ESE POLITÉCNICO DO PORTO

Diagnóstico e implementação da Igualdade de Género na Escola Superior de Educação

Estudo 2

Representações de colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP sobre o processo de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o papel da Organização neste âmbito

Projeto

Diagnóstico e Implementação da Igualdade de Género na Escola Superior de Educação, do Instituto Politécnico do Porto

Coordenadora do Projeto

Carla Serrão

Assessora técnico-pedagógica

Teresa Martins

Colaboradoras e colaborador

Márcia Cardoso, Sara Botelho e Rui Moreira

Análise de Conteúdo: Vanda Beja

(Texto de acordo com o novo acordo ortográfico)

Porto

Setembro de 2012

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros

POPH QUALIFICAR É CRESCER.

QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013

Governo da República Portuguesa

UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

ÍNDICE

Índice....1

Introdução 3

MÉTODO 3

Participantes.... 3
Aspetos teóricos e metodológicos associados à investigação de tipo qualitativo 8
Técnica de Grupos Focais 9
Procedimentos 12

Recolha de dados 12

Análise dos dados 14

RESULTADOS....17

Representações gerais sobre a relação entre vida profissional, familiar e pessoal e sobre o que é uma boa conciliação destas. 17
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal do/a próprio/a.... 21

Avaliação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal do/a próprio/a 21

Dificuldades na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal 22

Estratégias usadas na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal 28

Obstáculos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal 39

Facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal 48

Conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal 51

Representações sobre conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal 51

Estratégias de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago 58

Dificuldades relacionadas com conjugalidade e trabalho não pago na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal 67

A ESE.IPP e a conciliação vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras 70

Representações/aspetos positivos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras 71

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras 74

Fatores que influenciam a atuação atual da ESE.IPP ao nível da conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras90

Sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as da ESE.IPP 92

Outros Temas 101

DISCUSSÃO 102

Referências Bibliográficas: 114

ANEXOS 115

Transcrição do Grupo Focal n.º 1 5

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

INTRODUÇÃO

O presente estudo incide sobre as representações que os colaboradores e as colaboradoras da Escola Superior de Educação (ESE) do Instituo Politécnico do Porto (IPP) têm sobre o processo de conciliação entre vida profissional e familiar e vida pessoal, tendo como objetivo compreender:

1)os significados e opiniões dos/as participantes sobre a temática da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;

2)as estratégias que desencadeiam e as dificuldades que sentem os/as participantes ao nível da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;

3)o papel da ESE.IPP na facilitação de processos de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras;

4)as opiniões dos/as participantes sobre a preocupação da ESSE.IPP no que diz respeito ao apoio nos processos de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal do seu pessoal docente e não docente.

Trata-se de um estudo de caráter qualitativo, descritivo e exploratório, com base no qual se pretende criar um referencial de boas práticas organizacionais com vista à promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

MÉTODO

Participantes

O estudo contou com a participação de 26 colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP que foram selecionados/as por conveniência e recrutados/as pela equipa do Projeto Diagnóstico e Implementação da Igualdade de Género da ESE. Trata-se de uma amostra não-aleatória e, portanto, não representativa da população em estudo. No sentido de se aceder à maior variabilidade de experiências possível, procurou-se recrutar participantes de ambos os sexos, de idades variáveis, com diferentes tipos de função na ESE (não docentes e docentes), e no caso do pessoal docente pertencentes a várias Unidades Técnico-científicas (UTC) e em situações conjugais/familiares diversificadas (em situação de conjugalidade com filhos/as, em

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

situação de não conjugalidade com filhos/as, em situação de conjugalidade sem filhos/as, em situação de não conjugalidade sem filhos/as). No que respeita aos/às participantes com filhos/as, foram incluídos/as apenas colaboradores e colaboradoras com, pelo menos, um/a filho/a de 12 ou menos anos de idade. Este critério de inclusão de participantes na amostra deveu-se ao facto de os/as filhos/as até esta idade terem um menor grau de autonomia em relação aos pais, constituindo, portanto, um fator relevante no processo de conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal.

Trata-se de uma amostra maioritariamente feminina (Figura 1), com um idade média de 39 anos, composta por participantes entre os 28 e os 55 anos, predominando o escalão dos 31 aos 40 (Figura 2). A maioria tinha concluído o ensino superior (licenciatura, mestrado ou doutoramento), havendo um participante e uma participante com o ensino secundário, outra com o 11.º ano, outra ainda com o 9.º ano e, por fim, um participante e uma participante com o 6.º ano de escolaridade (Figura 3). Entre o pessoal não docente (Figura 4), contam-se três assistentes operacionais, cinco assistentes técnicos/as, duas técnicas superiores e uma coordenadora técnica. No que diz respeito ao pessoal docente (Figura 4), oito eram assistentes ou equiparados/as a assistentes, seis adjuntos/as e uma professora coordenadora sem agregação. Dos/as 15 docentes, sete exerciam apenas docência e oito acumulavam outros cargos na ESE.IPP.

Figura 1: Distribuição dos/as participantes por sexo

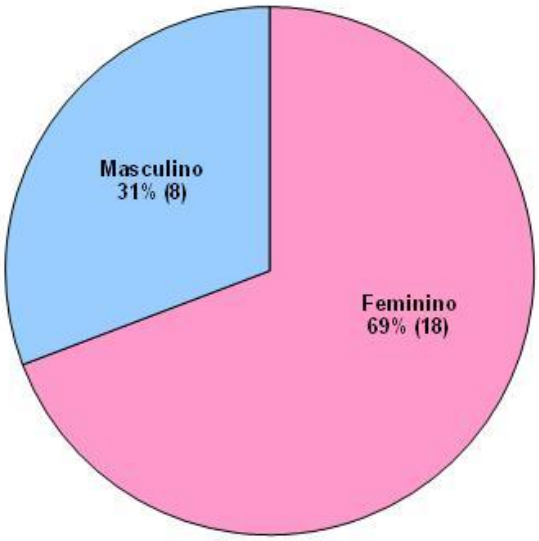
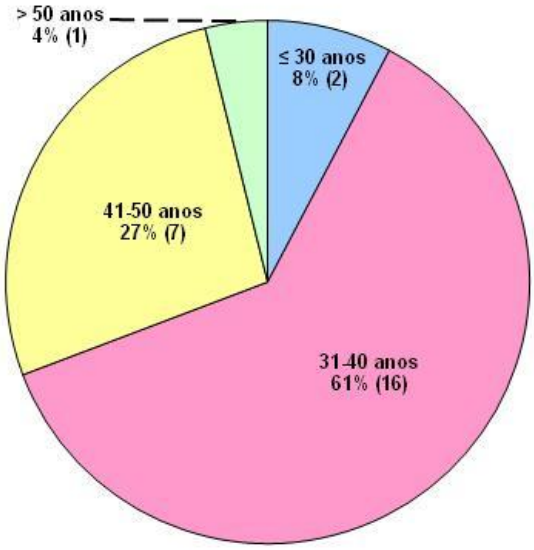


Figura 2: Distribuição dos/as participantes por escalão etário



CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 3: Distribuição dos/as participantes por nível de escolaridade

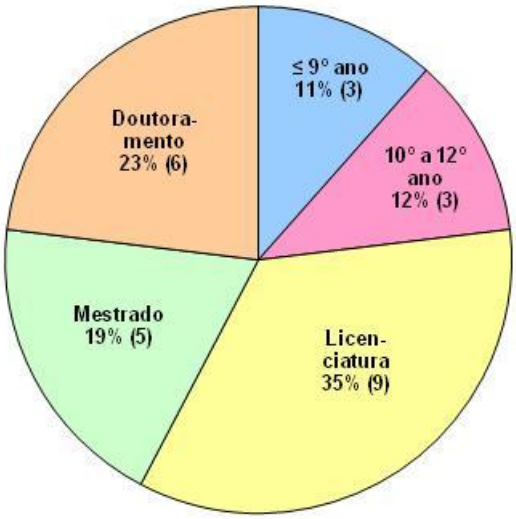
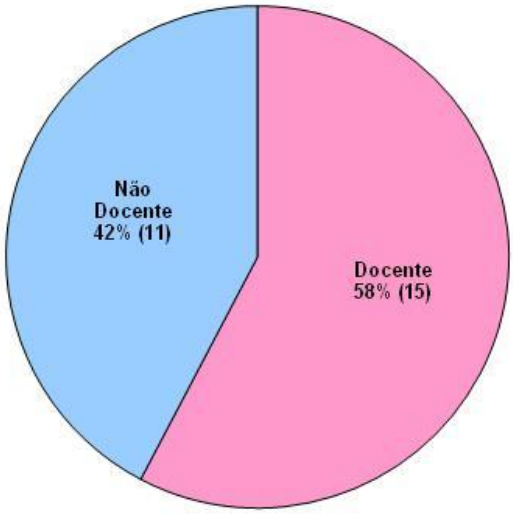


Figura 4: Distribuição dos/as participantes por tipo de função desempenhada na ESE



Quase metade da amostra estava em processo formativo, sendo oito destes/as participantes docentes e quatro não docentes (Figura 5). Entre os/as que se encontravam em processo formativo, uma frequentava uma licenciatura, uma participante e um participante uma pós-graduação, três mestrado e seis doutoramento, sendo estes/as últimos/as todos/as docentes.

Figura 5: Distribuição dos/as participantes por frequência de formação de longa duração

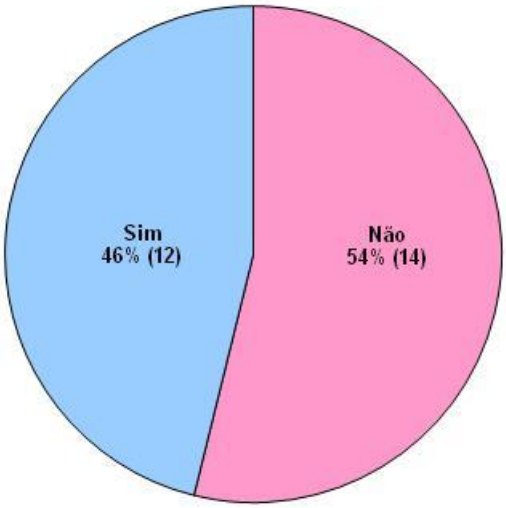
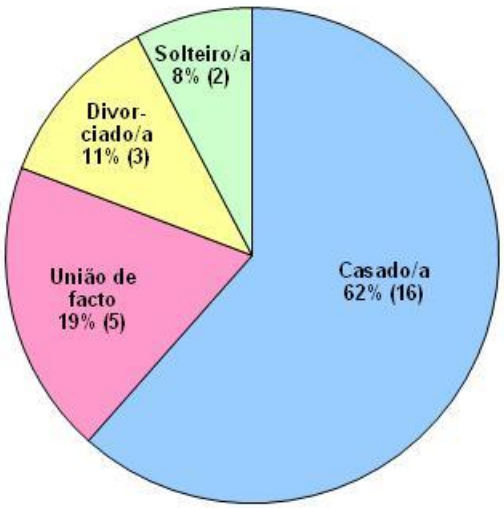


Figura 6: Distribuição dos/as participantes por estado civil



CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 7: Distribuição dos/as participantes por número de filhos/as

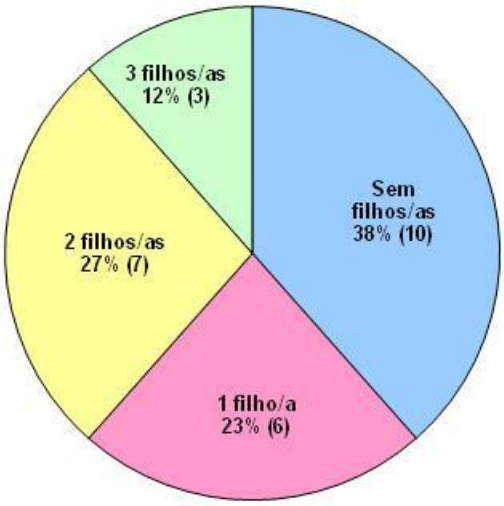
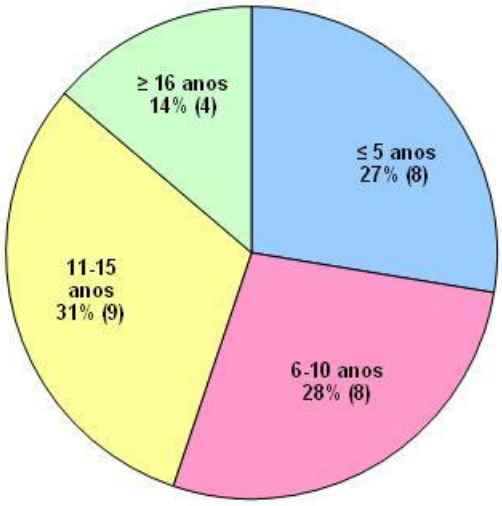


Figura 8: Distribuição dos/as participantes por escalão etário dos/as filhos/as



No que se refere ao estado civil, a grande maioria dos/as participantes era casado/a ou vivia em união de facto, havendo três divorciadas e dois solteiros (Figura 6). Apenas 38% não tinha filhos/as (Figura 7), sendo o número médio de filhos/as 1,1. Todos/as os/as participantes com filhos/as tinham, pelo menos, um/uma com 12 ou menos anos de idade, predominando os/as filhos/as com dez ou menos anos de idade (Figura 8). Mais de metade da amostra vivia com o/a cônjuge e os/as filhos/as, 27% apenas com o/a cônjuge (sem filhos/as), duas participantes só com os/as filhos/as (ambas divorciadas) e três sozinhos/as (dois solteiros e uma divorciada, todos sem filhos/as) (Figura 9). A maioria eram casais de dupla carreira, havendo apenas três participantes com cônjuges profissionalmente não ativos/as e um participante e uma participante que não deram informação neste âmbito (Figura 10).

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 9: Distribuição dos/as participantes por tipo de agregado familiar

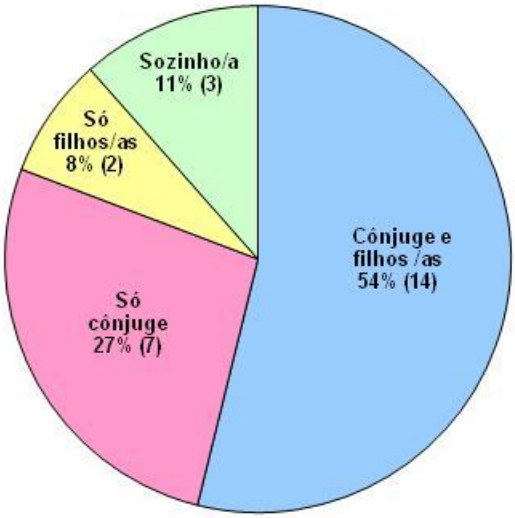
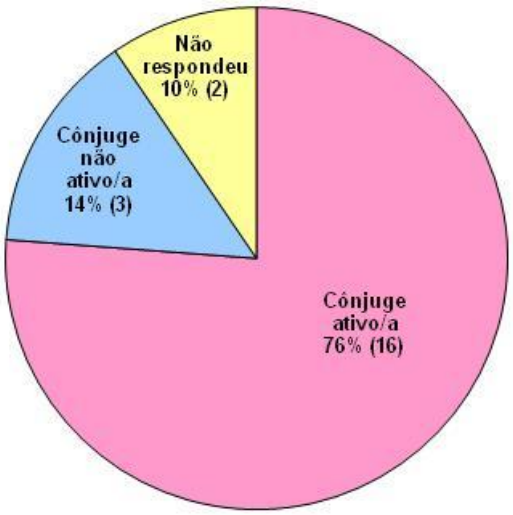


Figura 10: Distribuição dos/as participantes por atividade profissional do/a cônjuge



A maioria da amostra recorria a figuras de apoio social, sobretudo, formais (Figuras 11 e 12), sendo que todos/as os/as participantes que o faziam tinham filhos/as com exceção de uma que recorria apenas a figuras não formais, em particular, familiares e amigos/as. Entre os/as participantes que recorriam a figuras de apoio social formais, dez referiram escolas ou colégios, seis berçários, creches, infantários ou pré-escolas, uma ama e quatro empregadas domésticas. Entre os/as participantes que recorriam a figuras de apoio social não formais, oito referiram pais/sogros/as, duas amigos/as, uma padrinhos dos/as filhos/as e outros/as familiares não especificados/as.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 11: Distribuição dos/as participantes por recurso a figuras de apoio social

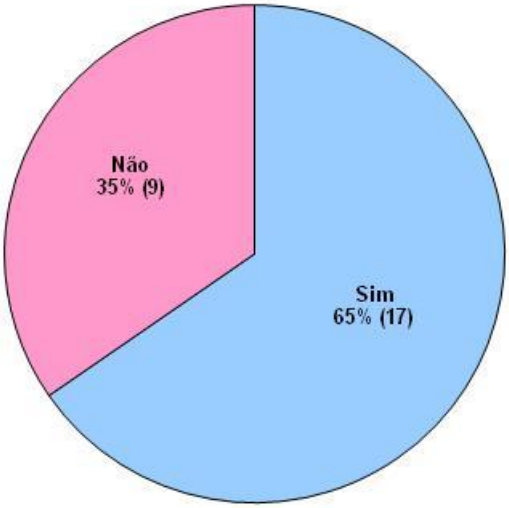
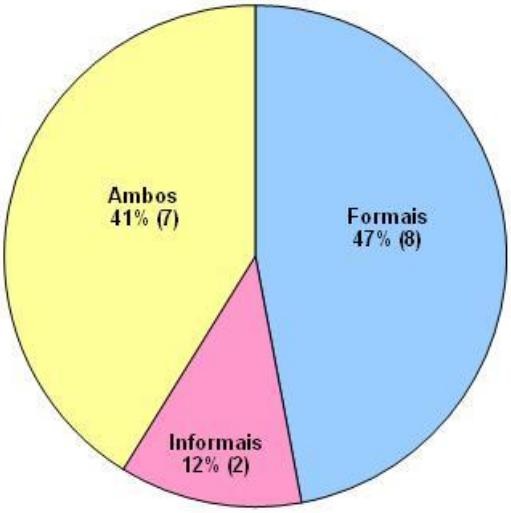


Figura 12: Distribuição dos/as participantes por tipo de figuras de apoio social



Aspetos teóricos e metodológicos associados à investigação de tipo qualitativo

Este estudo está alicerçado numa metodologia de tipo qualitativo. A investigação qualitativa distingue-se pela natureza dos resultados que obtêm e pode centrar-se nas experiências pessoais, nos comportamentos, nas emoções e nos sentimentos do indivíduo relativamente a determinado fenómeno ou problema (Strauss & Corbin, 1998).

