



**MESTRADO**

GESTÃO E REGIME JURÍDICO-EMPRESARIAL DA ECONOMIA SOCIAL

*A Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social – diferenças de género*

Sofia Santos Antunes.

10/**2022**

Sofia Santos Antunes. *A Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social – diferenças de género*



**MESTRADO**

GESTÃO E REGIME JURÍDICO-EMPRESARIAL DA ECONOMIA SOCIAL

## *A Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social – diferenças de género*

Sofia Santos Antunes

10/**2022**

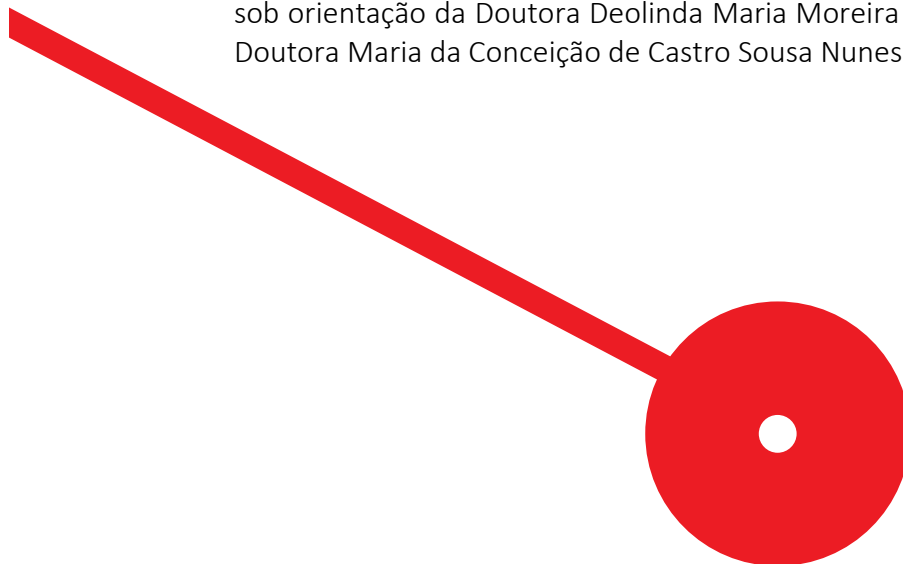
**M****MESTRADO**

GESTÃO E REGIME JURÍDICO-EMPRESARIAL DA ECONOMIA SOCIAL

# ***A Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social – diferenças de género***

Sofia Santos Antunes

Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social, sob orientação da Doutora Deolinda Maria Moreira Aparício Meira e da Doutora Maria da Conceição de Castro Sousa Nunes.



*“There is all the difference in the world between treating people equally and attempting to  
make them equal.”*

Individualism and Economic Order (1948).

**Friedrich Hayek**, 1899-1992.

## **Agradecimentos**

Não poderia deixar de agradecer a todos e a todas que demonstraram amizade, compreensão e carinho comigo, criticando-me, mas sempre com o intuito construtivo ao longo da presente dissertação de mestrado.

À Professora Doutora Deolinda Meira e à Professora Doutora Conceição Castro, orientadoras deste trabalho, pela ajuda, atenção, compreensão, carinho, sugestões, críticas e paciência ao longo de todo o processo.

Às Professoras Doutoras Susana Bernardino e Ana Luísa Martinho pelas aprendizagens, sugestões, disposição e incentivo durante este processo.

À Inês, Bárbara e Jéssica, amigas sempre presentes nesta jornada.

Ao João, pela paciência, apoio, amor, carinho, pelas reflexões críticas ao meu texto e por nunca me deixar desistir e de acreditar em mim.

E, de forma especial, à minha Mãe, pelo carinho, amor incondicional, por estar sempre presente em todos os momentos, por sempre acreditar em mim e por me ter inculcido todos os valores que me fizeram crescer pessoalmente, emocionalmente e profissionalmente.

E a todas as pessoas e organizações que não mencionei aqui, mas que de uma ou outra forma, contribuíram e colaboraram para a realização deste trabalho.

A todos/as o meu muito obrigada!

## Resumo

O direito à conciliação da vida profissional e familiar assume uma grande importância para os/as trabalhadores/as e para as organizações da economia social. Devido à diversidade dos papéis de género, este direito pode ser vivenciado de forma diferente. Estamos perante um direito social alinhado com os princípios e valores da economia social, com os Princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e com os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, mais especificamente o da igualdade de género e o do trabalho digno. Neste contexto, estas organizações da economia social encontram-se num plano ideal para a promoção de boas práticas de conciliação da vida profissional e familiar.

Este estudo pretendeu compreender os obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar na economia social. Adotou-se uma metodologia quantitativa, tendo sido recolhidos dados através da aplicação de um inquérito por questionário. A amostra final integra 414 trabalhadores/as das organizações da economia social. A análise dos resultados evidenciou que estas organizações promovem a conciliação da vida profissional e familiar, não se verificando diferenças substanciais entre os géneros quanto aos obstáculos e facilitadores.

Concluiu-se que a inexistência de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental é considerado um dos maiores obstáculos e dos que mais dificulta a conciliação. A influência da vida profissional na vida familiar é maior em relação à influência da vida familiar na vida profissional. Constatou-se que estas organizações fomentam um bom clima organizacional e a comunicação interna, o que permite a promoção da conciliação e de facilitadores com destaque para a facilitação na comunicação com a equipa/superiores sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares. Verificou-se um alto nível de satisfação/ realização no trabalho. Deste modo, estas organizações, em virtude dos princípios e valores que as orientam, promovem a conciliação e ambientes saudáveis de trabalho.

**Palavras-chave:** Conciliação da Vida Profissional e Familiar; Diferenças de Género; Economia Social; Facilitadores; Obstáculos; Organizações da Economia Social.

## **Abstract**

The right to reconcile work and family life is of great importance for employees and organisations in the social economy. Due to the diversity of gender roles, this right can be experienced differently. This is a social right aligned with the principles and values of the social economy, with the Principles of the European Pillar of Social Rights and with the Sustainable Development Goals, more specifically the gender equality and dignified work. In this context, these social economy organisations are ideally placed to promote good practices for reconciling work and family life.

This study aimed to understand the obstacles and facilitators to the reconciliation of work and family life in the social economy. A quantitative methodology was adopted, and data was collected through the application of a questionnaire survey. The final sample includes 414 workers from social economy organisations. The analysis of the results shows that these organisations promote the reconciliation of professional and family life and there are no substantial differences between genders in terms of obstacles and facilitators.

It was concluded that the inexistence of health services and/or protocols for physical and mental wellbeing is considered one of the greatest obstacles and the one that most hinders conciliation. The influence of professional life on family life is greater than the influence of family life on professional life. It was found that these organisations foster a good organisational climate and internal communication, which enables the promotion of conciliation and facilitators, especially facilitating communication with the team/superiors on issues related to family commitments/obligations. There was a high level of satisfaction/fulfilment at work. Therefore, these organisations, by virtue of the principles and values that guide them, promote conciliation and healthy working environments.

**Keywords:** Conciliation Between Professional and Family Life; Gender Differences; Social Economy; Facilitators; Obstacles; Social Economy Organisations.

# Índice Geral

<b>Introdução</b>	14
<b>Capítulo I - Economia Social</b>	19
1 Economia Social	20
1.1 Definição de Economia Social	21
1.1.1 Breve Contextualização Histórica	21
1.1.2 O Conceito de Economia Social	22
1.1.2.1 Síntese dos Conceitos de Economia Social	23
1.2 Breve Enquadramento Jurídico da Economia Social	25
1.2.1 A Economia Social na Constituição da República Portuguesa	25
1.2.2 A Lei de Bases da Economia Social	26
1.2.2.1 O Conceito de Economia Social e as Organizações do Setor	26
1.2.2.2 Os Princípios Orientadores da Economia Social	27
1.2.2.3 A Cooperativa António Sérgio para a Economia Social	30
1.2.3 Breve Enquadramento Jurídico das Organizações da Economia Social	30
1.2.3.1 As Cooperativas	31
1.2.3.2 As Associações Mutualistas	32
1.2.3.3 As Misericórdias	33
1.2.3.4 As Fundações	33
1.2.3.5 As Instituições Particulares de Solidariedade Social	34
1.2.3.6 As Associações Com Fins Altruísticos	34
1.2.4 Breve Enquadramento Jurídico sobre os Estatutos Jurídicos Aplicáveis às Organizações da Economia Social	35
1.2.4.1 Síntese do Regime Jurídico Aplicável às Organizações	35
1.3 Breves Apontamentos da Economia Social na Europa e em Portugal	36
1.3.1 Dados Estatísticos da Economia Social na Europa e em Portugal	37
1.3.2 A Classificação das Atividades Desenvolvidas pelas Organizações	38
1.4 A Importância do Papel da Economia Social	41
1.4.1 A Economia Social na Implementação dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável e do Pilar Europeu dos Direitos Sociais	41
1.4.1.1 Os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável	41
1.4.1.2 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais	43

<b>Capítulo II - Conciliação da Vida Profissional e Familiar</b>	<b>47</b>
2 Conciliação da Vida Profissional e Familiar	48
2.1 Definição da Conciliação da Vida Profissional e Familiar	48
2.1.1 A Importância do Equilíbrio entre a Vida Profissional e Familiar	52
2.1.1.1 Vantagens da Promoção da Conciliação da Vida Profissional e Familiar para as Organizações	57
2.1.1.2 Vantagens da Promoção da Conciliação da Vida Profissional e Familiar para os/as Trabalhadores/as	58
2.1.2 Obstáculos e Facilitadores à Conciliação da Vida Profissional e Familiar	58
2.1.3 Breve Enquadramento Jurídico no âmbito da Igualdade de Género no Trabalho e a Conciliação da Vida Profissional e Familiar	61
<b>Capítulo III – Género, Conciliação da Vida Profissional e Familiar e Economia Social</b>	<b>68</b>
3 Género, Conciliação da Vida Profissional e Familiar e Economia Social	69
3.1 Género, Trabalho e Economia Social	69
3.2 A Feminização do Setor da Economia Social e as Desigualdades de Género	72
3.3 As Diferenças de Género na Conciliação da Vida Profissional e Familiar	77
3.3.1 Breve Revisão das Políticas de Promoção de Boas Práticas para a Conciliação da Vida Profissional e Familiar e a Igualdade de Género	81
3.4 Aportes sobre a Igualdade de Género e a Promoção da Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social	85
<b>Capítulo IV - Metodologia de Investigação</b>	<b>87</b>
4 Metodologia de Investigação	88
4.1 Problema de Investigação e Pergunta de Partida	88
4.1.1 Objetivos de Investigação	88
4.1.2 Questões de Investigação	89
4.1.3 Hipóteses de Investigação	90
4.2 A Metodologia e o Método de Recolha de Dados	90
4.2.1 Unidades de Análise, Universo e Amostra	91
4.2.2 Instrumento de Recolha de Dados	92
4.3 Estratégia Metodológica	93
4.3.1 Construção do Instrumento de Recolha de Dados	94

4.3.1.1	Aplicação do Pré-Teste	98
4.4	Técnicas Estatísticas para o Tratamento de Dados	99
<b>Capítulo V – Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados</b>		<b>101</b>
5	Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados	102
5.1	Caracterização dos/as Participantes e das Organizações	102
5.2	Análise dos Resultados sobre os Obstáculos e Facilitadores	109
5.2.1	Análise dos Obstáculos e Facilitadores à Conciliação da Vida Profissional e Familiar	109
5.2.2	Análise do Impacto dos Obstáculos e Facilitadores na Conciliação da Vida Profissional e Familiar	129
5.3	Análise dos Resultados sobre a Conciliação da Vida Profissional e Familiar nas Organizações	132
5.4	Análise da Influência da Vida Familiar na Vida Profissional e da Vida Profissional na Vida Familiar	151
5.4.1	Análise da Influência da Vida Familiar na Vida Profissional	158
5.4.2	Análise da Influência da Vida Profissional na Vida Familiar	162
5.5	Validação das Hipóteses de Investigação	176
<b>Capítulo VI - Conclusões</b>		<b>185</b>
6	Conclusões	186
6.1	Limitações	188
6.1.1	Sugestões para Futuras Investigações	188
<b>Referências Bibliográficas</b>		<b>190</b>
	Legislação Consultada	218
	Jurisprudência	219
<b>Apêndices</b>		<b>220</b>
	Apêndice I - Inquérito por Questionário	221
	Apêndice II - Mensagem Tipo	231
	Apêndice III - Códigos e Lógica do Inquérito por Questionário	233
	Apêndice IV - Tabelas de Frequências	241
	Apêndice V - Tabulações Cruzadas	260
	Apêndice VI - Dendrograma	298

Apêndice VII - Tabela de Clusters _____	300
<b>Anexos _____</b>	<b>304</b>
Anexo I - Parecer do Encarregado de Proteção de Dados-IPP _____	305
Anexo II - Solicitação de Adaptação de Perguntas para Inquérito por Questionário _____	307

## Índice de Figuras

Figura 1 – Breve cronologia do processo da Diretiva UE 2019/1158 _____	51
Figura 2 – As categorias das boas práticas em ambientes de trabalho saudáveis _____	52
Figura 3 – FameWork integrativo no equilíbrio do trabalho e da vida pessoal/familiar __	54
Figura 4 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas à “Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.” e o género _____	127
Figura 5 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas à Q: “Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental” e o género _____	128
Figura 6 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre a promoção de facilitadores por tipo de organização _____	136
Figura 7 – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a existência de obstáculos por tipo de organização _____	137
Figura 8 – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a fomentação da conciliação através da cultura e clima organizacional por tipo de organização _____	138
Figura 9 – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a promoção de facilitadores por tipo de atividade/objeto social _____	142
Figura 10 – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a existência de obstáculos à conciliação por tipo de atividade/objeto social _____	144
Figura 11 – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a fomentação da conciliação através da cultura e do clima organizacional por tipo de atividade/objeto social _____	147
Figura 12 – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a existência de obstáculos por dimensão da organização _____	148
Figura 13 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre a fomentação da conciliação através da cultura e do clima organizacional por dimensão da organização	

Figura 14 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre não conseguir desligar-se das preocupações familiares no trabalho por género _____	157
Figura 15 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre não conseguir desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho quando está com a família e acede várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho _____	158
Figura 16 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre não conseguir desligar-se mentalmente das atividades relacionadas com o trabalho quando está com a família _____	158
Figura 17 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se a vida familiar ajuda o/a trabalhador/a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais por número de descendentes _____	160
Figura 18 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares por número de descendentes _____	161
Figura 19 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a sente que perde oportunidades profissionais devido às suas responsabilidades familiares por número de descendentes _____	162
Figura 20 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o seu trabalho na organização por tipo de vínculo/contrato de trabalho _____	163
Figura 21 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se a vida profissional permite que o/a trabalhador/a consiga conciliar com a sua vida familiar por modalidade de horário _____	165
Figura 22 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o horário de trabalho do/a trabalhador/a permite estar o tempo que deseja com a família por modalidade de horário _____	166

Figura 23 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se a vida profissional do/a trabalhador/a permite o cumprimento das suas obrigações familiares por modalidade de horário _____	167
Figura 24 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o trabalhador/a tem o apoio dos colegas de trabalho ou superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares por modalidade de horário _____	168
Figura 25 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o trabalhador/a quando está com a família consegue desligar-se das preocupações relacionadas com a vida profissional por modalidade de horário _____	170
Figura 26 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o trabalho que tem de fazer na organização por modalidade de horário _____	171
Figura 27 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a quando está com a família ou fora do trabalho se não consegue desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho e acede várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho por modalidade de horário _____	172
Figura 28 – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a quando está com a família não consegue desligar-se mentalmente das atividades relacionadas com o seu trabalho por modalidade de horário _____	174

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Número de organizações da economia social por NUTS II _____	37
Gráfico 2 – Número de organizações da economia social por tipo _____	38
Gráfico 3 – Valores do emprego e do emprego renumerado (ETC) por tipo de atividade _____	40
Gráfico 4 – Valores do VAB (10 <sup>6</sup> €) por tipo de atividade _____	40
Gráfico 6 – O género na direção de topo e dirigente de topo na economia social _____	74
Gráfico 7 – Número de trabalhadores/as por género nas cooperativas por ramo cooperativo 75	
Gráfico 8 – Número de pessoas por género nos órgãos de administração das cooperativas por ramo cooperativo _____	76
Gráfico 5 – Existência de responsabilidades de cuidado a familiares por género _____	81
Gráfico 9 – Resultados dos níveis de impacto dos facilitadores _____	130
Gráfico 10 – Resultados dos níveis de impacto dos obstáculos _____	130
Gráfico 11 – Resultados dos valores da mediana dos níveis de impacto da análise por cluster 132	
Gráfico 12 – Resultados sobre se a promoção da conciliação possa ser benéfica à prática profissional _____	150
Gráfico 13 - Resultados sobre o apoio da família e/ou amigos _____	175
Gráfico 14 - Resultados sobre o apoio de colegas de trabalho e/ou superiores _____	175
Gráfico 15 - Resultados sobre os maiores facilitadores à conciliação _____	178
Gráfico 16 - Resultados sobre o nível de facilitação/dificultação da flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho _____	178
Gráfico 17 - Resultados sobre os maiores obstáculos à conciliação _____	179

Gráfico 18 - Resultados sobre o nível de facilitação/dificultação da oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental _____	179
Gráfico 19 - Resultados do gênero feminino sobre a influência da vida profissional na vida familiar _____	180
Gráfico 20 - Resultados do gênero masculino sobre a influência da vida profissional na vida familiar _____	180
Gráfico 21 - Resultados do gênero feminino sobre a influência da vida familiar na vida profissional _____	181
Gráfico 22 - Resultados do gênero masculino sobre a influência da vida familiar na vida profissional _____	181
Gráfico 23 - Resultados das cooperativas quanto à promoção de facilitadores _____	182
Gráfico 24 - Resultados das cooperativas quanto à fomentação da conciliação _____	182
Gráfico 26 - Resultados do horário por turnos e os níveis de dificultação/facilitação da inflexibilidade na seleção da modalidade de horário _____	183
Gráfico 25 - Resultados do horário por turnos e a possibilidade deste horário permitir estar o tempo desejado com a família _____	183
Gráfico 27 - Resultados sobre a satisfação da conciliação do gênero feminino _____	184
Gráfico 28 - Resultados sobre a satisfação da conciliação do gênero masculino _____	184

## **Índice de Quadros**

Quadro 1 – Síntese das propostas sobre o conceito de economia social _____	23
Quadro 2 – Síntese das organizações da economia social e da legislação aplicável _____	36
Quadro 3 – Classificação dos tipos de atividades das organizações da economia social _____	38
Quadro 4 – Os objetivos de desenvolvimento sustentável e a sua descrição _____	42
Quadro 5 – Os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a sua respetiva descrição 43	
Quadro 6 – Breve conceptualização sobre a conciliação da vida profissional e familiar _____	49
Quadro 7 – Antecedentes e Consequências do equilíbrio da vida profissional e familiar/pessoal _____	55
Quadro 8 – Síntese da evolução dos indicadores sobre a igualdade de género _____	71
Quadro 9 – Síntese dos grupos e conteúdos do inquérito por questionário _____	94
Quadro 10 – Lista de opções de obstáculos e facilitadores _____	96
Quadro 11 – Resumo do constructo, autores/as e escalas utilizadas no inquérito por questionário _____	98
Quadro 12 – Suma da validação das hipóteses de investigação _____	176

## Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica dos/as participantes _____	103
Tabela 2 – Caracterização do perfil familiar dos/as participantes _____	104
Tabela 3 – Caracterização da atividade profissional dos/as participantes _____	106
Tabela 4 – Caracterização da organização da economia social de trabalho dos/as participantes _____	108
Tabela 5 – Análise dos resultados dos obstáculos e facilitadores _____	111
Tabela 6 – Análise dos resultados sobre a dificuldade/facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares _____	114
Tabela 7 – Análise dos resultados sobre a dificuldade/facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família _____	115
Tabela 8 – Análise dos resultados sobre a dificuldade/facilitação no acesso à mudança de horário para assistência à família _____	115
Tabela 9 – Análise dos resultados sobre a existência/inexistência de licença de formação	116
Tabela 10 – Análise dos resultados sobre a flexibilidade/inflexibilidade no acesso ao teletrabalho _____	117
Tabela 11 – Análise dos resultados sobre a flexibilidade/inflexibilidade na marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização _____	118
Tabela 12 – Análise dos resultados sobre a flexibilidade/inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias _____	118
Tabela 13 – Análise dos resultados sobre a flexibilidade/inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho _____	119

Tabela 14 – Análise dos resultados sobre a impossibilidade/possibilidade de acesso ao banco de horas _____	120
Tabela 15 – Análise dos resultados sobre a impossibilidade/possibilidade de atribuição do dia de aniversário _____	120
Tabela 16 – Análise dos resultados sobre a inexistência/existência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos trabalhadores _____	121
Tabela 17 – Análise dos resultados sobre a inexistência/existência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos trabalhadores _____	122
Tabela 18 – Análise dos resultados sobre a inexistência/existência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos trabalhadores _____	123
Tabela 19 – Análise dos resultados sobre a inexistência/existência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental _____	124
Tabela 20 – Análise dos resultados sobre sem prioridade/prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos trabalhadores _____	125
Tabela 21 – Teste de Mann-Whitney às diferenças de género nos obstáculos e facilitadores	126
Tabela 22 – Análise dos resultados do impacto dos facilitadores e dos obstáculos _____	130
Tabela 23 – Resultados da análise de Clusters e do teste de ANOVA _____	131
Tabela 24 – Análise dos resultados sobre a promoção da conciliação na organização ____	133
Tabela 25 – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas em relação ao tipo de organização _____	134
Tabela 26 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a promoção de facilitadores em relação ao tipo de organização _____	135
Tabela 27 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a existência de obstáculos em relação ao tipo de organização _____	136

Tabela 28 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre fomentação da conciliação através da cultura e clima organizacional em relação ao tipo de organização	138
Tabela 29 – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas em relação ao tipo de atividade/objeto social	139
Tabela 30 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre promoção de facilitadores em relação ao tipo de atividade/objeto social	140
Tabela 31 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a existência de obstáculos em relação ao tipo de atividade/objeto social	143
Tabela 32 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas fomentação da conciliação na organização em relação ao tipo de atividade/objeto social	145
Tabela 33 – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas em relação à dimensão da organização	147
Tabela 34 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a existência de obstáculos em relação ao à dimensão da organização	148
Tabela 35 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a fomentação da conciliação através da cultura e do clima organizacional por dimensão da organização	149
Tabela 36 – Análise dos resultados sobre a influência da vida profissional na vida familiar	153
Tabela 37 – Análise dos resultados sobre a influência da vida familiar na vida profissional	155
Tabela 38 – Teste de Mann-Whitney às diferenças de género nas respostas sobre a influência da vida profissional na vida familiar e a influência da vida familiar na vida profissional	156
Tabela 39 – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas sobre a influência da vida familiar na vida profissional em relação aos descendentes a cargo	159
Tabela 40 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se a vida familiar ajuda o/a trabalhador/a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais em relação ao número de descendentes	159

Tabela 41 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares em relação ao número de descendentes _____	160
Tabela 42 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a sente que perde oportunidades profissionais devido às suas responsabilidades familiares em relação ao número de descendentes _____	161
Tabela 43 – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas sobre a influência da vida profissional na vida familiar em relação à ao tipo de vínculo/contrato de trabalho _____	162
Tabela 44 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o seu trabalho na organização em relação ao tipo de vínculo/contrato de trabalho _____	163
Tabela 45 – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas sobre a influência da vida profissional na vida familiar em relação à modalidade de horário de trabalho _____	164
Tabela 46 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se a vida profissional permite que o/a trabalhador/a consiga conciliar com a sua vida familiar em relação à modalidade de horário _____	165
Tabela 47 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o horário de trabalho do/a trabalhador/a permite estar o tempo que deseja com a família em relação à modalidade de horário _____	166
Tabela 48 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se a vida profissional do/a trabalhador/a permite o cumprimento das suas obrigações familiares em relação à modalidade de horário _____	167
Tabela 49 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o trabalhador/a tem o apoio dos colegas de trabalho ou superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares em relação à modalidade de horário _____	168
Tabela 50 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o trabalhador/a quando está com a família consegue desligar-se das preocupações relacionadas com a vida profissional em relação à modalidade de horário _____	169

Tabela 51 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o trabalho que tem de fazer na organização em relação à modalidade de horário \_\_\_\_\_ 171

Tabela 52 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a quando está com a família ou fora do trabalho se não consegue desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho e acede várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho em relação à modalidade de horário \_\_\_\_\_ 172

Tabela 53 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a quando está com a família não consegue desligar-se mentalmente das atividades relacionadas com o seu trabalho em relação à modalidade de horário \_\_\_\_\_ 173

## Lista de Abreviaturas, Acrónimos e Siglas

<b>%</b>	Percentagem
<b>BCSD</b>	Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável
<b>CASES</b>	Cooperativa António Sérgio para a Economia Social
<b>CCAM</b>	Código das Associações Mutualistas
<b>CCAN</b>	Código de Direito Canónico
<b>CCIVIL</b>	Código Civil
<b>CCOOP</b>	Código Cooperativo
<b>CDFUE</b>	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
<b>CE</b>	Comissão Europeia
<b>CESE</b>	Comité Económico e Social Europeu
<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
<b>CIRIEC</b>	Centro Internacional de Pesquisa e Informação sobre Economia Pública Social e Cooperativa
<b>CITE</b>	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<b>IPP</b>	Instituto Politécnico do Porto
<b>COVID-19</b>	Doença por Coronavírus de 2019
<b>CPES</b>	Carta dos Princípios da Economia Social
<b>CRP</b>	Constituição da República Portuguesa
<b>CSES</b>	Conta Satélite da Economia Social
<b>EIGE</b>	European Institute for Gender
<b>EIPSS</b>	Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social
<b>EUA</b>	Estados Unidos da América
<b>ETC</b>	Unidade de Trabalho a Tempo Completo
<b>GRAAL</b>	Associação de Carácter Social e Cultural
<b>H</b>	Hipótese
<b>IBM</b>	International Business Machines Corporation
<b>ICNPO</b>	International Classification of Nonprofit Organizations
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatística
<b>IPSS</b>	Instituição Particular de Solidariedade Social
<b>LBES</b>	Lei de Bases da Economia Social

<b>LGBTQIAP+</b>	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e outras orientações sexuais e identidades de género
<b>LQEUP</b>	Lei-Quadro do Estatuto de Utilidade Pública
<b>LQF</b>	Lei-Quadro das Fundações
<b>N</b>	Número
<b>NOVA SBE</b>	Nova School of Business and Economics
<b>NP</b>	Norma Portuguesa
<b>NUTS II</b>	Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos II
<b>OBESP</b>	Observatório da Economia Social em Portugal
<b>OCDE</b>	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
<b>ODS</b>	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>OE</b>	Objetivo Específico
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>ONG</b>	Organização(ões) Não Governamental(ais)
<b>p</b>	Página
<b>PORDATA</b>	Base de Dados de Portugal Contemporâneo
<b>pp</b>	Páginas
<b>Q</b>	Questão
<b>RSE</b>	Responsabilidade Social da Empresa
<b>SEE</b>	Social Economy Europe
<b>SPSS</b>	Statistical Package for the Social Sciences
<b>SUPERA</b>	Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia
<b>UE</b>	União Europeia
<b>VAB</b>	Valor Acrescentado Bruto
<b><math>\alpha</math></b>	Nível de Significância

## **INTRODUÇÃO**

---

Este estudo tem como principal enfoque compreender as diferenças de gênero na conciliação da vida profissional e familiar nas organizações da economia social, mais especificamente quanto aos obstáculos e facilitadores nesta conciliação. Este tema tem vindo a revelar-se essencial. A promoção de boas práticas de trabalho encontra-se associada à identidade específica das organizações da economia social e que constitui um ponto de discussão importante.

Ao longo dos últimos anos, as organizações da economia social têm enfrentado diversos desafios que podem pôr em causa o equilíbrio entre a conciliação da vida profissional e familiar dos seus/as trabalhadores/as e colaboradores/as. No contexto atual, cultural e evolutivo, presenciamos a diferenças entre as dificuldades sentidas pelos/as trabalhadores/as, que por sua vez geram dificuldades no âmbito da conciliação entre a sua vida profissional e familiar. Destaca-se que, ao longo do presente estudo, quando identificamos o contexto das diferenças de géneros, referimo-nos essencialmente aos papéis sociais que foram ao longo dos séculos construídos nas nossas famílias, comunidades e culturas, retratando-se numa narrativa de responsabilidades definidas para o género feminino e para o género masculino (West & Zimmerman, 1987; Fávero, 2010). Esta narrativa estereotipada encontra-se em constante desconstrução e evolução na nossa sociedade.

O presente estudo segue e aplica as *Guidelines for Gender-sensitive Communication in Research and Academia da Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia* (SUPERA) (Barbieri et al., 2020). Estas *guidelines* permitem uma ampliação da análise social, da subordinação e dominação dos géneros pela sua construção social. No seguimento das linhas da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e de Korabik (1999), neste trabalho abordamos o/os “género/s” como uma palavra que distingue homens e mulheres e as suas responsabilidades, que é gerada e desenvolvida na nossa sociedade e resulta nas diferenças sociais entre os géneros. Optamos por esta abordagem por representar um conceito mais abrangente que a palavra “sexo/s”, que se refere às características biológicas e cromossomáticas dos indivíduos (CITE, 2019). A perspetiva deste trabalho visa a análise e aferição das diferenças entre os géneros como construção social, sem desconsiderar todos os conceitos envolventes em sede de expressão de género, identidade de género, sexo biológico, orientação sexual, entre outros.

De acordo com Silva (2007), apesar do papel relevante das construções sociais na conciliação da vida profissional e familiar, a maioria dos estudos analisa maioritariamente

amostras do género feminino e não incluem na mesma proporção amostras do género masculino.

Com a evolução Pandémica pela Doença por Coronavírus de 2019 (COVID-19), as organizações e os/as seus/suas trabalhadores/as tiveram de ser conduzidos/as a horários de trabalho irregulares e imprevisíveis, que colocou dificuldades à conciliação da vida profissional e familiar (Osório, Loforte & Vilanculo, 2021). Efetivamente, as organizações implementaram novos modelos de gestão que permitissem garantir a máxima segurança para os/as seus/suas utentes e trabalhadores/as, relevando-se a necessidade de reorganização destas organizações com os seus/suas trabalhadores/as de forma a serem repensados novos modelos e formas de organização do trabalho e da gestão da conciliação da vida profissional e familiar (Chaves, 2020; Queirós, Vale & Mileu, 2021; Meira et al., 2022).

A economia social, segundo a Conta Satélite da Economia Social (CSES) (Cooperativa António Sérgio para a Economia Social [CASES], 2019a) de 2016, representa 3% do Valor Acrescentado Bruto (VAB) da economia portuguesa, tendo apresentado um aumento ao longo dos anos. Quanto às remunerações e do emprego total, a economia social apresentou no mesmo ano 5,3% e 6,1% do emprego remunerado da economia portuguesa. Neste contexto e pelo facto de este estudo ter por base as diferenças de género no trabalho, com enfoque na conciliação da vida profissional e familiar das organizações da economia social, nomeadamente nas cooperativas, associações mutualistas, misericórdias, fundações, associações com fins altruísticos e Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), torna-se relevante analisar o *background* destas organizações quanto à promoção de facilitadores de conciliação da vida profissional e familiar aos/as seus/suas trabalhadores/as.

Neste sentido, a pertinência académica da realização deste estudo, em linha de investigação sobre as diferenças sociais de género e a conciliação da vida profissional e familiar na economia social, passa pela necessidade de identificarmos e conhecermos a perspetiva dos/as trabalhadores/as deste setor e, também, demonstrarmos a perspetiva destes/as neste âmbito, permitindo o conhecimento das boas práticas deste setor em comparação com os estudos já existentes sobre os outros setores (público e privado lucrativo). A escolha desta temática prende-se também pelo interesse profissional e motivação pessoal em aprofundar conhecimentos nesta área, demonstrar a importância da conciliação da vida profissional e familiar para todos/as os/as trabalhadores/as deste setor, promover uma nova construção social sobre os papéis atribuídos aos géneros e dar

visibilidade ao trabalho que estas organizações desenvolvem para que os/as seus/suas trabalhadores possam usufruir do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.

— **Problema de investigação e pergunta de partida**

O problema de investigação do estudo centra-se em compreender quais são as diferenças de género quanto aos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar nas organizações da economia social. Para tal, elaboramos a seguinte pergunta de partida: Existem diferenças entre os/as trabalhadores/as por género das organizações da economia social, quanto aos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar?

— **Objetivo geral e objetivos específicos**

Como objetivo geral, pretendemos compreender a conciliação da vida profissional e familiar nas organizações da economia social. Para a construção do estudo, procedemos à identificação de oito objetivos específicos, a saber: Compreender os obstáculos que dificultam a conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as nas organizações da economia social; compreender os facilitadores que promovem a conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as nas organizações da economia social; compreender as diferenças entre os géneros sobre a conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social; compreender o nível do impacto dos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social; compreender a perceção da conciliação da vida profissional e familiar em função do tipo, atividade/objeto social e dimensão das organizações da economia social; compreender se as organizações da economia social promovem a conciliação da vida profissional e familiar aos/as seus/suas trabalhadores/as; compreender a influência da vida profissional na vida familiar dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social; compreender a influência da vida familiar na vida profissional dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social.

### — Estrutura da dissertação

A presente dissertação encontra-se estruturada em seis capítulos. No primeiro, segundo e terceiro capítulos elaboramos uma revisão da literatura sobre a economia social, a conciliação da vida profissional e familiar e os géneros no trabalho no setor da economia social, respetivamente. No quarto capítulo aprofundamos a metodologia de investigação do estudo, nomeadamente: as questões, objetivos, hipóteses de investigação, a seleção das unidades de análise, a construção do instrumento de recolha de dados, a metodologia selecionada e os métodos e técnicas estatísticos para o tratamento dos dados. No quinto capítulo dedicamo-nos à apresentação e análise dos resultados obtidos, à caracterização da amostra e à validação das hipóteses de investigação. Por fim, no sexto e último capítulo, abordamos as principais conclusões do estudo, as limitações do mesmo e algumas sugestões para futuras investigações.

## **CAPÍTULO I - ECONOMIA SOCIAL**

---

# 1 Economia Social

O estudo tem por base a conciliação da vida profissional e familiar e as diferenças de género entre os/as trabalhadores/as das organizações da economia social, portanto, torna-se fundamental uma reflexão sobre o conceito de economia social neste primeiro capítulo, tendo por referência as disposições constitucionais e legislativas sobre o setor, as organizações e os seus princípios, assim como a sua importância para a economia e a sociedade portuguesa.

## — Preliminar

A recente Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, intitulada *Construção de Uma Economia ao Serviço das Pessoas: Plano de Ação para a Economia Social* (COM [2021] 778), publicada pela Comissão Europeia (CE) (2021) refere que:

“Todos os dias, cerca de 2,8 milhões de entidades da economia social na Europa oferecem soluções concretas e inovadoras para os principais desafios que enfrentamos. Criam e mantêm empregos de qualidade, contribuem para a inclusão social e no mercado de trabalho, dos grupos desfavorecidos e para a igualdade de oportunidades para todos, estimulam o desenvolvimento económico e sustentável, promovem a participação ativa dos cidadãos nas nossas sociedades, desempenham um papel importante nos sistemas de proteção social da Europa e revitalizam as zonas rurais e despovoadas da Europa” (CE, 2021, p. 1).

Esta comunicação descreve-nos que estamos perante um setor que abrange organizações com um perfil específico e distinto das que integram o setor público e privado lucrativo. A economia social é uma aliada para a aplicação dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, para a consecução do *Plano de Ação para a Economia Social* de 2021 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 (CE, 2021).

## **1.1 Definição de Economia Social**

### **1.1.1 Breve Contextualização Histórica**

Num contexto histórico, as origens da economia social remontam ao século XIX, nos países ocidentais da Europa, com as mais diversas iniciativas do tipo associativista, mutualista e cooperativista (Lévesque & Mendell, 2004). Estas iniciativas estão na génese das primeiras organizações da economia social, as quais nasciam para dar resposta às necessidades sociais, assentes nos princípios do associativismo, como a cooperação e a solidariedade, para fazer frente ao liberalismo industrial (Fajardo, 2019). Estes, assentavam no princípio defendido pelo filósofo e economista britânico Adam Smith, segundo o qual, a sociedade deveria perseguir os seus interesses privados e proceder ao bem-estar das comunidades, sendo o mercado o regulador da sociedade democrática (Laville, 2003).

Mónzon e Chaves (2012) constataam que a primeira designação de economia social apareceu em 1830 na literatura económica do economista francês Charles Dunoyer, que se referia a uma economia que permitisse corrigir as falhas de mercado. O conceito de economia social deriva de uma terminologia francesa e “[...] das práticas de solidariedade interclassistas, enquanto reação às transformações económicas e sociais da revolução industrial influenciada pelo pensamento dos socialistas utópicos do século XIX [...]” (Caeiro, 2008, p. 62). Fajardo (2019, p. 4) afirma que “[...] en Francia las organizaciones representativas de las cooperativas, de las mutuas y las asociaciones [...] aprobaron el [...] manifiesto bajo el título de ‘Carta de la economía social’.”.

A economia social desenvolveu-se com um simples objetivo, a saber: o de proporcionar resposta às necessidades sociais sentidas no mundo, tendo sido criadas instituições que trabalhavam em prol das dificuldades sentidas. Estas organizações tornaram-se muito mais que empresas, com um papel fundamental e decisivo para a economia, porque proporcionaram novos modelos de gestão, que fundamentavam-se na “[...] repartição do poder entre os seus membros, [...]” oferecendo “[...] um contributo diferente: não são públicas nem privadas.” (Caeiro, 2008, p. 68).

Quando Portugal ingressou na União Europeia (UE) no ano de 1986, começaram por surgir diversas organizações da economia social que se tornaram fundamentais para o desenvolvimento da sociedade (Carvalho, 2010). Como consequência, Lopes, Parente e Marcos (2014) mencionam que com o passar das décadas, esta categoria de organizações sofreu um dos maiores aumentos entre os anos de 1997 e 2007, o que levou, também, à

evolução da relevância da economia social para a economia e as comunidades que beneficiam e usufruem dos bens e serviços prestados por estas.

### 1.1.2 O Conceito de Economia Social

Num contexto Europeu não se encontra um consenso quanto à definição de economia social, contudo o *Plano de Ação para a Economia Social* de 2021, pressupõe que a sua definição abranja todas as organizações que partilham princípios e características em comum, a saber: “[...] a primazia das pessoas, bem como do objeto social e/ou ambiental sobre o lucro, o reinvestimento da maioria dos lucros e excedentes na realização de atividades no interesse dos membros/utilizadores («interesse coletivo») ou da sociedade em geral («interesse geral»), e a governação democrática e/ou participativa.” (CE, 2021, p. 3).

O termo economia social é uma expressão jurídica que identifica um setor de atividade que, em Portugal, encontra-se identificado quer na Constituição da República Portuguesa (CRP) como na Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, a Lei de Bases da Economia Social (LBES) (Meira, 2013; Namorado, 2017). A definição para a economia social na legislação portuguesa, nos termos do ponto n.º 1 e n.º 2 do artigo 2.º da LBES, descreve que “[...] entende-se por Economia Social o conjunto das atividades económico-sociais, livremente levadas a cabo por entidades referidas no artigo 4.º “[...] estas atividades devem ter “[...] por finalidade prosseguir o interesse geral da sociedade, quer diretamente, quer através da prossecução dos interesses dos seus membros, utilizadores e beneficiários, quando socialmente relevantes.”. Relativamente ao enquadramento legal da LBES, realizamos o seu aprofundamento no ponto número 1.2 do presente Capítulo.

O relatório elaborado pelo Centro Internacional de Pesquisa e Informação sobre Economia Pública Social e Cooperativa (CIRIEC), a pedido do Comité Económico e Social Europeu (CESE), é um dos documentos que ressalta a importância da economia social na Europa. Este apresenta um estudo comparativo sobre a economia social nos 28 estados-membros da UE e também uma proposta de definição para a economia social, a saber:

“Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, criadas para servir as necessidades dos seus associados através do mercado, fornecendo bens e serviços, incluindo seguros e financiamentos, e em que a distribuição pelos sócios de eventuais lucros ou excedentes realizados, assim como a tomada de decisões, não estão diretamente ligadas ao capital ou às cotizações dos seus associados, correspondendo um voto a cada um deles, ou, em qualquer caso, são realizadas através de

processos decisórios democráticos e participativos. A economia social também inclui empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, que prestam serviços «não mercado» a agregados familiares e cujos eventuais excedentes realizados não podem ser apropriados pelos agentes económicos que as criam, controlam ou financiam.” (Monzón & Chaves, 2018, p. 7).

Não obstante, a economia social representa um setor muito diverso, nele sendo identificáveis um subsetor de mercado e um subsetor de produtores do não mercado. No primeiro englobam-se as cooperativas, mutualidades e outras organizações da economia social e no segundo englobam-se todas as outras organizações da economia social que fornecem bens e serviços de interesse geral (CASES, 2014). Em comum, todas as organizações da economia social “[...] son entidades de personas que desarrollan una actividad com el objetivo prioritário de satisfacer necesidades de personas, antes que de retribuir a inversores capitalistas.” (Mónzon & Chaves, 2007, p. 27).

### 1.1.2.1 Síntese dos Conceitos de Economia Social

Pela diversidade de definições para a economia social elaborou-se um quadro síntese que destaca algumas propostas (Quadro 1) para o conceito deste setor, organizadas por ordem cronológica.

*Quadro 1 – Síntese das propostas sobre o conceito de economia social*

Autores/as	Definição
<p><b>Franco et al.</b> (2005, p. 8)</p>	<p>“Embora as definições de economia social variem, geralmente referem-se a organizações que fornecem bens e serviços públicos e operando num espírito de solidariedade e partilha. A maior diferença [...] é a inclusão das mutualidades e das cooperativas no primeiro e a sua exclusão parcial do segundo na base de que podem distribuir lucros aos seus membros.”</p>
<p><b>Caeiro</b> (2008, p. 64)</p>	<p>“[...] a economia social se define por um intervalo entre o Estado e o mercado, quer no sentido da concretização das ações que o Estado pretende resolver, quer no daquelas que a economia privada não vislumbra interesses lucrativos para a sua realização.”</p>
<p><b>Observatório da Economia Social em Portugal (OBESP)</b> (2011, p. 1)</p>	<p>“A economia social oferece bens ou serviços que correspondem a necessidades sentidas pelos indivíduos a que se destinam, independentemente da sua realidade económica intrínseca, procurando que essa oferta seja efectuada optimizando a relação qualidade/preço. Estas duas últimas questões (conformidade com as necessidades e relação qualidade/preço) são tão importantes quanto a procura sistemática de um excedente operativo, dentro de um quadro de desenvolvimento sustentável. [...] numa organização da economia social deve existir a preocupação de fomentar a participação no processo de decisão organizacional por parte dos</p>

	seus membros, dos utilizadores, dos assalariados e também de outros agentes que eventualmente lhe estejam associados ( <i>stakeholders</i> ). [...] deve de existir sempre uma preocupação com a solidariedade [...] as organizações que integram a Economia Social, terão que apresentar duas características: uma preocupação com os indivíduos e a concessão de uma importância primordial aos aspetos sociais.”
<b>Meira (2013, p. 9)</b>	Na LBES, “[...] ressaltam dois critérios delimitadores do conceito de economia social: a atividade desenvolvida e o fim prosseguido. De facto, o legislador associa a noção de economia social a um específico objeto social, traduzido no exercício de uma atividade económico-social, a qual terá por finalidade a prossecução de um interesse geral.”
<b>Mónzon e Chaves (2017, p. 7)</b>	“Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, criadas para servir as necessidades dos seus associados através do mercado, fornecendo bens e serviços, incluindo seguros e financiamentos [...]. A economia social também inclui empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação [...]”
<b>Namorado (2017, p. 1)</b>	“Numa primeira aproximação, podemos dizer que a economia social é uma expressão que designa um espaço socioeconómico. Um espaço que é primordialmente um conjunto de organizações, mas que abrange também um leque de práticas que o integram apenas em função da sua própria natureza. Umas e outras caracterizadas quer por não fazerem parte do Estado nem serem protagonizadas por ele, quer por não serem nem guiadas, nem dominas, nem impregnadas pela lógica capitalista.”
<b>Fajardo (2019, p. 12)</b>	A economia social caracteriza-se, portanto, pelos seus fins, pelo tipo de atividade que desenvolve ou pela forma como a leva a cabo; não obstante pode adotar qualquer forma jurídica sempre que o permitir (legal ou estatutariamente) relegar a um segundo plano a possível finalidade lucrativa da sua atividade.
<b>Pitacas (2020, p. 29)</b>	“A economia social é uma força económica e social que abre caminho a um outro modo de produzir e consumir, respeitador das pessoas e do ambiente. [...] prova que é possível aliar rentabilidade com solidariedade, criar empregos estáveis e dignos, reforçar a coesão social económica e regional, gerar capital humano e social promover a cidadania ativa, promover a sustentabilidade e a inovação social, ambiental e tecnológica.”
<b>Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2022, p. 11)</b>	“A “economia social e solidária” (abreviada como “ESS”) é uma expressão genérica que engloba uma vasta gama de unidades institucionais. [...]. Uma definição adequada de economia social e solidária deverá especificar quem faz o quê, como e porquê (por outras palavras, os seus agentes, atividades, princípios e valores).”
<b>Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (2022, p. 6)</b>	“A economia social, também referida em alguns países como economia solidária e/ou economia social e solidária, é constituída por um conjunto de organizações como associações, cooperativas, organizações mútuas, fundações, e, mais recentemente, empresas sociais. Em alguns casos, as iniciativas comunitárias, de base e espontâneas fazem parte da economia social para além das organizações sem fins lucrativos, sendo este último grupo frequentemente referido como a economia solidária. A actividade destas entidades são tipicamente impulsionadas por objetivos sociais, valores de solidariedade, o primado das pessoas sobre o capital e, na maioria dos casos, por uma governação democrática e participativa.”

Fonte: Elaboração própria.

## **1.2 Breve Enquadramento Jurídico da Economia Social**

### **1.2.1 A Economia Social na Constituição da República Portuguesa**

Em Portugal, a economia social encontra-se representada na CRP como parte integrante do setor cooperativo e social. Namorado (2017) menciona que no ano de 1976, este setor consagrou-se, primeiramente, como setor cooperativo, tendo evoluído para o atual setor cooperativo e social. No ponto n.º 4 do artigo 82.º da CRP, o setor cooperativo e social compreende: “[...] a) Os meios de produção possuídos e geridos por cooperativas, em obediência aos princípios cooperativos, sem prejuízo das especificidades estabelecidas na lei para as cooperativas com participação pública, justificadas pela sua especial natureza; b) Os meios de produção comunitários, possuídos e geridos por comunidades locais; c) Os meios de produção objeto de exploração coletiva por trabalhadores; d) Os meios de produção possuídos e geridos por pessoas coletivas, sem caráter lucrativo, que tenham como principal objetivo a solidariedade social, designadamente entidades de natureza mutualista.”.

A CRP protege este setor através dos seguintes princípios: o princípio da coexistência dos três setores, nomeadamente o setor público, privado e cooperativo social (alínea b) do artigo 80.º da CRP); o princípio da liberdade de iniciativa cooperativa (artigo 60.º da CRP), o princípio da proteção do setor cooperativo e social (alínea f) do artigo 80.º da CRP); o princípio da obrigação do Estado em estimular e apoiar a criação de cooperativas (ponto n.º 1 do artigo 85.º da CRP); e o princípio da conformidade com os princípios cooperativos (artigo 3.º do Código Cooperativo [CCOOP]) da Aliança Cooperativa Internacional (ACI) (Namorado, 2017; Meira, 2011). A valorização constitucional dos princípios cooperativos resulta no reconhecimento da identidade cooperativa no setor da economia social (Namorado, 2001).

Segundo Namorado (2006) e Meira (2012), o setor cooperativo e social desdobra-se em duas vertentes, sendo uma, a cooperativa e outra a social. A primeira corresponde ao subsector cooperativo. A segunda corresponde ao subsector autogestionário e solidário. O setor cooperativo e social segundo Namorado (2006) abrange a economia social.

## **1.2.2 A Lei de Bases da Economia Social**

No desenvolvimento dos preceitos constitucionais, é aprovada, em 2013, a Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, LBES. A LBES constituiu um grande marco para a economia social, pelo facto de Portugal ter sido o segundo país da UE a aprovar esta lei. Segundo Meira (2013, p. 3) as Leis de Base consagram as “[...] bases gerais de um regime jurídico, que o governo deverá concretizar através de decretos de desenvolvimento.”. A aprovação por unanimidade da LBES resulta na visibilidade da economia social na economia portuguesa e promove o princípio de proteção do setor cooperativo e social consagrado na CRP (artigo 80.º da CRP; Meira, 2012).

### **1.2.2.1 O Conceito de Economia Social e as Organizações do Setor**

A LBES delimita o conceito de economia social através da combinação dos seus artigos 2.º e 4.º que, no que lhes concerne, abordam a definição e as entidades da economia social. O artigo 2.º da LBES descreve o seguinte, a saber:

“1 – Entende-se por economia social o conjunto das atividades económico-sociais, livremente levadas a cabo pelas entidades referidas no artigo 4.º da presente lei. 2 – As atividades previstas no n.º 1 têm por finalidade prosseguir o interesse geral da sociedade quer diretamente quer através da prossecução dos interesses dos seus membros, utilizadores e beneficiários, quando socialmente relevantes.” (artigo 2.º da LBES).

As entidades da economia social presentes na LBES são (artigo 4.º da LBES):

“Integram a economia social as seguintes entidades, desde que abrangidas pelo ordenamento jurídico português: a) as cooperativas; b) as associações mutualistas; c) as misericórdias; d) as fundações; e) as instituições particulares de solidariedade social não abrangidas pelas alíneas anteriores; f) as associações com fins altruísticos que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local; g) as entidades abrangidas pelos subsectores comunitário e autogestionário, integrados nos termos da Constituição no setor cooperativo e social; h) Outras entidades de personalidade jurídica, que respeitem os princípios orientadores da economia social previstos no artigo 5.º da presente lei e constem da base de dados da economia social.” (artigo 4.º da LBES).

### 1.2.2.2 Os Princípios Orientadores da Economia Social

Os princípios orientadores para a economia social surgem no artigo 5.º da LBES, o qual enumera:

“[...] a) O primado das pessoas e dos objetivos sociais; b) A adesão e participação livre e voluntária; c) O controlo democrático dos respetivos órgãos pelos seus membros; d) A conciliação entre o interesse dos membros, utilizadores ou beneficiários e o interesse geral; e) O respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade e da não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade; f) A gestão autónoma e independente das autoridades públicas e de quaisquer outras entidades exteriores à economia social; g) A afetação dos excedentes à prossecução dos fins das entidades da economia social de acordo com o interesse geral, sem prejuízo do respeito pela especificidade da distribuição dos excedentes, própria da natureza e do substrato de cada entidade da economia social, constitucionalmente consagrada.” (artigo 5.º da LBES).

Os princípios enumerados na LBES, segundo Meira (2013, p. 16) “[...] têm uma forte influência dos valores e princípios cooperativos que integram, conjuntamente com a noção de cooperativa, a chamada «Identidade Cooperativa» definida pela ACI, em Manchester, em 1995.”. Os valores que integram a identidade cooperativa referida pela autora, são: a autoajuda; a responsabilidade individual; a democracia; a igualdade; a equidade; e a solidariedade (ACI, 2016). Estes valores complementam-se pelos princípios cooperativistas da ACI (2016), nomeadamente: a adesão livre e voluntária; a gestão democrática pelos membros; a participação económica dos membros; a autonomia e independência; a educação, formação e informação; a intercooperação; e o interesse pela comunidade.

Para além dos princípios orientadores da LBES e dos valores e princípios da ACI, destacados anteriormente, torna-se, também, relevante dar a conhecer a *Carta dos Princípios da Economia Social* (CPES) organizada pela *Social Economy Europe* (SEE), a associação que representa a economia social na UE. A SEE define os seguintes princípios comuns, a saber: A primazia pelo indivíduo e do objetivo social sobre o capital; A adesão livre e voluntária; O controlo democrático pelos seus membros; A conjugação dos interesses dos membros/utilizadores/beneficiários com o interesse geral; A defesa e aplicação dos princípios de solidariedade e responsabilidade; A autonomia de gestão e independência em relação aos poderes públicos; A afetação da maior parte dos excedentes à consecução dos

objetivos de desenvolvimento sustentável e à prestação de serviços de interesse para os filiados ou de interesse geral (Mónzon & Chaves, 2018).

As organizações da economia social desenvolvem as suas atividades, também, pela orientação de princípios, como:

“[...] respeito pela dimensão humana; o combate à exclusão social; a vontade de promover espaços de realização individual; uma visão democrática e participada da organização; uma visão da missão organizacional que a encastra no tecido social, [...] a autonomia de gestão; primazia das pessoas e do trabalho sobre o capital; assunção de responsabilidades, quer individuais quer coletivas; o desenvolvimento de um elevado grau de capital social.” (OBESP, 2011, p. 1).

#### — O Princípio do Primado das Pessoas e dos Objetos Sociais

O princípio do primado das pessoas e dos objetos sociais sobre o capital relaciona-se com o interesse geral das organizações em prosseguirem diretamente ou indiretamente com o princípio da conciliação e o interesse dos membros, utilizadores e beneficiários e, também, o interesse geral (alínea a) do artigo 5.º da LBES; Meira, 2013).

#### — O Princípio da Adesão e Participação Livre e Voluntária

O princípio da adesão e participação livre e voluntária refere-se a que qualquer pessoa, desde que cumpra os requisitos de admissão estipulados nos estatutos, pode ingressar como membro e beneficiar dos bens e serviços oferecidos pela organização. Destacamos que este princípio orientador tem, claramente, uma base no princípio cooperativo da adesão voluntária e livre (alínea b) do artigo 5.º da LBES; Meira, 2013; ACI, 2016).

#### — O Princípio do Controlo Democrático

O princípio do controlo democrático dos respetivos órgãos pelos seus membros, impõe, nas organizações de base associativa (cooperativas; associações; fundações, entre outras) um modelo de governação e um processo que assegure a participação equilibrada de todos os *stakeholders* e partes interessadas (alínea c) do artigo 5.º da LBES; Meira, 2013).

— **O Princípio da Conciliação entre o Interesse dos Membros, Utilizadores ou Beneficiários e o Interesse Geral**

O princípio da conciliação entre o interesse dos membros, utilizadores ou beneficiários e o interesse geral, como referido anteriormente, encontra-se vinculado ao princípio do primado das pessoas. O princípio do controlo democrático, através do modelo de governação, também se encontra relacionado com este princípio, assim como o princípio do respeito pelos valores. Este princípio destaca que a organização deve promover a conciliação entre o interesse de todos os *stakeholders* que participam ativamente na organização (alínea d) do artigo 5.º da LBES; Meira, 2013).

— **O Princípio do Respeito pelos Valores**

O princípio do respeito pelos valores da solidariedade, igualdade, não discriminação, coesão social, justiça e equidade, transparência, responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade, encontra-se, efetivamente, vinculado com os princípios fundamentais da Responsabilidade Social da Empresa (RSE) e com a solidariedade interna e externa, uma característica das organizações da economia social (alínea e) do artigo 5.º da LBES; Meira, 2013). Segundo Meira (2013) a governação das organizações deve ter por base na adoção de boas práticas de promoção de igualdade de oportunidades, desenvolvimento sustentável e inclusão social.

— **O Princípio da Gestão Autónoma e Independente**

O princípio da gestão autónoma e independente refere-se à independência das organizações da economia social, face às autoridades públicas e organizações externas (alínea f) do artigo 5.º da LBES). Segundo Meira (2013) este princípio significa que a relação das organizações da economia social com o Estado não leva à instrumentalização e que o Estado determinará o quadro legislativo e o seu funcionamento, como é o caso da aplicação de benefícios fiscais e financeiros e outras condições privilegiadas.

— **O Princípio da Afetação dos Excedentes**

O princípio da afetação dos excedentes à prossecução dos fins das entidades da economia social de acordo com o interesse geral, segundo Meira (2013), relaciona-se com a

natureza e substrato de cada organização da economia social quanto à distribuição dos excedentes que priorizem as pessoas e o trabalho face ao capital (alínea g) do artigo 5.º da LBES).

### **1.2.2.3 A Cooperativa António Sérgio para a Economia Social**

No artigo 6.º da LBES, constatamos que a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES) assume-se como um organismo importante e fundamental para promover, reconhecer, dinamizar, fortalecer e qualificar a economia social, pela cooperação entre o Estado e as organizações pertencentes a este setor e pela promoção de políticas de voluntariado. A CASES coopera com o Instituto Nacional de Estatística (INE) na elaboração das CSES, sendo a mais recente a de 2016.

### **1.2.3 Breve Enquadramento Jurídico das Organizações da Economia Social**

As organizações da economia social são entidades com personalidade jurídica e privadas, uma vez que não pertencem à administração direta ou indireta do Estado, nem à Administração Autónoma. Assim, este setor, inclui um grande número de organizações com regimes jurídicos diversos, que se constituem maioritariamente por associações, cooperativas, fundações, misericórdias, associações mutualistas, Organizações Não Governamentais (ONG) e IPSS (CASES, 2019b; Franco et al., 2005).

Certas correntes doutrinárias agrupam estas organizações em dois subsectores, o subsector de mercado e o subsector de não mercado da economia social. O primeiro subsector compreende as cooperativas e as associações mutualistas. O segundo subsector inclui as misericórdias, as fundações, as associações de âmbito cultural, desportivo e de desenvolvimento local, as IPSS e os subsectores comunitário e autogestionário (Mónzon & Chaves; 2017; CASES, 2019b). Vale referir que, para serem consideradas organizações da economia social, devem desenvolver atividades económicas que permitam a prossecução do seu objeto principal para estarem incluídas neste setor (Namorado, 2006).

Sendo a economia social um setor que compreende diferentes formas e estatutos jurídicos, impõe-se uma breve referência a cada um deles, abordados nos subpontos seguintes.

### 1.2.3.1 As Cooperativas

As cooperativas encontram-se protegidas pelo princípio da coexistência dos três setores do artigo e pelo princípio da proteção do setor cooperativo e social de propriedade dos meios de produção (alínea b) e f) do artigo 80.º da CRP) (Meira, 2009). As cooperativas encontram-se representadas na alínea a) do artigo 4.º da LBES.

Segundo o artigo 2.º e 12.º do CCOOP, as cooperativas são associações autónomas de pessoas que se unem para satisfazer as necessidades económicas, sociais e culturais dos seus membros, através da criação de uma empresa de propriedade comum e democraticamente gerida (Meira & Ramos, 2014). As autoras sublinham que as cooperativas têm uma matriz democrática, autónoma e emancipatória que se desenvolve através na cooperação para a satisfação das necessidades dos seus membros. Estas organizações têm um número ilimitado de cooperadores, capital social variável e duração indefinida. As cooperativas compreendem diferentes ramos cooperativos, tais como: agrícola; artesanato; comercialização; consumidores; crédito; cultura; ensino; habitação e construção; pescas; produção operária; serviços; solidariedade social (artigo 4.º do CCOOP; Meira, 2009).

Na sua organização e funcionamento, as cooperativas obedecem aos princípios cooperativos definidos pela ACI, e que aparecem enunciados no artigo 3.º do CCOOP, a saber: “[...] 1.º Princípio — Adesão voluntária e livre [...] 2.º Princípio — Gestão democrática pelos membros [...] Princípio — Participação económica dos membros [...] 4.º Princípio — Autonomia e independência [...] 5.º Princípio — Educação, formação e informação [...] 6.º Princípio — Intercooperação [...] 7.º Princípio — Interesse pela comunidade [...]”.

Tendo em conta a necessária observância a estes princípios cooperativos, Meira (2022, p. 224) sublinha que:

“[...] as cooperativas são organizações de natureza empresarial atípica, atipicidade esta evidenciada pela primazia do indivíduo e dos objetivos sociais sobre o capital; pela governação democrática pelos membros; pela conjugação dos interesses dos membros e com o interesse geral; pela defesa e aplicação dos valores da solidariedade e da responsabilidade; reinvestimento de fundos excedentários nos objetivos de desenvolvimento a longo prazo ou na prestação de serviços de interesse para os membros ou de serviços de interesse geral; adesão voluntária e livre; gestão autónoma e independente.”.

### **1.2.3.2 As Associações Mutualistas**

As associações mutualistas, encontram-se referidas na alínea d) do artigo 82.º da CRP, pela referência às “entidades de natureza mutualista” que o setor cooperativo e social compreende. As associações mutualistas estão dispostas na alínea b) do artigo 4.º da LBES.

Estas são pessoas coletivas sem carácter lucrativo que têm como objetivo principal a solidariedade social. Neste contexto, são organizações com natureza mutualista, sendo consideradas as associações mais antigas na história portuguesa (Garrido, 2022). Nos termos do artigo 1.º do Código das Associações Mutualistas (CAM), estas destacam-se por serem um sistema privado de proteção social que visa o auxílio mútuo dos seus membros que assentam na solidariedade responsável e livre. As associações mutualistas podem ter fins relacionados com a segurança social, a saúde e modalidades individuais e coletivas, assim como associações de âmbito socioprofissional (artigo 3.º, 4.º e 6.º do CAM).

As associações mutualistas regem-se pelos princípios mutualistas descritos no artigo 8.º do CAM, nomeadamente; “[...] a) O número e o capital são ilimitados; b) A duração da associação é indeterminada; c) A admissão e a demissão dos associados são atos livres e voluntários; d) A admissão ou a exclusão dos associados não podem ser objeto de restrições nem de discriminações resultantes de ascendência, sexo, raça, nacionalidade, religião, convicções políticas ou ideológicas, nível de instrução, condição social ou situação económica; e) Os membros dos órgãos sociais são eleitos por métodos democráticos, segundo o processo estabelecido nos estatutos; f) O direito de voto exerce-se pela atribuição de um voto a cada associado; g) A subscrição das modalidades de benefícios é facultativa; h) A atribuição dos benefícios representa um direito que é contrapartida das quotizações pagas; 2 - As Associações mutualistas e os seus agrupamentos devem fomentar a formação dos seus associados, dos trabalhadores e do público em geral, bem como a difusão do mutualismo.”.

As associações mutualistas regem-se pelos termos da constituição de associações do Código Civil (CCIVIL), porém com especificidades nas formalidades prévias na escritura pública. Estas, são formas de organização económica da sociedade civil onde os membros participam ativamente e democraticamente, e colmatam falhas e limitações dos sistemas públicos de proteção social e das entidades privadas com fins lucrativos (Sequeira, 2017).

### **1.2.3.3 As Misericórdias**

As misericórdias, com Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (EIPSS), encontram-se consagradas no artigo 63.º da CRP, onde o Estado apoia e fiscaliza as suas atividades para a prossecução dos objetivos de solidariedade social. As misericórdias, segundo o artigo 52.º do EIPSS são pessoas coletivas do tipo associativo e encontram-se referidas na alínea c) do artigo 4.º da LBES.

De acordo com Sá (2001), as misericórdias constituem-se como organizações com uma vasta história em Portugal e seguem o objetivo de cumprir as catorze obras de misericórdia às comunidades. Segundo o artigo 1.º do EIPSS, as misericórdias devem de orientar o seu trabalho com base no cumprimento dos princípios orientadores da economia social, definidos na LBES. O EIPSS no seu artigo 69.º referem que o regime jurídico aplicável é o que consta nos estatutos, sem prejuízo do compromisso entre a União das Misericórdias Portuguesas, a Conferência Episcopal e o Código de Direito Canónico (CCAN).

A maioria dos serviços prestados por estas organizações assenta em respostas sociais para a infância, como as creches, jardins de infância e pré-escolar. Para a população idosa dispõem de serviços de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas e academias seniores (artigo 1.º-A do EIPSS). Constituem também serviços de cuidados de saúde, como clínicas, centros de reabilitação, entre outros (Franco et al., 2005).

### **1.2.3.4 As Fundações**

As fundações estão representadas no artigo 70.º da CRP, nomeadamente pela colaboração do Estado com as organizações que promovam os direitos sociais, económicos e culturais e estão referidas na alínea d) do artigo 4.º da LBES. Segundo o artigo 157.º do CCIVIL estas organizações são pessoas coletivas sem fins lucrativos criadas por uma ou mais pessoas jurídicas visando gerir uma massa patrimonial, e realizam atividades de fins de interesse geral (artigo 185.º do CCIVIL).

As fundações regem-se pela Lei-Quadro das Fundações (LQF). A LQF define no seu artigo 3.º os tipos de atividades que as fundações podem desenvolver. As fundações regem-se, segundo o artigo 48.º da LQF pelos princípios constitucionais de direito administrativo, pelos princípios gerais de atividade administrativa e pelos princípios da publicidade, da concorrência e da não discriminação nos processos de recrutamento. As fundações com

EIPSS regem-se, também, pelos princípios dispostos no estatuto e na LBES. Estas organizações podem ser constituídas para vários benefícios sociais (artigo 3.º da LQF; Rodrigues, 2013).

#### **1.2.3.5 As Instituições Particulares de Solidariedade Social**

As IPSS estão representadas na alínea e) do artigo 4.º da LBES e segundo artigo 1.º do EIPSS, são pessoas coletivas, sem finalidade lucrativa sendo constituídas por particulares com o dever moral de justiça e de solidariedade e efetivam os direitos sociais. Estas organizações encontram-se mencionadas no artigo 63.º da CRP no âmbito da regulação e fiscalização do *Instituto da Segurança Social* (ISS). As IPSS para além de se regerem pelo EIPSS, que se encontra aprofundado no ponto 1.2.4, regem-se pelo disposto nos artigos 164.º e 165.º do CCIVIL para as responsabilidades dos órgãos sociais. Estas regem-se pelos princípios orientadores da economia social constatados no artigo 5.º da LBES. As IPSS podem ainda agrupar-se em uniões e federações, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 2.º dos EIPSS.

#### **1.2.3.6 As Associações Com Fins Altruísticos**

As associações estão destacadas na alínea f) do artigo 4.º da LBES, onde refere-se que estas organizações podem atuar no “âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local”. Segundo o artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 594/74, todos os cidadãos maiores de 18 anos, em gozo pleno dos seus direitos, podem criar uma associação. No artigo 46.º da CRP e nos artigos 158.º e 167.º do CCIVIL, estas associações, caracterizam-se por serem uma pessoa coletiva que agrupa pessoas singulares e coletivas, sem fins lucrativos e que trabalham em torno de objetivos e das necessidades comuns. Podem, ainda, ter um número ilimitado de membros, um capital indeterminado e uma duração indefinida (artigo 167.º. Do CCIVIL).

Para serem associações da economia social, devem respeitar os princípios orientadores da LBES abordados anteriormente e devem pertencer a um destes tipos: políticas; juvenis; estudantes; pais; defesa do consumidor; defesa do ambiente; religiosas; solidariedade social; mutualistas; mulheres; educação popular; sindicais; empregadores; desportivas; ONG para o desenvolvimento; casas do povo; família; bombeiros; agricultores; caçadores; centros de cultura e de desporto; representativas de municípios e freguesias;

comunidades portuguesas e luso-descendentes; pessoas portadoras de deficiência; imigrantes; desenvolvimento regional; câmaras de comércio e indústria; defesa do património; profissionais de militares; empresariais; defesa dos utentes de saúde; internacionais; polícias; trabalhadores; gestão coletiva do direito de autor e dos direitos conexos; regantes e beneficiários; florestais; defesa dos investidores; valores imobiliários (CASES, 2019b).

#### **1.2.4 Breve Enquadramento Jurídico sobre os Estatutos Jurídicos Aplicáveis às Organizações da Economia Social**

As organizações da economia social podem ter acesso a diferentes tipos de estatutos jurídicos, nomeadamente ao EIPSS, ao estatuto de ONG e ao estatuto de utilidade pública. Segundo Gavino (2014) o EIPSS pode ser requerido por diversas organizações, a saber: associações de solidariedade social; associações mutualistas; fundações de solidariedade social; misericórdias; centros sociais e paroquiais; cáritas diocesanas; paróquias. Existe também a possibilidade de equiparação à IPSS, que pode ser solicitado pelas cooperativas de solidariedade social e casas do povo, desde que prossigam os mesmos fins legais de uma IPSS.

De referir que às organizações da economia social, para além do EIPSS podem-se aplicar o estatuto de ONG ou, o estatuto de pessoas coletivas de utilidade pública. Relativamente ao primeiro, cujo regime consta na Lei n.º 36/2021, de 14 de junho, este é atribuído pelo Camões — Instituto da Cooperação e da Língua do Ministério dos Negócios Estrangeiros para as entidades que pretendam desenvolver a sua atividade no estrangeiro. Estas podem ser ONG para o desenvolvimento, ONG para o ambiente, ONG das pessoas com deficiência ou ONG de mulheres. Sobre o segundo, as organizações também podem solicitar esta categoria de estatuto no caso de organizações da economia social que desenvolvem atividade com relevância social sobre o regime da Lei-Quadro do Estatuto de Utilidade Pública (LQEUP), Lei n.º 36/2021, de 14 de junho.

##### **1.2.4.1 Síntese do Regime Jurídico Aplicável às Organizações**

Como síntese elaborou-se um quadro com os regimes jurídicos aplicáveis por referência à legislação das organizações da economia social (Quadro 2). Importa referir que neste ponto encontra-se identificada e de forma sintética a legislação principal, contudo o

regime jurídico pode apresentar outra legislação complementar que é considerada igualmente fundamental.

**Quadro 2 – Síntese das organizações da economia social e da legislação aplicável**

Organização	Legislação aplicável
<b>Associações Mutualistas</b>	CRP <sup>1</sup> (artigo 82.º). CAM <sup>2</sup> (Lei n.º 79/2021, de 24 de novembro). Registo das Associações Mutualistas (Portaria n.º 135/2007, de 26 de janeiro). EIPSS <sup>3</sup> (Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro). LQEUP <sup>4</sup> (Lei n.º 36/2021 de 14 de junho).
<b>Associações</b>	CRP <sup>1</sup> (artigos 46.º, 51.º, 63.º, 67.º, 70.º, 77.º, 79.º, 164.º, 165.º, 247.º, 253.º, 267.º, 270.º e 288.º). CCIVIL <sup>5</sup> (Decreto-Lei n.º 72/202, de 12 de novembro). Direito de Associação (Decreto-Lei n.º 594/1974, de 7 de novembro). EIPSS <sup>3</sup> (Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro). LQEUP <sup>4</sup> (Lei n.º 36/2021, de 14 de junho).
<b>Cooperativas</b>	CCOOP <sup>6</sup> (Lei n.º 66/2017, de 9 de agosto). EIPSS <sup>3</sup> (Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro). LQEUP <sup>4</sup> (Lei n.º 36/2021, de 14 de junho).
<b>Fundações</b>	CRP <sup>1</sup> (artigo 70.º, 73.º e 165.º). CCIVIL <sup>5</sup> (Decreto-Lei n.º 72/2021, de 12 de novembro). LQF <sup>7</sup> (Lei n.º 24/2012, de 9 de julho). EIPSS <sup>3</sup> (Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro). LQEUP <sup>4</sup> (Lei n.º 36/2021, de 14 de junho).
<b>Misericórdias</b>	CRP <sup>1</sup> (artigo 63.º). CCIVIL <sup>5</sup> (Decreto-Lei n.º 72/2021, de 12 de novembro). CCAN <sup>8</sup> (Código de Direito Canónico). EIPSS <sup>3</sup> (Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro). LQEUP <sup>4</sup> (Lei n.º 36/2021, de 14 de junho).
<b>IPSS</b>	CRP <sup>1</sup> (artigo 63.º). CCIVIL <sup>5</sup> (Decreto-Lei n.º 72/2021, de 12 de novembro). EIPSS <sup>3</sup> (Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro). LQEUP <sup>4</sup> (Lei n.º 36/2021, de 14 de junho).

**Legenda:** 1- Constituição da República Portuguesa; 2 – Código das Associações Mutualistas; 3 – Estatuto das IPSS; 4 – Lei-Quadro do Estatuto de Utilidade Pública; 5 – Código Civil; 6 – Código Cooperativo; 7 – Lei-Quadro das Fundações; 8 – Código de Direito Canónico.  
*Fonte: Elaboração própria.*

### 1.3 Breves Apontamentos da Economia Social na Europa e em Portugal

Nos dias que correm, emergem cada vez mais problemas sociais, que com o caso mais recente da pandemia, fez com que estes surgissem à superfície. Vieira et al. (2015, p. 101) referem alguns problemas sociais, como o caso da “[...] pobreza, conflitos, prisão

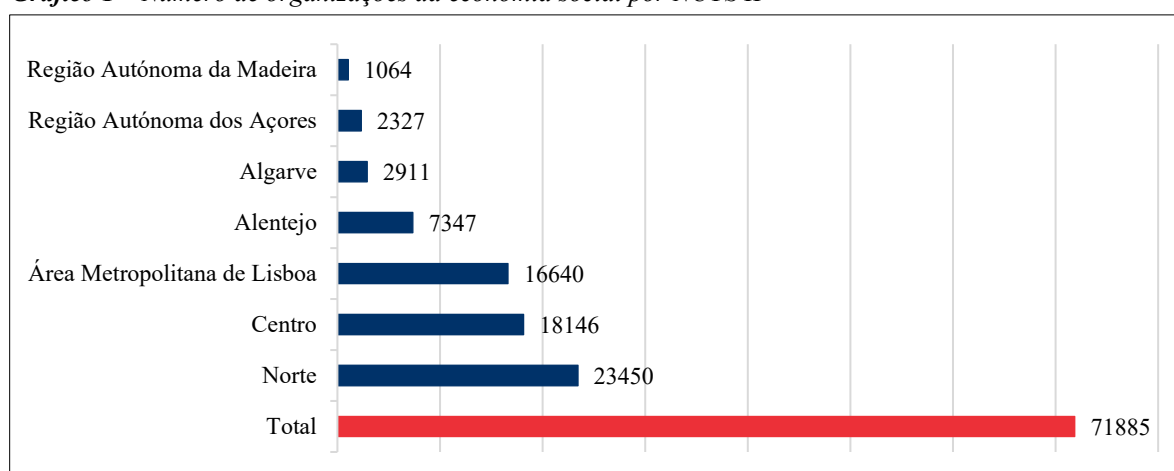
política, poluição, analfabetismo, opressão, racismo, diferenças entre classes sociais, discriminação de género e alterações climáticas [...]”. Os/as autores/as constatarem o seguinte: face a estes problemas sociais, as organizações da economia social, por não procurarem o lucro, ressaltam o seu objetivo em satisfazer as necessidades dos seus membros/beneficiários e das comunidades onde atuam, em prol de um bem comum. Face ao exposto é necessário demonstrarmos, através de uma base estatística, a relevância da economia social na Europa e em Portugal.

### 1.3.1 Dados Estatísticos da Economia Social na Europa e em Portugal

Na Europa, existem cerca de 2,8 milhões de organizações da economia social e 13,6 milhões de trabalhadores/as (CE, 2021). Em Portugal, segundo os dados de 2016 da CSES, a economia social nacional conta com 71 885 organizações neste setor, que empregam 234 886 trabalhadores/as (CASES, 2019a). Face ao exposto, a economia social, estatisticamente, representa um grande valor para a sociedade e para os cidadãos, trabalhadores/as e beneficiários dos bens e serviços prestados pelas organizações (Pitacas, 2020).

Em Portugal, segundo a Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos II (NUTS II), em Portugal, identifica-se que nos dados da CSES (CASES, 2019a) é nas regiões Norte, Centro e Área Metropolitana de Lisboa que encontramos um maior número de organizações da economia social (Gráfico 1).

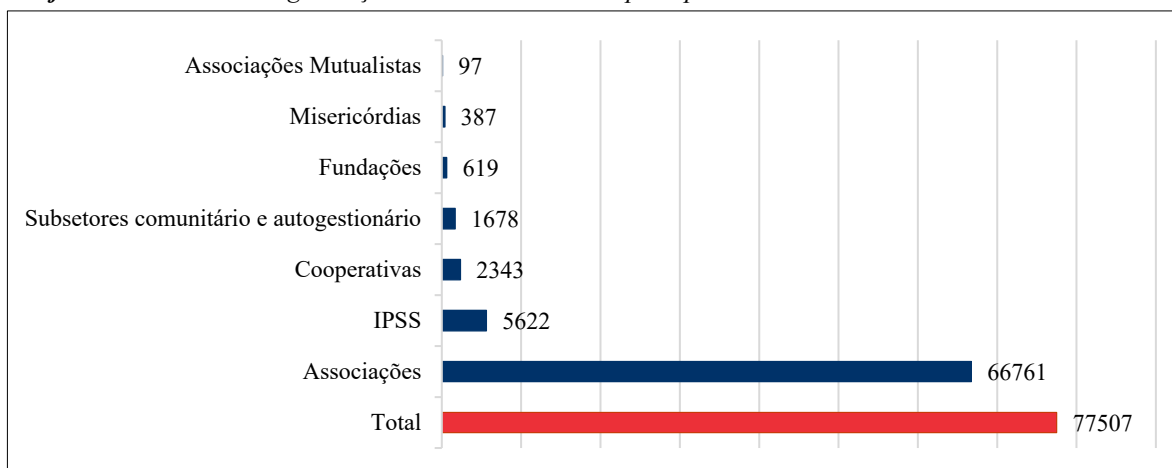
**Gráfico 1** – Número de organizações da economia social por NUTS II



Fonte: Adaptado da CASES (2019a).