A opção por este tipo de investigação deveu-se fundamentalmente a um conjunto de elementos, entre outros (Snape & Spencer, 2003): ao facto de recorrer a amostras de pequena dimensão que são propositadamente selecionadas com base num determinado conjunto de critérios; ao facto de oferecer uma compreensão em profundidade e interpretativa do mundo social dos/as participantes pela aprendizagem das suas circunstâncias materiais e sociais, experiências, perspetivas e histórias; ao facto de facilitar uma análise que permanece aberta a conceitos e ideias emergentes e que pode produzir a descrição e a classificação detalhadas da informação, a identificação de padrões de associação nos dados e/ou o desenvolvimento de tipologias e explicações; ao facto dos resultados deste tipo de investigação se focalizarem na interpretação do significado social do objeto de estudo através da "representação" do mundo social dos/as participantes na investigação.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Efetivamente a investigação qualitativa está, sobretudo, direcionada para a exploração de significados atribuídos a determinados fenómenos pelos indivíduos ou para o aprofundar da compreensão de realidades relativamente complexas para as quais se buscam explicações em profundidade.

Além disso, e como salientam Strauss e Corbin (1998), os estudos qualitativos justificam-se em situações em que se procura explorar os significados que os indivíduos atribuem a determinado fenómeno ou adquirir informação com mais profundidade sobre uma realidade ou um problema relativamente conhecido mas sobre o qual ainda há muito por compreender.

Este estudo empírico – que se debruça sobre a natureza da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e como a entidade empregadora interfere nesta conciliação – tem como objetivo explorar e descrever os significados e as interpretações que os/as participantes fazem dessa realidade particular.

Esta investigação assume uma natureza exploratória pois procura explorar e descrever as interpretações que os/as participantes fazem dos fatores que influenciam a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e procura perceber as dificuldades/constrangimentos sentidos nesta conciliação. Detém também uma natureza generativa na medida em que visa acrescentar algo novo ao conhecimento construído sobre estas temáticas, contribuir para o desenvolvimento das teorias existentes e delinear estratégias a aplicar que permitam lidar de forma eficaz com os problemas e as realidades identificados.

Técnica de Grupos Focais

Face à natureza descritiva e exploratória da investigação, optou-se por recorrer à técnica de grupos focais no sentido de recolher informação diversificada e detalhada sobre o fenómeno em estudo.

A escolha dos grupos focais como técnica de recolha de dados deve-se ao facto de se considerar ser este o instrumento que melhor permite compreender a realidade a estudar. De facto, o grupo focal, tal como outros tipos de técnicas usadas na investigação de natureza qualitativa, tem como missão "procurar sentido e a compreensão de complexos fenómenos sociais, onde o investigador utiliza uma estratégia indutiva de investigação, sendo o resultado amplamente descritivo" (Galego & Gomes, 2005, p. 177). Assim, são promovidas discussões em grupo, baseadas em assuntos fornecidos pelo/a investigador/a que assume um papel de facilitador/a, dando ênfase à interação grupal (Morgan, 1997).

Uma das vantagens deste tipo de técnica é o facto de poder ser utilizada como um método quasi-natural para analisar a origem das expetativas, crenças e opiniões sociais sobre um determinado tema. Além

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

disso, ao permitir que o próprio grupo questione as opiniões dos/as diferentes participantes, amplifica e desencadeia novos conteúdos, algo que no âmbito individual não aconteceria (Bedford & Burgess, 2001).

Morgan (1997) adverte para algumas questões aquando da utilização desta técnica, nomeadamente ao nível da composição do grupo, da homogeneidade e da redução do viés que a seleção dos/as participantes forçosamente comporta. Relativamente à seleção dos/as participantes, o autor previne que o/a investigador/a não deve estar demasiadamente preocupado/a com a formação de grupos representativos, defendendo que é preferível optar por grupos focais com alguma homogeneidade interna. Esta homogeneidade pode, segundo Morgan (1997), verificar-se a partir de uma variável prévia (e.g., pessoas com a mesma profissão) e não em termos de atitudes face a um determinado assunto já que, se todos/as os/as participantes partilharem opiniões idênticas relativamente a um tema, esse tópico irá gerar uma discussão vazia ou até improdutiva.

O autor foca outro cuidado, referindo-se à redução do viés que a escolha dos/as participantes comporta pois este existirá caso optemos por generalizar os dados recolhidos, tomando-os como representativos. Todavia, e como acrescenta, a escolha dificilmente é aleatória pois centra-se frequentemente na opção por participantes que "teoricamente" poderão proporcionar ao/à investigador/a mais dados sobre o assunto em estudo e que não se sentirão intimidados/as em partilhar as suas opiniões em contexto grupal.

Em suma, as preocupações subjacentes a estes grupos focais sustentaram-se na escuta das opiniões dos/as colaboradores da ESE.IPP relativamente à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e foi efetivamente uma técnica que se mostrou adequada na abordagem de temas sensíveis, como é o caso deste (e.g., Bedford & Burgess, 2001; Flick, 2002).

O grupo focal combina estrutura com flexibilidade e esta é uma das grandes vantagens de se utilizar este tipo de técnica. O/a moderador/a possui uma noção dos temas que pretende explorar e a entrevista focal é conduzida com o auxilio de um guião que inclui as questões ou os assuntos a serem abordados ao longo da entrevista grupal. O caráter interativo é outra das características desta técnica: o/a moderador/a propõe uma questão inicial sobre determinado tema e encoraja os/as participantes a explanarem os seus pontos de vista sobre o assunto. Frequentemente, a questão seguinte pode estar dependente da resposta dada pelos/as participantes à questão anterior. Portanto, os dados recolhidos durante a situação de entrevista grupal resultam da interação que se estabelece entre o/a moderador/a e os/as entrevistados/as.

Neste estudo as questões que encorpam o guião da entrevista focal foram elaboradas tendo por base: (1) a revisão da literatura realizada sobre o tema em investigação; (2) a ampla experiência dos/as

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

investigadores/as na subcultura académica da qual proveem os/as atuantes e do papel similar ao que assumem alguns/algumas dos/as participantes (i.e., serem docentes na ESE); (3) e pelo facto da equipa de investigação se encontrar num lugar privilegiado de ação no sentido de refletir sobre a necessidade iminente de mudança, mudanças entendidas ao nível das práticas institucionais e da própria reflexão sobre as estratégias que podem ser levadas a cabo no sentido da configuração de uma melhor conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

O guião utilizado está dividido em duas partes (Anexo 1). Na primeira parte recolhe-se informação de natureza biográfica e sociodemográfica sobre os/as participantes. A segunda parte refere-se às questões que são efetivamente utilizadas na realização da entrevista focal.

A questão introdutória centrou-se nos objetivos do estudo:

> *No âmbito do Projeto Diagnóstico e Implementação da Igualdade de Género na Escola Superior de Educação, pretendemos compreender o fenómeno da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e aprofundar a compreensão sobre os fatores que interferem nesta conciliação de forma a serem traçadas estratégias institucionais para facilitar esta conciliação.*

A partir desta nota preambular, realizou-se a primeira questão com vista à compreensão dos significados e opiniões que os sujeitos têm sobre o conceito de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal:

- *De que falamos quando abordamos a temática da conciliação vida familiar e vida profissional?*

Seguiam-se outras quatro questões no decurso da discussão focal:

- *Como avalia a conciliação que faz entre a sua vida familiar e a vida profissional? A que estratégias recorre para facilitar a conciliação? Quais os constrangimentos que dificultam a conciliação?*
- *Qual o papel da ESE.IPP na conciliação entre vida familiar e vida profissional?*
- *Como pode a Escola contribuir para facilitar a conciliação vida familiar e vida profissional?*
- *No seu ponto de vista a ESE.IPP, enquanto entidade empregadora, preocupa-se com a forma como os/as seus/suas funcionários/as conciliam a vida profissional e a vida familiar?*

O guião concebido para este estudo foi utilizado de forma bastante flexível, tendo como objetivo permitir que as questões fossem abordadas numa ordem não predefinida tendo em conta o interesse dos próprios sujeitos e o decorrer da entrevista focal.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

As variáveis centrais e decisivas na escolha dos/as participantes do estudo foram a idade, a situação familiar (com relevância para a existência ou não de filhos/as) e a categoria profissional (pessoal docente e pessoal não docente).

Os/as participantes deste estudo foram subdivididos em dois subgrupos – pessoal docente e não docente, e em duas categorias distintas: Mulheres e homens com filhos/as com 12 ou menos de idade; Mulheres e homens a virem sozinhas/os ou em situação de conjugalidade, sem filhos/as.

A divisão dos grupos por pessoal docente e não docente deveu-se ao facto das atividades, funções e responsabilidades inerentes a cada um dos papéis ser de caráter muito distinto.

Utilizou-se no âmbito deste estudo uma amostra não probabilística no que se refere à seleção dos/as participantes e os sujeitos foram deliberadamente escolhidos pelo facto de possuírem determinado conjunto de características que se consideram relevantes para o objetivo do estudo (Miles & Huberman, 1994; Ruquoy, 1997).

Neste estudo, existiu a preocupação de conseguir uma amostra estratificada (Ritchie et al., 2003) ou por quotas (Miles & Huberman, 1994) e o critério que presidiu à seleção dos indivíduos que compõem os vários grupos foi o de que apresentassem alguma variação relativamente ao fenómeno em estudo, ao mesmo tempo que se procurou garantir que cada subgrupo era relativamente homogéneo entre si em termos das principais características sociodemográficas (sexo, idade e situação familiar, particularmente relativamente à existência de filhos/as). Isto foi feito com o objetivo de permitir depois uma investigação comparativa entre os distintos subgrupos do estudo.

Procedimentos

Recolha de dados

A recolha de dados teve lugar em Dezembro de 2011 e envolveu a realização de quatro grupos focais com três a nove elementos cada, a saber:

→ Grupo 1 (G1): realizada entre as 9h30 e as 11h30 de 5 de dezembro de 2011, contou com oito participantes (dois homens e seis mulheres entre os 29 e os 48 anos de idade), todos não docentes em situação de conjugalidade ou não conjugalidade e com, pelo menos, um/a filho/a de 12 ou menos anos de idade;

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ Grupo 2 (G2): realizada entre as 11h30 e as 13h00 de 5 de dezembro de 2011, contou com três participantes (um homem e duas mulheres entre os 33 e os 39 anos de idade) todos não docentes em situação de conjugalidade ou não conjugalidade e sem filhos/as;

→ Grupo 3 (G3): realizada entre as 11h30 e as 13h00 de 16 de dezembro de 2011, contou com sete participantes (dois homens e cinco mulheres entre os 28 e os 48 anos de idade) todos/as docentes em situação de conjugalidade ou não conjugalidade e sem filhos/as;

→ Grupo 4 (G4): realizada entre as 10h00 e as 11h30 de 19 de dezembro de 2011, contou com oito participantes (três homens e cinco mulheres entre os 36 e os 55 anos de idade) todos/as docentes em situação de conjugalidade ou não conjugalidade e com, pelo menos, um/a filho/a de 12 ou menos anos de idade.

Os grupos focais foram constituídos e realizados na Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto.

Foram tidos em conta os aspetos contextuais que rodeiam o grupo focal, dando-se atenção, por exemplo, ao espaço onde este foi efetuado, proporcionando-se um certo isolamento de forma a evitar interrupções. Neste sentido, foram realizados num sala de reuniões com os/as participantes dispostos em círculo.

A partir de uma lista completa do pessoal docente e não docente facultada pelo Gabinete de Pessoal e Recursos Humanos da ESE.IPP, foi possível aceder aos/às participantes do estudo. A lista incluía informação relativa a estado civil, idade e número de filhos. A partir daí, foi feita a seleção dos indivíduos que foram contactados verbalmente. Nessa conversa verbal foi explicado, genericamente, o tema do estudo e o objetivo da investigação e foram dadas garantias quanto ao anonimato e à confidencialidade da entrevista focal. Ao contrário do que geralmente se passa em quase todos os estudos, o acesso aos/às participantes foi facilitado uma vez que os/as investigadores/as participavam desta subcultura.

Em síntese, o que se pretende com um estudo qualitativo é a obtenção de informação em profundidade e não há uma preocupação com a amplitude da amostra em termos de dimensão. Este estudo centra-se, mais detalhadamente, em dois grupos específicos de indivíduos: o pessoal docente e não docente com e sem filhos/as.

Cada discussão foi iniciada por uma breve introdução em que eram apresentados os objetivos da atividade, como já foi referenciado, e onde era mais uma vez assegurada a confidencialidade e solicitada a gravação em suporte áudio da discussão. Neste sentido, as entrevistas focais foram gravadas, tendo-se posteriormente procedido à sua transcrição integral por se considerar que essa seria uma tarefa

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

indispensável para uma análise mais aprofundada da informação recolhida (Kvale, 1996). A sua duração oscilou entre 90 e 120 minutos.

Análise dos dados

As entrevistas foram transcritas na íntegra (Anexo 2) com exceção dos nomes dos/as participantes, respetivos familiares e outros dados que os/as pudessem identificar que foram alterados ou omitidos no sentido de assegurar o anonimato sem com isso se comprometer o significado do conteúdo das entrevistas. Utilizou-se a análise de conteúdo como instrumento de exploração e tratamento do material, seguindo-se as recomendações de Bardin (1979), Krippendorff (1980) e Vala (1999).

A transcrição das entrevistas realizadas constituiu o corpus de análise. Através de uma leitura flutuante do material, obteve-se um primeiro plano de categorias que emergiram do corpus de análise. Utilizou-se, portanto, um processo de definição de categorias e subcategorias *a posteriori*, ajustando-se e criando-se categorias e subcategorias à medida que se ia fazendo a codificação. Com vista à garantia da fidelidade da análise, um mesmo analista codificou todas as entrevistas em ocasiões diferentes – critério da estabilidade. Apesar de o material não ter sido codificado por diferentes analistas – critério da reprodutibilidade, a grelha de análise final e a codificação de alguns trechos foram analisadas e discutidas entre duas analistas. Como Unidade de Registo (UR), definiu-se a frase, tendo-se, porém, segmentado frases que remetiam para mais do que uma categoria ou subcategoria. A Unidade de Contexto utilizada foi o parágrafo e a de enumeração, a frequência. Durante a codificação, foram respeitados os critérios de exaustividade e de exclusividade, ou seja, todo o material foi codificado e cada UR foi inserida apenas numa categoria ou subcategoria. A codificação integral das entrevistas apresenta-se em anexo (Anexo 3, apenas em formato digital visto que a grande dimensão da análise e a formatação do material não permite a sua impressão).

As 66 categorias e 163 subcategorias utilizadas na análise são apresentadas e definidas no Anexo 4. No sentido de facilitar a compreensão do material analisado, as categorias e subcategorias foram organizadas em temas e subtemas, também descritos no Anexo 5.

O primeiro tema reúne o material relativo a representações gerais sobre o que é e o que deve ser a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, ou seja, não inclui conteúdos relativos às experiências dos/as participantes mas àquilo que eles/as consideram que é, em abstrato, ou deve ser o processo de conciliação. Este tema não inclui qualquer subtema e é composto por 2 categorias e 10 subcategorias.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

O segundo tema incide sobre a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal do/a próprio/a, isto é, sobre as experiências dos/as participantes neste âmbito, e inclui os seguintes subtemas: avaliação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal do/a próprio/a (quatro categorias, não tendo subcategorias); dificuldades sentidas neste âmbito (11 categorias e cinco subcategorias); estratégias usadas ao nível da conciliação (sete categorias e 26 subcategorias); obstáculos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (cinco categorias e 19 subcategorias); facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (três categorias e dez subcategorias).

O tema seguinte remete para as questões de conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e engloba três subtemas: representações a este nível (duas categorias e 12 subcategorias); estratégias usadas neste âmbito (quatro categorias e 22 subcategorias); e dificuldades sentidas nestas questões (duas categorias e sete subcategorias).

Num quarto tema reuniram-se os dados sobre o papel da ESE.IPP na conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras. Este tema inclui quatro subtemas: representações/aspetos positivos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras (nove categorias, não tendo subcategorias); representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras (seis categorias e 29 subcategorias); fatores que influenciam a atuação atual da ESE.IPP neste âmbito (uma categoria e cinco subcategorias); sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras da ESE.IPP (cinco categorias e 18 subcategorias).

Todo o material que não remete para aspetos relacionados com a temática da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é apresentado no quinto e último tema (cinco categorias, não tendo subcategorias).

Além da análise temática que permitiu identificar e explorar o conteúdo/significado dos dados, realizou-se uma análise frequencial. Face à natureza descritiva e exploratória da investigação, a análise temática assume maior importância do que a frequencial que funciona apenas como um indicador do peso de uns conteúdos em relação a outros. A análise frequencial contempla, quer o número total de ocorrências de uma categoria ou subcategoria (i.e., o número total de URs codificadas nessa categoria ou subcategoria no conjunto de todas as entrevistas), quer o número de participantes com URs codificadas numa categoria ou subcategoria. A comparação destes dois indicadores permite distinguir os conteúdos referidos repetidamente pelos mesmos participantes e, portanto, muito frequentes no geral, dos conteúdos que,

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

podendo surgir em menor número no conjunto da amostra, foram abordados por um maior número de participantes.

RESULTADOS

Representações gerais sobre a relação entre vida profissional, familiar e pessoal e sobre o que é uma boa conciliação destas.

A maioria das URs patentes no primeiro tema (referente às representações gerais sobre a relação entre vida profissional, familiar e pessoal e sobre o que é uma boa conciliação destas) surgiu no início dos grupos focais, perante a questão de abertura da discussão *"De que falamos quando abordamos a temática da conciliação vida familiar e vida profissional?"*. Tratam-se, portanto, de URs em que os/as participantes não se referem às suas próprias experiências mas ao que consideram ser, no abstrato, a relação vida profissional, familiar e pessoal e uma boa conciliação destas. Comparativamente com os temas seguintes, é um tema com poucas URs (155), tendo sido referido por 22 participantes. Relativamente à distribuição das URs por grupo focal, verifica-se que o G1 reuniu 33 URs, o G2 10 URs e o G3 e G4 24 URs cada.

No que respeita à relação entre vida profissional e vida familiar e pessoal, os/as participantes expressaram as seguintes representações:

→ são realidades independentes, separáveis ou que não se devem "misturar" (sic.);

→ são realidades necessária, inevitável ou "naturalmente" (sic.) interligadas;

→ são realidades a serem "conjugadas/conciliadas/equilibradas/geridas/relacionadas da melhor forma possível" (sic.);

→ são realidades que envolvem uma gestão, quer do "tempo físico" (sic.) (i.e., do tempo real, do tempo que está de facto disponível), quer do "tempo psicológico" (sic.) (i.e., da "disponibilidade mental" (sic.) de que se dispõe para uma e/ou outra vertente).

As Figuras 13 e 14 apresentam a distribuição frequencial das URs referentes a esta categoria e respetivas subcategorias e revelam que esta categoria foi pouco abordada pela amostra (21 URs referidas por nove participantes). A maioria dos/as participantes com URs desta categoria referiu apenas que a vida profissional e a vida familiar e pessoal eram realidades a gerir/conciliar da melhor forma possível sem fazerem referência a uma lógica mais na linha da segmentação (i.e., realidades independentes ou separáveis) ou a uma lógica de realidades interligadas. Um participante e uma participante (3 URs no total) percecionavam estas duas dimensões como realidades independentes ou separáveis e uma outra participante (6 URs) achava que eram realidades necessárias, inevitável ou "naturalmente" (sic.) interligadas. Houve ainda um participante (3 URs) que afirmou que a vida profissional e a vida familiar e

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

pessoal envolvem ambas uma gestão do "tempo físico" (sic.) (i.e., do tempo real, do tempo que está de facto disponível) e do "tempo psicológico" (sic.) (i.e., da "disponibilidade mental" (sic.) de que se dispõe para uma e/ou outra vertente).

Figura 13: "Relação entre vida profissional, familiar e pessoal" – Número total de URs de cada subcategoria

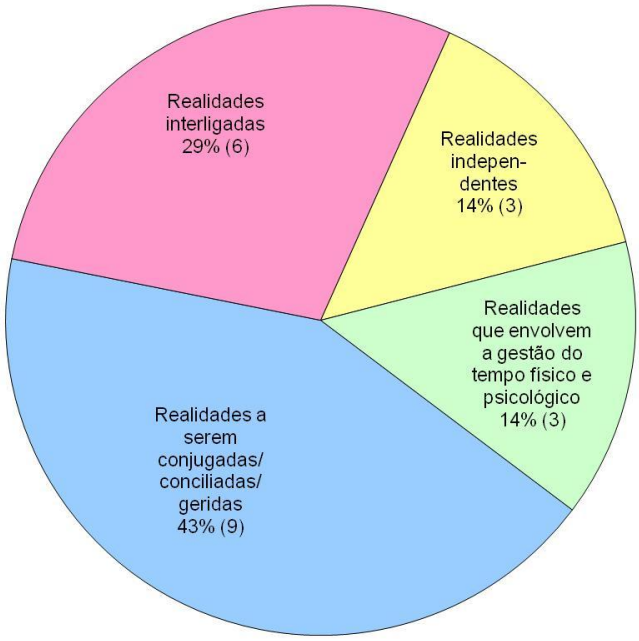
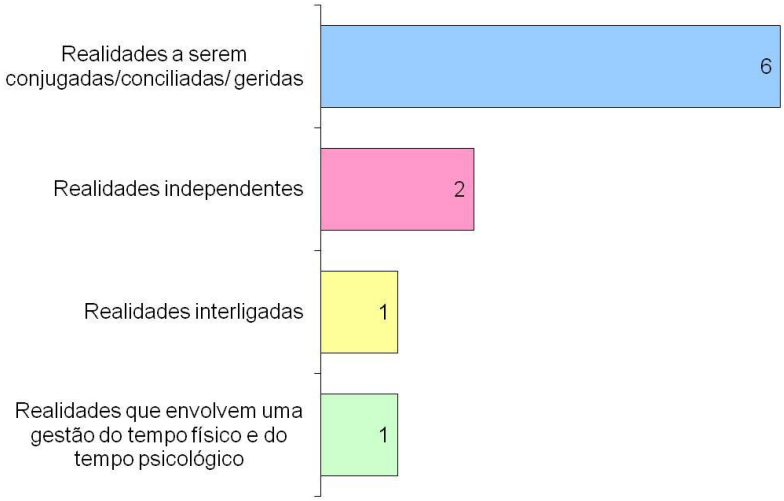


Figura 14: "Relação entre vida profissional, familiar e pessoal" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Relativamente àquilo que os/as participantes consideram ser uma boa conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a nível temático, surgiram as seguintes representações:

→ varia de indivíduo para indivíduo, quer ao nível da perceção, quer ao nível da atuação (a perceção daquilo que é uma boa conciliação é "subjetiva ou variável" (sic.) de pessoa para pessoa; cada indivíduo tem o seu próprio "entendimento daquilo que são os seus papéis/funções na teia" (sic.) da conciliação; a conciliação está relacionada com as "expetativas/necessidades" de cada pessoa e, portanto, envolve "negociações/ enquadramentos" (sic.) diferentes consoante a pessoa; cada indivíduo procurará um "equilíbrio" (sic.) diferente, podendo um investir muito numa área e estar satisfeito com isso e outro investir mais noutra área e estar igualmente satisfeito; cabe a cada pessoa encontrar o seu "ponto de equilíbrio" (sic.), não havendo um "receituário/receitas" (sic.) que se apliquem a toda a gente);

→ corresponde a estar-se satisfeito/a com o investimento que se faz em cada área;

→ envolve preservar/não ocupar a vida pessoal/familiar com trabalho;

→ envolve investir de igual medida nas várias áreas ou procurar soluções que não prejudiquem nenhuma delas;

→ envolve criar/manter um espaço/identidade pessoal/individual;

→ envolve aceitar que, por vezes, não é possível fazer uma conciliação tão positiva como se gostaria mas que se faz o melhor que se pode.

A análise frequencial desta categoria é apresentada nas Figuras 15 e 16, reunindo um total de 67 URs referidas por 20 participantes. Cerca de 40% da amostra considera que uma boa conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal passa por salvaguardar o espaço familiar e pessoal que tende a ser invadido pela dimensão profissional (22 URs) ou por investir de igual medida nas várias vertentes (16 URs). Três participantes consideram que a criação e manutenção de um espaço pessoal (i.e., um espaço do próprio à parte das dimensões conjugal, familiar, profissional e formativa) é um elemento fundamental a um bom processo de conciliação, reunindo um total de 10 URs. Há ainda um participante e uma participante que afirmam que, para nos sentirmos bem ao nível da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, é necessário aceitar que nem sempre é possível uma conciliação tão positiva como gostaríamos mas que fazemos o melhor que podemos (7 URs). Para cinco participantes, aquilo que é uma boa conciliação das várias esferas da vida varia de individuo para individuo (9 URs) e, para duas participantes, passa por estarmos satisfeitos/as com o investimento que fazemos nas várias áreas, independentemente de investirmos em igual medida ou não (3 URs.)

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 15: "O que é uma boa conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número total de URs de cada categoria

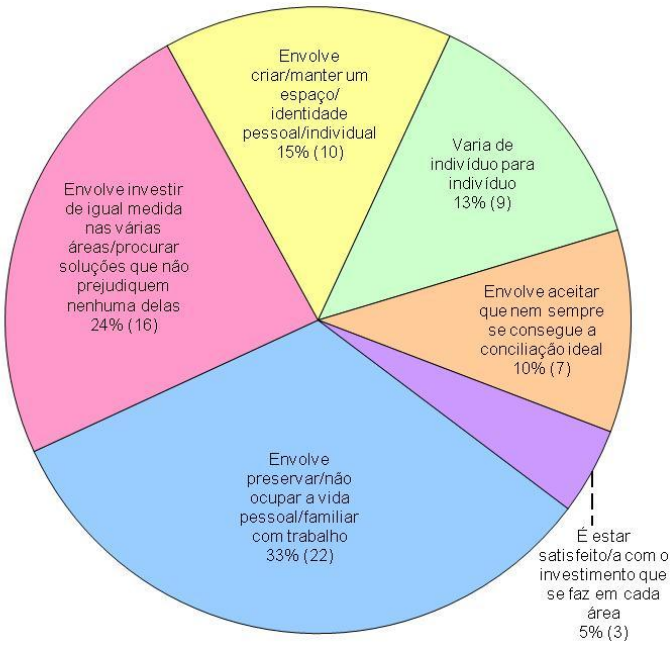


Figura 16: "O que é uma boa conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número de participantes com URs de cada categoria

Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal do/a próprio/a

O segundo tema identificado na análise realizada refere-se à descrição que os/as participantes fazem da sua própria conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal sendo um dos mais latos, com um total de 764 URs referidas por todos/as os/as participantes. Quanto à distribuição de URs por grupo, verifica-se que os G3 e G4 foram os grupos com mais URs neste tema (238 e 219, respetivamente), tendo o G1 reunido 161 URs e o G2 142 URs.

Avaliação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal do/a próprio/a

O subtema que remete para a avaliação que os/as participantes fazem da forma como conciliam a sua vida profissional, familiar e pessoal foi mais abordado pelos G1 e G2 (15 e 14 URs, respetivamente), tendo o G4 reunido 9 URs neste âmbito e o G1 apenas uma. As categorias deste tema remetem para os seguintes conteúdos:

→ positiva – "muito boa, boa, tranquila" (sic.), "com interferências apenas aqui ou ali" (sic.), classificada com 16 ou mais valores numa escala de 0 a 20;

→ razoável – "não pode ser descrita como muito boa" (sic.), "está ali a meio" (sic.), classificada com 10 a 15 valores numa escala de 0 a 20 ou referência a "conseguir conciliar/equilibrar/gerir mais ou menos" (sic.);

→ negativa – "não saber gerir mesmo" (sic.), já se ter "perdido as estribeiras do que é o bom senso ou o não senso" (sic.), atuar por "desequilíbrio da razão" (sic.), classificada com menos de 10 valores numa escala de 0 a 20;

→ irregular – mais positiva nuns momentos e mais negativa noutros.

A análise frequencial destas categorias (Figuras 17 e 18) mostra-nos que, dos/as 14 participantes com URs cotadas nestas categorias (no total, 39 URs), quatro consideravam que a forma como conciliavam a vida profissional, familiar e pessoal era positiva (10 URs), três como razoável (9 URs) e dois como negativa (5 URs), havendo ainda dez que sentiam haver momentos em que era positiva e outros em que era negativa (15 URs).

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 17: "Avaliação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal do/a próprio/a" – Número total de URs de cada categoria

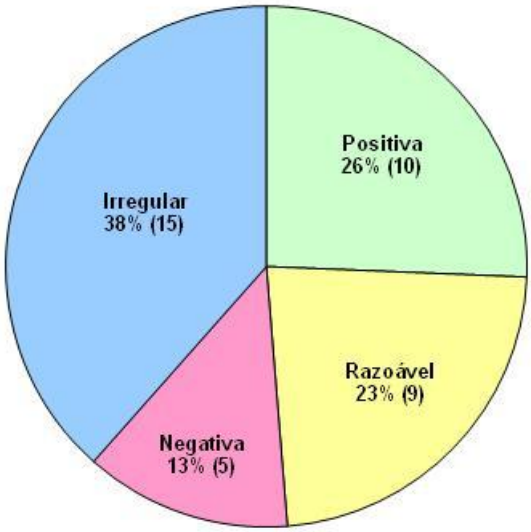
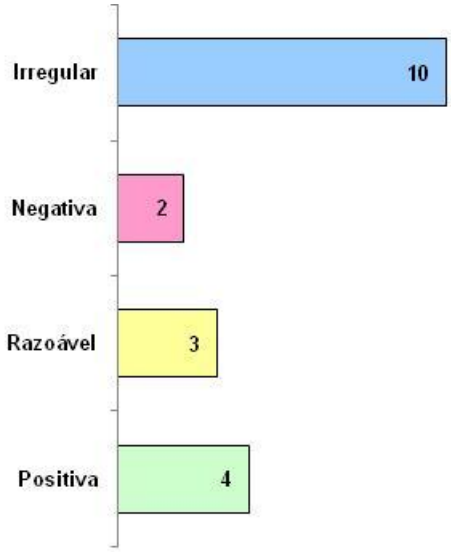


Figura 18: "Avaliação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal do/a próprio/a" – Número de participantes com URs de cada categoria



Dificuldades na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Os dados relativos às dificuldades na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal foram reunidos num subtema com 156 URs referidas por 23 participantes das quais 135 remetem para dificuldades sentidas pelos/as participantes e 21 são relativas a dificuldades que eles/as achavam que podem surgir ou viram ocorrer em terceiros. Houve apenas uma participante e um participante que não descreveram dificuldades sentidas no seu próprio processo de conciliação, limitando-se a apontar dificuldades que podem surgir neste âmbito ou que verificaram ocorrer com terceiros. É digno de nota que mesmo os/as participantes que consideravam conciliar a vida profissional, familiar e pessoal de forma positiva referiram sentir dificuldades, com exceção de uma participante, a única que descreveu o seu desempenho ao nível da conciliação como "muito bom" (sic.).

No que diz respeito à distribuição das URs deste subtema pelos vários grupos, verifica-se que o G2 foi o que mais abordou este subtema (59 URs), seguindo-se o G1 (37 URs), depois o G3 com 31 URs e, finalmente, o G4 com 29 URs.

Metade da amostra sentia que o processo de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal envolvia esforço ou era difícil de uma forma geral, tendo os conteúdos que remetem para estas dificuldades não especificadas sido reunidos numa categoria com 23 URs todas referentes às experiências relativas ao/à próprio/a e referidas por 13 participantes (dados não apresentados graficamente).

A análise de conteúdo realizada permitiu-nos identificar os seguintes tipos de dificuldade:

→ dificuldade em recorrer à segmentação, i.e., em separar as várias áreas da vida sem especificar quais tendem a invadir ou ser invadidas por outras;

→ dificuldade em evitar que a vida profissional invada a familiar e pessoal;

→ dificuldade em evitar que a vida familiar e pessoal invada a vida profissional;

→ dificuldade em investir de igual medida nas várias áreas;

→ sensação de que há muitas solicitações e não se consegue dar resposta a todas;

→ dificuldade em gerir eficazmente as tarefas profissionais (dificuldades em estabelecer prioridades de trabalho, nomeadamente, por não se conseguir recusar solicitações profissionais externas ou não diretamente relacionadas com as tarefas que são da responsabilidade do/a próprio/a, resultando no prolongamento do horário de trabalho; no caso de docentes, não ser capaz de definir/estabelecer até que ponto se investe na docência e no trabalho de investigação);

→ dificuldade em aceitar as consequências das escolhas realizadas pelo/a próprio/a ao nível da conciliação (em particular, "delegar" (sic.) a educação dos/as filhos/as em pais e empregadas domésticas e sentir depois que os/as filhos/as estão tão ou mais ligados/as emocionalmente a essas figuras do que aos pais);

→ dificuldade em gerir as perceções/opiniões de terceiros (familiares, colegas de trabalho ou sociedade em geral) sobre a conciliação que os/as próprios/as fazem da vida profissional, familiar e pessoal (sentir dificuldade em viver com/achar "complexo/não linear" (sic.)/gerir a "perceção daqueles que são importantes" (sic.) para o/a próprio/a sobre o investimento que se faz nas várias áreas, nomeadamente, ouvir críticas de colegas ou de filhos/as por se tender a investir muito na vida profissional ou numa vertente específica da vida profissional; sentir que existe uma pressão social para se investir na família, apesar de no quotidiano as pressões mais prementes serem de caráter profissional; sentir que é socialmente esperado que a vida familiar e pessoal não invada a profissional mas o contrário não);

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ ausência de controlo sobre fatores externos ao/a próprio/a (seria "mais fácil conciliar"/ entraríamos menos "em conflito" (sic.), se fossemos "totalmente livres" (sic.)/não tivéssemos que "pensar sobre/ter em conta necessidades" (sic.) de familiares ou colegas de trabalho, "imposições institucionais" (sic.) ou "fatores externos" (sic.) não especificados; situações em que não é possível "opormo-nos ou negociar" (sic.) perante "pressões/exigências" (sic.) profissionais);

→ dificuldades financeiras (ter que se ter mais do que um emprego para se conseguir fazer frente às necessidades; não ter dinheiro para realizar atividades de lazer; interromper projetos formativos, não ter filhos ou reduzir as horas de empregadas domésticas por dificuldades económicas).

A análise frequencial destas categorias é apresentada nas Figuras 19 e 20. A categoria mais referida pelos/as participantes é de longe a dificuldade em evitar que o trabalho invada a vida familiar e pessoal, tendo sido referida por 16 participantes num total de 73 URs, 59 referentes a experiências do/a próprio/a e 14 relativas ao que pode ocorrer ou ocorreu com terceiros/as. Apenas uma participante e dois participantes afirmaram sentir a dificuldade inversa (i.e., que a vida familiar e pessoal invada a profissional), sendo que, das cinco URs cotadas nesta categoria, apenas duas são relativas a experiências dos/as próprias, havendo três referentes àquilo que os/as participantes acham que pode ocorrer. A sensação de que há muitas solicitações e não é possível dar resposta a todas (5 URs), a ausência de controlo sobre fatores externos ao/à próprio/a (12 URs) e as dificuldades financeiras (8 URs) foram referidas por cinco participantes cada, sendo que todas as URs destas categorias remetem para experiências dos/as participantes. As dificuldades em gerir as perceções/opiniões de terceiros sobre a conciliação realizada pelo/a próprio/a foram também referidas por cinco participantes mas uma das 12 URs remete para experiências de terceiros/as ou dificuldades que os/as participantes acham que podem ocorrer e não para as suas experiências. Duas participantes afirmaram sentir dificuldade em recorrer à segmentação e outras duas em gerir eficazmente as tarefas profissionais (todas as URs destas categorias remetem para as vivências das próprias). Houve ainda uma participante para quem era difícil viver com o facto de ter "delegado" (sic.) a educação das filhas na mãe e na empregada doméstica por sentir que hoje as filhas dedicavam um afeto muito grande a estas figuras, o que lhe causava desconforto (2 URs). Finalmente, um participante referiu que uma das dificuldades que pode surgir tem a ver com o não se conseguir investir em igual medida na vertente profissional e na vertente pessoal/familiar (3 URs).