Com a junção dos dados da CSES de 2016 (CASES, 2019a) e da listagem de IPSS em Portugal do ISS de 2017 (ISS, 2022), no que concerne aos grupos de organizações da economia social, observou-se que são as associações, as IPSS e as cooperativas que representam em maior número as organizações da economia social (Gráfico 2).

**Gráfico 2** – Número de organizações da economia social por tipo



Fonte: Adaptado da CASES (2019a) e do ISS (2022).

Importa referir que nos dados das IPSS (Gráfico 2), podem incluir-se associações, cáritas diocesanas, paróquias, fundações, centros sociais, centros sociais e paroquiais, casas do povo, associações mutualistas e outras organizações, que detenham o EIPSS.

### 1.3.2 A Classificação das Atividades Desenvolvidas pelas Organizações

Segundo a CSES (2016), existem diversas classificações aplicadas às principais atividades desenvolvidas na economia social (Quadro 3), as selecionadas para o presente estudo foram adaptadas da *Internacional Classification of Nonprofit Organizations* (ICNPO) (Franco et al., 2005).

**Quadro 3** – Classificação dos tipos de atividades das organizações da economia social

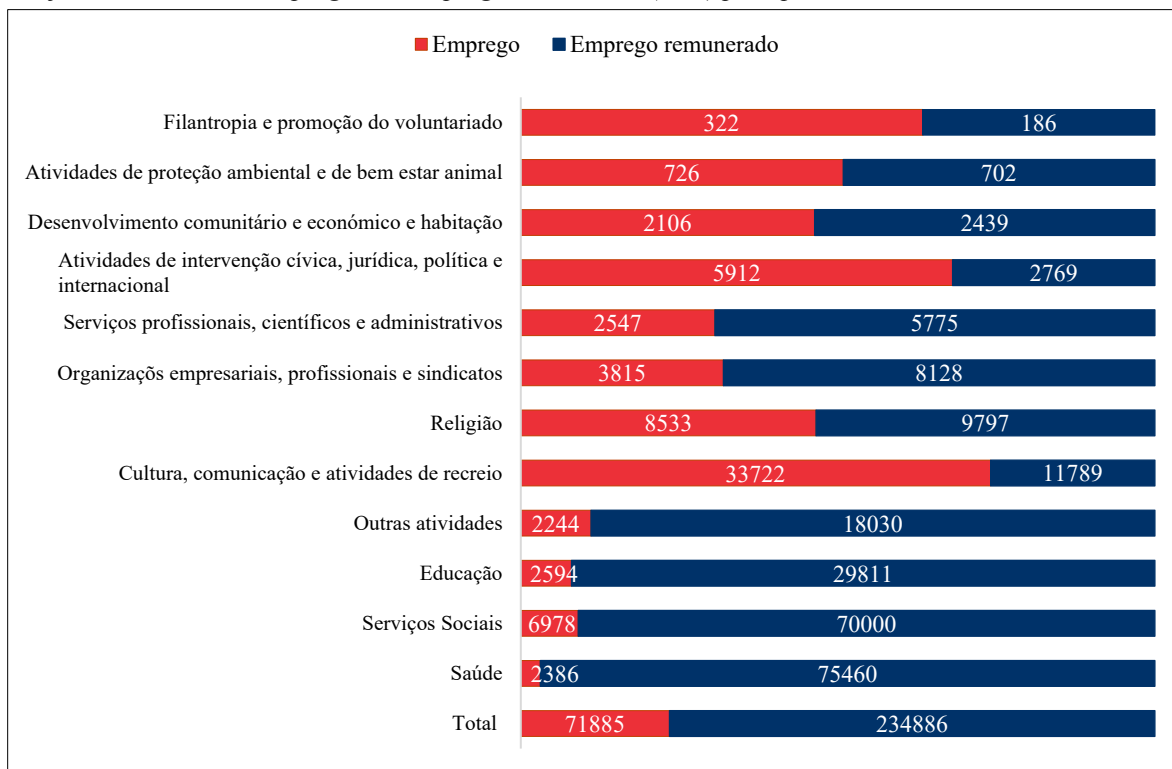
Classificação dos principais tipos de atividades
Agrícola, produção operária, artesanato e pesca.
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional.
Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal.

Comércio, consumo e comercialização.
Crédito.
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto.
Desenvolvimento comunitário e económico e habitação.
Educação.
Filantropia e promoção do voluntariado.
Religião.
Saúde.
Serviços profissionais, científicos e administrativos.
Serviços sociais, ação social e solidariedade social.
Outras atividades.

*Fonte: CASES (2019a) e Franco et al. (2015).*

Seguindo a ICNPO (Quadro 3) na CSES (CASES, 2019a) constatamos que as áreas de atividade mais relevantes para o setor em termos de VAB e do emprego nacional foram: a saúde com 24,6% do VAB e 32,2% do emprego; os serviços sociais com 24,3% do VAB e 29,8% do emprego. Para a visualização dos factos constados, elaborámos os seguintes gráficos (Gráfico 3 e o Gráfico 4), que retratam os dados relativos ao emprego, ao emprego remunerado e ao VAB por tipo de atividade.

**Gráfico 3 – Valores do emprego e do emprego remunerado (ETC) por tipo de atividade**



**Legenda:** Emprego e Emprego remunerado com valores por ETC – Unidade de Trabalho a Tempo Completo.

Fonte: Adaptado da CASES (2019a).

**Gráfico 4 – Valores do VAB (10<sup>6</sup> €) por tipo de atividade**



Fonte: Adaptado da CASES (2019a).

## **1.4 A Importância do Papel da Economia Social**

Segundo Caeiro (2008) a economia social representa um papel importantíssimo para a sociedade. Os Estados têm cada vez mais dificuldade em garantir as necessidades dos seus cidadãos, pelo que recorrem às organizações da economia social para promover o acesso a bens e serviços de extrema relevância (Matos, 2014).

As organizações da economia social, nos termos do *Plano de Ação para a Economia Social* de 2021, reinvestem os seus lucros nas suas atividades principais, perfazendo uma grande qualidade de oferta de serviços e atividades para os seus membros e para as comunidades. Este setor é uma realidade que se tem afirmado com cada vez mais importância económica e social (CE, 2021). Segundo Couto et al., (2012, p.49) “As iniciativas solidárias surgem como respostas alternativas às falências dos Estados Sociais e ao descompromisso crescente dos mercados.”.

Pitacas (2020) refere que a economia social tem um grande peso e importância na sociedade portuguesa, para além dos dados constatados na CSES, esta tem um impacto extremamente positivo nos membros e beneficiários das organizações da economia social, porque leva à redução da pobreza, das desigualdades sociais e melhora a qualidade de vida dos cidadãos e conseqüentemente ao desenvolvimento local. Segundo Couto et al. (2012) a economia social tem vindo a apresentar, cada vez mais, significado nos dias que correm, face às novas versões económicas e sociais que afetam a UE e Portugal, como, por exemplo a pandemia por COVID-19, fazem com que este setor seja imprescindível para a criação de respostas alternativas para os cidadãos (Meira et al., 2022).

### **1.4.1 A Economia Social na Implementação dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável e do Pilar Europeu dos Direitos Sociais**

#### **1.4.1.1 Os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável**

Os ODS da Agenda 30 definem-se como prioridades e aspirações para o desenvolvimento global para 2030 (Assis & Nunes, 2019). A economia social tem um papel muito importante para a consecução destes objetivos (Mozas et al., 2020). Moreira (2018, p. 3) destaca que Os ODS da Agenda 2030, por consulta da informação do Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável de Portugal (BCSD), encontram-se referidos no quadro abaixo com a sua respetiva descrição (Quadro 4).

**Quadro 4 – Os objetivos de desenvolvimento sustentável e a sua descrição**

<b>Objetivos de Desenvolvimento Sustentável</b>	<b>Descrição do Objetivo</b>
<b>Erradicar a pobreza</b>	Erradicar a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.
<b>Erradicar a fome</b>	Erradicar a fome, alcançar a segurança alimentar, melhorar a nutrição e promover a agricultura sustentável.
<b>Saúde de qualidade</b>	Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar em todas as idades.
<b>Educação de qualidade</b>	Garantir o acesso à educação inclusiva de qualidade e equitativa, e promover as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.
<b>Igualdade de género</b>	Alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas.
<b>Água potável e saneamento</b>	Garantir a disponibilidade e a gestão sustentável da água potável e do saneamento para todos/as.
<b>Energias renováveis e acessíveis</b>	Garantir o acesso fontes de energia fiáveis, sustentáveis e modernas para todos/as.
<b>Trabalho digno e crescimento económico</b>	Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos/as.
<b>Indústria, inovação e infraestruturas</b>	Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação.
<b>Reduzir as desigualdades</b>	Reduzir a desigualdade no interior dos países e entre os países.
<b>Cidades e comunidades sustentáveis</b>	Tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis.
<b>Produção e consumo sustentáveis</b>	Garantir padrões de consumo e de produção sustentáveis.
<b>Ação climática</b>	Adotar medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactos.
<b>Proteger a vida marinha</b>	Conservar e usar de forma sustentável os oceanos, mares e os recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável.
<b>Proteger a vida terrestre</b>	Proteger, restaurar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, travar e reverter a degradação da terra e a perda da biodiversidade.
<b>Paz, justiça e instituições</b>	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis.
<b>Parcerias para a implementação dos objetivos</b>	Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Fonte: *Elaboração própria com base em BCSD (2015).*

Não poderíamos deixar de destacar o ODS a que se refere o trabalho digno e crescimento económico, porque vincula-se à promoção de oportunidades para homens e

mulheres no acesso a um trabalho digno, de qualidade e com condições iguais. Relativamente ao papel da economia social na promoção do trabalho digno, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2022), as organizações da economia social são o pilar para uma sociedade equilibrada e para um futuro de trabalho que se centra no ser humano. Destacamos que, segundo o *Inquérito ao Setor da Economia Social* e as edições da CSES, o setor contribui para o cumprimento dos ODS (CASES, 2019a; INE, 2018a).

Os ODS encontram-se vinculados à economia social, pelo facto, deste setor demonstra ter todo o potencial e estrutura para a implementação da Agenda 2030 da UE e, porque, esta influencia positivamente a ação dos estados-membros da UE e das políticas públicas (Utting, 2018; Moreira, 2018). A economia social trata de relevar que é possível “[...] aliar a rendibilidade com a solidariedade, criar empregos estáveis e dignos, reforçar a coesão social, económica e regional, gerar capital humano e social, promover a cidadania ativa, promover a sustentabilidade e a inovação social, ambiental e tecnológica.” (Pitacas, 2020, p. 29), que consequentemente leva à promoção dos ODS.

#### 1.4.1.2 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Os ODS e os princípios orientadores da economia social, vão ao encontro do *Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, elaborado pela UE, que constitui 20 princípios orientadores para a criação de uma Europa social mais justa, forte, inclusiva para todos/as e com mais oportunidades (CE, 2017). Os princípios do Pilar Europeu foram apresentados em 2017 na *Cimeira Social* em Gotemburgo que encontram-se divididos em três grandes grupos e estão descritos no quadro seguinte (Quadro 5) (CE, 2017).

**Quadro 5** – Os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a sua respetiva descrição

Capítulos	Princípios	Breve descrição dos princípios
<b>Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho</b>	Educação, formação e a aprendizagem ao longo da vida	Todas as pessoas têm direito a uma educação, uma formação e uma aprendizagem ao longo da vida inclusivas e de qualidade.
	Igualdade entre homens e mulheres	A igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens deve ser assegurada e promovida em todos os domínios.
	Igualdade de oportunidades	Independentemente do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, todas as pessoas têm direito à igualdade de tratamento e de oportunidades em matéria de emprego, proteção social, educação e acesso a bens e serviços disponíveis ao público.

	Apoio ativo ao emprego	Todas as pessoas têm o direito de beneficiar, em tempo útil, de uma assistência adaptada para melhorar as suas perspetivas de trabalho por conta de outrem ou por conta própria.
<b>Condições de trabalho justas</b>	Emprego seguro e adaptável	Independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os/as trabalhadores/as têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação.
	Salários	Os/as trabalhadores/as têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente.
	Informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento	No início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho.
	Diálogo social e a participação dos/as trabalhadores/as	Os parceiros sociais devem ser consultados sobre a conceção e a execução das políticas económicas, sociais e de emprego, em conformidade com as práticas nacionais.
	Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada	Os trabalhadores/as com filhos e familiares dependentes têm o direito a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e aceder a serviços de acolhimento. Mulheres e homens devem beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais.
	Ambiente de trabalho, seguro e bem-adaptado e a proteção de dados	Os trabalhadores/as têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e de segurança no trabalho.
<b>Proteção e inclusão sociais</b>	Acolhimento e apoio a crianças	As crianças têm direito a serviços de educação e de acolhimento na primeira infância a preços comportáveis e de boa qualidade.
	Proteção social	Independentemente do tipo e da duração da sua relação de trabalho, os/as trabalhadores/as por conta de outrem e, com condições comparáveis, os/as trabalhadores/as por conta própria, têm direito a uma proteção social adequada.
	Prestações por desemprego	Os desempregados têm direito a um apoio de ativação adequado por parte dos serviços públicos de emprego para (re)integrar o mercado de trabalho, bem como a subsídios de desemprego adequadas, durante um período razoável, em função das suas contribuições e dos critérios de concessão nacionais.
	Rendimento mínimo	Qualquer pessoa que não disponha de recursos suficientes tem direito a prestações de rendimento mínimo adequadas que lhe garantam um nível de vida digno em todas as fases da vida, bem como ao acesso eficaz a bens e serviços de apoio.
	Prestações e pensões de velhice	Todas as pessoas na velhice têm direito a recursos que lhes garantam uma vida digna.
	Cuidados de saúde	Todas as pessoas têm direito a aceder, em tempo útil, a cuidados de saúde de qualidade preventivos e curativos a preços comportáveis.
	Inclusão das pessoas com deficiência	As pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades.
	Cuidados de longa duração	Todas as pessoas têm direito a cuidados de longa duração de qualidade e a preços comportáveis, em especial serviços de cuidados ao domicílio e serviços de proximidade.
	Habitação e assistência para os sem-abrigo	Deve ser garantido às pessoas necessitadas o acesso a habitação social ou a uma ajuda à habitação de qualidade.
	Acesso aos serviços essenciais	Todas as pessoas têm o direito a aceder a serviços essenciais de qualidade, designadamente água, saneamento, energia, transportes, serviços financeiros e comunicações digitais.

Fonte: Elaboração própria com base na CE (2017).

Estes princípios, em conjunto com os ODS, relacionam-se diretamente com a identidade das organizações da economia social, pois, segundo Mozas (2019), estas organizações encontram-se diretamente ligadas à intercooperação entre os seus membros, e desde a sua criação permanecem ligadas aos problemas sociais, económicos e ambientais, fazendo com que as prioridades destas organizações da economia social se centrem nos ODS e nos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais que, mantêm-se geneticamente vinculados aos princípios da CPES (Mónzon & Chaves, 2018), aos princípios universais da ACI mencionados no artigo 3.º do CCOOP e aos princípios orientadores do artigo 5.º da LBES.

A economia social contribui para o desenvolvimento das comunidades locais, porque promove o trabalho de forma sustentável e o respeito pelos seus princípios orientadores, que permitem o trabalho seguindo as boas práticas. As organizações da economia social “[...] possuem as características necessárias para serem um motor de construção dos consensos locais imprescindíveis para a concretização dos projetos que visam o bem comum.” (Mendes & Sá, 2020, p. 27).

O Comité Económico e Social Europeu (CESE) considera que o papel das organizações da economia social em defesa dos pilares centrais só será positivo com o apoio de políticas que possam reconhecer a importância da economia social na promoção do emprego estável, das condições de trabalho dignas, da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, do equilíbrio entre a vida profissional e familiar, entre outros (Guerini & Del Rio, 2021).

Podemos relevar que a economia social e as suas organizações, em conjunto com os seus membros, associados e beneficiários têm cada vez mais importância e relevância para o desenvolvimento e a promoção dos direitos da sociedade. Rojão (2020, p.87) expõe que, a economia social no seu global e as questões referentes à igualdade de género no trabalho e a promoção da conciliação da vida profissional e familiar, dizem respeito a todos/as, devido a estas organizações salientarem um “[...] projeto de emancipação, só poderá assentar uma visão feminista, que coloque no seu centro a cultura do cuidado consigo, com as outras pessoas e com a sustentabilidade do planeta.”. Assim, poderá afirmar-se que a economia social deve ir ao encontro da garantia dos direitos não só externamente, mas também internamente através da RSE e da promoção de boas práticas para os seus/suas trabalhadores/as. Portanto, as próprias organizações da economia social são o campo fértil

para a plantação de condições que permitem aos/as seus/suas trabalhadores/as a conciliação da vida profissional e familiar, temas que se encontram abordados nos capítulos seguintes (Capítulo II e Capítulo III). Como destacado na preliminar do presente Capítulo, a UE através do *Plano de Ação para a Economia Social* de 2021, considera que a economia social é uma aliada para a consolidação do *Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, assim como os ODS (CE, 2021).

## **CAPÍTULO II - CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR**

---

## **2 Conciliação da Vida Profissional e Familiar**

Uma abordagem à conciliação da vida profissional e familiar é importante, por ser o tema base deste estudo. Assim, elaborou-se o seguinte capítulo, no qual abordamos a sua definição, um breve aporte às disposições constitucionais e legislativas, a sua importância, os seus benefícios e vantagens para os/as trabalhadores/as e para as organizações, assim como, os desafios/obstáculos que impossibilitam esta conciliação.

### **2.1 Definição da Conciliação da Vida Profissional e Familiar**

Nos anos 90, a conciliação da vida profissional e familiar começou por ser objeto de reflexão por parte da UE e das Nações Unidas, destacando-se as questões adotadas em sede de conciliação apresentadas na IV Conferência de Mulheres das Nações Unidas de 1995 (Monteiro & Domingos, 2013). A conciliação da vida profissional e familiar é considerada por Moreira (2011) um conceito com várias componentes e que vem de uma complexa evolução da nossa sociedade e que, segundo Voydanoff (2005), engloba características de duas esferas, como o caso da família e do trabalho.

Também se torna relevante analisarmos os conceitos inerentes à vida profissional e à vida familiar. A vida profissional segundo Edwards e Rothbard (2000) é a atividade que tem como principal objetivo o fornecimento de bens e serviços a outrem, que pode englobar a pertença a uma entidade empregadora ou o trabalho por conta própria. A vida familiar refere-se aos laços detidos pelas pessoas no contexto de sua família primária em virtude do casamento, união de facto, costume social, adoção, entre outras. De um modo global, a vida familiar é considerada uma organização social onde os pertencentes desenvolvem e contribuem para melhorar e garantir o seu bem-estar (Edwards & Rothbard, 2000). Neste estudo destacamos a teoria que defende que a conciliação da vida profissional e familiar aufere mutuamente, nas duas esferas, benefícios e vantagens (Sirgy & Lee, 2017; Martín; 2009; Greenhaus & Powell, 2006; Voydanoff, 2005, 2002).

Alguns autores defendem diferentes perspetivas quanto às características das esferas que englobam a conciliação, como é o caso de algumas que abordaremos de seguida. A primeira diz respeito à perspetiva clássica da segmentação, onde se defende que, os domínios que englobam a conciliação, encontram-se “[...] de forma independente e autónoma, sem quaisquer influências mútuas. É perfeitamente possível estar satisfeito com a carreira e com

a família, apenas com um ou outro domínio, ou com nenhum deles.” (Santos, 2008, p. 98). A segunda diz respeito à teoria do *Spillover* que defende a existência de uma relação de reciprocidade entre a vida profissional e a vida familiar, isto é, cada uma das esferas influencia a outra, seja de forma negativa ou positiva (Silva, 2007). A terceira refere-se à teoria da compensação, que defende que as insatisfações sentidas numa das esferas (vida profissional ou vida familiar) são compensadas pelo maior investimento na esfera oposta (Santos, 2008). A quarta teoria é a instrumental, sugerindo “[...] que uma determinada esfera (o trabalho) constitui o meio através do qual se obtém aquilo que se deseja na outra esfera (a família).” (Santos, 2008, p. 99). A quinta teoria, que neste caso é a perspectiva do conflito, defende que o sucesso e a satisfação numa determinada esfera, só acontece se o/a indivíduo/a fizer sacrifícios na esfera oposta (Santos, 2008).

A conciliação e o ato de conciliar estão ligados à harmonização ou à forma de aproximar e compatibilizar atividades diferentes, de modo que nenhuma implique inconveniências ou fricções (Moreira, 2011). Segundo Sirgy e Lee (2017), existem diversas conceitualizações sobre a conciliação da vida profissional e familiar em relação ao seu equilíbrio. As duas principais teorias abrangem o papel de envolvimento na vida profissional e na vida familiar e o mínimo conflito entre estas duas esferas. Assim, de forma a contextualizar este tema, adaptámos e traduzimos, com base em Sirgy e Lee (2017), o seguinte quadro (Quadro 6) que aborda as principais teorias, sendo a primeira o envolvimento do papel da vida profissional na vida familiar/pessoal e a segunda sobre o mínimo de conflito entre a vida profissional e familiar/ pessoal. O envolvimento descrito pelos autores, insere-se numa perspectiva de empenho entre uma ou várias funções/ esferas da vida do/a indivíduo/a.

**Quadro 6 – Breve conceptualização sobre a conciliação da vida profissional e familiar**

<b>1ª. Abordagem teórica - Envolvimento do papel na vida profissional e na vida familiar/pessoal</b>	
<b>Principais características</b>	Envolvimento ativo em várias funções; Igual tempo e envolvimento em várias funções; Equilíbrio entre os domínios da vida profissional e a vida pessoal/familiar; Equilíbrio entre o tempo, envolvimento e satisfação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar.
<b>Conceitualização</b>	Tendência a estar totalmente envolvido/a no desempenho em todos os papéis da vida profissional e da vida pessoal/familiar, e abordar cada um, com muita atenção e cuidado; Envolvimento em várias funções com um nível quase igual de atenção, tempo, envolvimento e compromisso;

	<p>Envolvimento em vários tipos de papéis, para produzir resultados iguais de satisfação na vida profissional e na vida pessoal/familiar;</p> <p>Adaptação do tempo e da energia psicológica, de forma equilibrada na vida profissional e na vida pessoal/familiar, para uma grande satisfação nas duas esferas;</p> <p>Satisfação e um bom funcionamento na função dos papéis da vida profissional e da vida pessoal/familiar, com o mínimo de conflito entre eles.</p>
<b>2ª. Abordagem teórica - Mínimo conflito entre a vida profissional e a vida familiar/pessoal</b>	
<b>Principais características</b>	<p>Minimizar o conflito entre os papéis da vida profissional e da vida familiar/pessoal;</p> <p>Enriquecimento dos papéis e inexistência de conflito entre eles;</p> <p>Gestão de recursos para minimizar o conflito entre os papéis.</p>
<b>Conceitualização</b>	<p>Alto grau de enriquecimento entre os papéis com um baixo grau de conflito e entre os papéis da vida profissional e da vida pessoal/familiar;</p> <p>Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar, por meio da gestão eficaz dos conflitos entre os papéis ou os resultados da interferência entre eles, de forma a ser atendida a necessidade de cada um que pode estar ameaçado ou perdido.</p>

Fonte: Adaptado e traduzido de Sirgy e Lee (2017, 231).

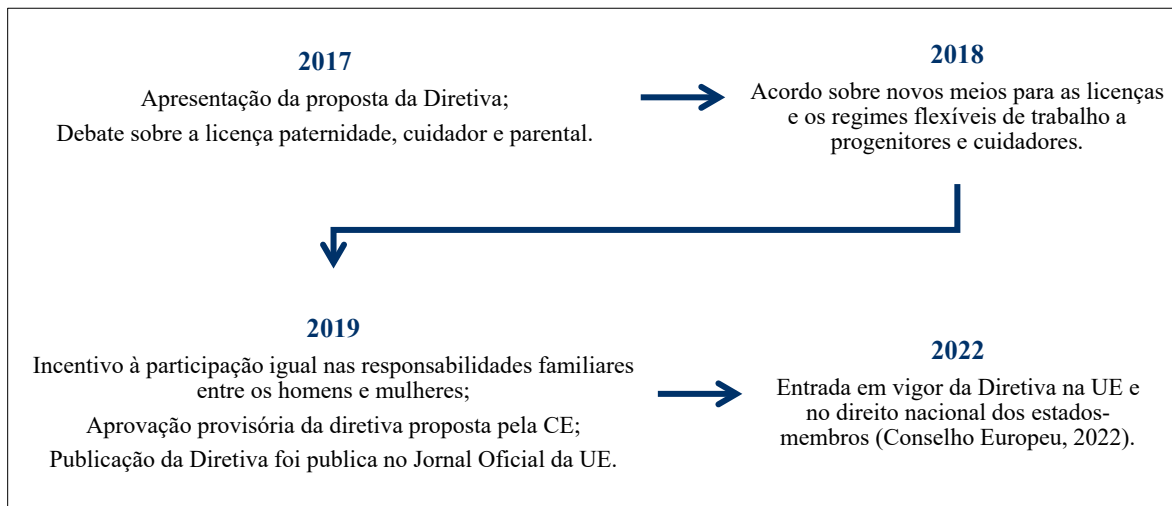
É nas duas esferas que Voydanoff (2005) relaciona o equilíbrio e a conciliação como uma avaliação global que pretende aferir se os recursos do trabalho e da família são suficientes para a satisfação das necessidades das pessoas, isto é, se a participação se encontra igual tanto na vida familiar como na vida profissional. Já de acordo com Martín (2009) a conciliação relaciona-se com um conjunto de ações sociais, institucionais e empreendedoras com o objetivo de desenvolver uma sociedade mais igualitária e justa, isto é, uma forma de organizar o ambiente de trabalho que facilita aos homens e mulheres um bom desempenho do seu trabalho e das suas responsabilidades familiares.

A definição de conciliação da vida profissional e familiar encontra-se diretamente relacionada com os dos dezassete ODS da Agenda 2030 (BCDS, 2015), reconhecida no *Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, abordada no Capítulo I, que refere as condições justas de trabalho que se encontram relacionadas com o equilíbrio entre a vida profissional e familiar (CE, 2017). Relacionado com o disposto, a 26 de abril de 2017, a CE apresentou uma proposta de diretiva sobre a conciliação da vida profissional e familiar dos progenitores e dos cuidadores (Diretiva UE 2019/1158) que pretendia a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres, permitindo assim, a promoção de oportunidades entre o âmbito laboral e a prestação de cuidados para todos os homens e mulheres.

Relativamente ao processo de entrada em vigor da diretiva, consideramos o seu processo importante para a conciliação (Conselho Europeu, 2022). Em forma de síntese

elaborou-se uma cronologia simplificada dos momentos principais da posposta da diretiva sobre a conciliação entre a vida profissional e familiar (Figura 1).

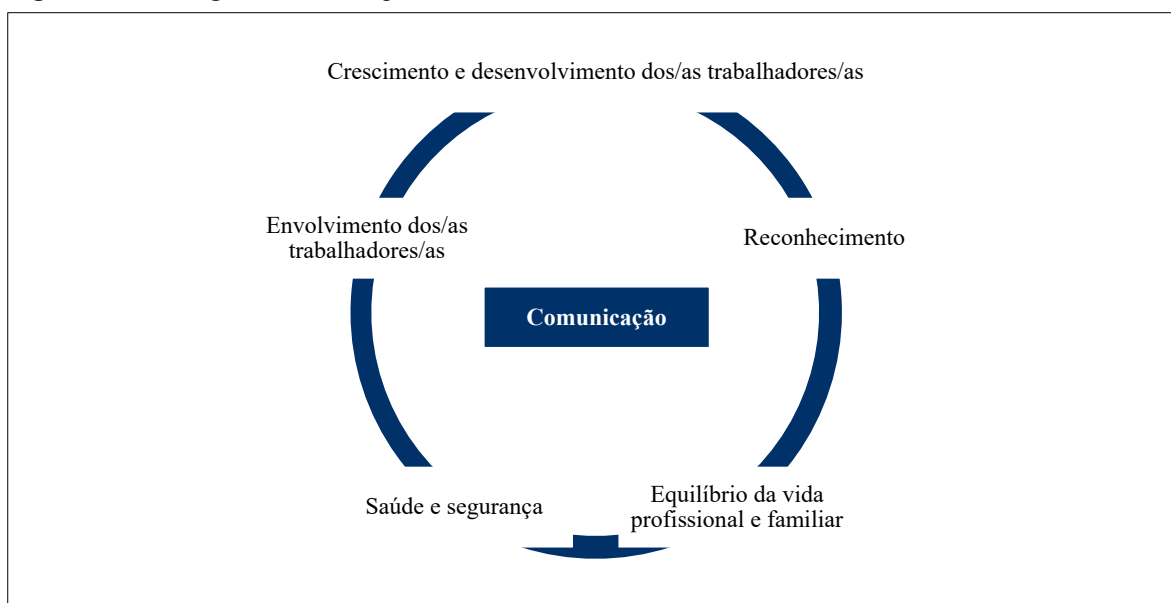
**Figura 1** – Breve cronologia do processo da Diretiva UE 2019/1158



Fonte: Elaboração própria com base na CE (2022).

Esta implementação a nível europeu e nacional ressalta a importância da conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as e das suas famílias, indo ao encontro do defendido por Grawitch, Gottschalk e Munz (2006), que afirma que o equilíbrio entre o trabalho e a família é uma das cinco categorias das práticas em prol de ambientes de trabalho saudáveis. A comunicação, segundo os autores, influencia o bem-estar dos/as trabalhadores/as e a efetivação organizacional das boas práticas (Figura 2). Assim, sem uma “[...] effective downward and upward communication mechanisms, the successful implementation of healthy workplace practices may be severely diminished.” (Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006, p. 144).

**Figura 2** – As categorias das boas práticas em ambientes de trabalho saudáveis



Fonte: Adaptado e traduzido de Grawitch, Gottschalk e Munz (2006).

Existe um consenso de que a relação positiva entre a organização, o/a indivíduo/a e a sua família, pode aumentar significativamente a satisfação global da vida, assim como o enriquecimento entre as esferas (Araujo & Polsin, 2017). Segundo Araujo e Polsin (2017, p. 27) “A satisfação no trabalho impulsiona a autoestima dos colaboradores e contribui para que o absentismo, as doenças laborais, os acidentes do trabalho e as aposentadorias precoces sejam reduzidos.”, o que só é possível através da promoção de ambientes de trabalho saudáveis que permitem a conciliação da vida profissional e familiar (Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006). Para este propósito, Peeters et al. (2005, p. 58) sugerem que as organizações “[...] also provide training and support for nonwork-related demands (e.g., parental training, role reorientation for couples, possibilities for working at home, or children facilities).”, exemplos estes, abordados no ponto 2.1.2. De um modo geral, a conciliação da vida profissional e familiar, face aos aportes teóricos abordados, resulta em benefícios e vantagens para todos os intervenientes (trabalho, família, indivíduo/a) (Sirgy & Lee, 2017; Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006; Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006).

### **2.1.1 A Importância do Equilíbrio entre a Vida Profissional e Familiar**

No ponto anterior destacámos que, ambientes saudáveis de trabalho que promovam a conciliação da vida profissional e familiar, podem ser importantes para a prossecução da satisfação no trabalho (Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006; Araujo & Polsin, 2017).

Portanto, a importância do equilíbrio na conciliação da vida profissional e familiar encontra-se diretamente relacionada, segundo Conte (2003), pelo facto de passarmos 8 ou mais horas por dia no nosso trabalho, durante pelo menos 40 anos das nossas vidas. Por este lado “Não se trata mais de levar os problemas de casa para o trabalho, e sim de levarmos para casa os problemas, as tensões, os receios e as angústias acumulados no ambiente de trabalho. É um assunto importante a ser discutido [...]” (Conte, 2003, pp. 32-33).

Vários estudos apontam para importância da conciliação da vida profissional e familiar e o seu equilíbrio para a saúde mental, emocional e física das pessoas. Segundo Albiol e Freixa (2007), a vida profissional e a vida familiar são dois dos âmbitos que fazem parte do desenvolvimento humano e profissional dos seres humanos, sendo fatores fundamentais para a vida destes, importando-se o equilíbrio necessário entre as duas áreas (Hennessy, 2007; Albiol & Freixa, 2007). Os/as trabalhadores/as também retratam a sua expectativa pessoal, face à qualidade proporcionada pela sua organização, em sede de conciliação e promoção da vida profissional e familiar. Atualmente, procura-se a felicidade na saúde física, mental e emocional, satisfação familiar, pessoal e no trabalho que resultam numa qualidade de vida (Conte, 2003).

Segundo Ramos (2021), a dificuldade na conciliação da vida profissional e familiar tende a ter efeitos negativos na saúde mental e social dos/as trabalhadores/as e, no estudo de LeFrancois, Saint-Charles e Messing (2017), a dificuldade de conciliação da vida profissional e familiar no género feminino tende a ter um impacto maior na saúde física e mental, quando existem ascendentes ou descendentes a seu cargo, o mesmo não se constatou no género masculino.

A conciliação da vida profissional e familiar e o seu equilíbrio conduzem parte das experiências satisfatórias que os seres humanos têm na sua vida, mas isso requer recursos pessoais, energia, tempo e compromisso que devem estar bem distribuídos pelas duas esferas (Kalliath & Brough, 2008). A relação positiva sobre a conciliação da vida profissional e familiar é mais favorável quando os/as trabalhadores/as têm facilidade e possibilidade em estarem mais presentes na sua vida familiar porque, segundo Greenhaus e Powell (2006), os que dedicam mais tempo à sua vida familiar experienciam uma maior qualidade de vida do que os que dedicam mais tempo à vida profissional.

De acordo com Sirgy e Lee (2017), a definição do equilíbrio positivo entre o trabalho e a vida familiar envolve duas principais dimensões, o envolvimento no trabalho e na vida pessoal/ familiar e o mínimo conflito entre estes (Figura 3). Logo, o equilíbrio defendido

pelos autores, requer uma interação com níveis altos de envolvimento e o mínimo de conflito. O alto nível de envolvimento é mais provável “[...] to produce positive affect assuming that work-related goals are important to the individual, and the individual is successful in goal attainment.” (Sirgy & Lee, 2017, p. 233). Já o mínimo de conflito, que é atingido quando “[...] there is little-to-no role conflict between social roles [...] Role conflict reflects the degree to which role responsibilities in one life domain and another life domain are incompatible.” (Greenhaus & Beutell as cited in Sirgy & Lee, 2017, p. 233).

**Figura 3 – FameWork integrativo no equilíbrio do trabalho e da vida pessoal/familiar**



Fonte: Adaptado e traduzido de Sirgy e Lee (2017, p. 233).

Segundo Ramos (2021), o favorecimento de espaços clínicos, laborais, organizacionais e sociais permite a conciliação da vida profissional e familiar mais equitativa e justa, o que resulta na qualidade e melhoramento da saúde mental dos/as trabalhadores/as. Permite também, que estes criem vínculos maiores na sua vida familiar e pessoal, melhorando o seu desempenho profissional e aptidão. Relativamente ao desequilíbrio no que concerne à conciliação da vida profissional e familiar, alguns estudos retratam que existe, de facto, um número crescente de problemas na saúde mental, psicológica, física e social dos/as trabalhadores/as (Frone, 2003).

Contudo, apesar de demonstrarmos a importância da conciliação da vida profissional e familiar para os/as trabalhadores/as, no mesmo plano insere-se a importância que esta prática tem, de forma benéfica, para as organizações, nomeadamente, porque proporciona uma melhor imagem para estas e para a sua imagem, atrai talentos e promove a sua retenção,

permite o aumento da competitividade e produtividade, pois os/as trabalhadores/as conseguem estar mais motivados/as para a prática profissional, melhora o clima organizacional e a satisfação dos/as utentes e/ou clientes (Société Générale de Surveillance, 2011).

Sirgy e Lee (2017) abordam diferentes antecedentes e consequências sobre a promoção da conciliação e do equilíbrio entre a vida familiar e profissional dos/as trabalhadores/as (Quadro 7) que estão diretamente relacionados com os pontos estipulados na Figura 2. Na pesquisa realizada pelos autores, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar traz consigo várias consequências positivas, entre elas, situam-se as relacionadas com o bem-estar físico, mental e emocional dos/as trabalhadores/as. Estas consequências são possíveis pelo envolvimento dos antecedentes, os preditores pessoais do/a trabalhador/a e os preditores organizacionais (Sirgy & Lee, 2017).

**Quadro 7 – Antecedentes e Consequências do equilíbrio da vida profissional e familiar/pessoal**

Antecedentes	Consequências
<p><b>Preditores Pessoais:</b> Envolvimento profissional; Importância do trabalho; Envolvimento familiar; Consciência; Neuroticismo; Estilo de <i> coping</i>; Individualismo; Distância do poder; Masculinidade; Evitação da incerteza.</p> <p><b>Preditores Organizacionais:</b> Carga laboral; Pressão sobre tempo no trabalho; Autonomia no trabalho; Ambiguidade de papéis; Flexibilidade de horários; Flexibilidade na organização do trabalho; Trabalho a tempo parcial; Recursos para assistência aos filhos e apoio no trabalho; Recursos para cuidados a idosos; Programas de saúde e bem-estar dos/as trabalhadores/as; Políticas de licença para auxílio à família; Apoio social no trabalho; Outros serviços concebidos para ajudar os/as trabalhadores/as na gestão das suas múltiplas funções.</p>	<p><b>Resultados relacionados com o trabalho:</b> Alto nível de desempenho profissional; Alto nível de satisfação profissional; Alto nível de empenho organizacional; Alto nível de desenvolvimento e sucesso na carreira; Baixo nível de mau funcionamento do emprego; Baixo nível para o esgotamento no emprego; Baixo nível de alienação profissional; Baixo nível de absentismo; Baixo nível de intenção de rotatividade.</p> <p><b>Resultados não relacionados com o trabalho:</b> Elevada satisfação de vida; Elevada satisfação conjugal; Elevado desempenho na vida familiar; Elevada satisfação familiar; Elevada satisfação parental; Elevada satisfação de lazer; Elevado nível de saúde; Baixo nível de conflitos com os membros da família.</p> <p><b>Resultados relacionados com o stress:</b> Baixo nível de esgotamento emocional; Baixo nível de sofrimento psicológico; Baixo nível de ansiedade; Baixo nível de irritabilidade; Baixo nível de hostilidade; Baixo nível de hipertensão; Baixo nível de depressão; Baixo nível de sofrimento parental afetivo; Baixo nível de sofrimento conjugal; Baixo nível de sintomas de doença; Baixo nível de queixas somáticas; Baixo nível de tensão arterial e</p>

	colesterol; Baixo nível de abuso de álcool; Baixo nível de consumo de cigarros.
--	---

Fonte: Adaptado e traduzido de Sirgy e Lee (2017, p. 236).

Relacionado com o disposto, a saúde física, mental e emocional é fundamental para o bem-estar do/a trabalhador/a. Deste modo, o local de trabalho deve ser o contexto para a promoção da saúde global, porque, um local de trabalho saudável, cria trabalhadores/as saudáveis e motivados/as (Ikhioya, 2018). Assim, todos os/as trabalhadores/as, independentemente da dimensão do seu local de trabalho, devem ser adequadamente protegidos/as e devem ter acesso aos seus direitos (Parlamento Europeu, 2022).

Destacamos que para além da importância da conciliação para os/as trabalhadores/as, a promoção desta, para além das consequências destacadas no Quadro 7, pode trazer impactos positivos para as próprias organizações, porque “[...] helps to improve productivity, brand image and working environment [...]” (Osorio, Aguado & Villar, 2014, p. 232). Contudo, para tal, é importante que as organizações tenham uma boa liderança, pois, é através dela, que se promove a retenção de trabalhadores/as, aumentando o comprometimento destes/as com a organização e as suas funções no trabalho (Adro & Leitão, 2020). A procura por “[...] ways to ensure positive workplace outcomes” é imprescindível para um bom clima organizacional (Adro & Leitão, 2020, p. 58).

Em termos conclusivos, a conciliação da vida profissional e familiar tem sido um tema central no estudo das ciências sociais e observa-se uma produção científica extensa, onde se encontra uma perspetiva comum, “[...] among theorist that finding balance between work life domains is important for individual psychological well-being, job satisfaction and satisfaction with life.” (Rantanen et al. as cited in Bari & Róbert, 2016, p. 22) Não havendo, porém, um consenso em como é que o equilíbrio deve de ser definido. A proposta mais defendida é a da flexibilização que aufere uma influência positiva no equilíbrio das duas esferas (Hill et al., 2001; Silva, Gonçalves & Costa, 2020; Rahaman & Tul-Jannat, 2015; Sirgy & Lee, 2017; Silva, 2007; Knorr, Garzón & Martínez, 2011; Bari & Róbert, 2016).

### 2.1.1.1 Vantagens da Promoção da Conciliação da Vida Profissional e Familiar para as Organizações

Após o destacado no ponto anterior, acrescentamos mais algumas notas de referência quanto às vantagens da promoção da conciliação da vida profissional e familiar para as Organizações da Economia Social. De acordo com Appelbaum et al. (2006), as organizações que preconizam e adotam medidas de promoção da conciliação têm uma redução de custos relacionados com os *outcomes* que as responsabilidades familiares provocam nos/as trabalhadores/as, como por exemplo: o absentismo; os conflitos; stress. Os autores defendem que as organizações que implementam este tipo de medidas proporcionam uma melhor qualidade de vida e promovem um ambiente de trabalho saudável (Appelbaum et al., 2006).

Appelbaum et al. (2006, p. 58) descreve que:

“[...] initiatives that organizations adopt do help employees manage their paid work and personal lives [...] may enable employers to more easily recruit and retain valuable employees, may reduce lateness and unplanned absences, and may encourage employees to put forth “discretionary” effort beyond what is require in their job descriptions.”.

Deste modo, segundo o autor, as organizações conseguem recrutar mais facilmente talentos e reter trabalhadores/as valiosos/as.

Segundo Chimote e Srivastava (2013), as organizações beneficiam da promoção da conciliação da vida profissional e familiar, pelo facto de reduzirem o absentismo, como referido anteriormente, aumentarem a produtividade, melhorarem a imagem organizacional, promoverem a lealdade, a retenção e a redução dos níveis de *turnover*. O *turnover* é um fenómeno que pode afetar negativamente as organizações. Segundo Al-Suraihi et al. (2021, p. 1) este fenómeno, cria preocupações na gestão das organizações, pois afeta negativamente: “[...] the performance and profitability of the organization. On the other hand, employee turnover increases the chances of losing good employees [...]”.

Assim, como referido por Sirgy e Lee (2017), os benefícios, ou neste caso as consequências positivas, afetam todos os que fazem parte do processo. Para as organizações, os benefícios da promoção da conciliação da via profissional e familiar são positivos, pois esta promove a comunicação e o clima/ cultura organizacional (Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006; Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006; Appelbaum et al., 2006).

### **2.1.1.2 Vantagens da Promoção da Conciliação da Vida Profissional e Familiar para os/as Trabalhadores/as**

Existem vantagens da promoção da conciliação da vida profissional e familiar para os/as trabalhadores, para além das destacadas por Sirgy e Lee (2007) no ponto Quadro 7. Cabe-nos referir que segundo Chimote e Srivastava (2013) os benefícios para estes, são: satisfação no trabalho; segurança no trabalho; autonomia; redução do stress; aumento da saúde. Vários estudos apontam, de facto, para os benefícios da conciliação na saúde física, mental e emocional dos/as trabalhadores/as (Haar & Broughham, 2022; Ramos, 2021; LeFrancois, Saint-Charles & Messing, 2017; Conte, 2003)

A flexibilidade da modalidade de horário (McCampbell, 1996; Thomas & Granter, 1995) permite aos/as trabalhadores/as ajustarem o seu tempo no trabalho e conciliar com as responsabilidades familiares (Dulk, Doorne-Huiskes & Schippers, 1999). A implementação de facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar contribui também para a promoção da igualdade de oportunidades entre os géneros, pois, desta forma, conseguem ajustar os seus horários sem prejudicarem as carreiras profissionais (Kovács, 2000). Assim, em conformidade, no estudo Shagvaliyeva e Yazdanifard (2014, p. 22) constatou-se que a flexibilidade de horários permite “[...] some benefits for both employee and employer. Also, flexibility in the workplace gives employees time to perform outside of the work roles and it helps balance employees’ work and life.”.

Destaca-se que a conciliação e o acesso à flexibilização da modalidade de horário permite uma melhor distribuição das responsabilidades familiares e da harmonização (Russel, O’Connel & McGrinnity, 2008). Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) descrevem que a promoção da conciliação da vida profissional e familiar promove trabalhadores/as mais confortáveis na sua vida familiar e, do mesmo modo, mais confiantes na sua vida profissional porque ficam motivados/as e produtivos/as.

### **2.1.2 Obstáculos e Facilitadores à Conciliação da Vida Profissional e Familiar**

Nos dados mais recentes do INE (2020), constata-se que a taxa de natalidade tem vindo a diminuir, levando a que existam cada vez menos mulheres a ter filhos e aumentando, efetivamente, o índice de envelhecimento. Deste modo, tendo em conta o que refere Costa (2012) quanto aos obstáculos e desafios à conciliação da vida profissional e familiar, devemos ter em consideração, também, apoios para os ascendentes a cargo para além dos

descendentes, sendo ainda necessário preconizar práticas que permitam a conciliação da vida profissional e familiar.

Segundo Queirós, Vale e Mileu (2021), quase 50% das pessoas que trabalham numa organização da economia social têm filhos menores, facto extremamente relevante para o interesse destas organizações na promoção da conciliação da vida profissional e familiar, pois existe a “[...] necessidade de maior atenção e apoio nas tarefas de educação, alimentação, higiene e atividades lúdicas.” (Queirós, Vale & Mileu, 2021, p. 31). Ressalta-se a mesma situação para trabalhadores/as com outros ascendentes ou descendentes a cargo, como no caso de idosos, pessoas com dependência e pessoas com deficiência, que requerem também mais atenção, cuidado e tempo por parte do/a trabalhador/a.

Os desafios à conciliação da vida profissional e familiar não se abordam apenas para os/as trabalhadores/as. O estudo da Nova SBE (2018) refere que existem outros agentes envolvidos, nomeadamente: colaboradores; empregadores; governos; sociedade. De acordo com Abendroth e Dulk (2011), os desafios à conciliação da vida profissional e familiar envolvem o local onde o trabalhador exerce a sua profissão, a legislação laboral e o contexto familiar do trabalhador. Assim, também é necessário equilíbrio entre estes três tipos de suporte, para poderem, em conjunto, proporcionar a conciliação da vida profissional e familiar aos/as trabalhadores/as.

Segundo o INE (2018b) no Inquérito ao Emprego sobre a conciliação da vida profissional e familiar, constatou-se que 22,4% dos cuidadores referiam ter algum tipo de obstáculo na sua vida profissional, como, por exemplo, a imprevisibilidade do horário e o horário atípico, enquanto 55,9% dos inquiridos com responsabilidades familiares referiram conseguirem alterar a modalidade de horário de trabalho. Deste modo, os obstáculos podem ser constituídos pela não oferta/acesso ou oferta/acesso de/a categorias/ serviços que possam promover a conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as. Segundo Menezes e Kelliher (2016), as organizações têm um grande desafio na implementação de modalidades de horário de trabalho flexíveis e, também, têm dificuldade em equilibrar os interesses dos/as seus/suas trabalhadores/as e os organizacionais.

Quanto aos facilitadores, segundo a Associação de Carácter Social e Cultural (GRAAL) (2000), Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) e Paastel (2020), existem algumas categorias que permitem a facilitação na conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores, nomeadamente: flexibilidade do tempo de trabalho; horários variados; jornadas contínuas; concentração do horário de trabalho em menos dias de trabalho;

adaptação do horário de trabalho ao calendário escolar dos descendentes; trabalho a tempo parcial; trabalho compartilhado; licenças parentais; interrupções de carreira; teletrabalho. Estes exemplos relacionam-se com os três grupos propostos por GRAAL (2000), o primeiro sobre as modalidades de adaptação ao ciclo da vida, o segundo sobre as políticas de promoção do bem-estar e o terceiro sobre a diversificação dos lugares de trabalho.

Alguns autores como Dulk e Peper (2007) e Gornick e Meyres (2003) destacam que, no que concerne à conciliação da vida profissional e familiar igualitária para ambos os géneros, deve-se preconizar as licenças para cuidado aos ascendentes ou descendentes a cargo, a promoção de horários de trabalho adequados às necessidades familiares e o apoio no acesso a uma rede de ensino para os descendentes e rede de respostas sociais para os ascendentes ou dependentes, que permitam a conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores.

De referir que alguns dos exemplos supramencionados têm acolhimento na legislação portuguesa e europeia abordada no ponto 2.1.3. Contudo, algumas das sugestões podem e devem ser implementadas internamente pelas organizações (Guest, 2007). Por exemplo, algumas organizações da economia social têm vindo a implementar ações de preservação da conciliação da vida profissional e familiar, como por exemplo a flexibilidade de horário dos trabalhadores com ascendentes ou descendentes a cargo, a possibilidade de acesso ao teletrabalho, a combinação mista de teletrabalho com o trabalho presencial e a suspensão do horário fixo que, de acordo com Queirós, Vale e Mileu (2021), permite que os/as trabalhadores/as consigam ter acesso a um trabalho flexível e organizado entre a entidade empregadora e os funcionários.

Destaca-se a fronteira mais ténue do regime do teletrabalho, que tem vindo a ser cada vez mais requisitado, que deve apoiar-se na lei do direito a desligar-se das atividades laborais fora do horário de trabalho, pois, apesar deste regime ser considerado como facilitador, pode também ocasionar obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar quando o/a trabalhador/a não tem direito e o dever ao seu horário de descanso e de se desconectar do trabalho (Moreira, 2021).

As organizações do mundo do trabalho têm ainda uma “corresponsabilidade social”, a que se refere a OIT (2009, p. 1), esta desenrola-se pelo “[...] equilíbrio entre trabalho e família envolve, além das famílias (e dentro delas, homens e mulheres), os governos, as empresas e os sindicatos.”. Outro ponto importante, também de se destacar, é a negociação de medidas, descrita como uma ferramenta poderosa para ser possível alcançar avanços na

repartição das responsabilidades familiares e da promoção de iniciativas que promovam a conciliação das duas esferas. Ressalta-se que, como constatado anteriormente, a flexibilidade de horários de trabalho ou de licenças para emergências familiares podem trazer benefícios para os/as trabalhadores/as (OIT, 2009).

Deste modo, as organizações e o seu clima/ cultura organizacional, em termos de promoção de facilitadores e da negociação com os seus membros, têm um papel fundamental para o ambiente de trabalho. Segundo Martins (2018, p. 11) “[...] Todas as organizações têm os seus pontos positivos e negativos, as suas forças e fraquezas e isto influencia a sua relação com toda a rede existente [...]”. Num clima organizacional desfavorável podem transparecer sentimentos negativos, como o descontentamento [...]”, assim, um clima/ cultura organizacional saudável permite a concessão e negociação de estratégias que possibilitam, de forma favorável aos envolvidos, a promoção da conciliação da vida profissional e familiar. Para tal, a comunicação, como destacado na Figura 2 (Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006), é um dos pontos de maior importância para se proporcionar um clima positivo nas organizações. Um clima/ cultura organizacional saudável e positivo/a permite, segundo Paulino e Bezerra (2004), desenvolver a confiança e o respeito entre todos, assim como a prossecução dos objetivos e da missão das organizações. Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) destacam que a promoção de facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar, melhoram e desenvolvem a comunicação interna.

### **2.1.3 Breve Enquadramento Jurídico no âmbito da Igualdade de Género no Trabalho e a Conciliação da Vida Profissional e Familiar**

Relativamente às disposições constitucionais, é no artigo 59.º da CRP que o direito dos cidadãos portugueses à conciliação da vida profissional e familiar encontra-se consagrado. Esta temática não pode ser desligada do princípio da igualdade entre homens e mulheres que também merece proteção no Código do Trabalho (CT). A norma constitucional que assegura o princípio da igualdade refere-se ao artigo 13.º da CRP, que dispõe: “1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Em matéria jurídica em Portugal, a primeira legislação sobre esta tese teve início nos anos 70, onde o legislador pretendia regular as questões de igualdade de direitos e da admissão do género feminino no mercado de trabalho (CITE, 2014). Segundo Torres et al. (2018), com o passar das décadas a igualdade de género tem sido cada vez mais abordada na legislação constitucional e específica em Portugal, na UE e em outros países. Perante o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), a discriminação face ao sexo, raça, etnia, cor, origem, opiniões políticas/ideológicas, idade, orientação sexual, entre outras, é proibida, pois todas as pessoas são iguais perante a lei (artigo 20.º da CDFUE).

Em conformidade com a CDFUE não poderíamos deixar de mencionar a alteração mais recente no artigo 24º do CT, que destaca que o/a trabalhador/a ou candidato/a emprego tem direito a “igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho [...]”

A CRP consagra no seu artigo 9.º o princípio da igualdade entre homens e mulheres e no artigo 13.º, onde nenhum cidadão pode ser privilegiado ou beneficiado, ou até mesmo prejudicado pelos fatores supramencionados. Conforme o tema em tese deste estudo, ressalta-se que a conciliação entre a vida profissional e familiar é uma matéria que se relaciona diretamente com a igualdade de género, sendo esta abordada na legislação constitucional (artigo 13.º e artigo 9.º da CRP). O CT promove a igualdade nas condições do trabalho no seu artigo 31.º, com particularidade à retribuição para trabalho igual ou de valor igual entre ambos.

Destacamos dois diplomas legais que marcaram a evolução da legislação no âmbito da igualdade entre homens e mulheres. É o caso do Decreto-Lei n.º 392/1979, de 20 de setembro, que estabelece a igualdade no trabalho e emprego e a Lei n.º 4/1984, de 5 de abril, que se refere à proteção da maternidade e parentalidade, temas abordados no ponto 2.1.3 do Capítulo II. Consoante o artigo 23.º da CDFUE, a igualdade entre as mulheres e os homens deve ser garantida no emprego, trabalho e na remuneração. O acesso ao emprego, à atividade profissional ou à formação não deve restringir nenhum cidadão pelo género e nem dar preferência a um dos géneros no processo de recrutamento (artigo 30.º do CT).

O artigo 67.º da CRP aborda as políticas em matéria de família, nomeadamente a inclusão da conciliação neste âmbito. No mesmo artigo destaca-se o ponto 1, a saber: “1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.”. Conforme o disposto no artigo 33.º da CDFUE, a saber:

“1. É assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social. 2. A fim de poderem conciliar a vida familiar e profissional, todas as pessoas têm direito à proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho.” (artigo 33.º da CDFUE).

O tempo de trabalho é um tópico fundamental para o tema em tese. Este retrata-se no artigo 197.º do CT que prevê a medida quantitativa do tempo de trabalho tendo em consideração o facto de ser:

“[...] necessária para permitir a conciliação da prestação do trabalho com a vida pessoal e familiar do trabalhador, a qual tem inclusivamente consagração constitucional (art. 59.º, n.º1, al. b) da CRP), estando igualmente prevista no CT como um das obrigações do empregador (art. 127.º, n.º3, al. b) do CT); (ii) essa determinação decorre da exigência de proteção da integridade física e psíquica do trabalhador; (iii) poderá servir de parâmetro para a determinação da retribuição, uma vez que o n.º2 do art. 262.º do CT dispõe que « é certa a retribuição calculada em função do tempo de trabalho».” (Martins et al., 2017, pp. 117-118).”

Existem regimes especiais de tempo de trabalho dispostos no CT, tal como a redução do tempo de trabalho é um direito para os/as trabalhadores/as, no âmbito da assistência aos seus ascendentes ou descendentes (artigo 54.º do CT). Esta redução é um direito para os/as trabalhadores/as com descendentes que auferem de alguma condição de saúde. O artigo 56.º refere o acesso ao horário de trabalho flexível para cuidar filhos até aos 12 anos ou portadores de deficiência/doença crónica. A modalidade de trabalho a tempo parcial para os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, encontra-se consagrada no artigo 55.º do CT.

O empregador nos termos do n.º 2 do artigo 212.º do CT:

“[...] deve observar determinados critérios na definição dos horários de trabalho, a saber: a) Ter em consideração as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador; b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.” (Martins et al. 2017, p. 211).

O CT também prevê nos seus artigos 58.º, 59.º, 74.º, 87.º, 206.º, 208.º, 219.º a dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade para grávidas, puérperas, lactantes e

trabalhadores/as com filhos de idade inferior a 3 anos, trabalhadores/as estudantes e trabalhadores/as com deficiência/doença crónica. Esta dispensa comporta o acesso ao banco de horas, o horário concentrado, a dispensa ao horário noturno e de trabalho suplementar, o acesso ao horário para a amamentação, entre outras modalidades de prestação de trabalho.

As licenças previstas na lei com relação aos motivos familiares, estão organizadas da seguinte forma, a saber:

“De uma parte, temos as licenças ligadas à gravidez (incluindo em razão de riscos clínicos ou em caso de interrupção da gravidez) e à maternidade, mas também a licença de adoção, que a nossa lei equipara na íntegra à licença por maternidade biológica (arts. 37º, 38º, 40º, 41º, 42º, e 44º do CT). De outra parte, temos as licenças de acompanhamento precoce das crianças pela mãe, pelo pai ou por ambos: [...] licença parental inicial; [...] licença de paternidade, [...] licença parental, [...] licenças especiais para assistência a filho com doença crónica ou dependência, [...]. O que importa a reter da perspectiva do tempo de trabalho é que o gozo destas licenças corresponde juridicamente a situações de falta de disponibilidade para o trabalho que, em razão dos valores eminentes da maternidade, da paternidade e da conciliação da vida profissional e a vida familiar, são protegidas pelo Estado [...]. [...] o nosso Código prevê o direito dos trabalhadores a beneficiarem de regimes especiais de tempo de trabalho ou a serem dispensados de alguns regimes de organização de tempo de trabalho, sempre com o fundamento das necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar.” (Ramalho, 2018, p. 15).

A parentalidade conforme CT constitui um valor social fundamental quanto para o ciclo familiar como para a sociedade e permite a conciliação da vida profissional e familiar (artigo 33.º, ponto 1). No artigo 33.º do CT, todos os/as trabalhadores/as têm direito à proteção da sociedade e do estado em caso de parentalidade. Segundo o artigo 35.º do CT, a proteção em caso de parentalidade, aufere: a licença em situação de risco clínico na gravidez; a licença para o deslocamento às unidades de saúde; a licença por interrupção da gravidez; a licença parental nas modalidades do artigo 39.º do CT; a licença por adoção; a dispensa da prestação de trabalho pela grávida, puérpera ou lactante; a licença parental complementar; a dispensa para consultas, avaliação da adoção e amamentação; as faltas para assistência a ascendentes e a descendentes; o trabalho parcial ou o horário flexível aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares; e a dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, suplementar ou no período noturno. No CT observamos que no artigo 39.º, existem quatro categorias de licença parental que permitem aos cidadãos de ambos os sexos a conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente: a licença parental inicial, inicial

e exclusiva da mãe, a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe e exclusiva do pai (artigos 37.º, 38.º, 40.º, 41.º, 42.º e 44.º do CT).

Ressalta-se também as faltas justificadas como fatores facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar. Martins et al. (2017) destaca as por casamento, por falecimento de cônjuge, parente ou outros familiares, por assistência a filho, neto ou membro do agregado familiar e as motivadas pela deslocação ao estabelecimento de ensino do menor a cargo (artigo 249.º do CT). As faltas motivadas pela prestação de assistência a familiares, referem-se para a “[...] prestação de assistência a filho, a neto ou a membro do agregado familiar nos termos dos artigos 49.º, 50.º e 252.º do CT [...]” (Martins et al., 2017, p. 170).

Neste sentido, deve destacar-se o direito ao trabalho flexível e a escolha da modalidade de trabalho para trabalhadores/as com responsabilidades familiares (artigo 35.º do CT). Nota-se a possibilidade prevista no CT no acesso ao contrato de trabalho a tempo parcial (*part-time*) e o contrato de teletrabalho, que estão previstos no artigo 55.º para trabalhadores/as com filhos de idade inferior a 12 anos ou pessoas com deficiência ou doença crónica e o 166.º para trabalhadores/as com filhos de idade inferior a 3 anos (Ramalho, 2018). O contrato de trabalho a tempo parcial, segundo Martins (2019), subdivide-se pelo de tempo parcial substancial de 21 a 35 horas de trabalho, o de curta duração até 20 horas de trabalho e o marginal com uma duração de 15 horas de trabalho semanais, devendo este tipo de contrato ser realizado de forma escrita e constar a duração e os períodos de trabalho (157.º do CT). O contrato de teletrabalho é um contrato de trabalho especial, estando sujeito a ser realizado de forma escrita, devendo o seu conteúdo incluir expressamente este regime e as menções restantes do artigo 166.º do CT (Barata, 2020).

A Pandemia por COVID-19 veio para dar a conhecer novas formas de trabalho, a que atualmente retratamos como o trabalho na era digital. Contudo, é essencial destacarmos que a conciliação da vida profissional e familiar é um direito a se manter na era digital. No seguimento, Moreira (2021, p. 138) refere que esta “[...] é uma questão fundamental para qualquer trabalhador e encontra-se relacionada com várias outras, como o aumento da participação laboral principalmente das mulheres no mercado de trabalho, tornar o emprego mais sustentável, assegurar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e enfrentar os desafios demográficos [...]”. A autora ainda esclarece que apesar de existirem diversos tipos de licenças, uma maior flexibilização no horário de trabalho e o acesso à ausência do/a trabalhador/a justificada para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal “[...] não existe uma solução igual para todos, pelo que é necessário encontrar o

equilíbrio adequado a cada pessoa, a fim de responder às suas necessidades pessoais e familiares [...]” (Moreira, 2021, p. 139).

O trabalho na nova era digital permitiu a regulação, no CT, do teletrabalho como um regime de prestação de trabalho (artigos 3.º, 165.º e 166.º do CT). Porém, sabendo que esta nova possibilidade de um regime flexível, que permite aos/as trabalhadores/as o acesso a novas formas de prestação de trabalho, não se encontrava regulada o acesso ao direito à desconexão profissional, foi promulgada, em 2021, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro que modifica o regime do teletrabalho. Nesta lei destacamos especialmente o disposto no artigo 169.º-B a que se refere os deveres especiais do empregador, neste caso deve abster-se de contactar o/a trabalhador/a no período de descanso. Neste caso o/a trabalhador/a só pode ser contactado/a pelo seu empregador fora do seu horário laboral por motivos de força maior. Desta forma, é agora considerado o direito a desligar e a se desconectar dos sistemas e tecnologias de informação no período de descanso dos/as trabalhadores/as.

Em redação ao exposto, Moreira (2021, p. 125) defende o seguinte:

“[...] esta verdadeira desconexão defende-se, muitas vezes, mais do que um direito à desconexão, um verdadeiro dever de desconexão, ou de um dever do empregador de não conectar, de não incomodar os trabalhadores, [...] parece ser um fator de ineficiência e causador de danos à produtividade. [...] o melhor caminho é a consagração como garantia dos trabalhadores, um dever negativo a não incomodar o trabalhador nos seus períodos de descanso, e estabelecê-lo no art. 29º do CT [...]”.

Relativamente à questão das diferenças de género no trabalho na era digital, Moreira (2021) defende que as oportunidades de acesso ao teletrabalho demonstram que as mulheres podem ter, cada vez mais, acesso ao trabalho precário, devido à questão da predominância do trabalho na área da tecnologia de informação, onde ainda dominam os homens e que afetará de formas diferentes cada género. A autora prevê que “[...] as mulheres irão perder no futuro as melhores oportunidades de carreira e irá agravar-se a diversidade de género em determinados setores, já que há uma grande diferença de género relativamente à formação nestas áreas.” (Moreira, 2021, p. 143).

Um dos pontos essenciais para os/as trabalhadores/as que acedem às licenças é o direito ao pagamento de prestações sociais. O artigo 34.º da CDFUE os cidadãos auferem do direito às prestações sociais da segurança social no caso das licenças parentais, doença, acidentes de trabalho, dependência ou velhice. No artigo 31.º da CDFUE, para proporcionar

aos/as trabalhadores/as, a conciliação da vida profissional e familiar e o direito ao trabalho digno, sendo um dos princípios do *Pilar dos Direitos Sociais Europeus*, os cidadãos têm direito a condições de trabalho seguras, dignas e saudáveis, assim como, o direito ao horário de trabalho justo com períodos de descanso diário, semanal e o período de férias pagas. O pagamento e o direito ao acesso às prestações encontram-se consolidadas no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, como as prestações sociais no âmbito da parentalidade, doença, desemprego, acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez, velhice, morte e prestações no âmbito de outros apoios sociais.

Por fim e não menos importante, indicamos que para além do regime jurídico aplicável em sede de igualdade de género no trabalho e da conciliação da vida profissional e familiar, as organizações têm também autonomia para elevar as suas boas práticas, para promover mais direitos para os/as seus/suas trabalhadores/as, para além do disposto na legislação nacional. Alguns exemplos das boas práticas encontram-se retratadas no *Guia para Recolher Boas Práticas* de 2020 do Institute for the Equality of Women and Men (Pasteel, 2020), assim como noutros guias, igualmente abordados no ponto 3.3.1 do Capítulo III.

## **CAPÍTULO III – GÊNERO, CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR E ECONOMIA SOCIAL**

---

### **3 Género, Conciliação da Vida Profissional e Familiar e Economia Social**

Este estudo tem um enfoque na variável de género para a análise da conciliação da vida profissional e familiar. Deste modo, o presente Capítulo aborda, recorrendo a uma revisão da literatura, o género no trabalho e no setor da economia social, o fenómeno da feminização do setor com recurso às desigualdades na hierarquização das organizações. O último ponto é um apontamento sobre a igualdade de género e a conciliação da vida profissional e familiar, no contexto dos princípios e valores do setor e o trabalho digno, promovidos na economia social.

#### **3.1 Género, Trabalho e Economia Social**

A presente análise dos géneros e a contextualização da sua influência no trabalho, seguem as *guidelines* da SUPERA (2020). Neste capítulo referimo-nos apenas à construção social do género feminino e do género masculino ao longo da sua contextualização histórica, não recorrendo a outros fatores com igual importância em casos de desigualdades, como é o caso da identidade de género, expressão de género, orientação sexual, sexo biológico, raça, etnia, deficiência, idade, entre outros (Torres et al., 2018).

Quando nos referimos ao género constatamos, socialmente, a sua influência no trabalho em geral. Apesar da constante evolução social, as desigualdades de género encontram-se ainda presentes e influenciam o acesso à distribuição dos recursos existentes, ao poder, à educação, à cultura, ao trabalho e ao prestígio, que desenvolvem desvantagens, mais notáveis para género feminino em adquirir e atingir certos bens materiais e postos simbólicos em relação ao género masculino (Almeida, 2013).

Em Portugal, durante e no pós-guerra colonial, o género feminino começou por ingressar no mercado de trabalho visando melhorar as condições económicas da sua família, permitindo a evolução do número de pessoas do género feminino em idade ativa, ingressando, especialmente, em atividades do fórum social nas organizações da economia social (Torres et al., 2018).

Todavia, ressalta-se que as diferenças de género, no mundo do trabalho, segundo Silva (2007) derivam, efetivamente, dos papéis sociais que são e foram assumidos ao longo dos tempos por estes. Porém, é fundamental diferenciar o problema quando as diferenças de

gênero são tratadas como diferenças de sexo biológico. Em concordância com Silva (2007), Viezzer (2009) exalta “[...] o enfoque de gênero no desenvolvimento, trabalham-se as relações homem/mulher nos diversos âmbitos visando o equilíbrio masculino-feminino das relações que se dão entre mulheres e homens em todas as esferas da vida.” (Viezzer, 2009, p. 87).

Com as mudanças e transformações no mundo do trabalho, segundo Medeiros et al. (2020), a mão de obra de trabalho feminina tornou-se o destaque, estando esta relacionada diretamente com fatores como “[...] o nível educacional das mulheres, a situação conjugal das mesmas, bem como o contexto familiar onde a mulher está inserida, presença de filhos [...]” (Marques et al., 2020, p. 2). Não obstante, face ao contexto familiar, atualmente, “[...] constata-se que ambos, homens e mulheres, estão hoje mais recetivos a uma participação dos primeiros na vida familiar e assim, ao contributo masculino no sentido de uma conciliação trabalho-família que assenta em lógicas mais igualitárias.” (Wall et al., 2016, p. 4).

Wall et al. (2016) no *Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal*, destaca as principais conclusões face à participação do género masculino no tema, destacando-se: os homens têm participado mais no trabalho doméstico, independentemente da idade; ocorre um maior equilíbrio na divisão conjugal do trabalho; aumento da justiça na divisão do trabalho doméstico, por ambos os géneros; disseminação dos homens como cuidadores; observa-se a concordância da população sobre os princípios de igualdade e as licenças parentais; ocorre uma transformação nos papéis de género na família.

O Quadro 8 retrata a síntese da evolução dos indicadores sobre a igualdade de género, neste último, destacamos os indicadores de 2000 a 2025 sobre as primeiras legislações e projetos em sede de igualdade de género (Canadian Internacional Assistance Policy as cited in Viezzer, 2009). As estratégias mais recentes resultam na evolução das estatísticas sobre o posicionamento das mulheres em idade ativa como trabalhadoras e da promoção da igualdade de oportunidades (CE, 2021).

**Quadro 8 – Síntese da evolução dos indicadores sobre a igualdade de género**

	1940	1990	2000-2025
<b>Abordagem</b>	Mulheres como o centro do problema.	Mulheres e homens como foco do desenvolvimento.	Sociedade como um todo para a promoção da igualdade de género.
<b>Foco</b>	Mulheres.	Relações entre homens e mulheres	Eficácia da igualdade de oportunidades e de tratamento na diversidade.
<b>Problema</b>	Exclusão de mulheres no processo de desenvolvimento	Desigualdade nas relações de poder que impedem a participação equitativa das mulheres.	Desigualdades políticas e na sociedade em geral entre as diversidades e os géneros.
<b>Meta</b>	Desenvolvimento mais eficaz e justo	Desenvolvimento equitativo e decisões partilhadas entre mulheres e homens.	Desenvolvimento das mesmas oportunidades de participação em sociedade para os géneros.
<b>Solução</b>	Integrar as mulheres no processo.	Transformar as relações desiguais, através da geração de rendimento para os mais desfavorecidos e para as mulheres.	Promover o compromisso sobre a igualdade que garanta a igualdade de género e diversidade na sociedade.
<b>Estratégias</b>	Projetos para mulheres; Projetos de Integração; Aumento de mulheres produtivas; Aumento da gestão de rendimento para as mulheres; Aumento das habilidades nas tarefas do Lar para as mulheres.	Identificação das práticas necessárias às condições de vida de homens e mulheres; Criar estratégias para a população mais carenciada, e o empoderamento de mulheres e da igualdade de género.	Adoção de legislação sobre a igualdade de género, em igualdade de tratamento; Integração das perspetivas de género nas políticas e tomada de medidas específicas de promoção dos géneros.

Fonte: Elaboração própria com base em Viezzer (2009) e na CE (2020).

Relativamente à evolução dos dados sobre a população ativa, atualmente, segundo os dados da *PORDATA – Base de Dados Portugal Contemporâneo* (2022), a população ativa do género feminino, no ano de 2020, representava 49,5%, e a população ativa do género masculino, representava 50,5% da população ativa. Estes dados retratam a evolução da população ativa por género, ocorrendo valores mais aproximados entre os dois, sendo o oposto para os dados de 1974, onde a população ativa do género feminino (39,4%) encontrava-se com valores inferiores ao do género masculino (60,6%).

Dando início aos dados do setor em análise, o da economia social, segundo a CSES de 2016, este setor representou cerca de 5,3% das remunerações e 6,1% do total de emprego remunerado da economia nacional. O número de postos de trabalho na economia social era

de 262 753, sendo 260 591 os postos remunerados. Estes encontram-se divididos por ordem decrescente, pelas seguintes organizações da economia social: Associações (172 136); Misericórdias (41 801); Cooperativas (27 826); Fundações (15 564); Subsetores Comunitário e Autogestionário (354) (CASES, 2019a). Neste setor, quanto ao número de mulheres trabalhadoras, observam-se valores mais altos desde os primórdios das primeiras organizações da economia social. Atualmente, segundo os dados do *Inquérito ao Setor Economia Social*, as mulheres representam 72,4% dos/as trabalhadores/as do setor da economia social (INE, 2018a).

O número significativo de mulheres como trabalhadoras no setor (Martinho & Parente, 2018; Paiva et al., 2015; Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género [CIG], 2021), destaca um fenómeno que acontece no setor que, segundo Veiga et al. (2011, p. 54), é “[...] a feminização inerente ao setor é igualmente revelada pela prevalência deste grupo em todas as categorias profissionais [...]”. Apesar dos avanços na promoção da igualdade de género no trabalho, da conciliação da vida profissional e familiar e da representação inegável de mulheres no setor, quando analisamos os órgãos das cooperativas, a taxa de feminização tende a diminuir conforme a hierarquia dos cargos. Meira, Martinho e Castro (2020, p. 3542) mencionam que “Os dados apresentados revelam, desde logo, uma hierarquização clara na participação das mulheres [...]” em relação aos homens. O fenómeno da feminização do setor é abordada no ponto 3.2.

Deste modo, destacamos a ACI enquanto entidade internacional promotora dos princípios cooperativos que tem no seu círculo o Comité de Igualdade de Géneros, promotor da igualdade de género nas cooperativas que tenta “[...] favorecer a participação das mulheres na qualidade de delegadas à vida da organização, para sustentar seu crescimento profissional e atuar em políticas de reais oportunidades iguais e *gender mainstreaming*.” (Marccone, 2009, p. 30).

### **3.2 A Feminização do Setor da Economia Social e as Desigualdades de Género**

A feminização dos setores e do mercado de trabalho tem vindo, cada vez mais, a crescer pelo aumento do número de mulheres trabalhadoras (Casaca, 2020). No setor social a feminização é um fenómeno presente em vários países, como, por exemplo, nos Estados Unidos da América (EUA) entre os anos de 1918 e 1945. Neste caso, o género feminino começou por entrar em novos movimentos e organizações devido à limitação da sua entrada

nas organizações privadas, devido às desigualdades nos papéis de género da época (Branson, Chen & Redenbaugh, 2013). Este facto deve-se ao caso de as organizações privadas não incluírem, na altura, na mesma proporção, mulheres no mercado de trabalho. Contudo, Branson, Chen e Redenbaugh (2013) referem que a feminização do setor social pode estar relacionada, num contexto cultural, com as características pré-definidas para os géneros. Neste contexto, o género feminino tinha um papel social de género com características ligadas ao cuidado e ao ato de cuidar. Assim, estas características em conjunto com a limitação da entrada de mulheres nas organizações privadas levaram à união de mulheres, que se organizaram para formar as primeiras organizações da economia social, que tinham como principal objetivo ajudar os mais carenciados, através da criação de atividades e da prestação de serviços sociais (André, 1999; Branson, Chen & Redenbaugh, 2013).

Face ao exposto, num contexto mais recente, ainda se observa alguns estereótipos sobre as tarefas pré-definidas de trabalho para os géneros. Os estereótipos são construídos socialmente pelas ideias e valores da sociedade (Fávero, 2010). Assim, estes estereótipos ainda se desenvolvem “[...] pela convicção de que existem aptidões e tarefas próprias de mulheres, sucedendo o mesmo no caso dos homens.” (Monteiro, 2021, p. 335).

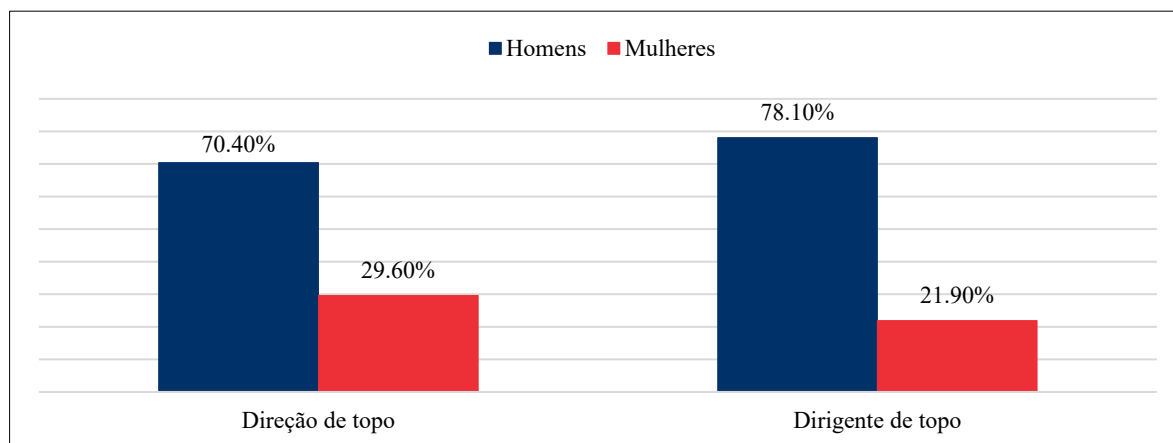
Segundo Mastracci e Hering (2010), as primeiras organizações da economia social eram mais facilmente acessíveis às mulheres que tinham um menor grau de qualificação escolar. Atualmente, as organizações da economia social empregam cada vez mais mulheres com qualquer tipo de qualificação, destacando-se ainda elevados graus de qualificação superior, tendo este número vindo a aumentar (Martinho & Parente, 2018; CASES, 2019a). Segundo Queirós, Vale e Mileu, (2021), nos resultados obtidos do seu estudo, expressa-se o domínio do género feminino nas organizações da economia social, que resultou em 87% das pessoas que responderam ao seu estudo. Atualmente, como constatado no ponto anterior deste Capítulo, as mulheres representam a maioria dos/as trabalhadores/as do setor da economia social em Portugal, com cerca de 72,4% de mulheres a trabalhar para o setor (Martinho & Parente, 2018; (Martinho & Parente, 2018; INE, 2018a; Paiva et al., 2015; CIG, 2021).