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 19: "Dificuldades na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número total de URs de cada categoria

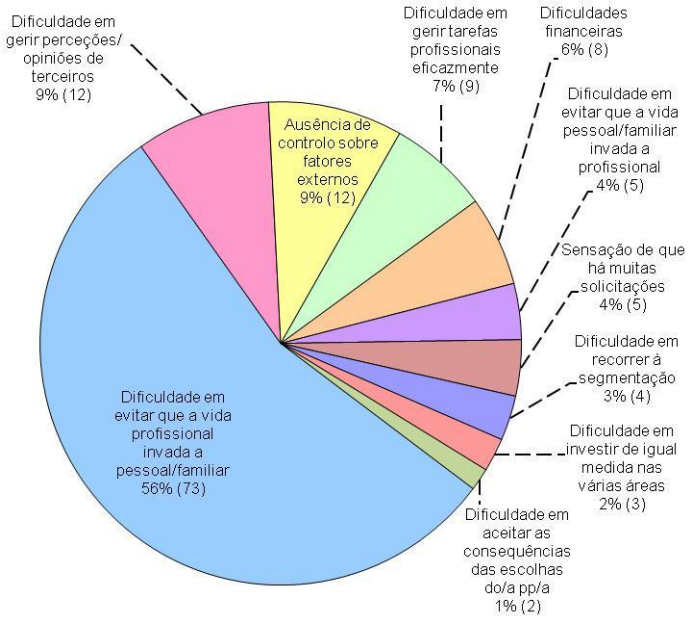


Figura 20: "Dificuldades na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número de participantes com URs de cada categoria

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Ainda no que diz respeito às dificuldades ao nível da conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal, a análise detalhada das URs relativas à categoria "Dificuldade em evitar que a vida profissional invada a vida familiar e pessoal" permitiu a identificação de cinco subcategorias, a saber:

→ dificuldade em não pensar na vida profissional fora do horário de trabalho;

→ sonhar com trabalho, pensar involuntária e repetidamente/ficar a ruminar questões profissionais ou sentir culpa relacionada com aspetos da vida profissional;

→ não conseguir recusar solicitações profissionais;

→ *Spillover* negativo (i.e., transferência de emoções negativas do trabalho para a família e, consequentemente, indisponibilidade emocional para participar em atividades familiares) ou défice de energia (i.e., diminuição da energia física e psicológica do indivíduo que conduz à incapacidade de se envolver em atividades familiares);

→ outras dificuldades relacionadas com o não conseguir evitar que a vida profissional invada a pessoal e familiar – sentir que a maior parte do tempo disponível é passado no trabalho ou que o trabalho é a "primeira casa" (sic.); sentir que a casa "não é casa mas mais local de trabalho" (sic.) por se ter o hábito de aí trabalhar; "não conseguir controlar/sentir que o trabalho invade" (sic.) a vida familiar e pessoal, nomeadamente, quando se consulta o e-mail a partir de casa; "não ser capaz de dizer 'não'" (sic.)/impor limites ao investimento profissional.

Nas figuras 21 e 22, apresenta-se a análise frequencial destas subcategorias. Verifica-se que a subcategoria referida por mais participantes foi a dificuldade em não pensar na vida profissional fora do horário de trabalho com um total de 20 URs das quais apenas cinco não remetem para experiências do/a próprio/a. A ocorrência de *spillover* negativo/défice de energia foi referida como dificuldade do/a próprio/a por cinco participantes, tendo três falado desta questão como algo que pode ocorrer ou que viram surgir em terceiros/as. Todas as URs referentes a "Sonhos sobre trabalho/ruminação/ansiedade/culpabilização" e "Não conseguir recusar solicitações profissionais" são descrições das experiências dos/as participantes, tendo a primeira subcategoria sido referida por cinco pessoas e a segunda por duas. Por fim, houve sete participantes que referiram outras dificuldades relacionadas com a invasão da vida familiar e pessoal pelo trabalho, havendo apenas duas URs nesta subcategoria que não remetem para experiências do/a próprio/a.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 21: "Dificuldade em evitar que a vida profissional invada a vida familiar e pessoal" – Número total de URs de cada subcategoria

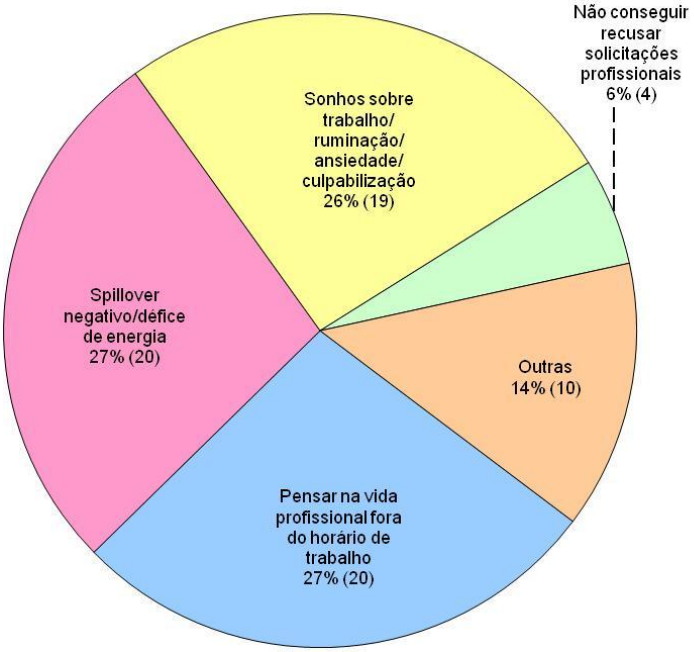
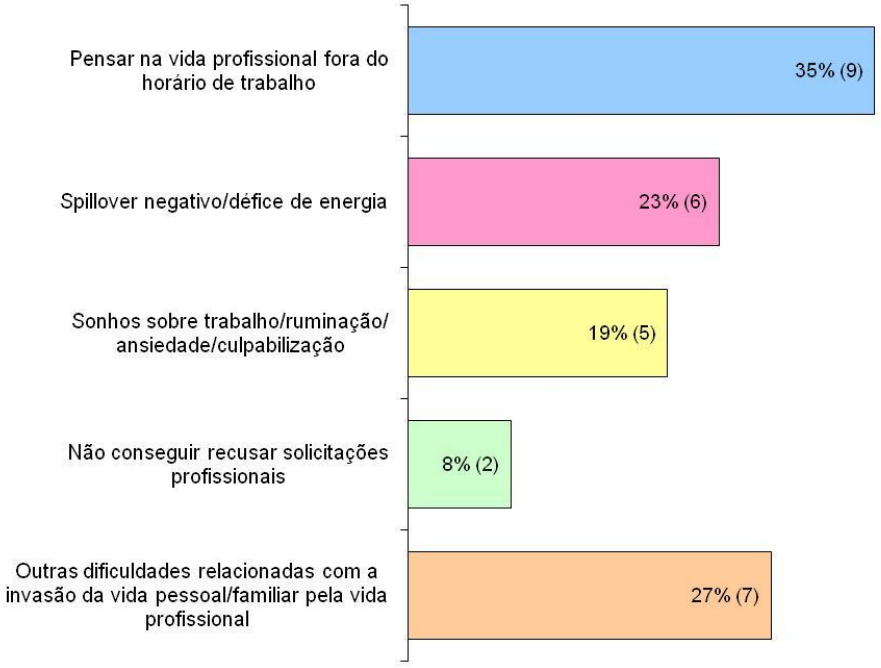


Figura 22: "Dificuldade em evitar que a vida profissional invada a vida familiar e pessoal" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



Para lá da criação de categorias e subcategorias específicas sobre dificuldades ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, fez-se uma análise posterior de todas as URs já codificadas, tendo-se identificado 45 sugestivas de sofrimento significativo relacionado com questões de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Estas URs foram referidas por sete participantes, cinco não docentes e dois docentes. Houve uma participante que reuniu 26 URs neste âmbito, outras duas participantes 5 URs, um participante 4 URs, outro participante 3 URs e mais duas participantes com uma UR cada.

Estratégias usadas na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

O subtema referente às estratégias usadas pelos/as participantes no processo de conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal é muito lato, tendo reunido 276 URs referidas por toda a amostra, exceto uma docente. O G2 é o grupo com menos URs deste subtema, tendo reunido 47 URs, enquanto os G4, G1 e G3 reuniram 78, 76 e 75 URs, respetivamente. A nível temático, identificaram-se os seguintes tipos de estratégias:

→ estratégias de segmentação (i.e., separação das várias dimensões (profissional, formativa, familiar e pessoal);

→ estratégias de barreira (i.e., criação de barreiras que evitem que o trabalho invada a vida pessoal e familiar ou vice-versa;

→ estratégias de priorização/cedência (envolvem dar prioridade a determinadas áreas com prejuízo de outras);

→ estratégias de interligação (envolvem ter em conta ou interligar as várias dimensões);

→ planeamento, otimização de tempo/recursos e/ou monitorização;

→ estratégias relacionadas com a gestão da presença/participação de terceiros/as no processo de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

→ outras estratégias (em particular, manter uma atitude proativa/otimista, executar tarefas de que não se gosta em locais de que se gosta, criar/manter um espaço pessoal).

A análise quantitativa das categorias que remetem para estes tipos de estratégias é apresentada nas Figuras 23 e 24.

Figura 23: "Estratégias usadas na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número total de URs de cada subcategoria

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

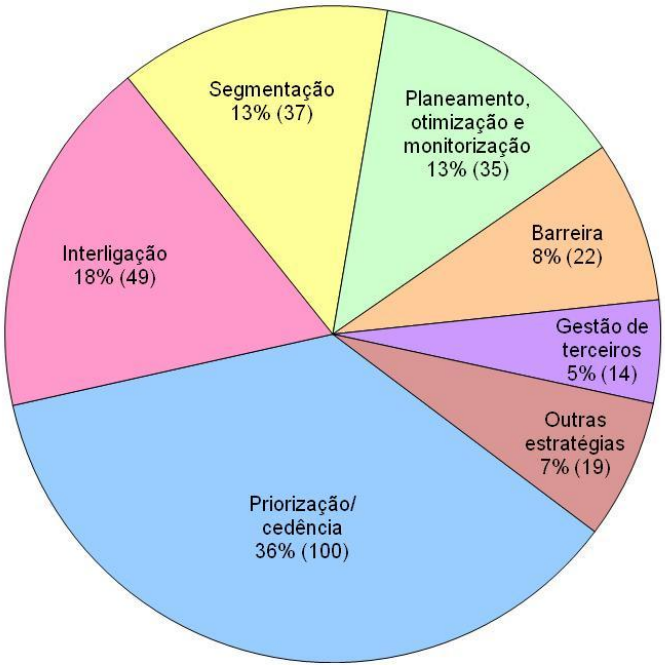
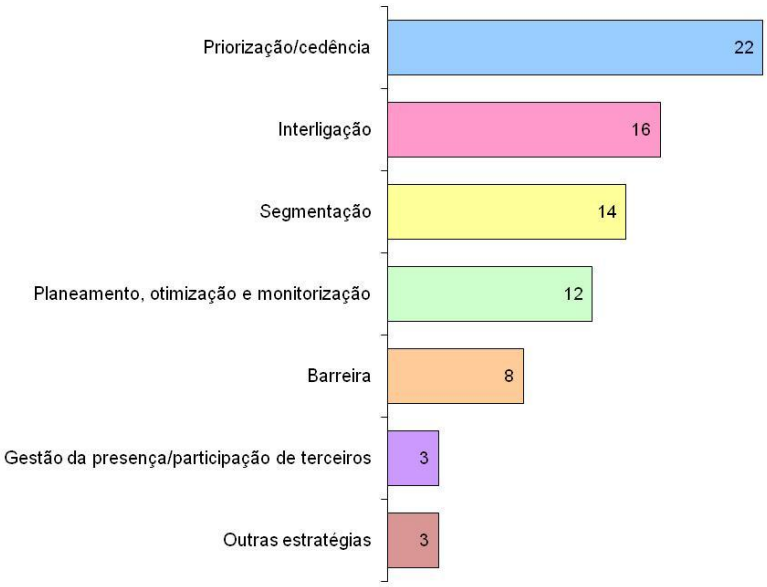


Figura 24: "Estratégias usadas na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



As estratégias privilegiadas pela amostra são as de priorização/cedência de umas áreas em detrimento de outras (101 URs referidas por 85% dos/as participantes). A análise detalhada destas URs mostra-nos os seguintes tipos de priorização/cedência:

→ dar prioridade à vida familiar e pessoal em detrimento da vida profissional;

→ dar prioridade à vida profissional em detrimento da vida familiar e pessoal;

→ dar prioridade à formação em detrimento da vida familiar;

→ desinvestir/abdicar de projetos formativos;

→ abdicar de tempo individual.

As Tabelas 1 e 2 mostram-nos os conteúdos detalhados das primeiras duas subcategorias e a respetiva análise frequencial, quer por número total de URs, quer por total de participantes que os referiram.

Tabela 1: Conteúdos detalhados das URs da subcategoria "Dar prioridade à vida familiar e pessoal em detrimento da vida profissional"

Descrição dos conteúdos	URs	Participantes
URs referentes a dar prioridade à vida familiar e pessoal em detrimento da profissional sem outra especificação	5	4
URs referentes a faltar/abandonar o local de trabalho perante questões relacionadas com a saúde dos filhos	11	2
URs referentes a não estar disponível para trabalhar ao fim de semana	10	4
URs referentes a não estar disponível para trabalhar em casa ou prolongar as horas de trabalho durante a semana com regularidade	3	1
URs referentes a não desempenhar outras funções além da docência para não retirar tempo à família	2	1
Total	**31**	**8**

Tabela 2: Conteúdos detalhados das URs da subcategoria "Dar prioridade à vida profissional em detrimento da vida familiar e pessoal"

Descrição dos conteúdos	URs	Participantes
URs referentes a dar prioridade à vida profissional em detrimento da vida familiar e pessoal sem outra especificação	7	4
URs referentes a prolongar as horas de trabalho durante a semana ou trabalhar em horário noturno, nalguns casos, por sistema	14	8
URs referentes a trabalhar ou atender telefonemas de trabalho ao fim de semana ou feriados	6	4
URs referentes a trabalhar em casa durante a semana	4	3
URs referentes a adiar parentalidade por motivos profissionais	2	1
Total	**21**	**9**

Tal como se pode verificar através das Figuras 25 e 26, a vertente que tende a ser privilegiada pelo maior número de participantes é a profissional (33 URs do total de URs referidas por metade da amostra), o que se traduz, sobretudo, em prolongar o horário de trabalho durante a semana (oito participantes) ou trabalhar ao fim de semana/feriado (quatro participantes) (Tabelas 1 e 2). Por sua vez, a dimensão que tende a ser menos atendida pela amostra é a pessoal, havendo três homens e duas mulheres a referirem

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

abdicar de tempo do/a próprio/a a favor das restantes vertentes (profissional, formativa e familiar). A formação é também uma dimensão ultrapassável pelas restantes, tendo cinco participantes referido desinvestir/abdicar de projetos formativos em nome de solicitações profissionais, familiares e pessoais. Apesar disto, houve três mulheres não docentes que referiram recorrer a estratégias que envolvem dar prioridade a projetos formativos em detrimento de solicitações de outras áreas. Houve ainda oito participantes (quatro homens e quatro mulheres) que afirmaram recorrer a estratégias que envolvem dar prioridade à vida familiar e pessoal em detrimento da profissional que se traduzem, sobretudo, em não estar disponível para trabalhar ao fim-de-semana e faltar ou abandonar o local de trabalho aquando de questões relacionadas com a saúde dos/as filhos/as (Tabelas 1 e 2). É importante referir que estas cinco subcategorias não são mutuamente exclusivas, ou seja, nalgumas situações o/a mesmo/a participante afirmou dar prioridade a uma determinada área numas ocasiões e a outra noutras.

Figura 25: "Estratégias de priorização/cedência" – Número total de URs de cada subcategoria

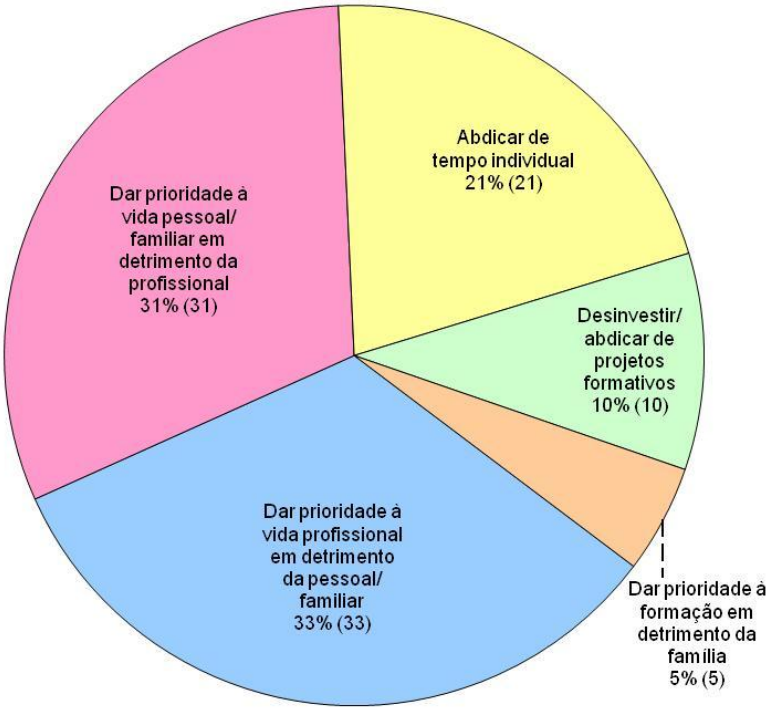
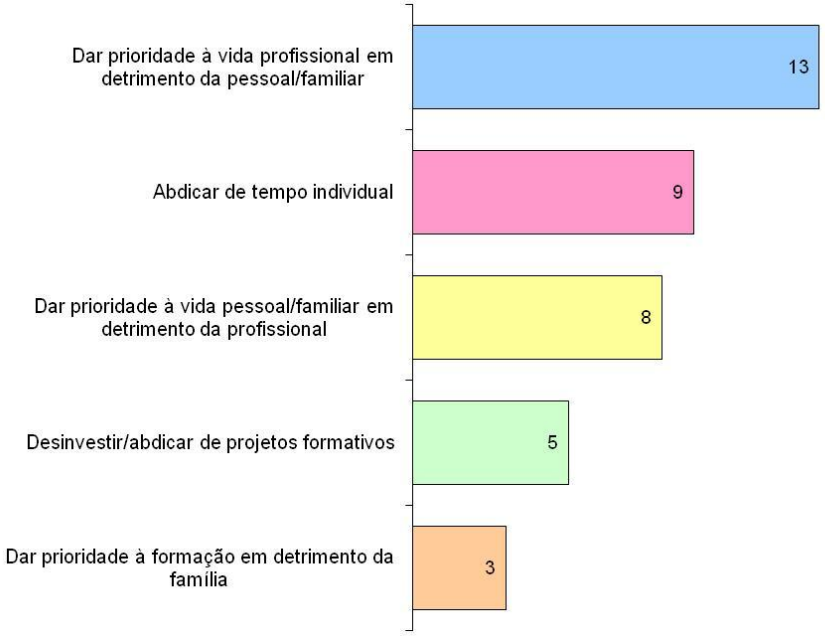


Figura 26: "Estratégias de priorização/cedência" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



As estratégias de interligação entre as várias dimensões (profissional, formativa, familiar e pessoal) foram as segundas mais referidas pelos/as participantes, tendo mais de metade da amostra afirmado recorrer a elas (Figuras 23 e 24). A nível temático, os conteúdos patentes nesta categoria remetem para os seguintes conteúdos:

→ aplicar conhecimentos/estratégias adquiridos/utilizados na vida familiar e pessoal a situações profissionais ou vice-versa;

→ procurar soluções que não prejudiquem a vida profissional, nem a familiar e pessoal;

→ investir de igual medida nas várias áreas;

→ conversar com familiares/amigos/as sobre questões relacionadas com o trabalho;

→ conversar sobre questões familiares e pessoais no trabalho.

Tal como se pode ver nas Figuras 27 e 28, a estratégia desta categoria mais usada pela amostra refere-se a procurar soluções que não prejudiquem nem a vertente profissional, nem a vertente familiar e pessoal, correspondendo a 39% das URs desta categoria referidas por seis mulheres e um homem. Cinco participantes, dois homens e três mulheres, referiram conversar sobre questões de trabalho com amigos/as ou familiares (37% das URs da categoria) e apenas uma participante referiu conversar sobre

questões familiares e pessoais no trabalho (apenas uma UR). Houve ainda três participantes, duas mulheres e um homem, que afirmaram utilizar estratégias adquiridas/usadas na vertente pessoal e familiar na vida profissional e vice-versa (7 URs) e dois homens e uma mulher que procuravam investir de igual medida nas várias vertentes (4 URs).

Figura 27: "Estratégias de interligação" – Número total de URs de cada subcategoria

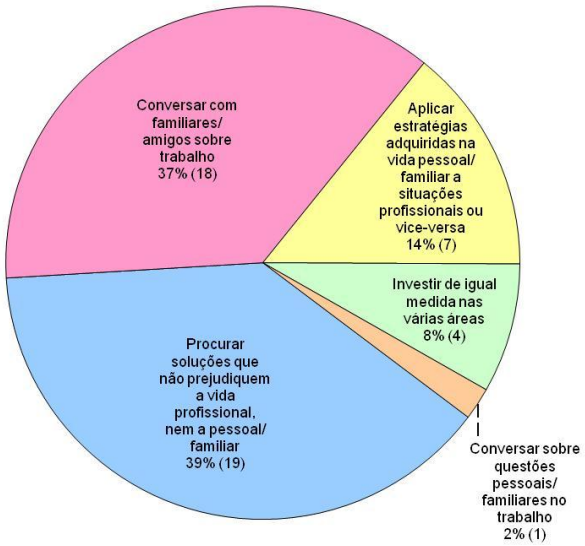
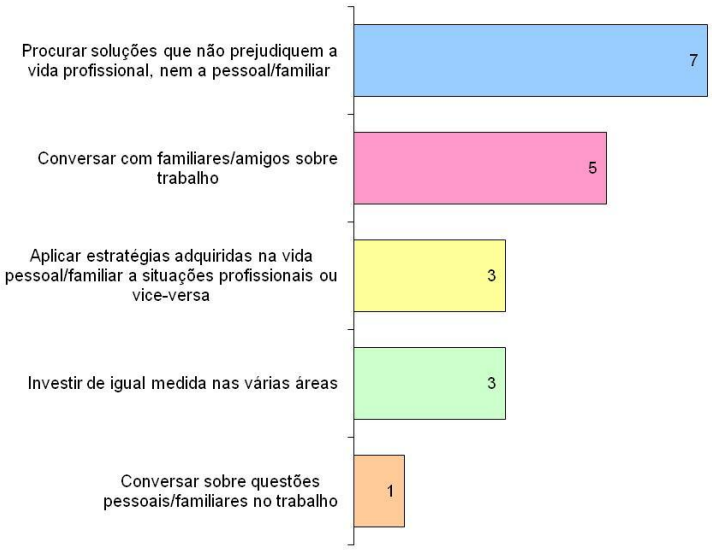


Figura 28: "Estratégias de interligação" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



A categoria que remete para as estratégias de segmentação foi a terceira mais referida pela amostra no subtema referente às estratégias usadas na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (Figura 24). Em termos temáticos, a análise dos conteúdos desta subcategoria levou à criação das seguintes subcategorias:

→ estratégias que envolvem segmentação sem outra especificação;

→ não pensar na vida profissional fora do local de trabalho;

→ definir períodos de tempo específicos para áreas específicas.

As Figuras 29 e 30 mostram-nos a análise frequencial destas subcategorias, revelando que a estratégia de segmentação mais usada pela amostra é a definição de períodos de tempo específicos para áreas específicas. A Tabela 3 que apresenta os conteúdos detalhados desta subcategoria revela que esta estratégia passa, sobretudo, por reservar o fim de semana para a vertente familiar e pessoal (13 URs referidas por oito participantes). Houve um homem e quatro mulheres que referiram como estratégia de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal não pensar em questões profissionais fora do local de trabalho (11 URs) e quatro participantes referiram separar uma e outra vertente sem especificarem como (7 URs).

Figura 29: "Estratégias de segmentação" – Número total de URs de cada subcategoria

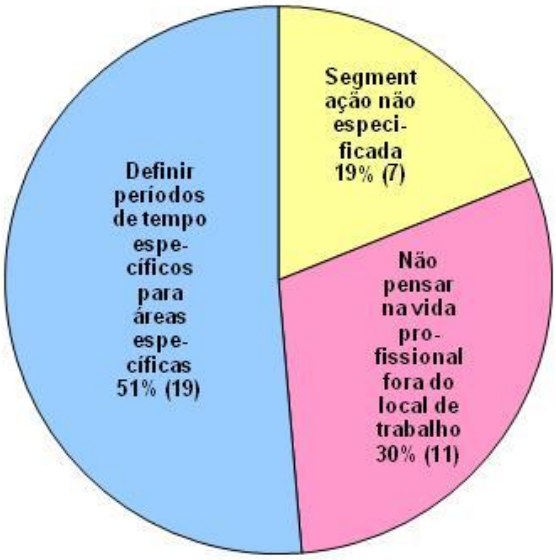
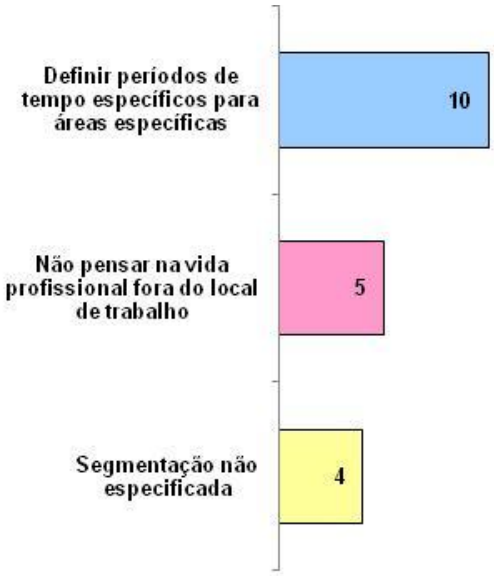


Figura 30: "Estratégias de segmentação" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Tabela 3: Conteúdos detalhados das URs da subcategoria "Definir períodos de tempo específicos para áreas específicas''

Descrição dos conteúdos	**URs**	**Participantes**
URs referentes a reservar o fim-de-semana para vida familiar e pessoal	13	8
URs referentes a investir apenas numa determinada área da sua vida durante um período específico de tempo	4	1
URs referentes a reservar momentos de duração variável todos os dias para a vida familiar e pessoal	1	1
URs referentes a definir dias da semana/horas específicos para dedicar à formação	1	1
Total	**19**	**10**

As estratégias que remetem para planeamento, otimização e monitorização foram referidas por seis dos oito homens presentes na amostra e por seis mulheres, reunindo um total de 35 URs (Figuras 23 e 24). A nível temático, identificaram-se as seguintes subcategorias:

→ planear/calendarizar tarefas/atividades e tentar cumprir ao máximo essa calendarização para garantir que se consegue dar resposta a todas as solicitações no tempo disponível;

→ priorizar (i.e., resolver primeiro o que é mais importante/urgente e deixar para segundo plano o menos importante/urgente), quer a nível de trabalho, quer a nível da gestão do quotidiano familiar;

→ otimizar/gerir eficazmente o tempo;

→ avaliar/analisar consigo/a próprio/a ou com terceiros/as a forma como se gere as várias áreas da vida para se tentar atuar de uma forma mais eficaz neste âmbito.

As Figuras 31 e 32 apresentam a análise frequencial destas subcategorias. A otimização/ gestão eficaz do tempo é a estratégia mais usada pela amostra (13 URs), tendo sido referida por cinco homens e duas mulheres. Segue-se o estabelecimento de prioridades, referido por três homens e duas mulheres (9 URs) e depois o planeamento/calendarização, mencionado por duas mulheres e dois homens (9 URs). Houve ainda duas participantes que referiram avaliar/analisar o seu próprio processo de conciliação para tentarem torná-lo mais eficaz.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 31: "Planeamento, otimização e monitorização" – Número total de URs de cada subcategoria

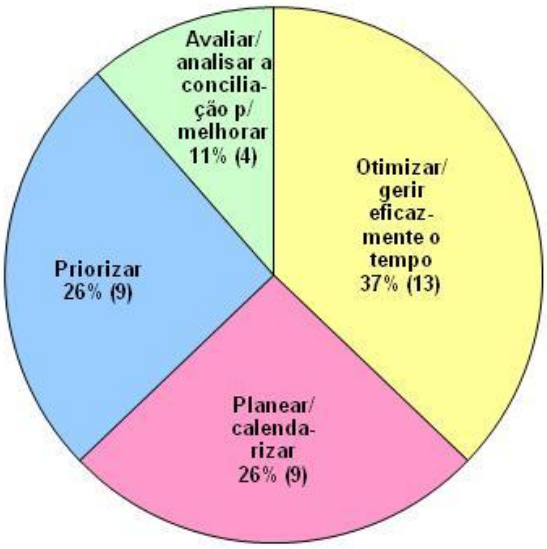


Figura 32: "Planeamento, otimização e monitorização" – Número de participantes com URs de cada subcategoria

Já as estratégias que envolvem a criação de barreiras que evitem que o trabalho invada a vida pessoal/familiar ou vice-versa foram referidas por oito participantes, cinco mulheres e três homens, num total de 22 URs (Figuras 23 e 24). É de referir que dos/as oito participantes que referiram recorrer a estas estratégias, seis referiram ter dificuldade em evitar que a vida profissional invada a vida familiar e pessoal. Dentro das estratégias de barreira, identificaram-se as seguintes estratégias cuja análise frequencial é apresentada nas Figuras 33 e 34:

→ não levar trabalho para fazer em casa ou fazê-lo apenas esporadicamente;

→ manter atividades que permitam esquecer o trabalho como ir ao ginásio, estar/sair com amigos, frequentar formação;

→ estipular/impor períodos de tempo específicos para estar com a família;

→ permanecer no local de trabalho (por oposição a trabalhar em casa) para garantir que trabalham, já que em casa surgem solicitações familiares que os desviam do trabalho.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 33: "Estratégias de barreira" – Número total de URs de cada subcategoria

Figura 34: "Estratégias de barreira" – Número de participantes com URs de cada subcategoria

Ainda no âmbito das estratégias a que os/as participantes recorriam na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, houve três participantes que fizeram referência a estratégias relacionadas com a gestão da presença/participação de terceiros/as no processo de conciliação, tendo-se identificado 14 URs neste âmbito (Figuras 23 e 24). A análise destas URs evidenciou dois tipos de estratégia a este nível cuja análise frequencial não é apresentada graficamente, a saber:

→ conciliar a disponibilidade do/a próprio/a com a de terceiros/as mostrando flexibilidade e respeito pelo outro, referida por três participantes num total de 11 URs;

→ manter contacto com cônjuges, familiares ou amigos/as por telefone ou através das novas tecnologias de informação por viverem em locais distantes ou por não terem disponibilidades coincidentes que lhes permitam encontrar-se pessoalmente, referida por um participante e uma participante num total de 3 URs.

Finalmente, dentro das estratégias reunidas na categoria "Outras estratégias" (cuja análise frequencial por subcategoria também não é apresentada graficamente), identificaram-se as seguintes:

→ manter uma atitude proativa/otimista ("lutar" (sic.) pelos objetivos estabelecidos, pensar "Eu tenho de conseguir" (sic.), ter "força" (sic.) ou encarar as dificuldades como desafios), referida por três participantes num total de 3 URs;

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ executar tarefas de que não se gosta em locais de se gosta, referida por um participante docente que afirmava corrigir testes em esplanadas para não lhe ser tão penoso executar a referida tarefa (2 URs);

→ criar/manter um espaço individual e pessoal (i.e., um espaço para desenvolver atividades apenas do/a próprio/a que lhes deem prazer como praticar desporto ou estar com amigos/as), referida por duas participantes e um participante num total de 12 URs.

Obstáculos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Durante as entrevistas, os/as participantes identificaram vários obstáculos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, isto é, fatores que sentem interferir negativamente no seu próprio processo de conciliação ou que acham que poderão ser negativos neste âmbito mesmo que tal não se aplique às suas experiências. Há apenas 22 URs neste subtema que não remetem para experiências do/a próprio/a mas para fatores que os/as participantes consideram que poderão interferir negativamente no processo de conciliação, ainda que não o sintam no seu caso. Estas URs foram referidas por 11 participantes, não havendo nenhum/a participante sem URs relativas às vivências do/a próprio/a. O subtema foi predominantemente abordado pelo G3 (120 URs), tendo o G4 reunido 69 URs neste âmbito, o G1 32 URs e o G2 23 URs.

A análise de conteúdo realizada permitiu a identificação dos seguintes tipos de obstáculos cujos dados quantitativos são apresentados nas Figuras 35 e 36:

→ obstáculos relacionados com características do trabalho;

→ obstáculos relacionados com características da família;

→ estar em processo formativo;

→ obstáculos relacionados com características individuais;

→ obstáculos macrossistémicos.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 35: "Obstáculos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número total de URs de cada categoria

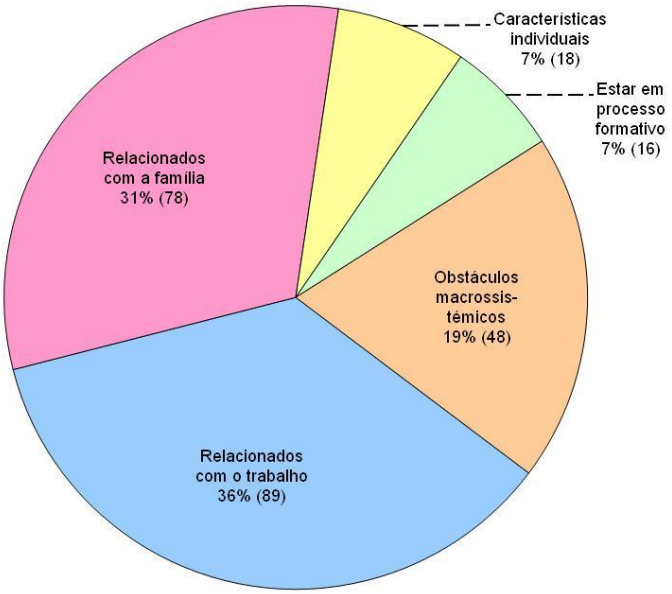
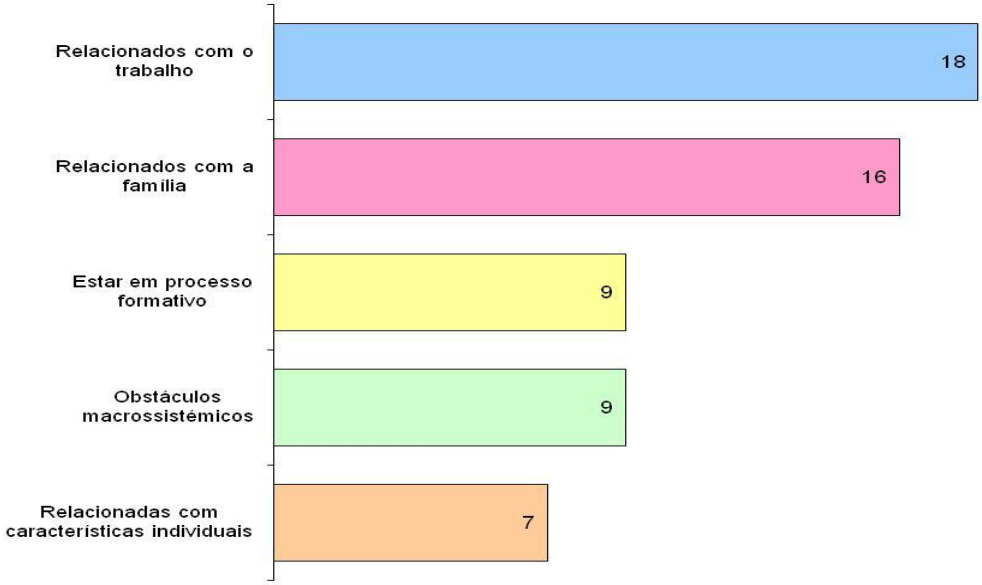


Figura 36: "Obstáculos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número de participantes com URs de cada categoria



CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Os dados apresentados graficamente (Figuras 35 e 36) revelam que a amostra identificou como obstáculos à conciliação, sobretudo, características do trabalho (89 URs referidas por 18 participantes) e da família (78 URs referidas por 16 participantes).

As características do trabalho percecionadas como obstáculos foram as seguintes:

→ trabalhar à noite ou ao sábado;

→ ter picos de trabalho ou tarefas profissionais com prazos específicos inadiáveis;

→ mudar de funções profissionais;

→ ter mais do que um emprego;

→ trabalhar numa área ou ter atividades profissionais que não permitem incluir o/a cônjuge, por oposição a áreas/atividades profissionais em que se pode envolver o/a cônjuge e, portanto, aproveitar momentos em que se está a trabalhar para estar também em casal;

→ trabalhar numa área que não é levada a sério por terceiros/as, nomeadamente, desportiva/de lazer em que "não há uma fronteira entre a obrigação e a diversão" (sic.) e, portanto, familiares e amigos/as consideram que não se está a trabalhar mas a "brincar/divertir" (sic.), quando, na verdade, apesar de ser algo que dá prazer ao/à próprio/a, exige um trabalho de campo sério e trabalhoso que não é reconhecido como tal;

→ obstáculos relacionados com a docência.

As Figuras 37 e 38 apresentam a análise frequencial dos obstáculos relacionados com características do trabalho e revelam que trabalhar à noite e ao sábado foi o obstáculo referido por um maior número de participantes, sendo que, destes/as, apenas três não trabalhavam à noite mas consideravam que fazê-lo seria um obstáculo ao seu processo conciliação (7 URs no total que não remetem para obstáculos sentidos na conciliação do/a próprio/a).