A feminização geral do setor, em termos de número de trabalhadoras e voluntárias (INE, 2018a), é notável, porém, quando se trata da análise do número de mulheres e homens nos cargos de decisão, a participação feminina é significativamente mais reduzida (Simon & Boeira, 2016). Meira e Martinho (2019) descrevem que no setor cooperativo português, existe ainda um desequilíbrio na representação dos homens e das mulheres nos órgãos

sociais. Como referido por Monteiro (2021, p. 343) o “[...] trabalho social é maioritariamente feminino e as funções de maior representatividade e poder são tendencialmente ocupadas por homens.”. Nos cargos de decisão são os homens que predominam, como se constata nos dados do *Relatório sobre o Retrato da Mulher no Setor Cooperativo* da CASES (2021). Na economia social, o género feminino na direção de topo e como dirigente de topo encontra-se apenas com valores de 29,6% e de 21,9%, respetivamente (Gráfico 6).

Como referido por André (1999) e Branson, Chen e Redenbaugh (2013) os estereótipos nas funções de trabalho atribuídas ao género masculino e ao género feminino, ainda se observam, pois, atualmente, as mulheres são, maioritariamente, colocadas em trabalhos e atividades técnicas e operacionais. Logiodice e Delfino (2020) também retratam que a distribuição de tarefas assenta em padrões estereotipados que reproduzem processos de segregação de género, estando também relacionada com as desigualdades na rigidez e flexibilidade horária, o que não permite a equidade de género no caso a outros cargos. Deste modo, estes estereótipos leva. a que exista um número reduzido de representatividade feminina nos cargos de decisão (Parente & Martinho (2018); Meira & Martinho, 2020).

**Gráfico 6** – O género na direção de topo e dirigente de topo na economia social



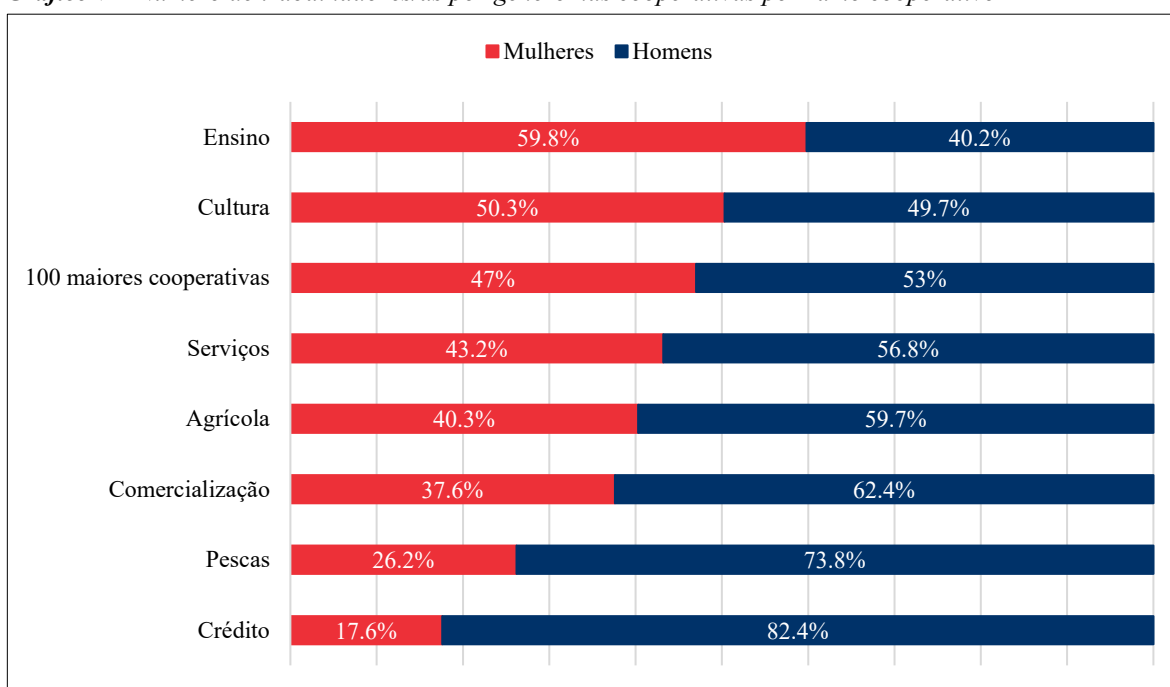
Fonte: *Elaboração própria com base na CASES (2021).*

Conforme o disposto, no estudo de Meira, Martinho e Castro (2020), a participação das mulheres nos cargos de decisão pode descrever-se pelo número significativo de cooperativas sem qualquer participação de mulheres nestes tipos de cargos. Portanto, o debate face à igualdade de género no setor social ainda é fundamental, apesar do elevado nível de feminização. As mulheres, como destacado inicialmente, são apontadas como as primeiras fundadoras das organizações sociais e a sua posição como trabalhadoras no setor

encontra-se ainda com discrepâncias face à posição dos homens (Branson, Chen & Redenbaugh, 2013; Simon, 2020).

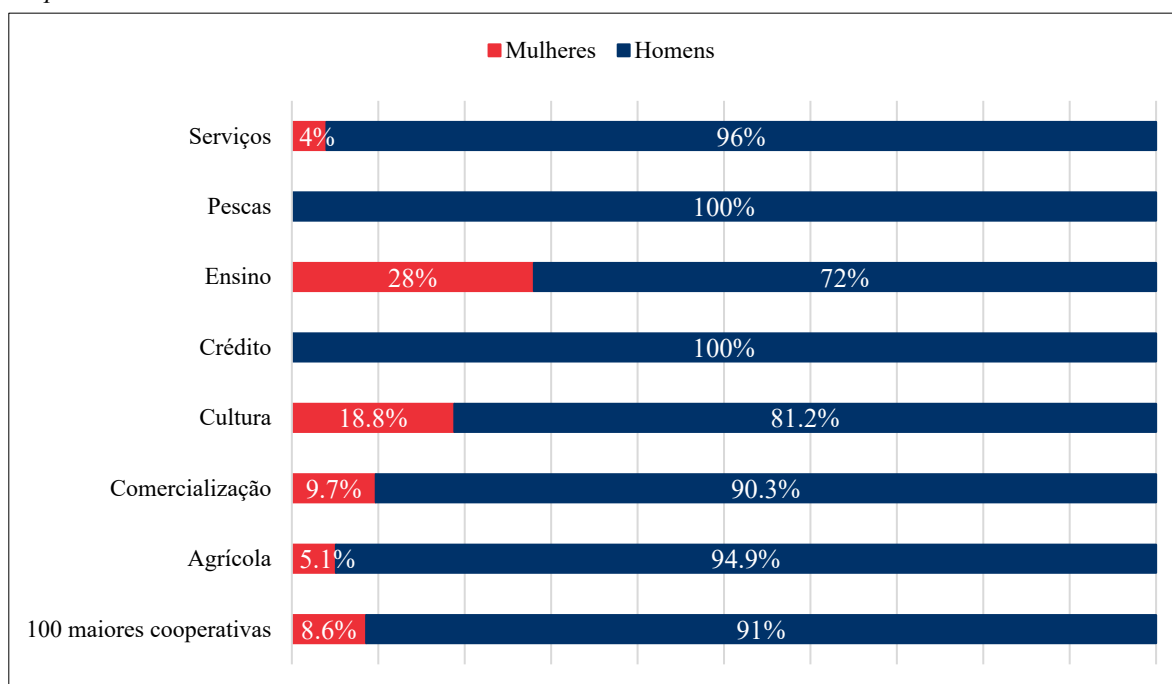
Relativamente aos dados que nos mostram as desigualdades do género no trabalho da economia social, abordamos a distribuição de homens e mulheres como trabalhadores/as das principais cooperativas portuguesas por ramo cooperativo, dados do relatório sobre as 100 Maiores Cooperativas de Pedroso (2021). Quanto a este assunto, constata-se uma maior discrepância nos valores dos ramos cooperativos de crédito, pescas, comercialização e ensino (Gráfico 7). Relativamente aos dados sobre o número de homens e mulheres nos órgãos de administração destas organizações, observa-se diferenças significativas entre os valores por género (Gráfico 8). Assim, os dados “[...] demonstram que a economia social tende a reproduzir algumas das desigualdades de género evidenciadas nos restantes setores [...]” (Meira & Martinho, 2020, p. 388).

**Gráfico 7** – Número de trabalhadores/as por género nas cooperativas por ramo cooperativo



Fonte: Adaptado de Pedroso (2021).

**Gráfico 8** – Número de pessoas por género nos órgãos de administração das cooperativas por ramo cooperativo



Fonte: Adaptado de Pedroso (2021).

Existem alguns fatores que fazem com que o setor da economia social seja um dos maiores empregadores de mulheres, como, por exemplo, o fator do baixo salário que desencoraja a entrada dos homens (Barros, 2018). Acresce-se que, a questão da construção social de género de certas profissões, resulta no seguinte: o género feminino fixa-se nas que são consideradas culturalmente e socialmente mais femininas (Branson, Chen & Redenbaugh, 2013; André, 1999). Outro fator relaciona-se com divisão de género no trabalho (Claus, Callahan & Sandlin, 2013), sendo o género masculino mais associado à razão, poder e assertividade, e o género feminino associado à emoção, cuidado e à pouca assertividade, levando a que os cargos superiores sejam maioritariamente e tendencialmente para o género masculino (Barros, 2018; CASES, 2021).

A desigualdade de género, segundo o *Relatório sobre a Igualdade de Género em Portugal-Indicadores-Chave* (2017) da CIG, pode ser analisada através dos níveis de educação, de emprego e desemprego, remuneração, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a pobreza, o poder de tomada de decisão, a violência de género e as questões LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, *Queer*, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, outras orientações sexuais e identidades de género). Para o caso em discussão

adequa-se, o emprego, o poder de tomada de decisão e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Após o exposto relativamente à análise das desigualdades de género no poder de tomada de decisão, ainda se observa discrepâncias (Gráfico 6), porém, de acordo com Claus, Callahan e Sandlin (2013), estas discrepâncias relacionam-se com a construção social e estereotipada de que são as pessoas do género masculino consideradas as mais adequadas para os postos de liderança e poder nas organizações da economia social. Johnston (2017) explica que a dificuldade do género feminino em aceder aos cargos de liderança resulta no facto da sociedade considerar que as mulheres, para além do seu emprego, têm também o papel da maternidade e dos encargos domésticos, dificultando a evolução da perspectiva de carreira, indo ao encontro das dificuldades sentidas pelo género feminino na conciliação da vida profissional e familiar.

De modo geral, são vários os fatores que fazem com que o género feminino tenha mais dificuldade e estímulo em participar nos cargos de liderança destas organizações, tendo sido constatado que o número de pessoas do género masculino em posições superiores ultrapassa em grande número o do género feminino (CASES, 2021). Deste modo, observamos uma prevalência da desigualdade de género nos dados estatísticos e no acesso a estes cargos pelas mulheres (Peter, 2013). É de referir que, tanto nos EUA como na UE, o género masculino é o que ainda predomina nos cargos de liderança (Branson, Chen & Redenbaugh., 2013), independentemente do setor em análise. Claus, Callahan e Sandlin (2013) menciona que a UE começou a reparar no número reduzido de mulheres nos postos de liderança das organizações do setor, pelo que têm vindo a ser desenvolvidas reformas legislativas quanto à promoção da igualdade de género nas organizações.

### **3.3 As Diferenças de Género na Conciliação da Vida Profissional e Familiar**

As diferenças de género na conciliação da vida profissional e familiar relacionam-se com a construção social dos estereótipos, sobre os bens e serviços que divergem entre o género feminino e o género masculino (Fávero, 2010). Não obstante, a desigualdade social criada pela construção social é de facto um dos fatores fundadores das vivências diferentes entre homens e mulheres (Santos & Oliveira, 2010).

André (1999, p. 99) no seu estudo sobre a implicação dos brinquedos no desenvolvimento das crianças e na construção social das responsabilidades de género,

constatou que existem dois perfis distintos “[...] um que encaminha as crianças para a maternidade, para as tarefas domésticas e para a estética do corpo; outro que aponta a premissa é inegavelmente verdadeira, para a tecnologia, incluindo alguns elementos de violência, ou, pelo menos de conflituosidade.”. Este exemplo retrata a construção estereotipada sobre responsabilidades familiares por género, promovendo dificuldades na mudança da igualdade de género na conciliação da vida profissional e familiar.

Na década de 70, nos EUA, o género feminino começou a entrar no mercado de trabalho levando para o centro da discussão a constatação de desigualdades sobre o tema da conciliação da vida profissional e familiar e no equilíbrio destas esferas pois, com o aumento da partilha das responsabilidades entre o género masculino e o género feminino, observou-se a influência do género na possibilidade e na impossibilidade da conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as (Domingos, 2012).

A conciliação da vida profissional e familiar igualitária é um desafio, pois implica um compromisso total no desempenho de cada papel com a dedicação necessária para promover a qualidade de vida das pessoas e melhorar as suas relações familiares e a suas relações com o trabalho (Figuerola & Urrutia, 2015).

Importa referir que segundo Hochschild e Machung (2012) defendem o seguinte: por mais que o papel do género feminino tenha evoluído na sua vida profissional, mantendo o seu papel da vida familiar, o mesmo não se observou no género masculino, onde o seu papel na vida familiar pouco se renovou, enquanto o seu papel na vida profissional manteve-se. Este facto leva a que o género feminino tenha tido ao longo das décadas efetivamente, mais dificuldades na conciliação da vida profissional e familiar pois em alguns estudos, o género masculino ainda não se encontra em pé de igualdade na assunção de responsabilidades familiares (Barbosa, 2009; Balça, 2004). No século XXI, a desigualdade de género é ainda uma manifestação recorrente em muitas mulheres que ainda lutam para ultrapassar diversos entraves no seu trabalho (Lisboa, Vieira & Morais, 2011).

Apesar desta situação, Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) ressalta que para o género masculino ingressar cada vez mais na vida familiar deve ter os mesmos apoios e condições para a prestação de cuidados à sua família, de forma que possa também haver o equilíbrio da vida profissional e da vida familiar e proporcionar uma maior igualdade de género na conciliação da vida profissional e familiar (Rêgo, 2014). Com a evolução social e na esfera pública, o género masculino tende a estar a um nível superior, enquanto o género

feminino a um nível inferior, fazendo com que este último tenha mais dificuldades na sua vida profissional e na qualidade do seu desempenho (Barceló & Pérez, 2016).

Relativamente à tese de conciliação da vida profissional e familiar, pretende-se que, nas duas esferas, os géneros possam partilhar de forma igualitária as suas responsabilidades (Alcañiz, 2015). Neste sentido, a conciliação da vida profissional e familiar quer “[...] ajustar el modelo social que asigna roles em función del sexo y por outra, eliminar los estereotipos que refuerzan la división sexual de trabajo, visibilizando el conjunto de actividades femininas que componen el trabajo doméstico.” (Ramos, 2021, p. 4).

Alcañiz (2015) ainda refere as estratégias de conciliação, que são selecionadas pelas mulheres tendem a demonstrar que a conciliação pode ser desigual, encontrando-se a desigualdade presente em vários fatores da vida pessoal e familiar, como a origem social, nível de estudos, possibilidades financeiras, entre outros.

No estudo de Barceló e Pérez (2016), constata-se que os fatores relacionados com a conciliação da vida profissional e familiar são determinantes para o processo de inserção no trabalho do género feminino. Estes referem, também, que no México e em Espanha:

“[...] existen entre ellos diferencias em la forma de conceptualizar las realidades sociales, tales como la referida a la participación laboral de la mujer y la conciliación entre familia y trabajo que de ésta deriva, lo cual coincide com um marco normativo diferenciado.” (Barceló & Pérez, 2016, p. 47).

Quanto à relação do género e a sua influência na conciliação da vida profissional e familiar, destaca-se que na divisão do trabalho e na vida familiar, o género feminino tende a estar em desvantagem quanto às responsabilidades familiares (Torres, 2004; Poeschl, 2000). De acordo com Andrade e Fontaine (2011), é necessário ter em conta os fatores culturais sobre a conciliação dos papéis de género, que têm vindo ao longo das novas gerações a surtir valores igualitários no que concerne a este assunto.

Constatamos que os estereótipos de género “[...] have prevailed in the society; finally, because of the incipiente development of public policies in favor of the families have made evident that the state of well-being has not adapted in full to the social changes required by the production model.” (Guirao as cited in Aldana, Sanjuán & Campos., 2017, pp. 2-3). A evolução cronológica destas políticas públicas de conciliação em Portugal, segundo o

estudo de May (2021), vai ao encontro dos papéis sociais pré-definidos para o género feminino e para o género masculino.

Segundo Torres (2004), as estratégias que permitem a conciliação da vida profissional e familiar igualitária entre os géneros está ligada à faixa etária dos/as trabalhadores/as, pelo facto de ter sido abordado que quanto mais baixa a faixa etária for, mais alta será a conciliação entre os papéis familiares e profissionais. Assim, o fator de partilha de papéis entre os géneros na família é considerado uma estratégia facilitadora na conciliação da vida profissional e familiar, isto também significa que as gerações mais novas têm sido educadas para a partilha equilibrada dos papéis e das responsabilidades, para que ambos possam participar de forma igualitária na vida profissional e na vida familiar.

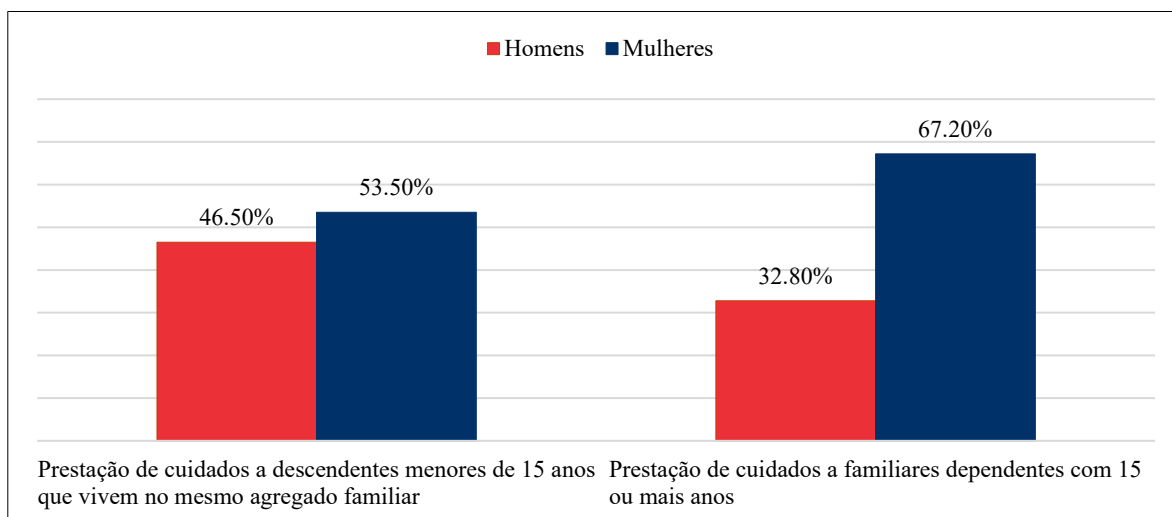
Rahaman e Tul-Jannat (2015) destacam as dificuldades do género feminino que ainda são sentidas das duas esferas, depois de entrarem na vida profissional:

“[...] it turns into a struggle for female employees to create a balance between professional and personal life. In particular, the women of developing countries who can't set boundaries between personal responsibility and professional duty [...] Work life balance is highly desirable for women employees [...]” (Rahaman & Tul-Jannat, 2015, p. 207).

No entanto, destaca-se este estudo, porque conclui que “[...] in a true sense, women can be blessings in the workplace when family and organization both will get proper service from them.” (Rahaman & Tul-Jannat, 2015, p. 2015), referindo-se à qualidade incutida na representação e prestação dos papéis na vida profissional e na vida familiar praticadas pelas mulheres da nossa sociedade.

Relativamente à partilha de responsabilidades familiares, seja no cuidado a descendentes ou a ascendentes, as estatísticas do INE (2018b), constataam uma percentagem diminuta entre os homens e mulheres que prestam cuidados a descendentes, sendo uma diferença de 7%, enquanto a diferença na prestação de cuidados a familiares dependentes com 15 ou mais anos é de 34,4% (Gráfico 5). Os dados relativos à diferença dos 7%, representam uma evolução na partilha das responsabilidades familiares, tendo em consideração o exposto anteriormente por Torres (2004).

**Gráfico 5 – Existência de responsabilidades de cuidado a familiares por gênero**



Fonte: Elaboração própria com base no INE (2018b).

No seguimento do disposto, Cunha (2018) destaca que o trabalho doméstico é um elemento fundamental na vida das famílias, sendo um trabalho não remunerado, e que se debruça sobre os cuidados a descendentes ou ascendentes. Logo, são as mulheres que “[...] que continuam a despende muito mais horas em tarefas domésticas do que os homens em todos os escalões etários, tendendo a assimetria a acentuar-se com a idade devido ao número crescente de horas que as mulheres acumulam [...]” (Cunha, 2018, p. 98).

### **3.3.1 Breve Revisão das Políticas de Promoção de Boas Práticas para a Conciliação da Vida Profissional e Familiar e a Igualdade de Género**

As políticas públicas consistem “[...] no conjunto de procedimentos formais e informais que expressam relações de poder e que se destinam à resolução pacífica dos conflitos quanto a bens públicos.” (Rua, 1997, p. 1). Neste caso, as políticas consideram-se como diretrizes e princípios que orientam a ação do poder público (Teixeira, 2002). Em consideração, as políticas sociais são ações que preveem a evolução do bem-estar social e englobam um conjunto de iniciativas públicas que procuram enfrentar situações de risco social ou de privações sociais (Giacomoni, 2004).

A implementação nacional de políticas de conciliação da vida profissional e familiar nas organizações podem gerar diversos benefícios, que têm um impacto positivo nos/as trabalhadores/as e nas próprias organizações (Figuroa & Urrutia, 2015)

Foi em 1965 pela recomendação n.º 123 da OIT, que a conciliação trabalho-família foi abordada pela primeira vez. A conciliação da vida profissional e familiar para ambos os géneros é um tema ainda atual e faz parte das estratégias nacionais para o emprego desde 1998 (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006). Encontram-se ainda parte das agendas internacionais da Organização das Nações Unidas, da OCDE (Lisboa, Vieira & Morais, 2011). Segundo Moser e Pereira (2014), as políticas no âmbito da conciliação da vida profissional e familiar são ferramentas que permitem a flexibilidade no horário de trabalho, o acesso a serviços de cuidados para o público infantil e para pessoas dependentes e as licenças de trabalho. Como destacado no ponto 3.3.1. do Capítulo III, as políticas mais comuns neste âmbito, são, de facto, as licenças de trabalho, a regulação do tempo de trabalho e a oferta de serviços para os descendentes a cargos dos/as trabalhadores/as (Gornick & Meyers, 2003).

Com a evolução da entrada da mulher no mercado de trabalho, com o aumento da taxa de atividade por género e com a diminuição dos agregados familiares portugueses, com prevalência das famílias monoparentais do género feminino, e com o aumento da população idosa e inativa, estes e outros fatores, fazem com que se observe várias mudanças na sociedade. Neste contexto, a problemática da conciliação da vida profissional e familiar não pode ser desconsiderada no desenvolvimento atual e no futuro das políticas públicas e sociais (May, 2021).

Em 2019, a Comissão Permanente de Concertação Social apresentou uma proposta que fosse subscrita pelos parceiros sociais no âmbito de um compromisso de trabalho. Este documento propôs que, de 2019 a 2021, fossem considerados os anos da promoção da conciliação da vida profissional e da vida familiar no diálogo social, a criação de iniciativas de promoção da conciliação e o compromisso pelos parceiros na sinalização desta prioridade dentro dos seus círculos. Este compromisso assume uma evidente relevância, pois refere as prioridades do governo quanto a esta temática. Assim, o governo propõe: o lançamento de uma campanha nacional de sensibilização para as questões de conciliação; o reforço no investimento de equipamentos sociais para crianças, pessoas com dependência/deficiência e idosos; melhoria do programa “*Escola a Tempo Inteiro*”; alargamento da majoração do abono de família; reforço das redes empresariais de promoção das práticas de conciliação da vida profissional e familiar; implementação do sistema de acreditação da norma portuguesa (NP) NP 4552/2016; recolha de informação das boas práticas relacionadas à promoção da conciliação; lançamento de programas de formação sobre igualdade e conciliação;

lançamento de concursos de promoção de políticas de conciliação; promoção dos estudos em matéria de impacto económico do trabalho não pago de mulheres e homens e o índice de fecundidade; criação de sistema de certificação de amas; entre outros (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2019).

Em 2018, o Governo apostou no *Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal (3 em Linha)*, que teve como objetivo principal a promoção do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, no centro da igualdade entre os géneros, para permitir a liberdade nas esferas da vida dos cidadãos (Governo Constitucional, 2018).

A NP 4552/2016 (CITE, 2016) definiu alguns requisitos para a criação de um sistema de gestão da conciliação da vida profissional e familiar, sendo aplicada a qualquer tipo de organização. Esta norma encontra-se estruturada de acordo com os valores que permitem garantir o bem-estar, a qualidade de vida e a satisfação dos trabalhadores (CITE, 2016). Em relação a esta norma, importa mencionar o programa *IGen – Fórum Organizações para a Igualdade* fundado em 2013, em cooperação do CITE e do Estado, com várias organizações e empresas que tem como objetivo promover as boas práticas em sede de igualdade e de conciliação da vida profissional e familiar para todos através da partilha de exemplos que se aliam com o interesse na melhoria das condições de trabalho (IGen – Fórum Organizações para a Igualdade, 2017).

Foi com o estabelecimento de um novo estado em Portugal, que o princípio da igualdade de género começou por desenvolver-se através da alteração e criação de legislação e de políticas sociais (Oliveira, Batel & Amâncio, 2020). A nível europeu, as políticas de promoção da igualdade de género “[...] têm inspirado algumas medidas com a intenção de transformarem em valores e práticas numa sociedade que se pretende que seja cada vez mais justa para homens e mulheres.” (Silva, 2020, p. 316).

Segundo as conclusões do *Índice de Igualdade de Género* de 2021 (European Institute for Gender Equality [EIGE], 2020), Portugal encontra-se no décimo quinto lugar na UE com uma pontuação de 62,2/100, encontrando-se abaixo da média europeia, mas com um lugar acima do Índice de 2020. Portugal perde pontos nas desigualdades de género nos domínios do tempo e poder, trabalho e no dinheiro. O IEIG (2020) explica que Portugal tem uma concentração desigual de mulheres e homens na educação e que este é um problema ainda persistente, especialmente porque mais mulheres estudam em áreas como a educação, saúde, assistência social, humanidades e artes. A nível nacional, existem desigualdades de género muito discrepantes a nível da situação financeira, as mulheres continuam a ganhar

muito menos que os homens, em qualquer nível de escolaridade. Por fim, ainda se verificam desigualdades no trabalho doméstico não remunerado, pois as mulheres têm uma maior probabilidade de trabalharem em casa pelo menos mais uma hora que os homens (IEIG, 2020).

Como retratado por Moreira (2021), o direito do trabalho digital deve ser regulado de modo a garantir a igualdade entre os géneros. Para tal, a *Convenção de Istambul* estabeleceu que o *Índice de Género* iria focar-se também na digitalização e no futuro do trabalho. Alguns dos dados de 2020 referem o disposto por Moreira (2021), a área da tecnologia de informação é uma área predominante pelos homens (84%), as mulheres apenas representam 16%.

CITE (2015) refere que em relação às boas práticas para a conciliação da vida profissional e familiar, estas estão agrupadas em duas áreas principais, a forma de organização do tempo de trabalho e os benefícios diretos aos trabalhadores e às suas famílias. Cunha (2018) conclui que num quadro europeu e num estudo comparativo, os países que promovem a igualdade de género no mercado de trabalho e na conciliação da vida profissional e familiar, pela aplicação e desenvolvimento de políticas, têm aumentado a igualdade na partilha das responsabilidades familiares entre os géneros e consequentemente aumentado os níveis de fecundidade. Destacamos que a preconização de boas práticas pelas organizações da economia social, está inerente à RSE, parte integrante da promoção do trabalho digno (OIT, 2022).

Uma forma de promoção das boas práticas da igualdade de género é a atribuição por parte do CITE, do *Prémio Igualdade é Qualidade* (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006), que identifica a mudança da organização face à efetivação das políticas de igualdade de género (Silva, 2020). Destacam-se ainda a Iniciativa EQUAL, o *Prémio Paridade – Mulheres e Homens na Comunicação Social*, as medidas do Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género, as ações do Plano Nacional do Emprego, a definição de políticas na igualdade de remunerações entre os géneros e outras criadas e elaboradas pelo CITE, CIG e pela Comissão para a Igualdade das Mulheres (Silva, 2020).

Por fim, as políticas desenvolvidas, para homens e mulheres, no âmbito da conciliação da vida profissional e familiar devem de forma transversal, têm em “[...] consideración del impacto diferencial que pueden tener dichas políticas sobre los varones y las mujeres u los efectos positivos o negativos em términos de equidad de género. De esta manera, tanto las políticas que directamente operan sobre la conciliación entre trabajo

remunerado y no remunerado [...]”, sendo estes dois últimos, que definem o trabalho remunerado e o trabalho que os/as trabalhadores/as têm em casa, com a família e as responsabilidades domésticas (Aspiazu, 2014, p. 190).

### **3.4 Aportes sobre a Igualdade de Género e a Promoção da Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social**

Na economia social, a questão da igualdade de género, segundo Meira, Martinho e Castro (2020), encontra-se inerente aos direitos humanos, pelo que tem de estar presente nas organizações da economia social enquanto setor social, cívico, económico e político. Segundo Caresia (2017), a paridade de género poderá levar até 70 anos para ser alcançada. Porém, o setor da economia social e o movimento do cooperativismo, modelo reconhecido no que toca ao desenvolvimento e implementação da igualdade de género, segundo Meira, Martinho e Castro (2020) e Meira e Martinho (2020), pode identificar-se como a solução, pois a ACI divulga valores e princípios que permitem o setor ser inclusivo quanto à paridade de género. Deste modo, Vidal (2017, p. 229) refere que:

“[...] las cooperativas (y) también otras empresas de economía social) son especialmente idóneas para la adopción de medidas de acción positiva que faciliten la igualdad entre mujeres y hombres [...] pero tampoco es nuevo constatar que el entorno económico, social y cultural en el que se desenvuelven las organizaciones de economía social influye decisivamente en el mantenimiento en su seno de situaciones de desigualdad en perjuicio de las mujeres [...]”.

Destacamos que, segundo McGinnis (2011), apesar das organizações dos setores público e privado oferecerem, em alguns casos, oportunidades melhores e remunerações mais altas, grande parte da população jovem tem alguma preferência por trabalhar no setor da economia social. Esta situação explica-se pelo facto de apesar da população mais jovem deter mais qualificações académicas, o movimento do voluntariado e da justiça social prevalecem em relação às oportunidades e remunerações (Norris-Tirrel, Rinella & Pham, 2018). Deste modo, as organizações da economia social, também se destacam, pois, podem e devem promover as melhores oportunidades de trabalho, incluindo no seu núcleo que [...] la conciliación laboral y familiar brindará a todos y todas mejores maneras de vivir, el cual es el fin último de la vida.” (Báez, Di Capua & Carosini, 2020, p. 262).

Indo ao encontro do referido anteriormente, o *Plano de Ação para a Economia Social*, já mencionado no Capítulo I, destaca o referido pela OIT, sobre a economia social:

“[...] é um pilar de uma sociedade equilibrada e de um futuro de trabalho centrado no ser humano. Respeitar os valores e princípios da ESS requer que se coloquem as necessidades e os direitos dos trabalhadores, aspirações e direitos de todas as pessoas no centro das políticas e das práticas ao nível da empresa. Os valores, princípios e práticas da ESS podem contribuir para [...] a prossecução do trabalho digno e do desenvolvimento sustentável, que assegure a dignidade, realização pessoal e uma partilha justa dos benefícios para todos.” (OIT, 2022, p. 63).

Como referido no último ponto do Capítulo I, no que concerne à conciliação da vida profissional e familiar e a igualdade de género, os valores e princípios da economia social, interligados e praticados pelas organizações do setor, promovem estes objetivos. Destacamos os seguintes ODS: número 5 (igualdade de género); número 8 (trabalho digno e crescimento económico); número 10 (reduzir as desigualdades). Estas organizações encontram-se no patamar ideal para a promoção e implementação dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Deste modo, as organizações da economia social são as aliadas para a validação e promoção, tanto nas políticas públicas e sociais no âmbito da conciliação e da igualdade de género, como os ODS e como os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (CE, 2021; Guerini & Del Rio, 2021).

## **CAPÍTULO IV - METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO**

---

## **4 Metodologia de Investigação**

O presente capítulo tem como principal objetivo apresentar a metodologia selecionada no presente estudo, através da constatação do problema inicial de investigação, das questões de investigação, dos objetivos, das hipóteses, da caracterização da metodologia e do método de recolha de dados adotado.

### **4.1 Problema de Investigação e Pergunta de Partida**

O problema de investigação do estudo centra-se em compreender quais são as diferenças de género quanto aos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar nas organizações da economia social. Para a funcionalidade e para uma investigação operacional, traduzimos o foco da investigação na seguinte pergunta de partida (Campenhoudt, Marquet & Quivy, 2019), a saber: Existem diferenças entre os/as trabalhadores/as por género das organizações da economia social, quanto aos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar?

#### **4.1.1 Objetivos de Investigação**

Os objetivos constituem um enunciado que declara aquilo necessário para a obtenção de respostas às variáveis, às unidades de análise e para a orientação da investigação e indica qual é a intenção do investigador com o estudo (Freixo, 2011).

Assim, para a realização do estudo selecionamos como objetivo geral: compreender a conciliação da vida profissional e familiar nas organizações da economia social. Segundo Baptista e Sousa (2011) para a realização do objetivo geral, desenvolve-se uma série de objetivos específicos para que estes nos permitem o acesso progressivo aos resultados.

Portanto, procedemos à identificação de oito objetivos específicos (OE):

**OE1** – Compreender os obstáculos que dificultam a conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as nas organizações da economia social;

**OE2** – Compreender os facilitadores que promovem a conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as nas organizações da economia social;

**OE3** – Compreender as diferenças entre os géneros sobre a conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social;

**OE4** – Compreender o nível do impacto dos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social;

**OE5** – Compreender a perceção da conciliação da vida profissional e familiar em função do tipo, atividade/objeto social e dimensão das organizações da economia social;

**OE6** – Compreender se as organizações da economia social promovem a conciliação da vida profissional e familiar aos/as seus/suas trabalhadores/as;

**OE7** – Compreender a influência da vida profissional na vida familiar dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social;

**OE8** – Compreender a influência da vida familiar na vida profissional dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social.

#### **4.1.2 Questões de Investigação**

Mediante a pergunta de partida abordada no ponto 4.1, é necessário orientarmos algumas questões que derivam dos objetivos propostos para o estudo que facilitam a resposta às conclusões finais (Fortin, 2009). Com o presente estudo, através da análise dos resultados, pretendemos obter resposta às seguintes questões (Q):

**Q1** – Quais é que são os obstáculos que, na perspetiva dos/as trabalhadores/as, dificultam a conciliação da vida profissional e familiar?

**Q2** – Quais é que são os facilitadores que, na perspetiva dos/as trabalhadores/as, facilitam a conciliação da vida profissional e familiar?

**Q3** – Quais são as diferenças entre os géneros nos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar?

**Q4** – Qual é o nível de impacto dos facilitadores e dos obstáculos na conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social?

**Q5** – Qual é a perceção entre o tipo, atividade/objeto social e dimensão da organização da economia social, quanto à promoção da conciliação da vida profissional e familiar?

**Q6** – Estarão as organizações da economia social a promover aos/as seus/suas trabalhadores/as a conciliação da vida profissional e familiar?

**Q7** – A vida profissional dos/as trabalhadores/as tem influência na vida sua vida familiar?

**Q8** – A vida familiar dos/as trabalhadores/as tem influência na sua vida profissional?

### **4.1.3 Hipóteses de Investigação**

De acordo com Baptista e Sousa (2011, p. 26) “as hipóteses de investigação são uma resposta prévia ao problema proposto, e “[...] são desenvolvidas com base em estudos anteriormente realizados de acordo com o tema escolhido”. Assim, se uma hipótese é uma preposição que pode prever alguma relação entre variáveis numa sentença afirmativa (Campenhoudt, Marquet & Quivy, 2019; Marconi & Lakatos, 2021), para o presente estudo identificamos as seguintes Hipóteses de Investigação (H):

**H1** – Um dos maiores facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar é a flexibilidade do horário de trabalho (McCampbell, 1996; Thomas & Ganster, 1995).

**H2** – A aposta das organizações em programas de saúde e bem-estar físico e mental permite a conciliação da vida profissional e familiar (Zheng et al., 2015).

**H3** – Não existem diferenças significativas sentidas entre os géneros na conciliação da vida profissional e familiar (Peeters et al., 2005).

**H4** – A promoção da conciliação da vida profissional e familiar é maior nas cooperativas (Arroyo, 2011).

**H5** – O trabalho por turnos é o que tem um impacto mais negativo na conciliação da vida profissional e familiar (Alves, 2021).

**H6** – Não existem diferenças significativas quanto à satisfação da conciliação entre a vida profissional e familiar entre os géneros (Bari & Róbert, 2016).

## **4.2 A Metodologia e o Método de Recolha de Dados**

A presente investigação seguiu um enfoque quantitativo que, segundo Malhotra (2006) define-se pela quantificação dos dados obtidos pelas unidades de análise seleccionados, um número maior da amostra, a coleta de dados estruturada e uma análise estatística elaborada com as funcionalidades do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 26.0 da *International Business Machines Corporation* (IBM).

Releva-se que a metodologia quantitativa selecionada para o presente estudo tem vantagens e desvantagens (Seabra, 2010). Relativamente às vantagens observa-se uma elevada validade externa, a replicabilidade, a possibilidade de generalização, os procedimentos que facilitam a aceitação pelos pares e a capacidade em abranger um maior número de casos. Sobre as desvantagens, temos a baixa validade interna, não retrata especificamente a perspetiva do sujeito e não tem em linha de conta com a subjetividade do investigador (Seabra, 2010).

Este enfoque teve como missão a compreensão das diferenças de género em sede de conciliação da vida profissional e familiar na economia social. A seleção do método quantitativo passa pela caracterização do perfil pessoal, familiar, profissional e académico dos/as participantes, do perfil geral da organização da economia social, dos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar nestas organizações, a influência da vida profissional na vida familiar e da vida familiar na vida profissional, assim como, o impacto dos obstáculos e facilitadores nesta conciliação. Tendo em conta o supramencionado, o tempo e os recursos disponíveis para o presente estudo, a seleção desta metodologia foi a mais adequada. A análise efetiva dos resultados centra-se num estudo descritivo correlacional pois pretendemos descrever o universo da amostra pré-estabelecida e estabelecer a relação com as variáveis definidas. Segundo Fortin (2009) o estudo descritivo correlacional, permite ao investigador explorar e determinar as relações existentes entre as variáveis. Assim, pelo facto de pretendemos analisar as diferenças de género em relação aos obstáculos e facilitadores na conciliação da vida profissional e familiar, a seleção desta opção foi a mais adequada.

#### **4.2.1 Unidades de Análise, Universo e Amostra**

A presente investigação pretende analisar uma população em específico, que cumpra determinados critérios. Segundo Fortin (2009, p. 311) “[...] uma população define-se como um conjunto de elementos (indivíduos, espécies, processos) [...]”. Assim, as unidades de análise selecionadas para o estudo, são os/as indivíduos/as trabalhadores/as do género masculino e do género feminino das organizações da economia social (associações com fins altruísticos; fundações; cooperativas; associações mutualistas; misericórdias; IPSS; entre outras). A seleção destas unidades de análise centra-se no principal objetivo que pretende analisar as diferenças por género dos/as trabalhadores/as, quanto aos obstáculos e aos

obstáculos e facilitadores que consideram ser um entrave e uma mais-valia à conciliação da vida profissional e familiar no seu local de trabalho.

A amostra de um estudo corresponde a uma “[...] fracção da população sobre a qual se faz o estudo. Ela deve ser representativa desta população, isto é, certas características conhecidas da população devem estar presentes em todos os elementos da população.” (Fortin, 2009, p. 311). Optou-se por uma amostra aleatória simples, constituída pelos/as trabalhadores/as das organizações da economia social, esta opção consiste em seleccionar indivíduos de maneira que eles tenham possibilidades iguais de fazer parte da amostra inicial (Fortin, 2009).

O período de aplicação do inquérito por questionário, teve início a 27 de abril de 2022 e término a 12 de junho de 2022. Durante este período, a amostra total do universo identificada foi de 1089 participantes, sendo 414 participantes com o questionário completo e válido, 675 com o questionário parcialmente respondido e inválido, nos parciais incluem-se participantes que não submeteram o questionário, participantes que não cumpriram o requisito e participantes que não responderam ao requisito. Assim, para a análise dos dados no Capítulo V, seleccionamos a amostra das respostas dos/as 414 participantes.

#### **4.2.2 Instrumento de Recolha de Dados**

Para a realização da investigação e da angariação de dados primários, seleccionamos como instrumento de recolha de dados, um inquérito por questionário, desenvolvido e aplicado através da plataforma *LimeSurvey*. De acordo com Fortin (2009, p. 380) este tipo de instrumento de recolha de dados “[...] tem por objectivo recolher informação factual sobre acontecimentos ou situações conhecidas”. Para tal, foi elaborado um questionário (Apêndice I – Inquérito por Questionário) com questões de resposta fechada, de selecção de opções e de selecção dentro de uma escala de Likert de 1 a 5 pontos, que foi depois adaptado à plataforma. As escalas seleccionadas, segundo Cunha (2007) destaca-se por ser composta por um conjunto de opções, aos quais as unidades de análise têm de seleccionar um grau de concordância que pode ter 5, 7 ou 11 níveis.

A selecção deste método de recolha de dados permite uma maior facilidade na distribuição do questionário, na obtenção de respostas completas e na facilitação da construção de uma análise de resultados que vá ao encontro dos objetivos e das hipóteses (H) e que permita responder às questões (Q) e à pergunta de partida. Segundo Cervo e

Bervian (2002) a aplicação de um inquérito por questionário possui algumas vantagens, pois os/as participantes conseguem ter mais confiança nas respostas dado à garantia do anonimato e confidencialidade no preenchimento do mesmo.

Uma vez aplica aplicado este instrumento como método de recolha de dados, procedeu-se ao tratamento dos dados obtidos, com enfoque na análise estatística, que segundo Fortin (2009) é o processo onde os investigadores resumem os dados obtidos nos determinados grupos com auxílio de testes estatísticos. Optou-se pela utilização do programa IBM SPSS *Statistics* 26.0 para o sistema operativo *macOS*. O programa foi selecionado para a análise quantitativa dos resultados, este tipo de análise permite descrever, explicar e prever o comportamento das unidades de análise em relação às variáveis. Neste sentido, o programa permite descrever padrões e tendências de um grande número de respostas (Silva, F., Silva, L. & Barbas, 2006).

### **4.3 Estratégia Metodológica**

Para a aplicação do questionário, desenvolveu-se uma listagem manual de organizações pertencentes às NUTS II, Norte, Centro, Alentejo, Algarve, Área Metropolitana de Lisboa, Região Autónoma dos Açores e Região Autónoma da Madeira para ser possível garantir a diversidade geográfica. Nesta listagem, juntaram-se os contactos de correio eletrónico das organizações da economia social representativas de cada tipo e outras que representam o setor da economia social também com os respetivos contactos. O objeto de estudo desta dissertação foi compartilhado em conjunto com o inquérito por questionário, de forma a solicitar às organizações da economia social a colaboração e partilha do estudo pelos/as seus/suas trabalhadores/as, de forma a ser possível a angariação de um número mínimo de participantes, que permitisse uma análise estatística confiável no programa IBM SPSS *Statistics* 26.0.

Em prol da máxima partilha deste estudo, elaborou-se uma mensagem tipo (Apêndice II) que foi adaptada conforme a organização a contactar. Esta mensagem foi enviada para as organizações da listagem desenvolvida, entre os dias 27 de abril de 2022 e 09 de junho de 2022. A seleção desta estratégia de angariação de respostas ao inquérito por questionário, centrou-se especialmente em dois pontos, a saber: o primeiro porque desta forma foi possível transmitir às organizações informações sobre o estudo que se encontrava a decorrer; segundo

porque foi possível identificar as organizações solícitas e que colaboraram para os resultados do estudo, para que posteriormente lhes fossem enviados os resultados do presente estudo.

#### 4.3.1 Construção do Instrumento de Recolha de Dados

O questionário elaborado como instrumento de recolha de dados encontra-se dividido em 11 grupos. Os grupos encontram-se indicados no seguinte quadro (Quadro 9) com os seus respetivos conteúdos. Os grupos que abordam a caracterização pessoal, familiar, profissional e académica foram ordenados para o fim do instrumento de recolha de dados por estratégia, deste modo os/as participantes responderam no início aos grupos mais extensos que requeriam uma maior concentração na leitura e tempo, facilitando a sua resposta ao questionário.

*Quadro 9 – Síntese dos grupos e conteúdos do inquérito por questionário*

Grupos	Conteúdo
<b>Grupo A</b>	Aborda a influência da vida profissional na vida familiar.
<b>Grupo B</b>	Aborda a influência da vida familiar na vida profissional.
<b>Grupo C</b>	A seleção dos maiores obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar.
<b>Grupo D</b>	Aborda a promoção da conciliação da vida profissional familiar, o clima organizacional e a cultura na organização.
<b>Grupo E</b>	Aborda a análise dos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar na organização.
<b>Grupo F</b>	Aborda o impacto dos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar.
<b>Grupo G</b>	Aborda o perfil pessoal do/a participante.
<b>Grupo H</b>	Aborda o perfil familiar do/a participante.
<b>Grupo I</b>	Aborda o nível de escolaridade do/a participante.
<b>Grupo J</b>	Aborda o perfil profissional do/a participante.
<b>Grupo K</b>	Aborda o perfil da organização da economia social do/a participante.

*Fonte: Elaboração própria.*

No início do inquérito por questionário na plataforma *LimeSurvey*, colocou-se, conforme as normas do Instituto Politécnico do Porto (IPP), uma nota informativa e um consentimento sobre o método de recolha de dados, para que os/as participantes pudessem estar a par do processo de tratamento dos dados. Para análise da conformidade do inquérito por questionário face ao *Regulamento de Proteção de Dados*, solicitou-se ao Encarregado

de Proteção de Dados do IPP um parecer sobre o mesmo (Anexo I). Destacamos que, de forma a restringir o questionário apenas aos/as trabalhadores/as das organizações da economia social, elaborou-se uma questão com um requisito, onde os/as participantes selecionaram “Sim” ou “Não”, antes de terem acesso às restantes questões. Este requisito questionava se o/a participante se encontrava a trabalhar numa organização do setor da economia social no momento da aplicação do questionário.

Relativamente à avaliação da influência da vida profissional na vida familiar (Grupo A) e da influência da vida familiar na vida profissional (Grupo B), adaptamos para o tema deste estudo algumas questões da versão portuguesa elaborada por Silva (2007) e que foram desenvolvidas no âmbito do projeto FamWork de 2002 (Schneewind et al., 2005). Para a adaptação das questões foi solicitado à investigadora associada do projeto o aval para a adaptação destas (Anexo II). A investigadora forneceu o Relatório do projeto FamWork (Schneewind et al., 2005) e deu o seu aval positivo para a adaptação das questões da versão portuguesa.

As perguntas adaptadas fazem parte do instrumento de medida da influência recíproca da atividade profissional e vida familiar da autora, deste instrumento adaptamos as seguintes, a saber:

“1. Devido à minha vida actividade profissional sinto-me demasiado cansada para fazer as coisas que tenho que fazer em casa. [...] 3. Devido à minha actividade profissional tenho menos tempo para as actividades em casa. [...] 6. Não me consigo desligar das preocupações profissionais quando estou em casa. [...] 8. A minha vida familiar ajuda-me a descansar e sentir-me preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte. [...] 11. O afecto e a consideração que recebo em casa dão-me mais autoconfiança na minha actividade profissional. 12. As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso dedicar à minha actividade profissional; 13. Não me consigo desligar das preocupações familiares ou pessoais durante a actividade profissional. [...] 17. As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais; 18. As minhas obrigações familiares impedem-me de ter o tempo que gostaria para a minha actividade profissional/carreira. 19. A minha actividade profissional dificulta o cumprimento das minhas obrigações familiares.” (Silva, 2007, pp. 224-225)

Estas afirmações foram adaptadas para o tema do estudo e aplicadas no Grupo A e no Grupo B do inquérito por questionário (Apêndice I) da seguinte forma, a saber: A minha vida profissional permite-me o cumprimento das minhas obrigações familiares; A minha

vida profissional deixa-me demasiado/a cansado/a para tratar das atividades relacionadas com a minha vida familiar; Quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho. A minha vida familiar ajuda-me a descansar e a sentir-me preparado/a para enfrentar os desafios da minha vida profissional; As minhas obrigações familiares não me permitem estar concentrado/a no trabalho; O afeto e a consideração que recebo da família dão-me mais autoconfiança na minha vida profissional; As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que tenho para me dedicar à minha vida profissional; Não consigo desligar-me das preocupações familiares na minha vida profissional. As restantes afirmações são de elaboração própria. Nestes dois grupos do inquérito por questionário aplicamos uma Escala de Likert de 1 a 5, as seguintes opções: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Sem Opinião; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente.

Elaboramos com base na literatura de Sirgy e Lee (2017), Costa (2012), Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) e na CITE (2015) uma lista com várias opções disponibilizadas no Grupo C do inquérito por questionário para que o/a participante selecionasse aquela que considerava como maior facilitador e como maior obstáculo à conciliação da vida profissional e familiar (Quadro 10).

**Quadro 10** – Lista de opções de obstáculos e facilitadores

<b>Obstáculos</b>	<b>Facilitadores</b>
Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.	Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.
Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.	Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.
Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.	Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.
Impossibilidade de acesso ao banco de horas.	Possibilidade de acesso ao banco de horas.
Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário.	Possibilidade de atribuição do dia de aniversário.
Inexistência de licença de formação.	Existência de licença de formação.
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos trabalhadores.	Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos trabalhadores.
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos trabalhadores	Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos trabalhadores.
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos trabalhadores.	Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos trabalhadores.
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.	Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.

Inflexibilidade na marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.	Flexibilidade na marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.
Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias.	Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias.
Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.	Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.
Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho.	Flexibilidade no acesso ao teletrabalho.
Sem prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos trabalhadores.	Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos trabalhadores.

Fonte: *Elaboração própria com base em Sirgy e Lee (2017), CITE (2015), Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) e Costa (2012).*

Para compreendermos se a organizações da economia social onde o/a participante se encontrava a trabalhar promovia a conciliação da vida profissional e familiar e o nível de satisfação destes/as com a cultura e clima organizacional atual (Grupo D), aplicamos uma Escala de Likert de 1 a 5, com as seguintes opções: 1 - De modo nenhum; 2 - Um bocado; 3 - Até certo ponto; 4 - Bastante; 5 - Fortemente.

Para a classificação dos níveis de facilitação e dificultação dos obstáculos e dos facilitadores que existem na organização da economia social onde o/a participante se encontrava a trabalhar (Grupo E), por seguimento da listagem elaborada para o Grupo C (Quadro 10) com os obstáculos e facilitadores (Sirgy & Lee, 2017; Costa, 2012; Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006; CITE, 2015), aplicamos uma Escala de Likert com as seguintes opções, a saber: 1 - Dificulta muito; 2 - Dificulta; 3 - Sem opinião; 5 - Facilita; 6 - Facilita muito; Não aplicável.

Apara a aferição do impacto dos obstáculos e dos facilitadores elaboramos para avaliação do impacto dos facilitadores e obstáculos na conciliação da vida profissional e familiar (Grupo F), aplicamos uma Escala de Likert, mas com as opções diferentes da escala anteriormente apresentada. As opções desta escala são as seguintes, a saber: 1 - Muito baixo; 2 - Baixo; 3 - Médio; 4 - Alto; 5 - Muito alto.

Por último, incluímos alguns grupos que pretendiam classificar o perfil pessoal (Grupo G), o perfil familiar (Grupo H), a escolaridade (Grupo I), o perfil profissional (Grupo J) e o perfil da organização da economia social (Grupo K).

De forma a explicarmos os estudos e as respetivas escalas selecionadas para cada grupo de questões, elaboramos a Quadro 11 que resume o constructo do inquérito por questionário.

**Quadro 11 – Resumo do constructo, autores/as e escalas utilizadas no inquérito por questionário**

Constructo	Autores/as	Escalas
<b>Influência da vida profissional na vida familiar.</b>	Elaboração própria e adaptação da versão portuguesa de Silva (2007) adaptada do Projeto FamWork de Schneewind et al. (2005).	Escala de Likert de 1 a 5: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Sem opinião; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente.
<b>Influência da vida familiar na vida profissional.</b>	Elaboração própria e adaptação da versão portuguesa de Silva (2007) adaptada do Projeto FamWork de Schneewind et al. (2005).	Escala de Likert de 1 a 5: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Sem opinião; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente.
<b>O papel da organização na conciliação da vida profissional e familiar.</b>	Elaboração própria.	Escala de Likert de 1 a 5: 1- De modo nenhum; 2- Um bocadinho; 3- Até certo ponto; 4- Bastante; 5- Fortemente.
<b>Obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar na organização.</b>	Lista de opções de elaboração própria com base nos facilitadores e obstáculos retratados em Sirgy e Lee (2017), Costa (2012), CITE (2015) e Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006).	Escala de Likert de 1 a 5: 1- Dificulta muito; 2- Dificulta; 3- Sem opinião. 4- Facilita; 5- Facilita muito; Não aplicável.
<b>Impacto dos facilitadores e dos obstáculos na conciliação da vida profissional e familiar.</b>	Elaboração própria.	Escala de Likert de 1 a 5: 1 – Muito baixo. 2 – Baixo. 3 – Médio. 4 – Alto. 5 – Muito alto.

Fonte: Elaboração própria.

#### 4.3.1.1 Aplicação do Pré-Teste

Previamente, antes da aplicação efetiva do inquérito por questionário, procedeu-se à realização de um pré-teste com 5 participantes, que decorreu a 26 de abril de 2022. O objetivo do pré-teste foi o de compreender a objetividade e clareza do funcionamento do instrumento de recolha de dados e a determinação do tempo previsto para o seu preenchimento (Gerhardt & Silveira, 2009). Após a sua aplicação, os/as participantes

referiram que o questionário estava em pleno funcionamento, que a plataforma funcionava corretamente e que, a organização do mesmo permitiu a clareza na leitura das questões e opções de resposta. Concluiu-se uma média de 15 minutos para o tempo médio previsto para o preenchimento. Assim, como não houve sugestões de correção, aplicou-se efetivamente o mesmo modelo utilizado no pré-teste na recolha de dados oficial que decorreu de 27 de abril de 2022 a 12 de junho de 2022.

#### **4.4 Técnicas Estatísticas para o Tratamento de Dados**

É através do tratamento de dados que responderemos aos principais objetivos do estudo e testar as hipóteses definidas. Para tal, selecionamos os seguintes métodos estatísticos: estatísticas descritivas (frequências, medidas de localização, medidas de dispersão e representações gráficas) e tabulações cruzadas; testes não-paramétricos de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis; Análise de Clusters.

Com o objetivo de analisar as diferenças de género na conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social, seguiram-se diversas abordagens estatísticas. Para cada objetivo analisaram-se as estatísticas descritivas das variáveis incluídas. Para além da análise das estatísticas descritivas realizou-se uma análise inferencial para testar a significância do género, do número de ascendentes e descendentes a cargo, o tipo de vínculo/contrato de trabalho, a modalidade de horário, o tipo de organização, a dimensão da organização e a atividade principal/objeto social, na influência à resposta dada. Para o efeito, aplicamos testes não-paramétricos: o teste de Mann-Whitney para duas amostras independentes e o teste de Kruskal-Wallis para 3 ou mais amostras independentes. No teste de Kruskal-Wallis, no caso de existirem diferenças estatisticamente significativas e uma vez que o teste não identifica onde essas ocorrem, procedeu-se à comparação de média das ordens para identificar os grupos onde as distribuições são significativamente diferentes, conforme descrito em Marôco (2021). Na análise utilizou-se o nível de significância ( $\alpha$ ) de 5%. Destacamos que nas tabelas sobre os resultados dos testes de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis, reportamos apenas, os resultados em que houve a rejeição da hipótese nula, com diferenças estatisticamente significativas (nível de significância ( $\alpha$ ) = 5%).

Recorreu-se também à análise de Clusters, técnica exploratória de análise multivariada, para averiguar a existência de grupos homogêneos de participantes quanto ao

grau de impacto dos facilitadores e obstáculos na conciliação da vida profissional e familiar, seguida de uma análise das principais características desses grupos. Na análise de Clusters utilizou-se, numa primeira fase, o agrupamento hierárquico com o método de Ward e a *Squared Euclidean Distance* como medida de dissimilaridade entre os/as participantes. Após a análise do dendrograma (Apêndice VI), a decisão sobre o número de Clusters a reter baseou-se no  $R^2$  conforme descrito em Marôco (2021). Posteriormente, a classificação dos/as participantes foi refinada através do procedimento não hierárquico *k-means* (Marôco, 2021). Procedeu-se, ainda, à análise estatística F da ANOVA dos Clusters para avaliar o quanto as variáveis utilizadas discriminam os grupos.

## **CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

---

## **5 Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados**

O presente Capítulo aborda a análise e discussão dos resultados obtidos com instrumento de recolha de dados (Apêndice I), com abordagem aos objetivos e hipóteses propostas no Capítulo anterior. O processo de recolha de dados através do inquérito por questionário aplicado pela plataforma *LimeSurvey* permitiu a obtenção de 414 respostas válidas. Estas respostas foram analisadas no programa IBM SPSS *Statistics* 26.0 e encontram-se apresentadas nos pontos seguintes. Para a análise no programa aplicamos a lógica dos códigos das perguntas e respostas descritas no Apêndice III.

### **5.1 Caracterização dos/as Participantes e das Organizações**

A seguinte análise comporta as respostas dos grupos sobre o perfil profissional, o perfil familiar, a escolaridade, o perfil profissional e o perfil da organização da economia social (Grupo G, H, I, J e K) do inquérito por questionário (Apêndice I) e encontra-se apresentada através da análise das estatísticas descritivas, das frequências e das tabulações cruzadas.

#### **— Caracterização dos/as Participantes**

A amostra constitui-se por 414 participantes, deste número observa-se que a maioria dos/as participantes são do género feminino (86%), sendo 14% dos/as participantes do género masculino (Tabela 1). Estes valores retratam as estimativas do número de mulheres no setor da economia social que, segundo os dados previstos, o género mais predominante no número de trabalhadores/as do setor é o género feminino (Martinho & Parente, 2018; Paiva et al., 2015; CIG, 2021; INE, 2018a).

A maioria dos/as participantes encontram-se nas faixas etárias dos 40 aos 49 anos (33,8%) e dos 30 aos 39 anos (27,5%). Relativamente às faixas etárias mais comuns por género, observamos na Tabela 1 que ambos se situam entre os 40 e os 49 anos, nomeadamente 33,4% no género feminino e 36,2% no género masculino. Verifica-se uma predominância do género masculino na faixa etária dos 60 aos 69 anos e dos 40 aos 49 anos, o género feminino predomina na faixa dos 50 aos 59 anos. Na faixa etária dos 70 ou mais anos apenas se observa participantes do género feminino (0,3%).

Em relação ao estado civil dos/as participantes, constatamos na Tabela 1 que, estes encontravam-se maioritariamente casados/as (52,2%), tendo-se observado a mesma predominância nas percentagens por género. Observa-se apenas participantes com o estado civil de viúvo/a no género feminino (1,1%). A união estável (19%) é o estado civil que predomina no género masculino.

O nível de escolaridade dos/as participantes centra-se, maioritariamente, nos níveis superiores, nomeadamente na licenciatura/bacharelato, no mestrado e no doutoramento, procedendo um total de 75,2%. Ao nível da licenciatura/bacharelato observamos que 53,9% detém este nível, ocorrendo a mesma situação nas respostas por género. Constatou-se a predominância de participantes do género masculino face ao nível de escolaridade de mestrado (27,6%) e doutoramento (5,2%) e em comparação com o género feminino este predomina em níveis mais baixos de escolaridade, como o Ensino Secundário (13,2%) e o 3.º Ciclo do Ensino Básico (3,9%) (Tabela 1).

**Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica dos/as participantes**

Variáveis	Total		Género			
	N	%	Feminino		Masculino	
Género	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Faixa etária</b>						
18 – 29 anos	46	11,1%	38	10,7%	8	13,8%
30 – 39 anos	114	27,5%	98	27,5%	16	27,6%
40 – 49 anos	140	33,8%	119	33,4%	21	36,2%
50 – 59 anos	93	22,5%	83	23,3%	10	17,2%
60 – 69 anos	20	4,8%	17	4,8%	3	5,2%
70 ou mais anos	1	0,2%	1	0,3%	0	0%
<b>Estado civil</b>						
Casado/a	216	52,2%	189	53,1%	27	46,6%
Divorciado/a	29	7%	26	7,3%	3	5,2%
Separado/a	10	2,4%	5	1,4%	5	8,6%
Solteiro/a	87	21%	76	21,3%	11	20,7%
União de Facto	68	16,4%	56	15,7%	12	19%
Viúvo/a	4	1%	4	1,1%	0	0%
<b>Escolaridade</b>						
Sem nível de escolaridade	2	0,5%	2	0,6%	0	0%
1.º ciclo do ensino básico	4	1%	4	1,1%	0	0%
2.º ciclo do ensino básico	3	0,7%	3	0,8%	0	0%
3.º ciclo do ensino básico	14	3,4%	14	3,9%	0	0%
Ensino secundário	49	11,8%	47	13,2%	2	3,4%
Ensino secundário profissional	21	5,1%	19	5,3%	2	3,4%
Ensino pós-secundário	10	2,4%	8	2,2%	2	3,4%
Licenciatura/Bacharelato	223	53,9%	190	53,4%	33	56,9%
Mestrado	79	19,1%	63	17,7%	16	27,6%
Doutoramento	9	2,2%	6	1,7%	3	5,2%
<b>Total</b>	414	100%	356	86%	58	14%

**Legenda:** N – Número; % - Percentagem.

Fonte: *Elaboração própria.*

### — Caracterização do Perfil Familiar

Na Tabela 2 apresentamos os dados relativos à caracterização do perfil familiar dos/as participantes. Constatamos que o número de pessoas do agregado familiar situou-se nas três (32,1%). Sobre esta opção verifica-se a mesma predominância para o género feminino (32%) e masculino (32,8%). Face às restantes opções, quanto maior o número de pessoas no agregado familiar, mais alta é a percentagem dos/as participantes do género feminino, observa-se, também neste género, uma predominância nos agregados com quatro pessoas e cinco ou mais pessoas. No género masculino a opção mais seleccionada é a de duas pessoas no agregado familiar (29,3%).

Relativamente aos descendentes a cargo, na Tabela 2, observa-se que 36% dos/as participantes referem não ter nenhum descendente a cargo e 35% referem ter um descendente a cargo. Na análise do género feminino existe predominância nas opções com um descendente a cargo (37,1%) e nenhum descendente a cargo (34%), a mesma situação para o género masculino para a primeira (22,4%) e para a segunda (48,3%). Em relação à opção com dois descendentes a cargo, observamos que é o género feminino o que predomina (22,8%) e, face à opção com três descendentes a cargo, é o género masculino que apresenta uma percentagem maior (6,9%).

Na Tabela 2 observamos que quanto aos ascendentes a cargo a maioria dos participantes refere não ter nenhum ascendente a cargo (74,9%), esta situação retrata-se também no género feminino com 75% e no género masculino com 74,1%. Observamos o género masculino predomina nas percentagens face às opções de um ascendente a cargo (15,5%) e três ascendentes a cargo (3,4%). É apenas no género feminino que constatamos a seleção da opção de quatro ascendentes a cargo (0,3%) e a opção de cinco ou mais ascendentes a cargo (0,3%).

**Tabela 2 – Caracterização do perfil familiar dos/as participantes**

Variáveis	Género	Total		Género			
		N	(%)	Feminino		Masculino	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)
		414	100%	356	86%	58	14%
<b>Agregado familiar</b>							
	1	53	12,8%	43	12,1%	10	17,2%
	2	103	24,9%	86	24,2%	17	29,3%
	3	133	32,1%	114	32%	19	32,8%
	4	92	22,2%	83	23,3%	9	15,5%
	5 ou mais	33	8%	30	8,4%	3	5,2%
<b>Descendentes</b>							

0	149	36%	121	34%	28	48,3%
1	145	35%	132	37,1%	13	22,4%
2	93	22,5%	81	22,8%	12	20,7%
3	22	5,3%	18	5,1%	4	6,9%
4	5	1,2%	4	1,1%	1	1,7%
5 ou mais	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Ascendentes</b>						
0	310	74,9%	267	75%	43	74,1%
1	49	11,8%	40	11,2%	9	15,5%
2	40	9,7%	36	10,1%	4	6,9%
3	13	3,1%	11	3,1%	2	3,4%
4	1	0,2%	1	0,3%	0	0%
5 ou mais	1	0,2%	1	0,3%	0	0%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>100%</b>	<b>356</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Legenda:** N – Número; % - Percentagem.

Fonte: *Elaboração própria.*

### — Caracterização do Perfil Profissional

Na caracterização da atividade profissional dos participantes (Tabela 3), quanto ao tempo de trabalho na sua atual organização da economia social, observamos valores mais altos dos 11 aos 20 anos (27,5%) e dos 6 aos 10 anos de trabalho (20,8%). Relativamente à análise por género, constatou-se a predominância do género feminino nos anos de trabalho compreendidos entre os 11 e os 40 anos (50,7%) enquanto o género masculino apresenta valores mais altos entre menos de 1 ano a 10 anos de trabalho (65,5%). Constata-se que o género masculino apresenta um valor superior no tempo de trabalho dos 41 ou mais anos (1,7%).

Sobre a categoria de vínculo ou contrato de trabalho dos/as participantes constatou-se a predominância no tipo de contrato sem termo (72,5%) e do contrato a termo certo ou a termo incerto (20,5%). Tanto no género feminino como no género masculino estas duas categorias de contrato de trabalho apresentam valores mais elevados, como os 19,4% do contrato a termo certo ou incerto e dos 73,6% do contrato sem termo para o género feminino e para o género masculino 27,6% para as primeiras categorias de contrato e 65,5% para o segundo. Verifica-se apenas no género feminino participantes com um contrato de prestação de serviços (3,4%). No género masculino o acordo de trabalho cooperativo predomina com 1,7%. Relativamente a outras opções de resposta, constatamos uma predominância na opção por contrato de estágio profissional predominante no género masculino (1,7%) em relação ao feminino (0,8%). Observamos também, participantes que referiram outras opções, “Efetivo”, “Indeterminado”, “Contrato a *part-time*”, “Membro de Ordem Estatutário” e “Contrato em Comissão de Serviço” (Tabela 3).

Em continuação da análise da Tabela 3, na modalidade de horário de trabalho a opção de horário rígido (52,4%) é a que apresenta um valor mais alto, a mesma situação observa-se no género feminino (52,8%) e no género masculino (50%). Relativamente ao género feminino, este predomina quanto ao horário de trabalho por turnos (7,9%) e em outras modalidades (2,2%). Destacamos outras opções descritas pelos/as participantes como: “Flexibilidade de horário para a presença nas aulas”; “Horário ajustável para as necessidades pessoais/familiares”; “Teletrabalho ajustável”; “Redução de 2 horas para a amamentação materna”. É apenas no género masculino que os participantes predominam na modalidade de isenção de horário de trabalho (13,8%).

**Tabela 3 – Caracterização da atividade profissional dos/as participantes**

Variáveis	Total		Género			
	N	(%)	Feminino		Masculino	
Género	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Tempo de trabalho na organização</b>						
Menos de 1 ano	45	10,9%	36	10,1%	9	15,5%
1 a 5 anos	82	19,8%	68	19,1%	14	24,1%
6 a 10 anos	86	20,8%	71	19,9%	15	25,9%
11 a 20 anos	114	27,5%	102	28,7%	12	20,7%
21 a 30 anos	65	15,7%	60	16,9%	5	8,6%
31 a 40 anos	20	4,8%	18	5,1%	2	3,4%
41 ou mais anos	2	0,5%	1	0,3%	1	1,7%
<b>Tipo de vínculo/contrato de trabalho</b>						
Contrato a termo (certo ou incerto)	85	20,5%	69	19,4%	16	27,6%
Contrato sem termo	300	72,5%	262	73,6%	38	65,5%
Contrato de prestação de serviços	12	2,9%	12	3,4%	0	0%
Acordo de trabalho cooperativo	2	0,5%	1	0,3%	1	1,7%
Outro	15	3,6%	12	2,9%	3	5,2%
<b>Modalidade de horário de trabalho</b>						
Horário flexível	87	21%	70	19,7%	17	29,3%
Horário rígido	217	52,4%	188	52,8%	29	50%
Horário desfasado	15	3,6%	13	3,7%	2	3,4%
Horário por turnos	29	7%	28	7,9%	1	1,7%
Jornada contínua	16	3,9%	15	4,2%	1	1,7%
Meia jornada (part-time)	9	2,2%	9	2,5%	0	0%
Isenção de horário	33	8%	25	7%	8	13,8%
Outro	8	1,9%	8	2,2%	0	0%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>100%</b>	<b>356</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Legenda:** N – Número; % - Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

### — Caracterização das Organizações da Economia Social

Por último, apresentamos a caracterização das organizações da economia social onde os/as participantes se encontravam a trabalhar no momento da aplicação do inquérito por

questionário (Tabela 4). As categorias de organizações que se destacam são: as IPSS (37,4%); as Misericórdias (18,6%); e as Cooperativas (15%). O género feminino predomina nas Cooperativas (15,7%) e nas IPSS (40,2%), em contrapartida, nas restantes opções, é o género masculino que apresenta valores mais altos, como, por exemplo, o caso das Associações Mutualistas (34,3%), das Misericórdias (22,4%) e das Fundações (10,3%). Este género também predomina em outras opções de resposta, destacando-se na resposta de ONG (5,1%). Outras respostas também foram apresentadas, tais como: “Associação sem fins lucrativos” e “Associação profissional” que se enquadram na opção pré-definida de Associação com fins altruísticos e, também, a opção “Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados” que se enquadra na opção de Cooperativa.

Após estes resultados e num momento comparativo com a CSES de 2016 relatamos que face ao grande número de Associações constituídas como IPSS a maioria dos seus/suas trabalhadores/as costuma associar o tipo de organização à última designação (IPSS). Nesta CSES os dados das Misericórdias e das Cooperativas encontram-se em segundo e terceiro lugar, respetivamente, correspondendo aos resultados apresentados na Tabela 4 (CASES, 2019a).

Relativamente à atividade principal ou objeto social da organização da economia social onde o/a participante se encontrava a trabalhar, destacamos os valores apresentados nos serviços sociais, ação social e solidariedade social (56,8%), na saúde (13,5%) e na educação (10,1%). Estes resultados corroboram com os dados da CSES de 2016, onde a saúde, os serviços sociais e a educação apresentam os valores mais altos face ao emprego remunerado (CASES, 2019a). As áreas de atividade onde o género feminino apresenta uma maior predominância são nos serviços sociais, ação social e solidariedade social (51,4%) e na educação (10,7%), já o género masculino predomina na saúde (19,6%), nos serviços profissionais, científicos e administrativos (5,2%) e na filantropia e promoção do voluntariado (5,2%). Apenas se observa participantes do género feminino nas atividades das áreas: agrícola, produção operária, artesanato e pesca (1,2%); comércio, consumo e comercialização (0,6%); religião (0,3%).

Sobre as principais localizações das organizações da economia social por NUTS II, a maioria centrava-se na região Norte (33,6%), na Área Metropolitana de Lisboa (25,1%) e no Centro (10,3%). Estes valores vão ao encontro dos dados da CSES de 2016, pois são estas as regiões que apresentam o maior número de organizações da economia social. O género feminino em relação ao masculino, predomina na Área Metropolitana de Lisboa (26,1%), na

região Centro (21,1%) e na Região Autónoma da Madeira (6,5%). O género masculino encontra-se com valores maiores na região Norte (55,2%) e na Região Autónoma dos Açores (5,2%).

A última variável da caracterização da organização da economia social relaciona-se com a sua dimensão quanto ao número de trabalhadores/as que, segundo a análise dos dados, situava-se entre os 51 e 250 (36,2%) e entre os 11 e 50 (35%). O género feminino encontra-se com predominância nas organizações dos 51 a 250 (38,5%) e nas de 3 a 10 (10,7%), á medida em que, o masculino predomina nas de 11 a 50 (43,1%) e nas organizações maiores de 251 ou mais trabalhadores/as (24,1%) (Tabela 4).

**Tabela 4 – Caracterização da organização da economia social de trabalho dos/as participantes**

Variáveis	Género					
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Género</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Tipo de organização</b>						
Associação com fins altruísticos	24	5,8%	20	5,6%	4	6,9%
Associação Mutualista	35	8,5%	23	6,5%	12	34,3%
Cooperativa	62	15%	56	15,7%	6	10,3%
Fundação	36	8,7%	30	8,4%	6	10,3%
IPSS	155	37,4%	143	40,2%	12	20,7%
Misericórdia	77	18,6%	64	18%	13	22,4%
Outro/a	25	6%	20	5,6%	5	8,6%
<b>Atividade/objeto social da organização</b>						
Agrícola, produção operária, artesanato e pesca	5	1,2%	5	1,2%	0	0%
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional	5	1,2%	4	1,1%	1	1,7%
Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	4	1%	2	0,6%	2	3,4%
Comércio, consumo e comercialização	2	0,5%	2	0,6%	0	0%
Crédito	7	1,7%	5	1,4%	2	3,4%
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto	9	2,2%	7	2%	2	3,4%
Desenvolvimento comunitário e económico e habitação	5	1,2%	4	1,1%	1	1,7%
Educação	42	10,1%	38	10,7%	4	6,9%
Filantropia e promoção do voluntariado	4	1%	1	0,3%	3	5,2%
Religião	1	0,2%	1	0,3%	0	0%
Saúde	56	13,5%	45	12,6%	11	19,6%
Serviços profissionais, científicos e administrativos	9	2,2%	6	1,7%	3	5,2%
Serviços sociais, ação social e solidariedade social	235	56,8%	213	51,4%	22	37,9%
Outro/a/as	30	7,2%	23	6,5%	7	12,1%
<b>Localização da organização (NUTS II)</b>						
Alentejo	15	3,6%	14	3,9%	1	1,7%
Algarve	46	11,1%	41	11,5%	5	8,6%
Área Metropolitana de Lisboa	104	25,1%	93	26,1%	11	19%
Centro	80	10,3%	75	21,1%	5	8,6%
Norte	139	33,6%	107	30,1%	32	55,2%
Região Autónoma da Madeira	24	5,8%	23	6,5%	1	1,7%
Região Autónoma dos Açores	6	1,4%	3	0,8%	3	5,2%
<b>Dimensão da organização</b>						
3 a 10 trabalhadores	44	10,6%	38	10,7%	6	10,3%

11 a 50 trabalhadores	145	35%	120	33,7%	25	43,1%
51 a 250 trabalhadores	150	36,2%	137	38,5%	13	22,4%
251 ou mais trabalhadores	75	18,1%	61	17,1%	14	24,1%
<b>Total</b>	414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % - Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

## **5.2 Análise dos Resultados sobre os Obstáculos e Facilitadores**

### **5.2.1 Análise dos Obstáculos e Facilitadores à Conciliação da Vida Profissional e Familiar**

Este ponto de análise visa dar resposta aos objetivos de investigação que pretendem compreender os obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar e as diferenças de género. O OE1 e o OE2 pretendem compreender os obstáculos e os facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar considerados pelos/as participantes. Numa primeira fase solicitou-se aos/as participantes que seleccionassem, entre um conjunto de fatores, o maior obstáculo e o maior facilitador na conciliação da vida profissional e familiar (Grupo C) (Apêndice I).

#### **— Análise dos Obstáculos e Facilitadores**

Relativamente aos dados dos obstáculos e facilitadores, com análise das frequências e das tabulações cruzadas (Tabela 5), verificamos como maiores obstáculos a inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental (16,7%), a inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho (11,6%), a inflexibilidade no acesso ao teletrabalho (9,9%) e a dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares (8,2%). Como maiores facilitadores identificamos a facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares (26,3%), a flexibilidade na escolha de dias de folga e férias (13%), a flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho (12,8%) e a flexibilidade de acesso ao teletrabalho (11,1%).

### — Análise do Género quanto aos Obstáculos e Facilitadores

Relativamente ao objetivo que visa compreender as diferenças entre os géneros sobre a conciliação da vida profissional e familiar (OE3) constatamos num primeiro momento uma análise das estatísticas descritivas e num segundo momento o teste de Mann-Whitney. Na análise dos dados das tabulações cruzadas, o género feminino considera como maior obstáculo a inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental (18%) e o género masculino considera a inflexibilidade no acesso ao teletrabalho como maior obstáculo (17,2%). A facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares é um dos maiores facilitadores apontados pelo género feminino (27,8%) e pelo género masculino (17,2%).

**Tabela 5 – Análise dos resultados dos obstáculos e facilitadores**

Variáveis	Gênero					
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Gênero</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Obstáculos</b>						
Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares	34	8,2%	25	7%	9	15,5%
Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família	19	4,6%	15	4,2%	4	6,9%
Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família	24	5,8%	21	5,9%	3	5,2%
Impossibilidade de acesso ao banco de horas	29	7%	24	6,7%	5	8,6%
Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário	28	6,8%	25	7%	3	5,2%
Inexistência de licença de formação	10	2,4%	10	2,8%	0	0%
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos trabalhadores	29	7%	23	6,5%	6	10,3%
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos trabalhadores	12	2,9%	10	2,8%	2	3,4%
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos trabalhadores	21	5,1%	19	5,3%	2	3,4%
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental	69	16,7%	64	18%	5	8,6%
Inflexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.	17	4,1%	15	4,2%	2	3,4%
Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias	25	6%	22	6,2%	3	5,2%
Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho	48	11,6%	45	12,6%	3	5,2%
Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho	41	9%	31	8,7%	10	17,2%
Sem prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos trabalhadores	8	1,9%	7	2%	1	1,7%
<b>Facilitadores</b>						
Existência de licença de formação	1	0,2%	1	0,3%	0	0%
Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares	109	26,3%	99	27,8%	10	17,2%
Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família	34	8,2%	25	7%	9	15,5%
Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família	33	8%	26	7,3%	7	12,1%
Flexibilidade no acesso ao teletrabalho	46	11,1%	41	11,5%	5	8,6%
Flexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização	10	2,4%	8	2,2%	2	3,4%

Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias	54	13%	49	13,8%	5	8,6%
Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho	53	12,8%	44	12,4%	9	15,5%
Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos trabalhadores	5	1,2%	3	0,8%	2	3,4%
Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos trabalhadores	8	1,9%	6	1,7%	2	3,4%
Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental	15	3,6%	14	3,9%	1	1,7%
Possibilidade de acesso ao banco de horas	26	6,3%	23	6,5%	3	5,2%
Possibilidade de atribuição do dia de aniversário	14	3,4%	11	3,1%	3	5,2%
Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos trabalhadores	6	1,4%	6	1,7%	0	0%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>100%</b>	<b>356</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

## — Análise do Género quanto aos Obstáculos e Facilitadores das Organizações da Economia Social

Procurou-se ainda conhecer os principais obstáculos e facilitadores na conciliação da vida profissional e familiar na organização da economia social (Grupo E) (Apêndice I). De forma a irmos ao encontro do proposto no objetivo OE3 que pretende compreender as diferenças entre os géneros na conciliação da vida profissional e familiar, a análise das respostas encontra-se apresentada com base nas tabulações cruzadas entre o género e os níveis de dificuldade e facilitação dos obstáculos e facilitadores,

A análise das respostas ao Grupo E (Apêndice I) identifica as opções existentes nas organizações da economia social e aquelas que na Escala de Likert facilitam ou dificultam a conciliação da vida profissional e familiar. Nas tabelas seguintes (Tabela 6 a 20) apresentamos os resultados das frequências e das tabulações cruzadas quanto às opções e as respostas selecionadas da escala. Nota-se que para o grupo em análise a Escala de Likert utilizada é a seguinte: 0 – Não aplicável; 1 – Dificulta muito; 2 – Dificulta; 3 – Sem opinião; 4 – Facilita; 5 – Facilita muito.

Na Tabela 6 constatamos que, face à opção sobre a dificuldade na comunicação com a equipa superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares, o nível de dificuldade encontra-se com valores muito semelhantes ao nível de facilitação, sendo 35% tendo em conta o dificulta e o dificulta muito e 31,9% para o facilita e facilita muito. O género feminino considera que a opção facilita (32,6%) e o género masculino que dificulta (44,9%). Já em relação à facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares o nível de facilitação (77,8%) é superior ao nível de dificuldade (7,3%), por género observamos que ambos consideram que a opção facilita e facilita muito, sendo 78,7% para o género feminino e 72,5% para o género masculino.

**Tabela 6 – Análise dos resultados sobre a dificuldade/facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares**

Variáveis	Género					
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Género</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares</b>						
Não aplicável	89	21,5%	82	23%	7	12,1%
Dificulta muito	58	14%	47	13,2%	11	19%
Dificulta	87	21%	72	20,2%	15	25,9%
Sem opinião	48	11,6%	39	11%	9	15,5%
Facilita	77	18,6%	68	19,1%	9	15,5%
Facilita muito	55	13,3%	48	13,5%	7	12,1%
<b>Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares</b>						
Não aplicável	24	5,8%	17	4,8%	7	12,1%
Dificulta muito	14	3,4%	12	3,4%	2	3,4%
Dificulta	16	3,9%	14	3,9%	2	3,4%
Sem opinião	38	19,2%	33	9,3%	5	8,6%
Facilita	144	34,8%	122	34,3%	22	37,9%
Facilita muito	178	43%	158	44,4%	20	34,5%
<b>Total</b>	414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

Fonte: *Elaboração própria.*

Na Tabela 7 observamos que, face à opção sobre a dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família, o nível de dificuldade encontra-se nos 34,8% e o nível de facilitação nos 31,7%, valores dispersos face ao anteriormente analisado. O género feminino refere que esta opção facilita (20,8%) e que dificulta (19,9%), observa-se a mesma situação para o género masculino que refere que facilita (17,2%) e que dificulta (24,1%). Relativamente à facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família, a maioria considera que a opção tem um elevado nível de facilitação à conciliação (73,9%). Por género observamos que ambos consideram que a opção facilita e facilita muito, sendo 74,7% para o género feminino e 69% para o género masculino.

**Tabela 7** – Análise dos resultados sobre a dificuldade/facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família

Variáveis	Gênero	Gênero					
		Total		Feminino		Masculino	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família</b>		414	100%	356	86%	58	14%
	Não aplicável	80	19,3%	69	19,4%	11	19%
	Difículta muito	59	14,3%	51	14,2%	8	13,8%
	Difículta	85	20,5%	71	19,9%	14	24,1%
	Sem opinião	59	14,3%	49	13,8%	10	17,2%
	Facilita	84	20,3%	74	20,8%	10	17,2%
	Facilita muito	47	11,4%	42	11,8%	5	8,6%
<b>Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família</b>							
	Não aplicável	26	6,3%	21	5,9%	5	8,6%
	Difículta muito	14	3,4%	14	3,9%	0	0%
	Difículta	26	6,3%	21	5,9%	5	8,6%
	Sem opinião	42	10,1%	34	9,6%	8	13,8%
	Facilita	148	35,7%	127	35,7%	21	36,2%
	Facilita muito	158	38,2%	139	39%	19	32,8%
<b>Total</b>		414	100%	356	100%	58	100%

Legenda: N – Número; % - Percentagem.

Fonte: Elaboração própria.

Na análise sobre a dificuldade no acesso à mudança de horário para assistência à família, constatamos que 30,4% refere que a opção facilita e facilita muito, enquanto 35% refere que dificulta e dificulta muito. Por gênero, observamos estatísticas semelhantes para o facilita e facilita muito, o gênero feminino encontra-se nos 30,4% e o masculino 31%. Face ao nível de dificuldade, observa-se 34,5% para o feminino e 37,9% para o masculino. Em relação à facilitação no acesso à mudança de horário para assistência à família, observamos a predominância na seleção do facilita (30%) e do facilita muito (34,3%) em ambos os gêneros, sendo 64,9% para o feminino e 60,4% para o masculino (Tabela 8).

**Tabela 8** – Análise dos resultados sobre a dificuldade/facilitação no acesso à mudança de horário para assistência à família

Variáveis	Gênero	Gênero					
		Total		Feminino		Masculino	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Dificuldade no acesso à mudança de horário para assistência à família</b>		414	100%	356	86%	58	14%
	Não aplicável	91	22%	80	22,5%	11	19%
	Difículta muito	58	14%	52	14,6%	6	10,3%
	Difículta	87	21%	71	19,9%	16	27,6%
	Sem opinião	52	12,6%	45	12,6%	7	12,1%
	Facilita	84	20,3%	74	20,8%	10	17,2%

	Facilita muito	42	10,1%	34	9,6%	8	13,8%
<b>Facilitação no acesso à mudança de horário para assistência à família</b>							
	Não aplicável	52	12,6%	46	12,9%	6	10,3%
	Dificulta muito	19	4,6%	17	4,8%	2	3,4%
	Dificulta	37	8,9%	32	9%	5	8,6%
	Sem opinião	40	9,7%	30	8,4%	10	17,2%
	Facilita	124	30%	109	30,6%	15	25,9%
	Facilita muito	142	34,3%	122	34,3%	20	34,5%
<b>Total</b>		414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

Sobre a inexistência de licença de formação, destacamos os valores da não aplicabilidade da licença (35,5%) e do nível de dificuldade (16,7%), já por género, observa-se a predominância do género masculino quanto à seleção do dificulta (24,2%), o género feminino ou não tem opinião (26,4%) ou a situação não se encontra aplicável (37,9%). Em relação à opção de existência de licença de formação, constatamos que 43,7% refere que facilita e facilita muito, por género também se observa esta predominância, sendo 45% para o género feminino e 36,2% para o masculino (Tabela 9).

**Tabela 9 – Análise dos resultados sobre a existência/inexistência de licença de formação**

Variáveis	Género	Género					
		Total		Feminino		Masculino	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)
		414	100%	356	86%	58	14%
<b>Inexistência de licença de formação</b>							
	Não aplicável	147	35,5%	135	37,9%	12	20,7%
	Dificulta muito	34	8,2%	26	7,3%	8	13,8%
	Dificulta	69	16,7%	55	15,4%	14	24,1%
	Sem opinião	111	26,8%	94	26,4%	17	29,3%
	Facilita	33	8%	30	8,4%	3	5,2%
	Facilita muito	20	4,8%	16	4,5%	4	6,9%
<b>Existência de licença de formação</b>							
	Não aplicável	101	24,4%	90	25,3%	11	19%
	Dificulta muito	11	2,7%	9	2,5%	2	3,4%
	Dificulta	26	6,3%	18	5,1%	8	13,8%
	Sem opinião	95	22,9%	79	22,2%	16	27,6%
	Facilita	99	23,9%	90	25,3%	9	15,5%
	Facilita muito	82	19,8%	70	19,7%	12	20,7%
<b>Total</b>		414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

Face aos dados da Tabela 10, na inflexibilidade no acesso ao teletrabalho, 36% refere que a situação não se aplica e 39,1% que a opção dificulta e dificulta muito. Por género

também observamos a predominância no difícuil e difícuil, sendo 37,3% para o feminino e 50% para o masculino. Em relação à flexibilidade no acesso ao teletrabalho, 26,8% refere que a situação não é aplicável e 50% que facilita e facilita muito, por género também se destaca a mesma situação, sendo 50,6% para o feminino e 46,5% para o masculino.

**Tabela 10** – Análise dos resultados sobre a flexibilidade/inflexibilidade no acesso ao teletrabalho

Variáveis	Género	Género					
		Total		Feminino		Masculino	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)
		414	100%	356	86%	58	14%
<b>Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho</b>							
	Não aplicável	149	36%	135	37,9%	14	24,1%
	Difícil muito	78	18,8%	66	18,5%	12	20,7%
	Difícil	84	20,3%	67	18,8%	17	29,3%
	Sem opinião	48	11,6%	40	11,2%	8	13,8%
	Facilita	35	8,5%	33	9,3%	2	3,4%
	Facilita muito	20	4,8%	15	4,2%	5	8,6%
<b>Flexibilidade no acesso ao teletrabalho</b>							
	Não aplicável	111	26,8%	99	27,8%	12	20,7%
	Difícil muito	28	6,8%	24	6,7%	4	6,9%
	Difícil	26	6,3%	20	5,6%	6	10,3%
	Sem opinião	42	10,1%	33	9,3%	9	15,5%
	Facilita	92	22,2%	79	22,2%	13	22,4%
	Facilita muito	115	27,8%	101	28,4%	14	24,1%
	<b>Total</b>	414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

Sobre a inflexibilidade na marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização, 31,2% refere não ser aplicável, 29,5% que dificulta e dificulta muito e 23,9% que facilita e facilita muito. Por género destacamos os 29,2% para o feminino sobre o nível de dificuldade e 31,2% para o masculino. A flexibilidade na marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização é considerada pelos/as participantes com um nível alto de facilitação (52,7%) sendo 24,4% para a não aplicabilidade da situação. No género feminino observa-se a predominância no facilita e facilita muito (53,1%) e para o género masculino a mesma situação (50%) (Tabela 11).

**Tabela 11** – Análise dos resultados sobre a flexibilidade/inflexibilidade na marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização

Variáveis	Gênero					
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Gênero</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Inflexibilidade na marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização</b>						
Não aplicável	129	31,2%	113	31,7%	16	27,6%
Dificulta muito	48	11,6%	45	12,6%	3	5,2%
Dificulta	74	17,9%	59	16,6%	15	25,9%
Sem opinião	64	15,5%	54	15,2%	10	17,2%
Facilita	63	15,2%	55	15,4%	8	13,8%
Facilita muito	36	8,7%	30	8,4%	6	10,3%
<b>Flexibilidade na marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização</b>						
Não aplicável	101	24,4%	89	25%	12	20,7%
Dificulta muito	13	3,1%	13	3,7%	0	0%
Dificulta	23	5,6%	20	5,6%	3	5,2%
Sem opinião	59	14,3%	45	12,6%	14	24,1%
Facilita	98	23,7%	85	23,9%	13	22,4%
Facilita muito	120	29%	104	29,2%	16	27,6%
<b>Total</b>	414	100%	356	100%	58	100%

Legenda: N – Número; % – Percentagem.

Fonte: Elaboração própria.

Quanto à inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias, observa-se que 34,7% retrata a opção com um nível de dificuldade e 26,1% com um nível de facilitação. Por gênero observamos a mesma situação, ambos referem que a opção dificulta e dificulta muito, sendo 34% para o feminino e 39,6% para o masculino. Relativamente à flexibilidade na escolha de dias de folga e férias, a maioria refere que facilita e facilita muito (69,5%), por gênero constatamos 69,9% para o feminino e 37,3% para o masculino (Tabela 12).

**Tabela 12** – Análise dos resultados sobre a flexibilidade/inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias

Variáveis	Gênero					
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Gênero</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias</b>						
Não aplicável	112	27,1%	98	27,5%	14	24,1%
Dificulta muito	54	13%	48	13,5%	6	10,3%
Dificulta	90	21,7%	73	20,5%	17	29,3%
Sem opinião	50	12,1%	42	11,8%	8	13,8%
Facilita	67	16,2%	60	16,9%	7	12,1%
Facilita muito	41	9,9%	35	9,8%	6	10,3%
<b>Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias</b>						
Não aplicável	36	8,7%	31	8,7%	5	8,6%
Dificulta muito	17	4,1%	16	4,5%	1	1,7%
Dificulta	26	6,3%	20	5,6%	6	10,3%

Sem opinião	47	11,4%	40	11,2%	7	12,1%
Facilita	138	33,3%	119	33,4%	19	32,8%
Facilita muito	150	36,2%	130	36,5%	20	34,5%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>100%</b>	<b>356</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

Sobre a inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho, a maioria aponta para um nível de dificuldade alto (40,3%). O género feminino refere um nível de facilitação (39,4%) e de dificuldade (22,2%), o género masculino predomina no nível de dificuldade nesta opção (46,5%). Face à flexibilidade na seleção de horário de trabalho, a maioria refere que facilita e facilita muito (54,8%), a mesma situação apresenta-se por género, sendo 54,4% para o feminino e 53,5% para o masculino (Tabela 13).

**Tabela 13** – Análise dos resultados sobre a flexibilidade/inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho

Variáveis	Género					
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Género</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho</b>						
Não aplicável	99	23,9%	87	24,4%	12	20,7%
Dificulta muito	68	16,4%	59	16,6%	9	15,5%
Dificulta	99	23,9%	81	22,8%	18	31%
Sem opinião	60	14,5%	50	12,1%	10	2,4%
Facilita	57	13,8%	52	14,6%	5	8,6%
Facilita muito	31	7,5%	27	7,6%	4	6,9%
<b>Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho</b>						
Não aplicável	77	18,6%	72	20,2%	5	8,6%
Dificulta muito	21	5,1%	20	5,6%	1	1,7%
Dificulta	40	9,7%	33	9,3%	7	12,1%
Sem opinião	49	11,8%	35	9,8%	14	24,1%
Facilita	125	30,2%	109	30,6%	16	27,6%
Facilita muito	102	24,6%	87	24,4%	15	25,9%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>100%</b>	<b>356</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

Na Tabela 14 a impossibilidade de acesso ao banco de horas é considerada pelos/as participantes como uma opção que dificulta e dificulta muito (32,9%), destacando-se os 35,7% que referem não ser aplicável. Por género observamos as mesmas semelhanças, o género feminino (32,6%) e o masculino (34,4%) retratam que a opção dificulta e dificulta muito. Em relação à possibilidade de acesso ao banco de horas observa-se que 51,4%

considera para a opção nível de facilitação alto, a mesma questão constata-se para o gênero feminino (51,2%) e masculino (53,4%).

**Tabela 14** – Análise dos resultados sobre a impossibilidade/possibilidade de acesso ao banco de horas

Variáveis			Gênero			
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Gênero</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Impossibilidade de acesso ao banco de horas</b>						
Não aplicável	148	35,7%	128	36%	20	34,5%
Dificulta muito	60	14,5%	54	15,2%	6	10,3%
Dificulta	76	18,4%	62	17,4%	14	24,1%
Sem opinião	58	14%	49	13,8%	9	15,5%
Facilita	47	11,4%	42	11,8%	5	8,6%
Facilita muito	25	6%	21	5,9%	4	6,9%
<b>Possibilidade de acesso ao banco de horas</b>						
Não aplicável	99	23,9%	83	23,3%	16	27,6%
Dificulta muito	26	6,3%	23	6,5%	3	5,2%
Dificulta	28	6,8%	25	7%	3	5,2%
Sem opinião	48	11,6%	43	12,1%	5	8,6%
Facilita	99	23,9%	81	22,8%	18	31%
Facilita muito	114	27,5%	101	28,4%	13	22,4%
<b>Total</b>	414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

Fonte: Elaboração própria.

Na análise da impossibilidade de atribuição do dia de aniversário, 32,1% refere que dificulta e dificulta muito, apresentando 31,6% a não aplicabilidade da opção. 30,6% dos/as participantes do gênero feminino e 41,4% do gênero masculino (41,4%) consideram que a impossibilidade de atribuição do dia de aniversário dificulta a conciliação. Relativamente à possibilidade de atribuição do dia de aniversário constatamos que 48,8% refere um nível de facilitação, sendo 48,3% para o feminino e 51,7% para o masculino (Tabela 15).

**Tabela 15** – Análise dos resultados sobre a impossibilidade/possibilidade de atribuição do dia de aniversário

Variáveis			Gênero			
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Gênero</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário</b>						
Não aplicável	131	31,6%	122	34,3%	9	15,5%
Dificulta muito	44	10,6%	36	10,1%	8	13,8%
Dificulta	89	21,5%	73	20,5%	16	27,6%
Sem opinião	79	19,1%	64	18%	15	25,9%
Facilita	36	8,7%	32	9%	4	6,9%
Facilita muito	35	8,5%	29	8,1%	6	10,3%
<b>Possibilidade de atribuição do dia de aniversário</b>						

Não aplicável	110	26,6%	97	27,2%	13	22,4%
Dificulta muito	22	5,3%	18	5,1%	4	6,9%
Dificulta	23	5,6%	19	5,3%	4	6,9%
Sem opinião	57	13,8%	50	14%	7	12,1%
Facilita	88	21,3%	71	19,9%	17	29,3%
Facilita muito	114	27,5%	101	28,4%	13	22,4%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>100%</b>	<b>356</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

Sobre a inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as, na Tabela 16 observamos que 34,1% refere um nível de dificuldade e 37% que a situação não se aplica, por género constatamos que 32% dos/as participantes do género feminino e 46,6% do género masculino destacam que dificulta e dificulta muito. Sobre a oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos trabalhadores, a maioria refere que a situação não se encontra aplicável (46,6%), destacando-se também que a opção facilita e facilita muito para outros/as participantes (24,2%). Em ambos os géneros, observa-se predominância da opção como facilitadora, apresentando 30,6% para o feminino e 44,8% para o masculino.

**Tabela 16 – Análise dos resultados sobre a inexistência/existência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos trabalhadores**

Variáveis	Total		Género			
	N	(%)	Feminino		Masculino	
Género	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as</b>						
Não aplicável	153	37%	140	39,3%	13	22,4%
Dificulta muito	52	12,6%	45	12,6%	7	12,1%
Dificulta	89	21,5%	69	19,4%	20	34,5%
Sem opinião	81	19,6%	69	19,4%	12	20,7%
Facilita	27	6,5%	23	6,5%	4	6,9%
Facilita muito	12	2,9%	10	2,8%	2	3,4%
<b>Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as</b>						
Não aplicável	193	46,6%	174	48,9%	19	32,8%
Dificulta muito	14	3,4%	13	3,7%	1	1,7%
Dificulta	25	6%	20	5,6%	5	8,6%
Sem opinião	82	19,8%	68	19,1%	14	24,1%
Facilita	53	12,8%	41	11,5%	12	20,7%
Facilita muito	47	11,4%	40	11,2%	7	12,1%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>100%</b>	<b>356</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

Em análise dos resultados à inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos trabalhadores, a maioria retrata a não aplicabilidade da situação (40,1%) e como obstáculo que dificulta e dificulta muito (26,3%). 25,5% dos/as participantes do género e 31,1% do género masculino referem a não aplicabilidade da opção na sua organização. Quanto à oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos trabalhadores, constatamos que a maioria refere não ser aplicável (44,2%) seguindo-se como uma opção facilitadora (25,4%). Nos dois géneros observa-se que consideram que facilita e facilita muito, sendo 24,1% para o feminino e 32,7% para o masculino (Tabela 17).

**Tabela 17** – Análise dos resultados sobre a inexistência/existência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos trabalhadores

Variáveis	Total		Género			
			Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Género</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as</b>						
Não aplicável	166	40,1%	149	41,9%	17	29,3%
Dificulta muito	32	7,7%	29	8,1%	3	5,2%
Dificulta	77	18,6%	62	17,4%	15	25,9%
Sem opinião	107	25,8%	91	25,6%	16	27,6%
Facilita	16	3,9%	13	3,7%	3	5,2%
Facilita muito	16	3,9%	12	3,4%	4	6,9%
<b>Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as</b>						
Não aplicável	183	44,2%	161	45,2%	22	37,9%
Dificulta muito	13	3,1%	12	3,4%	1	1,7%
Dificulta	14	3,4%	10	2,8%	4	6,9%
Sem opinião	99	23,9%	87	24,4%	12	20,7%
Facilita	60	14,5%	46	12,9%	14	24,1%
Facilita muito	45	10,9%	40	11,2%	5	8,6%
<b>Total</b>	414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

Fonte: *Elaboração própria.*

Na Tabela 18 observa-se que, face à inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as, que 28,2% refere que dificulta e dificulta muito e 40,6% refere não ser aplicável. Por género constatamos que, o género feminino retrata um nível de dificuldade (28,1%) e o género masculino também (29,3%). Relativamente à oferta de serviços e/ou protocolos de férias para filhos dos/as trabalhadores/as, assim como na outra opção, que a maioria refere que a situação não é

aplicável (47,1%) e um nível de facilitação (23,6%). Tanto o gênero feminino (48,3%) como masculino (39,7%) retratam maioritariamente que a situação não é aplicável.

**Tabela 18** – Análise dos resultados sobre a inexistência/existência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos trabalhadores

Variáveis	Gênero					
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Gênero</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as</b>						
Não aplicável	168	40,6%	154	43,3%	14	24,1%
Dificulta muito	39	9,4%	37	10,4%	2	3,4%
Dificulta	78	18,8%	63	17,7%	15	25,9%
Sem opinião	97	23,4%	79	22,2%	18	31%
Facilita	18	4,3%	14	3,9%	4	6,9%
Facilita muito	14	3,4%	9	2,5%	5	8,6%
<b>Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as</b>						
Não aplicável	195	47,1%	172	48,3%	23	39,7%
Dificulta muito	21	5,1%	19	5,3%	2	3,4%
Dificulta	20	4,8%	14	3,9%	6	10,3%
Sem opinião	80	19,3%	69	19,4%	11	19%
Facilita	54	13%	44	12,4%	10	17,2%
Facilita muito	44	10,6%	38	10,7%	6	10,3%
<b>Total</b>	414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

Fonte: Elaboração própria.

Quanto à inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental, 35,5% refere não ser aplicável e 38% que dificulta e dificulta muito. Por gênero destacamos o nível de dificuldade na opinião do gênero feminino (36,8%) e para o masculino 44,8%. Em relação à oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico, 35,2% destaca que a opção facilita e facilita muito, por gênero também observamos em destaque esta situação, sendo 32,6% para o feminino e 51,8% para o masculino (Tabela 19).

**Tabela 19** – Análise dos resultados sobre a inexistência/existência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental

Variáveis	Gênero					
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Gênero</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental</b>						
Não aplicável	147	35,5%	131	36,8%	16	27,6%
Difículta muito	47	11,4%	42	11,8%	5	8,6%
Difículta	110	26,6%	89	25%	21	36,2%
Sem opinião	69	16,7%	59	16,6%	10	17,2%
Facilita	27	6,5%	24	6,7%	3	5,2%
Facilita muito	14	3,4%	11	3,1%	3	5,2%
<b>Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental</b>						
Não aplicável	147	35,5%	134	37,6%	13	22,4%
Difículta muito	23	5,6%	19	5,3%	4	6,9%
Difículta	24	5,8%	20	5,6%	4	6,9%
Sem opinião	74	17,9%	67	18,8%	7	12,1%
Facilita	78	18,8%	63	17,7%	15	25,9%
Facilita muito	68	16,4%	53	14,9%	15	25,9%
<b>Total</b>	414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

Fonte: Elaboração própria.

Sobre não haver prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as observamos que esta situação se encontra majoritariamente como não sendo aplicável à situação do/a participante (40,1%), 15,7% referem que não ter prioridade dificulta. Por gênero, observa-se a mesma situação para ambos quanto à não aplicabilidade da opção. O gênero feminino representa o nível de dificuldade em 21,4% e o gênero masculino em 24,1%, o nível de facilitação é considerado baixo. Face à existência de prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as, a maioria refere que a situação não se aplica (38,9%), seguindo-se de 33,1% para o nível de facilitação. Em ambos o gênero se observa a predominância da opção facilita e facilita muito, sendo 32% para o gênero feminino e 39,7% para o gênero masculino (Tabela 20).

**Tabela 20** – Análise dos resultados sobre sem prioridade/prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos trabalhadores

Variáveis	Gênero					
	Total		Feminino		Masculino	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
<b>Gênero</b>	414	100%	356	86%	58	14%
<b>Sem prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as</b>						
Não aplicável	166	40,1%	146	41%	20	34,5%
Dificulta muito	25	6%	23	6,5%	2	3,4%
Dificulta	65	15,7%	53	14,9%	12	20,7%
Sem opinião	96	23,6%	81	22,8%	15	25,9%
Facilita	41	9,9%	37	10,4%	4	6,9%
Facilita muito	21	5,1%	16	4,5%	5	8,6%
<b>Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as</b>						
Não aplicável	161	38,9%	141	39,6%	20	34,5%
Dificulta muito	8	1,9%	7	2%	1	1,7%
Dificulta	20	4,8%	17	4,8%	3	5,2%
Sem opinião	88	21,3%	77	21,6%	11	19%
Facilita	80	19,3%	64	18%	16	27,6%
Facilita muito	57	13,8%	50	14%	7	12,1%
<b>Total</b>	414	100%	356	100%	58	100%

**Legenda:** N – Número; % – Percentagem.

Fonte: Elaboração própria.

#### — Análise das Diferenças de Gênero nos Obstáculos e Facilitadores

Após a análise dos resultados das estatísticas descritivas dos níveis de facilitação e dificuldade (Grupo E), apresentados nas tabulações cruzadas anteriormente, realizou-se uma análise inferencial para testar a significância do gênero na influência à resposta dada. Para o efeito aplicamos o teste de Mann-Whitney para avaliar em que opções é que se observou diferenças estatisticamente significativas entre as respostas por gênero e para compreendermos as diferenças de gênero sobre a conciliação da vida profissional e familiar nas organizações da economia social (OE3). Nota-se que reportamos apenas os resultados do teste de Mann-Whitney onde a hipótese nula foi rejeitada, tendo em conta as diferenças estatisticamente significativas com o nível de significância de 5%.

Tendo em consideração o nível de significância ( $\alpha$ ) de 5%, nos dados deste teste, observam-se diferenças nas opções (Tabela 21): impossibilidade de atribuição do dia de aniversário ( $\alpha = 0,039$ ); inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores ( $\alpha = 0,047$ ); inexistência de oferta de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as ( $\alpha = 0,000$ ); oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as ( $\alpha = 0,026$ ); oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar

físico e mental ( $\alpha = 0,006$ ). Como destacado no Capítulo IV, serão apresentadas apenas as hipóteses nulas com o nível de significância inferior a 5%.

**Tabela 21** – Teste de Mann-Whitney às diferenças de género nos obstáculos e facilitadores

Opções verificadas	Valor <sup>1</sup>	Sig.
A distribuição de <i>Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário</i> é a mesma por género	12019,000	0,039
A distribuição de <i>Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as</i> é a mesma por género	11939,500	0,047
A distribuição de <i>Inexistência de oferta de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as</i> é a mesma por género	13161,000	0,000
A distribuição de <i>Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as</i> é a mesma por género	12090,500	0,026
A distribuição de <i>Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental</i> é a mesma por género	12557,500	0,006

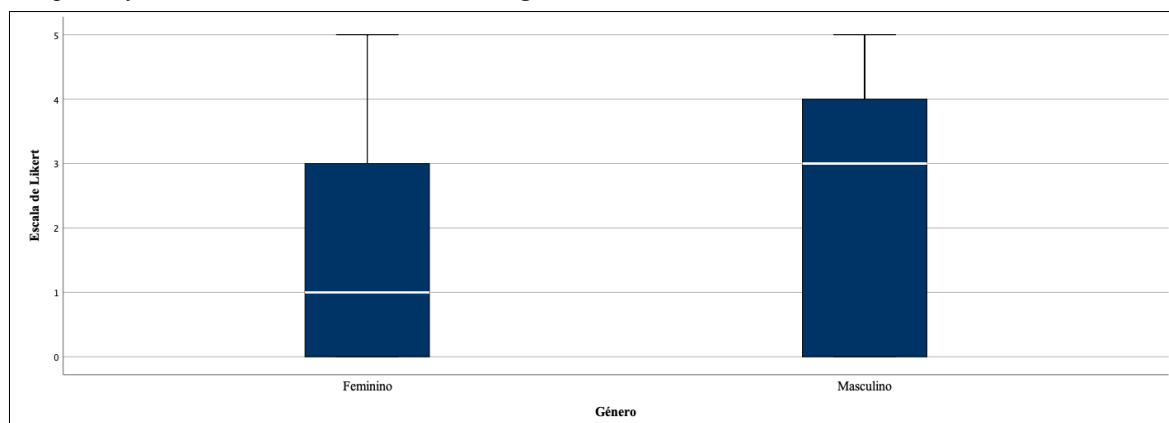
**Legenda:** 1 – Valor de Mann-Whitney. Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%. Se o nível for inferior a 5% considera-se que existem diferenças significativas nas respostas e o teste rejeita a hipótese nula.

Fonte: *Elaboração própria.*

Na análise das respostas da escala do Grupo E da Tabela 21, num contexto conclusivo, observamos o seguinte: quanto à impossibilidade de atribuição do dia de aniversário, o género feminino destaca-se pela não aplicabilidade da opção (34,3%) e o género masculino destaca um nível de dificuldade (41,4%) (Tabela 15). Relativamente à inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as, observa-se que o género feminino destaca-se na não aplicabilidade da opção (39,3%) e o género masculino destaca um nível de dificuldade (46,6%) (Tabela 16). Quanto à inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as o género feminino refere que a opção não é aplicável (43,3%), em contrapartida o género masculino refere não ter opinião (31%) (Tabela 18). Na oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as, o género feminino selecionou maioritariamente a não aplicabilidade da opção (48,9%) e o género masculino refere um nível de facilitação (32,8%) superior ao género feminino (Tabela 16 e Figura 4). Por fim, na oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental, verifica-se que o género feminino destaca-se na não aplicabilidade da opção (37,6%) e o género masculino representa-se pelo nível de facilitação (51,8%) sobre a opção (Tabela 19 e Figura 5).

Destacamos duas das hipóteses nulas rejeitadas pelo teste de Mann-Whitney. Observa-se na Figura 4, enquanto 50% dos/as participantes do género feminino consideram não aplicável ou que dificulta muito, 50% dos/as participantes do género masculino consideram que facilita e facilita muito (32,8%) sobre a oferta de serviços e/ou protocolos de apoio aos seus filhos. Acresce que enquanto 75% dos/as participantes femininos consideram não aplicável, dificulta muito, dificulta ou sem opinião, 75% dos/as participantes masculinos para além daquelas opções também consideram que facilita. Por fim, na oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental, verifica-se que o género feminino seleccionou não ser aplicável (37,6%), sem opinião (18,8%) e facilita e facilita muito (32,6%), o género masculino apresenta 22,4% como não aplicável e 51,8% para o facilita e facilita muito. Em contrapartida, para os/as participantes do género feminino, a mediana verifica-se na resposta ao sem opinião e para o género masculino centra-se na resposta ao facilita (Figura 5).

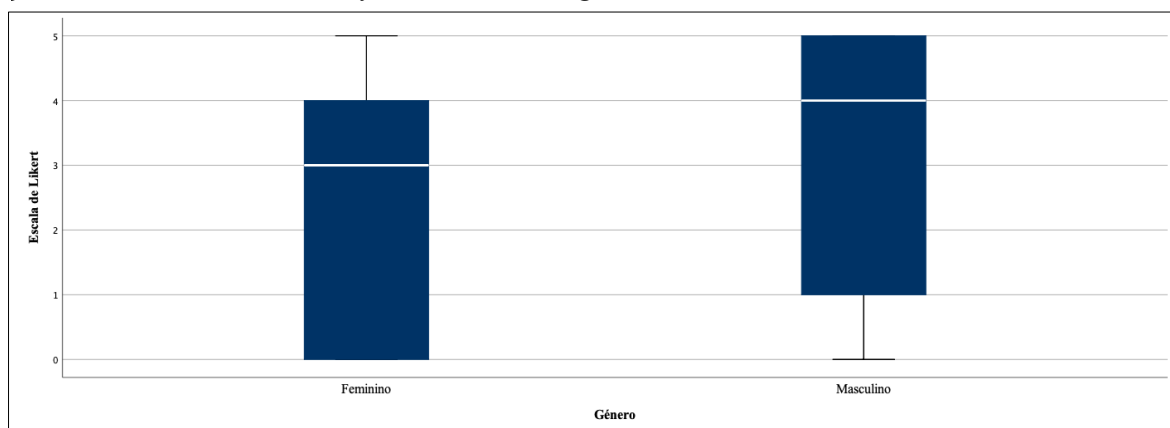
**Figura 4** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas à “Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.” e o género



**Legenda:** 0 – Não aplicável; 1 – Dificulta muito; 2 – Dificulta; 3 – Sem opinião; 4 – Facilita; 5 – Facilita muito. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições.

Fonte: *Elaboração própria.*

**Figura 5** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas à Q: “Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental” e o género



**Legenda:** 0 – Não aplicável; 1 – Dificulta muito; 2 – Dificulta; 3 – Sem opinião; 4 – Facilita; 5 – Facilita muito. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições.  
*Fonte: Elaboração própria.*

#### — Suma da Análise

Após a conclusão do OE1, para a resposta do Q1, reiteramos o seguinte: em exclusão das opções em que a percentagem mais elevada corresponde à opção não aplicável, pode concluir-se que os/as participantes consideram como principais obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar na organização, tendo em conta as percentagens mais elevadas do dificulta e do dificulta muito, a saber: a inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho (40,3%); a inflexibilidade no acesso ao teletrabalho (39,1%); a inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental (37,9%); a dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares (35%); a dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família (34,8%); a inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias (34,8%); Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário (32,1%).

Em término da conclusão do OE2 para a resposta à Q2, destacamos: quanto aos facilitadores e tendo em conta a percentagem relativa mais elevada nas respostas de facilita e facilita muito, consideram-se, a saber: a facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares (77,8%); a facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família (73,9%); a flexibilidade na escolha de dias de folga e férias (69,6%); a facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família (64,3%); a flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho (54,8%). A flexibilidade de marcação de férias

entre casais/familiares da mesma organização (52,7%); a possibilidade de acesso ao banco de horas (51,4%); a flexibilidade de acesso ao teletrabalho (50%); a possibilidade de atribuição do dia de aniversário (48,8%); a existência de licença de formação (43,7%).

Após a análise, foi possível concluir que para OE3 e em resposta à Q3, que existem algumas diferenças significativas na seleção dos obstáculos e facilitadores que dificultam e promovem, respetivamente, a conciliação da vida profissional e familiar. O género feminino destaca como maior obstáculo a inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental, em contrapartida, o género masculino destaca a inflexibilidade no acesso ao teletrabalho. Ao nível dos facilitadores observam-se diferenças estatisticamente significativas na oferta de serviços e ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as e na oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental. Face à análise das maiores diferenças nas respostas à Escala de Likert dos obstáculos e facilitadores, concluímos que as maiores diferenças centram-se na não aplicabilidade da opção face à organização onde o/a participante se encontra a trabalhar e nas opções que se referiam a participantes com descendentes menores a cargo que pudessem beneficiar de um serviço ou programa de apoio. Nas opções dos facilitadores observa-se que de facto são consideradas as que facilitam a conciliação da vida profissional e familiar, não havendo diferenças significativas nas respostas do nível de dificuldade e de facilitação pelos géneros. Quanto à análise das respostas na escala de dificuldade e facilitação na lista de obstáculos, não se observa diferenças significativas na comparação das respostas ao facilita e facilita muito e ao dificulta e dificulta muito do género feminino e do género masculino.

### **5.2.2 Análise do Impacto dos Obstáculos e Facilitadores na Conciliação da Vida Profissional e Familiar**

O OE4 pretende compreender o nível do impacto dos obstáculos e facilitadores na conciliação da vida profissional e familiar. Para esta análise teremos em consideração a Escala de Likert utilizada no Grupo F, a saber: 1 – Muito baixo; 2 – Baixo; 3 – Médio; 4 – Alto; 5 – Muito alto.

Num primeiro momento constatamos que a mediana do impacto dos facilitadores (37%) é de 4 (alto) e de 3 (médio) para os obstáculos (35,7%) (Tabela 22). Num segundo momento observamos que a maioria dos/as participantes considera como alto o nível de impacto dos facilitadores na conciliação da vida profissional e familiar (Gráfico 9), por outro

lado, ao nível do impacto dos obstáculos, os/as participantes consideram maioritariamente um nível médio (Gráfico 10).

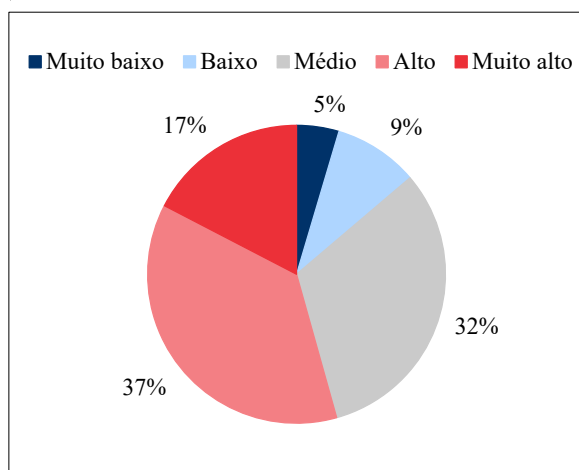
**Tabela 22** – Análise dos resultados do impacto dos facilitadores e dos obstáculos

	Escala de Likert					Média	Mediana	Desvio Padrão
	Muito baixo	Baixo	Médio	Alto	Muito alto			
<b>Impacto dos facilitadores</b>	4,6%	9,2%	31,9%	37%	17,4%	3,53	4,00	1,029
<b>Impacto dos obstáculos</b>	5,6%	18,6%	35,7%	26,1%	14%	3,24	3,00	1,083

Legenda: % - Percentagem.

Fonte: Elaboração própria.

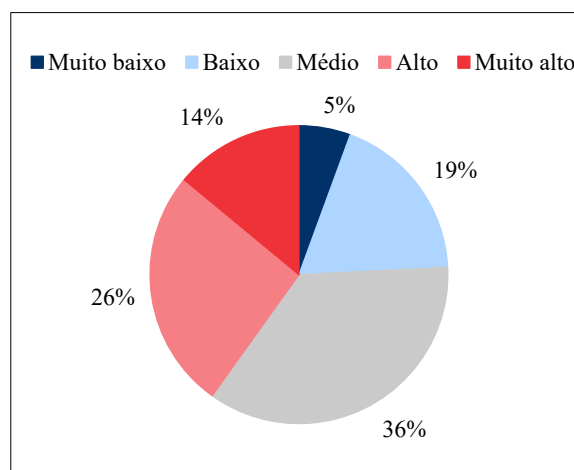
**Gráfico 9** – Resultados dos níveis de impacto dos facilitadores



Nota: Valores arredondados.

Fonte: Elaboração própria.

**Gráfico 10** – Resultados dos níveis de impacto dos obstáculos



Nota: Valores arredondados.

Fonte: Elaboração própria.

### — Análise de Clusters

Para identificarmos os grupos homogêneos de participantes, de acordo com o nível de impacto dos facilitadores e obstáculos, recorreremos a uma análise de Clusters, onde os participantes foram agrupados de acordo com as variáveis em análise. Aplicamos uma análise de Cluster hierárquica, com o método de *Ward* e utilizando a *Squared Euclidean Distance* como medida de dissimilaridade entre os/as participantes. Após a análise do dendrograma (Apêndice VI) o número final de Clusters a reter foi decidido pelo cálculo do  $R^2$  tal como descrito em Marôco (2021). O menor número de Clusters que reteve uma fração considerável da variância total foi o de 5 e foram retidos os que explicam 76,32% da variância total. A classificação dos/as participantes foi refinada através do procedimento

*non-hierarchical k-means*. Na Tabela 23 apresenta-se os resultados ao teste de análise de variância (ANOVA) e os 5 Clusters. O teste de ANOVA permite-nos concluir que todas as variáveis de agregação diferem significativamente ( $p\text{-value} < 0,050$ ) e a variável que mais discrimina os Clusters é o impacto dos obstáculos.

Os Clusters em análise encontram-se categorizados da seguinte forma, a saber: Cluster 1 – Elevado impacto dos facilitadores e dos obstáculos; Cluster 2 – Impacto médio dos obstáculos e inferior nos facilitadores; Cluster 3 - Impacto médio dos obstáculos e dos facilitadores; Cluster 4 – Elevado impacto dos obstáculos e baixo para os facilitadores; Cluster 5 – Elevado impacto dos facilitadores e baixo para os obstáculos.

Após o alcance do OE4 e em resposta à Q4, conclui-se que, de acordo com os resultados (Tabela 23), a maioria dos/as participantes referem um nível médio de impacto semelhante aos obstáculos e facilitadores, seguindo-se do elevado impacto nos facilitadores e obstáculos (Gráfico 11). O género masculino destaca-se no elevado nível de impacto aos facilitadores e obstáculos, enquanto, o género feminino revela um elevado nível de impacto aos facilitadores, ambos os géneros dão um nível de impacto médio semelhante.

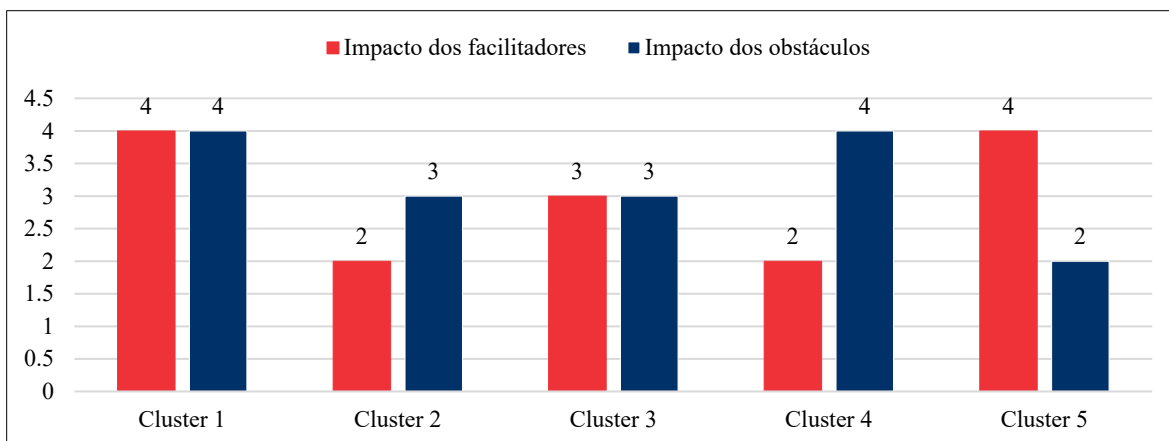
**Tabela 23** – Resultados da análise de Clusters e do teste de ANOVA

		Clusters					ANOVA	
		1	2	3	4	5	F	Sig.
		N = 120	N = 37	N = 146	N = 20	N = 91		
Impacto dos Facilitadores	Média	4,35	1,73	3,23	1,55	4,12	294,047	,000
	Mediana	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00		
Impacto dos Obstáculos	Média	4,42	2,30	3,18	4,40	1,93	380,125	,000
	Mediana	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00		
Género	Feminino = 100%	27,8%	9,6%	35,4%	4,8%	22,5%		
	Masculino = 100%	36,2%	5,2%	34,5%	5,2%	19%		

**Legenda:** Cluster 1 – Elevado impacto dos facilitadores e dos obstáculos; Cluster 2 – Impacto médio dos obstáculos e inferior nos facilitadores; Cluster 3 - Impacto médio dos obstáculos e dos facilitadores; Cluster 4 – Elevado impacto dos obstáculos e baixo para os facilitadores; Cluster 5 – Elevado impacto dos facilitadores e baixo para os obstáculos. Sig. – Significância. F. – Valor do Teste F. *Escala de Likert: 1 – Muito baixo; 2 – Baixo; 3 – Médio; 4 – Alto; 5 – Muito alto.*

Fonte: Elaboração própria.

**Gráfico 11** – Resultados dos valores da mediana dos níveis de impacto da análise por cluster



**Legenda:** Cluster 1 – Elevado impacto dos facilitadores e dos obstáculos; Cluster 2 – Impacto médio dos obstáculos e inferior nos facilitadores; Cluster 3 - Impacto médio dos obstáculos e dos facilitadores; Cluster 4 – Elevado impacto dos obstáculos e baixo para os facilitadores; Cluster 5 – Elevado impacto dos facilitadores e baixo para os obstáculos. **Escala de Likert:** 1 – Muito baixo; 2 – Baixo; 3 – Médio; 4 – Alto; 5 – Muito alto.

*Fonte: Elaboração própria.*

### — Análise Complementar

Ressaltamos outros resultados relevantes, como, por exemplo (Apêndice VII): os/as participantes a partir dos 50 anos consideram que os facilitadores têm um impacto elevado na conciliação da vida profissional e familiar e os obstáculos têm um nível baixo de impacto (Cluster 5); já os agregados familiares com 5 ou mais pessoas referem um nível de impacto elevado tanto aos obstáculos como aos facilitadores assim como, no caso dos/as participantes com 4 descendentes ou ascendentes a cargo (Cluster 1); é nas atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional e nas atividades de saúde que se destaca uma maior influência dos obstáculos e facilitadores na conciliação (Cluster 1); nas atividades de proteção ambiental e bem-estar animal e nas de comércio, consumo e comercialização que se destaca o elevado impacto dos facilitadores e baixo nos obstáculos (Cluster 5) quer médio (Cluster 3); as atividades relacionadas com religião registam uma maior percentagem sobre o elevado nível de impacto dos obstáculos e baixo nos facilitadores (Cluster 4).

## 5.3 Análise dos Resultados sobre a Conciliação da Vida Profissional e Familiar nas Organizações

No presente ponto procedemos a uma análise dos resultados em relação ao OE5 que pretende compreender a perceção da conciliação da vida profissional e familiar em função da relação da dimensão, tipo e objeto social das organizações da economia social e ao OE6 que procura saber se estas organizações promovem a conciliação da vida profissional e

familiar aos/as seus/suas trabalhadores/as. Para esta análise teremos em consideração a Escala de Likert utilizada, a saber: 1 - De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente.

Previamente, através da tabela dos resultados das estatísticas descritivas dos resultados ao Grupo D (Tabela 24), observamos o seguinte: tanto na promoção de facilitadores na organização como na fomentação da conciliação através da atual cultura e clima organizacional a mediana é de 3 - até certo ponto; a existência de obstáculos à conciliação na organização apresenta uma mediana mais baixa de 2 - um bocado; a mediana mais alta de 4 - bastante encontra-se associada quanto à questão sobre se a promoção da conciliação pode ser benéfica à prática profissional dos/as trabalhadores/as nas organizações.

**Tabela 24** – Análise dos resultados sobre a promoção da conciliação na organização

	Escala de Likert					Média	Mediana	Desvio Padrão
	De modo nenhum	Um bocado	Até certo ponto	Bastante	Fortemente			
Considera que a sua organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as?	10,6%	11,4%	38,4%	29,7%	9,9%	3,17	3,00	1,098
Considera que existem obstáculos à conciliação da vida familiar e profissional na sua organização?	30%	25,4%	34,8%	6,3%	3,6%	2,28	2,00	1,071
Considera que a promoção da conciliação da vida familiar com a vida profissional possa ser benéfica à sua prática profissional?	1,9%	5,1%	12,8%	41,1%	39,1%	4,10	4,00	0,942
A atual cultura e o clima organizacional da sua organização permite fomentar a conciliação da vida profissional e familiar?	11,1%	11,6%	37,9%	28,3%	11,1%	3,17	3,00	1,124

**Legenda:** % - Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

Agora iniciamos a avaliação da existência de diferenças estatisticamente significativas, entre as variáveis selecionadas previamente (tipo de organização; tipo de atividade/objeto social; dimensão da organização) do Grupo D (Tabela 24) (Apêndice I).

Para tal, recorreremos ao teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis, seguido da comparação de média das ordens como descrito em Marôco (2021), para identificarmos em que afirmações existem diferenças estatisticamente significativas. Relativamente ao objetivo, que visa compreender se as organizações da economia social promovem a conciliação da vida profissional e familiar (OE6), recorreremos à análise dos resultados do teste acima descrito sobre a questão o Grupo D que aborda se a organização promove facilitadores à promoção da conciliação, tendo em conta as variáveis em análise. Nesta análise, reportamos apenas os resultados do teste de Kruskal-Wallis em que a hipótese nula foi rejeitada, tendo em conta as diferenças estatisticamente significativas com o nível de significância de 5%.

#### — Análise por Tipo de Organização

Em análise dos resultados ao teste de Kruskal-Wallis (Tabela 25), tendo em conta o nível de significância ( $\alpha$ ) de 5%, constatamos que existem diferenças estatisticamente significativas entre as distribuições das respostas por tipo de organização e em três das perguntas do Grupo D, a saber: sobre se a organização promove facilitadores à conciliação ( $\alpha = 0,002$ ); se existem obstáculos à conciliação na organização ( $\alpha = 0,000$ ); se a atual cultura e clima organizacional permite fomentar a conciliação ( $\alpha = 0,001$ ).

**Tabela 25** – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas em relação ao tipo de organização

Hipóteses nulas	Valor <sup>1</sup>	Sig.
A distribuição de <i>Considera que a sua organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as?</i> é a mesma por tipo de organização	21,172	0,002
A distribuição de <i>Considera que existem obstáculos à conciliação da vida familiar e profissional na sua organização?</i> é a mesma por tipo de organização	24,703	0,000
A distribuição de <i>A atual cultura e o clima organizacional da sua organização permite fomentar a conciliação da vida profissional e familiar?</i> é a mesma por tipo de organização	21,607	0,001

**Legenda:** 1 – Valor de Kruskal-Wallis. Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%. Se o nível for inferior a 5% considera-se que existem diferenças significativas nas respostas e o teste rejeita a hipótese nula.

Fonte: *Elaboração própria.*

Para identificarmos em que tipo de organizações existem diferenças, recorreremos à análise dos resultados da comparação de média das ordens, sobre se o/a participante considera que a organização promove facilitadores à conciliação. Observamos diferenças estatisticamente significativas entre as respostas por tipo de organização, dos/as trabalhadores/as das misericórdias e cooperativas ( $\alpha = 0,000$ ), das fundações e cooperativas

( $\alpha = 0,000$ ), das misericórdias e IPSS ( $\alpha = 0,003$ ), das fundações com as IPSS ( $\alpha = 0,014$ ), de outras e cooperativas ( $\alpha = 0,029$ ) e das associações com fins altruísticos com as cooperativas ( $\alpha = 0,030$ ) (Tabela 26). Não se observaram diferenças estatisticamente significativas nas comparações de amostras com associações mutualistas. As organizações que promovem facilitadores à conciliação, em consideração das respostas da escala até 3 - até certo ponto, 4 - bastante e 5 - fortemente, são, segundo os/as participantes, as cooperativas que apresentam promover mais facilitadores à conciliação, apresentando uma mediana de 4 - bastante, seguindo das associações mutualistas e as IPSS (3.º quartil). Já as restantes organizações, como as fundações, as misericórdias e outras organizações, apresentam uma mediana de 3 - até certo ponto, mas com respostas à escala de 2 – um bocado e de 3 - até certo ponto. As associações com fins altruísticos são as únicas que apresentam respostas à opção da escala de modo nenhum no 1.º quartil (Figura 6). Logo, de modo geral e indo ao encontro do OE5, constatamos o seguinte: a maioria das organizações promove aos/as seus/suas trabalhadores/as facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar, mas são as cooperativas as que proporcionam um nível maior de promoção da conciliação.

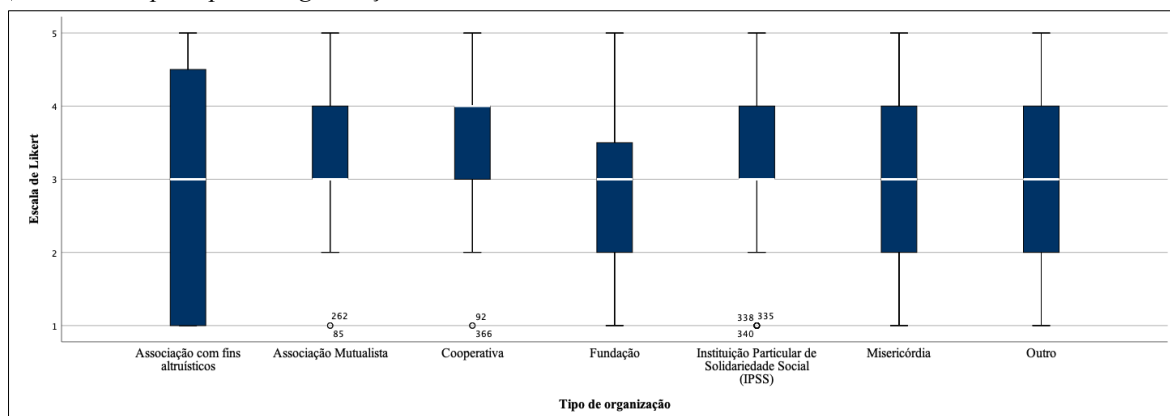
**Tabela 26** – *Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a promoção de facilitadores em relação ao tipo de organização*

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Misericórdia - Cooperativa	68,396	19,514	3,505	0,000
Fundação - Cooperativa	73,078	23,964	3,05	0,002
Misericórdia - IPSS	47,267	15,945	2,964	0,003
Fundação - IPSS	-51,949	21,159	-2,455	0,014
Outro - Cooperativa	59,305	27,094	2,189	0,029
Associação com fins altruísticos - Cooperativa	-59,669	27,494	-2,17	0,030

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.

Fonte: *Elaboração própria.*

**Figura 6** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas das respostas sobre a promoção de facilitadores por tipo de organização



**Legenda:** 1 – De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os outliers.  
 Fonte: Elaboração própria.

Relativamente à existência de obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar na organização (Tabela 27), constatamos diferenças estatisticamente significativas entre as IPSS e as misericórdias ( $\alpha = 0,000$ ), as cooperativas e as misericórdias ( $\alpha = 0,002$ ), as IPSS e as fundações ( $\alpha = 0,003$ ), as cooperativas e as fundações ( $\alpha = 0,004$ ), as IPSS e outras ( $\alpha = 0,009$ ) e as cooperativas e outras ( $\alpha = 0,010$ ). Ressaltamos que não se constataram diferenças estatisticamente significativas nas comparações com as associações mutualistas. Na análise da Figura 7 observa-se que predomina a mediana de 2 - um bocado e respostas à opção 1 - de modo nenhum nas associações mutualistas, nas cooperativas e nas IPSS. É nas fundações e nas misericórdias que se verifica uma mediana de 3 - até certo ponto quando a existência de obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar. Destaca-se que as fundações são as únicas organizações que apresentam respostas sobre a maior existência de obstáculos no 3.º quartil. Assim, de um modo geral, a maioria das organizações não apresenta grandes obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar, dando destaque às associações mutualistas, cooperativas e IPSS que apresentam respostas no 1.º quartil quanto à inexistência de obstáculos - 1 – de modo nenhum.

**Tabela 27** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a existência de obstáculos em relação ao tipo de organização

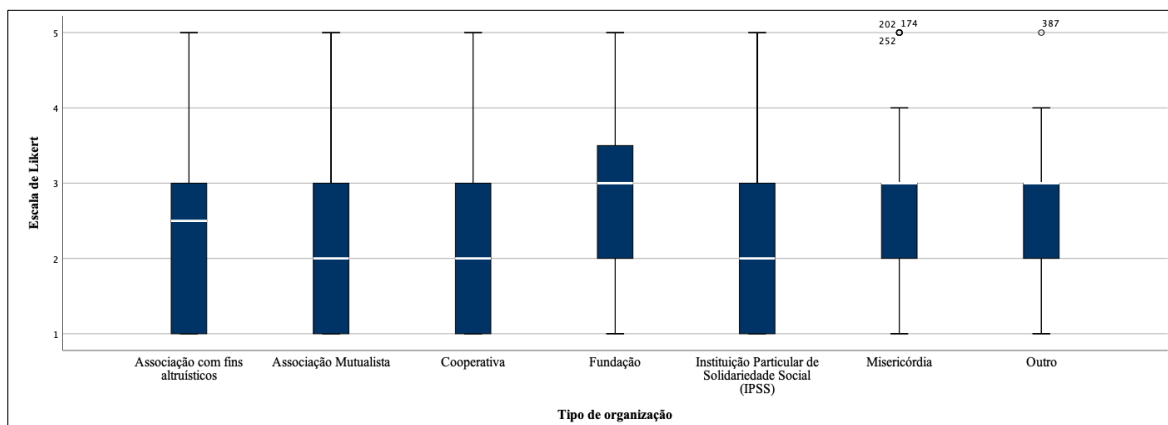
Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
IPSS - Misericórdia	-56,546	15,953	-3,545	0,000
Cooperativa - Misericórdia	-61,734	19,524	-3,162	0,002

IPSS - Fundação	63,97	21,17	3,022	0,003
Cooperativa - Fundação	-69,157	23,976	-2,884	0,004
IPSS - Outro	-64,325	24,661	-2,608	0,009
Cooperativa - Outro	-69,512	27,109	-2,564	0,010

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.

Fonte: *Elaboração própria.*

**Figura 7** – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a existência de obstáculos por tipo de organização



**Legenda:** 1 – De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os *outliers*.

Fonte: *Elaboração própria.*

Sobre se atual cultura e clima organizacional da organização permite fomentar a conciliação da vida profissional e familiar (Tabela 28), observa-se diferenças estatisticamente significativas entre as misericórdias e as cooperativas ( $\alpha = 0,001$ ), as fundações e as cooperativas ( $\alpha = 0,002$ ), as misericórdias e as IPSS ( $\alpha = 0,004$ ), as fundações e as IPSS ( $\alpha = 0,012$ ), as misericórdias e as associações mutualistas ( $\alpha = 0,015$ ), as misericórdias e as associações com fins altruísticos ( $\alpha = 0,017$ ), as fundações e as associações mutualistas ( $\alpha = 0,020$ ) e as fundações com as associações com fins altruísticos ( $\alpha = 0,020$ ). Quanto a esta afirmação, observamos na Figura 8 uma mediana de 3 - até certo ponto comum à maioria das organizações, com exceção das cooperativas que apresentam uma mediana superior de 4 - bastante. Na análise do 1.º quartil que representa as respostas à escala mais baixas 2 - um bocado constatamos que a fomentação da conciliação é menor nas associações com fins altruísticos, fundações e misericórdias. Assim, é nas cooperativas que a cultura e o clima organizacional permite uma maior fomentação da conciliação da vida profissional e familiar.

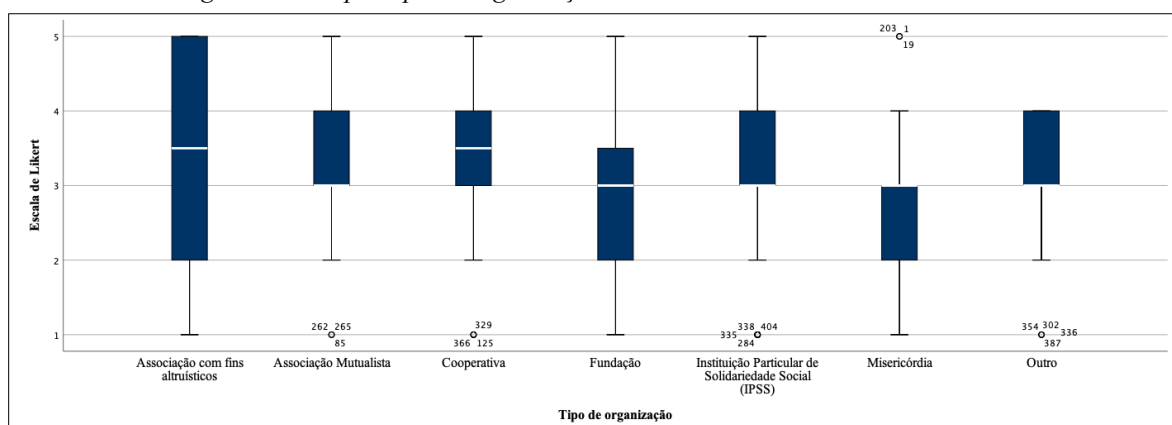
**Tabela 28** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre fomentação da conciliação através da cultura e clima organizacional em relação ao tipo de organização

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Misericórdia - Cooperativa	67,123	19,569	3,430	0,001
Fundação - Cooperativa	73,947	24,03	3,077	0,002
Misericórdia - IPSS	46,322	15,989	2,897	0,004
Fundação - IPSS	-53,145	21,218	-2,505	0,012
Misericórdia - Associação Mutualista	56,714	23,379	2,426	0,015
Misericórdia - Associação com fins altruísticos	63,711	26,811	2,376	0,017
Fundação - Associação Mutualista	63,538	27,223	2,334	0,020
Fundação - Associação com fins altruísticos	70,535	30,221	2,334	0,020

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.

Fonte: Elaboração própria.

**Figura 8** – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a fomentação da conciliação através da cultura e clima organizacional por tipo de organização



**Legenda:** 1 – De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os outliers.

Fonte: Elaboração própria.

### — Análise por Tipo de Atividade/Objeto Social

Em análise dos resultados ao teste de Kruskal-Wallis (Tabela 29), constatamos que existem diferenças mais significativas entre as respostas por tipo de atividade/objeto social, nas perguntas, a saber: sobre se a organização promove facilitadores à conciliação ( $\alpha = 0,004$ ); sobre a existência de obstáculos à conciliação ( $\alpha = 0,043$ ); e se a atual cultura e clima organizacional permitem a fomentação da conciliação ( $\alpha = 0,000$ ).

**Tabela 29** – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas em relação ao tipo de atividade/objeto social

Hipóteses nulas	Valor <sup>1</sup>	Sig.
A distribuição de <i>Considera que a sua organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as?</i> é a mesma por tipo de organização	30,146	0,004
A distribuição de <i>Considera que existem obstáculos à conciliação da vida familiar e profissional na sua organização?</i> é a mesma por tipo de organização	22,901	0,043
A distribuição de <i>A atual cultura e o clima organizacional da sua organização permite fomentar a conciliação da vida profissional e familiar?</i> é a mesma por tipo de organização	39,212	0,000

**Legenda:** 1 – Valor de Kruskal-Wallis. Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%. Se o nível for inferior a 5% considera-se que existem diferenças significativas nas respostas e o teste rejeita a hipótese nula.

Fonte: Elaboração própria.

Quanto às diferenças estatisticamente significativas nas respostas entre os tipos de atividade/objeto social em relação a se organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar, remetemos para a Tabela 30 onde se constata em que atividades se encontraram diferenças. Sobre a análise das respostas relativas à afirmação, constatamos que as medianas mais altas sobre os valores da escala utilizada, centram-se nas atividades de comércio, consumo e comercialização, seguido das de proteção ambiental e de bem-estar animal, das de desenvolvimento comunitário e económico e habitação e das de filantropia e promoção do voluntariado. Observa-se uma mediana mais baixa de 2 (um bocado) nas organizações com atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional. São efetivamente as atividades de desenvolvimento comunitário económico e habitação e as de comércio, consumo e comercialização que apresentam respostas à opção 5 (fortemente) da escala no 3.º quartil, enquanto que nas atividades agrícola, produção operária, artesanato e pesca, nas de atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional e nas dos serviços profissionais, científicos e administrativos, encontram-se nas opções mais baixas no 1.º quartil (1 – de modo nenhum) (Figura 9), dando a entender que a promoção de facilitadores é menor nestes tipos de atividades.

**Tabela 30 – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre promoção de facilitadores em relação ao tipo de atividade/objeto social**

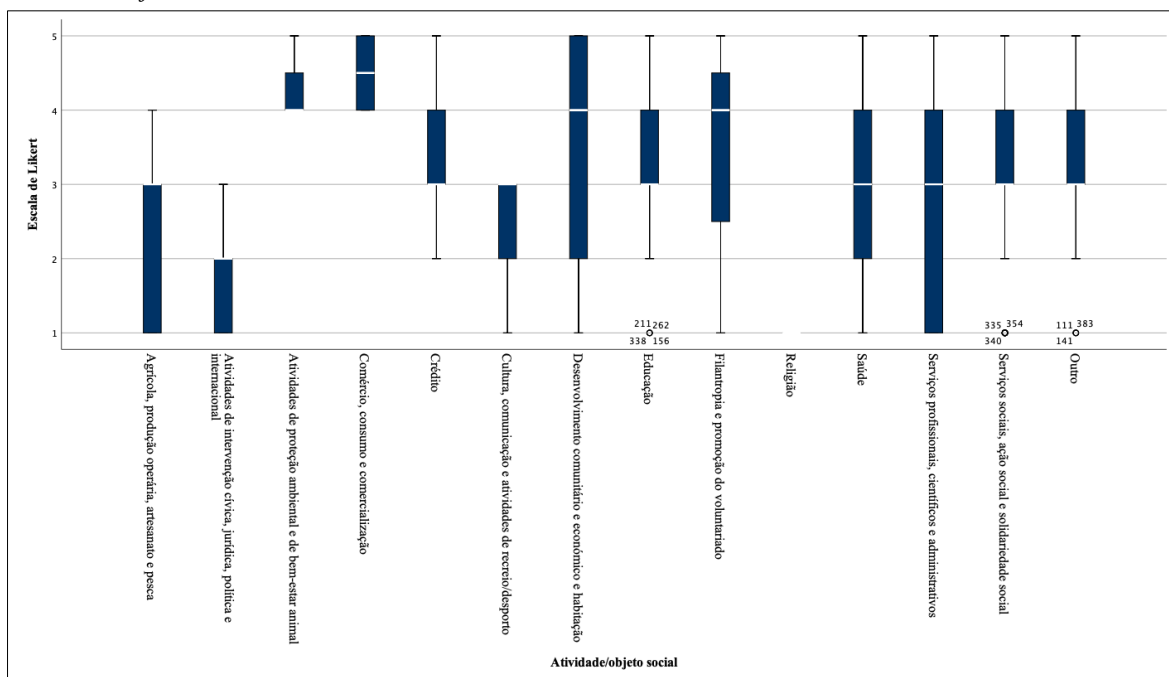
Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	-262,1	76,717	-3,416	0,001
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Comércio, consumo e comercialização	-282,6	95,683	-2,953	0,003
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	200,889	68,724	2,923	0,003
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Serviços sociais, ação social e solidariedade social	-147,762	51,686	-2,859	0,004
Agrícola, produção operária, artesanato e pesca - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	-192,7	76,717	-2,512	0,012
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Filantropia e promoção do voluntariado	-189,725	76,717	-2,473	0,013
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Comércio, consumo e comercialização	221,389	89,402	2,476	0,013
Serviços profissionais, científicos e administrativos - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	171,389	68,724	2,494	0,013
Religião - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	310	127,862	2,424	0,015
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Saúde	-129,18	53,379	-2,420	0,016
Educação - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	144,762	59,843	2,419	0,016
Religião - Comércio, consumo e comercialização	330,5	140,066	2,36	0,018
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Crédito	-158,029	66,964	-2,36	0,018
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Outro	-129,65	55,243	-2,347	0,019
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Desenvolvimento comunitário e económico e habitação	-167,7	72,33	-2,319	0,020
Saúde - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	132,92	59,189	2,246	0,025
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Serviços sociais, ação social e solidariedade social	-86,551	38,844	-2,228	0,026
Agrícola, produção operária, artesanato e pesca - Comércio, consumo e comercialização	-213,2	95,683	-2,228	0,026
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Educação	-117,338	54,104	-2,169	0,03
Outro - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	132,45	60,875	2,176	0,030
Serviços profissionais, científicos e administrativos - Comércio, consumo e comercialização	191,889	89,402	2,146	0,032

Educação - Comércio, consumo e comercialização	165,262	82,77	1,997	0,046
Serviços sociais, ação social e solidariedade social - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	114,338	57,666	1,983	0,047

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.

*Fonte: Elaboração própria.*

**Figura 9** – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a promoção de facilitadores por tipo de atividade/objeto social



**Legenda:** 1 – De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os *outliers*.

Fonte: Elaboração própria.

Na comparação de média das ordens entre as respostas por tipo de atividade/objeto social da organização sobre a existência de obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar, podemos observar na Tabela 31 as diferenças estatisticamente significativas entre as amostras dos tipos de atividade/objeto social. Numa análise geral constatamos uma mediana mais elevada face à existência de obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar nas atividades de filantropia e promoção do voluntariado, no entanto, nos restantes tipos de atividades, a mediana encontra-se com valores mais baixos da escala. Conclui-se que existem, até certo ponto, obstáculos à conciliação nas atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional, nas de crédito e nos serviços profissionais, científicos e administrativos e que existem poucos ou nenhuns obstáculos nos restantes tipos de atividade/objeto social (Figura 10).

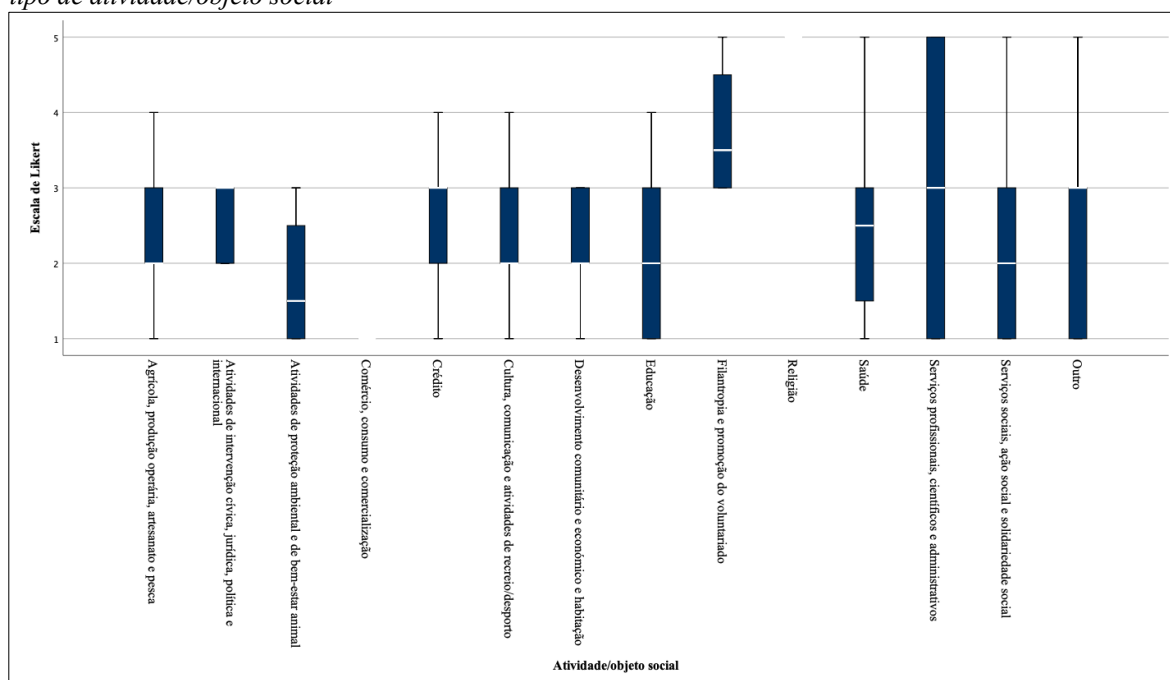
**Tabela 31** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a existência de obstáculos em relação ao tipo de atividade/objeto social

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Comércio, consumo e comercialização - Filantropia e promoção do voluntariado	-286,625	99,093	-2,892	0,004
Serviços sociais, ação social e solidariedade social - Filantropia e promoção do voluntariado	152,834	57,696	2,649	0,008
Educação - Filantropia e promoção do voluntariado	-152,744	59,874	-2,551	0,011
Comércio, consumo e comercialização - Religião	-344,5	140,139	-2,458	0,014
Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal - Filantropia e promoção do voluntariado	-198,25	80,909	-2,450	0,014
Comércio, consumo e comercialização - Serviços profissionais, científicos e administrativos	-203,944	89,448	-2,280	0,023
Saúde - Filantropia e promoção do voluntariado	128,661	59,219	2,173	0,030
Comércio, consumo e comercialização - Outro	-171,367	83,563	-2,051	0,040
Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal - Religião	-256,125	127,929	-2,002	0,045
Comércio, consumo e comercialização - Crédito	-181,429	91,742	-1,978	0,048
Comércio, consumo e comercialização - Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional	189,2	95,733	1,976	0,048
Comércio, consumo e comercialização - Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto	-176	89,448	-1,968	0,049

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.

Fonte: *Elaboração própria.*

**Figura 10** – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a existência de obstáculos à conciliação por tipo de atividade/objeto social



**Legenda:** 1 – De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições.

Fonte: *Elaboração própria.*

Observa-se na Tabela 32 as diferenças estatisticamente mais significativas tendo em conta o nível de significância, sobre a atual cultura e clima organizacional da organização permite fomentar a conciliação em relação ao tipo de atividade/objeto social. Devido ao elevado número de amostras com um nível de significância inferior a 5% remetemos para a tabela. Na Figura 11, observa-se que os tipos de atividade/objeto social que refletem em bastante e fortemente sobre se a cultura e clima organizacional fomentam a conciliação da vida profissional e familiar são as atividades de comércio, consumo e comercialização, as de proteção ambiental e bem-estar animal, as de crédito, as de desenvolvimento comunitário e económico e habitação e as de filantropia e promoção do voluntariado. Destaca-se que são estas últimas as que apresentam as medianas mais altas (5 - fortemente). O conjunto de atividades que se destaca com os valores da escala mais baixos (2 – um bocado) são as de agrícola, produção operária, artesanato e pescas.