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 37: "Obstáculos relacionados com o trabalho" – Número total de URs de cada subcategoria

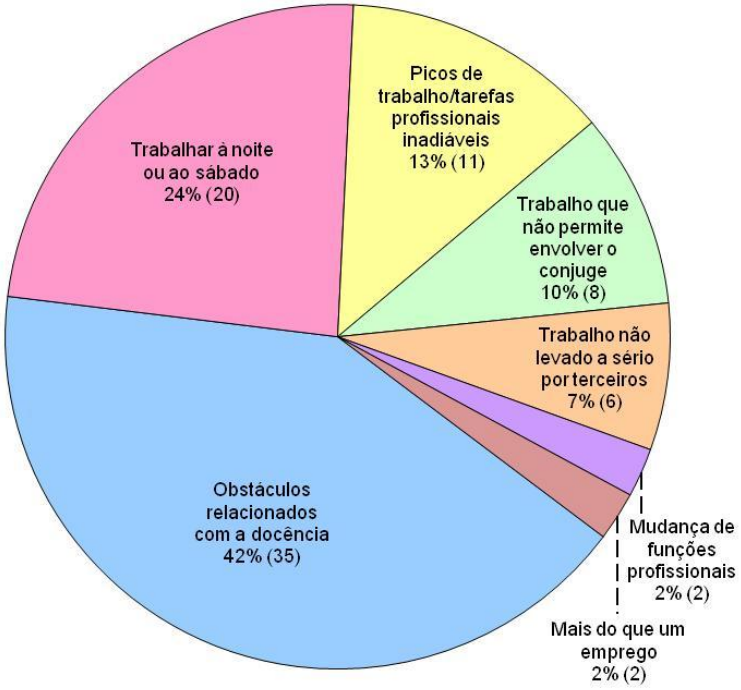
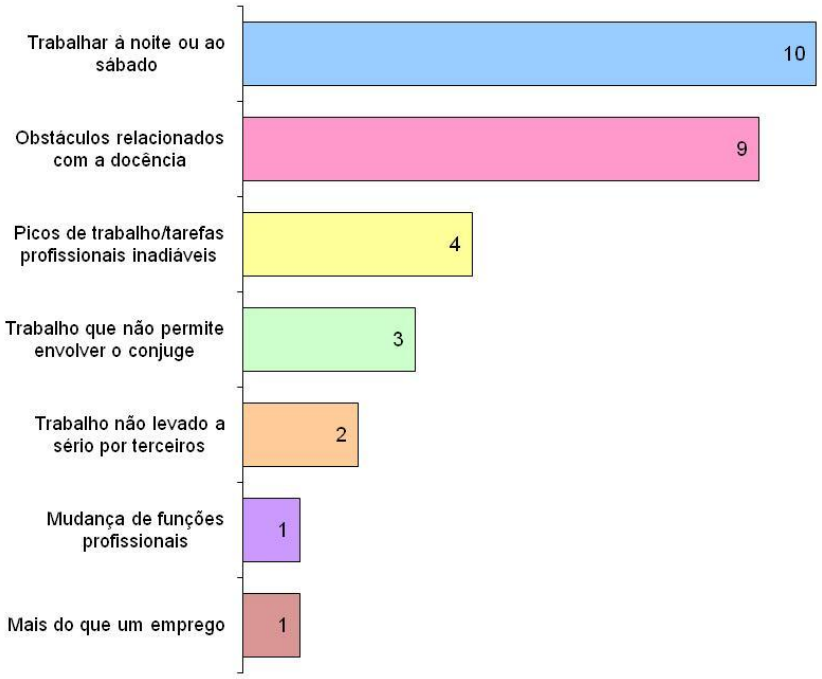


Figura 38: "Obstáculos relacionados com o trabalho" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Os obstáculos relacionados com a docência, obviamente, foram referidos apenas por docentes e todas as URs desta subcategoria remetem para experiências do/a próprio/a. A Tabela 4 apresenta os conteúdos detalhados da subcategoria e revela que o obstáculo mais referido pelos/as docentes foi o facto de a docência exigir que se leve trabalho para casa. Ter que se lecionar unidades curriculares (UC) novas (que exigem preparação) ou trabalhosas (com muitos estudantes e/ou atividades/métodos de avaliação que exigem muito tempo como portfólios ou exames de texto corrido) foi referido como um obstáculo por quatro mulheres e um homem. Houve ainda duas participantes que consideraram um obstáculo o facto de, quando exercem docência, terem que ter em conta as necessidades de estudantes e colegas.

Tabela 4: Conteúdos detalhados das URs da subcategoria "Obstáculos relacionados com a docência"

Descrição dos conteúdos	**URs**	**Participantes**
URs referentes a levar trabalho para casa	11	6
URs referentes a lecionar UCs novas	10	4
URs referentes a lecionar UCs trabalhosas	8	4
URs referentes a ter em conta as necessidades de alunos e colegas	6	2
Total	**35**	**9**

Os picos de trabalho ou tarefas com prazos específicos inadiáveis foram apontados como um obstáculo por quatro participantes, todas não docentes, havendo apenas uma que se referiu a este assunto falando sobre as experiências profissionais de terceiros/as e não a sua (Figura 38). As oito URs relacionadas com "Áreas/atividades profissionais que não permitem envolver o cônjuge" foram referidas por duas participantes e um participante e surgiram apenas no G3 (Figura 38) em resposta à intervenção de uma docente que referiu aproveitar as inúmeras atividades profissionais que tinha fora do local de trabalho para envolver o/a cônjuge (seminários, eventos, galas) e, com isso, passar mais tempo com ele (ver secção referente ao subtema "Estratégias de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago"). Por sua vez, o facto de se ter uma atividade profissional que não é levada a sério por terceiros/as foi referido por um docente também do G3 que trabalhava na área de desporto/lazer, tendo um outro docente concordado com a visão do primeiro, apesar de ele próprio não se confrontar com esse obstáculo (Figura 38). Houve ainda uma participante não docente que referiu como obstáculo ter mais do que um emprego e outra também não docente que,

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

quando mudou de funções profissionais, sentiu que a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal lhe foi mais difícil (Figura 38).

No que respeita aos obstáculos relacionados com características da família, a análise realizada permitiu a identificação dos seguintes, cuja análise frequencial é apresentada nas Figuras 39 e 40:

→ ter filhos/as, sobretudo, pequenos/as e em maior número (por oposição a não ter filhos/as ou ter filhos/as mais velhos/as e em menor número);

→ ter pessoas idosas na família;

→ ter cônjuges, familiares ou amigos/as a viver longe;

→ ter o/a cônjuge fora a maior parte do tempo ou viver em situação de monoparentalidade resultante de divórcio;

→ não ter apoio de terceiros/as fora da família nuclear.

Figura 39: "Obstáculos relacionados com características da família" – Número total de URs de cada subcategoria

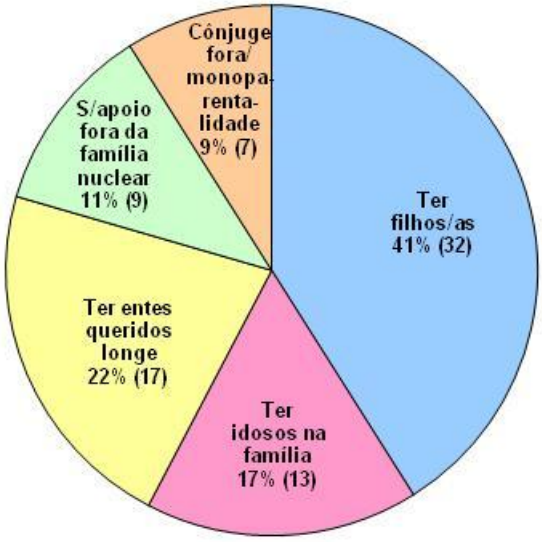
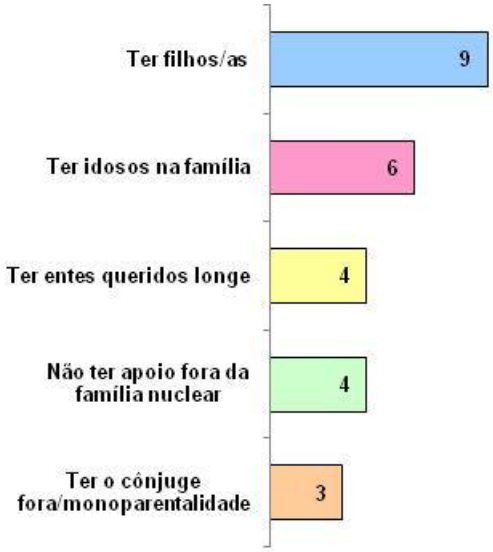


Figura 40: "Obstáculos relacionados com características da família" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



O obstáculo relacionado com características da família mais referido pela amostra foi o ter filhos/as, nomeadamente, por tornar mais difícil trabalhar à noite ou ao fim de semana, por corresponder a um aumento do trabalho não pago e permitir menor "flexibilidade" (sic.) na realização das tarefas domésticas

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

e, no caso de uma participante, por tornar mais difícil o estabelecimento e a manutenção de relações amorosas pós-divórcio. Esta subcategoria foi mencionada por nove participantes, todos/as com filhos/as, exceto uma. De acordo com a amostra, este obstáculo era ainda maior quando os/as filhos/as eram mais novos/as e em maior número, tal como se pode ver na Tabela 5 que apresenta os conteúdos detalhados da subcategoria e respetiva análise frequencial.

Tabela 5: Conteúdos detalhados das URs da subcategoria "Ter filhos/as, sobretudo, mais novos/as e em maior número"

Descrição dos conteúdos	**URs**	**Participantes**
URs referentes ter filhos/as sem outra especificação	11	6
URs referentes a ter filhos/as mais novos/as	8	4
URs referentes a ter maior número de filhos/as	6	2
Total	**35**	**9**

Dos seis participantes que referiram que ter idosos/as na família era um obstáculos à conciliação por exigirem cuidados com regularidade, quatro referiam-se a experiências do/a próprio/a (três mulheres e um homem). As outras duas participantes que mencionaram esta subcategoria não tinham idosos/as na família mas consideravam o encargo com familiares idosos/as um importante obstáculo à conciliação. Houve quatro participantes que apontaram como obstáculo o facto de se ter entes queridos a viver longe mas, destes, apenas três viviam essa situação, tendo uma docente referido este obstáculo como algo que interferia negativamente na conciliação, apesar de não se confrontar com ele. Quatro participantes afirmaram não ter apoio de terceiros/as fora da familiar nuclear e considerar que tal dificultava a conciliação, sobretudo, por não terem com quem deixar os/as filhos/as para responderem a solicitações profissionais ou fazerem atividades em casal. Houve ainda três participantes, todas mulheres (duas divorciadas e uma casada cujo marido estava fora durante toda a semana) que sentiam que viver sozinhas com os filhos era um obstáculo à conciliação.

Os/as nove participantes que identificaram como obstáculo o facto de se estar em processo formativo referiam-se todos/as às suas próprias vivências, com exceção de uma participante não docente (Figuras 35 e 36). De acordo com a amostra, estar em processo formativo torna a conciliação "mais complicada, desgasta, cria algum ruído" (sic.) por exigir a realização de "mais coisas no mesmo tempo" (sic.), o que limita a disponibilidade para tarefas profissionais (no caso de docentes, lecionar UC novas) ou, no caso de

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

uma participante não docente, leva a recorrer a empregadas domésticas para dar conta do trabalho doméstico.

A amostra identificou também fatores macrossistémicos que dificultam a conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal (48 URs no total referidas por nove participantes, Figuras 35 e 36), a saber:

→ imposições e desorganização de entidades externas à ESE.IPP da qual ela depende (aparecimento de "urgências" (sic.)/solicitações inesperadas e, por vezes, descabidas destas entidades às quais os/as colaboradores/as da ESE.IPP têm que dar resposta imediata; pagamento tardio de honorários a colaboradores da ESE.IPP que depende do IPP e não da ESE.IPP);

→ legislação/regulamentação atual do ensino superior (sobretudo, o sistema de avaliação do ensino superior) que constitui "um espartilho/não dá condições"(sic.)/coloca aos/às docentes exigências irrealistas para progredirem na carreira;

→ atual conjuntura económica que é promotora de um discurso/uma atitude pessimista generalizado/a a nível nacional e internacional e reflete a crise económica que se vive, pautado/a por uma única lógica, a da austeridade/de "não afundar" (sic.), sem que haja alternativas a este/a discurso/atitude, nem espaço para preocupações/reivindicações que vão além da manutenção do posto de trabalho ou o pagamento de ordenados;

→ atitude de resignação dos/as portugueses/as face à atual conjuntura económica.

As Figuras 41 e 42 apresentam a análise frequencial destas subcategorias.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 41: "Obstáculos macrossistémicos" – Número total de URs de cada subcategoria

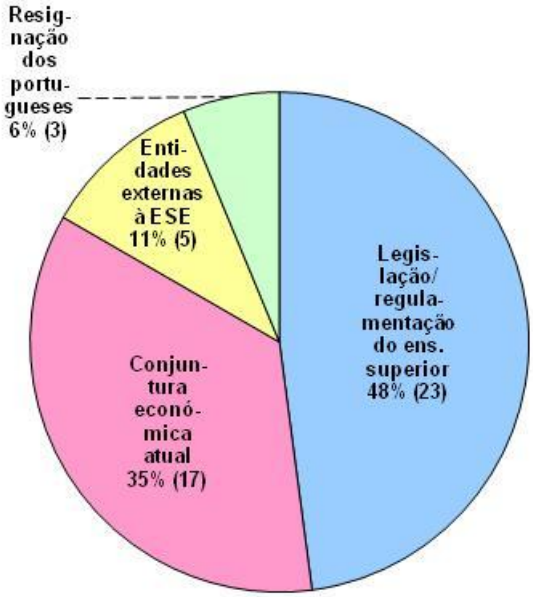


Figura 42: "Obstáculos macrossistémicos" – Número de participantes com URs de cada subcategoria

Finalmente, o tipo de obstáculo menos referido pela amostra remete para as características individuais (18 URs referidas por sete participantes, Figuras 35 e 36), tendo a amostra identificado as seguintes características que dificultam o processo de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal:

→ incapacidade de recusar solicitações profissionais que resulta na acumulação de trabalho e, portanto, no prolongamento do horário de trabalho ou não cumprimento de parte das tarefas profissionais;

→ brio profissional que pode resultar no prolongamento do horário de trabalho ou, no caso de docentes, num aumento das hora de docência ou de preparação de aulas, para se satisfazer o desejo de executar corretamente as tarefas profissionais ou o sentido de responsabilidade em relação às mesmas;

→ ser uma pessoa desorganizada pode originar uma gestão do tempo ineficaz e numa grande dificuldade em priorizar tarefas, levando à não execução de algumas delas.

A distribuição de URs por estas subcategorias e o número de participantes que referiu cada uma delas é apresentado nas Figuras 43 e 44. Todas as URs destas subcategorias foram referidas por participantes que se estavam a referir às suas próprias características/vivências.

Figura 43: "Obstáculos relacionados com características individuais" – Número total de URs de cada subcategoria

Figura 44: "Obstáculos relacionados com características individuais" – Número de participantes com URs de cada subcategoria

Facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Além de obstáculos à conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal, a amostra identificou fatores que consideravam facilitar este processo, reunindo um total de 48 URs neste âmbito referidas por 13 participantes. O G4 foi o grupo com mais URs neste subtema (34 URs), tendo o G3 reunido 11 URs, o G2 duas URs e o G1 apenas uma.

À semelhança da análise realizada ao nível dos obstáculos, os dados relativos aos facilitadores da conciliação permitiu a identificação das seguintes categorias:

→ facilitadores relacionados com características do trabalho;

→ facilitadores relacionados com características da família;

→ facilitadores relacionados com características individuais.

A análise frequencial destes dados é apresentada graficamente nas Figuras 45 e 46 e mostra que os fatores mais referidos pela amostra como facilitadores foram os que remetem para características da família (33 URs referidas por dez participantes), a saber:

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ ter filhos/as visto obrigar a uma gestão mais eficaz do tempo, promover a priorização de tarefas e levar a uma "relativização das coisas" (sic.) no sentido de tornar claro para o/a próprio/a que os/as filhos/as são a prioridade e o resto tem uma importância relativa (13 URs todas relativas às vivências do/a próprio/a referidas por duas mulheres e um homem, os três com filhos/as);

→ ter filhos/as mais velhos/as visto permitir maior "tranquilidade/liberdade de movimento/ espaço pessoal" (sic.) por serem mais autónomos/as, poderem ficar sozinhos/as em casa ou poder-se deixar os/as mais velhos/as a tomar conta dos/as mais novos/as (dez URs todas relativas às vivências do/a próprio/a referidas por duas mulheres e um homem, os três com filhos/as);

→ o facto de entes queridos (cônjuges, familiares e amigos/as) terem flexibilidade de horário visto permitir fazer coincidir disponibilidades mais facilmente e estarem mais disponíveis para conversar, quando necessário (cinco URs todas relativas às vivências do/a próprio/a referidas por duas participantes e dois participantes, os quatro sem filhos/as);

→ ter entes queridos que vivem longe, na medida em que permite viajar, conhecer o país ou passar o fim de semana fora com regularidade (duas URs referidas por um único participante que estava a falar da experiência de terceiros, não se defrontando ele próprio com esta situação);

→ não ter apoio de terceiros fora da família nuclear facilita, na medida em que garante que, sempre que surge uma emergência ou imprevisto relacionado com os/as filhos/as, quem os/as acode são os pais (três URs referidas por duas mulheres, uma que identificou este factor como obstáculo e facilitador em simultâneo e que se referia às suas próprias vivências e outra mulher que se referia às experiência de terceiros/as).

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 45: "Facilitadores da conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal" – Número total de URs de cada categoria

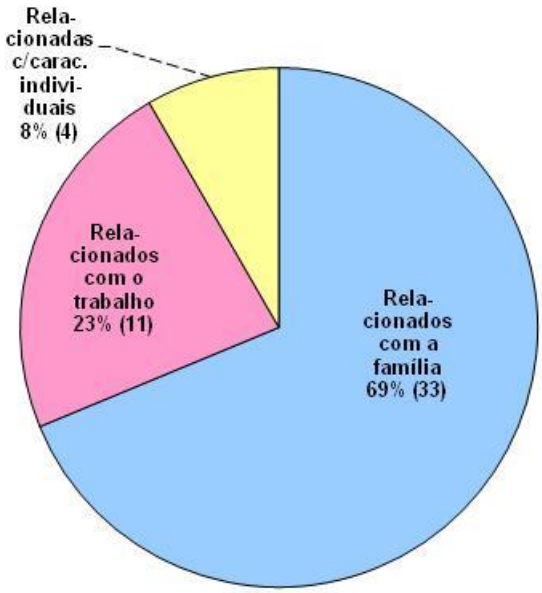
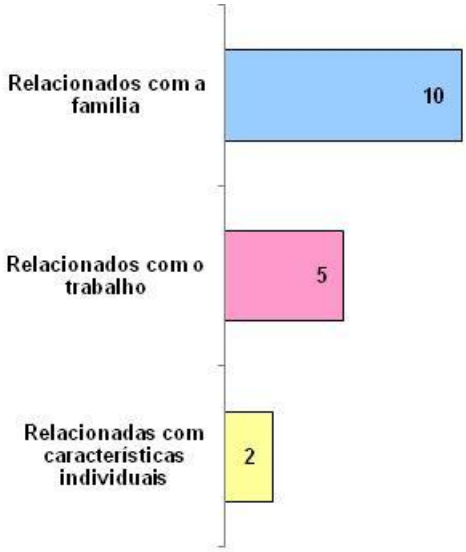


Figura 46: "Facilitadores da conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal" – Número de participantes com URs de cada categoria



Cinco participantes mencionaram características do trabalho que consideravam facilitar o processo de conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal, sendo que todas as URs neste âmbito remetem para experiências do/a próprio/a e não de terceiros/as. Eis os fatores facilitadores relacionados com o trabalho que a amostra identificou:

→ ter um horário de trabalho flexível visto permitir fazer coincidir a disponibilidade do/a próprio/a com a de terceiros/as, em particular, cônjuges, familiares e amigos/as (quatro URs referidas por um participante e uma participante);

→ poder trabalhar em casa ou noutros espaços fora da ESE.IPP visto permitir que se trabalhe ao mesmo tempo que se está com o/a cônjuge ou incluir o/a cônjuge em atividades profissionais mais recreativas (quatro URs referidas por duas participantes);

→ trabalhar à noite, referido por uma participante que se sentia mais descansada por saber que o filho estava ao cuidado do cônjuge durante esse período e, portanto, se ficasse doente, não era necessário alterar ou faltar a compromissos profissionais porque os cuidados a prestar-lhe estavam assegurados pelo cônjuge (duas URs referidas por uma participante);

→ ter um trabalho que gera poucas preocupações, o que promove o recurso à segmentação e, portanto, previne *spillover* negativo (uma UR referida por uma participante).