**Tabela 32** – *Comparações Pairwise das diferenças nas respostas fomentação da conciliação na organização em relação ao tipo de atividade/objeto social*

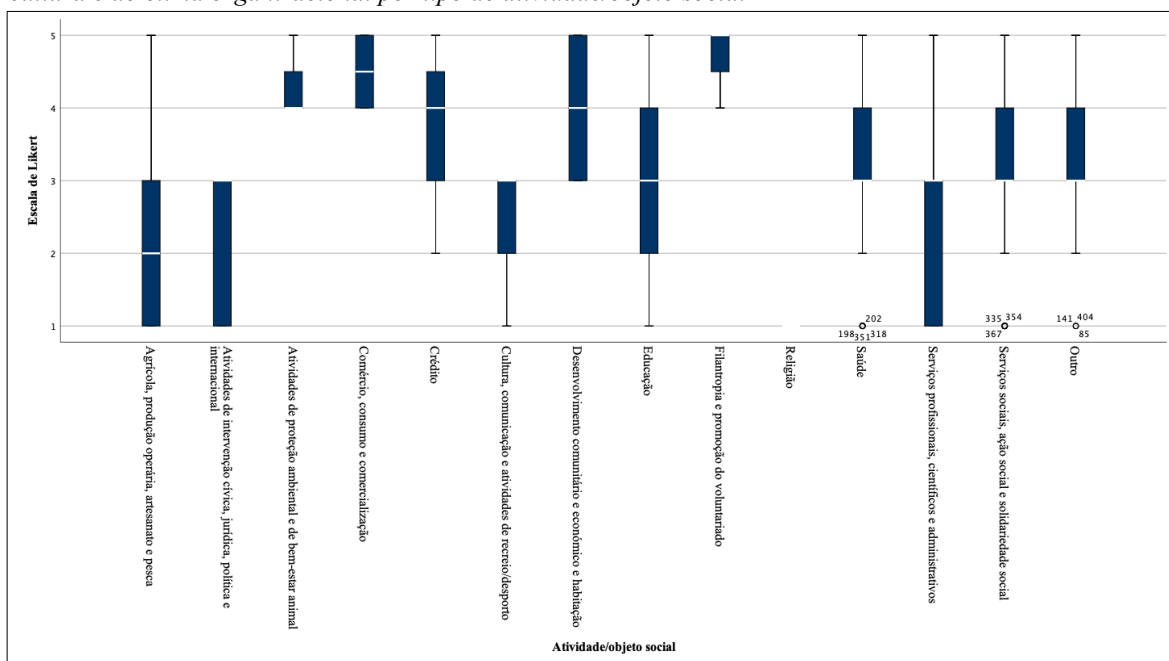
Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Filantropia e promoção do voluntariado	-254,125	68,915	-3,687	0,000
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Filantropia e promoção do voluntariado	-257,925	76,931	-3,353	0,001
Serviços profissionais, científicos e administrativos - Filantropia e promoção do voluntariado	225,069	68,915	3,266	0,001
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	213,375	68,915	3,096	0,002
Agrícola, produção operária, artesanato e pesca - Filantropia e promoção do voluntariado	-234,725	76,931	-3,051	0,002
Saúde - Filantropia e promoção do voluntariado	181,688	59,354	3,061	0,002
Educação - Filantropia e promoção do voluntariado	-179,173	60,009	-2,986	0,003
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	-217,175	76,931	-2,823	0,005
Serviços sociais, ação social e solidariedade social - Filantropia e promoção do voluntariado	157,914	57,827	2,731	0,006
Religião - Filantropia e promoção do voluntariado	347,625	128,218	2,711	0,007
Serviços profissionais, científicos e administrativos - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	184,319	68,915	2,675	0,007
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Desenvolvimento comunitário e económico e habitação	-170,8	63,967	-2,67	0,008
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Comércio, consumo e comercialização	233,75	89,651	2,607	0,009
Agrícola, produção operária, artesanato e pesca - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	-193,975	76,931	-2,521	0,012
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Comércio, consumo e comercialização	-237,55	95,95	-2,476	0,013
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Crédito	142,929	57,794	2,473	0,013
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Serviços sociais, ação social e solidariedade social	-96,211	38,952	-2,47	0,014
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto - Outro	-107,167	43,586	-2,459	0,014
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Desenvolvimento comunitário e económico e habitação	-174,6	72,531	-2,407	0,016
Outro - Filantropia e promoção do voluntariado	146,958	61,044	2,407	0,016
Religião - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	306,875	128,218	2,393	0,017

Saúde - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	140,938	59,354	2,375	0,018
Religião - Comércio, consumo e comercialização	327,25	140,456	2,33	0,02
Educação - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	138,423	60,009	2,307	0,021
Serviços profissionais, científicos e administrativos - Comércio, consumo e comercialização	204,694	89,651	2,283	0,022
Agrícola, produção operária, artesanato e pesca - Comércio, consumo e comercialização	-214,35	95,95	-2,234	0,025
Serviços profissionais, científicos e administrativos - Desenvolvimento comunitário e económico e habitação	141,744	63,967	2,216	0,027
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Crédito	-146,729	67,151	-2,185	0,029
Religião - Desenvolvimento comunitário e económico e habitação	264,3	125,628	2,104	0,035
Agrícola, produção operária, artesanato e pesca -Desenvolvimento comunitário e económico e habitação	-151,4	72,531	-2,087	0,037
Serviços sociais, ação social e solidariedade social - Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	117,164	57,827	2,026	0,043
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional - Outro	-110,967	55,397	-2,003	0,045
Serviços profissionais, científicos e administrativos - Crédito	113,873	57,794	1,970	0,049

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.

Fonte: *Elaboração própria.*

**Figura 11** – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a fomentação da conciliação através da cultura e do clima organizacional por tipo de atividade/objeto social



**Legenda:** 1 – De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os outliers.

Fonte: Elaboração própria.

### — Análise por Dimensão da Organização

Sobre as diferenças nas respostas às perguntas por dimensão da organização na Tabela 33, observa-se que é apenas nas perguntas sobre a existência de obstáculos e sobre a fomentação da conciliação da vida profissional e familiar através da cultura e o clima organizacional que tal acontece.

**Tabela 33** – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas em relação à dimensão da organização

Hipóteses nulas	Valor <sup>1</sup>	Sig.
A distribuição de <i>Considera que existem obstáculos à conciliação da vida familiar e profissional na sua organização?</i> é a mesma por dimensão da organização	10,148	0,017
A distribuição de <i>A atual cultura e o clima organizacional da sua organização permite fomentar a conciliação da vida profissional e familiar?</i> é a mesma por dimensão da organização	10,180	0,017

**Legenda:** 1 – Valor de Kruskal-Wallis. Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%. Se o nível for inferior a 5% considera-se que existem diferenças significativas nas respostas e o teste rejeita a hipótese nula.

Fonte: Elaboração própria.

Na análise comparativa das respostas sobre a existência de obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar na organização por dimensão da mesma, observa-se na Tabela

34 que as diferenças estatisticamente significativas são entre as que têm de 11 a 50 trabalhadores/as com as de 51 a 250 trabalhadores/as ( $\alpha = 0,004$ ) e as de 11 a 50 com as de 251 ou mais trabalhadores/as ( $\alpha = 0,021$ ). Destacamos que esta situação resulta do facto das de 51 a 250 trabalhadores/as apresentarem uma mediana superior às restantes (3 – até certo ponto). Nas organizações de 3 a 10, de 11 a 50 e as de 51 a 250 trabalhadores/as verifica-se que existem poucos obstáculos (mediana de 2 – um bocado) à conciliação da vida profissional e familiar. Nas organizações de 51 a 250 trabalhadores/as, a mediana centra-se no 3 (até certo ponto) quanto à existência de obstáculos. De referir que alguns/umas trabalhadores/as das organizações de dimensão de 51 a 250 e de 251 ou mais trabalhadores/as referem na escala o nível máximo (5 - fortemente) sobre a existência de obstáculos, a estes referimos como sendo *outliers*. São as organizações de menor dimensão que apresentam respostas ao nível do 1.º quartil. As de 51 a 250 trabalhadores/as são efetivamente as que apresentam um maior nível de obstáculos à conciliação (Figura 12).

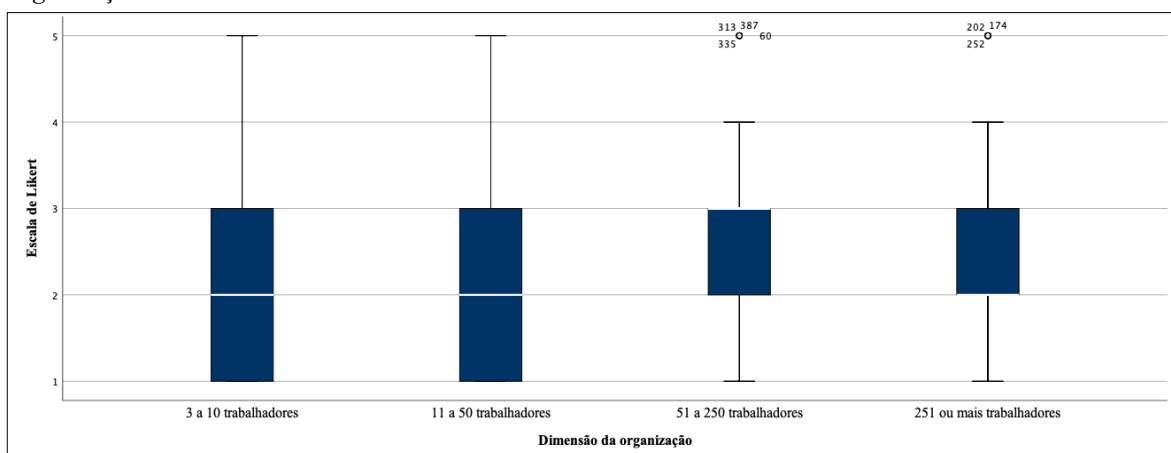
**Tabela 34** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a existência de obstáculos em relação ao à dimensão da organização

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
11 a 50 trabalhadores/as - 51 a 250 trabalhadores/as	-38,156	13,326	-2,863	0,004
11 a 50 trabalhadores/as - 251 ou mais trabalhadores/as	-37,586	16,275	-2,309	0,021

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.

Fonte: Elaboração própria.

**Figura 12** – Diagrama de extremos e quartis das respostas sobre a existência de obstáculos por dimensão da organização



**Legenda:** 1 – De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os *outliers*.

Fonte: Elaboração própria.

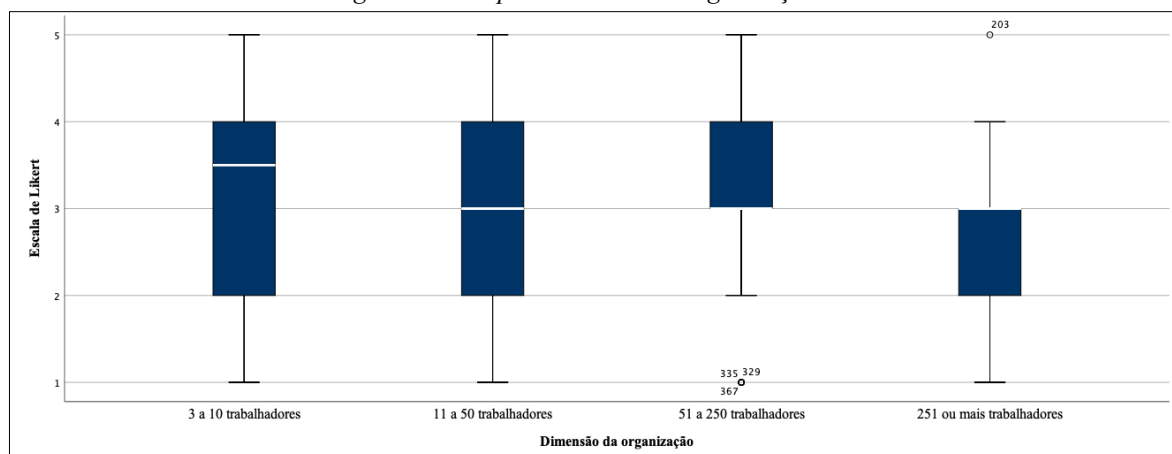
Relativamente à análise da comparação de média das ordens nas respostas à escala, por dimensão da organização e sobre a atual cultura e clima organizacional como fomentadores da conciliação da vida profissional e familiar na organização, destacamos na Tabela 35 que as diferenças estatisticamente significativas são aquelas entre as organizações de 251 ou mais trabalhadores/as ( $\alpha = 0,004$ ) com as de 51 a 250 trabalhadores/as e entre as de 251 ou mais com as de 51 a 250 trabalhadores/as ( $\alpha = 0,007$ ). Na análise geral das respostas sobre a fomentação da conciliação através da cultura e clima organizacional são as organizações mais pequenas, de 3 a 10 trabalhadores/as que apresentam uma mediana superior. As restantes dimensões das organizações centram-se numa mediana de 3 (até certo ponto) quanto à fomentação da conciliação da vida profissional e familiar dos seus/as trabalhadores/as pela atual cultura e clima organizacional (Figura 13).

**Tabela 35** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre a fomentação da conciliação através da cultura e do clima organizacional por dimensão da organização

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
251 ou mais trabalhadores/as - 51 a 250 trabalhadores/as	47,037	16,218	2,900	0,004
251 ou mais trabalhadores/as - 11 a 50 trabalhadores/as	44,091	16,311	2,703	0,007

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.  
 Fonte: Elaboração própria.

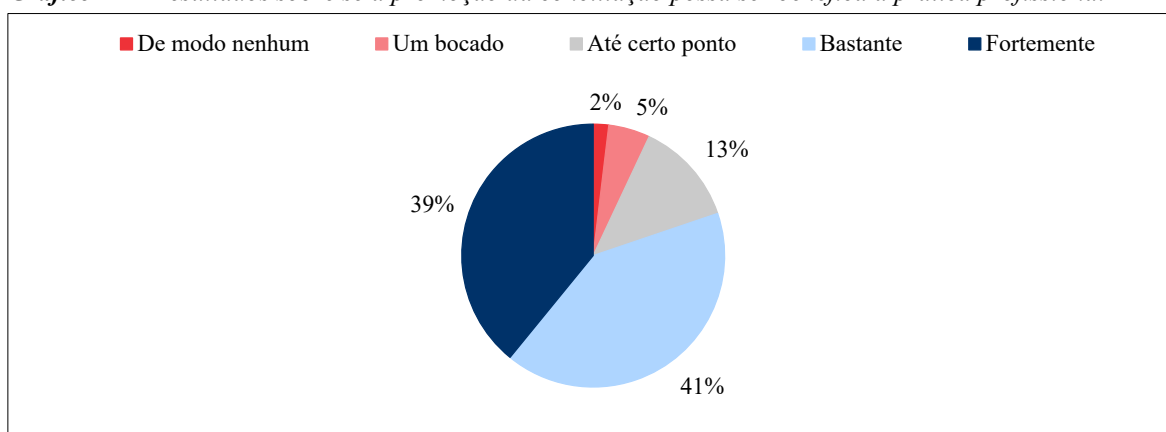
**Figura 13** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre a fomentação da conciliação através da cultura e do clima organizacional por dimensão da organização



**Legenda:** 1 – De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente, o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os outliers.  
 Fonte: Elaboração própria.

Nas comparações entre o tipo de organização, atividade principal/objeto social e dimensão da organização e a percepção dos/as participantes quanto a se promoção da conciliação da vida profissional e familiar possa ser benéfica à prática profissional, não se observaram diferenças estatisticamente significativas. De um modo geral, a maioria considera que a promoção da conciliação pode de facto ser benéfica à prática profissional (80%) (Gráfico 12).

**Gráfico 12** – Resultados sobre se a promoção da conciliação possa ser benéfica à prática profissional



**Nota:** Valores arredondados

**Fonte:** *Elaboração própria.*

#### — Suma da Análise

Em termos conclusivos mencionamos alguns pontos de resposta aos objetivos propostos para análise dos resultados deste ponto, nomeadamente para o OE5 e o OE6., tendo por base na análise dos resultados dos testes não-paramétricos de Kruskal-Wallis.

Para o OE5 e em resposta à Q5, destacamos o seguinte: em tese de conciliação da vida profissional e familiar em função da dimensão, tipo e atividade/objeto social da organização da economia social, o seguinte, a saber: é nas fundações, nas misericórdias e em outras organizações que existem obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar, as que retratam não ter ou ter poucos obstáculos são as associações mutualistas, cooperativas e IPSS; as cooperativas demonstram que a sua atual cultura e clima organizacional permite a fomentação da conciliação da vida profissional e familiar; são as organizações com atividades de filantropia e promoção do voluntariado que referem uma maior existência obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar; as atividades de filantropia e promoção do voluntariado são, também, as que mais fomentam em conjunto com as de comércio, consumo e comercialização, a conciliação através da cultura e clima

organizacional da organização; constatamos serem as organizações de tamanho intermédio onde existem mais obstáculos à conciliação, já as organizações mais pequenas de 3 a 10 e 11 a 50 trabalhadores/as referem uma menor existência de obstáculos; a fomentação da conciliação é relativamente superior nas organizações mais pequenas de 3 a 10 trabalhadores/as.

Destacamos que a existência de obstáculos é mais predominante nas organizações de dimensão intermédia, nas organizações do tipo fundações e misericórdias e nas organizações com atividades relacionadas à filantropia e promoção do voluntariado. A fomentação da conciliação pela cultura e clima organizacional é de facto tida em conta pela grande maioria das organizações, independentemente das variáveis em análise, como o tipo, dimensão e atividade principal.

Os testes não-paramétricos de Kruskal-Wallis utilizados para a análise do OE6, permitem responder à Q6, a saber: a análise demonstra que são as cooperativas as que promovem uma maior conciliação da vida profissional e familiar. Em contrapartida, são as atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional, que promovem menos a conciliação. A dimensão da organização não demonstrou influência sobre a promoção da conciliação, encontrando-se todas as variáveis com uma mediana de 3 - até certo ponto, sendo de referir uma percentagem mais elevada de respostas acima da mediana, nas organizações de 11 a 50 e de 51 a 250 trabalhadores/as. Em suma, constatamos serem as cooperativas, as organizações de menor dimensão e as organizações com atividades relacionadas ao comércio, consumo e comercialização que mais promovem a conciliação da vida profissional e familiar. Por outro lado, são as associações com fins altruísticos, as organizações com atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional e as organizações de maior dimensão que menos promovem a conciliação da vida profissional e familiar.

#### **5.4 Análise da Influência da Vida Familiar na Vida Profissional e da Vida Profissional na Vida Familiar**

O OE7 e o OE8 do presente estudo pretendem compreender a influência da vida profissional na vida familiar e a influência da vida familiar na vida profissional, respetivamente. Num primeiro momento recorreremos à análise das estatísticas descritivas das respostas aos Grupos A e B do inquérito por questionário (Apêndice I) e, num segundo

momento, selecionamos o teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis para a análise da influência da vida profissional na vida familiar, selecionamos as respostas ao tipo de contrato e modalidade de horário, para a influência da vida familiar na vida profissional recorremos ao número de descendentes e ascendentes a cargo dos trabalhadores/as.

#### — Análise da Influência da Vida Profissional na Vida Familiar

Num primeiro momento apresentamos a análise das estatísticas descritivas da influência da vida profissional na vida familiar (Grupo A). Na Tabela 36 observa-se, com uma mediana de 4 – concordo, em que os/as participantes concordam que a vida profissional permite a conciliação com a vida familiar (58,9%); que o horário de trabalho atual permite estar o tempo que desejo com a minha família (48,6%); que a vida profissional permite o cumprimento das minhas obrigações familiares (60,1%); têm o apoio dos meus colegas de trabalho e superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares (51,7%); sentem-se realizados/as ou satisfeitos/as com a minha atual conciliação entre a vida profissional e familiar (49,8%).

Constata-se uma mediana de 2 - discordo na afirmação em que o/a participante discorda (42,5%) de que quando está com a família ou fora do trabalho, não consegue desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho e acede várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho. De um modo geral, os/as participantes não auferem um nível alto de influência da vida profissional na sua vida familiar.

**Tabela 36** – Análise dos resultados sobre a influência da vida profissional na vida familiar

	Escala de Likert					Média	Mediana	Desvio Padrão
	Discordo totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente			
A minha vida profissional permite-me a conciliação com a minha vida familiar.	2,9%	15%	3,1%	58,9%	20,0%	3,78	4,00	1,023
O meu horário de trabalho atual permite-me estar o tempo que desejo com a minha família.	5,8%	26,8%	4,8%	48,6%	14,0%	3,38	4,00	1,185
A minha vida profissional permite-me o cumprimento das minhas obrigações familiares.	1,9%	15,7%	7,5%	60,1%	14,7%	3,70	4,00	0,968
Tenho o apoio dos meus colegas de trabalho e superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares.	1,2%	6,3%	9,7%	51,7%	31,2%	4,05	4,00	0,876
A minha vida profissional deixa-me demasiado/a cansado/a para tratar das atividades relacionadas com a minha vida familiar.	3,9%	41,8%	13%	32,9%	8,5%	3,00	3,00	1,115
Quando estou com a família consigo desligar-me das preocupações relacionadas com a minha vida profissional.	7,7%	35%	7,2%	38,9%	11,1%	3,11	3,50	1,219
Sinto-me realizado/a ou satisfeito/a com a minha atual conciliação entre a vida profissional e familiar.	5,3%	21%	13%	49,8%	10,9%	3,40	4,00	1,095
Sinto-me sobrecarregado/a com o trabalho que tenho de fazer na minha organização.	4,8%	40,1%	13,8%	30,9%	10,4%	3,02	3,00	1,150
Quando estou com a família ou fora do trabalho, não consigo desligar-me das atividades relacionadas com o trabalho e acedo várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho.	11,4%	42,5%	6,3%	30,7%	9,2%	2,84	2,00	1,237
Quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho.	10,1%	38,2%	8,2%	34,3%	9,2%	2,94	3,00	1,224

**Legenda:** % - Percentagem.

*Fonte: Elaboração própria.*

### — Análise da Influência da Vida Familiar na Vida Profissional

Num segundo momento, na análise da influência da vida familiar na vida profissional (Grupo B) constatamos que as afirmações com uma mediana comum de 4 - concordo são (Tabela 37): a minha vida familiar permite-me a conciliação com a minha vida profissional (63,5%); a minha vida familiar ajuda-me a descansar e a sentir-me preparado/a para enfrentar os desafios da minha vida profissional (59,4%); o afeto e a consideração que recebo da família dão-me mais autoconfiança na minha vida profissional (54,1%); tenho o apoio de família e/ou amigos no caso do meu horário de trabalho não me permitir tratar de assuntos familiares (57,5%).

Observa-se uma mediana de 2 – discordo nas seguintes afirmações: as minhas obrigações familiares não me permitem estar concentrado/a no trabalho (65%); as minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que tenho para me dedicar à minha vida profissional (49,3%); não consigo desligar-me das preocupações familiares na minha vida profissional; sinto-me sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares (46,9%); sinto-me sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares (54,8%); sinto que perco oportunidades profissionais devido às minhas responsabilidades familiares (47,3%); quando estou a trabalhar não consigo desligar-me das atividades relacionadas com a vida familiar e acedo esporadicamente aos meus meios eletrónicos para me inteirar de aspetos relacionados com a família (46,4%). Assim, conclui-se que não os/as participantes não auferem um nível alto de influência da vida familiar na sua vida profissional.

**Tabela 37 – Análise dos resultados sobre a influência da vida familiar na vida profissional**

	Escala de Likert					Média	Mediana	Desvio Padrão
	Discordo totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente			
A minha vida familiar permite-me a conciliação com a minha vida profissional.	1,7%	7,5%	8%	63,5%	19,3%	3,91	4,00	0,848
A minha vida familiar ajuda-me a descansar e a sentir-me preparado/a para enfrentar os desafios da minha vida profissional.	1,4%	9,4%	10,4%	59,4%	19,3%	3,86	4,00	0,887
As minhas obrigações familiares não me permitem estar concentrado/a no trabalho.	20,5%	65%	7,5%	6,5%	0,5%	2,01	2,00	0,765
O afeto e a consideração que recebo da família dão-me mais autoconfiança na minha vida profissional.	0,5%	5,1%	6,8%	54,1%	33,6%	4,15	4,00	0,793
As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que tenho para me dedicar à minha vida profissional.	13,3%	49,3%	16,9%	17,4%	3,1%	2,48	2,00	1,027
Tenho o apoio de família e/ou amigos no caso do meu horário de trabalho não me permitir tratar de assuntos familiares.	3,6%	12,1%	6%	57,5%	20,8%	3,80	4,00	1,019
Não consigo desligar-me das preocupações familiares na minha vida profissional.	10,4%	46,9%	16,2%	23,4%	3,1%	2,62	2,00	1,050
Sinto-me sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares.	16,2%	54,8%	10,6%	16,4%	1,9%	2,33	2,00	0,996
Sinto que perco oportunidades profissionais devido às minhas responsabilidades familiares.	25,4%	47,3%	9,7%	13,5%	4,1%	2,24	2,00	1,099
Quando estou a trabalhar não consigo desligar-me das atividades relacionadas com a vida familiar e acedo esporadicamente aos meus meios eletrónicos para me inteirar de aspetos relacionados com a família.	14,3%	46,4%	10,4%	27,3%	1,7%	2,56	2,00	1,087

**Legenda:** % - Percentagem.

*Fonte:* Elaboração própria.

### — Análise das Diferenças de Género

Para irmos ao encontro da análise das diferenças de género, seleccionamos o teste não-paramétrico de Mann-Whitney para analisarmos as diferenças por género nas respostas à escala dos Grupos A e B (Marôco, 2021). Segundo os resultados do teste de Mann-Whitney, constatamos que existem diferenças estatisticamente significativas nas seguintes afirmações, a saber: as minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que tenho para me dedicar à minha vida profissional; não consigo desligar-me das preocupações familiares na minha vida profissional; quando estou com a família ou fora do trabalho, não consigo desligar-me das atividades relacionadas com o trabalho e acedo várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho; quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho (Tabela 38). . Nesta análise, reportamos apenas os resultados do teste de Mann-Whitney onde a hipótese nula foi rejeitada, tendo em conta as diferenças estatisticamente significativas com o nível de significância de 5%.

**Tabela 38** – Teste de Mann-Whitney às diferenças de género nas respostas sobre a influência da vida profissional na vida familiar e a influência da vida familiar na vida profissional

Hipóteses nulas	Valor <sup>1</sup>	Sig.
A distribuição de <i>As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que tenho para me dedicar à minha vida profissional</i> é a mesma por género	12027,000	0,031
A distribuição de <i>Não consigo desligar-me das preocupações familiares na minha vida profissional</i> é a mesma por género	12923,000	0,001
A distribuição de <i>Quando estou com a família ou fora do trabalho, não consigo desligar-me das atividades relacionadas com o trabalho e acedo várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho</i> é a mesma por género	12371,500	0,010
A distribuição de <i>Quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho</i> é a mesma por género	12970,000	0,001

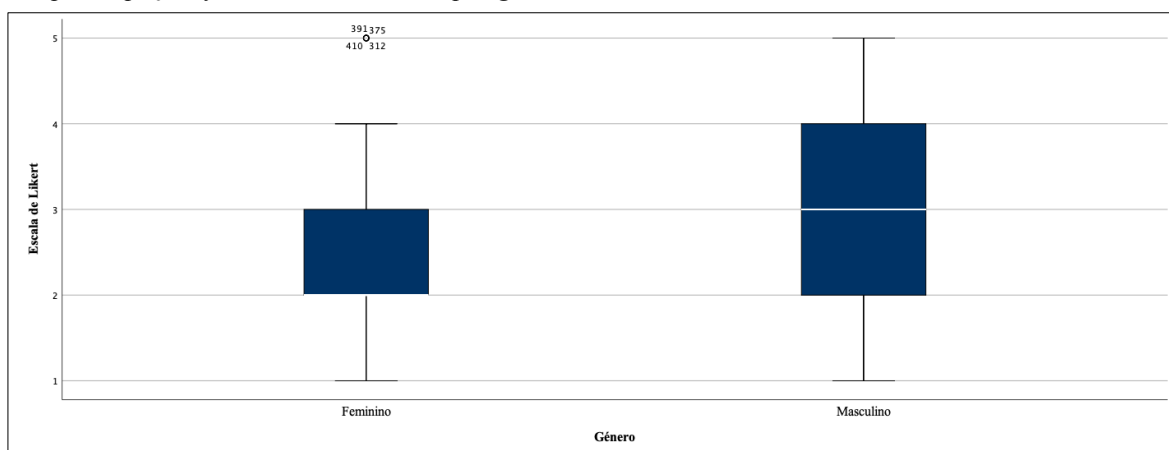
**Legenda:** 1 – Valor de Mann-Whitney. Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%. Se o nível for inferior a 5% considera-se que existem diferenças significativas nas respostas e o teste rejeita a hipótese nula.

Fonte: *Elaboração própria.*

Através das tabulações cruzadas (Apêndice V) e da análise dos resultados do teste, quanto à primeira afirmação sobre se as responsabilidades familiares diminuem o esforço que o/a trabalhador/a tem para se dedicar à sua vida profissional, 64,6% dos/as participantes do género feminino e 50% do género masculino, discordam ou discordam totalmente. Relativamente à segunda afirmação, o género feminino (60,4%) e o género masculino

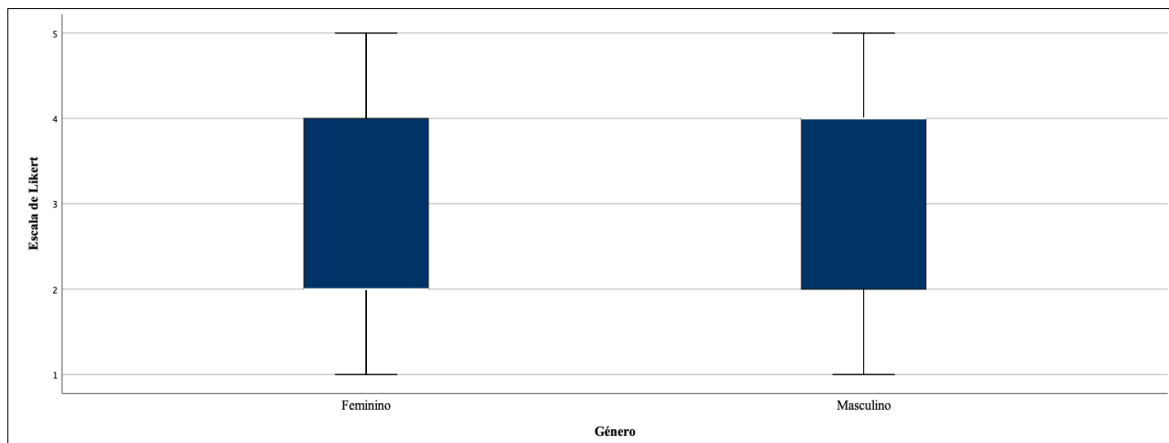
(37,9%) discordam quanto ao não conseguirem desligar-se das preocupações familiares na vida profissional, porém, 37,9% do género masculino também concordam com a afirmação (Figura 14). Na terceira afirmação observa-se que 55,1% do género masculino, concordam e concordam totalmente com o facto de aceder várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho enquanto estão com a família, na medida em que 57% do género feminino referem que discordam e discordam totalmente (Figura 15). Por fim, a última afirmação refere-se ao facto de o/a trabalhador/a não conseguir desligar-se mentalmente das atividades relacionadas com o seu trabalho quando está com a família, nesta afirmação 62% do género masculino concordam e concordam totalmente, em oposição 52,8% do género feminino discordam e discordam totalmente (Figura 16).

**Figura 14** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre não conseguir desligar-se das preocupações familiares no trabalho por género



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. O círculo representa os *outliers*.  
 Fonte: Elaboração própria.

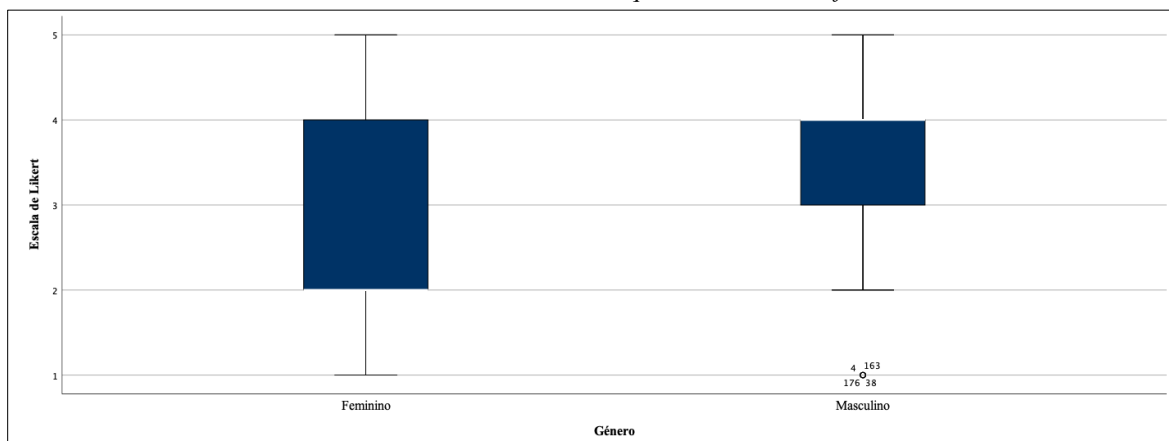
**Figura 15** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre não conseguir desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho quando está com a família e acede várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. O círculo representa os *outliers*.

Fonte: Elaboração própria.

**Figura 16** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre não conseguir desligar-se mentalmente das atividades relacionadas com o trabalho quando está com a família



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. O círculo representa os *outliers*.

Fonte: Elaboração própria.

## 5.4.1 Análise da Influência da Vida Familiar na Vida Profissional

### — Análise por Número de Descendentes a Cargo

Através dos principais resultados do teste de Kruskal-Wallis, foi possível constatar que as diferenças estatisticamente significativas entre a influência da vida familiar na vida profissional, conforme o número de descendentes a cargo, centraram-se nas seguintes afirmações: a minha vida familiar ajuda-me a descansar e a sentir-me preparado/a para

enfrentar os desafios da minha vida profissional; sinto-me sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares; sinto que perco oportunidades devido às minhas responsabilidades familiares (Tabela 39). Realizou-se o mesmo teste para os ascendentes a cargo, porém, neste caso, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas nas hipóteses nulas.

**Tabela 39** – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas sobre a influência da vida familiar na vida profissional em relação aos descendentes a cargo

Hipóteses nulas	Valor <sup>1</sup>	Sig.
A distribuição de <i>A minha vida familiar ajuda-me a descansar e assentir-me preparado/a para enfrentar os desafios da minha vida profissional</i> é a mesma por descendentes a cargo	10,694	0,030
A distribuição de <i>Sinto-me sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares</i> é a mesma por descendentes a cargo	12,111	0,017
A distribuição de <i>Sinto que perco oportunidades devido às minhas responsabilidades familiares</i> é a mesma por descendentes a cargo	15,204	0,004

**Legenda:** 1 – Valor de Kruskal-Wallis. Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%. Se o nível for inferior a 5% considera-se que existem diferenças significativas nas respostas e o teste rejeita a hipótese nula.

Fonte: *Elaboração própria.*

Sobre se a vida familiar do/a trabalhador/a o/a ajuda a descansar e a sentir-se preparado para a enfrentar os desafios profissionais, na comparação de média das ordens, as diferenças estatisticamente significativas, são: nas respostas entre os/as trabalhadores/as sem nenhum descendente a cargo e os com dois descendentes ( $\alpha = 0,009$ ) e os com três descendentes a cargo ( $\alpha = 0,046$ ) (Tabela 40). Verifica-se na Figura 17 sobre se a vida familiar ajuda o/a trabalhador/a descansar e a sentir-se preparado/a para enfrentar os desafios da vida profissional, que é apenas na opção de nenhum descendente a cargo que se verifica no 3.º quartil um nível de concordância face à afirmação. Na opção de apenas um descendente a cargo observa-se, apesar da mediana de 4 – concordo, um grande número de *outliers* severos.

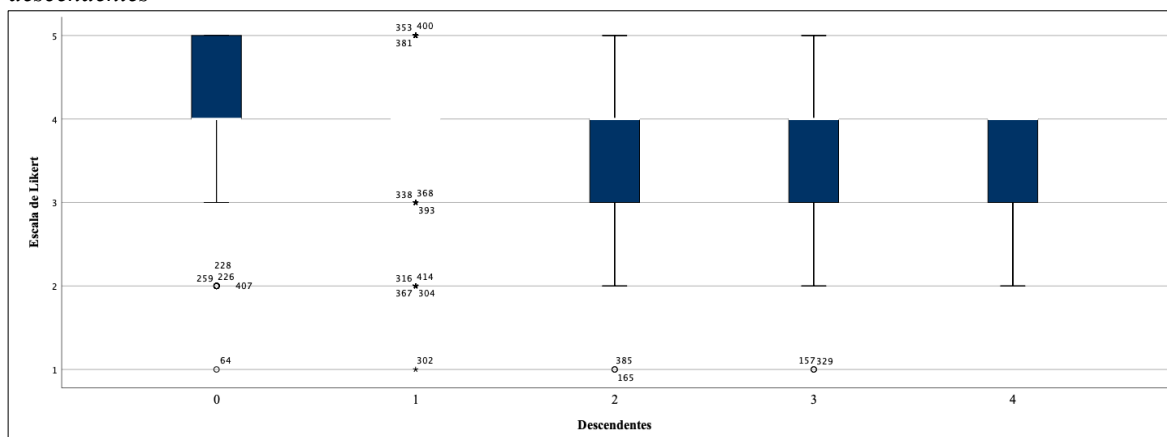
**Tabela 40** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se a vida familiar ajuda o/a trabalhador/a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais em relação ao número de descendentes

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
2 descendentes – 0 descendentes	36,278	13,975	2,596	0,009
3 descendentes – 0 descendentes	48,092	24,152	1,991	0,046

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.

Fonte: *Elaboração própria.*

**Figura 17** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se a vida familiar ajuda o/a trabalhador/a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais por número de descendentes



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respectivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os outliers. Os asteriscos representam os outliers severos.

Fonte: Elaboração própria.

Quanto a se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com as suas responsabilidades familiares, na Tabela 41 constata-se a comparação de média das ordens, onde se observam diferenças estatisticamente significativas nas respostas entre os/as trabalhadores/as com nenhum descendente a cargo em relação aos com dois ( $\alpha = 0,009$ ) e aos com três descendentes a cargo ( $\alpha = 0,046$ ). Observa-se na Figura 18 que os/as trabalhadores/as discordarem em sentirem-se sobrecarregados/as com as suas responsabilidades familiares, independentemente do número de descendentes. Contudo, observa-se que é nos/as trabalhadores/as com três ou quatro descendentes a cargo que se verifica no 3.º quartil um nível superior de concordância no sentido em que se sentem sobrecarregados/as com as suas responsabilidades familiares.

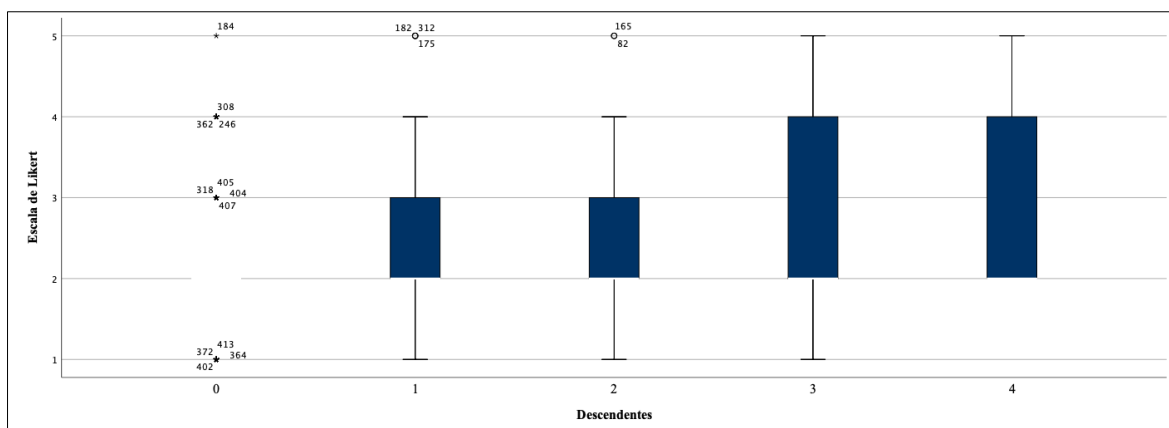
**Tabela 41** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares em relação ao número de descendentes

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
2 descendentes – 0 descendentes	36,278	13,975	2,596	0,009
3 descendentes – 0 descendentes	48,092	24,152	1,991	0,046

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.

Fonte: Elaboração própria.

**Figura 18** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares por número de descendentes



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente; A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os outliers. Os asteriscos representam os outliers severos.

Fonte: Elaboração própria.

Face à afirmação sobre se o/a trabalhador/a sente que perde oportunidades profissionais devido às suas responsabilidades familiares constatamos que as principais diferenças, na comparação de média das ordens, centram-se entre a opção de sem nenhum descendente a cargo em relação aos/as trabalhadores/as os com três ( $\alpha = 0,002$ ), um ( $\alpha = 0,013$ ) e dois ( $\alpha = 0,032$ ) descendentes a cargo (Tabela 42). Observa-se na Figura 19 que sobre se os/as trabalhadores/as sentem que perdem oportunidades devido às suas responsabilidades, o seguinte: a mediana comum a todas as opções de descendentes a cargo é de 2 -discordo; através da análise dos 3.º quartis, constata-se que quanto maior é o número de descendentes a cargo maior é o nível de concordância face ao facto de o/a participante sentir que perde oportunidades profissionais devido às suas responsabilidades familiares; os/as trabalhadores/as sem qualquer descendente a cargo referem não sentir que perdem oportunidades devido às suas responsabilidades familiares.

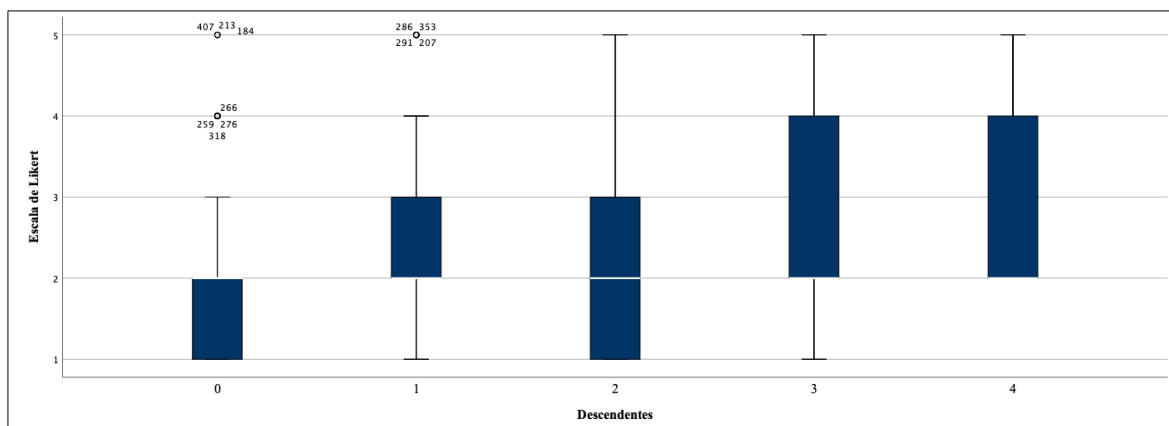
**Tabela 42** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a sente que perde oportunidades profissionais devido às suas responsabilidades familiares em relação ao número de descendentes

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
0 descendentes - 3 descendentes	-78,277	25,551	-3,064	0,002
0 descendentes – 1 descendentes	-32,363	13,05	-2,48	0,013
0 descendentes – 2 descendentes	-31,646	14,784	-2,141	0,032

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância considerado é de 5%.

Fonte: Elaboração própria.

**Figura 19** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a sente que perde oportunidades profissionais devido às suas responsabilidades familiares por número de descendentes



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os outliers.  
 Fonte: Elaboração própria.

## 5.4.2 Análise da Influência da Vida Profissional na Vida Familiar

### — Análise por Tipo de Vínculo/Contrato de Trabalho

Através do teste de Kruskal-Wallis, verificamos que nas respostas sobre a influência da vida profissional na vida familiar em relação ao tipo de vínculo/contrato de trabalho que, as diferenças estatisticamente significativas apresentam-se apenas na afirmação quanto a se o/trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o trabalho que tem de fazer na sua organização (Tabela 43).

**Tabela 43** – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas sobre a influência da vida profissional na vida familiar em relação à ao tipo de vínculo/contrato de trabalho

Hipóteses nulas	Valor <sup>1</sup>	Sig.
A distribuição de <i>Sinto-me sobrecarregado/a com o trabalho que tenho de fazer na minha organização</i> é a mesma por tipo de vínculo/contrato de trabalho	11,241	0,024

**Legenda:** 1 – Valor de Kruskal-Wallis. Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%. Se o nível for inferior a 5% considera-se que existem diferenças significativas nas respostas e o teste rejeita a hipótese nula.  
 Fonte: Elaboração própria.

As diferenças estatisticamente significativas na comparação de média das ordens, encontram-se apenas entre os/as trabalhadores/as com contrato a termo e os/as com contrato sem termo ( $\alpha = 0,004$ ) (Tabela 44). As diferenças observam-se no maior número de

participantes com contrato a termo a referir que não se sentem sobrecarregado/as com o trabalho na sua organização, enquanto os com contrato sem termo destacam-se pela mediana de 3 - sem opinião havendo uma grande percentagem de trabalhadores/as a destacar igualmente que discorda e que concorda (Figura 20). Na Figura 20 a mediana comum no contrato a termo (certo ou incerto), no contrato de prestação de serviços e noutras outras opções, como o caso do estágio profissional que foi referido pelos/as trabalhadores/as e retratado no ponto 5.1. (Tabela 3) é a de 2 - discordo com o facto destes/as trabalhadores/as não se sentirem sobrecarregados/as com o trabalho na sua organização. É nos/as trabalhadores/as com contrato sem termo que se observa uma mediana de 3 (sem opinião) e nos/as com acordo de trabalho cooperativo que se sentem sobrecarregados/as com o seu trabalho na cooperativa, apresentando uma mediana de 4 - concordo.

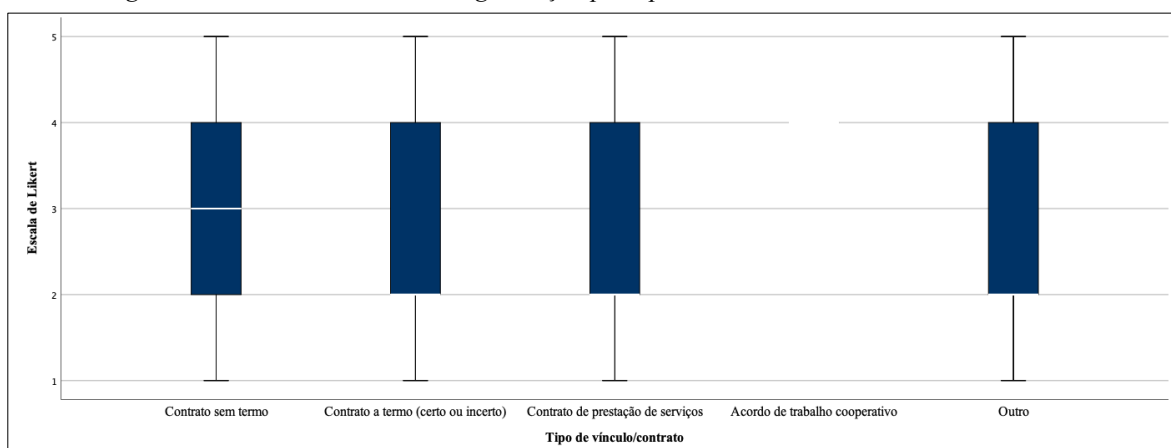
**Tabela 44** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o seu trabalho na organização em relação ao tipo de vínculo/contrato de trabalho

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Contrato a termo (certo ou incerto) - Contrato sem termo	40,112	13,965	2,872	0,004

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.

Fonte: Elaboração própria

**Figura 20** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o seu trabalho na organização por tipo de vínculo/contrato de trabalho



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições.

Fonte: Elaboração própria.

### — Análise por Modalidade de Horário de Trabalho

É na análise da influência da vida profissional, através da modalidade de horário de trabalho na vida familiar que o teste de Kruskal-Wallis identificou um maior número de afirmações com diferenças estatisticamente significativas, a saber (Tabela 45): A minha vida profissional permite-me a conciliação com a minha vida familiar; o meu horário de trabalho atual permite-me estar o tempo que desejo com a minha família; a minha vida profissional permite-me o cumprimento das minhas obrigações familiares.; tenho o apoio dos meus colegas de trabalho e superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares; quando estou com a família consigo desligar-me das preocupações relacionadas com a minha vida profissional.; sinto-me sobrecarregado/a com o trabalho que tenho que fazer na minha organização; quando estou com a família ou fora do trabalho, não consigo desligar-me das atividades relacionadas com o trabalho e acedo várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho; quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho.

**Tabela 45** – Teste de Kruskal-Wallis às diferenças nas respostas sobre a influência da vida profissional na vida familiar em relação à modalidade de horário de trabalho

Hipóteses nulas	Valor <sup>1</sup>	Sig.
A distribuição de <i>A minha vida profissional permite-me a conciliação com a minha vida familiar</i> é a mesma por modalidade de horário	13,565	0,035
A distribuição de <i>O meu horário de trabalho atual permite-me estar o tempo que desejo com a minha família</i> é a mesma por modalidade de horário	17,344	0,008
A distribuição de <i>A minha vida profissional permite-me o cumprimento das minhas obrigações familiares</i> é a mesma por modalidade de horário	13,936	0,030
A distribuição de <i>Tenho o apoio dos meus colegas de trabalho e superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares</i> é a mesma por modalidade de horário	17,691	0,007
A distribuição de <i>Quando estou com a família consigo desligar-me das preocupações relacionadas com a minha vida profissional</i> é a mesma por modalidade de horário	25,737	0,000
A distribuição de <i>Sinto-me sobrecarregado/a com o trabalho que tenho de fazer na minha organização</i> é a mesma por modalidade de horário	15,211	0,019
A distribuição de <i>Quando estou com a família ou fora do trabalho, não consigo desligar-me das atividades relacionadas com o trabalho e acedo várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho</i> é a mesma por modalidade de horário	28,787	0,000
A distribuição de <i>Quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho</i> é a mesma por modalidade de horário	31,596	0,000

**Legenda:** 1 – Valor de Kruskal-Wallis. Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%. Se o nível for inferior a 5% considera-se que existem diferenças significativas nas respostas e o teste rejeita a hipótese nula.

Fonte: Elaboração própria.

Relativamente a se a vida profissional permite que o/a trabalhador/a consiga conciliar com a sua vida familiar, na comparação de média das ordens constatamos que as diferenças estatisticamente significativas em relação á modalidade de horário, são, a saber: entre o horário por turnos e o horário flexível ( $\alpha = 0,002$ ); o horário por turnos e o horário rígido ( $\alpha = 0,003$ ); o horário por turnos e a jornada contínua ( $\alpha = 0,024$ ) (Tabela 46). Quando à relação entre a modalidade de horário de trabalho e se a vida profissional permite que o/a trabalhador/a consiga conciliar com a sua vida familiar, observa-se na Figura 21 que a mediana nas modalidades de horário é a de 4 (concordo), destacando-se o 3.º quartil da jornada contínua quanto ao nível de concordância superior. É no 1.º quartil da modalidade de horário por turnos que se observa um maior número de participantes a referir que a sua vida profissional não permite conciliar com a sua vida familiar.

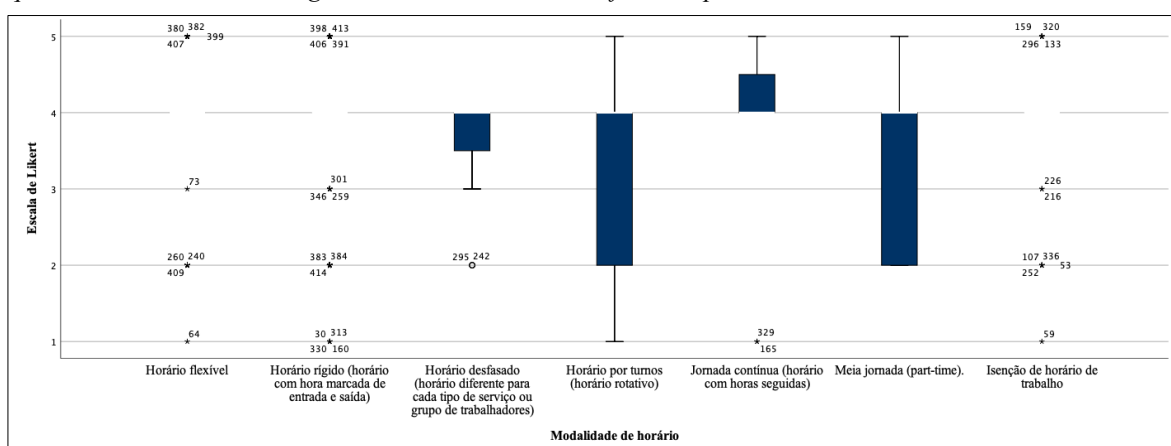
**Tabela 46** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se a vida profissional permite que o/a trabalhador/a consiga conciliar com a sua vida familiar em relação à modalidade de horário

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Horário por turnos - Horário flexível	68,402	22,216	3,079	0,002
Horário por turnos - Horário rígido	61,278	20,485	2,991	0,003
Horário por turnos - Jornada contínua	-72,935	32,266	-2,26	0,024

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.

Fonte: *Elaboração própria.*

**Figura 21** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se a vida profissional permite que o/a trabalhador/a consiga conciliar com a sua vida familiar por modalidade de horário



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente; A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições). Os círculos representam os *outliers*. Os asteriscos representam os *outliers* severos.

Fonte: *Elaboração própria.*

Na comparação de média das ordens quanto a se o horário de trabalho do/a trabalhador/a permite estar o tempo que deseja com a família, constatamos que as diferenças estatisticamente significativas são entre, a saber: horário por turnos o horário flexível ( $\alpha = 0,000$ ), horário rígido ( $\alpha = 0,002$ ), isenção de horário de trabalho ( $\alpha = 0,011$ ) e jornada contínua ( $\alpha = 0,016$ ); e o horário desfasado com o horário flexível ( $\alpha = 0,035$ ) (Tabela 47). Na Figura 22 constatamos que o nível de discordância em relação a se o horário de trabalho atual do/a trabalhador/a permite estar o tempo que deseja com a família, é maior na modalidade de horário por turnos e no horário desfasado. É no horário flexível, no horário rígido, na meia-jornada e na isenção de horário de trabalho que os/as trabalhadores/as apresentam uma mediana de 4 (concordo) quanto à afirmação.

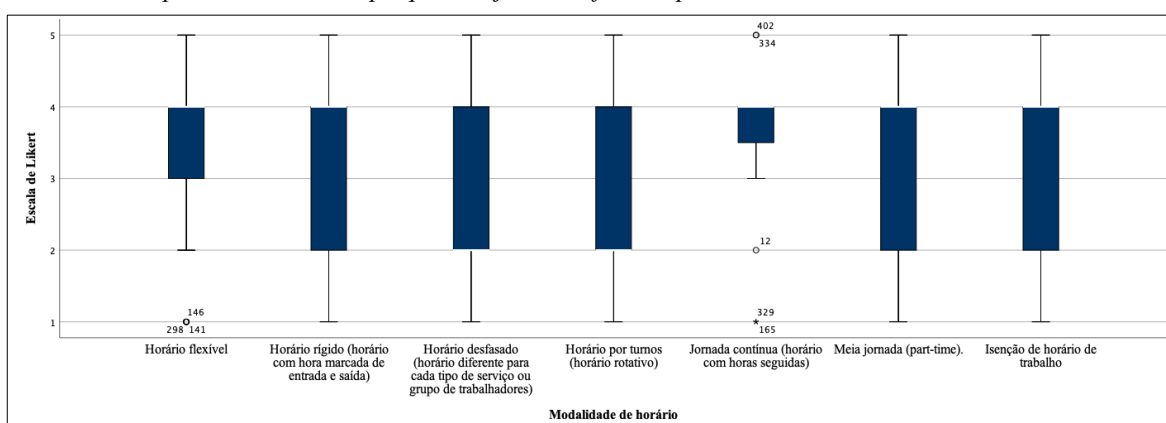
**Tabela 47** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o horário de trabalho do/a trabalhador/a permite estar o tempo que deseja com a família em relação à modalidade de horário

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Horário por turnos - Horário flexível	89,667	23,351	3,84	0,000
Horário por turnos - Horário rígido	65,128	21,531	3,025	0,002
Horário por turnos - Isenção de horário de trabalho	-70,454	27,718	-2,542	0,011
Horário por turnos - Jornada contínua	-81,964	33,914	-2,417	0,016
Horário desfasado - Horário flexível	64,279	30,445	2,111	0,035

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.

Fonte: Elaboração própria.

**Figura 22** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o horário de trabalho do/a trabalhador/a permite estar o tempo que deseja com a família por modalidade de horário



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente. A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições). Os círculos representam os *outliers*. Os asteriscos representam os *outliers* severos.

Fonte: Elaboração própria.

Quanto à análise da comparação de média das ordens sobre se a vida profissional do/a trabalhador/a permite o cumprimento das suas obrigações familiares, destacamos que as diferenças estatisticamente significativas centram-se especialmente entre o horário por turnos com o horário rígido ( $\alpha = 0,001$ ), o horário flexível ( $\alpha = 0,001$ ), a isenção de horário de trabalho ( $\alpha = 0,006$ ) e a jornada contínua ( $\alpha = 0,014$ ) (Tabela 48). Observa-se na Figura 23 que quanto à afirmação sobre se a vida profissional permite que trabalhador/a cumpra obrigações familiares, é no horário por turnos que o nível de discordância tende a ser maior (1.º quartil), centram-se numa mediana de 3 - sem opinião inferior às outras modalidades, nas restantes modalidades a mediana centra-se no 4 - concordo, resultando num nível de concordância da afirmação, motivo pelo qual as diferenças da Tabela 48 apresentarem todas em comum o horário por turnos como primeira amostra.

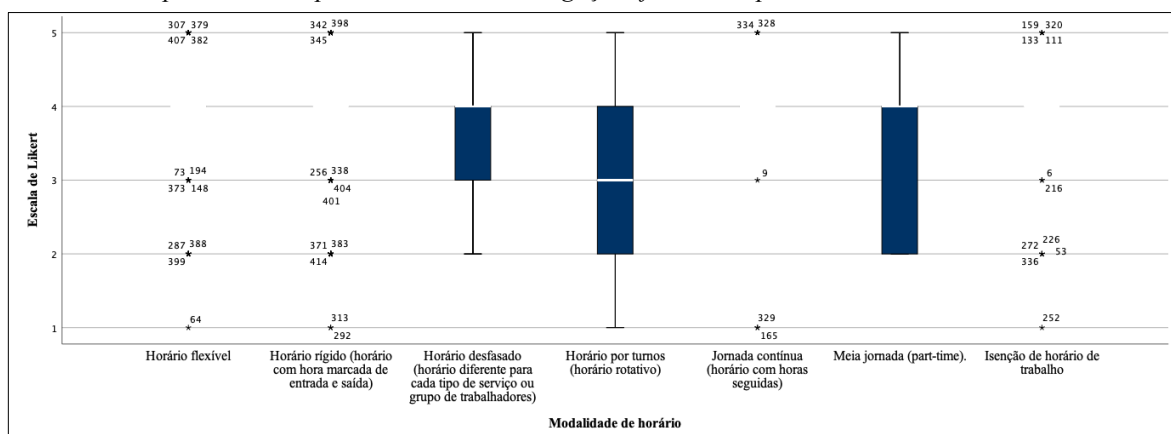
**Tabela 48** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se a vida profissional do/a trabalhador/a permite o cumprimento das suas obrigações familiares em relação à modalidade de horário

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Horário por turnos - Horário rígido	68,827	20,429	3,369	0,001
Horário por turnos - Horário flexível	75,511	22,155	3,408	0,001
Horário por turnos - Isenção de horário de trabalho	-72,2	26,3	-2,745	0,006
Horário por turnos - Jornada contínua	-78,901	32,178	-2,452	0,014

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.

Fonte: Elaboração própria

**Figura 23** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se a vida profissional do/a trabalhador/a permite o cumprimento das suas obrigações familiares por modalidade de horário



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente; A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições).

Fonte: Elaboração própria.

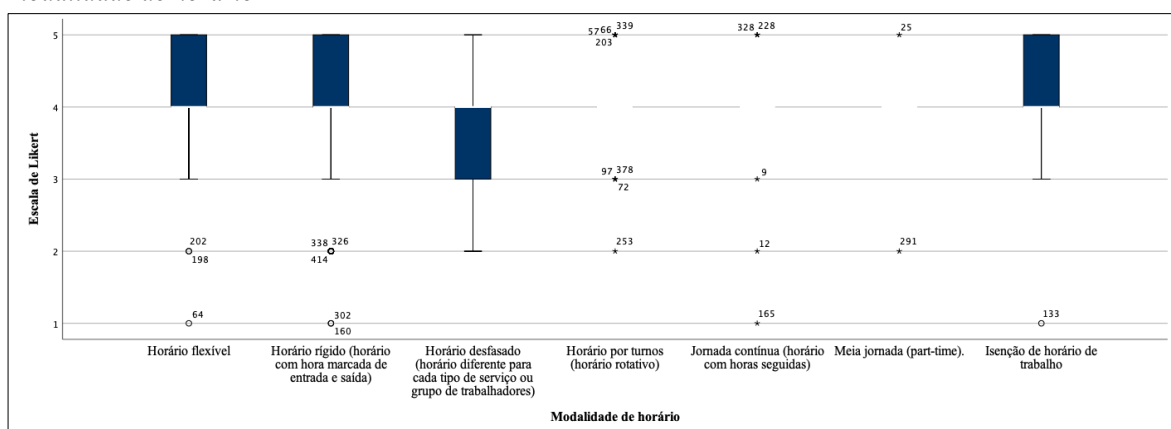
Quanto a se o/a trabalhador/a tem o apoio dos colegas de trabalho e superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares, na comparação de média das ordens das modalidades de horário, observamos apenas diferenças estatisticamente significativas entre o horário desfasado e o horário flexível ( $\alpha = 0,046$ ) (Tabela 49). Na Figura 24 observa-se que a mediana a todas as modalidades de horário em relação a se o/a trabalhador/a tem apoio dos colegas ou superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares, é de 4 - concordo. Destacamos que no horário flexível, horário rígido e na isenção de horário de trabalho, existe um nível de superior de concordância em relação às restantes. O horário desfasado no seu 1.º quartil representa trabalhadores/as que referem não ter o apoio necessário no caso de precisar de tratar de assuntos familiares.

**Tabela 49** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o trabalhador/a tem o apoio dos colegas de trabalho ou superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares em relação à modalidade de horário

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Horário desfasado - Horário flexível	91,409	29,852	3,062	0,002

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.  
 Fonte: Elaboração própria

**Figura 24** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o trabalhador/a tem o apoio dos colegas de trabalho ou superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares por modalidade de horário



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente; A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições. Os círculos representam os outliers. Os asteriscos representam os outliers severos.

Fonte: Elaboração própria.

As diferenças estatisticamente significativas na comparação de média das ordens, relativamente a se o/a trabalhador quando está com a família consegue desligar-se das

preocupações relacionadas com a vida profissional, são as constadas na Tabela 50. Relativamente a se quando o/a trabalhador/a está com a família consegue desligar-se das preocupações relacionadas com a vida profissional, observa-se na Figura 25, o seguinte: é apenas na isenção de horário de trabalho que apresenta uma mediana de discordância de 2 - discordo; a meia jornada, a jornada contínua, o horário por turnos e o horário desfasado são as modalidades que têm uma mediana de 3 - sem opinião; a jornada contínua apresenta no seu 1.º quartil respostas entre o sem opinião e o concordo; o horário desfasado é a única modalidade onde o/a trabalhador/a consegue desligar-se mais das preocupações da vida profissional quando está com a sua família.

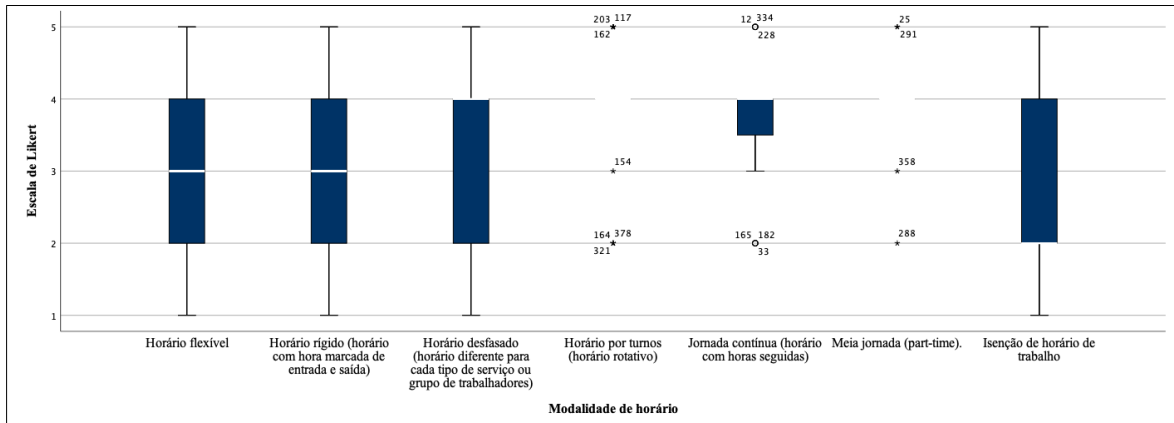
**Tabela 50** – *Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o trabalhador/a quando está com a família consegue desligar-se das preocupações relacionadas com a vida profissional em relação à modalidade de horário*

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Isenção de horário de trabalho - Horário por turnos	109,122	28,266	3,861	0,000
Horário rígido - Horário por turnos	-81,927	21,956	-3,731	0,000
Horário flexível - Horário por turnos	-71,351	23,812	-2,996	0,003
Isenção de horário de trabalho - Jornada contínua	95,614	33,83	2,826	0,005
Isenção de horário de trabalho - Meia jornada	108,253	41,761	2,592	0,010
Horário rígido - Jornada contínua	-68,418	28,768	-2,378	0,017
Horário rígido - Meia jornada	-81,057	37,777	-2,146	0,032
Horário desfasado - Horário por turnos	-74,692	35,319	-2,115	0,034

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.

Fonte: *Elaboração própria*

**Figura 25** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o trabalhador/a quando está com a família consegue desligar-se das preocupações relacionadas com a vida profissional por modalidade de horário



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente; A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições). Os círculos representam os *outliers*. Os asteriscos representam os *outliers* severos.

Fonte: Elaboração própria.

Na comparação de média das ordens sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o seu trabalho na organização, as diferenças estatisticamente significativas encontram-se entre, a saber (Tabela 51): o horário por turnos e a isenção de horário de trabalho ( $\alpha = 0,014$ ); o horário flexível e a isenção de horário de trabalho ( $\alpha = 0,021$ ); o horário flexível e a o horário rígido ( $\alpha = 0,023$ ); o horário por turnos e o horário rígido ( $\alpha = 0,024$ ); a meia jornada e a isenção de horário de trabalho ( $\alpha = 0,032$ ). Na afirmação sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o trabalho que tem de fazer na organização a modalidade de horário rígido e a isenção de horário de trabalho auferem de uma mediana de 3 - sem opinião. No que diz respeito ao horário flexível, ao horário por turnos, à jornada contínua e à meia jornada observamos uma mediana comum de 2 - discordo (Figura 26).

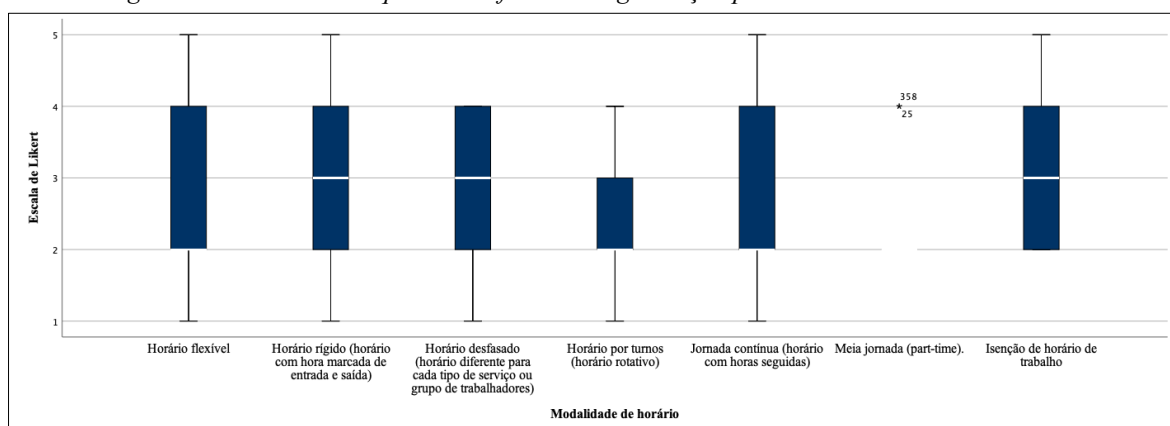
**Tabela 51** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o trabalho que tem de fazer na organização em relação à modalidade de horário

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
Horário por turnos - Isenção de horário de trabalho	-69,883	28,354	-2,465	0,014	0,288
Horário flexível - Isenção de horário de trabalho	-52,521	22,775	-2,306	0,021	0,443
Horário flexível - Horário rígido	-32,195	14,136	-2,278	0,023	0,478
Horário por turnos - Horário rígido	49,558	22,025	2,25	0,024	0,513
Meia jornada - Isenção de horário de trabalho	-90,015	41,892	-2,149	0,032	0,665

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.

Fonte: Elaboração própria

**Figura 26** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a se sente sobrecarregado/a com o trabalho que tem de fazer na organização por modalidade de horário



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente; A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições).

Fonte: Elaboração própria.

As diferenças estatisticamente significativas sobre se quando o/a trabalhador/a está com a família ou fora do trabalho se não consegue desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho e acede várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho apresentam-se nas seguintes, a saber: horário por turnos e a isenção de horário de trabalho ( $\alpha = 0,000$ ); jornada contínua e isenção de horário de trabalho ( $\alpha = 0,000$ ); horário por turnos e horário rígido ( $\alpha = 0,002$ ); meia jornada e isenção de horário de trabalho ( $\alpha = 0,002$ ); horário rígido e isenção de horário de trabalho ( $\alpha = 0,003$ ); horário por turnos e horário flexível ( $\alpha = 0,004$ ); isenção de horário de trabalho e horário flexível ( $\alpha = 0,006$ ); horário por turnos e horário desfasado ( $\alpha = 0,024$ ); jornada contínua e horário rígido ( $\alpha = 0,045$ ) (Tabela 52). Sobre se o/a trabalhador/a está com a família ou fora do trabalho, não consegue desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho e acede várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho, na Figura

27 o nível de concordância que se encontra representada pela mediana de 4 - concordo é maior na modalidade do horário desfasado e na isenção de horário de trabalho. Já nas restantes modalidades a mediana centra-se no 2 - discordo face à afirmação.

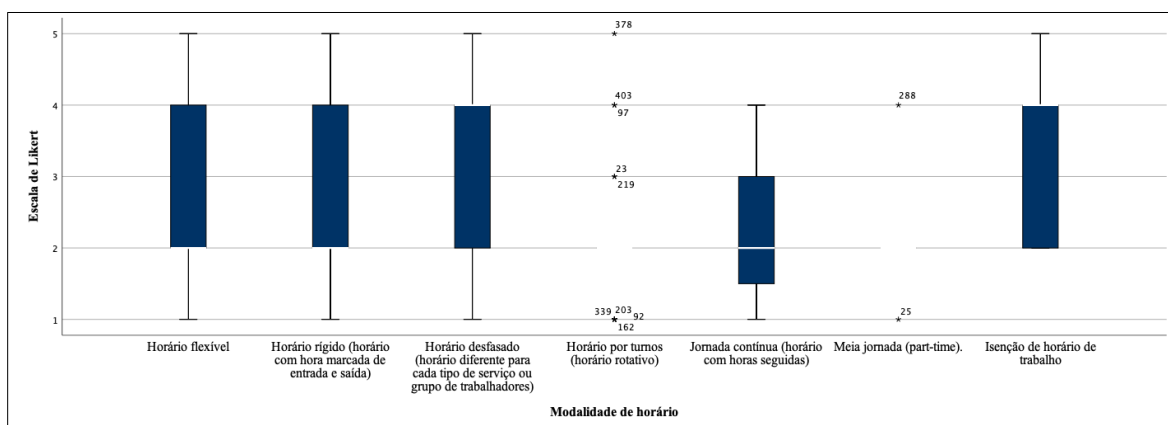
**Tabela 52** – Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a quando está com a família ou fora do trabalho se não consegue desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho e acede várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho em relação à modalidade de horário

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Horário por turnos - Isenção de horário de trabalho	-130,429	28,164	-4,631	0,000
Jornada contínua -Isenção de horário de trabalho	-119,14	33,708	-3,535	0,000
Horário por turnos - Horário rígido	68,789	21,877	3,144	0,002
Meia jornada - Isenção de horário de trabalho	-128,237	41,61	-3,082	0,002
Horário rígido - Isenção de horário de trabalho	-61,64	20,674	-2,981	0,003
Horário por turnos - Horário flexível	68,259	23,726	2,877	0,004
Horário flexível - Isenção de horário de trabalho	-62,17	22,622	-2,748	0,006
Horário por turnos - Horário desfasado	79,18	35,191	2,25	0,024
Jornada contínua - Horário rígido	57,501	28,664	2,006	0,045

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.

Fonte: Elaboração própria

**Figura 27** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a quando está com a família ou fora do trabalho se não consegue desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho e acede várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho por modalidade de horário



**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente; A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições).

Fonte: Elaboração própria.

Na análise média das ordens, observamos na Tabela 53 que relativamente à afirmação sobre se o/ trabalhador/a quando está com a família não consegue desligar-se mentalmente das atividades relacionadas com o trabalho que as diferenças estatisticamente significativas encontram-se na Tabela 53. A última afirmação apontada pelo teste de Kruskal-Wallis com diferenças estatisticamente significativas aborda o caso do/a trabalhador/a não conseguir desligar-se mentalmente das atividades relacionadas com o seu trabalho. Neste caso é na isenção de horário de trabalho e o horário desfasado em que o nível de concordância é maior, apresentando uma mediana é de 4 (concordo) sobre a afirmação. No horário flexível, no horário por turnos, na jornada contínua e na meia jornada, a mediana centra-se no nível de discordância (2 - discordo). Observa-se que o horário rígido é a única modalidade com uma mediana de 3 (sem opinião) e que o nível de discordância é superior na análise da mediana e do 1.º quartil da jornada contínua (Figura 28).

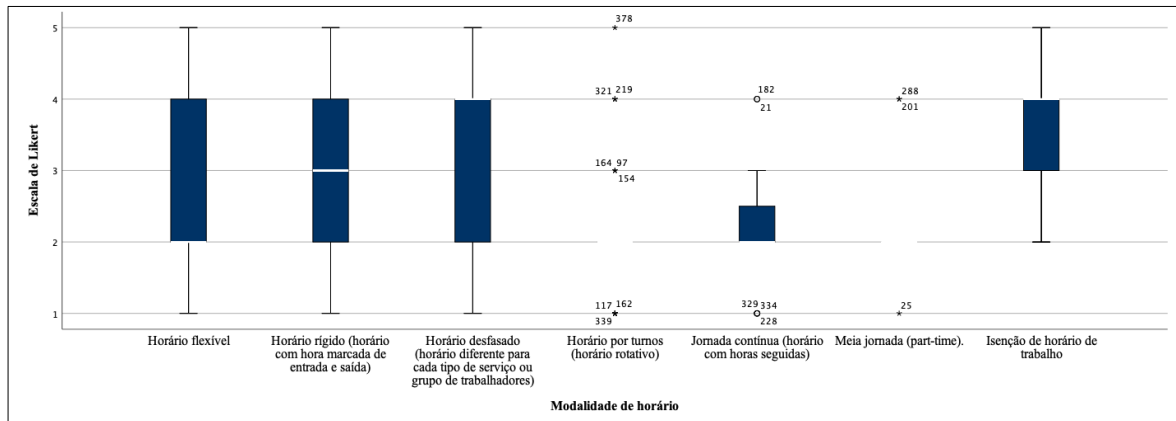
**Tabela 53** – *Comparações Pairwise das diferenças nas respostas sobre se o/a trabalhador/a quando está com a família não consegue desligar-se mentalmente das atividades relacionadas com o seu trabalho em relação à modalidade de horário*

Amostra 1 e Amostra 2	Estatística do Teste	Desvio Padrão	Estatística do Teste Padrão	Sig.
Horário por turnos - Isenção de horário de trabalho	-133,975	28,328	-4,729	0,000
Jornada contínua - Isenção de horário de trabalho	-131,897	33,905	-3,89	0,000
Horário por turnos - Horário rígido	74,652	22,005	3,393	0,001
Horário flexível - Isenção de horário de trabalho	-66,355	22,754	-2,916	0,004
Horário rígido - Isenção de horário de trabalho	-59,324	20,795	-2,853	0,004
Horário por turnos - Horário flexível	67,621	23,864	2,834	0,005
Meia jornada - Isenção de horário de trabalho	-118,636	41,853	-2,835	0,005
Horário por turnos - Horário desfasado	93,939	35,396	2,654	0,008
Jornada contínua - Horário rígido	72,573	28,831	2,517	0,012
Jornada contínua - Horário desfasado	91,86	39,999	2,297	0,022
Jornada contínua - Horário flexível	65,542	30,275	2,165	0,030

**Legenda:** Sig. ( $\alpha$ ) – Significância. O nível de significância é de 5%.

Fonte: *Elaboração própria*

**Figura 28** – Diagrama de extremos e quartis dos resultados das respostas sobre se o/a trabalhador/a quando está com a família não consegue desligar-se mentalmente das atividades relacionadas com o seu trabalho por modalidade de horário



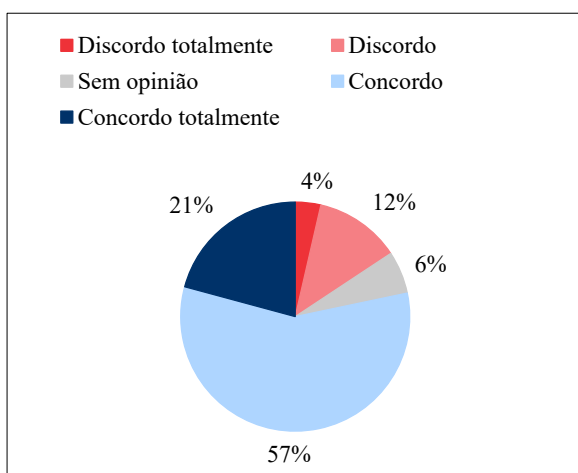
**Legenda:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente; A linha destacada a branco representa a mediana, enquadrada entre o 1.º quartil (extremo inferior da caixa) e o 3.º quartil (extremo superior da caixa). As barras inferiores e superiores representam, respetivamente o mínimo e o máximo das distribuições). Os círculos representam os outliers. Os asteriscos representam os outliers severos.

Fonte: Elaboração própria.

### — Análise Complementar

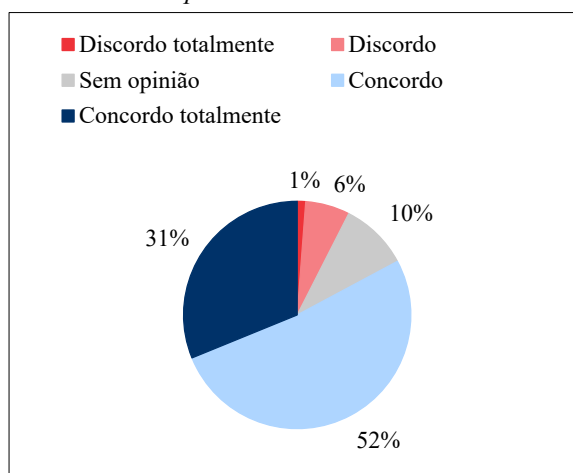
Destacamos ainda dois pontos complementares fundamentais para a promoção da conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores das organizações da economia social (Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006). É o caso da rede de comunicação e de apoio interna e externa que uma grande percentagem de trabalhadores/as destaca ter, a saber: o apoio da família e/ou amigos no caso de o horário de trabalho não permitir tratar de assuntos familiares (Gráfico 13); o apoio dos colegas de trabalho e/ou superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares (Gráfico 14).

**Gráfico 13** - Resultados sobre o apoio da família e/ou amigos



**Nota:** Valores arredondados.  
*Fonte: Elaboração própria.*

**Gráfico 14** - Resultados sobre o apoio de colegas de trabalho e/ou superiores



**Nota:** Valores arredondados.  
*Fonte: Elaboração própria.*

### — Suma da Análise

Para a conclusão dos resultados abordados no presente ponto destacamos alguns pontos de análise para os últimos objetivos do estudo, nomeadamente o OE7 e o OE8. Tendo sido feita a análise às diferenças de género nas respostas às afirmações, não poderíamos deixar de refletir que, na análise desta variável, na influência da vida profissional na vida familiar como na situação inversa, que as diferenças encontram-se na predominância do género masculino ao aceder aos meios eletrónicos para tratar de assuntos com o trabalho e ao não conseguir desligar-se mentalmente do trabalho quando está com a família.

Relativamente ao OE7 e em resposta à Q7, ressaltamos o seguinte: de um modo geral existe uma maior influência da vida profissional na vida familiar; é no vínculo de acordo cooperativo de trabalho que os/as trabalhadores/as se sentem mais sobrecarregados com o seu trabalho; a modalidade de horário é a variável que mais influencia a vida familiar dos/as trabalhadores/as; é na modalidade de horário de jornada contínua que o nível de conciliação é maior; o horário por turnos e o horário desfasado destacam-se por serem os que não permitem aos/as trabalhadores/as estarem o tempo que desejam com a sua família; o horário flexível e a jornada contínua são os que mais permitem aos/as trabalhadores/as estarem com a família; é o horário por turnos o único que não permite na totalidade ao/a trabalhador/a o cumprimento das suas obrigações familiares; todas as modalidades de horário apresentam um alto nível de concordância ao facto dos/as trabalhadores/as terem o apoio dos colegas e superiores no caso de precisarem de tratar de assuntos familiares; a isenção de horário de

trabalho faz com que os/as trabalhador/as não consigam desligar-se das suas preocupações profissionais quando estão com a família; à exceção da meia jornada existe ainda um grande número de trabalhadores/as a sentirem-se sobrecarregados com o seu trabalho; á exceção horário por turnos, da jornada contínua e da meia jornada, as restantes modalidades descrevem-nos que os/as trabalhadores/as quando estão com a família não conseguem desligar-se do trabalho e acedem diversas vezes aos meios eletrónicos; os/as trabalhadores/as com horário desfasado ou isenção de horário referem que não conseguem desligar-se do trabalho.

Quando ao OE8 e em resposta à Q8, concluímos o seguinte: de um modo geral a vida familiar dos/as trabalhadores/as com mais do que 3 descendentes a cargo que referem sentirem-se sobrecarregados/as com as suas responsabilidades familiares; detetamos que quanto maior o número de descendentes a cargo maior é o nível de concordância face ao sentimento de perder oportunidades devido às responsabilidades familiares; deste modo existe nestas duas questões uma maior influência da vida familiar na vida profissional dos/as trabalhadores/as com descendentes a cargo.

## 5.5 Validação das Hipóteses de Investigação

Neste ponto procedemos à validação das hipóteses de investigação propostas inicialmente, através da análise dos resultados obtidos com o inquérito por questionário. Com base na análise realizada nos pontos anteriores deste capítulo, fazemos a relação dos resultados deste estudo com os resultados conclusivos de outros estudos científicos que foram abordados no Capítulo IV. Em forma de suma elaboramos o Quadro 12 que apresenta as hipóteses de investigação e os procedimentos utilizados para a validação das hipóteses de investigação

*Quadro 12 – Suma da validação das hipóteses de investigação*

Hipóteses de Investigação	Procedimentos	Validada
<b>H1</b> - Um dos maiores facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar é a flexibilidade de horário (McC Campbell, 1996; Thomas & Ganster, 1995).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estatísticas descritivas das opções de facilitadores do Grupo C.</li> <li>▪ Estatísticas descritivas dos níveis de dificuldade/facilitação da opção “Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho” do Grupo E.</li> </ul>	X

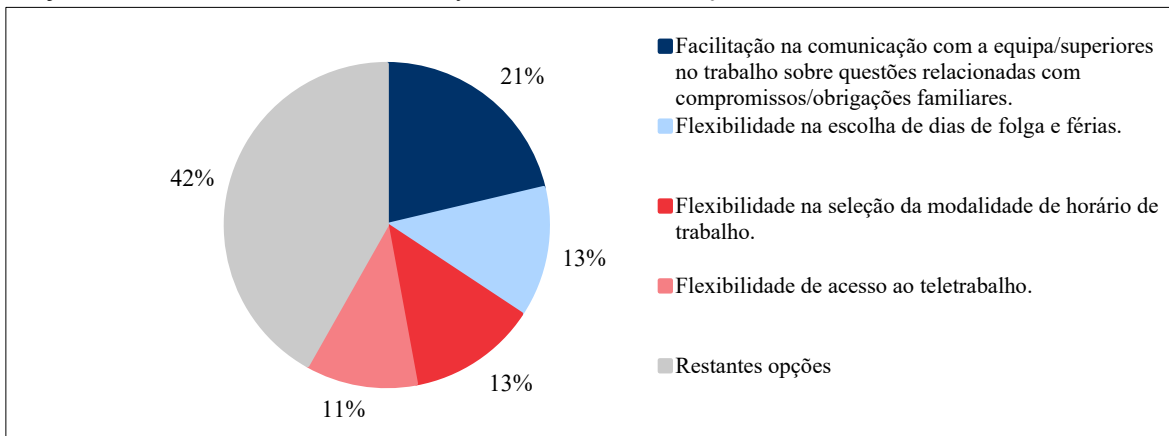
<p><b>H2</b> - As organizações que apostam em programas de saúde e bem-estar físico e mental permitem uma melhor conciliação da vida profissional e familiar para os seus/suas trabalhadores/as (Zheng et al., 2015).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estatísticas descritivas das opções de obstáculos (Grupo C).</li> <li>▪ Estatísticas descritivas dos níveis de dificuldade/facilitação da opção “Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental” (Grupo E).</li> </ul>	X
<p><b>H3</b> - Não existem diferenças significativas entre os géneros na conciliação da vida profissional e familiar (Peeters et al., 2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teste de Mann-Whitney com a variável do género (Grupo G), a afirmação “A minha vida profissional permite-me a conciliação com a minha vida familiar” (Grupo A) e a afirmação “A minha vida familiar permite-me a conciliação com a minha via profissional” (Grupo B).</li> </ul>	X
<p><b>H4</b> - A promoção da conciliação da vida profissional e familiar é maior nas cooperativas (Arroyo, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teste de Kruskal-Wallis com a variável do tipo de organização (Grupo K) e a questão “Considera que a sua organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as” (Grupo D).</li> </ul>	X
<p><b>H5</b> - O trabalho por turnos é o que mais dificulta a conciliação da vida profissional e familiar (Alves, 2021).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teste de Kruskal-Wallis à variável da modalidade de horário (Grupo J) e o nível de concordância da afirmação “O meu horário de trabalho atual permite-me estar o tempo que desejo com a minha família” (Grupo A) e o nível de dificuldade/facilitação da opção “Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho” (Grupo E).</li> </ul>	X
<p><b>H6</b> - Não existem diferenças significativas quanto à satisfação da conciliação entre a vida profissional e familiar entre os géneros (Bari &amp; Róbert, 2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teste de Mann-Whitney com a variável do género (Grupo G) e o nível de satisfação da afirmação “Sinto-me realizado/a ou satisfeito/a com a minha atual conciliação entre a vida profissional e familiar” (Grupo A).</li> </ul>	X

**Legenda:** X – Hipótese de Investigação Validada.  
*Fonte: Elaboração própria.*

A primeira hipótese (H1) refere que um dos maiores facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar é a flexibilidade de horário (McCampbell, 1996; Thomas & Ganster, 1995). Após a análise dos dados do Grupo C sobre a seleção do maior facilitador e do Grupo E que aborda o nível de facilitação e dificuldade das opções, constatamos que a flexibilidade do horário de trabalho (13%) é a terceira opção da lista dos maiores facilitadores (Gráfico 15) e segundo os/as trabalhadores/as é também uma das opções com mais concordância a nível do seu teor facilitador (55%) à conciliação da vida profissional e familiar (Gráfico 16). Assim, como retratado por Thomas e Ganster (1995, p. 6), a flexibilidade de horário do trabalho permite aos/as trabalhadores/as reterem efeitos positivos

como a redução dos níveis de “[...] work-family conflict, job dissatisfaction, depression, somatic complaints, and blood cholesterol.”.

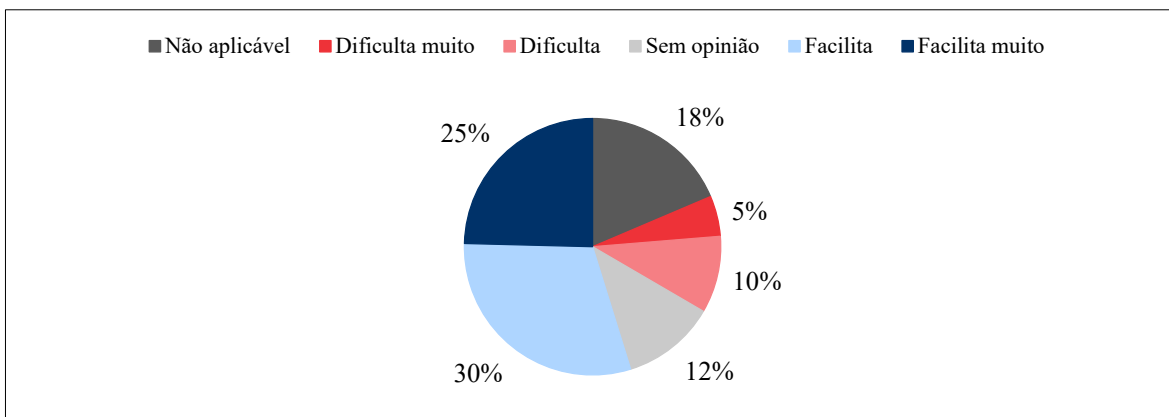
**Gráfico 15 - Resultados sobre os maiores facilitadores à conciliação**



**Nota:** Valores arredondados.

*Fonte: Elaboração própria.*

**Gráfico 16 - Resultados sobre o nível de facilitação/dificultação da flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho**



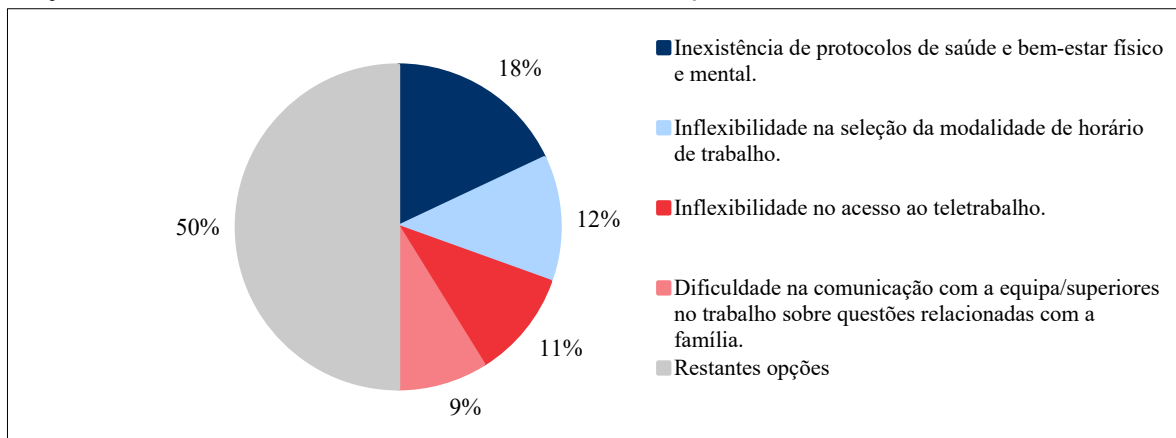
**Nota:** Valores arredondados.

*Fonte: Elaboração própria.*

A segunda hipótese (H2) refere que as organizações que apostam em programas de saúde e bem-estar físico e mental permitem uma melhor conciliação da vida profissional e familiar para os seus/suas trabalhadores/as (Zheng et al., 2015), recorremos à análise da questão do Grupo C sobre o maior obstáculo à conciliação e à análise dos níveis de dificultação e facilitação da existência de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental (Grupo E). Foi possível constatar que a inexistência de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental na organização são considerados como um dos maiores obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar (Gráfico 17), sendo a

sua possibilidade de acesso por parte dos/as trabalhadores considerada como uma opção facilitadora e promotora da conciliação (Gráfico 18). Os autores descrevem que a aposta em programas de promoção da saúde física e mental dos/as trabalhadores por parte da organização permite uma “[...] better health conditions and wellbeing that those who do not [...] Both availability and usage of organisational WLB programmes were found to help employees reduce their stress levels [...]” (Zheng et al., 2015, p. 354).

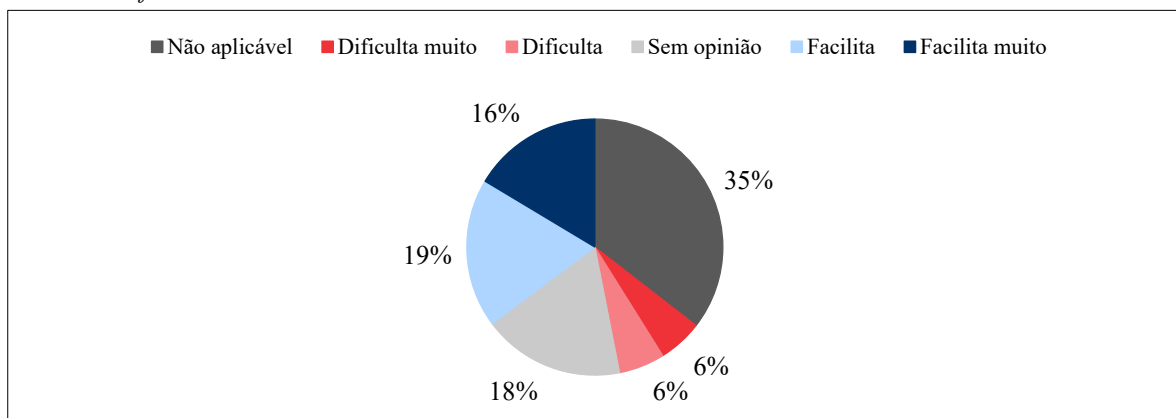
**Gráfico 17** - Resultados sobre os maiores obstáculos à conciliação



**Nota:** Valores arredondados.

**Fonte:** Elaboração própria.

**Gráfico 18** - Resultados sobre o nível de facilitação/dificultação da oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental



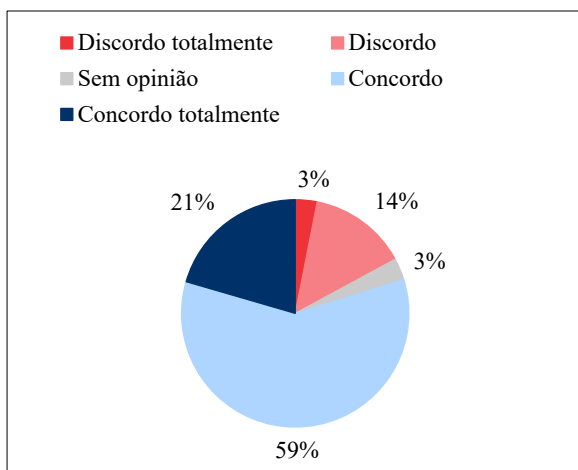
**Nota:** Valores arredondados.

**Fonte:** Elaboração própria.

A terceira hipótese refere que não existem diferenças significativas entre os géneros na conciliação da vida profissional e familiar (Peeters et al., 2005). Na análise dos resultados ao teste de Mann-Whitney nas duas primeiras afirmações do Grupo A e do Grupo B, de facto não existem diferenças significativas entre os géneros quanto a se a vida profissional permite

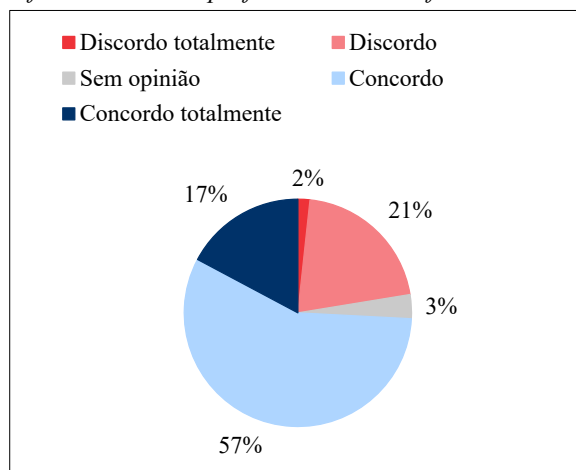
a conciliação com a vida familiar (Gráfico 19 e Gráfico 20) e se a vida familiar (Gráfico 21 e Gráfico 22) permite a conciliação com a vida profissional. Os autores sugerem que ambos os géneros experienciam diferenças na experiência entre a influência da vida profissional e da influência da vida familiar, como por exemplo: “[...] women must tackle the double burden of work and home (more than men). Indeed, the fact that, for men, home demands were strongly related to burnout may suggest that the men in our sample were less able to cope with the strains of home.” (Peeters et al. 2005, p. 57). As diferenças observadas na análise realizada no ponto 5.2 através do teste de Mann-Whitney, referem-se ao seguinte: o género masculino auferiu um nível de concordância superior face ao não conseguir desligar-se das atividades relacionadas com o trabalho, que resulta no acesso aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com trabalho, o facto de não conseguir deligar-se mentalmente do trabalho quando está com a família, e de referir que as responsabilidades familiares diminuem o esforço que tem para se dedicar à vida profissional e o facto de não conseguir desligar-se das preocupações familiares durante o trabalho. Em contrapartida, o género feminino auferiu de um nível de discordância nestas opções onde se verificaram diferenças estatisticamente significativas.

**Gráfico 19** - Resultados do género feminino sobre a influência da vida profissional na vida familiar



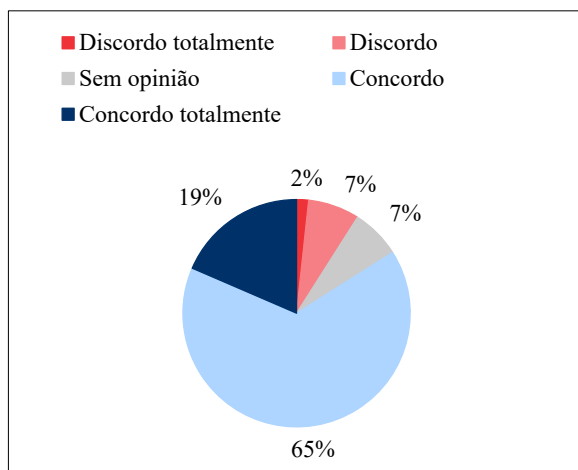
**Nota:** Valores arredondados.  
**Fonte:** Elaboração própria.

**Gráfico 20** - Resultados do género masculino sobre a influência da vida profissional na vida familiar



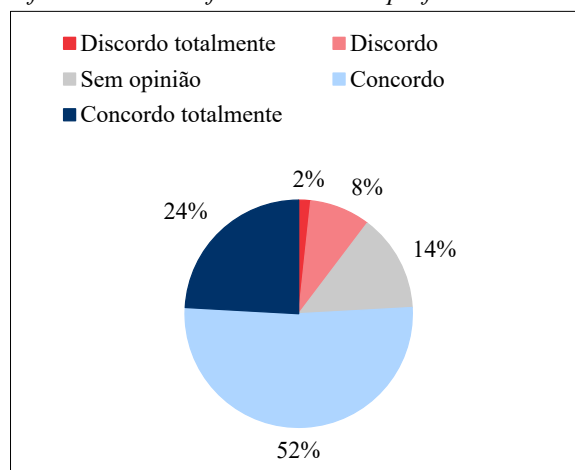
**Nota:** Valores arredondados.  
**Fonte:** Elaboração própria.

**Gráfico 21** - Resultados do género feminino sobre a influência da vida familiar na vida profissional



**Nota:** Valores arredondados.  
**Fonte:** Elaboração própria.

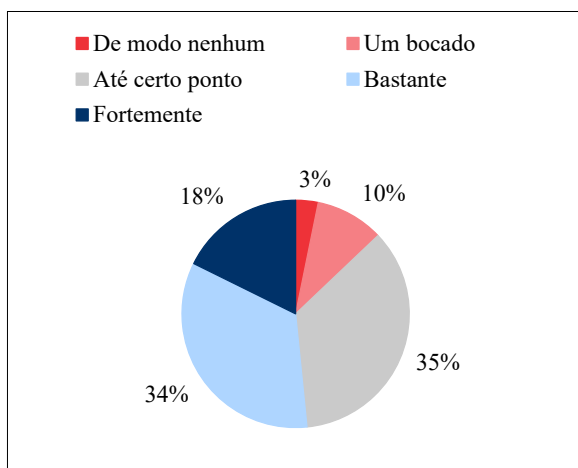
**Gráfico 22** - Resultados do género masculino sobre a influência da vida familiar na vida profissional



**Nota:** Valores arredondados.  
**Fonte:** Elaboração própria.

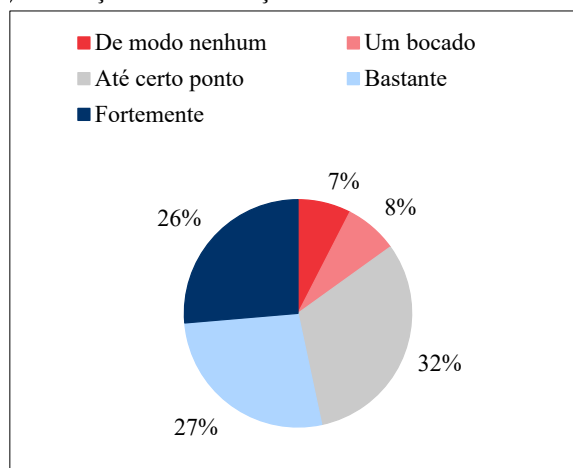
A quarta hipótese refere-se ao seguinte (H4), a promoção da conciliação da vida profissional e familiar é maior nas cooperativas (Arroyo, 2011). Na análise dos resultados de duas das questões do Grupo D, nomeadamente sobre se o/a trabalhador/a considera que a sua organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar e se a atual cultura e clima organizacional fomentam a conciliação, constatamos que são as cooperativas (Gráfico 23) que de facto promovem a conciliação da vida profissional e familiar (52%), assim como, são as que mais fomentam esta conciliação através da cultura e clima organizacional (53%) (Gráfico 24). Esta situação deve-se, segundo a autora pela existência de “[...] políticas de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral es una de las ventajas competitivas de las cooperativas de trabajo.” (Arroyo, 2011, p.139). Os valores e princípios destas organizações afeta positivamente o direito à conciliação e revelam-se como um poderoso modelo empresarial para a igualdade de direitos no trabalho.

**Gráfico 23** - Resultados das cooperativas quanto à promoção de facilitadores



**Nota:** Valores arredondados.  
**Fonte:** Elaboração própria.

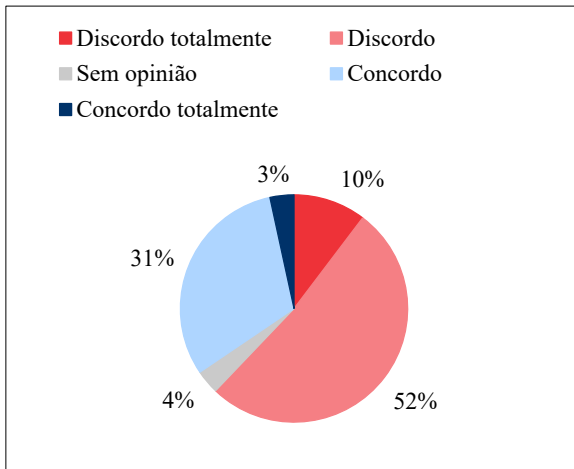
**Gráfico 24** - Resultados das cooperativas quanto à fomentação da conciliação



**Nota:** Valores arredondados.  
**Fonte:** Elaboração própria.

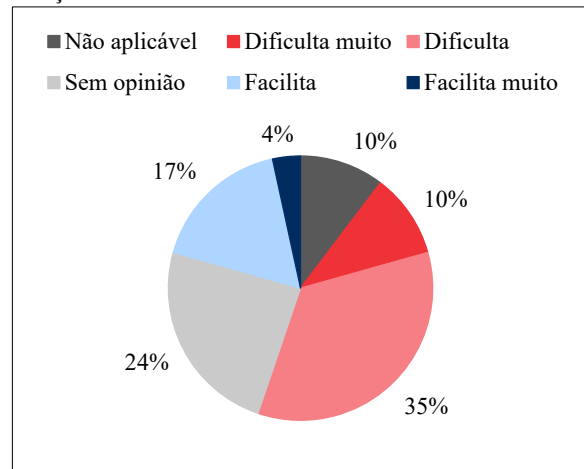
A quinta hipótese retirada de Alves (2021) refere que o trabalho por turnos é o que mais dificulta a conciliação da vida profissional e familiar. Segundo a análise dos dados da questão sobre a modalidade de horário por turnos, se o atual horário de trabalho permite que o/ trabalhador/a esteja o tempo que deseja com a família e o nível de dificuldade/facilitação da inflexibilidade na seleção da modalidade de horário, observamos que de facto é o horário por turnos que mais dificulta a conciliação, sendo retratada pelos trabalhadores/as como um empecilho para estarem o tempo que desejam com a família (Gráfico 25) e que a própria inflexibilidade na alteração desta modalidade de horário também dificulta (Gráfico 26). Segundo a autora, “[...] devido às exigências de disponibilidade de trabalho durante os fins de semana e em horários noturnos, [...]. Há sim uma limitação no que toca aos contactos sociais, tanto a nível familiar como em relação aos pares [...]” (Alves, 2021, p. 35).

**Gráfico 25** - Resultados do horário por turnos e a possibilidade deste horário permitir estar o tempo desejado com a família



**Nota:** Valores arredondados.  
**Fonte:** Elaboração própria.

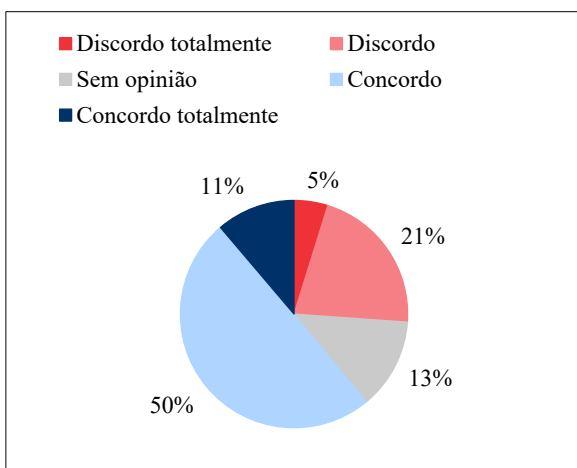
**Gráfico 26** - Resultados do horário por turnos e os níveis de dificuldade/facilitação da inflexibilidade na seleção da modalidade de horário



**Nota:** Valores arredondados.  
**Fonte:** Elaboração própria.

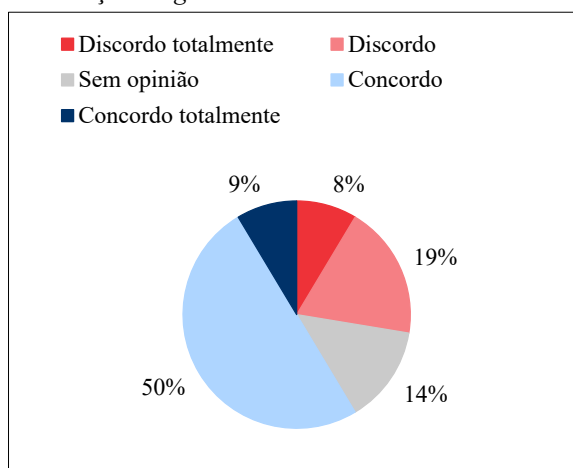
A última hipótese (H6) refere que não existem diferenças significativas quanto à satisfação da conciliação entre a vida profissional e familiar entre os géneros (Bari & Róbert, 2016). Para esta hipótese recorreremos à análise dos resultados do teste de Mann-Whitney da questão do Grupo A sobre se o/a trabalhador/a se sente realizado/a ou satisfeito/a com a sua atual sua conciliação da vida profissional e familiar, onde constatamos que entre as respostas do género feminino (Gráfico 27) para o género masculino (Gráfico 28), não se verificaram diferenças significativas. Desta forma, ambos/as consideram estar satisfeitos/as ou realizados/as com a conciliação atual. Como retratado no estudo dos/as autores/as, existem poucas diferenças entra a satisfação ou realização do género feminino para o género masculino, concluindo que “Having a balanced life matters for subjective well-being, but gender does not alter the strenght of this effect in a multivariate context.” (Bari & Róbert, 2016, p. 37).

**Gráfico 27** - Resultados sobre a satisfação da conciliação do gênero feminino



**Nota:** Valores arredondados.  
*Fonte: Elaboração própria.*

**Gráfico 28** - Resultados sobre a satisfação da conciliação do gênero masculino



**Nota:** Valores arredondados.  
*Fonte: Elaboração própria.*

De um modo geral, podemos concluir, que as hipóteses de investigação propostas inicialmente, com base no trabalho científico de vários/as autores/as, foram validadas, tendo resposta pela análise dos resultados obtidos no presente estudo. Assim, em modo de concordância com o proposto foi possível ir ao encontro dos resultados conclusivos de outros estudos científicos.

## **CAPÍTULO VI - CONCLUSÕES**

---

## 6 Conclusões

A conciliação da vida profissional e familiar é um direito dos/as trabalhadores/as, de grande relevância quer para estes/as, quer para as suas famílias e para as organizações.

A pergunta de partida pretende aferir se existem diferenças entre os/as trabalhadores/as por género, nas organizações da economia social, quanto aos obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar. Procedeu-se à recolha de dados através da aplicação de um inquérito por questionário aos/as trabalhadores/as das organizações deste setor. Genericamente sobre a seleção dos maiores obstáculos e facilitadores, constatamos que existem diferenças de género apenas na seleção de dois obstáculos, a inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental para as mulheres e a inflexibilidade no acesso ao teletrabalho para os homens. Tendo por referência os obstáculos e facilitadores nas organizações em concreto, constatamos que as diferenças se centram apenas em duas das trinta opções disponibilizadas, como é o caso da oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as, onde os homens consideraram que a opção facilitava, e a oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental, em que ambos os géneros consideraram que facilitava, ainda que o nível de facilitação seja maior nos homens. De uma forma geral, quanto aos obstáculos e facilitadores, não existem diferenças significativas entre os géneros.

O estudo permite, ainda, concluir que: existe uma feminização do setor da economia social, evidenciada pela amostra; os/as trabalhadores/as do setor detêm, na sua maioria, qualificações académicas ao nível do ensino superior; o tipo de contrato mais praticado neste setor é o contrato sem termo; em ambos os géneros é dada uma elevada importância à oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental; a facilitação na comunicação no trabalho e com a família está diretamente relacionada com a qualidade do clima/ cultura organizacional praticada por estas organizações; a flexibilização do horário de trabalho é um dos maiores facilitadores à conciliação; existe um nível de impacto elevado para os facilitadores e para os obstáculos, sendo mais elevado na faixa etária a partir dos 50 anos e nas famílias mais numerosas; na análise de clusters, onde agrupamos os/as participantes em 5 grupos homogéneos de acordo com o nível de impacto dos facilitadores e obstáculos na conciliação, a maioria dos/as participantes referem um nível médio de impacto semelhante aos obstáculos e facilitadores, seguindo-se um grupo em que se destaca um elevado impacto nos facilitadores e obstáculos; de facto, os/as trabalhadores/as das organizações da economia social consideram que o seu local de trabalho promove

facilitadores à conciliação, sendo esta mais elevada nas cooperativas; a promoção da conciliação é benéfica à prática profissional; existem menos obstáculos à conciliação nas associações mutualistas, cooperativas e IPSS, havendo um número maior de obstáculos nas fundações e misericórdias; as organizações de menor dimensão promovem uma maior conciliação; existe uma maior influência da vida profissional na vida familiar consoante a modalidade de horário do/a trabalhador/a; a influência da vida familiar na vida profissional é maior nos/as trabalhadores/as com descendentes a cargo.

Em complemento, este estudo evidenciou os resultados esperados, tendo em conta a revisão da literatura efetuada e as hipóteses de investigação. As hipóteses demonstram que: a flexibilidade de horário é um dos maiores facilitadores à conciliação; as organizações que apostam em programas de saúde e bem-estar físico e mental permitem uma melhor conciliação; não se constata diferenças significativas entre os géneros na conciliação; as cooperativas são as que mais promovem a conciliação; o trabalho por turnos é o que dificulta mais a conciliação; o nível de satisfação é igual em ambos os géneros (McC Campbell; Thomas & Ganster, 1995; Zheng, et al., 2015; Peeters et al., 2005; Arroyo, 2011; Alves, 2021; Bari & Róbert, 2016).

Os resultados do estudo mostram que os/as trabalhadores/as percebem que as organizações da economia social criam ambientes de trabalho saudáveis, privilegiando-se a comunicação interna com colegas e superiores e o fomento de um clima/ cultura organizacional que permite, de facto, a conciliação da vida profissional e familiar. Estas organizações, em termos de conciliação, não diferenciam os/as seus/suas trabalhadores/as, quanto ao género. Constatamos que os/as trabalhadores/as deste setor se sentem satisfeitos/as e realizados/as com o seu atual trabalho.

O setor da economia social apresenta-se, assim, como promotor das boas práticas de conciliação da vida profissional e familiar. O princípio do primado, o princípio da conciliação entre o interesse de todos/as os/as envolvidos/as na organização, o princípio do respeito pelos valores, vinculado à RSE, assim como a governação destas organizações, permitem a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e a conciliação da vida profissional e familiar (Meira, 2013; ACI, 2016). Os resultados do estudo vão ao encontro do relatório produzido pela OIT (2022), que sublinha que a identidade das organizações da economia social contribui para o desenvolvimento e promoção do trabalho digno que engloba a promoção da igualdade de género e a conciliação trabalho com a vida pessoal/ familiar. O estudo mostra que as organizações da economia social assentam em valores e

princípios que são absolutamente compatíveis com as políticas de desenvolvimento/promoção de boas práticas e de facilitadores para a conciliação e da igualdade de género, alinhados com os Princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e os ODS (CE, 2021).

O presente estudo procurou explorar um tema de extrema importância para a o setor da economia social, pois contribui para aumentar o conhecimento sobre a conciliação da vida profissional e familiar nas organizações deste setor.

## **6.1 Limitações**

No termo desta investigação, delineamos as principais limitações encontradas no decurso do processo. Uma das limitações desta investigação foi a limitação temporal. O tempo disponível não permitiu abarcar a grande diversidade de estudos e informações relevantíssimas sobre o tema, com a profundidade pretendida. Uma outra limitação centra-se no facto de, na aplicação do inquérito por questionário, não termos garantido uma maior participação de trabalhadores do género masculino. A última limitação está relacionada com o número mais baixo de respostas de trabalhadores/as das associações com fins altruísticos, o que não nos permitiu uma análise estatística equitativa.

### **6.1.1 Sugestões para Futuras Investigações**

Com o término da elaboração da presente dissertação, que teve com principal enfoque as diferenças de género dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social em sede de conciliação da vida profissional e familiar, consideramos que seria extremamente relevante estudar estas organizações como empregadoras e as práticas específicas que as mesmas se propõem desenvolver para a promoção da conciliação da vida profissional e familiar dos seus/suas trabalhadores/as. Sugerimos, no âmbito deste tema, uma pesquisa, especificamente, para outros tipos de organizações da economia social, como, por exemplo, para as associações mutualistas, as fundações, as IPSS, na perspetiva quer dos/as trabalhadores/as quer da organização.

Sugere-se, também, um eventual estudo comparativo da promoção da conciliação da vida profissional e familiar entre o setor da economia social e o setor privado lucrativo ou um estudo com enfoque na igualdade de género nas cooperativas de crédito, pelo facto de termos constatado, nesta dissertação, uma discrepância ao nível do número de

trabalhadores/as por género e aqueles/as que integram os órgãos de administração/direção, deste ramo cooperativo em específico.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

---

- Abendroth, A. & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace, and family support on work-life-balance satisfaction. *Work, Employment Society*, 25(2), 234-256. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017011398892>
- ACI – Aliança Cooperativa Internacional. (2016). *Identidad cooperativa: nuestros principios y valores*. <https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional>
- Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P. & Tolbert, P. (Eds.) (2006). *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford Univeristy Press.
- Adiche, C. N. (2014). *We should all be Feminists*. Knopf Doubleday Publishing Group.
- Adro, F. J. & Leitão, J. C. (2020). Leadership and organizational innovation in the third sector: A systematic literature review. *International Journal of Innovation Studies*, 4, 51-67. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2020.04.001>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A-H, A. & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-10. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Albiol, C. N. (2006). *Ser una empresa familiarmente responsable ¿Lujo o necesidad?* Pearson Prentice Hall.
- Albiol, C. N. & Freixa, M. M. (2007). *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Ariel.
- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 23, 29-55. <http://hdl.handle.net/10234/150765>
- Aldana, S., Sanjuán, V. & Campos, S. (2017). Conciliation between work, family and personal life. A pending issue for female faculty? *Internacional Journal for Innovation Education and Research*, 5(11), 01-16. <http://dx.doi.org/10.31686/ijier.vol5.iss11.640>.
- Almeida, J. F. (2013). *Desigualdades e Perspetivas dos Cidadãos: Portugal e Europa*. Editora Mundos Sociais.

- Alves, Â. (2021). *O impacto do trabalho por turnos nos projetos de visa e na articulação trabalho-família me jovens adultos*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/137734/2/514947.pdf>
- Andrade, A. & Franco, R. (2007). *Economia do Conhecimento e Organizações Sem Fins Lucrativos*. SPI – Sociedade Portuguesa de Inovação.
- Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2011). Construção de uma Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional. *Laboratório de Psicologia*, 9(1), 35-48. <http://dx.doi.org/10.14417/lp.635>.
- André, I. (1999). Igualdade de Oportunidades: um longo percurso até chegar ao mercado de trabalho. *Sociedade e Trabalho*, 6, 98-99.
- Antunes, M. (2017). A economia social e o mercado de trabalho: reflexões no quadro do modelo económico europeu. *Economia Social em Textos - Centro de Estudos Cooperativos e da Economia Social de Coimbra*, 02(17), 01-43. <https://www.uc.pt/feuc/ceces/est/2>
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. & Kalleberg, A. (2006). Organizations and the intersection of work and family: A comparative Perspective. In Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P. & Tolbert, P. (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Organization* (52-73). Oxford Univeristy Press.
- Araujo, T. R. & Polsin, F. L. (2017). Relação entre a interação familiar e a qualidade de vida no trabalho como provedora da satisfação para o colaborador. *Universitas Gestão e TI*, 7(1-2), 17-30. <http://dx.doi.org/10.5102/um.gti.v7i1.3550>
- Arroyo, P. S. (2011). Perfil de la situación de la mujer em las cooperativas de trabajo em España. *Revesco – Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 115-142. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36718802006>
- Aspiazu, E. L. (2014). Conciliación entre Trabajo y Responsabilidades Familiares: Uma Visión Teórica com Enfoque de Género. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, 5(1), 177-194. <http://dx.doi.org/10.15658/CESMAG14.05050111>

- Assis, G. R. B. & Nunes, V. (2019, 11-novembro, 14-novembro). *Inovação Social: investigações sobre modelo de identificação, análise e relação com os objetivos do desenvolvimento sustentável da ONU* [Conference Paper]. 7º SDS – Simpósio Design sustentável. Recife, Brasil.
- Báez, M. A., Di Capua, M. & Carosini, A. L. (2020). Aportes de la economía feminista a la economía social: la conciliación laboral y familiar em las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Asunción, Paraguay. Periodo 1994-2014. In Di Capua, M., Vidal, M-J. S. & Fajardo, G. (Eds.), *Economía social y solidaria y género - aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica* (220-265). Tirant lo Blanch.
- Balça, Â. (2004). *A finalidade educativa das narrativas infanto-juvenis portuguesas actuais*. Tese de Doutoramento. Universidade de Évora. <http://hdl.handle.net/10174/11268>.
- Baptista, C & Sousa, M. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios, segundo bolonha* (4ª ed.) Pactor.
- Barata, M. S. (2020). *O Regime Jurídico do Teletrabalho em Portugal*. Revista Ibérica do Direito, 1(1), 46-52. <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/37>
- Barbieri, B., Carboni, P., Cois, E., Lovari, A., Sois, E., Forest, M., Mergaert, L., Ruesta, M. B., Ruiz, P. D. & Cadeddu, G. (2020). Guidelines for gender-sensitive communication in research and academia. *Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia – SUPERA*. <https://www.superaproject.eu/gender-sensitive-communication-in-research-and-academia-the-supera-guidelines/>
- Barbosa, A. (2009). *Análise das representações de género e seus valores na literatura infanto-juvenil e na formação da criança*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/10997>
- Barceló, J. G. A. & Pérez, N. L. (2016). Conciliación trabajo-familia: Una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *CienciaUAT*, 11(1), 37-48. <http://dx.doi.org/10.29059/cienciauat.v11i1.609>

- Bari, D. & Róbert, P. (2016). Who benefits more from a balanced life? *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 2(3), 21-41. <http://dx.doi.org/10.17356/ieejsp.v2i3.195>
- Barros, A. R. (2018). *Género e Liderança na Economia Social: Um estudo de caso*. Mestrado. Lisbon School of Economics & Management. <http://hdl.handle.net/10400.5/16557>
- BCDS – Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável – Portugal. (2015). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e o BCSD Portugal*. <https://www.ods.pt/>.
- Brandão, C., Silva, I., Gonçalves, S., 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.
- Branson, L., Chen, L. & Redenbaugh, K. (2013). The Presence of women in top executive positions in non-profit organizations and fortune 500 companies. *International Journal of Business and Public Administration*, 10 (2), 15-29. [https://www.thefreelibrary.com/The presence of women in top executive positions in non-profit...-a0352493824](https://www.thefreelibrary.com/The+presence+of+women+in+top+executive+positions+in+non-profit...-a0352493824).
- Caeiro, J. M. (2008). Economia social: conceitos, fundamentos e tipologia. *Revista Katálysis de Florianópolis*, 11 (1), 61-72. <https://www.scielo.br/j/rk/a/Zyqs6pMYssPQBs3mKxtLZ8R/?lang=pt>.
- Campenhoudt, L. V., Marquet, J. & Quivy, R. (2019). *Manual de investigação em ciências sociais – reformulado, complementado, actualizado* (1ª ed.). Gradiva.
- Caresia, G. (2017). Desafios do cooperativismo na promoção da igualdade e no desenvolvimento económico e social das nações. Ferraz, Marianna. T. & Ferraz, Marília. T. (Org.) (2017). *O Pensamento Feminino na Construção do Direito Cooperativo* (141-153). Vincere Editora.
- Carvalho, A. (2010). Quantifying the third sector in Portugal: an overview and evolution from 1997 to 2007. *Voluntas: Revista Internacional de Filosofia*, 21(4), 588-610. <https://hdl.handle.net/1822/16123>

- Carvalho, J. (2008). O desempenho nas organizações sem fins lucrativos. *Instituto Superior e Universitário da Maia*, 01-19. <https://www.researchgate.net/publication/255629798>.
- Casaca, S. F. (2020). A (des)igualdade de género e a precarização do emprego. In Ferreira, V. (Org.), *Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (261-291). CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social & INE - Instituto Nacional de Estatística (2021, novembro 27). *Conta Satélite da Economia Social (CSES) – 2016*. <https://cases.pt/wp-content/uploads/2019/07/20CSES-PT-3.pdf>
- CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social. (2019a). *Conta Satélite da Economia Social (2016) & Inquérito ao Trabalho Voluntário (2018) – Coleção de Estudos de Economia Social N. º10*. CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social.
- CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social. (2019b). *Guia Prático da Economia Social*. CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social e Projeto Y.ES.
- CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social. (2014). *Textos de Economia Social*. [https://www.cases.pt/wp-content/uploads/Textos\\_de\\_economia\\_social.pdf](https://www.cases.pt/wp-content/uploads/Textos_de_economia_social.pdf)
- Cattani, A. D., Laville, J-L., Gaiger, L. I. & Hespanha, P. (2009). *Dicionário Internacional da Outra Economia*. Almedina.
- CE - Comissão Europeia. (2017). *O pilar europeu dos direitos sociais em 20 princípios*. [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt)
- CE - Comissão Europeia. (2021). *Construção de uma economia do serviço das pessoas: plano de ação para a economia social – COM (2021) 778 final*. Publications Office of the European Union.

- CE – Comissão Europeia. (2020). *Gender Equality Strategy Factsheet – Striving for a Union of Equality: The Gender Equality Strategy - 2020-2025*, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender\\_equality\\_strategy\\_factsheet\\_pt.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_pt.pdf)
- CE – Comissão Europeia. (2021). *O Pilar Europeu dos Direitos Sociais: transformar os princípios em ações*. <https://www.directoriouniao europeia.eu/2021/03/04/o-pilar-europeu-dos-direitos-sociais-transformar-os-principios-em-aco es/>
- Cervo, A. & Bervian, P. (2002). *Metodologia Científica* (5ª ed.). Prentice Hall.
- Chaves, R. Á. (2020). Crisis del Covid-19: Impacto y respuestas de la economía social. *Notícias de la Economía Pública Social y Cooperativa – CIRIEC-España*, 63, 28-43. [http://ciriec.es/wp-content/uploads/2020/10/Revista\\_63\\_Tema.pdf](http://ciriec.es/wp-content/uploads/2020/10/Revista_63_Tema.pdf)
- Chimote, N. K. & Srivastava, V. N. (2013). Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees. *IUP Journal of Management Research*, 12(1), 62-73. <https://ssrn.com/abstract=2242743>
- CIG – Comissão para a Igualdade de Género. (2017). *Relatório: Igualdade de Género em Portugal: Indicadores Chave - 2017*. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/AF\\_CIG\\_FactSheet.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/AF_CIG_FactSheet.pdf)
- CIG – Comissão para a Igualdade de Género. (2019, 04-agosto) *EQUO - Jornadas de Trabalho – Boas Práticas para a Integração da Igualdade de Género nas Organizações da Economia Social e Solidária*. [Conference] <https://cases.pt/wp-content/uploads/2019/04/Jornada-de-Trabalho-Programa-Final.pdf>
- CIG – Comissão para a Igualdade de Género. (2021). *Igualdade de Género em Portugal – Boletim Estatístico – 2021*. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/2021\\_11\\_16\\_BE\\_VFINAL\\_web.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/2021_11_16_BE_VFINAL_web.pdf)
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2019). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. CITE.
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2015). *Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*. <https://assedio.cite.gov.pt/o->

que-e-o-assedio/boas-praticas-de-conciliacao-da-vida-profissional-familiar-e-pessoal/

- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2016). *Guia Prático para a Implementação e Certificação da Norma Portuguesa 4552:2016*. [https://cite.gov.pt/noticias/-/asset\\_publisher/RmGha4gVthmz/content/guia-pratico-para-implementacao-e-certificacao-da-np-4552-2016](https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/RmGha4gVthmz/content/guia-pratico-para-implementacao-e-certificacao-da-np-4552-2016)
- Claus, V., Callahan, J., & Sandlin, J. (2013). Culture and leadership: women in nonprofit and for-profit leadership positions within the European Union. *Human Resource Development International*, 16(3), 330–345. <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2013.792489>
- Conselho Europeu. (2022). Conciliação entre a vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores. <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/work-life-balance/>
- Conte, A. L. (2003). *Qualidade de vida no trabalho*. Revista FAE Business, 7, 32-34.
- Correia, A. M. R. & Mesquita, A. (2014). *Mestrados & Doutoramentos – estratégias para a elaboração de trabalhos científicos: o desafio da excelência* (2ª ed.). Vida Económica.
- Costa, C. (2015). *Igualdade de Género no Trabalho – um estudo na Universidade de Aveiro*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Aveiro: Departamento de Línguas e Culturas. <http://hdl.handle.net/10773/16387>
- Costa, J. (2012). *Práticas de Conciliação entre o Trabalho e a família: um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/43133>
- Couto, A. I., Santos, M. & Guerra, P. (2012). A Importância da Economia Solidária na Promoção da Coesão Social: breve reflexão a partir do caso português. *Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 52, 49-54. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/73859>

- Cunha, L. (2007). *Modelos Rash e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitudes*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/1229>
- Cunha, V. (2018). Conciliação da atividade profissional com a vida familiar: Igualdade entre mulheres e homens e natalidade. In Pinto, J. (Coord.), *Desafios Demográficos: A Natalidade* (89-108). Almedina.
- Daller, V. & Moreira, E. (Org.). (2009). *Cooperativismo de Género*. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – Departamento de Cooperativismo e Associativismo Rural.
- Defourny, J. (2009). Economia Social. In Cattani, A. D., Laville, J-L., Gaiger, L. I. & Hespanha, P., *Dicionário Internacional da Outra Economia* (156-161). Almedina.
- Defourny, J. & Nyssens, M. (Eds). (2021). *Western Europe – Theory, Models and Practice*. Routledge – Taylor & Francis.
- Di Capua, M., Vidal, M.-J, S. & Fajardo, G. (Eds.). (2020). *Economía social y solidaria y género - aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica*. Tirant lo Blanch.
- Dias, S. (2013). Conciliação entre a vida Profissional. Experiências e Práticas de Conciliação e Representações Sociais face ao “Sentido dos Direitos”. *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*, 6, 51-68.
- Dulk, L. & Peper, B. (2007). Working Parents Use of Work-Life Policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, 51-70. <https://researchgate.net/publication/46694535>
- Dulk, L., Doorne-Huiskes, A. & Shippers, J. (1999). Organizações “amigas da família”: Uma comparação internacional. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 29, 31-50. <http://hdl.handle.net/10071/847>
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <http://dx.doi.org/10.2307/259269>
- EIGE – European Institute for Gender Equality. (2021). *Índice da Igualdade de Género*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/PT>

- English, L. N. & Peters, N. (2011). Founders Syndrome in Women's Nonprofit Organizations: implications for practice and organizational life. *Nonprofit Management & Leadership*, 22(2), 159-171. <http://dx.doi.org/10.1002/nml.20047>
- Fajardo, G. (2019). El reconocimiento legal de la economía social em Europa. Alcance y consecuencias. *Cooperativismo & Desarrollo*, 27(1), 01-31. <http://dx.doi.org/10.16925/2382-4220.2019.01.06>
- Fávero, M. H. (2010). A Construção Social do Gênero. Psicologia do gênero: psicobiografia, sociocultura e transformações. *Estudos Feministas, Florianópolis*, 20(2), 583-592.
- Fernandes, C. (2020). *A Relação Trabalho-Família, as Características do Trabalho e a Satisfação Laboral*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica do Porto. <http://dx.doi.org/10400.14/32691>
- Ferraz, Marianna. T. & Ferraz, Marília. T. (Org.) (2017). *O Pensamento Feminino na Construção do Direito Cooperativo*. Vincere Editora.
- Ferreira, S. (2009). Terceiro Setor. In Cattani, A. D., Laville, J-L., Gaiger, L. I. & Hespanha, P., *Dicionário Internacional da Outra Economia* (322-327). Almedina.
- Ferreira, S. & Almeida, J. (2021) Social Enterprise in Portugal: Concepts, Contexts and Models in Social Enterprise. In Defourny, J. & Nyssens, M. (Eds), *Western Europe – Theory, Models and Practice (182-199)*. Routledge – Taylor & Francis.
- Ferreira, V. (Org.). (2020). *Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*. CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Figueroa, A. J. & Urrutia, V. G. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Diversitas – Perspectivas em Psicologia*, 11(2), 289-302. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09>
- Fortin, M. (2009). *O processo de investigação: da conceção à realização* (5ª ed.). Luso Ciência.

- Franco, R. C., Sokolowski, S. W., Hairel, E. M. & Salamon, L. M. (2005). *O setor não lucrativo português numa perspetiva comparada*. Universidade Católica Portuguesa e Johns Hopkins Univeristy.
- Freixo, M. (2011). *Metodologia Científica: Fundamentos, métodos e técnicas* (3ª ed.). Lisboa: Instituto Piaget.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In Quick, J. & Tetrick, L. (Eds.). *Handbook of Occupational health psychology* (143-162). American Phycological Association.
- Garcia, G. C. (2019). O Terceiro Setor no Mundo Jurídico: A Importância do Voluntariado e Responsabilidade Social. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de França*, 14(2), 182-191. <http://dx.doi.org/10.21207/1983.4225.859>
- Garrido, Á. (2016). *Cooperação e Solidariedade: uma história da economia social*. Edições tinta-da-china.
- Garrido, Á. (2022). *Breve História do Mutualismo em Portugal*. União das Mutualidades Portuguesas.
- Gavino, H. A. (2014). *O papel das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) na economia social: o caso do concelho de Peniche*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Gestão e Tecnologia – Instituto Politécnico de Santarém. <http://hdl.handle.net/10400.15/919>
- Gerhardt, E. & Silveira, T. (2009). *Métodos de Pesquisa*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/52806>
- Giacomoni, C. H. (2004). *Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida*. *Temas em Psicologia*, 12(1), 43-50.
- Gordilho, M., Campello, C., Quênia, V. & Pinheiro, S. (Eds.). (2003). *Economia Solidária: Fundação Eduardo Magalhães*. Fundação Luís Eduardo Magalhães.
- Gornick, J. & Meyes, M. (2003). Supports for Working Families: work and care policies across welfare states. *CESifo DICE Report*, 5, 13-18. <http://hdl.handle.net/10419/166785>

- Gornick, J. C. & Meyers, M. K. (2003). Families that work: policies for reconciling parenthood and employment. *Industrial & Labor Relations Review*, 58(1), 147-149.
- Governo de Portugal (2015). *Solidariedade Social – um caminho de parceria na construção de um novo paradigma*. [https://www.seg-social.pt/documents/10152/12974935/Compilacao\\_legislativa\\_solidariedade\\_social/eb6a25d9-fff7-43f6-8fe5-908567833109](https://www.seg-social.pt/documents/10152/12974935/Compilacao_legislativa_solidariedade_social/eb6a25d9-fff7-43f6-8fe5-908567833109).
- Governo de Portugal (2018). *3 em linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019*. <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->.
- GRAAL – Associação de Carácter Social e Cultural. (2000). *Guia de Boas Práticas – Conciliar a Vida Profissional, familiar e Social*. IV Programa de Ação Comunitária a Médio Prazo para a Igualdade entre Homens e Mulheres.
- Grawitch, M., Gottschalk, M. & Munz, D. C. (2006). The path to healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 58(3), 129-147. <http://dx.doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. <https://www.researchgate.net/publication/228079485>
- Guerini, G. & Del Rio, C. (2021). *Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o “O papel da economia social na criação de emprego e na aplicação do Pilar Europeia dos Direitos Sociais”*. Jornal Oficial da União Europeia.
- Guerra, A. (2016). *Género e Conciliação do Trabalho e Vida Familiar: Um estudo em enfermeiros gestores*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/32407>
- Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar*. CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- Guest, D. (2007). HRM and the Worker: towards a new psychological contract. *Oxford Handbook of Human Resource Management*, 1, 128-146.
- Guirao, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Prisma social: Revista de Ciencias Sociales*, 6, 284-311. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353744578005>
- Haar, J. & Broughham, D. (2022). Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 33, p. 784-807. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>
- Hayek, F. A. (1948). *Individualism and Economic Order*. The University of Chicago Press.
- Hennessy, K. (2007). *Work-family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Dissertação de Mestrado. Faculty of the Graduate School of the University of Maryland. <http://hdl.handle.net/1903/7269>
- Hill, E. J., Hawkins, A., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Igen – Fórum Organizações para a Igualdade. (2017). *O Nosso Compromisso – Relatório 2017*. [https://forumigen.cite.gov.pt/documentos/Relatorio\\_iGen\\_2017.pdf](https://forumigen.cite.gov.pt/documentos/Relatorio_iGen_2017.pdf).
- Ikihiyo, G. O. (2018). The Workplace an ideal priority setting for health promotion and disease prevention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 6(11), 108-15. <http://dx.doi.org/10.31686/ijier.vol6.iss11.1243>.
- INE – Instituto Nacional de Estatística. (2018a). *Inquérito ao Setor da Economia Social*. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOEspub\\_boui=451607836&PUBLICACOEsmodo=2&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOEspub_boui=451607836&PUBLICACOEsmodo=2&xlang=pt)
- INE – Instituto Nacional de Estatística. (2018b). *Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego do 2.º trimestre de 2018*. [https://cite.gov.pt/documents/14333/163582/07\\_Conc\\_Vida\\_Fam\\_Vida\\_Profis\\_2T2018.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/163582/07_Conc_Vida_Fam_Vida_Profis_2T2018.pdf)

- INE – Instituto Nacional de Estatística. (2020). *Estatísticas Demográficas - 2020*. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=442993507&PUBLICACOESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=442993507&PUBLICACOESmodo=2)
- ISS – Instituto da Segurança Social (2022). *Listagem das IPSS*. [https://www.seg-social.pt/documents/10152/864429/Listagem\\_ipss/8371faa4-dea5-4c03-a47f-3446f1f4c6c3](https://www.seg-social.pt/documents/10152/864429/Listagem_ipss/8371faa4-dea5-4c03-a47f-3446f1f4c6c3).
- Johnston, K. (2017). A gender analysis of women in public-private-voluntary sector “partnerships”. *Public Administration*, 95(1), 140–159. <http://dx.doi.org/10.1111/padm.12288>
- Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Defining the work-life balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327. <http://dx.doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Knorr, H., Garzón, D. & Martínez, D. (2011). Motivations and differences upon reconciling professional and personal life: an empirical study of businesswomen and businessmen in the Valencian Community. *Internacional Entrepreneurship and Management Journal*, 7, 391-412. DOI: 10.1007/s11365-011-0202-3
- Korabik, K. (1999). Sex and Gender in the New Millennium. Powell, G. (Ed.), *Handbook of Gender & Work* (03-16). SAGE Publications Ins.
- Kovács, I. (2006). Novas formas de organização no trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, 41-65. <http://hdl.handle.net/10400.5/1210>
- Laville, J-L. (2003). Globalização e solidariedade. In Gordilho, M., Campello, C., Quênia, V. & Pinheiro, S. (Eds.), *Economia Solidária: Fundação Eduardo Magalhães* (13-18). Fundação Luís Eduardo Magalhães.
- LeFrancois, M., Saint-Charles, L. & Messing, K. (2017). «Working nights to see your children, it’s not ideal!» Operational Leeway to Balance Family Life and Work among Cleaners in Public Transportation. *Relations Industrielles-Industrial Relations*, 72(1), 99-124. <http://dx.doi.org/10.7202/1039592ar>

- Leite, J. S. (2014). *Mulheres e Cooperativas – do boletim cooperativista à atualidade*. CASES – Cooperativa António Sérgio.
- Lévesque, B. & Mendell, M. (2004). *The Social Economy: Diverse Approaches and practices*. Working Document for SSHRC President. Concordia University.
- Liger, Q., Stefan, M. & Britton, J. (2016). *Social Economy*. União Europeia.
- Lisboa, A., Vieira, S. & Morais, C. (2011). Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género. In Neves, A. (Coord.), *XVI Cadernos Sociedade e Trabalho – A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho (07-15)*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Lopes, A. & Leal, S. (2017). Responsabilidade Social numa Organização de Economia Social: o caso do Centro Social da Quinta do Anjo. *Revista da UIIPS – Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*, 5(2), 15-30.
- Lopes, A., Parente, C., & Marcos, V. (2014). Entre o Estado e o Terceiro Setor: modos de regulação. O Terceiro Setor Português em foco. In Parente, C. (Coord./ Ed.), *Empreendedorismo Social em Portugal (75-101)*. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Luogiodice, L. & Delfino, A. (2020). Trabajo, familia y cuidados. Abordando su articulación em uma experiencia cooperativa. In Di Capua, M., Vidal, M-J, S. & Fajardo, G. (Eds.), *Economía social y solidaria y género - aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica (361-384)*. Tirant lo Blanch.
- Malhotra, N. (2006). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada (4ª ed.)*. Bookman.
- Marcone, S. (2009). Igualdade de Géneros: uma estratégia para o desenvolvimento Cooperativo. In Daller, V. & Moreira, E. (Org.), *Cooperativismo de Género (23-40)*. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – Departamento de Cooperativismo e Associativismo Rural.
- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2021). *Técnicas de Pesquisa (9ª ed.)*. Atlas.
- Marôco, J. (2021). *Análise Estatística com o SPSS Statistics (8ª ed.)*. ReportNumber.

- Marques, L., Carvalho, B., Santos, Z., Leão, A. & Lobato, T. (2020). Igualdade de Género na participação do mercado de trabalho formal de Santarém-PA: realidade ou utopia? *Research, Society and Development*, 10(13), 01-18. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i13.21653>
- Martín, P. (2009). La cuestión de la conciliación em España. In Martínez, M. (Coord.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: um análisis psicosocial* (45-76). Editum.
- Martínez, M. (Coord.). (2009). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: um análisis psicosocial*. Editum.
- Martinho, A. L. & Meira, D. (2018, 4-outubro, 5-outubro). *Cooperativism and Gender Equality: from principles to practices in governance bodies composition on cooperatives in Portugal*. [Conference Paper]. XVII Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. Toledo, Espanha.
- Martinho, A. L. & Parente, C. (2015, 15-julho, 18-julho). *Which "place and non-place" do women occupy in social economy organisations?* [Conference Paper]. 5ª Conferência Internacional de Pesquisa em Economia Social. Lisboa, Portugal.
- Martinho, A. L. & Parente, C. (2018, 18-fevereiro, 19-fevereiro). *(Des)igualdades de género nas organizações da economia social*. [Conference Paper]. 6ª Conferência - Investigação e Intervenção em Recursos Humanos. Setúbal, Portugal.
- Martins, A., Oliveira, A. S., Meira, D., Salazar, H., Almeida, M. & Fernandes, T. P. (2017). *Manual do Direito de Trabalho*. Vida Económica
- Martins, J. Z. (2019). Trabalho a Tempo Parcial. Algumas Notas. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 6, 47-74. <https://doi.org/10.18002/rjule.v0i6.6079>
- Martins, V. S. (2018). *Análise do Papel das Práticas de Recursos Humanos como Facilitadores ou Inibidores da Conciliação Trabalho – Vida Familiar: A percepção das organizações como amigas da família*. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/16635>

- Mastracci, S. & Herring, C. (2010). Nonprofit Management Practices and Work Processes to Promote Gender Diversity. *Nonprofit Management & Leadership*, 21(2), 155-175. <http://dx.doi.org/10.1002/nml.20018>
- Matos, M. I. (2014). *O Estado-Providência em Portugal e as Políticas Sociais: avaliação da implementação das cantinas sociais*. Dissertação de Mestrado. Escola de Sociologia e Políticas Públicas - Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/9008>
- May, G. (2021). *Políticas Públicas de Conciliação Trabalho-Família para a Igualdade de Género em Portugal e no Brasil*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- McCampbell, A. (1996). Promoting productivity of plateaued managers by providing autonomy. *Production and Inventory Management Journal*, 37(1), 61-64. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/promoting-productivity-plateaued-managers/docview/199927432/se-2>
- McGinnins, J. (2011). Generation Y in the Nonprofit Workforce. *Public Administration Quarterly*, 35(3), 342-362. <https://www.jstor.org/stable/41506761>
- Medeiros, K., Souza, J., Costa, F. M., Ferreira, F. & Silva, R. (2020) Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho do Rido Grande do Norte. *Revista Estudo & Debate*, 27(1), 65-82. <http://dx.doi.org/10.22410/issn.1983-036X.v27i1a2020.2278>
- Meira, D. (2009). *O Regime Económico das Cooperativas no Direito Português – O capital social*. Vida Económica.
- Meira, D. (2012, 20-junho, 22-junho). *A Lei de Bases da Economia Social Portuguesa: Algumas Reflexões Críticas* [Conference Paper]. XIV Jornadas de Investigadores em Economía Social y Cooperativa – El Año Internacional de las cooperativas: desafios y propuestas de la economía social em um mundo em transformación. San Sebastián y Oñati, España.

- Meira, D. (2013). A Lei de Bases da Economia Social Portuguesa: breve apresentação. *Revista Cooperativismo e Economía Social - CES*, 35, 231-236. <https://www.researchgate.net/publication/340461718>
- Meira, D. (2013). A Lei de Bases da Economia Social Portuguesa: do projeto ao texto final. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 24, 21-51. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/revista-24.pdf>
- Meira, D. (2020). Cooperativas e Solidariedade: Realidades Convergentes. *Revista Economía Social n.º 8*. [http://www.revista-es.info/meira\\_8.html](http://www.revista-es.info/meira_8.html)
- Meira, D. (2021, 04-outubro, 07-outubro). *Cooperativas, Trabalho Digno, Inclusivo e Sustentável. A necessária convergência do ponto de vista jurídica* [Conference Paper]. Congreso Internacional: Las cooperativas como instrumento de política de empelo ante los nuevos retos del mundo del trabajo. Bilbao, Espanha.
- Meira, D. (2022). Cooperative Governance and Sustainability: Na Analysis According to New Trends in European Cooperative Law. In Tadjudje W. & Douvitsa, I. (Eds.), *Perspectives on Cooperative Law* (223-230). Springer.
- Meira, D. & Martinho, A. L. (2019). Igualdade de género e governação cooperativa em Portugal – uma análise jurídica e fática. *Deusto Estudios Cooperativos*, 12, 57-77. <https://doi.org/10.18543/dec-12-2019pp57-77>
- Meira, D. & Martinho, A. L. (2020). A participação das mulheres nas cooperativas portuguesas-Que caminhos para a paridade? (385-401). In Di Capua, M., Vidal, M-J, S. & Fajardo, G. (Eds.), *Economía social y solidaria y género - aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica* (385-401). Tirant lo Blanch.
- Meira, D. & Ramos, M. (2014). *Governação e Regime Económico das Cooperativas – estado da arte e linhas de reforma*. Vida Económica.
- Meira, D., Azevedo, A., Castro, C., Tomé, B., Rodrigues, A. C., Bernardino, S., Martinho, A. L., Malta, M. C., Pinto, S. A., Coutinho, B., Vasconcelos, P., Fernandes, T. P., Bandeira, A. M., Rocha, A. P., Silva, M. & Gomes, M. (2022). Portuguese social solidarity cooperatives between recovery and resilience in the context of covid-19: preliminary results of the COOPVID Project. *CIRIEC-España, Revista de Economía*

- Pública, Social y Cooperativa*, 104, 233-266. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.104.21486>
- Meira, D., Martinho, A. L. & Castro, C. (2020). (Des)Igualdade de Género nos Órgãos das Cooperativas Portuguesas: uma análise exploratória. *Revista Eletrónica Gestão & Sociedade*, 4(38), 3526-3544. <https://doi.org/10.21171/ges.v14i2.3107>
- Mendes, A. C. (2011). Organizações de Economia Social. O que as distingue e como podem ser sustentáveis. *Revista Fluxos e Riscos*, 2, 29-53. <https://www.researchgate.net/publication/299711145>
- Mendes, F. & Sá, J. (2020). Um espaço para outra economia. In Pitacas, J. & Reto, L. (Coord.), *A Economia Social numa Visão Plural* (26-27). CIRIEC – Portugal.
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – República Portuguesa. (2019). *Proposta de Compromisso de Trabalho sobre Conciliação entre Trabalho, Vida Familiar e Pessoal*. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=proposta-de-compromisso-de-trabalho-sobre-conciliacao-entre-trabalho-vida-familiar-e-pessoal>.
- Mishra, M. V., Likitlersuang, J., Wilmer, J. B., Cohan, S., Germine, L. & DeGutis, J. M. (2019). Gender Differences in Familiar Face Recognition and the Influence of Sociocultural Gender Inequality. *Scientific Reports*, 9(17884), 1-12. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-54074-5>
- Monteiro, A. (2021). As mulheres na Economia Social: no centro da ação, longe da decisão. *Tempo Social*, 33(2), 331-349. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2021.178980>
- Monteiro, R. & Domingos, L. (2013). O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 73, 59-77. <https://doi.org/10.7458/SPP2013732807>
- Monzón, J. L. & Chaves, R. Á. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidade social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 93, 5-50. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.93.12901>

- Monzón, J. L. & Chaves, R. Á. (2005). La Economía Social en la Unión Europea. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 97, 03-130. [https://www.ces.uc.pt/projectos/pis/wp-content/uploads/2013/09/ND\\_Economia-Social-na-Europa\\_CIRIEC.pdf](https://www.ces.uc.pt/projectos/pis/wp-content/uploads/2013/09/ND_Economia-Social-na-Europa_CIRIEC.pdf).
- Monzón, J. L. & Chaves, R. Á. (2012). *The Social Economy in the European Union*. União Europeia.
- Monzón, J. L. & Chaves, R. Á. (2017). *Evolução recente da economia social na União Europeia*. Bélgica: Comité Económico e Social. <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-pt-n.pdf>.
- Moraes, P. M., Abrão, K. C. & Mioto, R. C. (2015). *Conciliação entre Trabalho e Vida Familiar: Um debate necessário*. *Serviço Social & Saúde*, 14(1), 105-118
- Moreira, M. (2011). *O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar – algumas considerações*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa do Porto. <http://hdl.handle.net/10400.14/8311>
- Moreira, M. B. (2018). A Economia Social e Solidária como condição para o desenvolvimento sustentável. *UN – Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy*, 1-15. <https://www.researchgate.net/publication/339850644>
- Moreira, T. C. (2021). *Direito do Trabalho na Era Digital*. Almedina.
- Moser, L. & Pereira, H. H. A. (2014, 27-maio, 29-maio). *Políticas de conciliação entre família e trabalho: suas configurações em diferentes países*. [Conference Paper]. III Simpósio Género e Políticas Públicas. Londrina, Brasil.
- Mozas, A. M., Bernal, E. J., Uclés, D. & Viruel, M. (2020). Sostenibilidad, desarrollo endógeno y economía social. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica*, 3, 17-35. <https://doi.org/10.33776/riesise.v3i0.4980>
- Mozas, A. M. (2019). *Contribución de las Cooperativas Agrarias al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Especial referencia al sector oleícola*. CIRIEC-España.

- Namorado, R. (2004). *A economia social – uma constelação de esperanças*. [Working Paper]. A Economia Social e o Terceiro Sector: Delimitação, Estudos e Projectos, Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. <https://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/213.pdf>.
- Namorado, R. (2007). Renovar os quadros jurídicos da economia social? *Oficina do Centro de Estudos Sociais – Laboratório Associado da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra*, 293, 01-16.
- Namorado, R. (2017). *A Economia Social e a Constituição*. Centro de Estudos Cooperativos e da Economia Social.
- Namorado, R. (Ed.). (2014). *Economia Social em Ação*. Almedina.
- Neves, A. (Coord.). (2011). *XVI Cadernos Sociedade e Trabalho – A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Norris-Tirrel, D. Rinella, J. & Pham, X. (2018). Examining the career trajectories of Nonprofit Executive. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(1), 146-164. <https://doi.org/10.1177/0899764017722023>
- Nova SBE – Nova School of Business and Economics. (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho*. CIP.
- OBESP - Observatório da Economia Social em Portugal. (2011). *A Economia Social: Conceito Proposto pelo OBESP*. [/uploads/OBESP\\_Conceito\\_de\\_Economia\\_social\\_09\\_DEZ\\_2011.pdf](/uploads/OBESP_Conceito_de_Economia_social_09_DEZ_2011.pdf).
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico. (2022). *Recomendações do Conselho sobre a Economia Social e Solidária e a Inovação Social*. <https://www.oecd.org/cfe/leed/social-economy/social-economy-recommendation/>
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. (2009). *Conciliação entre o trabalho e a vida familiar: ações dos sindicatos*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_229660.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229660.pdf)

- OIT – Organização Internacional do Trabalho. (2022). *Trabalho digno e a economia social e solidária*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_847091.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_847091.pdf)
- Oliveira, J. M., Batel, S. & Amâncio, L. (2020). Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das “elites discriminadas”. *In Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (247-260). (CITE) Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Osório, C., Loforte, A. M. & Vilanculo, S. (2021). *Relatório de Pesquisa sobre Desigualdades e Resistência em Tempos de Pandemia: Impactos da Covid-19 nas Mulheres no Mercado Informal*. WLSA Moçambique.
- Osorio, D. B., Aguado, L. M. & Villar, C. (2014). The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies. *M@n@gement*, 17(4), 214-236. <https://doi.org/10.3917/mana.174.0214>
- Paiva, J., Pinto, L. Monteiro, A. & Augusto, N. (2015). *Empregabilidade na Economia Social – o papel das políticas ativas de emprego*. EAPN.
- Parente, C. (Coord./ Ed.). (2014). *Empreendedorismo Social em Portugal*. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Parente, C. & Martinho, A. L. (2018). “The ‘places and non-places held by women in social economy organizations’”. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29,6, 1274-1282. <http://hdl.handle.net/10400.22/12057>
- Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia. (2019). Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/EU do Conselho. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>.
- Parlamento Europeu. (2009). Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Fevereiro de 2009, sobre a Economia social (2008/2250(INI)). <https://www.uc.pt/feuc/ceces/ficheiros/resolucao>

- Parlamento Europeu. (2022). Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de março de 2022, sobre um novo quadro estratégico pós-2020 da EU, para a saúde e a segurança no trabalho (2021/2165(INI)) [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0068\\_PT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0068_PT.pdf)
- Pasteel, M (Ed.). (2020). *Promover a Conciliação entre a vida Profissional e a Vida Familiar das Trabalhadoras Grávidas e de Pais e Mães Trabalhadores – Um Guia para Recolher Boas Práticas*. Institute for the Equality of Women and Men.
- Paulino, A. & Bezerra, R. (2004). A importância do clima organizacional: um estudo de caso com os colaboradores da empresa *CASSI/RN*. *Revista da FARN*, 1(2), 31-48. <http://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistaunirn/article/view/105>
- Pedroso, E. (2021). *As 100 maiores Cooperativas (2019) & Retrato da Mulher no Sector Cooperativo – Coleção de Estudos de Economia Social Nº13*. CASES-Cooperativa António Sérgio para a Economia Social.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A. & Shaufeli, W. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Pereira, S., Ribeiro, C. & Pereira, P. (2016). Diferenças de Género na Conciliação Profissional e Familiar. *Gestão e Desenvolvimento*, 24, 95-107.
- Pinto, J. (Coord.). (2018). *Desafios Demográficos: A Natalidade*. Almedina.
- Pinto, S. M. (2015). Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal/Familiar e a Satisfação Organizacional. Dissertação de Mestrado. Universidade da Beira Interior. <http://hdl.handle.net/10400.6/5626>
- Pitacas, J. (2020). O lugar da economia social. In Pitacas, J. & Reto, L. (Coord.), *A Economia Social numa Visão Plural* (28-29). CIRIEC – Portugal.
- Pitacas, J. & Reto, L. (Coord.) (2020). *A Economia Social numa Visão Plural*. CIRIEC – Portugal.
- Poeschl, G. (2000). Trabalho Doméstico e Poder Familiar: práticas, normas e ideias. *Análise Social*, 35(156), 695-719.