As quatro URs que remetem para características individuais facilitadoras do processo de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal foram reunidas numa única categoria "Ser organizado". Estas URs foram mencionadas por duas participantes que se referiam às vivências de terceiros/as, havendo uma que se considerava desorganizada "por natureza" (sic.), o que identificou como um obstáculo ao seu processo de conciliação (Ver secção "Obstáculos à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar").

Conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

As questões relacionadas como conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal foram agrupadas num terceiro tema que reuniu 462 URs referidas por 25 participantes. Os dois participantes sem URs neste tema eram ambos homens solteiros sem filhos, um docente e outro não docente. A maioria das URs deste tema foi referida pelo G1 (191 URs) e pelo G4 (142 URs), ambos constituídos por participantes com filhos/as, na sua grande maioria em situação de conjugalidade. O G2 reuniu apenas 51 URs neste tema e o G2 14 URs.

Representações sobre conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

As URs do subtema "Representações sobre conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" foram agrupadas em duas categorias: uma relativa a representações sobre o que deve ser a conjugalidade, o trabalho não pago (i.e., tarefas domésticas e prestação de cuidados a filhos/as e idosos/as) e os papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal (134 URs referidas por 13 mulheres e um homem); outra relativa a representações sobre o que é/tende a ser, em geral, a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal (105 URs referidas por dez mulheres e quatro homens). Este subtema refere-se, portanto, a opiniões/representações dos/as participantes neste âmbito e não às suas experiências que são abordadas nos subtemas seguintes (ver secções referentes aos subtemas "Dificuldades relacionadas com conjugalidade e trabalho na conciliação da vida

profissional, familiar e pessoal" e "Estratégias de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago").

No que diz respeito às representações da amostra sobre o que deve ser a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, eis os dados temáticos identificados:

→ o trabalho não pago deve ser dividido equitativamente entre homens e mulheres, quer em termos de quantidade de trabalho realizado, quer em termos de tipo de trabalho realizado (i.e., devem partilhar todas as tarefas, as mulheres não devem permitir que os homens executem apenas as tarefas que gostam, nem fazer por eles as tarefas que eles demoram mais tempo a realizar);

→ só faz sentido não dividir o trabalho não pago se um/a dos cônjuges não for profissionalmente ativo/a, ficando este/a responsável pela realização da maioria do trabalho não pago;

→ a divisão do trabalho não pago deve ser feita em função dos recursos/disponibilidade dos dois cônjuges, independentemente do género, em particular: se um/a dos cônjuges gosta e sabe executar uma determinada tarefa (e.g., cozinhar), então deve ser ele/a a executá-la; se um/a dos cônjuges está disponível num horário mais conveniente para a execução de uma determinada tarefa doméstica, então deve ser ele/a a fazê-la (e.g., ir às compras); as tarefas não têm que ser "impostas e ter horário" (sic.) mas serem realizadas por quem está "livre" (sic.) para a fazer naquele momento;

→ homens e mulheres devem ter espaço para investir em igual medida a nível profissional, em particular: devem ambos poder trabalhar até tarde quando necessário; devem revezar-se entre si para poderem investir profissionalmente, "ora agora é um que vai ficar até mais tarde, ora é outro/durante um momento, um está mais off, o outro está mais on" (sic.), garantindo "complementaridade" (sic.) entre si "com uma visão de projeto pessoal e familiar conjunto" (sic.).

O número de URs destas subcategorias e de participantes que as referiram é apresentado nas Figuras 47 e 48. As nove participantes que referiram que a divisão do trabalho não pago deve ser equitativa entre géneros eram todas mulheres com filhos/as, uma divorciada e as restantes casadas ou em união de facto (21 URs no total). Houve uma participante que referiu que faz sentido que um/a dos cônjuges faça a maior parte do trabalho doméstico se não for profissionalmente ativo (uma UR). Duas mulheres não docentes referiram que o trabalho não pago deve ser dividido em função dos recursos e da disponibilidade de ambos os cônjuges, independentemente do género (4 URs). Ainda no âmbito do que deve ser a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação vida profissional, familiar e

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

pessoal, houve um participante e uma participante que afirmaram que homens e mulheres devem ter ambos espaço para investirem em igual medida a nível profissional e formativo.

Já no que diz respeito às representações dos/as participantes sobre o que tende a ser/é em geral a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, foram identificadas as seguintes subcategorias:

→ há desigualdade na divisão do trabalho não pago entre homens e mulheres com prejuízo para as mulheres, em particular: as mulheres tendem a fazer mais trabalho não pago do que os homens, as mulheres tendem a realizar tarefas dentro de casa (e.g., limpezas) e os homens tarefas fora de casa (e.g., sair com os/as filhos/as); por vezes, os homens nem experimentam fazer determinadas tarefas domésticas (e.g., passar a ferro) para saberem se são ou não capazes de as executarem, acabando essas tarefas por recaírem sobre as mulheres; as mulheres tendem a acumular o trabalho não pago com os restantes papéis (conjugal, profissional, formativo e pessoal/individual);

→ é socialmente esperado (sentem-no/ouvem-no da parte de familiares ou da sociedade em geral) que haja desigualdade na divisão do trabalho não pago entre homens e mulheres com prejuízo para as mulheres, em particular: é esperado que as mulheres "por serem mulheres" (sic.) realizem a maior parte do trabalho não pago, que o pai/marido seja um "apoio/ajuda" (sic.) e não um "substituto/corresponsável" (sic.), que sejam elas a fazer determinadas tarefas domésticos (e.g., passar a ferro) mesmo que os homens as saibam executar e/ou que elas acumulem o trabalho não pago com os restantes papéis (profissional, formativo, conjugal e pessoal); há representações "machistas" (sic.) a este nível, "é muito difícil/um processo muito demorado o facto de querer que eles façam o mesmo que elas" (sic.); em situações de divórcio, as mulheres tendem a ficar com a custódia dos/as filhos/as e a Lei regulamenta a divisão do poder parental de tal forma que cabe à mulher assegurar a maior parte dos cuidados aos/às filhos/as e ao homem exercer apenas uma função de apoio; os homens tendem a achar que algumas tarefas domésticas devem ser feitas pelas mulheres e não por eles; quando o trabalho não pago é equitativamente dividido entre os géneros, isso deve-se a necessidades/imposições externas (e.g., trabalho por turnos das mulheres) que obrigam os homens a executarem trabalho não pago e não a representações igualitárias de género; as mulheres perpetuam a desigualdade da divisão do trabalho não pago ao "já ficarem contentes por os homens ajudarem" (sic.) em vez de lhes exigirem que sejam corresponsáveis por esse trabalho;

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 47: "O que deve ser a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número total de URs de cada categoria

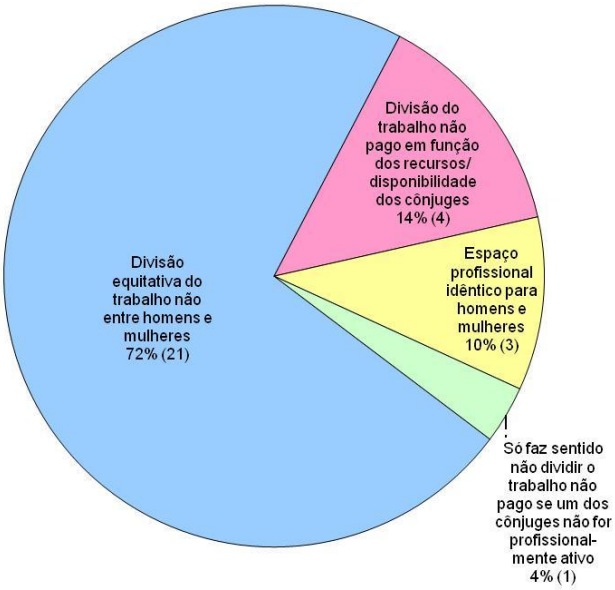
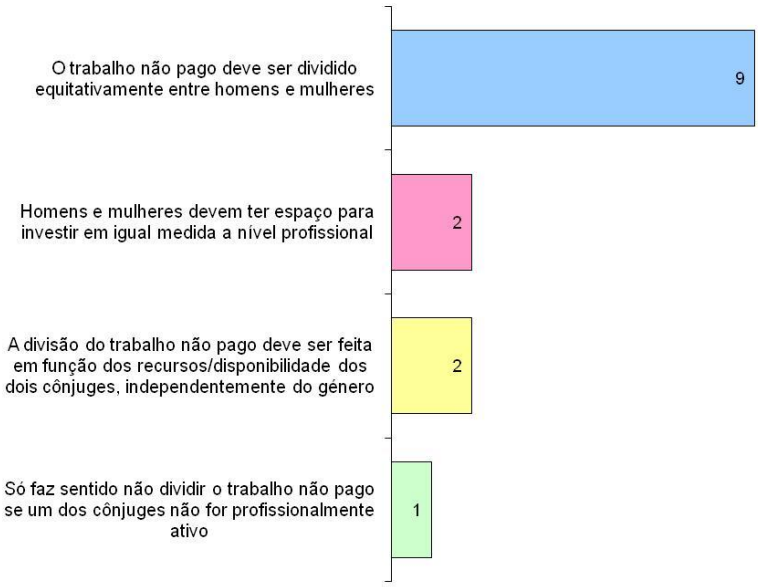


Figura 48: "O que deve ser a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número de participantes com URs de cada categoria



→ é socialmente esperado (os/as participantes verificam a existência destas representações em familiares como pais e filhos/as, pessoas próximas deles/as ou na sociedade em geral ou

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

comprovam-no em investigação sobre o tema) que as mulheres deem prioridade à vida familiar em detrimento da vida profissional, formativa ou pessoal, em particular: os papéis tradicionais de género estão "muito marcados na nossa cultura/ culturalmente enraizados" (sic.), permanecem visões "machistas" (sic.) neste âmbito; é esperado que as mulheres "fiquem em *standby*/invistam parcialmente/esperem" (sic.) por uma "oportunidade" (sic.) para poderem investir a nível profissional e formativo, assegurando primeiro aspetos ligados à vida familiar (filhos/as e marido), por contraponto aos homens que devem dar prioridade à vida profissional, o que é "injusto/ desigual" (sic.); o "incumprimento dos papéis familiares/o não ser uma boa mãe ou um bom pai é muito mais penalizador para as mulheres" (sic.) que para os homens; acredita-se que, se os homens se demitem do seu papel parental, as mulheres devem assumi-lo por eles ou estar sempre disponíveis para os/as filhos/as; o facto de a mulher ter um espaço pessoal é visto como "secundário" (sic.), sendo necessário que as mulheres façam uma "reivindicação" (sic.) neste âmbito; apesar de criticarmos estas representações, tendemos a reproduzi-las, nomeadamente, junto dos/as nossos/as filhos/as;

→ os homens são tão ou mais capazes que as mulheres de executarem tarefas domésticas, em particular: se fizessem tarefas domésticas com regularidade, seriam tão rápidos como as mulheres; se as mulheres não executarem as tarefas domésticas, os homens não têm "outro remédio" (sic.) senão fazê-las; sendo mais "musculosos e resistentes" (sic.) que as mulheres, os homens estão mais aptos para fazerem as tarefas domésticas;

→ os homens demoram mais tempo do que as mulheres a executarem tarefas domésticas, nomeadamente, por serem menos eficazes a fazerem várias tarefas em simultâneo;

→ há homens a fazer tanto ou mais trabalho doméstico que as mulheres, nomeadamente, casais seus conhecidos ou homens que exercem funções profissionais de empregado doméstico, situação cada vez mais frequente;

→ a divisão do trabalho não pago no casal é determinada, sobretudo, pelas características da relação conjugal, mais do que pelas características do trabalho pago (e.g., a mulher trabalhar no horário noturno) ou da família, cabendo ao casal garantir que há uma "sensibilização" (sic.) a este nível/"crescer com estas coisas" (sic.);

→ a história pessoal do/a próprio/a influencia a forma como ele/a perceciona/gere a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, em particular: o facto de se ter crescido com pais que investiram mais a nível formativo e/ou

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

profissional do que familiar leva a que se reproduza esse modelo; o facto de se ser educado sem o hábito de fazer tarefas domésticas dificulta a execução de trabalho doméstico em adulto/a.

A análise frequencial destas subcategorias é apresentada nas Figuras 49 e 50. Dos/as nove participantes que afirmaram que a divisão do trabalho não pago tende a ser desigual com prejuízo para as mulheres, três eram homens e seis eram mulheres (16 URs). Os dados detalhados dos conteúdos desta subcategoria são apresentados na Tabela 6, revelando que a maioria das URs remete para a ideia de que as mulheres fazem mais trabalho não pago do que os homens, acumulando-o com os restantes papéis. Dois homens e cinco mulheres afirmaram ser socialmente esperado que haja esta desigualdade na divisão do trabalho não pago entre os géneros com prejuízo para as mulheres (18 URs), tendo o mesmo homem e três destas mulheres acrescentado ser socialmente esperado que as mulheres deem prioridade à vida familiar em detrimento das dimensões profissional, formativa e pessoal (23 URs). Três mulheres e um homem, todos não docentes, consideravam que os homens são tão ou mais capazes que as mulheres de realizar tarefas domésticas (8 URs), tendo o mesmo homem e outras três mulheres referido que os homens tendem a demorar mais tempo que as mulheres a executar o trabalho doméstico (8 URs). A ideia de que há homens que fazem tanto ou mais trabalho doméstico que as mulheres foi expressa por três participantes, duas mulheres e um homem (5 URs). Houve ainda uma participante que afirmou que a divisão do trabalho não pago no casal é determinado pelas características da relação conjugal mais do que por características do trabalho pago (e.g., a mulher trabalhar no horário noturno) ou da família (3 URs). Seis participantes, todas mulheres, achavam que a história pessoal de cada pessoa influenciava a forma como se perceciona/gere a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, havendo duas delas que se referiam às suas próprias experiências (uma considerava ter realizado um grande investimento a nível formativo e profissional por ter crescido com pais que fizeram o mesmo; outra sentia que as tarefas domésticas lhe eram particularmente difíceis/penosas por ter sido educada sem o hábito de realizar trabalho doméstico.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Tabela 6: Conteúdos detalhados das URs da subcategoria "Há desigualdade na divisão do trabalho não pago entre homens e mulheres com prejuízo para as mulheres"

Descrição dos conteúdos	**URs**	**Participantes**
URs referentes a "As mulheres tendem a fazer mais trabalho não pago do que os homens"	8	4
URs referentes a "As mulheres tendem a acumular o trabalho não pago com os restantes papéis"	4	3
URs referentes a "As mulheres tendem a realizar tarefas dentro de casa e os homens a realizar tarefas fora de casa"	3	2
URs referentes a "Há homens que nem experimentam fazer determinadas tarefas domésticas"	1	1
Total	**16**	**9**

Figura 49: "O que é/tende a ser em geral a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número total de URs de cada subcategoria

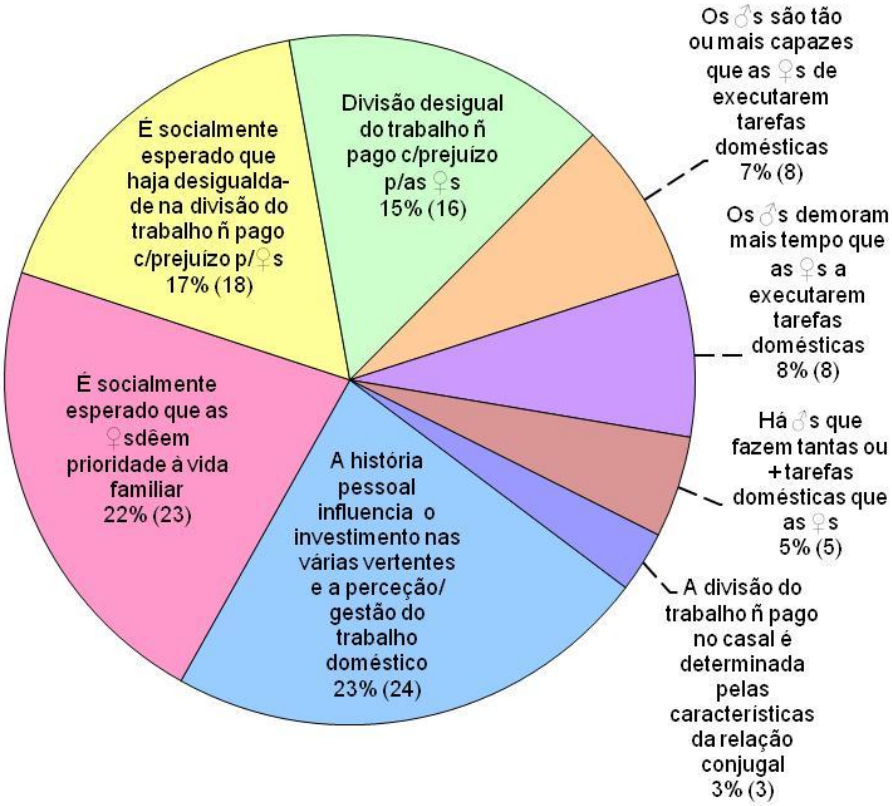
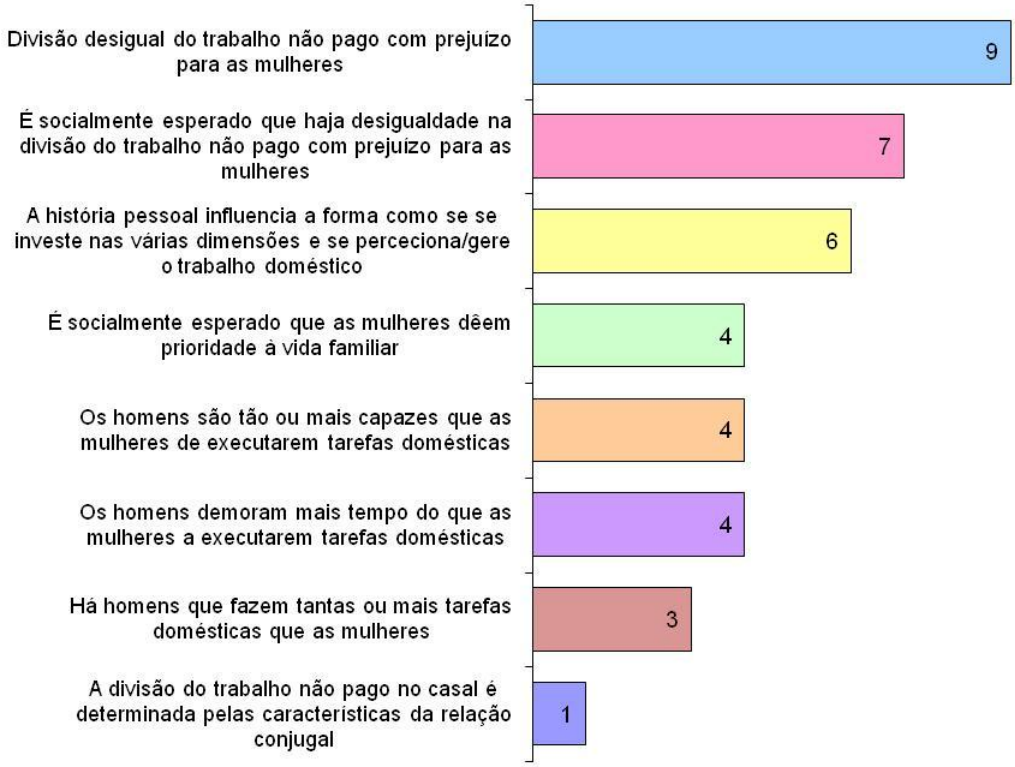