- PORDATA – Base de Dados Portugal Contemporâneo. (2020). *População ativa: total e por sexo*. <https://www.pordata.pt/Portugal/População+ativa+ttal+e+por+sexo-28>.
- Powell, G. (Ed.). (1999). *Handbook of Gender & Work*. SAGE Publications Ins.
- Queirós, M., Vale, M. & Mileu, N. (2021). *Impactos da Pandemia na Organização do Trabalho e na Igualdade entre Mulheres e Homens: uma abordagem à Rede ANIMAR*. Instituto de Geografia e Ordenamento do Território – Centro de Estudos Geográficos da Universidade de Lisboa.
- Quick, J. & Tetrick, L. (Eds.). (2003). *Handbook of Occupational health psychology*. American Psychological Association.
- Rahaman, A. & Tul-Jannat, K. (2015). Reconciliation of professional and personal life: an empirical work life balance study on context of women empowerment. *Internacional Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(9), 207-219. <https://www.researchgate.net/publication/307968299>
- Ramalho, M. R. P. (2018). *Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas*. [https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2018/10/tempo\\_trabalho\\_conciliacao\\_vida\\_profissional\\_vida\\_familiar\\_dir\\_trabalho\\_xcoloquio.pdf](https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2018/10/tempo_trabalho_conciliacao_vida_profissional_vida_familiar_dir_trabalho_xcoloquio.pdf)
- Ramos, S. P. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Revista Dilemas Contemporâneos: Educación, Política y Valores*, 8(1), 01-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568>
- Rêgo, M. C. (2004). Novas respostas do direito para a concretização da igualdade de género. *Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres – Ex Aequo*, 10, 83-101. <https://exaequo.apem-estudos.org/files/2018-03/artigo-07-maria-do-ceu-rego.pdf>
- Rêgo, M. C. (2012). Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: influências e incoerências. *Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres – Ex Aequo*, 25, 29-44.

[http://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0874-55602012000100004&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100004&lng=pt&nrm=iso)

- Rodrigues, S. C. (2013). *Fundações – Novo regime jurídico das fundações*. Dissertação de Mestrado. Universidade Autónoma de Lisboa. <http://hdl.handle.net/11144/327>
- Rojão, G. (2020). As organizações de emancipação social só podem ser feministas. In Pitacas, J. & Reto, L. (Coord.), *A Economia Social numa Visão Plural* (86-87). CIRIEC – Portugal.
- Rua, M. G. (1997). Análise de políticas públicas: conceitos básicos. <https://www.univali.br/pos/mestrado/mestrado-em-gestao-de-politicas-publicas/processo-seletivo/SiteAssets/Paginas/default/RUA.pdf>
- Russel, H., O’Connel, P. J. & McGrinnity, F. (2008). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 73-97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>
- Sá, I. G. (2001). As misericórdias nas sociedades portuguesas do período moderno. *Cadernos do Noroeste*, 15(1-2), 337-358. <https://hdl.handle.net/1822/3352>
- Sá, P. M. (2016). Conciliação Trabalho Família em Organizações de Excelência. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 77-89. <https://www.researchgate.net/publication/314230152>
- Santos, G. C. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspetiva de gestão. *E-cadernos CES*. 01, 97-120. <https://doi.org/10.4000/eces.118>
- Santos, S. & Oliveira, L. (2010). Igualdade nas relações de gênero na sociedade capital: limites, contradições e avanços. *Revista Katálysis*, 13(1), 11-19.
- Schneewind, K. (Coord.), Perrez, M., Mikula, G., Gerris, J., Fontaine, A. M., Pourtois, J-P. & Di Vita, A. M. (2005). *Final Report – Family Life and Professional Work: Conflict and Synergy*. [https://cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2002-00147/90834021-6\\_en.pdf](https://cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2002-00147/90834021-6_en.pdf)

- Sequeira, R. P. (2017). *Associações mutualistas em Portugal: aspetos históricos e prospetivos*. Dissertação de Mestrado. Escola de Ciências Sociais e Humanas - Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/14825>
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 20-23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Silva, F., Silva, L. & Barbas, M. (2006). *Explorar o SPSS em Contexto Educativo*. Escola Superior de Educação de Santarém. <http://hdl.handle.net/10400.15/389>
- Silva, I. (2008). *Adaptação ao trabalho por turnos*. Tese de Doutoramento. Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/7723>
- Silva, I., Gonçalves, E. & Costa, D. (2020). Conflito trabalho-família: Contributos para a sua caracterização e gestão. *Revista E-Psi*, 9(3), 56-78.
- Silva, M. (2007). *Vida Profissional e Familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/9350>
- Silva, M. S. (2020). Mulheres feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina. In *Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (293-332). CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Simões, I. M. (2013). *Movimento Vida – Motivação e Organizações Sem Fins Lucrativos*. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra.
- Simon, V. P. (2020). Economia feminista, economia social e solidária, paradigma paraeconómico: repensando o paradigma hegemónico e a importância das mulheres. *Textos de Economia*, 23(1), 1-29

- Simon, V. P. & Boeira, S. L. (2016, 19-outubro, 21-outubro). *Empoderamento Feminino na Economia Social e Solidária*. [Conference Paper]. IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Porto Alegre, Brasil.
- Sirgy, M. J. & Lee, D-J. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research Quality Life*, 13, 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Société Générale de Surveillance. (2011). *Certificação EFR – Entidade Familiarmente Responsável*. <https://www.apcergroup.com/pt/certificacao/pesquisa-de-normas/729/np-4552>
- Tadjudje W. & Douvitsa, I. (Eds.). (2022). *Perspectives on Cooperative Law*. Springer.
- Teixeira, E. C. (2002). O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade. [http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/aatr2/a\\_pdf/03\\_aatr\\_pp\\_papel.pdf](http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/aatr2/a_pdf/03_aatr_pp_papel.pdf)
- Themudo, N. (2009). Gender and Nonprofit Sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 663-683. <https://doi.org/10.1177/0899764009333957>
- Thomas, L. & Ganster, D. (1996). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain. A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 06-15. <https://psycnet.apa.org/record/1995-23046-001>
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. Celta Editora.
- Torres, A. (Ed.), Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T. & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de Género ao Longo da Vida – Portugal no contexto europeu*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- United Nations. (2018). *Satellite Account on Non-profit and Related Institutions and Volunteer Work*. [https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/UN\\_TSE\\_HB\\_FNL\\_web.pdf](https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/UN_TSE_HB_FNL_web.pdf)
- Utting, P. (2018). *Achieving the Sustainable development Goals through social and solidarity economy: incremental versus transformative change*. [Working Paper] Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy.

[https://www.unrisd.org/UNRISD/website/document.nsf/\(httpPublications\)/DCE7D AC6D248B0C1C1258279004DE587?OpenDocument](https://www.unrisd.org/UNRISD/website/document.nsf/(httpPublications)/DCE7D AC6D248B0C1C1258279004DE587?OpenDocument).

- Vidal, M-J. S. (2017). Aspetos de la perspectiva de género em la regulaci3n jur3dica de las cooperativas. In Ferraz, Marianna. T. & Ferraz, Mar3lia. T. (Org.) (2017). *O Pensamento Feminino na Constru33o do Direito Cooperativo* (227-246). Vincere Editora.
- Vieira, N., Parente, C. & Barbosa, A. (2015). As abordagens do ‘terceiro setor’, da ‘economia social’ e da ‘economia solid3ria’ e as suas vincula33es com a inova33o social. *Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 12(2), 03-21. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/79552>
- Vieira, N., Parente, C. & Barbosa, A. (2017). ‘Terceiro setor’, ‘economia social’ e ‘economia solid3ria’: laborat3rio por excel3ncia de inova33o social. *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 7, 100-121. <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/15700.%20Cristina.pdf>.
- Viezzler, M. (2009). A Equidade de G3nero na Autogest3o Cooperativa. In Daller, V. & Moreira, E. (Org.), *Cooperativismo de G3nero* (81-100). Minist3rio da Agricultura, Pecu3ria e Abastecimento – Departamento de Cooperativismo e Associativismo Rural.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 32(1), 138-164. <https://doi.org/10.1177/0192513X02023001007>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance. A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Wall, K. (Coord.), Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V. & Rosa, R. (2016). *Livro Branco – Homens e Igualdade de G3nero em Portugal*. Instituto de Ci3ncias Sociais da Universidade de Lisboa.

- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). *Doing Gender*. *Gender and Society*, 1(2), 125-151. [https://www.gla.ac.uk/0t4/crcees/files/summerschool/readings/WestZimmerman\\_1987\\_DoingGender.pdf](https://www.gla.ac.uk/0t4/crcees/files/summerschool/readings/WestZimmerman_1987_DoingGender.pdf)
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S. & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organizational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354-379. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>

## **Legislação Consultada**

- Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social – Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, Diário da República n.º 180/2009, Série I de 2009-09-16. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34514575>
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2012/C 326/02). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Código Civil - Decreto-Lei n.º 47344/1966, de 25 de novembro, Diário do Governo n.º 274/1996, Série I de 1966-11-25. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075>
- Código Cooperativo - Lei n.º 119/2015, de 9 de agosto, Diário da República n.º 169/2015, Série I de 2015-08-31. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2015-70147380>
- Código das Associações Mutualistas - Lei n.º 59/2018, de 02 de agosto, Diário da República n.º 148/2018, Série I de 2018-08-02. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/59-2018-115879178>
- Código de Direito Canónico, promulgado por João Paulo II, Papa. (1983). Tradução de António Leite, S. L. e Conferência Episcopal Portuguesa. Lisboa: Secretariado Nacional do Apostolado da Oração. [https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/portuguese/codex-iuris-canonici\\_po.pdf](https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf).
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

Constituição da República Portuguesa – Decreto de 10 de abril de 1976, Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>

Direito de Associação - Decreto-Lei n.º 594/1974, de 7 de novembro, Diário do Governo n.º 259/1974, Série I de 1974-11-07. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/594-1974-471532>

Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social - Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, Diário da República n.º 46/1983, Série I de 1983-02-25 <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/119-1983-311401>

Lei de Bases da Economia Social - Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, Diário da República n.º 88/2013, Série I de 2013-05-08. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/30-2013-260892>

Lei-Quadro do Estatuto de Utilidade Pública - Lei n.º 36/2021, de 14 de junho, Diário da República n.º 113/2021, Série I de 2021-06-14. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/36-2021-165036155>

Regulamento de Registo das Associações Mutualistas e das Fundações de Segurança Social Complementar - Portaria n.º 135/2007, de 26 de janeiro, Diário da República n.º 19/2007, Série I de 2007-01-26. [https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/135-2007-522836?\\_ts=1654905600034](https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/135-2007-522836?_ts=1654905600034)

Modifica o Regime de Teletrabalho – Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, Diário da República n.º 235/2021, Série I de 2021-12-06. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>

## **Jurisprudência**

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra - 8186/16.6T8CBR.C1, de 31 de março de 2017 (Licença Parental, Direito ao Trabalho, Trabalho a Tempo Parcial). <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRC:2017:8186.16.6T8CBR.C1.A5/>



## **Apêndice I - Inquérito por Questionário**

## Inquérito por Questionário

“A Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social – diferenças de género”

### DESCRIÇÃO

Caro/a participante,

Este questionário é o método de recolha de dados da dissertação de mestrado, intitulada **“A Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social – diferenças de género”**, desenvolvida para a obtenção do grau de mestre em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto-IPP, pela aluna Sofia Antunes (2200562@iscap.ipp.pt) com orientação da Professora Doutora Deolinda Meira (meira@iscap.ipp.pt) e da Professora Doutora Conceição Castro (maria@iscap.ipp.pt).

O estudo tem como **principal objetivo compreender os obstáculos e os facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores das organizações da economia social.**

O questionário apresenta perguntas de resposta fechada (seleção) e tem uma duração **média de 15 minutos.**

Se desejar, **pode responder parcialmente ao questionário e continuar noutra altura**, basta clicar novamente no link que lhe foi enviado. O inquérito inacabado será eliminado até dia 10 de junho.

**Os dados obtidos serão conservados até ao término do processo da dissertação de mestrado**, sendo a data prevista, de 15 de setembro de 2022. **O acesso aos dados está restrito à aluna e às orientadoras acima identificadas.**

O estudo garante a **total confidencialidade e anonimato sobre a sua participação e respetivas respostas.** Os dados obtidos serão utilizados para uma **análise estatística da parte metodológica da dissertação.**

Na qualidade de proponente deste estudo, venho manifestar a minha **total disponibilidade para o esclarecimento de qualquer dúvida e agradecer a sua participação, disponibilidade e interesse.**

## POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS

**Consentimento:** Consinto que as minhas respostas a este inquérito sejam armazenadas nos servidores do ISCAP e estou informado/a que caso tenha introduzido algum dado pessoal na resposta ao mesmo, posso exercer a qualquer momento os meus direitos de acesso, retificação, cancelamento ou oposição (direitos ARCO) consignados nos artigos 15.º e seguintes do RGPD enviando uma mensagem de correio eletrónico para [gaie.edu@iscap.ipp.pt](mailto:gaie.edu@iscap.ipp.pt) ou contactando a autora do inquérito [2200562@iscap.ipp.pt](mailto:2200562@iscap.ipp.pt).

**Informação:** O exercício dos direitos ARCO não pode conflitar com a Legislação em vigor, caso em que se aplicará sempre o preceituado na Legislação. Pode solicitar informações sobre o tratamento dos seus dados pessoais contactando o Encarregado de Proteção de Dados do P.PORTO (DPO) através do canal de contacto disponível em <https://ipp.pt>. Se considerar que houve ilicitude no tratamento dos seus dados pessoais pode apresentar reclamação junto da Autoridade Nacional de Controlo.

Selecione "**Li e aceito a Política de Proteção de Dados**" se leu e aceita o consentimento.

Li e aceito a Política de Proteção de Dados.

### REQUISITO

Como requisito à sua participação, indique se é **um(a) trabalhador(a) de uma organização da economia social** (por exemplo: Cooperativa; Associação Mutualista; Fundação; IPSS; Misericórdia; Associação com fins altruísticos)? Se a sua resposta for "**não**", o questionário encerrará. Agradecemos a sua participação e disponibilidade.

Sim.

Não\*.

\*Remete para página que termina o questionário e agradece a colaboração e disponibilidade do participante.

### GRUPO A - A INFLUÊNCIA DA VIDA PROFISSIONAL NA VIDA FAMILIAR

Neste grupo pretendemos avaliar a influência da sua vida profissional na sua vida familiar.

1. Relativamente às afirmações seguintes, selecione um número da escala de **1 a 5** que mais se adequa à sua situação atual.

**Legenda da escala:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

A minha vida profissional deixa-me demasiado/a cansado/a para tratar das atividades relacionadas com a minha vida familiar.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A minha vida profissional permite-me a conciliação com a minha vida familiar.

A minha vida profissional permite-me o cumprimento das minhas obrigações familiares.

O meu horário de trabalho atual permite-me estar o tempo que desejo com a minha família.

Quando estou com a família consigo desligar-me das preocupações relacionadas com a minha vida profissional.

Quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho.

Quando estou com a família ou fora do trabalho, não consigo desligar-me das atividades relacionadas com o trabalho e acedo várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho.

Sinto-me realizado/a ou satisfeito/a com a minha atual conciliação entre a vida profissional e familiar.

Sinto-me sobrecarregado/a com o trabalho que tenho de fazer na minha organização.

Tenho o apoio dos meus colegas de trabalho e superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares.


## GRUPO B - A INFLUÊNCIA DA VIDA FAMILIAR NA VIDA PROFISSIONAL

Neste grupo pretendemos avaliar a influência da sua vida familiar na sua vida profissional.

**1.** Relativamente às afirmações seguintes, selecione o número da escala de **1 a 5** que mais se adequa à sua situação atual.

**Legenda da escala:** 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Sem opinião; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

A minha vida familiar ajuda-me a descansar e a sentir-me preparado(a) para enfrentar os desafios da minha vida profissional.

A minha vida familiar permite-me a conciliação com a minha vida profissional.

As minhas obrigações familiares não me permitem estar concentrado(a) no trabalho.

As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que tenho para me dedicar à minha vida profissional.

Não consigo desligar-me das preocupações familiares na minha vida profissional.

O afeto e a consideração que recebo da família dão-me mais autoconfiança na minha vida profissional.

Quando estou a trabalhar não consigo desligar-me das atividades relacionadas com a vida familiar e acedo esporadicamente aos meus meios eletrónicos para me inteirar de aspetos relacionados com a família.

Sinto que perco oportunidades profissionais devido às minhas responsabilidades familiares.

Sinto-me sobrecarregado(a) com as responsabilidades familiares.

Tenho o apoio de família e/ou amigos no caso do meu horário de trabalho não me permitir tratar de assuntos familiares.

	1	2	3	4	5

## GRUPO C - OS OBSTÁCULOS E FACILITADORES À CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR

Neste grupo pretendemos analisar a sua opinião quanto aos facilitadores e obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar.

**Breve definição:** Os facilitadores são opções que facilitam ou elucidam a conciliação das suas esferas, os obstáculos são aqueles que impedem ou dificultam esta conciliação.

### 1. Tendo em conta a sua opinião, dos seguintes aspetos selecione aquele que considera ser o **MAIOR OBSTÁCULO** à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

- Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.
- Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.
- Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.
- Impossibilidade de acesso ao banco de horas.
- Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário.
- Inexistência de licença de formação.
- Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.
- Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.
- Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.
- Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.
- Inflexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.
- Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias.
- Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.
- Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho.
- Sem prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.

### 2. Tendo em conta a sua opinião, dos seguintes aspetos selecione aquele que considera ser o **MAIOR FACILITADOR** à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

- Existência de licença de formação.
- Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.
- Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.
- Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.
- Flexibilidade no acesso ao teletrabalho.
- Flexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.
- Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias.
- Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.
- Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.
- Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.
- Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.
- Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.
- Possibilidade de acesso ao banco de horas.
- Possibilidade de atribuição do dia de aniversário.
- Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.

## GRUPO D - A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR NA ORGANIZAÇÃO

Nesta seção pretendemos avaliar se, na sua percepção, a organização onde trabalha permite a conciliação da vida profissional e familiar.

1. Relativamente às questões seguintes, selecione numa escala de **1 a 5** a opção que mais se enquadra.

**Legenda:** 1 – De modo nenhum; 2 – Um bocado; 3 – Até certo ponto; 4 – Bastante; 5 – Fortemente.

	1	2	3	4	5
Considera que a sua organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as?					
Considera que existem obstáculos à conciliação da vida familiar e profissional na sua organização?					
Considera que a promoção da conciliação da vida familiar com a vida profissional possa ser benéfica à sua prática profissional?					
A atual cultura e o clima organizacional da sua organização permite fomentar a conciliação da vida profissional e familiar?					

## GRUPO E - OS OBSTÁCULOS E FACILITADORES À CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR NA ORGANIZAÇÃO

Neste grupo pretendemos analisar os facilitadores e obstáculos à conciliação da vida profissional e familiar, que são recorrentes na organização onde trabalha.

1. Dos seguintes aspetos selecione numa escala de 1 a 5 aqueles que, na sua organização existem ou não, mas que facilitam ou dificultam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar. Caso alguns dos aspetos não seja aplicável selecione a opção “**Não aplicável**” e se não tiver opinião sobre o aspeto selecione a opção “**3 – Sem opinião**”.

**Legenda da escala:** 1 – Dificulta muito; 2 – Dificulta; 3 – Sem opinião; 4 – Facilita; 5 – Facilita Muito; Não aplicável (NA).

	1	2	3	4	5	NA
Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.						
Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.						
Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.						
Existência de licença de formação.						
Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.						
Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.						
Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.						
Flexibilidade de acesso ao teletrabalho.						
Flexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.						
Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias.						
Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.						
Impossibilidade de acesso ao banco de horas.						



## GRUPO G - PERFIL PESSOAL

### 1. Qual é a sua faixa etária?

18-29 anos.	<input type="checkbox"/>
30-39 anos.	<input type="checkbox"/>
40-49 anos.	<input type="checkbox"/>
50-59 anos.	<input type="checkbox"/>
60-69 anos.	<input type="checkbox"/>
70 ou mais anos.	<input type="checkbox"/>

### 2. Qual é o seu género?

Feminino.	<input type="checkbox"/>
Masculino.	<input type="checkbox"/>

## GRUPO H – PERFIL FAMILIAR

### 1. Qual é o seu estado civil?

Casado(a).	<input type="checkbox"/>
Divorciado(a).	<input type="checkbox"/>
União de Facto.	<input type="checkbox"/>
Viúvo(a).	<input type="checkbox"/>
Separado(a).	<input type="checkbox"/>
Solteiro(a).	<input type="checkbox"/>

### 2. Quantas pessoas tem no seu agregado familiar?

1.	<input type="checkbox"/>
2.	<input type="checkbox"/>
3.	<input type="checkbox"/>
4.	<input type="checkbox"/>
5 ou mais.	<input type="checkbox"/>

### 3. Quantos descendentes tem a cargo (filhos, netos, bisnetos e outros familiares.)?

1.	<input type="checkbox"/>
2.	<input type="checkbox"/>
3.	<input type="checkbox"/>
4.	<input type="checkbox"/>
5 ou mais.	<input type="checkbox"/>

### 4. Quantos ascendentes tem a cargo (pais, avós, bisavós e outros familiares)?

1.	<input type="checkbox"/>
2.	<input type="checkbox"/>
3.	<input type="checkbox"/>
4.	<input type="checkbox"/>
5 ou mais.	<input type="checkbox"/>

## GRUPO I - ESCOLARIDADE

### 1. Qual é o seu nível de escolaridade?

Nenhum nível de escolaridade.

1.º Ciclo do Ensino Básico.

2.º Ciclo do Ensino Básico.

3.º Ciclo do Ensino Básico.

Ensino Secundário.

Ensino Secundário Profissional.

Ensino Pós-Secundário.

Licenciatura/Bacharelato.

Mestrado.

Doutoramento.


## GRUPO J – PERFIL PROFISSIONAL

### 1. Há quanto tempo se encontra a trabalhar na sua organização?

Menos de 1 ano.

1 a 5 anos.

6 a 10 anos.

11 a 20 anos.

21 a 30 anos.

31 a 40 anos.

41 ou mais anos.


### 2. Qual é o tipo de vínculo de trabalho que tem com a sua atual organização?

Contrato sem termo.

Contrato a termo (certo ou incerto).

Contrato de prestação de serviços.

Acordo de trabalho cooperativo.

Outro: \_\_\_\_\_


### 3. Qual é a sua modalidade de horário de trabalho atual?

Horário flexível.

Horário rígido (horário com hora marcada de entrada e saída).

Horário desfasado (horário diferente para cada tipo de serviço ou grupo de trabalhadores).

Horário por turnos (horário rotativo).

Jornada contínua (horário com horas seguidas).

Meia jornada (part-time).

Isenção de horário de trabalho.

Outro: \_\_\_\_\_


## GRUPO K – PERFIL DA ORGANIZAÇÃO DA ECONOMIA SOCIAL

### 1. Qual é o tipo de organização da economia social onde trabalha?

- Associação com fins altruísticos.
- Associação mutualista.
- Cooperativa.
- Fundação.
- Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS).
- Misericórdia.
- Outro: \_\_\_\_\_

### 2. Qual é a/o principal atividade/objeto social desenvolvida/o pela organização onde trabalha?

- Agrícola, produção operária, artesanato e pesca.
- Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional.
- Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal.
- Comércio, consumo e comercialização.
- Crédito.
- Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto.
- Desenvolvimento comunitário e económico e habitação.
- Educação.
- Filantropia e promoção do voluntariado.
- Religião.
- Saúde.
- Serviços profissionais, científicos e administrativos.
- Serviços sociais, ação social e solidariedade social.
- Outro (a/os).

### 3. Em que região da NUTS II se localiza a organização onde trabalha?

- Alentejo.
- Algarve.
- Área Metropolitana de Lisboa.
- Centro.
- Norte.
- Região Autónoma da Madeira.
- Região Autónoma dos Açores.

### 4. Qual é a dimensão da sua organização em termos de número de trabalhadores/as?

- 3 a 10.
- 11 a 50.
- 51 a 250.
- 251 ou mais.

**Agradecemos a sua colaboração e disponibilidade!**

## **Apêndice II - Mensagem Tipo**

**Título:**

Pedido de Colaboração – Inquérito por Questionário – Dissertação de Mestrado em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social

**Corpo da mensagem:**

Bom dia (*alterar conforme a hora de envio da mensagem*).

O meu nome é Sofia Antunes e, no âmbito do Mestrado em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto-IPP, encontro-me a desenvolver a dissertação intitulada “A Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social – diferenças de género”, sob orientação da Professora Doutora Deolinda Meira e da Professora Doutora Conceição Castro.

O principal objetivo da dissertação é compreender os obstáculos e facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as das organizações da economia social.

Neste seguimento, venho por este meio solicitar a colaboração na partilha do inquérito por questionário que faz parte do método de recolha de dados do estudo, pelos/as trabalhadores/as da vossa organização (*alterar conforme a designação da organização*).

Como requisito à participação no questionário, solicitamos que os/as participantes sejam atuais trabalhadores/as de uma organização da economia social (por exemplo: Cooperativa; Associação Mutualista; Misericórdia; IPSS; Fundação; Associação com fins altruísticos; entre outras).

O questionário é online e tem a duração de 15 minutos, é anónimo e garantimos a total confidencialidade dos participantes e das respostas. Os dados obtidos serão utilizados para uma análise estatística da parte metodológica da dissertação.

**Link do inquérito por questionário**

Agradeço desde já a vossa atenção e disponibilidade!

Ao dispor para mais informações.

Com os melhores cumprimentos,

Sofia Antunes

### **Apêndice III - Códigos e Lógica do Inquérito por Questionário**

## Lógica dos Códigos do Inquérito por Questionário

<b>Id – Grupo</b>	GID 1352
<b>Nome do Grupo</b>	REQUISITO

<b>Id Prg.</b>	<b>Código Prg.</b>	<b>PERGUNTA</b>
QID 30074	<b>REQ1</b>	Como requisito à sua participação no questionário, indique se é um(a) trabalhador(a) de uma organização da economia social (por exemplo: Cooperativa; Associação Mutualista; Fundação; Misericórdia; IPSS; Associação com fins altruísticos.)? Se a sua resposta for "não", o questionário encerrará. Agradecemos a sua participação e disponibilidade.
<b>Código Res.</b>	Y – Sim; N – Não.	

<b>Id – Grupo</b>	GID 1343
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO A – A INFLUÊNCIA DA VIDA PROFISSIONAL NA VIDA FAMILIAR

<b>Id – Prg.</b>	29981
<b>Código Prg.</b>	<b>A1</b> – Relativamente às afirmações seguintes, seleccione um número da escala de 1 a 5 que mais se adequa à sua situação atual. Legenda da escala: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Sem opinião; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente.
<b>Código Prgs. Secundárias</b>	<p><b>A1[A100]</b> – A minha vida profissional permite-me a conciliação com a minha vida familiar.</p> <p><b>A1[A101]</b> – O meu horário de trabalho atual permite-me estar o tempo que desejo com a minha família.</p> <p><b>A1[A102]</b> – A minha vida profissional permite-me o cumprimento das minhas obrigações familiares.</p> <p><b>A1[A103]</b> – Tenho o apoio dos meus colegas de trabalho e superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares.</p> <p><b>A1[A104]</b> – A minha vida profissional deixa-me demasiado(a) cansado(a) para tratar das atividades relacionadas com a minha vida familiar.</p> <p><b>A1[A105]</b> – Quando estou com a família consigo desligar-me das preocupações relacionadas com a minha vida profissional.</p> <p><b>A1[A106]</b> – Sinto-me realizado(a) ou satisfeito(a) com a minha atual conciliação entre a vida profissional e familiar.</p> <p><b>A1[A107]</b> – Sinto-me sobrecarregado(a) com o trabalho que tenho de fazer na minha organização.</p> <p><b>A1[A108]</b> – Quando estou com a família ou fora do trabalho, não consigo desligar-me das atividades relacionadas com o trabalho e acedo várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho.</p> <p><b>A1[A109]</b> – Quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho.</p>
<b>Código Res.</b>	<p><b>A01</b> – 1. Discordo totalmente.</p> <p><b>A02</b> – 2. Discordo.</p> <p><b>A03</b> – 3. Sem opinião.</p> <p><b>A04</b> – 4. Concordo.</p> <p><b>A05</b> – 5. Concordo totalmente.</p>

<b>Id – Grupo</b>	1346
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO B – A INFLUÊNCIA DA VIDA FAMILIAR NA VIDA PROFISSIONAL

<b>Id – Prg.</b>	30017
<b>Código Prg.</b>	<b>B1</b> – Relativamente às afirmações seguintes, seleccione um número da escala de 1 a 5 que mais se adequa à sua situação atual. Legenda da escala: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Sem opinião; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente.
<b>Código Prgs. Secundárias</b>	<p><b>B1[B100]</b> – A minha vida familiar permite-me a conciliação com a minha vida profissional.</p> <p><b>B1[B101]</b> – A minha vida familiar ajuda-me a descansar e a sentir-me preparado/a para enfrentar os desafios da minha vida profissional.</p> <p><b>B1[B102]</b> – As minhas obrigações familiares não me permitem estar concentrado/a no trabalho.</p>

	<p><b>B1[B103]</b> – O afeto e a consideração que recebo da família dão-me mais autoconfiança na minha vida profissional.</p> <p><b>B1[B104]</b> – As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que tenho para me dedicar à minha vida profissional.</p> <p><b>B1[B105]</b> – Tenho o apoio de família e/ou amigos no caso do meu horário de trabalho não me permitir tratar de assuntos familiares.</p> <p><b>B1[B106]</b> – Não consigo desligar-me das preocupações familiares na minha vida profissional.</p> <p><b>B1[B107]</b> – Sinto-me sobrecarregado/a com as responsabilidades familiares.</p> <p><b>B1[B108]</b> – Sinto que perco oportunidades profissionais devido às minhas responsabilidades familiares.</p> <p><b>B1[B109]</b> – Quando estou a trabalhar não consigo desligar-me das atividades relacionadas com a vida familiar e acedo esporadicamente aos meus meios eletrónicos para me inteirar de aspetos relacionados com a família.</p>
<b>Código Res.</b>	<p><b>B01</b> – 1. Discordo totalmente.</p> <p><b>B02</b> – 2. Discordo.</p> <p><b>B03</b> – 3. Sem opinião.</p> <p><b>B04</b> – 4. Concordo.</p> <p><b>B05</b> – 5. Concordo totalmente.</p>

<b>Id – Grupo</b>	1349
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO C – OBS OBSTÁCULOS E FACILITADORES À CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR

<b>Id – Prg.</b>	30053
<b>Código Prg.</b>	<b>C1</b> -- Tendo em conta a sua opinião, dos seguintes aspetos seleccione aquele que considera ser o <b>MAIOR OBSTÁCULO</b> à conciliação da vida profissional e familiar.
<b>Código Res.</b>	<p><b>C100</b> – Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.</p> <p><b>C101</b> – Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.</p> <p><b>C102</b> – Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.</p> <p><b>C103</b> – Impossibilidade de acesso ao banco de horas.</p> <p><b>C104</b> – Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário.</p> <p><b>C105</b> – Inexistência de licença de formação.</p> <p><b>C106</b> – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>C107</b> – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>C108</b> – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>C109</b> – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.</p> <p><b>C110</b> – Inflexibilidade na marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.</p> <p><b>C111</b> – Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias.</p> <p><b>C112</b> – Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.</p> <p><b>C113</b> – Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho.</p> <p><b>C114</b> -- Sem prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.</p>

<b>Id – Prg.</b>	30140
<b>Código Prg.</b>	<b>C2</b> – Tendo em conta a sua opinião, dos seguintes aspetos seleccione aquele que considera ser o <b>MAIOR FACILITADOR</b> à conciliação da vida profissional e familiar.
<b>Código Res.</b>	<p><b>C200</b> – Existência de licença de formação.</p> <p><b>C201</b> – Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.</p> <p><b>C202</b> – Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.</p> <p><b>C203</b> – Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.</p> <p><b>C204</b> – Flexibilidade de acesso ao teletrabalho.</p> <p><b>C205</b> – Flexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.</p>

	<p><b>C206</b> – Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias.</p> <p><b>C207</b> – Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.</p> <p><b>C208</b> – Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>C209</b> – Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>C210</b> – Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>C211</b> – Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.</p> <p><b>C212</b> – Possibilidade de acesso ao banco de horas.</p> <p><b>C213</b> – Possibilidade de atribuição do dia de aniversário.</p> <p><b>C214</b> -- Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.</p>
--	---

<b>Id – Grupo</b>	1355
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO D – A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR NA ORGANIZAÇÃO

<b>Id – Prg.</b>	30143
<b>Código Prg.</b>	<b>D1</b> -- Relativamente às afirmações seguintes selecione numa escala de 1 a 5 a opção que mais se enquadra. Legenda da escala: 1- De modo nenhum. 2- Um bocado. 3- Até certo ponto. 4- Bastante. 5- Fortemente.
<b>Código Prgs. Secundárias</b>	<p><b>D1[D100]</b> – Considera que a sua organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as?</p> <p><b>D1[D101]</b> – Considera que existem obstáculos à conciliação da vida familiar e profissional na sua organização?</p> <p><b>D1[D102]</b> – Considera que a promoção da conciliação da vida familiar com a vida profissional possa ser benéfica à sua prática profissional?</p> <p><b>D1[D103]</b> – A atual cultura e o clima organizacional da sua organização permite fomentar a conciliação da vida profissional e familiar?</p>
<b>Código Res.</b>	<p><b>D01</b> – 1. De modo nenhum</p> <p><b>D02</b> – 2. Um bocado.</p> <p><b>D03</b> – 3. Até certo ponto.</p> <p><b>D04</b> – 4. Bastante.</p> <p><b>D05</b> – 5. Fortemente.</p>

<b>Id – Grupo</b>	1358
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO E – OBSTÁCULOS E FACILITADORES À CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR NA ORGANIZAÇÃO

<b>Id – Prg.</b>	30161
<b>Código Prg.</b>	<b>E1</b> -- Dos seguintes aspetos selecione numa escala de 1 a 5 aqueles que podem existir na sua organização e que facilitam ou dificultam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar. Caso alguns dos aspetos não seja aplicável selecione a opção "Não aplicável" e se não tiver opinião selecione a opção "3- Sem opinião". Legenda da escala: 1- Dificulta muito; 2- Dificulta; 3- Sem opinião; 4- Facilita; 5- Facilita muito; Não aplicável.
<b>Código Prgs. Secundárias</b>	<p><b>E1[E100]</b> – Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.</p> <p><b>E1[E101]</b> – Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.</p> <p><b>E1[E102]</b> – Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.</p> <p><b>E1[E103]</b> – Existência de licença de formação.</p> <p><b>E1[E104]</b> – Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.</p> <p><b>E1[E105]</b> – Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.</p> <p><b>E1[E106]</b> – Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.</p> <p><b>E1[E107]</b> – Flexibilidade de acesso ao teletrabalho.</p> <p><b>E1[E108]</b> – Flexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.</p> <p><b>E1[E109]</b> – Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias.</p> <p><b>E1[E110]</b> – Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.</p>

	<p><b>E1[E111]</b> – Impossibilidade de acesso ao banco de horas.</p> <p><b>E1[E112]</b> – Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário.</p> <p><b>E1[E113]</b> – Inexistência de licença de formação.</p> <p><b>E1[E114]</b> – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>E1[E115]</b> – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>E1[E116]</b> – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>E1[E117]</b> – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.</p> <p><b>E1[E118]</b> – Inflexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.</p> <p><b>E1[E119]</b> – Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias.</p> <p><b>E1[E120]</b> – Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.</p> <p><b>E1[E121]</b> – Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho.</p> <p><b>E1[E122]</b> – Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>E1[E123]</b> – Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>E1[E124]</b> – Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>E1[E125]</b> – Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.</p> <p><b>E1[E126]</b> – Possibilidade de acesso ao banco de horas.</p> <p><b>E1[E127]</b> – Possibilidade de atribuição do dia de aniversário.</p> <p><b>E1[E128]</b> – Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.</p> <p><b>E1[E129]</b> – Sem prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.</p>
<b>Código Res.</b>	<p><b>E01</b> – 1. Dificulta muito.</p> <p><b>E02</b> – 2. Dificulta.</p> <p><b>E03</b> – 3. Sem opinião.</p> <p><b>E04</b> – 4. Facilita.</p> <p><b>E05</b> – 5. Facilita muito.</p> <p><b>ENAP</b> – Não aplicável.</p>

<b>Id – Grupo</b>	1361
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO F – IMPACTO DOS FACILITADORES E DOS OBSTÁCULOS NA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR

<b>Id – Prg.</b>	30248
<b>Código Prg.</b>	<b>F1</b> -- Relativamente às afirmações seguintes selecione de 1 a 5 a opção que mais se enquadra. Legenda da escala: 1 – Muito baixo. 2 – Baixo. 3 – Médio. 4 – Alto. 5 – Muito alto.
<b>Código Prgs. Secundárias</b>	<b>F1[F100]</b> – Qual é o impacto dos facilitadores na conciliação da sua vida familiar e profissional? <b>F1[F101]</b> – Qual é o impacto dos obstáculos na conciliação da sua vida familiar e profissional?
<b>Código Res.</b>	<b>F01</b> – 1. Muito baixo. <b>F02</b> – 2. Baixo. <b>F03</b> – 3. Médio. <b>F04</b> – 4. Alto. <b>F05</b> – 5. Muito alto.

<b>Id – Grupo</b>	1362
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO G – PERFIL PESSOAL

<b>Id – Prg.</b>	29981
<b>Código Prg.</b>	<b>G1</b> -- Qual é a sua faixa etária?
<b>Código Res.</b>	<b>G100</b> – 18 – 29 anos. <b>G101</b> – 30 – 39 anos. <b>G102</b> – 40 – 49 anos. <b>G103</b> – 50 – 59 anos. <b>G104</b> – 60 – 69 anos.

	<b>G105</b> – 70 ou mais anos.
--	--------------------------------

<b>Id – Prg.</b>	30263
<b>Código Prg.</b>	<b>G2</b> -- Qual é o seu género?
<b>Código Res.</b>	F – Feminino. M – Masculino.

<b>Id – Grupo</b>	1377
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO H – PERFIL FAMILIAR

<b>Id – Prg.</b>	30266
<b>Código Prg.</b>	<b>H1</b> -- Qual é o seu estado civil?
<b>Código Res.</b>	<b>H100</b> – Casado(a). <b>H101</b> – Divorciado(a). <b>H102</b> – União de Facto. <b>H103</b> – Viúvo(a). <b>H104</b> – Separado(a). <b>H105</b> – Solteiro(a).

<b>Id – Prg.</b>	302669
<b>Código Prg.</b>	<b>H2</b> -- Quantas pessoas tem no seu agregado familiar?
<b>Código Res.</b>	<b>H200</b> – 1. <b>H201</b> – 2. <b>H202</b> – 3. <b>H203</b> – 4. <b>H204</b> – 5 ou mais.

<b>Id – Prg.</b>	302669
<b>Código Prg.</b>	<b>H3</b> -- Quantos descendentes tem a cargo (filhos; netos; bisnetos; outros familiares)?
<b>Código Res.</b>	<b>H300</b> – 0. <b>H301</b> – 1. <b>H302</b> – 2. <b>H303</b> – 3. <b>H304</b> – 4. <b>H305</b> – 5 ou mais.

<b>Id – Prg.</b>	30275
<b>Código Prg.</b>	<b>H4</b> -- Quantos ascendentes tem a cargo (pais; avós; bisavós; outros familiares)?
<b>Código Res.</b>	<b>H400</b> – 0. <b>H401</b> – 1. <b>H402</b> – 2. <b>H403</b> – 3. <b>H404</b> – 4. <b>H405</b> – 5 ou mais.

<b>Id – Grupo</b>	1370
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO I – ESCOLARIDADE

<b>Id – Prg.</b>	30278
<b>Código Prg.</b>	<b>I1</b> -- Qual é o seu nível de escolaridade?
<b>Código Res.</b>	<b>I100</b> – Sem nível de escolaridade. <b>I101</b> – 1.º Ciclo do Ensino Básico. <b>I102</b> – 2.º Ciclo do Ensino Básico. <b>I103</b> – 3.º Ciclo do Ensino Básico. <b>I104</b> – Ensino Secundário.

	<b>I105</b> – Ensino Secundário Profissional. <b>I106</b> – Ensino Pós-Secundário. <b>I107</b> – Licenciatura/Bacharelato. <b>I108</b> – Mestrado. <b>I109</b> – Doutoramento.
--	--

<b>Id – Grupo</b>	1373
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO J – PERFIL PROFISSIONAL

<b>Id – Prg.</b>	30281
<b>Código Prg.</b>	<b>J1</b> -- Há quanto tempo se encontra a trabalhar na sua organização?
<b>Código Res.</b>	<b>J100</b> – Menos de 1 ano. <b>J101</b> – 1 a 5 anos. <b>J102</b> – 6 a 10 anos. <b>J103</b> – 11 a 20 anos. <b>J104</b> – 21 a 30 anos. <b>J105</b> – 31 a 40 anos. <b>J106</b> – 41 ou mais anos.

<b>Id – Prg.</b>	30284
<b>Código Prg.</b>	<b>J2</b> -- Qual é o tipo de vínculo/contrato de trabalho que tem com a sua atual organização?
<b>Código Res.</b>	<b>J200</b> – Contrato sem termo. <b>J201</b> – Contrato a termo (certo ou incerto). <b>J202</b> – Contrato de prestação de serviços. <b>J203</b> -- Acordo de trabalho cooperativo. <b>J2_other</b> – Outro __-oth-

<b>Id – Prg.</b>	30287
<b>Código Prg.</b>	<b>J3</b> -- Qual é a sua modalidade de horário atual?
<b>Código Res.</b>	<b>J300</b> – Horário flexível. <b>J301</b> – Horário rígido (horário com hora marcada de entrada e saída). <b>J302</b> – Horário desfasado (horário diferente para cada tipo de serviço ou grupo de trabalhadores). <b>J303</b> – Horário por turnos (horário rotativo). <b>J304</b> – Jornada contínua (horário com horas seguidas). <b>J305</b> – Meia jornada (part-time). <b>J306</b> -- Isenção de horário de trabalho. <b>J3_other</b> – Outro __-oth-

<b>Id – Grupo</b>	1376
<b>Nome do Grupo</b>	GRUPO K – PERFIL DA ORGANIZAÇÃO DA ECONOMIA SOCIAL

<b>Id – Prg.</b>	30290
<b>Código Prg.</b>	<b>K1</b> -- Qual é o tipo de organização da economia social onde trabalha?
<b>Código Res.</b>	<b>K100</b> – Associação com fins altruísticos. <b>K101</b> – Associação Mutualista. <b>K102</b> – Cooperativa. <b>K103</b> – Fundação. <b>K104</b> – Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS). <b>K105</b> – Misericórdia. <b>K1_other</b> – Outra __-oth-

<b>Id – Prg.</b>	30293
<b>Código Prg.</b>	<b>K2</b> -- Qual é a principal atividade ou objeto social desenvolvida/o pela organização onde trabalha?
<b>Código Res.</b>	<b>K200</b> – Agrícola, produção operária, artesanato e pesca. <b>K201</b> – Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional.

	<p><b>K202</b> – Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal.</p> <p><b>K203</b> – Comércio, consumo e comercialização.</p> <p><b>K204</b> – Crédito.</p> <p><b>K205</b> – Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto.</p> <p><b>K206</b> – Desenvolvimento comunitário e económico e habitação.</p> <p><b>K207</b> – Educação.</p> <p><b>K208</b> – Filantropia e promoção do voluntariado.</p> <p><b>K209</b> – Religião.</p> <p><b>K210</b> – Saúde.</p> <p><b>K211</b> – Serviços profissionais, científicos e administrativos.</p> <p><b>K212</b> – Serviços sociais, ação social e solidariedade social.</p> <p><b>K213</b> – Outro (a/os).</p>
--	---

<b>Id – Prg.</b>	30296
<b>Código Prg.</b>	<b>K3</b> -- Em que região da NUT II se localiza a organização onde trabalha?
<b>Código Res.</b>	<p><b>K300</b> – Alentejo.</p> <p><b>K301</b> – Algarve.</p> <p><b>K302</b> – Área Metropolitana de Lisboa.</p> <p><b>K303</b> – Centro.</p> <p><b>K304</b> – Norte.</p> <p><b>K305</b> – Região Autónoma da Madeira.</p> <p><b>K306</b> – Região Autónoma dos Açores.</p>

<b>Id – Prg.</b>	30299
<b>Código Prg.</b>	<b>K4</b> -- Qual é a dimensão da sua organização, em termos de número de trabalhadores/as?
<b>Código Res.</b>	<p><b>K400</b> – 3 a 10 trabalhadores/as.</p> <p><b>K401</b> – 11 a 50 trabalhadores/as.</p> <p><b>K402</b> – 51 a 250 trabalhadores/as.</p> <p><b>K403</b>-- 251 ou mais trabalhadores/as.</p>

## **Apêndice IV - Tabelas de Frequências**

## Tabelas de frequências dos resultados por pergunta

G1 - Faixa etária					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	18-29 anos	46	11,1	11,1	11,1
	30-39 anos	114	27,5	27,5	38,6
	40-49 anos	140	33,8	33,8	72,5
	50-59 anos	93	22,5	22,5	94,9
	60-69 anos	20	4,8	4,8	99,8
	70 ou mais anos	1	,2	,2	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

G2 - Género					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Feminino	356	86,0	86,0	86,0
	Masculino	58	14,0	14,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

H1 - Estado civil					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Casado(a)	216	52,2	52,2	52,2
	Divorciado(a)	29	7,0	7,0	59,2
	União de facto	68	16,4	16,4	75,6
	Viúvo(a)	4	1,0	1,0	76,6
	Separado(a)	10	2,4	2,4	79,0
	Solteiro(a)	87	21,0	21,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

H2 - Agregado familiar					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	1	53	12,8	12,8	12,8
	2	103	24,9	24,9	37,7
	3	133	32,1	32,1	69,8
	4	92	22,2	22,2	92,0
	5 ou mais	33	8,0	8,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

H3 - Descendentes					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	0	149	36,0	36,0	36,0
	1	145	35,0	35,0	71,0
	2	93	22,5	22,5	93,5
	3	22	5,3	5,3	98,8
	4	5	1,2	1,2	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

H4 - Ascendentes					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	0	310	74,9	74,9	74,9

	1	49	11,8	11,8	86,7
	2	40	9,7	9,7	96,4
	3	13	3,1	3,1	99,5
	4	1	,2	,2	99,8
	5 ou mais	1	,2	,2	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>J1 - Escolaridade</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Sem nível de escolaridade	2	,5	,5	,5
	1.º ciclo do ensino básico	4	1,0	1,0	1,4
	2.º ciclo do ensino básico	3	,7	,7	2,2
	3.º ciclo do ensino básico	14	3,4	3,4	5,6
	Ensino secundário	49	11,8	11,8	17,4
	Ensino secundário profissional	21	5,1	5,1	22,5
	Ensino pós-secundário	10	2,4	2,4	24,9
	Licenciatura/bacharelato	223	53,9	53,9	78,7
	Mestrado	79	19,1	19,1	97,8
	Doutoramento	9	2,2	2,2	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>J1 - Tempo trabalho</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Menos de 1 ano.	45	10,9	10,9	10,9
	1 a 5 anos	82	19,8	19,8	30,7
	6 a 10 anos	86	20,8	20,8	51,4
	11 a 20 anos	114	27,5	27,5	79,0
	21 a 30 anos	65	15,7	15,7	94,7
	31 a 40 anos	20	4,8	4,8	99,5
	41 ou mais anos	2	,5	,5	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>J2 - Tipo de vínculo/contrato</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Contrato sem termo	300	72,5	72,5	72,5
	Contrato a termo (certo ou incerto)	85	20,5	20,5	93,0
	Contrato de prestação de serviços	12	2,9	2,9	95,9
	Acordo de trabalho cooperativo	2	,5	,5	96,4
	Outro	15	3,6	3,6	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>J3 - Modalidade de horário</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Horário flexível	87	21,0	21,4	21,4
	Horário rígido (horário com hora marcada de entrada e saída)	217	52,4	53,4	74,9
	Horário desfasado (horário diferente para cada tipo de serviço ou grupo de trabalhadores/as)	15	3,6	3,7	78,6

	Horário por turnos (horário rotativo)	29	7,0	7,1	85,7
	Jornada contínua (horário com horas seguidas)	16	3,9	3,9	89,7
	Meia jornada (part-time).	9	2,2	2,2	91,9
	6	33	8,0	8,1	100,0
	Total	406	98,1	100,0	
Omisso	Sistema	8	1,9		
	Total	414	100,0		

<b>K1 - Tipo de organização</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Associação com fins altruísticos	24	5,8	5,8	5,8
	Associação Mutualista	35	8,5	8,5	14,3
	Cooperativa	62	15,0	15,0	29,2
	Fundação	36	8,7	8,7	37,9
	Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS)	155	37,4	37,4	75,4
	Misericórdia	77	18,6	18,6	94,0
	Outro	25	6,0	6,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>K2 - Atividade/objeto social da organização</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Agrícola, produção operária, artesanato e pesca	5	1,2	1,2	1,2
	Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional	5	1,2	1,2	2,4
	Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal	4	1,0	1,0	3,4
	Comércio, consumo e comercialização	2	,5	,5	3,9
	Crédito	7	1,7	1,7	5,6
	Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto	9	2,2	2,2	7,7
	Desenvolvimento comunitário e económico e habitação	5	1,2	1,2	8,9
	Educação	42	10,1	10,1	19,1
	Desenvolvimento comunitário e económico e habitação	4	1,0	1,0	20,0
	Religião	1	,2	,2	20,3
	Saúde	56	13,5	13,5	33,8
	Serviços profissionais, científicos e administrativos	9	2,2	2,2	36,0
	Serviços sociais, ação social e solidariedade social	235	56,8	56,8	92,8
	Outro	30	7,2	7,2	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>K3 - Região das NUTS II</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Alentejo	15	3,6	3,6	3,6
	Algarve	46	11,1	11,1	14,7
	Área Metropolitana de Lisboa	104	25,1	25,1	39,9
	Centro	80	19,3	19,3	59,2
	Norte	139	33,6	33,6	92,8
	Região Autónoma da Madeira	24	5,8	5,8	98,6
	Região Autónoma dos Açores	6	1,4	1,4	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>K4 - Dimensão da organização da economia social</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	3 a 10 trabalhadores/as	44	10,6	10,6	10,6
	11 a 50 trabalhadores/as	145	35,0	35,0	45,7
	51 a 250 trabalhadores/as	150	36,2	36,2	81,9
	251 ou mais trabalhadores/as	75	18,1	18,1	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>Estatísticas C1 e C2</b>			
		<b>C1 - Maior Obstáculo</b>	<b>C2 - Maior Facilitador</b>
N	Válido	414	414
	Omisso	0	0
Média		107,32	205,00
Mediana		109,00	204,00
Modo		109	201
Erro Desvio		4,293	3,799
Mínimo		100	200
Máximo		114	214
Soma		44429	84868

<b>C1 - Maior Obstáculo</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho ... relacionadas com compromissos/obrigações familiares	34	8,2	8,2	8,2
	Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família	19	4,6	4,6	12,8
	Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família	24	5,8	5,8	18,6
	Impossibilidade de acesso ao banco de horas	29	7,0	7,0	25,6
	Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário	28	6,8	6,8	32,4
	Inexistência de licença de formação	10	2,4	2,4	34,8
	Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as	29	7,0	7,0	41,8
	Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as	12	2,9	2,9	44,7

Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as	21	5,1	5,1	49,8
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental	69	16,7	16,7	66,4
Inflexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.	17	4,1	4,1	70,5
Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias.	25	6,0	6,0	76,6
Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho	48	11,6	11,6	88,2
Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho	41	9,9	9,9	98,1
Sem prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as	8	1,9	1,9	100,0
Total	414	100,0	100,0	

<b>C2 - Maior Facilitador</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Existência de licença de formação.	1	,2	,2	,2
	Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos...	109	26,3	26,3	26,6
	Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família	34	8,2	8,2	34,8
	Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família	33	8,0	8,0	42,8
	Flexibilidade de acesso ao teletrabalho	46	11,1	11,1	53,9
	Flexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização	10	2,4	2,4	56,3
	Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias	54	13,0	13,0	69,3
	Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho	53	12,8	12,8	82,1
	Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as	5	1,2	1,2	83,3
	Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as	8	1,9	1,9	85,3
	Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental	15	3,6	3,6	88,9
	Possibilidade de acesso ao banco de horas	26	6,3	6,3	95,2
	Possibilidade de atribuição do dia de aniversário	14	3,4	3,4	98,6

	Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as	6	1,4	1,4	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**E1[E100] - Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não aplicável	89	21,5	21,5	21,5
	Dificulta muito	58	14,0	14,0	35,5
	Dificulta	87	21,0	21,0	56,5
	Sem opinião	48	11,6	11,6	68,1
	Facilita	77	18,6	18,6	86,7
	Facilita muito	55	13,3	13,3	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**E1[E101] - Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não aplicável	80	19,3	19,3	19,3
	Dificulta muito	59	14,3	14,3	33,6
	Dificulta	85	20,5	20,5	54,1
	Sem opinião	59	14,3	14,3	68,4
	Facilita	84	20,3	20,3	88,6
	Facilita muito	47	11,4	11,4	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**E1[E102] - Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não aplicável	91	22,0	22,0	22,0
	Dificulta muito	58	14,0	14,0	36,0
	Dificulta	87	21,0	21,0	57,0
	Sem opinião	52	12,6	12,6	69,6
	Facilita	84	20,3	20,3	89,9
	Facilita muito	42	10,1	10,1	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**E1[E103] - Existência de licença de formação.**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não aplicável	101	24,4	24,4	24,4
	Dificulta muito	11	2,7	2,7	27,1
	Dificulta	26	6,3	6,3	33,3
	Sem opinião	95	22,9	22,9	56,3
	Facilita	99	23,9	23,9	80,2
	Facilita muito	82	19,8	19,8	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E104] - Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	24	5,8	5,8	5,8
	Dificulta muito	14	3,4	3,4	9,2
	Dificulta	16	3,9	3,9	13,0
	Sem opinião	38	9,2	9,2	22,2
	Facilita	144	34,8	34,8	57,0
	Facilita muito	178	43,0	43,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E105] - Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	26	6,3	6,3	6,3
	Dificulta muito	14	3,4	3,4	9,7
	Dificulta	26	6,3	6,3	15,9
	Sem opinião	42	10,1	10,1	26,1
	Facilita	148	35,7	35,7	61,8
	Facilita muito	158	38,2	38,2	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E106] - Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	52	12,6	12,6	12,6
	Dificulta muito	19	4,6	4,6	17,1
	Dificulta	37	8,9	8,9	26,1
	Sem opinião	40	9,7	9,7	35,7
	Facilita	124	30,0	30,0	65,7
	Facilita muito	142	34,3	34,3	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E107] - Flexibilidade de acesso ao teletrabalho.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	111	26,8	26,8	26,8
	Dificulta muito	28	6,8	6,8	33,6
	Dificulta	26	6,3	6,3	39,9
	Sem opinião	42	10,1	10,1	50,0
	Facilita	92	22,2	22,2	72,2
	Facilita muito	115	27,8	27,8	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E108] - Flexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	101	24,4	24,4	24,4
	Dificulta muito	13	3,1	3,1	27,5
	Dificulta	23	5,6	5,6	33,1
	Sem opinião	59	14,3	14,3	47,3
	Facilita	98	23,7	23,7	71,0
	Facilita muito	120	29,0	29,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E109] - Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	36	8,7	8,7	8,7
	Dificulta muito	17	4,1	4,1	12,8
	Dificulta	26	6,3	6,3	19,1
	Sem opinião	47	11,4	11,4	30,4
	Facilita	138	33,3	33,3	63,8
	Facilita muito	150	36,2	36,2	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E110] - Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	77	18,6	18,6	18,6
	Dificulta muito	21	5,1	5,1	23,7
	Dificulta	40	9,7	9,7	33,3
	Sem opinião	49	11,8	11,8	45,2
	Facilita	125	30,2	30,2	75,4
	Facilita muito	102	24,6	24,6	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E111] - Impossibilidade de acesso ao banco de horas.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	148	35,7	35,7	35,7
	Dificulta muito	60	14,5	14,5	50,2
	Dificulta	76	18,4	18,4	68,6
	Sem opinião	58	14,0	14,0	82,6
	Facilita	47	11,4	11,4	94,0
	Facilita muito	25	6,0	6,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E112] - Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	131	31,6	31,6	31,6
	Dificulta muito	44	10,6	10,6	42,3
	Dificulta	89	21,5	21,5	63,8
	Sem opinião	79	19,1	19,1	82,9
	Facilita	36	8,7	8,7	91,5
	Facilita muito	35	8,5	8,5	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E113] - Inexistência de licença de formação.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	147	35,5	35,5	35,5
	Dificulta muito	34	8,2	8,2	43,7
	Dificulta	69	16,7	16,7	60,4
	Sem opinião	111	26,8	26,8	87,2
	Facilita	33	8,0	8,0	95,2
	Facilita muito	20	4,8	4,8	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E114] - Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	153	37,0	37,0	37,0
	Dificulta muito	52	12,6	12,6	49,5
	Dificulta	89	21,5	21,5	71,0
	Sem opinião	81	19,6	19,6	90,6
	Facilita	27	6,5	6,5	97,1
	Facilita muito	12	2,9	2,9	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E115] - Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	166	40,1	40,1	40,1
	Dificulta muito	32	7,7	7,7	47,8
	Dificulta	77	18,6	18,6	66,4
	Sem opinião	107	25,8	25,8	92,3
	Facilita	16	3,9	3,9	96,1
	Facilita muito	16	3,9	3,9	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E116] - Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	168	40,6	40,6	40,6
	Dificulta muito	39	9,4	9,4	50,0
	Dificulta	78	18,8	18,8	68,8
	Sem opinião	97	23,4	23,4	92,3
	Facilita	18	4,3	4,3	96,6
	Facilita muito	14	3,4	3,4	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E117] - Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	147	35,5	35,5	35,5
	Dificulta muito	47	11,4	11,4	46,9
	Dificulta	110	26,6	26,6	73,4
	Sem opinião	69	16,7	16,7	90,1
	Facilita	27	6,5	6,5	96,6
	Facilita muito	14	3,4	3,4	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E118] - Inflexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	129	31,2	31,2	31,2
	Dificulta muito	48	11,6	11,6	42,8
	Dificulta	74	17,9	17,9	60,6
	Sem opinião	64	15,5	15,5	76,1
	Facilita	63	15,2	15,2	91,3
	Facilita muito	36	8,7	8,7	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E119] - Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	112	27,1	27,1	27,1
	Dificulta muito	54	13,0	13,0	40,1
	Dificulta	90	21,7	21,7	61,8
	Sem opinião	50	12,1	12,1	73,9
	Facilita	67	16,2	16,2	90,1
	Facilita muito	41	9,9	9,9	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E120] - Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	99	23,9	23,9	23,9
	Dificulta muito	68	16,4	16,4	40,3
	Dificulta	99	23,9	23,9	64,3
	Sem opinião	60	14,5	14,5	78,7
	Facilita	57	13,8	13,8	92,5
	Facilita muito	31	7,5	7,5	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E121] - Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	149	36,0	36,0	36,0
	Dificulta muito	78	18,8	18,8	54,8
	Dificulta	84	20,3	20,3	75,1
	Sem opinião	48	11,6	11,6	86,7
	Facilita	35	8,5	8,5	95,2
	Facilita muito	20	4,8	4,8	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E122] - Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	193	46,6	46,6	46,6
	Dificulta muito	14	3,4	3,4	50,0
	Dificulta	25	6,0	6,0	56,0
	Sem opinião	82	19,8	19,8	75,8
	Facilita	53	12,8	12,8	88,6
	Facilita muito	47	11,4	11,4	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E123] - Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	183	44,2	44,2	44,2
	Dificulta muito	13	3,1	3,1	47,3
	Dificulta	14	3,4	3,4	50,7
	Sem opinião	99	23,9	23,9	74,6
	Facilita	60	14,5	14,5	89,1
	Facilita muito	45	10,9	10,9	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E124] - Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	195	47,1	47,1	47,1
	Dificulta muito	21	5,1	5,1	52,2
	Dificulta	20	4,8	4,8	57,0
	Sem opinião	80	19,3	19,3	76,3
	Facilita	54	13,0	13,0	89,4
	Facilita muito	44	10,6	10,6	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E125] - Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	147	35,5	35,5	35,5
	Dificulta muito	23	5,6	5,6	41,1
	Dificulta	24	5,8	5,8	46,9
	Sem opinião	74	17,9	17,9	64,7
	Facilita	78	18,8	18,8	83,6
	Facilita muito	68	16,4	16,4	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E126] - Possibilidade de acesso ao banco de horas.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	99	23,9	23,9	23,9
	Dificulta muito	26	6,3	6,3	30,2
	Dificulta	28	6,8	6,8	37,0
	Sem opinião	48	11,6	11,6	48,6
	Facilita	99	23,9	23,9	72,5
	Facilita muito	114	27,5	27,5	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E127] - Possibilidade de atribuição do dia de aniversário.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	110	26,6	26,6	26,6
	Dificulta muito	22	5,3	5,3	31,9
	Dificulta	23	5,6	5,6	37,4
	Sem opinião	57	13,8	13,8	51,2
	Facilita	88	21,3	21,3	72,5
	Facilita muito	114	27,5	27,5	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>E1[E128] - Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	161	38,9	38,9	38,9
	Dificulta muito	8	1,9	1,9	40,8
	Dificulta	20	4,8	4,8	45,7
	Sem opinião	88	21,3	21,3	66,9
	Facilita	80	19,3	19,3	86,2
	Facilita muito	57	13,8	13,8	100,0
	Total	414	100,0	100,0	
<b>E1[E129] - Sem prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Não aplicável	166	40,1	40,1	40,1
	Dificulta muito	25	6,0	6,0	46,1
	Dificulta	65	15,7	15,7	61,8
	Sem opinião	96	23,2	23,2	85,0
	Facilita	41	9,9	9,9	94,9
	Facilita muito	21	5,1	5,1	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>Estatísticas</b>					
		<b>D1[D100] - Considera que a sua organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as?</b>	<b>D1[D101] - Considera que existem obstáculos à conciliação da vida familiar e profissional na sua organização?</b>	<b>D1[D102] - Considera que a promoção da conciliação da vida familiar com a vida profissional possa ser benéfica à sua prática profissional?</b>	<b>D1[D103] - A atual cultura e o clima organizacional da sua organização permite fomentar a conciliação da vida profissional e familiar?</b>
N	Válido	414	414	414	414
	Omisso	0	0	0	0
Média		3,17	2,28	4,10	3,17
Mediana		3,00	2,00	4,00	3,00
Modo		3	3	4	3
Erro Desvio		1,098	1,071	,942	1,124
Mínimo		1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5
Soma		1312	945	1699	1311

<b>D1[D100] - Considera que a sua organização promove facilitadores à conciliação da vida profissional e familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as?</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	De modo nenhum	44	10,6	10,6	10,6
	Um bocado	47	11,4	11,4	22,0
	Até certo ponto	159	38,4	38,4	60,4
	Bastante	123	29,7	29,7	90,1

	Fortemente	41	9,9	9,9	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**D1[D101] - Considera que existem obstáculos à conciliação da vida familiar e profissional na sua organização?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	De modo nenhum	124	30,0	30,0	30,0
	Um bocado	105	25,4	25,4	55,3
	Até certo ponto	144	34,8	34,8	90,1
	Bastante	26	6,3	6,3	96,4
	Fortemente	15	3,6	3,6	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**D1[D102] - Considera que a promoção da conciliação da vida familiar com a vida profissional possa ser benéfica à sua prática profissional?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	De modo nenhum	8	1,9	1,9	1,9
	Um bocado	21	5,1	5,1	7,0
	Até certo ponto	53	12,8	12,8	19,8
	Bastante	170	41,1	41,1	60,9
	Fortemente	162	39,1	39,1	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**D1[D103] - A atual cultura e o clima organizacional da sua organização permite fomentar a conciliação da vida profissional e familiar?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	De modo nenhum	46	11,1	11,1	11,1
	Um bocado	48	11,6	11,6	22,7
	Até certo ponto	157	37,9	37,9	60,6
	Bastante	117	28,3	28,3	88,9
	Fortemente	46	11,1	11,1	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**F1[F100] - Qual é o impacto dos facilitadores na conciliação da sua vida familiar e profissional?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Muito baixo	19	4,6	4,6	4,6
	Baixo	38	9,2	9,2	13,8
	Médio	132	31,9	31,9	45,7
	Alto	153	37,0	37,0	82,6
	Muito alto	72	17,4	17,4	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**F1[F101] - Qual é o impacto dos obstáculos na conciliação da sua vida familiar e profissional?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Muito baixo	23	5,6	5,6	5,6

	Baixo	77	18,6	18,6	24,2
	Médio	148	35,7	35,7	59,9
	Alto	108	26,1	26,1	86,0
	Muito alto	58	14,0	14,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>A1[A100] - A minha vida profissional permite-me a conciliação com a minha vida familiar.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	12	2,9	2,9	2,9
	Discordo	62	15,0	15,0	17,9
	Sem opinião	13	3,1	3,1	21,0
	Concordo	244	58,9	58,9	80,0
	Concordo totalmente	83	20,0	20,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>A1[A101] - O meu horário de trabalho atual permite-me estar o tempo que desejo com a minha família.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	24	5,8	5,8	5,8
	Discordo	111	26,8	26,8	32,6
	Sem opinião	20	4,8	4,8	37,4
	Concordo	201	48,6	48,6	86,0
	Concordo totalmente	58	14,0	14,0	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>A1[A102] - A minha vida profissional permite-me o cumprimento das minhas obrigações familiares.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	8	1,9	1,9	1,9
	Discordo	65	15,7	15,7	17,6
	Sem opinião	31	7,5	7,5	25,1
	Concordo	249	60,1	60,1	85,3
	Concordo totalmente	61	14,7	14,7	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>A1[A103] - Tenho o apoio dos meus colegas de trabalho e superiores no caso de precisar de tratar de assuntos familiares.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	5	1,2	1,2	1,2
	Discordo	26	6,3	6,3	7,5
	Sem opinião	40	9,7	9,7	17,1
	Concordo	214	51,7	51,7	68,8
	Concordo totalmente	129	31,2	31,2	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>A1[A104] - A minha vida profissional deixa-me demasiado/a cansado/a para tratar das atividades relacionadas com a minha vida familiar.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem válida</b>	<b>Percentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	16	3,9	3,9	3,9
	Discordo	173	41,8	41,8	45,7
	Sem opinião	54	13,0	13,0	58,7
	Concordo	136	32,9	32,9	91,5

	Concordo totalmente	35	8,5	8,5	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**A1[A105] - Quando estou com a família consigo desligar-me das preocupações relacionadas com a minha vida profissional.**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	32	7,7	7,7	7,7
	Discordo	145	35,0	35,0	42,8
	Sem opinião	30	7,2	7,2	50,0
	Concordo	161	38,9	38,9	88,9
	Concordo totalmente	46	11,1	11,1	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**A1[A106] - Sinto-me realizado/a ou satisfeito/a com a minha atual conciliação entre a vida profissional e familiar.**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	22	5,3	5,3	5,3
	Discordo	87	21,0	21,0	26,3
	Sem opinião	54	13,0	13,0	39,4
	Concordo	206	49,8	49,8	89,1
	Concordo totalmente	45	10,9	10,9	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**A1[A107] - Sinto-me sobrecarregado/a com o trabalho que tenho de fazer na minha organização.**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	20	4,8	4,8	4,8
	Discordo	166	40,1	40,1	44,9
	Sem opinião	57	13,8	13,8	58,7
	Concordo	128	30,9	30,9	89,6
	Concordo totalmente	43	10,4	10,4	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**A1[A108] - Quando estou com a família ou fora do trabalho, não consigo desligar-me das atividades relacionadas com o trabalho e acedo várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho.**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	47	11,4	11,4	11,4
	Discordo	176	42,5	42,5	53,9
	Sem opinião	26	6,3	6,3	60,1
	Concordo	127	30,7	30,7	90,8
	Concordo totalmente	38	9,2	9,2	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

**A1[A109] - Quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho.**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	42	10,1	10,1	10,1
	Discordo	158	38,2	38,2	48,3
	Sem opinião	34	8,2	8,2	56,5
	Concordo	142	34,3	34,3	90,8
	Concordo totalmente	38	9,2	9,2	100,0

	Total	414	100,0	100,0	
--	-------	-----	-------	-------	--

<b>B1[B100] - A minha vida familiar permite-me a conciliação com a minha vida profissional.</b>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	7	1,7	1,7	1,7
	Discordo	31	7,5	7,5	9,2
	Sem opinião	33	8,0	8,0	17,1
	Concordo	263	63,5	63,5	80,7
	Concordo totalmente	80	19,3	19,3	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>B1[B101] - A minha vida familiar ajuda-me a descansar e a sentir-me preparado(a) para enfrentar os desafios da minha vida profissional.</b>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	6	1,4	1,4	1,4
	Discordo	39	9,4	9,4	10,9
	Sem opinião	43	10,4	10,4	21,3
	Concordo	246	59,4	59,4	80,7
	Concordo totalmente	80	19,3	19,3	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>B1[B102] - As minhas obrigações familiares não me permitem estar concentrado(a) no trabalho.</b>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	85	20,5	20,5	20,5
	Discordo	269	65,0	65,0	85,5
	Sem opinião	31	7,5	7,5	93,0
	Concordo	27	6,5	6,5	99,5
	Concordo totalmente	2	,5	,5	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>B1[B103] - O afeto e a consideração que recebo da família dão-me mais autoconfiança na minha vida profissional.</b>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	2	,5	,5	,5
	Discordo	21	5,1	5,1	5,6
	Sem opinião	28	6,8	6,8	12,3
	Concordo	224	54,1	54,1	66,4
	Concordo totalmente	139	33,6	33,6	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>B1[B104] - As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que tenho para me dedicar à minha vida profissional.</b>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	55	13,3	13,3	13,3
	Discordo	204	49,3	49,3	62,6
	Sem opinião	70	16,9	16,9	79,5
	Concordo	72	17,4	17,4	96,9
	Concordo totalmente	13	3,1	3,1	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>B1[B105] - Tenho o apoio de família e/ou amigos no caso do meu horário de trabalho não me permitir tratar de assuntos familiares.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	15	3,6	3,6	3,6
	Discordo	50	12,1	12,1	15,7
	Sem opinião	25	6,0	6,0	21,7
	Concordo	238	57,5	57,5	79,2
	Concordo totalmente	86	20,8	20,8	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>B1[B106] - Não consigo desligar-me das preocupações familiares na minha vida profissional.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	43	10,4	10,4	10,4
	Discordo	194	46,9	46,9	57,2
	Sem opinião	67	16,2	16,2	73,4
	Concordo	97	23,4	23,4	96,9
	Concordo totalmente	13	3,1	3,1	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>B1[B107] - Sinto-me sobrecarregado(a) com as responsabilidades familiares.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	67	16,2	16,2	16,2
	Discordo	227	54,8	54,8	71,0
	Sem opinião	44	10,6	10,6	81,6
	Concordo	68	16,4	16,4	98,1
	Concordo totalmente	8	1,9	1,9	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>B1[B108] - Sinto que perco oportunidades profissionais devido às minhas responsabilidades familiares.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	105	25,4	25,4	25,4
	Discordo	196	47,3	47,3	72,7
	Sem opinião	40	9,7	9,7	82,4
	Concordo	56	13,5	13,5	95,9
	Concordo totalmente	17	4,1	4,1	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

<b>B1[B109] - Quando estou a trabalhar não consigo desligar-me das atividades relacionadas com a vida familiar e acedo esporadicamente aos meus meios eletrónicos para me inteirar de aspetos relacionados com a família.</b>					
		<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
Válido	Discordo totalmente	59	14,3	14,3	14,3
	Discordo	192	46,4	46,4	60,6
	Sem opinião	43	10,4	10,4	71,0
	Concordo	113	27,3	27,3	98,3
	Concordo totalmente	7	1,7	1,7	100,0
	Total	414	100,0	100,0	

## **Apêndice V - Tabulações Cruzadas**

## Tabulações cruzadas (*crosstab*)

<b>Crosstab: C1 – Maior Obstáculo com o G2 - Género</b>				
	<b>C1 – Maior Obstáculo</b>	<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		Feminino	Masculino	
Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho ... relacionadas com compromissos/obrigações familiares.	Contagem	25	9	34
	Contagem Esperada	29,2	4,8	34,0
	% em Maior Facilitador	73,5%	26,5%	100,0%
	% em G2 - Género	7,0%	15,5%	8,2%
	% do Total	6,0%	2,2%	8,2%
Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.	Contagem	15	4	19
	Contagem Esperada	16,3	2,7	19,0
	% em Maior Facilitador	78,9%	21,1%	100,0%
	% em G2 - Género	4,2%	6,9%	4,6%
	% do Total	3,6%	1,0%	4,6%
Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.	Contagem	21	3	24
	Contagem Esperada	20,6	3,4	24,0
	% em Maior Facilitador	87,5%	12,5%	100,0%
	% em G2 - Género	5,9%	5,2%	5,8%
	% do Total	5,1%	0,7%	5,8%
Impossibilidade de acesso ao banco de horas.	Contagem	24	5	29
	Contagem Esperada	24,9	4,1	29,0
	% em Maior Facilitador	82,8%	17,2%	100,0%
	% em G2 - Género	6,7%	8,6%	7,0%
	% do Total	5,8%	1,2%	7,0%
Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário.	Contagem	25	3	28
	Contagem Esperada	24,1	3,9	28,0
	% em Maior Facilitador	89,3%	10,7%	100,0%
	% em G2 - Género	7,0%	5,2%	6,8%
	% do Total	6,0%	0,7%	6,8%
Inexistência de licença de formação.	Contagem	10	0	10
	Contagem Esperada	8,6	1,4	10,0
	% em Maior Facilitador	100,0%	0,0%	100,0%
	% em G2 - Género	2,8%	0,0%	2,4%
	% do Total	2,4%	0,0%	2,4%
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.	Contagem	23	6	29
	Contagem Esperada	24,9	4,1	29,0
	% em Maior Facilitador	79,3%	20,7%	100,0%
	% em G2 - Género	6,5%	10,3%	7,0%
	% do Total	5,6%	1,4%	7,0%
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.	Contagem	10	2	12
	Contagem Esperada	10,3	1,7	12,0

	% em Maior Facilitador	83,3%	16,7%	100,0%
	% em G2 - Género	2,8%	3,4%	2,9%
	% do Total Contagem	2,4%	0,5%	2,9%
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.	Contagem	19	2	21
	Contagem Esperada	18,1	2,9	21,0
	% em Maior Facilitador	90,5%	9,5%	100,0%
	% em G2 - Género	5,3%	3,4%	5,1%
	% do Total	4,6%	0,5%	5,1%
Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.	Contagem	64	5	69
	Contagem Esperada	59,3	9,7	69,0
	% em Maior Facilitador	92,8%	7,2%	100,0%
	% em G2 - Género	18,0%	8,6%	16,7%
	% do Total	15,5%	1,2%	16,7%
Inflexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização	Contagem	15	2	17
	Contagem Esperada	14,6	2,4	17,0
	% em Maior Facilitador	88,2%	11,8%	100,0%
	% em G2 - Género	4,2%	3,4%	4,1%
	% do Total	3,6%	0,5%	4,1%
Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias	Contagem	22	3	25
	Contagem Esperada	21,5	3,5	25,0
	% em Maior Facilitador	88,0%	12,0%	100,0%
	% em G2 - Género	6,2%	5,2%	6,0%
	% do Total	5,3%	0,7%	6,0%
Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho	Contagem	45	3	48
	Contagem Esperada	41,3	6,7	48,0
	% em Maior Facilitador	93,8%	6,3%	100,0%
	% em G2 - Género	12,6%	5,2%	11,6%
	% do Total	10,9%	0,7%	11,6%
Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho	Contagem	31	10	41
	Contagem Esperada	35,3	5,7	41,0
	% em Maior Facilitador	75,6%	24,4%	100,0%
	% em G2 - Género	8,7%	17,2%	9,9%
	% do Total	7,5%	2,4%	9,9%
	Contagem	7	1	8
	Contagem Esperada	6,9	1,1	8,0
	% em Maior Facilitador	87,5%	12,5%	100,0%
% em G2 - Género	2,0%	1,7%	1,9%	
<b>Total</b>	% do Total	1,7%	0,2%	1,9%

<b>Crosstab: C2 – Maior Facilitador com o G2 - Género</b>				
<b>C2 – Maior Facilitador</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		Feminino	Masculino	
Existência de licença de formação.	Contagem	1	0	1
	Contagem Esperada	,9	,1	1,0
	% em Maior Facilitador	100,0%	0,0%	100,0%
	% em G2 - Género	0,3%	0,0%	0,2%
	% do Total	0,2%	0,0%	0,2%
Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos...	Contagem	99	10	109
	Contagem Esperada	93,7	15,3	109,0
	% em Maior Facilitador	90,8%	9,2%	100,0%
	% em G2 - Género	27,8%	17,2%	26,3%
	% do Total	23,9%	2,4%	26,3%
Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.	Contagem	25	9	34
	Contagem Esperada	29,2	4,8	34,0
	% em Maior Facilitador	73,5%	26,5%	100,0%
	% em G2 - Género	7,0%	15,5%	8,2%
	% do Total	6,0%	2,2%	8,2%
Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.	Contagem	26	7	33
	Contagem Esperada	28,4	4,6	33,0
	% em Maior Facilitador	78,8%	21,2%	100,0%
	% em G2 - Género	7,3%	12,1%	8,0%
	% do Total	6,3%	1,7%	8,0%
Flexibilidade de acesso ao teletrabalho.	Contagem	41	5	46
	Contagem Esperada	39,6	6,4	46,0
	% em Maior Facilitador	89,1%	10,9%	100,0%
	% em G2 - Género	11,5%	8,6%	11,1%
	% do Total	9,9%	1,2%	11,1%
Flexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.	Contagem	8	2	10
	Contagem Esperada	8,6	1,4	10,0
	% em Maior Facilitador	80,0%	20,0%	100,0%
	% em G2 - Género	2,2%	3,4%	2,4%
	% do Total	1,9%	0,5%	2,4%
Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias.	Contagem	49	5	54
	Contagem Esperada	46,4	7,6	54,0
	% em Maior Facilitador	90,7%	9,3%	100,0%
	% em G2 - Género	13,8%	8,6%	13,0%
	% do Total	11,8%	1,2%	13,0%
Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.	Contagem	44	9	53
	Contagem Esperada	45,6	7,4	53,0
	% em Maior Facilitador	83,0%	17,0%	100,0%
	% em G2 - Género	12,4%	15,5%	12,8%
	% do Total	10,6%	2,2%	12,8%

Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.	Contagem	3	2	5
	Contagem Esperada	4,3	,7	5,0
	% em Maior Facilitador	60,0%	40,0%	100,0%
	% em G2 - Género	0,8%	3,4%	1,2%
	% do Total	0,7%	0,5%	1,2%
Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.	Contagem	6	2	8
	Contagem Esperada	6,9	1,1	8,0
	% em Maior Facilitador	75,0%	25,0%	100,0%
	% em G2 - Género	1,7%	3,4%	1,9%
	% do Total	1,4%	0,5%	1,9%
Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.	Contagem	14	1	15
	Contagem Esperada	12,9	2,1	15,0
	% em Maior Facilitador	93,3%	6,7%	100,0%
	% em G2 - Género	3,9%	1,7%	3,6%
	% do Total	3,4%	0,2%	3,6%
Possibilidade de acesso ao banco de horas.	Contagem	23	3	26
	Contagem Esperada	22,4	3,6	26,0
	% em Maior Facilitador	88,5%	11,5%	100,0%
	% em G2 - Género	6,5%	5,2%	6,3%
	% do Total	5,6%	0,7%	6,3%
Possibilidade de atribuição do dia de aniversário.	Contagem	11	3	14
	Contagem Esperada	12,0	2,0	14,0
	% em Maior Facilitador	78,6%	21,4%	100,0%
	% em G2 - Género	3,1%	5,2%	3,4%
	% do Total	2,7%	0,7%	3,4%
Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.	Contagem	6	0	6
	Contagem Esperada	5,2	,8	6,0
	% em Maior Facilitador	100,0%	0,0%	100,0%
	% em G2 - Género	1,7%	0,0%	1,4%
	% do Total	1,4%	0,0%	1,4%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em Maior Facilitador	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E100] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E100] - Dificuldade na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.</b>	<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>	
	Feminino	Masculino		
Não aplicável	Contagem	82	7	89
	Contagem Esperada	76,5	12,5	89,0
	% em E1[E100]	92,1%	7,9%	100,0%
	% em G2 - Género	23,0%	12,1%	21,5%

	% do Total	19,8%	1,7%	21,5%
Dificulta muito	Contagem	47	11	58
	Contagem Esperada	49,9	8,1	58,0
	% em E1[E100]	81,0%	19,0%	100,0%
	% em G2 - Género	13,2%	19,0%	14,0%
	% do Total	11,4%	2,7%	14,0%
Dificulta	Contagem	72	15	87
	Contagem Esperada	74,8	12,2	87,0
	% em E1[E100]	82,8%	17,2%	100,0%
	% em G2 - Género	20,2%	25,9%	21,0%
	% do Total	17,4%	3,6%	21,0%
Sem opinião	Contagem	39	9	48
	Contagem Esperada	41,3	6,7	48,0
	% em E1[E100]	81,3%	18,8%	100,0%
	% em G2 - Género	11,0%	15,5%	11,6%
	% do Total	9,4%	2,2%	11,6%
Facilita	Contagem	68	9	77
	Contagem Esperada	66,2	10,8	77,0
	% em E1[E100]	88,3%	11,7%	100,0%
	% em G2 - Género	19,1%	15,5%	18,6%
	% do Total	16,4%	2,2%	18,6%
Facilita muito	Contagem	48	7	55
	Contagem Esperada	47,3	7,7	55,0
	% em E1[E100]	87,3%	12,7%	100,0%
	% em G2 - Género	13,5%	12,1%	13,3%
	% do Total	11,6%	1,7%	13,3%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E100]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[101] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E101] - Dificuldade no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		Feminino	Masculino	
Não aplicável	Contagem	69	11	80
	Contagem Esperada	68,8	11,2	80,0
	% em E1[E101]	86,3%	13,8%	100,0%
	% em G2 - Género	19,4%	19,0%	19,3%
	% do Total	16,7%	2,7%	19,3%
Dificulta muito	Contagem	51	8	59

	Contagem Esperada	50,7	8,3	59,0
	% em E1[E101]	86,4%	13,6%	100,0%
	% em G2 - Género	14,3%	13,8%	14,3%
	% do Total	12,3%	1,9%	14,3%
Dificulta	Contagem	71	14	85
	Contagem Esperada	73,1	11,9	85,0
	% em E1[E101]	83,5%	16,5%	100,0%
	% em G2 - Género	19,9%	24,1%	20,5%
	% do Total	17,1%	3,4%	20,5%
Sem opinião	Contagem	49	10	59
	Contagem Esperada	50,7	8,3	59,0
	% em E1[E101]	83,1%	16,9%	100,0%
	% em G2 - Género	13,8%	17,2%	14,3%
	% do Total	11,8%	2,4%	14,3%
Facilita	Contagem	74	10	84
	Contagem Esperada	72,2	11,8	84,0
	% em E1[E101]	88,1%	11,9%	100,0%
	% em G2 - Género	20,8%	17,2%	20,3%
	% do Total	17,9%	2,4%	20,3%
Facilita muito	Contagem	42	5	47
	Contagem Esperada	40,4	6,6	47,0
	% em E1[E101]	89,4%	10,6%	100,0%
	% em G2 - Género	11,8%	8,6%	11,4%
	% do Total	10,1%	1,2%	11,4%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E101]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[102] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E102] - Dificuldade no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		Feminino	Masculino	
Não aplicável	Contagem	69	11	80
	Contagem Esperada	68,8	11,2	80,0
	% em E1[E102]	86,3%	13,8%	100,0%
	% em G2 - Género	19,4%	19,0%	19,3%
	% do Total	16,7%	2,7%	19,3%
Dificulta muito	Contagem	51	8	59
	Contagem Esperada	50,7	8,3	59,0
	% em E1[E102]	86,4%	13,6%	100,0%

	% em G2 - Género	14,3%	13,8%	14,3%
	% do Total	12,3%	1,9%	14,3%
Dificulta	Contagem	71	14	85
	Contagem Esperada	73,1	11,9	85,0
	% em E1[E102]	83,5%	16,5%	100,0%
	% em G2 - Género	19,9%	24,1%	20,5%
	% do Total	17,1%	3,4%	20,5%
Sem opinião	Contagem	49	10	59
	Contagem Esperada	50,7	8,3	59,0
	% em E1[E102]	83,1%	16,9%	100,0%
	% em G2 - Género	13,8%	17,2%	14,3%
	% do Total	11,8%	2,4%	14,3%
Facilita	Contagem	74	10	84
	Contagem Esperada	72,2	11,8	84,0
	% em E1[E102]	88,1%	11,9%	100,0%
	% em G2 - Género	20,8%	17,2%	20,3%
	% do Total	17,9%	2,4%	20,3%
Facilita muito	Contagem	42	5	47
	Contagem Esperada	40,4	6,6	47,0
	% em E1[E102]	89,4%	10,6%	100,0%
	% em G2 - Género	11,8%	8,6%	11,4%
	% do Total	10,1%	1,2%	11,4%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E102]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[103] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E103] – Existência de licença de formação.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		Feminino	Masculino	
Não aplicável	Contagem	80	11	91
	Contagem Esperada	78,3	12,7	91,0
	% em E1[E103]	87,9%	12,1%	100,0%
	% em G2 - Género	22,5%	19,0%	22,0%
	% do Total	19,3%	2,7%	22,0%
Dificulta muito	Contagem	52	6	58
	Contagem Esperada	49,9	8,1	58,0
	% em E1[E103]	89,7%	10,3%	100,0%
	% em G2 - Género	14,6%	10,3%	14,0%
	% do Total	12,6%	1,4%	14,0%
Dificulta	Contagem	71	16	87

	Contagem Esperada	74,8	12,2	87,0
	% em E1[E103]	81,6%	18,4%	100,0%
	% em G2 - Género	19,9%	27,6%	21,0%
	% do Total	17,1%	3,9%	21,0%
Sem opinião	Contagem	45	7	52
	Contagem Esperada	44,7	7,3	52,0
	% em E1[E103]	86,5%	13,5%	100,0%
	% em G2 - Género	12,6%	12,1%	12,6%
	% do Total	10,9%	1,7%	12,6%
Facilita	Contagem	74	10	84
	Contagem Esperada	72,2	11,8	84,0
	% em E1[E103]	88,1%	11,9%	100,0%
	% em G2 - Género	20,8%	17,2%	20,3%
	% do Total	17,9%	2,4%	20,3%
Facilita muito	Contagem	34	8	42
	Contagem Esperada	36,1	5,9	42,0
	% em E1[E103]	81,0%	19,0%	100,0%
	% em G2 - Género	9,6%	13,8%	10,1%
	% do Total	8,2%	1,9%	10,1%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E103]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[104] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E104] – Facilitação na comunicação com a equipa/superiores no trabalho sobre questões relacionadas com compromissos/obrigações familiares.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	17	7	24
	Contagem Esperada	20,6	3,4	24,0
	% em E1[E104]	70,8%	29,2%	100,0%
	% em G2 - Género	4,8%	12,1%	5,8%
	% do Total	4,1%	1,7%	5,8%
Dificulta muito	Contagem	12	2	14
	Contagem Esperada	12,0	2,0	14,0
	% em E1[E104]	85,7%	14,3%	100,0%
	% em G2 - Género	3,4%	3,4%	3,4%
	% do Total	2,9%	0,5%	3,4%
Dificulta	Contagem	14	2	16
	Contagem Esperada	13,8	2,2	16,0
	% em E1[E104]	87,5%	12,5%	100,0%
	% em G2 - Género	3,9%	3,4%	3,9%

	% do Total	3,4%	0,5%	3,9%
Sem opinião	Contagem	33	5	38
	Contagem Esperada	32,7	5,3	38,0
	% em E1[E104]	86,8%	13,2%	100,0%
	% em G2 - Género	9,3%	8,6%	9,2%
	% do Total	8,0%	1,2%	9,2%
Facilita	Contagem	122	22	144
	Contagem Esperada	123,8	20,2	144,0
	% em E1[E104]	84,7%	15,3%	100,0%
	% em G2 - Género	34,3%	37,9%	34,8%
	% do Total	29,5%	5,3%	34,8%
Facilita muito	Contagem	158	20	178
	Contagem Esperada	153,1	24,9	178,0
	% em E1[E104]	88,8%	11,2%	100,0%
	% em G2 - Género	44,4%	34,5%	43,0%
	% do Total	38,2%	4,8%	43,0%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E104]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[105] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E105] – Facilitação no acesso à ausência ao trabalho para assistência à família.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	21	5	26
	Contagem Esperada	22,4	3,6	26,0
	% em E1[E105]	80,8%	19,2%	100,0%
	% em G2 - Género	5,9%	8,6%	6,3%
	% do Total	5,1%	1,2%	6,3%
Dificulta muito	Contagem	14	0	14
	Contagem Esperada	12,0	2,0	14,0
	% em E1[E105]	100,0%	0,0%	100,0%
	% em G2 - Género	3,9%	0,0%	3,4%
	% do Total	3,4%	0,0%	3,4%
Dificulta	Contagem	21	5	26
	Contagem Esperada	22,4	3,6	26,0
	% em E1[E105]	80,8%	19,2%	100,0%
	% em G2 - Género	5,9%	8,6%	6,3%
	% do Total	5,1%	1,2%	6,3%
Sem opinião	Contagem	34	8	42
	Contagem Esperada	36,1	5,9	42,0

	% em E1[E105]	81,0%	19,0%	100,0%
	% em G2 - Género	9,6%	13,8%	10,1%
	% do Total	8,2%	1,9%	10,1%
Facilita	Contagem	127	21	148
	Contagem Esperada	127,3	20,7	148,0
	% em E1[E105]	85,8%	14,2%	100,0%
	% em G2 - Género	35,7%	36,2%	35,7%
	% do Total	30,7%	5,1%	35,7%
Facilita muito	Contagem	139	19	158
	Contagem Esperada	135,9	22,1	158,0
	% em E1[E105]	88,0%	12,0%	100,0%
	% em G2 - Género	39,0%	32,8%	38,2%
	% do Total	33,6%	4,6%	38,2%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E105]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[106] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E106] – Facilitação no acesso à mudança de horário de trabalho para assistência à família.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	46	6	52
	Contagem Esperada	44,7	7,3	52,0
	% em E1[E106]	88,5%	11,5%	100,0%
	% em G2 - Género	12,9%	10,3%	12,6%
	% do Total	11,1%	1,4%	12,6%
Dificulta muito	Contagem	17	2	19
	Contagem Esperada	16,3	2,7	19,0
	% em E1[E106]	89,5%	10,5%	100,0%
	% em G2 - Género	4,8%	3,4%	4,6%
	% do Total	4,1%	0,5%	4,6%
Dificulta	Contagem	32	5	37
	Contagem Esperada	31,8	5,2	37,0
	% em E1[E106]	86,5%	13,5%	100,0%
	% em G2 - Género	9,0%	8,6%	8,9%
	% do Total	7,7%	1,2%	8,9%
Sem opinião	Contagem	30	10	40
	Contagem Esperada	34,4	5,6	40,0
	% em E1[E106]	75,0%	25,0%	100,0%
	% em G2 - Género	8,4%	17,2%	9,7%
	% do Total	7,2%	2,4%	9,7%

Facilita	Contagem	109	15	124
	Contagem Esperada	106,6	17,4	124,0
	% em E1[E106]	87,9%	12,1%	100,0%
	% em G2 - Género	30,6%	25,9%	30,0%
	% do Total	26,3%	3,6%	30,0%
Facilita muito	Contagem	122	20	142
	Contagem Esperada	122,1	19,9	142,0
	% em E1[E106]	85,9%	14,1%	100,0%
	% em G2 - Género	34,3%	34,5%	34,3%
	% do Total	29,5%	4,8%	34,3%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E106]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E107] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E107] – Flexibilidade de acesso ao teletrabalho.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		Feminino	Masculino	
Não aplicável	Contagem	99	12	111
	Contagem Esperada	95,4	15,6	111,0
	% em E1[E107]	89,2%	10,8%	100,0%
	% em G2 - Género	27,8%	20,7%	26,8%
	% do Total	23,9%	2,9%	26,8%
Dificulta muito	Contagem	24	4	28
	Contagem Esperada	24,1	3,9	28,0
	% em E1[E107]	85,7%	14,3%	100,0%
	% em G2 - Género	6,7%	6,9%	6,8%
	% do Total	5,8%	1,0%	6,8%
Dificulta	Contagem	20	6	26
	Contagem Esperada	22,4	3,6	26,0
	% em E1[E107]	76,9%	23,1%	100,0%
	% em G2 - Género	5,6%	10,3%	6,3%
	% do Total	4,8%	1,4%	6,3%
Sem opinião	Contagem	33	9	42
	Contagem Esperada	36,1	5,9	42,0
	% em E1[E107]	78,6%	21,4%	100,0%
	% em G2 - Género	9,3%	15,5%	10,1%
	% do Total	8,0%	2,2%	10,1%
Facilita	Contagem	79	13	92
	Contagem Esperada	79,1	12,9	92,0
	% em E1[E107]	85,9%	14,1%	100,0%

	% em G2 - Género	22,2%	22,4%	22,2%
	% do Total	19,1%	3,1%	22,2%
Facilita muito	Contagem	101	14	115
	Contagem Esperada	98,9	16,1	115,0
	% em E1[E107]	87,8%	12,2%	100,0%
	% em G2 - Género	28,4%	24,1%	27,8%
	% do Total	24,4%	3,4%	27,8%
	<b>Total</b>	Contagem	356	58
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E107]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[108] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E108] – Flexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	89	12	101
	Contagem Esperada	86,9	14,1	101,0
	% em E1[E108]	88,1%	11,9%	100,0%
	% em G2 - Género	25,0%	20,7%	24,4%
	% do Total	21,5%	2,9%	24,4%
Dificulta muito	Contagem	13	0	13
	Contagem Esperada	11,2	1,8	13,0
	% em E1[E108]	100,0%	0,0%	100,0%
	% em G2 - Género	3,7%	0,0%	3,1%
	% do Total	3,1%	0,0%	3,1%
Dificulta	Contagem	20	3	23
	Contagem Esperada	19,8	3,2	23,0
	% em E1[E108]	87,0%	13,0%	100,0%
	% em G2 - Género	5,6%	5,2%	5,6%
	% do Total	4,8%	0,7%	5,6%
Sem opinião	Contagem	45	14	59
	Contagem Esperada	50,7	8,3	59,0
	% em E1[E108]	76,3%	23,7%	100,0%
	% em G2 - Género	12,6%	24,1%	14,3%
	% do Total	10,9%	3,4%	14,3%
Facilita	Contagem	85	13	98
	Contagem Esperada	84,3	13,7	98,0
	% em E1[E108]	86,7%	13,3%	100,0%
	% em G2 - Género	23,9%	22,4%	23,7%
	% do Total	20,5%	3,1%	23,7%
Facilita muito	Contagem	104	16	120

	Contagem Esperada	103,2	16,8	120,0
	% em E1[E108]	86,7%	13,3%	100,0%
	% em G2 - Género	29,2%	27,6%	29,0%
	% do Total	25,1%	3,9%	29,0%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E108]	89	12	101
	% em G2 - Género	86,9	14,1	101,0
	% do Total	88,1%	11,9%	100,0%

<b>Crosstab: E1[109] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E109] – Flexibilidade na escolha de dias de folga e férias.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	31	5	36
	Contagem Esperada	31,0	5,0	36,0
	% em E1[E109]	86,1%	13,9%	100,0%
	% em G2 - Género	8,7%	8,6%	8,7%
	% do Total	7,5%	1,2%	8,7%
Dificulta muito	Contagem	16	1	17
	Contagem Esperada	14,6	2,4	17,0
	% em E1[E109]	94,1%	5,9%	100,0%
	% em G2 - Género	4,5%	1,7%	4,1%
	% do Total	3,9%	0,2%	4,1%
Dificulta	Contagem	20	6	26
	Contagem Esperada	22,4	3,6	26,0
	% em E1[E109]	76,9%	23,1%	100,0%
	% em G2 - Género	5,6%	10,3%	6,3%
	% do Total	4,8%	1,4%	6,3%
Sem opinião	Contagem	40	7	47
	Contagem Esperada	40,4	6,6	47,0
	% em E1[E109]	85,1%	14,9%	100,0%
	% em G2 - Género	11,2%	12,1%	11,4%
	% do Total	9,7%	1,7%	11,4%
Facilita	Contagem	119	19	138
	Contagem Esperada	118,7	19,3	138,0
	% em E1[E109]	86,2%	13,8%	100,0%
	% em G2 - Género	33,4%	32,8%	33,3%
	% do Total	28,7%	4,6%	33,3%
Facilita muito	Contagem	130	20	150
	Contagem Esperada	129,0	21,0	150,0
	% em E1[E109]	86,7%	13,3%	100,0%
	% em G2 - Género	36,5%	34,5%	36,2%

	% do Total	31,4%	4,8%	36,2%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E109]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E110] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E110] – Flexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		Feminino	Masculino	
Não aplicável	Contagem	72	5	77
	Contagem Esperada	66,2	10,8	77,0
	% em E1[E110]	93,5%	6,5%	100,0%
	% em G2 - Género	20,2%	8,6%	18,6%
	% do Total	17,4%	1,2%	18,6%
Dificulta muito	Contagem	20	1	21
	Contagem Esperada	18,1	2,9	21,0
	% em E1[E110]	95,2%	4,8%	100,0%
	% em G2 - Género	5,6%	1,7%	5,1%
	% do Total	4,8%	0,2%	5,1%
Dificulta	Contagem	33	7	40
	Contagem Esperada	34,4	5,6	40,0
	% em E1[E110]	82,5%	17,5%	100,0%
	% em G2 - Género	9,3%	12,1%	9,7%
	% do Total	8,0%	1,7%	9,7%
Sem opinião	Contagem	35	14	49
	Contagem Esperada	42,1	6,9	49,0
	% em E1[E110]	71,4%	28,6%	100,0%
	% em G2 - Género	9,8%	24,1%	11,8%
	% do Total	8,5%	3,4%	11,8%
Facilita	Contagem	109	16	125
	Contagem Esperada	107,5	17,5	125,0
	% em E1[E110]	87,2%	12,8%	100,0%
	% em G2 - Género	30,6%	27,6%	30,2%
	% do Total	26,3%	3,9%	30,2%
Facilita muito	Contagem	87	15	102
	Contagem Esperada	87,7	14,3	102,0
	% em E1[E110]	85,3%	14,7%	100,0%
	% em G2 - Género	24,4%	25,9%	24,6%
	% do Total	21,0%	3,6%	24,6%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0

	% em E1[E110]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E111] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E111] – Impossibilidade de acesso ao banco de horas.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	128	20	148
	Contagem Esperada	127,3	20,7	148,0
	% em E1[E111]	86,5%	13,5%	100,0%
	% em G2 - Género	36,0%	34,5%	35,7%
	% do Total	30,9%	4,8%	35,7%
Dificulta muito	Contagem	54	6	60
	Contagem Esperada	51,6	8,4	60,0
	% em E1[E111]	90,0%	10,0%	100,0%
	% em G2 - Género	15,2%	10,3%	14,5%
	% do Total	13,0%	1,4%	14,5%
Dificulta	Contagem	62	14	76
	Contagem Esperada	65,4	10,6	76,0
	% em E1[E111]	81,6%	18,4%	100,0%
	% em G2 - Género	17,4%	24,1%	18,4%
	% do Total	15,0%	3,4%	18,4%
Sem opinião	Contagem	49	9	58
	Contagem Esperada	49,9	8,1	58,0
	% em E1[E111]	84,5%	15,5%	100,0%
	% em G2 - Género	13,8%	15,5%	14,0%
	% do Total	11,8%	2,2%	14,0%
Facilita	Contagem	42	5	47
	Contagem Esperada	40,4	6,6	47,0
	% em E1[E111]	89,4%	10,6%	100,0%
	% em G2 - Género	11,8%	8,6%	11,4%
	% do Total	10,1%	1,2%	11,4%
Facilita muito	Contagem	21	4	25
	Contagem Esperada	21,5	3,5	25,0
	% em E1[E111]	84,0%	16,0%	100,0%
	% em G2 - Género	5,9%	6,9%	6,0%
	% do Total	5,1%	1,0%	6,0%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E111]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E112] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E112] – Impossibilidade de atribuição do dia de aniversário.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	122	9	131
	Contagem Esperada	112,6	18,4	131,0
	% em E1[E112]	93,1%	6,9%	100,0%
	% em G2 - Gênero	34,3%	15,5%	31,6%
	% do Total	29,5%	2,2%	31,6%
Dificulta muito	Contagem	36	8	44
	Contagem Esperada	37,8	6,2	44,0
	% em E1[E112]	81,8%	18,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	10,1%	13,8%	10,6%
	% do Total	8,7%	1,9%	10,6%
Dificulta	Contagem	73	16	89
	Contagem Esperada	76,5	12,5	89,0
	% em E1[E112]	82,0%	18,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	20,5%	27,6%	21,5%
	% do Total	17,6%	3,9%	21,5%
Sem opinião	Contagem	64	15	79
	Contagem Esperada	67,9	11,1	79,0
	% em E1[E112]	81,0%	19,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	18,0%	25,9%	19,1%
	% do Total	15,5%	3,6%	19,1%
Facilita	Contagem	32	4	36
	Contagem Esperada	31,0	5,0	36,0
	% em E1[E112]	88,9%	11,1%	100,0%
	% em G2 - Gênero	9,0%	6,9%	8,7%
	% do Total	7,7%	1,0%	8,7%
Facilita muito	Contagem	29	6	35
	Contagem Esperada	30,1	4,9	35,0
	% em E1[E112]	82,9%	17,1%	100,0%
	% em G2 - Gênero	8,1%	10,3%	8,5%
	% do Total	7,0%	1,4%	8,5%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E112]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E113] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E113] – Inexistência de licença de formação.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	135	12	147
	Contagem Esperada	126,4	20,6	147,0
	% em E1[E113]	91,8%	8,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	37,9%	20,7%	35,5%
	% do Total	32,6%	2,9%	35,5%
Dificulta muito	Contagem	26	8	34
	Contagem Esperada	29,2	4,8	34,0
	% em E1[E113]	76,5%	23,5%	100,0%
	% em G2 - Gênero	7,3%	13,8%	8,2%
	% do Total	6,3%	1,9%	8,2%
Dificulta	Contagem	55	14	69
	Contagem Esperada	59,3	9,7	69,0
	% em E1[E113]	79,7%	20,3%	100,0%
	% em G2 - Gênero	15,4%	24,1%	16,7%
	% do Total	13,3%	3,4%	16,7%
Sem opinião	Contagem	94	17	111
	Contagem Esperada	95,4	15,6	111,0
	% em E1[E113]	84,7%	15,3%	100,0%
	% em G2 - Gênero	26,4%	29,3%	26,8%
	% do Total	22,7%	4,1%	26,8%
Facilita	Contagem	30	3	33
	Contagem Esperada	28,4	4,6	33,0
	% em E1[E113]	90,9%	9,1%	100,0%
	% em G2 - Gênero	8,4%	5,2%	8,0%
	% do Total	7,2%	0,7%	8,0%
Facilita muito	Contagem	16	4	20
	Contagem Esperada	17,2	2,8	20,0
	% em E1[E113]	80,0%	20,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	4,5%	6,9%	4,8%
	% do Total	3,9%	1,0%	4,8%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E113]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E114] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E114] – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	140	13	153
	Contagem Esperada	131,6	21,4	153,0
	% em E1[E113]	91,5%	8,5%	100,0%
	% em G2 - Gênero	39,3%	22,4%	37,0%
	% do Total	33,8%	3,1%	37,0%
Dificulta muito	Contagem	45	7	52
	Contagem Esperada	44,7	7,3	52,0
	% em E1[E113]	86,5%	13,5%	100,0%
	% em G2 - Gênero	12,6%	12,1%	12,6%
	% do Total	10,9%	1,7%	12,6%
Dificulta	Contagem	69	20	89
	Contagem Esperada	76,5	12,5	89,0
	% em E1[E113]	77,5%	22,5%	100,0%
	% em G2 - Gênero	19,4%	34,5%	21,5%
	% do Total	16,7%	4,8%	21,5%
Sem opinião	Contagem	69	12	81
	Contagem Esperada	69,7	11,3	81,0
	% em E1[E113]	85,2%	14,8%	100,0%
	% em G2 - Gênero	19,4%	20,7%	19,6%
	% do Total	16,7%	2,9%	19,6%
Facilita	Contagem	23	4	27
	Contagem Esperada	23,2	3,8	27,0
	% em E1[E113]	85,2%	14,8%	100,0%
	% em G2 - Gênero	6,5%	6,9%	6,5%
	% do Total	5,6%	1,0%	6,5%
Facilita muito	Contagem	10	2	12
	Contagem Esperada	10,3	1,7	12,0
	% em E1[E113]	83,3%	16,7%	100,0%
	% em G2 - Gênero	2,8%	3,4%	2,9%
	% do Total	2,4%	0,5%	2,9%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E113]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E115] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E115] – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	149	17	166
	Contagem Esperada	142,7	23,3	166,0
	% em E1[E115]	89,8%	10,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	41,9%	29,3%	40,1%
	% do Total	36,0%	4,1%	40,1%
Dificulta muito	Contagem	29	3	32
	Contagem Esperada	27,5	4,5	32,0
	% em E1[E115]	90,6%	9,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	8,1%	5,2%	7,7%
	% do Total	7,0%	0,7%	7,7%
Dificulta	Contagem	62	15	77
	Contagem Esperada	66,2	10,8	77,0
	% em E1[E115]	80,5%	19,5%	100,0%
	% em G2 - Gênero	17,4%	25,9%	18,6%
	% do Total	15,0%	3,6%	18,6%
Sem opinião	Contagem	91	16	107
	Contagem Esperada	92,0	15,0	107,0
	% em E1[E115]	85,0%	15,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	25,6%	27,6%	25,8%
	% do Total	22,0%	3,9%	25,8%
Facilita	Contagem	13	3	16
	Contagem Esperada	13,8	2,2	16,0
	% em E1[E115]	81,3%	18,8%	100,0%
	% em G2 - Gênero	3,7%	5,2%	3,9%
	% do Total	3,1%	0,7%	3,9%
Facilita muito	Contagem	12	4	16
	Contagem Esperada	13,8	2,2	16,0
	% em E1[E115]	75,0%	25,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	3,4%	6,9%	3,9%
	% do Total	2,9%	1,0%	3,9%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E115]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E116] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E116] – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
<b>Não aplicável</b>	Contagem	154	14	168
	Contagem Esperada	144,5	23,5	168,0
	% em E1[E116]	91,7%	8,3%	100,0%
	% em G2 - Gênero	43,3%	24,1%	40,6%
	% do Total	37,2%	3,4%	40,6%
<b>Dificulta muito</b>	Contagem	37	2	39
	Contagem Esperada	33,5	5,5	39,0
	% em E1[E116]	94,9%	5,1%	100,0%
	% em G2 - Gênero	10,4%	3,4%	9,4%
	% do Total	8,9%	0,5%	9,4%
<b>Dificulta</b>	Contagem	63	15	78
	Contagem Esperada	67,1	10,9	78,0
	% em E1[E116]	80,8%	19,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	17,7%	25,9%	18,8%
	% do Total	15,2%	3,6%	18,8%
<b>Sem opinião</b>	Contagem	79	18	97
	Contagem Esperada	83,4	13,6	97,0
	% em E1[E116]	81,4%	18,6%	100,0%
	% em G2 - Gênero	22,2%	31,0%	23,4%
	% do Total	19,1%	4,3%	23,4%
<b>Facilita</b>	Contagem	14	4	18
	Contagem Esperada	15,5	2,5	18,0
	% em E1[E116]	77,8%	22,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	3,9%	6,9%	4,3%
	% do Total	3,4%	1,0%	4,3%
<b>Facilita muito</b>	Contagem	9	5	14
	Contagem Esperada	12,0	2,0	14,0
	% em E1[E116]	64,3%	35,7%	100,0%
	% em G2 - Gênero	2,5%	8,6%	3,4%
	% do Total	2,2%	1,2%	3,4%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E116]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E117] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E117] – Inexistência de oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	131	16	147
	Contagem Esperada	126,4	20,6	147,0
	% em E1[E117]	89,1%	10,9%	100,0%
	% em G2 - Gênero	36,8%	27,6%	35,5%
	% do Total	31,6%	3,9%	35,5%
Dificulta muito	Contagem	42	5	47
	Contagem Esperada	40,4	6,6	47,0
	% em E1[E117]	89,4%	10,6%	100,0%
	% em G2 - Gênero	11,8%	8,6%	11,4%
	% do Total	10,1%	1,2%	11,4%
Dificulta	Contagem	89	21	110
	Contagem Esperada	94,6	15,4	110,0
	% em E1[E117]	80,9%	19,1%	100,0%
	% em G2 - Gênero	25,0%	36,2%	26,6%
	% do Total	21,5%	5,1%	26,6%
Sem opinião	Contagem	59	10	69
	Contagem Esperada	59,3	9,7	69,0
	% em E1[E117]	85,5%	14,5%	100,0%
	% em G2 - Gênero	16,6%	17,2%	16,7%
	% do Total	14,3%	2,4%	16,7%
Facilita	Contagem	24	3	27
	Contagem Esperada	23,2	3,8	27,0
	% em E1[E117]	88,9%	11,1%	100,0%
	% em G2 - Gênero	6,7%	5,2%	6,5%
	% do Total	5,8%	0,7%	6,5%
Facilita muito	Contagem	11	3	14
	Contagem Esperada	12,0	2,0	14,0
	% em E1[E117]	78,6%	21,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	3,1%	5,2%	3,4%
	% do Total	2,7%	0,7%	3,4%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E117]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E118] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E118] – Inflexibilidade de marcação de férias entre casais/familiares da mesma organização.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		Feminino	Masculino	
Não aplicável	Contagem	113	16	129
	Contagem Esperada	110,9	18,1	129,0
	% em E1[E118]	87,6%	12,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	31,7%	27,6%	31,2%
	% do Total	27,3%	3,9%	31,2%
Dificulta muito	Contagem	45	3	48
	Contagem Esperada	41,3	6,7	48,0
	% em E1[E118]	93,8%	6,3%	100,0%
	% em G2 - Gênero	12,6%	5,2%	11,6%
	% do Total	10,9%	0,7%	11,6%
Dificulta	Contagem	59	15	74
	Contagem Esperada	63,6	10,4	74,0
	% em E1[E118]	79,7%	20,3%	100,0%
	% em G2 - Gênero	16,6%	25,9%	17,9%
	% do Total	14,3%	3,6%	17,9%
Sem opinião	Contagem	54	10	64
	Contagem Esperada	55,0	9,0	64,0
	% em E1[E118]	84,4%	15,6%	100,0%
	% em G2 - Gênero	15,2%	17,2%	15,5%
	% do Total	13,0%	2,4%	15,5%
Facilita	Contagem	55	8	63
	Contagem Esperada	54,2	8,8	63,0
	% em E1[E118]	87,3%	12,7%	100,0%
	% em G2 - Gênero	15,4%	13,8%	15,2%
	% do Total	13,3%	1,9%	15,2%
Facilita muito	Contagem	30	6	36
	Contagem Esperada	31,0	5,0	36,0
	% em E1[E118]	83,3%	16,7%	100,0%
	% em G2 - Gênero	8,4%	10,3%	8,7%
	% do Total	7,2%	1,4%	8,7%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E118]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E119] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E119] – Inflexibilidade na escolha de dias de folga e férias.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	98	14	112
	Contagem Esperada	96,3	15,7	112,0
	% em E1[E119]	87,5%	12,5%	100,0%
	% em G2 - Gênero	27,5%	24,1%	27,1%
	% do Total	23,7%	3,4%	27,1%
Dificulta muito	Contagem	48	6	54
	Contagem Esperada	46,4	7,6	54,0
	% em E1[E119]	88,9%	11,1%	100,0%
	% em G2 - Gênero	13,5%	10,3%	13,0%
	% do Total	11,6%	1,4%	13,0%
Dificulta	Contagem	73	17	90
	Contagem Esperada	77,4	12,6	90,0
	% em E1[E119]	81,1%	18,9%	100,0%
	% em G2 - Gênero	20,5%	29,3%	21,7%
	% do Total	17,6%	4,1%	21,7%
Sem opinião	Contagem	42	8	50
	Contagem Esperada	43,0	7,0	50,0
	% em E1[E119]	84,0%	16,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	11,8%	13,8%	12,1%
	% do Total	10,1%	1,9%	12,1%
Facilita	Contagem	60	7	67
	Contagem Esperada	57,6	9,4	67,0
	% em E1[E119]	89,6%	10,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	16,9%	12,1%	16,2%
	% do Total	14,5%	1,7%	16,2%
Facilita muito	Contagem	35	6	41
	Contagem Esperada	35,3	5,7	41,0
	% em E1[E119]	85,4%	14,6%	100,0%
	% em G2 - Gênero	9,8%	10,3%	9,9%
	% do Total	8,5%	1,4%	9,9%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E119]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E120] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E120] – Inflexibilidade na seleção da modalidade de horário de trabalho.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	87	12	99
	Contagem Esperada	85,1	13,9	99,0
	% em E1[E120]	87,9%	12,1%	100,0%
	% em G2 - Gênero	24,4%	20,7%	23,9%
	% do Total	21,0%	2,9%	23,9%
Dificulta muito	Contagem	59	9	68
	Contagem Esperada	58,5	9,5	68,0
	% em E1[E120]	86,8%	13,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	16,6%	15,5%	16,4%
	% do Total	14,3%	2,2%	16,4%
Dificulta	Contagem	81	18	99
	Contagem Esperada	85,1	13,9	99,0
	% em E1[E120]	81,8%	18,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	22,8%	31,0%	23,9%
	% do Total	19,6%	4,3%	23,9%
Sem opinião	Contagem	50	10	60
	Contagem Esperada	51,6	8,4	60,0
	% em E1[E120]	83,3%	16,7%	100,0%
	% em G2 - Gênero	14,0%	17,2%	14,5%
	% do Total	12,1%	2,4%	14,5%
Facilita	Contagem	52	5	57
	Contagem Esperada	49,0	8,0	57,0
	% em E1[E120]	91,2%	8,8%	100,0%
	% em G2 - Gênero	14,6%	8,6%	13,8%
	% do Total	12,6%	1,2%	13,8%
Facilita muito	Contagem	27	4	31
	Contagem Esperada	26,7	4,3	31,0
	% em E1[E120]	87,1%	12,9%	100,0%
	% em G2 - Gênero	7,6%	6,9%	7,5%
	% do Total	6,5%	1,0%	7,5%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E120]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E121] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E121] – Inflexibilidade no acesso ao teletrabalho.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	135	14	149
	Contagem Esperada	128,1	20,9	149,0
	% em E1[E121]	90,6%	9,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	37,9%	24,1%	36,0%
	% do Total	32,6%	3,4%	36,0%
Dificulta muito	Contagem	66	12	78
	Contagem Esperada	67,1	10,9	78,0
	% em E1[E121]	84,6%	15,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	18,5%	20,7%	18,8%
	% do Total	15,9%	2,9%	18,8%
Dificulta	Contagem	67	17	84
	Contagem Esperada	72,2	11,8	84,0
	% em E1[E121]	79,8%	20,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	18,8%	29,3%	20,3%
	% do Total	16,2%	4,1%	20,3%
Sem opinião	Contagem	40	8	48
	Contagem Esperada	41,3	6,7	48,0
	% em E1[E121]	83,3%	16,7%	100,0%
	% em G2 - Gênero	11,2%	13,8%	11,6%
	% do Total	9,7%	1,9%	11,6%
Facilita	Contagem	33	2	35
	Contagem Esperada	30,1	4,9	35,0
	% em E1[E121]	94,3%	5,7%	100,0%
	% em G2 - Gênero	9,3%	3,4%	8,5%
	% do Total	8,0%	0,5%	8,5%
Facilita muito	Contagem	15	5	20
	Contagem Esperada	17,2	2,8	20,0
	% em E1[E121]	75,0%	25,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	4,2%	8,6%	4,8%
	% do Total	3,6%	1,2%	4,8%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E121]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E122] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E122] – Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a filhos dos/as trabalhadores/as.</b>		<b>G2 – Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	174	19	193
	Contagem Esperada	166,0	27,0	193,0
	% em E1[E122]	90,2%	9,8%	100,0%
	% em G2 – Género	48,9%	32,8%	46,6%
	% do Total	42,0%	4,6%	46,6%
Dificulta muito	Contagem	13	1	14
	Contagem Esperada	12,0	2,0	14,0
	% em E1[E122]	92,9%	7,1%	100,0%
	% em G2 – Género	3,7%	1,7%	3,4%
	% do Total	3,1%	0,2%	3,4%
Dificulta	Contagem	20	5	25
	Contagem Esperada	21,5	3,5	25,0
	% em E1[E122]	80,0%	20,0%	100,0%
	% em G2 – Género	5,6%	8,6%	6,0%
	% do Total	4,8%	1,2%	6,0%
Sem opinião	Contagem	68	14	82
	Contagem Esperada	70,5	11,5	82,0
	% em E1[E122]	82,9%	17,1%	100,0%
	% em G2 – Género	19,1%	24,1%	19,8%
	% do Total	16,4%	3,4%	19,8%
Facilita	Contagem	41	12	53
	Contagem Esperada	45,6	7,4	53,0
	% em E1[E122]	77,4%	22,6%	100,0%
	% em G2 – Género	11,5%	20,7%	12,8%
	% do Total	9,9%	2,9%	12,8%
Facilita muito	Contagem	40	7	47
	Contagem Esperada	40,4	6,6	47,0
	% em E1[E122]	85,1%	14,9%	100,0%
	% em G2 – Género	11,2%	12,1%	11,4%
	% do Total	9,7%	1,7%	11,4%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E122]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 – Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[123] com G2 – Género</b>				
<b>E1[E123] – Oferta de serviços e/ou protocolos de apoio a idosos e dependentes dos/as trabalhadores/as.</b>		<b>G2 – Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	161	22	183
	Contagem Esperada	157,4	25,6	183,0
	% em E1[E123]	88,0%	12,0%	100,0%
	% em G2 – Género	45,2%	37,9%	44,2%
	% do Total	38,9%	5,3%	44,2%
Dificulta muito	Contagem	12	1	13
	Contagem Esperada	11,2	1,8	13,0
	% em E1[E123]	92,3%	7,7%	100,0%
	% em G2 – Género	3,4%	1,7%	3,1%
	% do Total	2,9%	0,2%	3,1%
Dificulta	Contagem	10	4	14
	Contagem Esperada	12,0	2,0	14,0
	% em E1[E123]	71,4%	28,6%	100,0%
	% em G2 – Género	2,8%	6,9%	3,4%
	% do Total	2,4%	1,0%	3,4%
Sem opinião	Contagem	87	12	99
	Contagem Esperada	85,1	13,9	99,0
	% em E1[E123]	87,9%	12,1%	100,0%
	% em G2 – Género	24,4%	20,7%	23,9%
	% do Total	21,0%	2,9%	23,9%
Facilita	Contagem	46	14	60
	Contagem Esperada	51,6	8,4	60,0
	% em E1[E123]	76,7%	23,3%	100,0%
	% em G2 – Género	12,9%	24,1%	14,5%
	% do Total	11,1%	3,4%	14,5%
Facilita muito	Contagem	40	5	45
	Contagem Esperada	38,7	6,3	45,0
	% em E1[E123]	88,9%	11,1%	100,0%
	% em G2 – Género	11,2%	8,6%	10,9%
	% do Total	9,7%	1,2%	10,9%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E123]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 – Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[124] com G2 – Gênero</b>				
<b>E1[E124] – Oferta de serviços e/ou protocolos de programas de férias para filhos dos/as trabalhadores/as.</b>		<b>G2 – Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	172	23	195
	Contagem Esperada	167,7	27,3	195,0
	% em E1[E124]	88,2%	11,8%	100,0%
	% em G2 – Gênero	48,3%	39,7%	47,1%
	% do Total	41,5%	5,6%	47,1%
Dificulta muito	Contagem	19	2	21
	Contagem Esperada	18,1	2,9	21,0
	% em E1[E124]	90,5%	9,5%	100,0%
	% em G2 – Gênero	5,3%	3,4%	5,1%
	% do Total	4,6%	0,5%	5,1%
Dificulta	Contagem	14	6	20
	Contagem Esperada	17,2	2,8	20,0
	% em E1[E124]	70,0%	30,0%	100,0%
	% em G2 – Gênero	3,9%	10,3%	4,8%
	% do Total	3,4%	1,4%	4,8%
Sem opinião	Contagem	69	11	80
	Contagem Esperada	68,8	11,2	80,0
	% em E1[E124]	86,3%	13,8%	100,0%
	% em G2 – Gênero	19,4%	19,0%	19,3%
	% do Total	16,7%	2,7%	19,3%
Facilita	Contagem	44	10	54
	Contagem Esperada	46,4	7,6	54,0
	% em E1[E124]	81,5%	18,5%	100,0%
	% em G2 – Gênero	12,4%	17,2%	13,0%
	% do Total	10,6%	2,4%	13,0%
Facilita muito	Contagem	38	6	44
	Contagem Esperada	37,8	6,2	44,0
	% em E1[E124]	86,4%	13,6%	100,0%
	% em G2 – Gênero	10,7%	10,3%	10,6%
	% do Total	9,2%	1,4%	10,6%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E124]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 – Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E125] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E125] – Oferta de serviços e/ou protocolos de saúde e bem-estar físico e mental.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	134	13	147
	Contagem Esperada	126,4	20,6	147,0
	% em E1[E125]	91,2%	8,8%	100,0%
	% em G2 - Género	37,6%	22,4%	35,5%
	% do Total	32,4%	3,1%	35,5%
Dificulta muito	Contagem	19	4	23
	Contagem Esperada	19,8	3,2	23,0
	% em E1[E125]	82,6%	17,4%	100,0%
	% em G2 - Género	5,3%	6,9%	5,6%
	% do Total	4,6%	1,0%	5,6%
Dificulta	Contagem	20	4	24
	Contagem Esperada	20,6	3,4	24,0
	% em E1[E125]	83,3%	16,7%	100,0%
	% em G2 - Género	5,6%	6,9%	5,8%
	% do Total	4,8%	1,0%	5,8%
Sem opinião	Contagem	67	7	74
	Contagem Esperada	63,6	10,4	74,0
	% em E1[E125]	90,5%	9,5%	100,0%
	% em G2 - Género	18,8%	12,1%	17,9%
	% do Total	16,2%	1,7%	17,9%
Facilita	Contagem	63	15	78
	Contagem Esperada	67,1	10,9	78,0
	% em E1[E125]	80,8%	19,2%	100,0%
	% em G2 - Género	17,7%	25,9%	18,8%
	% do Total	15,2%	3,6%	18,8%
Facilita muito	Contagem	53	15	68
	Contagem Esperada	58,5	9,5	68,0
	% em E1[E125]	77,9%	22,1%	100,0%
	% em G2 - Género	14,9%	25,9%	16,4%
	% do Total	12,8%	3,6%	16,4%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E125]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E126] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E126] – Possibilidade de acesso ao banco de horas.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	83	16	99
	Contagem Esperada	85,1	13,9	99,0
	% em E1[E126]	83,8%	16,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	23,3%	27,6%	23,9%
	% do Total	20,0%	3,9%	23,9%
Dificulta muito	Contagem	23	3	26
	Contagem Esperada	22,4	3,6	26,0
	% em E1[E126]	88,5%	11,5%	100,0%
	% em G2 - Gênero	6,5%	5,2%	6,3%
	% do Total	5,6%	0,7%	6,3%
Dificulta	Contagem	25	3	28
	Contagem Esperada	24,1	3,9	28,0
	% em E1[E126]	89,3%	10,7%	100,0%
	% em G2 - Gênero	7,0%	5,2%	6,8%
	% do Total	6,0%	0,7%	6,8%
Sem opinião	Contagem	43	5	48
	Contagem Esperada	41,3	6,7	48,0
	% em E1[E126]	89,6%	10,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	12,1%	8,6%	11,6%
	% do Total	10,4%	1,2%	11,6%
Facilita	Contagem	81	18	99
	Contagem Esperada	85,1	13,9	99,0
	% em E1[E126]	81,8%	18,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	22,8%	31,0%	23,9%
	% do Total	19,6%	4,3%	23,9%
Facilita muito	Contagem	101	13	114
	Contagem Esperada	98,0	16,0	114,0
	% em E1[E126]	88,6%	11,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	28,4%	22,4%	27,5%
	% do Total	24,4%	3,1%	27,5%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E126]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E127] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E127] – Possibilidade de atribuição do dia de aniversário.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	97	13	110
	Contagem Esperada	94,6	15,4	110,0
	% em E1[E127]	88,2%	11,8%	100,0%
	% em G2 - Gênero	27,2%	22,4%	26,6%
	% do Total	23,4%	3,1%	26,6%
Dificulta muito	Contagem	18	4	22
	Contagem Esperada	18,9	3,1	22,0
	% em E1[E127]	81,8%	18,2%	100,0%
	% em G2 - Gênero	5,1%	6,9%	5,3%
	% do Total	4,3%	1,0%	5,3%
Dificulta	Contagem	19	4	23
	Contagem Esperada	19,8	3,2	23,0
	% em E1[E127]	82,6%	17,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	5,3%	6,9%	5,6%
	% do Total	4,6%	1,0%	5,6%
Sem opinião	Contagem	50	7	57
	Contagem Esperada	49,0	8,0	57,0
	% em E1[E127]	87,7%	12,3%	100,0%
	% em G2 - Gênero	14,0%	12,1%	13,8%
	% do Total	12,1%	1,7%	13,8%
Facilita	Contagem	71	17	88
	Contagem Esperada	75,7	12,3	88,0
	% em E1[E127]	80,7%	19,3%	100,0%
	% em G2 - Gênero	19,9%	29,3%	21,3%
	% do Total	17,1%	4,1%	21,3%
Facilita muito	Contagem	101	13	114
	Contagem Esperada	98,0	16,0	114,0
	% em E1[E127]	88,6%	11,4%	100,0%
	% em G2 - Gênero	28,4%	22,4%	27,5%
	% do Total	24,4%	3,1%	27,5%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E127]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E128] com G2 - Género</b>				
<b>E1[E128] – Prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	141	20	161
	Contagem Esperada	138,4	22,6	161,0
	% em E1[E128]	87,6%	12,4%	100,0%
	% em G2 - Género	39,6%	34,5%	38,9%
	% do Total	34,1%	4,8%	38,9%
Dificulta muito	Contagem	7	1	8
	Contagem Esperada	6,9	1,1	8,0
	% em E1[E128]	87,5%	12,5%	100,0%
	% em G2 - Género	2,0%	1,7%	1,9%
	% do Total	1,7%	0,2%	1,9%
Dificulta	Contagem	17	3	20
	Contagem Esperada	17,2	2,8	20,0
	% em E1[E128]	85,0%	15,0%	100,0%
	% em G2 - Género	4,8%	5,2%	4,8%
	% do Total	4,1%	0,7%	4,8%
Sem opinião	Contagem	77	11	88
	Contagem Esperada	75,7	12,3	88,0
	% em E1[E128]	87,5%	12,5%	100,0%
	% em G2 - Género	21,6%	19,0%	21,3%
	% do Total	18,6%	2,7%	21,3%
Facilita	Contagem	64	16	80
	Contagem Esperada	68,8	11,2	80,0
	% em E1[E128]	80,0%	20,0%	100,0%
	% em G2 - Género	18,0%	27,6%	19,3%
	% do Total	15,5%	3,9%	19,3%
Facilita muito	Contagem	50	7	57
	Contagem Esperada	49,0	8,0	57,0
	% em E1[E128]	87,7%	12,3%	100,0%
	% em G2 - Género	14,0%	12,1%	13,8%
	% do Total	12,1%	1,7%	13,8%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E128]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: E1[E129] com G2 - Gênero</b>				
<b>E1[E129] – Sem prioridade no acesso aos serviços da organização para apoio a filhos, idosos e outros dependentes dos/as trabalhadores/as.</b>		<b>G2 - Gênero</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
Não aplicável	Contagem	146	20	161
	Contagem Esperada	142,7	23,3	161,0
	% em E1[E129]	88,0%	12,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	41,0%	34,5%	38,9%
	% do Total	35,3%	4,8%	38,9%
Dificulta muito	Contagem	23	2	8
	Contagem Esperada	21,5	3,5	8,0
	% em E1[E129]	92,0%	8,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	6,5%	3,4%	1,9%
	% do Total	5,6%	0,5%	1,9%
Dificulta	Contagem	53	12	20
	Contagem Esperada	55,9	9,1	20,0
	% em E1[E129]	81,5%	18,5%	100,0%
	% em G2 - Gênero	14,9%	20,7%	4,8%
	% do Total	12,8%	2,9%	4,8%
Sem opinião	Contagem	81	15	88
	Contagem Esperada	82,6	13,4	88,0
	% em E1[E129]	84,4%	15,6%	100,0%
	% em G2 - Gênero	22,8%	25,9%	21,3%
	% do Total	19,6%	3,6%	21,3%
Facilita	Contagem	37	4	80
	Contagem Esperada	35,3	5,7	80,0
	% em E1[E129]	90,2%	9,8%	100,0%
	% em G2 - Gênero	10,4%	6,9%	19,3%
	% do Total	8,9%	1,0%	19,3%
Facilita muito	Contagem	16	5	57
	Contagem Esperada	18,1	2,9	57,0
	% em E1[E129]	76,2%	23,8%	100,0%
	% em G2 - Gênero	4,5%	8,6%	13,8%
	% do Total	3,9%	1,2%	13,8%
<b>Total</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	356,0	58,0	414,0
	% em E1[E129]	86,0%	14,0%	100,0%
	% em G2 - Gênero	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	86,0%	14,0%	100,0%

<b>Crosstab: B1[B104] com G2 - Género</b>				
<b>B1[B104] – As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que tenho para me dedicar à minha vida profissional.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
<b>Discordo totalmente</b>	Contagem	50	5	55
	Contagem Esperada	90,9%	9,1%	100,0%
	% em B1[B104]	14,0%	8,6%	13,3%
	% em G2 - Género	12,1%	1,2%	13,3%
	% do Total	180	24	204
<b>Discordo</b>	Contagem	88,2%	11,8%	100,0%
	Contagem Esperada	50,6%	41,4%	49,3%
	% em B1[B104]	43,5%	5,8%	49,3%
	% em G2 - Género	56	14	70
	% do Total	80,0%	20,0%	100,0%
<b>Sem opinião</b>	Contagem	15,7%	24,1%	16,9%
	Contagem Esperada	13,5%	3,4%	16,9%
	% em B1[B104]	62	10	72
	% em G2 - Género	86,1%	13,9%	100,0%
	% do Total	17,4%	17,2%	17,4%
<b>Concordo</b>	Contagem	15,0%	2,4%	17,4%
	Contagem Esperada	8	5	13
	% em B1[B104]	61,5%	38,5%	100,0%
	% em G2 - Género	2,2%	8,6%	3,1%
	% do Total	1,9%	1,2%	3,1%
<b>Concordo totalmente</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	86,0%	14,0%	100,0%
	% em B1[B104]	100,0%	100,0%	100,0%
	% em G2 - Género	86,0%	14,0%	100,0%
	% do Total	50	5	55
<b>Total</b>	Contagem	90,9%	9,1%	100,0%
	Contagem Esperada	14,0%	8,6%	13,3%
	% em B1[B104]	12,1%	1,2%	13,3%
	% em G2 - Género	180	24	204
	% do Total	88,2%	11,8%	100,0%

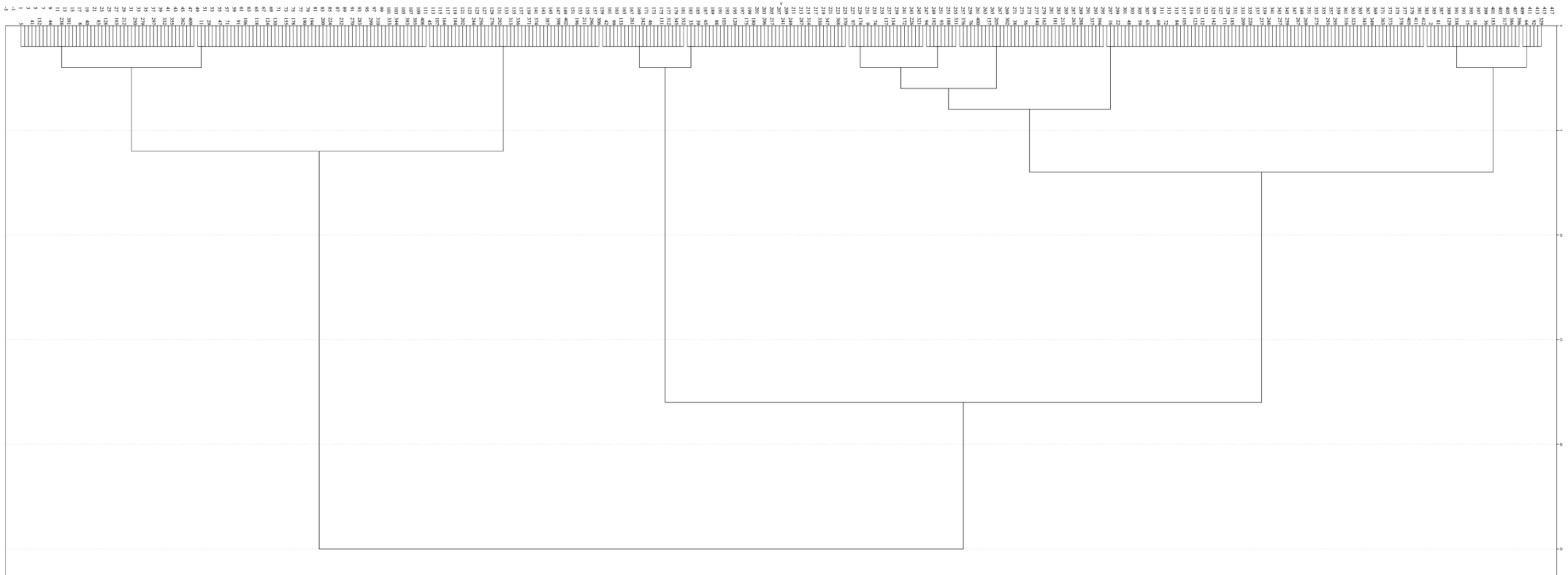
<b>Crosstab: B1[B106] com G2 - Género</b>				
<b>B1[B106] - Não consigo desligar-me das preocupações familiares na minha vida profissional.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
<b>Discordo totalmente</b>	Contagem	41	2	43
	Contagem Esperada	95,3%	4,7%	100,0%
	% em B1[B106]	11,5%	3,4%	10,4%
	% em G2 - Género	9,9%	0,5%	10,4%
	% do Total	174	20	194
<b>Discordo</b>	Contagem	89,7%	10,3%	100,0%
	Contagem Esperada	48,9%	34,5%	46,9%
	% em B1[B106]	42,0%	4,8%	46,9%
	% em G2 - Género	53	14	67
	% do Total	79,1%	20,9%	100,0%
<b>Sem opinião</b>	Contagem	14,9%	24,1%	16,2%
	Contagem Esperada	12,8%	3,4%	16,2%
	% em B1[B106]	79	18	97
	% em G2 - Género	81,4%	18,6%	100,0%
	% do Total	22,2%	31,0%	23,4%
<b>Concordo</b>	Contagem	19,1%	4,3%	23,4%
	Contagem Esperada	9	4	13
	% em B1[B106]	69,2%	30,8%	100,0%
	% em G2 - Género	2,5%	6,9%	3,1%
	% do Total	2,2%	1,0%	3,1%
<b>Concordo totalmente</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	86,0%	14,0%	100,0%
	% em B1[B106]	100,0%	100,0%	100,0%
	% em G2 - Género	86,0%	14,0%	100,0%
	% do Total	41	2	43
<b>Total</b>	Contagem	95,3%	4,7%	100,0%
	Contagem Esperada	11,5%	3,4%	10,4%
	% em B1[B106]	9,9%	0,5%	10,4%
	% em G2 - Género	174	20	194
	% do Total	89,7%	10,3%	100,0%

<b>Crosstab: A1[A108] com G2 - Género</b>				
<b>A1[A108] - Quando estou com a família ou fora do trabalho, não consigo desligar-me das atividades relacionadas com o trabalho e acedo várias vezes aos meios eletrónicos para tratar de assuntos relacionados com o trabalho.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		Feminino	Masculino	
Discordo totalmente	Contagem	42	5	47
	Contagem Esperada	89,4%	10,6%	100,0%
	% em B1[B104]	11,8%	8,6%	11,4%
	% em G2 - Género	10,1%	1,2%	11,4%
	% do Total	161	15	176
Discordo	Contagem	91,5%	8,5%	100,0%
	Contagem Esperada	45,2%	25,9%	42,5%
	% em A1[A108]	38,9%	3,6%	42,5%
	% em G2 - Género	20	6	26
	% do Total	76,9%	23,1%	100,0%
Sem opinião	Contagem	5,6%	10,3%	6,3%
	Contagem Esperada	4,8%	1,4%	6,3%
	% em A1[A108]	101	26	127
	% em G2 - Género	79,5%	20,5%	100,0%
	% do Total	28,4%	44,8%	30,7%
Concordo	Contagem	24,4%	6,3%	30,7%
	Contagem Esperada	32	6	38
	% em A1[A108]	84,2%	15,8%	100,0%
	% em G2 - Género	9,0%	10,3%	9,2%
	% do Total	7,7%	1,4%	9,2%
Concordo totalmente	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	86,0%	14,0%	100,0%
	% em A1[A108]	100,0%	100,0%	100,0%
	% em G2 - Género	86,0%	14,0%	100,0%
	% do Total	42	5	47
<b>Total</b>	Contagem	89,4%	10,6%	100,0%
	Contagem Esperada	11,8%	8,6%	11,4%
	% em A1[A108]	10,1%	1,2%	11,4%
	% em G2 - Género	161	15	176
	% do Total	91,5%	8,5%	100,0%

<b>Crosstab: A1[A109] com G2 - Género</b>				
<b>A1[A109] - Quando estou com a família não consigo desligar-me mentalmente das atividades relacionadas com o meu trabalho.</b>		<b>G2 - Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	
<b>Discordo totalmente</b>	Contagem	38	4	42
	Contagem Esperada	90,5%	9,5%	100,0%
	% em A1[A109]	10,7%	6,9%	10,1%
	% em G2 - Género	9,2%	1,0%	10,1%
	% do Total	150	8	158
<b>Discordo</b>	Contagem	94,9%	5,1%	100,0%
	Contagem Esperada	42,1%	13,8%	38,2%
	% em A1[A109]	36,2%	1,9%	38,2%
	% em G2 - Género	24	10	34
	% do Total	70,6%	29,4%	100,0%
<b>Sem opinião</b>	Contagem	6,7%	17,2%	8,2%
	Contagem Esperada	5,8%	2,4%	8,2%
	% em A1[A109]	111	31	142
	% em G2 - Género	78,2%	21,8%	100,0%
	% do Total	31,2%	53,4%	34,3%
<b>Concordo</b>	Contagem	26,8%	7,5%	34,3%
	Contagem Esperada	33	5	38
	% em A1[A109]	86,8%	13,2%	100,0%
	% em G2 - Género	9,3%	8,6%	9,2%
	% do Total	8,0%	1,2%	9,2%
<b>Concordo totalmente</b>	Contagem	356	58	414
	Contagem Esperada	86,0%	14,0%	100,0%
	% em A1[A109]	100,0%	100,0%	100,0%
	% em G2 - Género	86,0%	14,0%	100,0%
	% do Total	38	4	42
<b>Total</b>	Contagem	90,5%	9,5%	100,0%
	Contagem Esperada	10,7%	6,9%	10,1%
	% em A1[A109]	9,2%	1,0%	10,1%
	% em G2 - Género	150	8	158
	% do Total	94,9%	5,1%	100,0%

## **Apêndice VI - Dendrograma**

# Dendrograma – Distância de Ward (Combinação de Cluster com a distância redimensionada)



## **Apêndice VII - Tabela de Clusters**

**Tabela de Clusters**

Cluster	1		2		3		4		5	
	<b>Elevado impacto dos facilitadores e dos obstáculos</b>		<b>Impacto médio dos obstáculos e inferior nos facilitadores</b>		<b>Impacto médio nos obstáculos e dos facilitadores</b>		<b>Impacto elevado dos obstáculos e baixo para os facilitadores</b>		<b>Elevado impacto dos facilitadores e baixo para os obstáculos</b>	
<b>N</b>	<b>120</b>		<b>37</b>		<b>146</b>		<b>20</b>		<b>91</b>	
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana
<b>F[100] - Impacto dos facilitadores</b>	4,35	4,00	1,73	2,00	3,23	3,00	1,55	2,00	4,12	4,00
<b>F[101] - Impacto dos obstáculos</b>	4,42	4,00	2,30	3,00	3,18	3,00	4,40	4,00	1,93	2,00
<b>Género</b>	<b>Percentagem</b>									
Feminino	27,8		9,6		35,4		4,8		22,5	
Masculino	36,2		5,2		34,5		5,2		19,0	
<b>Idade</b>	<b>Percentagem</b>									
18-29 anos	37,0		4,3		39,1		2,2		17,4	
30-39 anos	29,8		9,6		36,0		3,5		21,1	
40-49 anos	30,7		7,1		40,0		5,7		16,4	
50-59 anos	24,7		11,8		25,8		7,5		30,1	
60-69 anos	15,0		10,0		35,0		0,0		40,0	
70 + anos	0,0		100,0		0,0		0,0		0,0	
<b>Escolaridade</b>	<b>Percentagem</b>									
Sem escolaridade	0,0		100,0		0,0		0,0		0,0	
1.º ciclo	25,0		0,0		50,0		0,0		25,0	
2.º ciclo	0,0		33,3		0,0		0,0		66,7	
3.º ciclo	7,1		28,6		35,7		0,0		28,6	
Ensino Secundário	10,2		20,4		49,0		0,0		20,4	
Ensino Secundário Profissional	19,0		0,0		57,1		0,0		23,8	
Ensino pós-secundário	30,0		20,0		10,0		0,0		40,0	
Licenciatura	30,0		5,8		34,5		7,2		22,4	
Mestrado	45,6		3,8		30,4		3,8		16,5	
Doutoramento	33,3		22,2		11,1		11,1		22,2	
<b>Região</b>	<b>Percentagem</b>									
Alentejo	33,3		13,3		20,0		13,3		20,0	
Algarve	23,9		10,9		39,1		6,5		19,6	
A. M. de Lisboa	37,5		2,9		37,5		4,8		17,3	
Centro	20,0		15,0		37,5		2,5		25,0	
Norte	32,4		7,9		33,8		5,8		20,1	
Região Autónoma da Madeira	12,5		16,7		33,3		0,0		37,5	
Região Autónoma dos Açores	16,7		0,0		16,7		0,0		66,7	
<b>Agregado Familiar</b>	<b>Percentagem</b>									
1	24,5		11,3		32,1		3,8		28,3	
2	25,2		10,7		33,0		6,8		24,3	
3	29,3		8,4		37,6		4,5		20,3	

4	30,4	5,4	39,1	4,3	20,7
5 ou mais	42,4	12,1	27,3	3,0	15,2
<b>Descendentes a cargo</b>	<b>Percentagem</b>				
0	31,5	9,4	31,5	3,4	24,2
1	22,1	10,3	40,7	6,9	20,0
2	33,3	5,4	33,3	3,2	24,7
3	36,4	9,1	36,4	9,1	9,1
4	40,0	20,0	20,0	0,0	20,0
<b>Ascendentes a cargo</b>	<b>Percentagem</b>				
0	29,0	7,7	35,8	4,2	23,2
1	24,5	10,2	40,8	6,1	18,4
2	37,5	12,5	30,0	5,0	15,0
3	15,4	15,4	23,1	15,4	30,8
4	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5 ou mais	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
<b>Há quantos anos trabalha?</b>	<b>Percentagem</b>				
Menos de 1 ano	37,8	6,7	37,8	2,2	15,6
1 a 5 anos	36,6	7,3	30,5	2,4	23,2
6 a 10 anos	23,3	8,1	44,2	5,8	18,6
11 a 20 anos	28,9	10,5	33,3	7,9	19,3
21 a 30 anos	23,1	9,2	35,4	3,1	29,2
31 a 40 anos	25,0	10,0	20,0	5,0	40,0
41 ou mais anos	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
<b>Vínculo/Contrato de trabalho</b>	<b>Percentagem</b>				
Contrato sem termo	28,3	9,0	34,7	4,7	23,3
Contrato a termo (certo ou incerto)	32,9	9,4	38,8	3,5	15,3
Contrato de prestação de serviços	16,7	16,7	25,0	16,7	25,0
Acordo de trabalho cooperativo	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Outro	33,3	0,0	26,7	6,7	33,3
<b>Modalidade de horário</b>	<b>Percentagem</b>				
Horário flexível	35,6	3,4	32,2	1,1	27,6
Horário rígido	28,6	6,9	38,7	7,4	18,4
Horário desfasado	40,0	13,3	33,3	6,7	6,7
Horário por turnos	17,2	34,5	34,5	0,0	13,8
Jornada contínua	18,8	18,8	37,5	0,0	25,0
Meia jornada	22,2	0,0	55,6	0,0	22,2
Isenção de horário	27,3	9,1	24,2	6,1	33,3
<b>Tipo de organização</b>	<b>Percentagem</b>				
Associação com fins altruísticos	20,8	12,5	33,3	0,0	33,3
Associação mutualista	25,7	11,4	40,0	0,0	22,9
Cooperativa	25,8	9,7	35,5	1,6	27,4
Fundação	41,7	13,9	16,7	13,9	13,9
IPSS	32,3	6,5	34,2	5,8	21,3
Misericórdia	26,0	10,4	35,1	5,2	23,4
Outro	20,0	4,0	64,0	4,0	8,0
<b>Atividade/Objeto social</b>	<b>Percentagem</b>				

Agrícola, produção operária, artesanato e pesca	0,0	40,0	40,0	0,0	20,0
Atividades de intervenção cívica, jurídica, política e internacional	60,0	0,0	20,0	20,0	0,0
Atividades de proteção ambiental e bem-estar animal	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0
Comércio, consumo e comercialização	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0
Crédito	28,6	14,3	42,9	0,0	14,3
Cultura, comunicação e atividades de recreio/desporto	0,0	22,2	66,7	11,1	0,0
Desenvolvimento comunitário e comércio e habitação	20,0	40,0	0,0	0,0	40,0
Educação	31,0	11,9	35,7	9,5	11,9
Filantropia e promoção do voluntariado	25,0	0,0	0,0	0,0	75,0
Religião	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Saúde	41,1	1,8	32,1	5,4	19,6
Serviços profissionais, científicos e administrativos	22,2	11,1	22,2	11,1	33,3
Serviços sociais, ação social e solidariedade social	26,4	8,9	37,4	3,8	23,4
Outro	43,3	6,7	26,7	0,0	23,3
<b>Dimensão da organização</b>	<b>Percentagem</b>				
3 a 10 trabalhadores/as	27,3	6,8	25,0	6,8	34,1
11 a 50 trabalhadores/as	26,9	11,7	35,9	6,9	18,6
51 a 250 trabalhadores/as	26,7	5,3	40,0	2,0	26,0
251 ou mais trabalhadores/as	38,7	12,0	30,7	5,3	13,3



**Anexo I - Parecer do Encarregado de Proteção de Dados-IPP**

## Parecer

<b>Número:</b>	2022/10
<b>Objeto:</b>	Inquérito <b>A Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social – diferenças de género</b> de Sofia Antunes no âmbito de dissertação de Mestrado
<b>Elaborado por:</b>	Jorge Pinto Leite
<b>Função:</b>	DPO P.PORTO
<b>Data de conclusão:</b>	<b>12-05-2022</b>
<b>Conclusão:</b>	<b>Favorável</b>

A aluna Sofia Antunes, estudante de Mestrado no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP) solicitou parecer de conformidade com o Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD), UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril, de um inquérito com o título **A Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social – diferenças de género** desenvolvido no âmbito de um projeto de investigação inserido na sua dissertação, com orientação da Professora Doutora Deolinda Meira e Professora Doutora Conceição Castro. O parecer, com número 2022/9, foi enviado a 11 de maio com recomendação de alterações. Foi por consequência solicitado (**Anexo I**) novo parecer após execução das alterações indicadas, encontrando-se a nova configuração do inquérito no **Anexo II**.

No que concerne ao inquérito propriamente dito e atendendo que as respostas são fechadas, quer na versão inicial do inquérito quer na atual não há nenhuma questão que solicite dados pessoais segundo a definição do Art.º 4.º alínea 1) do RGPD, o que assegura a não possibilidade da identificação direta do titular dos dados. Já relativamente à identificação indireta prevista no mesmo Art.º e alínea, a granularidade da caracterização do GRUPO G – PERFIL PESSOAL mitiga ou impossibilita a identificação por esta via.

As inconformidades detetadas na versão inicial do questionário limitavam-se à possibilidade de o titular dos dados guardar um inquérito inacabado para retomar o seu preenchimento posteriormente. Apenas neste caso era obrigatória a identificação do titular dos dados (ainda que fosse sugerido o uso de um pseudónimo a caixa do formulário continha o título **Nome**) e, opcionalmente, um endereço de correio eletrónico para que fosse enviada uma mensagem com os detalhes. Além destes dois casos, não era o titular dos dados informado do prazo de tratamento ou o critério para o estabelecer nem de quem teria acesso aos dados.

Na versão atual do inquérito todos estes problemas estão sanados ou perdem o sentido. endereço de correio eletrónico do titular dos dados já não existe. E sendo os inquéritos anónimos (tendo em mente o disposto no parecer 1/2008 de 4 de abril de 2008 do grupo de trabalho do Artigo 29 (WP148) que define o endereço *Internet Protocol* (IP) como um dado pseudonimizado e por inerência não pessoal), as outras inconformidades desaparecem; todavia, registo com agrado que a introdução ao inquérito passou a conter quer a informação de quem terá acesso aos dados quer do prazo de tratamento dos inquéritos inacabados.

Os requisitos elencados nos Art.º 6.º n.º 1, 13.º, 14.º n.º 1/a,b,c, 14.º n.º 2, 15.º e seguintes estão contemplados no inquérito. Finalmente, os *cookies* associados ao inquérito restringem-se aos necessários para a sessão, esgotando após o seu término.

Face ao exposto o parecer é **favorável**.

**Anexo II - Solicitação de Adaptação de Perguntas para Inquérito por  
Questionário**

## Solicitação de Uso de Inquérito da Dissertação - VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR: PADRÕES DE CONFLITO E FACILITAÇÃO NA GESTÃO DE MÚLTIPLOS PAPÉIS

3 mensagens

---

**Sofia Antunes**

31 de janeiro de 2022 às 16:09

Para:

Exma. Doutora Marisa Matias

Eu, Sofia Santos Antunes, aluna do mestrado em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, encontro-me a elaborar a Dissertação de Mestrado com o título "*Conciliação da Vida Profissional e Familiar na Economia Social - diferenças de género*", sob a orientação das professoras Doutoras Deolinda Meira e Conceição Castro da mesma instituição.

Neste estudo pretendo identificar as diferenças de género quanto aos obstáculos e facilitadores na conciliação da vida profissional e familiar no trabalho das organizações da economia social, com a aplicação de uma metodologia quantitativa pelo uso de um inquérito por questionário.

Para tal, venho por este meio solicitar a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> o consentimento para a adaptação de algumas perguntas dos grupos (Influência recíproca da atividade profissional e vida familiar; Profissão; Divisão de Tarefas) do Anexo 4 da sua Dissertação de Mestrado Intitulada "*Vida Profissional e Familiar: Padrões de Conflito e Facilitação na Gestão de Múltiplos Papéis*".

De referir que me encontro ao dispor para mais informações.

Com os melhores cumprimentos, agradeço toda a atenção dispensada,  
Sofia Antunes

---

**Marisa Matias**

9 de fevereiro de 2022 às 14:34

Para: Sofia Antunes

Cara Sofia

Um dos instrumentos que refere relativamente às interferências trabalho-família é uma adaptação do instrumento usado por Grzywacz e colaboradores e os restantes foram desenvolvidos no âmbito do projeto Famwork. Isto significa que a autoria dos instrumentos não é minha, somente a utilização dos mesmos na versão portuguesa. Da minha parte poderá usar e adaptar os itens referindo a sua fonte (nomeadamente o projeto FAMWORK). Poderá consultar no anexo o relatório final do projeto que poderá auxiliar para referenciar.

Votos de bom trabalho,

Marisa Matias