Figura 50: "O que é/tende a ser em geral a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



Estratégias de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago

A distribuição de URs por grupo focal relativas às estratégias de conciliação usadas pelos/as participantes no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago revela que este subtema, à semelhança do anterior, foi abordado, sobretudo, pelos G1 (96 URs) e G4 (105 URs), tendo o G2 e o G3 reunido poucas URs neste âmbito (3 e 37, respetivamente). A nível qualitativo, os dados reunidos neste subtema foram agrupados em quatro categorias: (1) estratégias de gestão de interesses/atividades profissionais, formativas e pessoais/ individuais dos dois membros do casal; (2) estratégias de divisão do trabalho não pago no casal; (3) outros elementos sobre conjugalidade e divisão do trabalho não pago sugestivos de atitudes/representações não igualitárias de género; e (4) estratégias de gestão do trabalho não pago não específicas da conjugalidade.

As Figuras 51 e 52 apresentam os elemento quantitativos da primeira categoria cuja análise temática permitiu a identificação das seguintes estratégias de gestão dos interesses e atividades profissionais, formativas e pessoais no casal:

→ abdicar de atividades em família para um/a dos cônjuges poder dar seguimento a projetos formativos, referida por apenas um participante cuja família abdicou das férias num Verão para ele poder redigir a tese de mestrado;

→ investir em projetos formativos à vez, referida por um participante docente que afirmou ter-se revezado com a mulher para ambos terminarem o doutoramento;

→ respeitar o espaço profissional, formativo e pessoal do cônjuge ou sentir que o cônjuge respeita o espaço profissional, formativo e pessoal do/a próprio/a, em particular: respeitar os projetos e decisões profissionais/formativos do/a parceiro/a, nomeadamente, o tempo que despende nessas atividades; garantir que ambos têm espaço para evoluir nessas áreas; dar espaço ao cônjuge para realizar atividades individuais que existiam antes da relação conjugal como estar com amigos/as ou realizar atividades desportivas que envolvem estar ausente por períodos mais ou menos longos;

→ aproveitar os períodos de maior trabalho do/a cônjuge para realizar as atividades profissionais ou formativas do/a próprio/a, referida por um participante cuja parceira tinha picos de trabalho com regularidade durante os quais ficava pouco disponível e ele aproveitava esses períodos para investir em projetos profissionais e formativos seus;

→ dar apoio ao/à cônjuge ou atuar de forma a que ele/a consiga dar resposta a atividades profissionais/formativas ou sentir que o/a cônjuge faz isso por eles/as, em particular: executar tarefas domésticas ou relacionadas com os/as filhos/as quando o/a cônjuge trabalha, tem eventos profissionais ou aulas à noite ou em picos de trabalho ou épocas de exames; ser mais carinhoso/"mimar" (sic.) o/a cônjuge durante picos de trabalho dele/a; incentivar o/a cônjuge a investir em projetos formativos; interromper atividades formativas para o/a cônjuge poder investir a esse nível e, com isso, assegurar a estabilidade profissional dele/a;

→ envolver o/a cônjuge em atividades profissionais/formativas do/a próprio/a ou participar nas atividades profissionais/formativas do/a cônjuge, em particular: apoio na organização de eventos fora do local de trabalho, participação nesses eventos ou acompanhamento do/a cônjuge durante os mesmos; partilha de informação (e.g., fotografias e relatos) relacionada com atividades profissionais/formativas; ajuda/apoio na realização de tarefas profissionais/formativas como rever textos e dar orientações sobre a realização de teses;

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ enquanto casal, regularem-se pelo princípio da igualdade de género, ou seja, não fazer "distinção do género" (sic.) mas funcionar como "pessoas" (sic.) em vez de homem vs. mulher, sem subjugação da mulher ao homem, estratégia referida por uma docente;

→ manter uma relação amorosa à distância (por contraponto a uma relação de coabitação com filhos/as em comum) que garanta espaço para investir noutras esferas da vida como a maternidade e o trabalho, estratégia referida por uma docente divorciada;

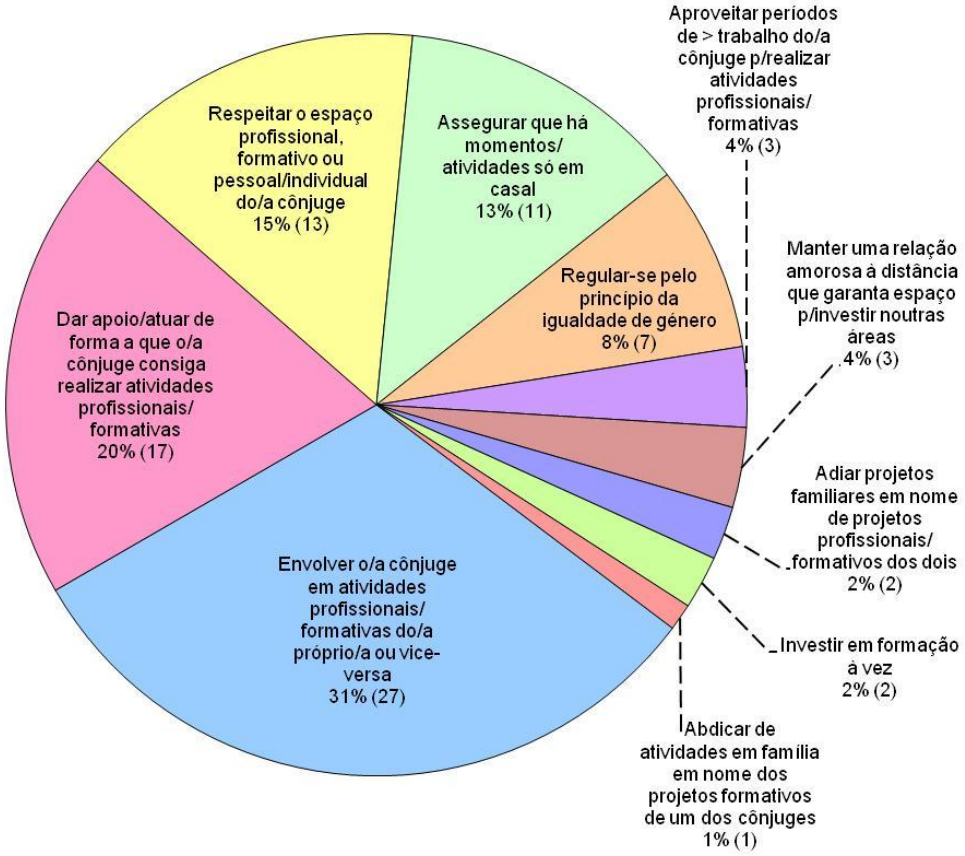
→ assegurar a existência de momentos/atividades só em casal, em particular: "ter tempo/ estar/sair" (sic.) em casal, "dar atenção a/conversar" (sic.) com o/a cônjuge, almoçar fora, passear, ir ao cinema, passar o fim de semana fora.

Destas estratégias, as utilizadas por um maior número de participantes da amostra eram assegurar que há momentos/atividades só em casal (11 URs referidas por seis participantes) e dar apoio/atuar de forma a que o/a cônjuge consiga realizar atividades profissionais e formativas (17 URs referidas por seis participantes). A Tabela 7 apresenta os conteúdos detalhados desta última subcategoria, revelando que esta estratégia envolvia, para a maior parte dos/as participantes, executar trabalho não pago para o/a cônjuge poder dar resposta a solicitações profissionais e/ou formativas. Houve dois homens e uma mulher, todos docentes, que referiram como estratégias de conciliação envolver o cônjuge nas suas atividades profissionais ou formativas ou participar nas atividades profissionais ou formativas do/a cônjuge de modo a passarem mais tempo juntos (27 URs). Duas mulheres, uma docente e outra não docente, e um homem não docente afirmaram respeitar o espaço profissional, formativo, familiar e pessoal do/a cônjuge e sentir que o/a cônjuge respeitava o deles/as (13 URs). Todas as outras subcategorias foram mencionadas por apenas um/uma participante.

Tabela 7: Conteúdos detalhados das URs da subcategoria "Dar apoio/atuar de forma a que o/a cônjuge consiga realizar atividades profissionais e/ou formativas"

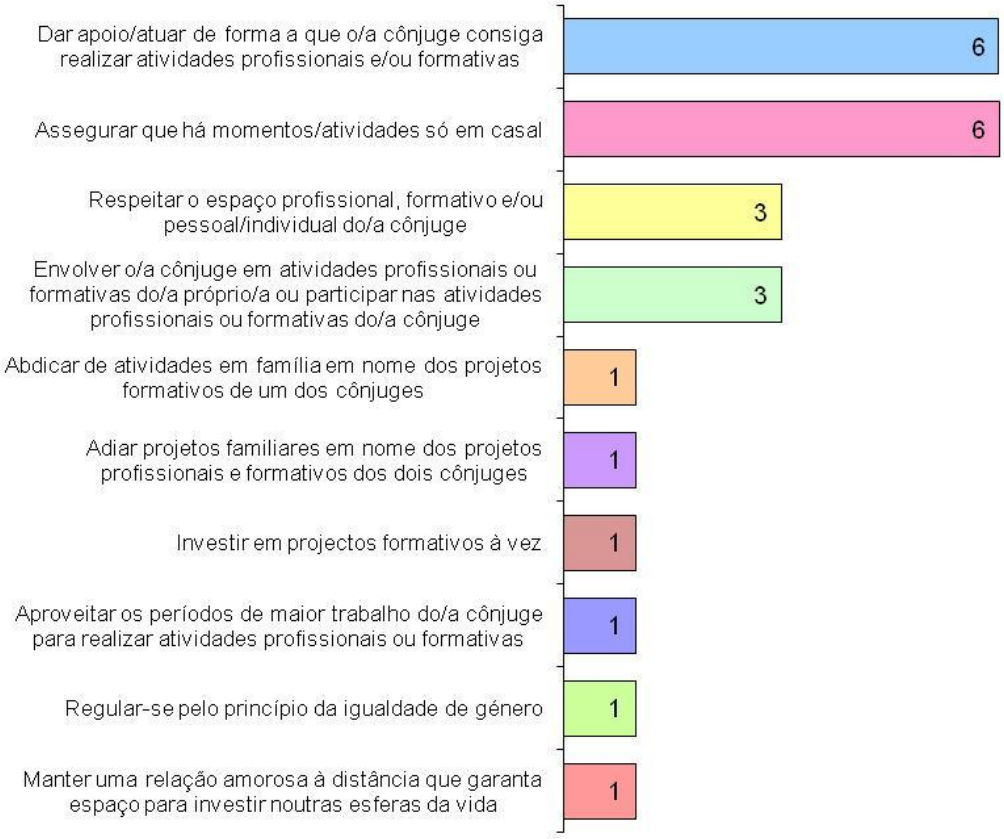
Descrição dos conteúdos	URs	Participantes
URs referentes a executar tarefas domésticas ou relacionadas como os filhos para o cônjuge poder dar resposta a solicitações profissionais e/ou formativas	10	5
URs referentes a incentivar o cônjuge a investir em projetos formativos ou interromper atividades formativas para que o cônjuge possa investir a esse nível e, com isso, assegurar a sua estabilidade profissional	5	1
URs referentes a ser mais carinhoso/"mimar" (sic.) o cônjuge nos períodos em que ele tem mais solicitações profissionais	2	1
Total	**17**	**6**

Figura 51: "Estratégias de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago" – Número total de URs de cada subcategoria



CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 52: "Estratégias de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



Relativamente às estratégias de divisão do trabalho não pago no casal, foram identificadas as seguintes:

→ dividir o trabalho não pago de forma equitativa entre os dois cônjuges, quer em termos de quantidade de trabalho realizado, quer em termos de tipo de tarefas realizadas, havendo um caso em que é referido que o marido não trata da roupa mas ela também não, delegando essa tarefa nos pais dela;

→ dividir o trabalho não pago de forma não equitativa entre os dois cônjuges com sobrecarga para a mulher, verificando-se essa desigualdade em termos de quantidade de trabalho realizado em todos os casos e, ao nível do tipo de tarefas realizadas, apenas em três casos;

→ dividir o trabalho não pago pelos dois cônjuges sem haver informação suficiente que permita perceber em que medida (i.e., se equitativamente ou não).

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Os dados quantitativos relativos a estas estratégias são apresentados nas Figuras 53 e 54 e revelam que apenas 14 participantes abordaram esta temática, sendo que, destes, dois homens e duas mulheres afirmaram dividir o trabalho doméstico mas não especificaram se o faziam equitativamente ou não (12 URs). Entre aqueles/as que o especificaram, havia apenas dois casais que dividiam o trabalho não pago de forma equitativa, sendo que, nos restantes casos, as mulheres asseguravam a maior parte do trabalho não pago.

Figura 53: "Estratégias de divisão do trabalho não pago no casal" – Número total de URs de cada categoria

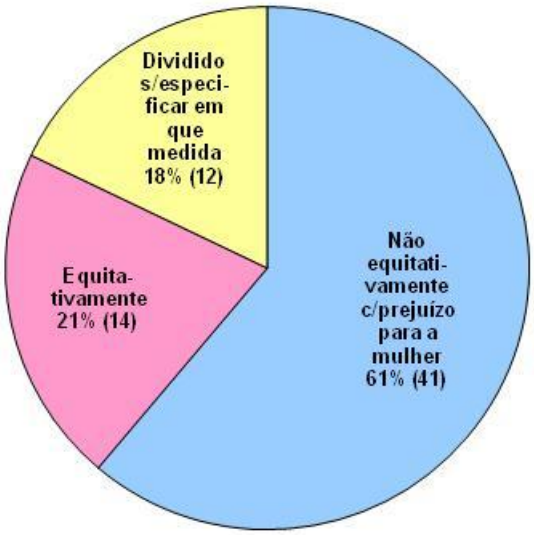
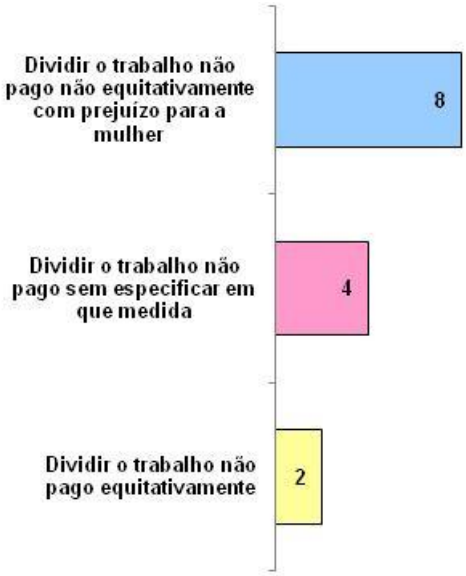


Figura 54: "Estratégias de divisão do trabalho não pago no casal" – Número de participantes com URs de cada categoria



As subcategorias que remetem para as estratégias de divisão do trabalho não pago no casal são as únicas em toda a análise realizada que são mutuamente exclusivas, ou seja, em que um/ uma mesmo/a participante só pode ter URs numa das três subcategorias. As URs destas subcategorias foram sujeitas a uma análise posterior à codificação do material que permitiu identificar as que indiciavam representações igualitárias de género e as que indiciavam representações tradicionais de género. Todas as URs da subcategoria "Dividir o trabalho não pago equitativamente" são sugestivas de representações igualitárias de género, remetendo para uma divisão equitativa do trabalho não pago no casal, quer em termos de quantidade de trabalho realizado, quer em termos de tipos de tarefas (i.e., homens e mulheres executam a mesma quantidade de trabalho não pago e ambos participam em todas as tarefas). As outras duas subcategorias incluem URs sugestivas de representações igualitárias de género e URs sugestivas de

representações tradicionais de género. A nível temático, as URs sugestivas de representações tradicionais de género incluem o seguinte:

→ os homens fazem as tarefas de que gostam como cozinhar, mesmo que as mulheres gostem tanto ou mais de fazer essas tarefas;

→ os homens são responsáveis por tarefas fora de casa como ir às compras ou ir buscar e levar os/as filhos/as à escola ou outros locais;

→ os homens não tratam da roupa;

→ as mulheres são as únicas responsáveis pela limpeza;

→ os homens só fazem os trabalhos "mais pesados" (sic.);

→ as mulheres terminam as tarefas que os homens iniciam porque eles demoram muito tempo a terminá-las.

No que diz respeito às URs sugestivas de representações igualitárias de género, em termos temáticos, identificou-se apenas dois tipos de conteúdos:

→ ao fim de semana, as mulheres não ficam em casa a limpar enquanto os homens saem com os/as filhos/as;

→ apesar de fazerem menos trabalho não pago que as mulheres, quando fazem, os homens participam em todas as tarefas.

A Tabela 8 apresenta os dados quantitativos neste âmbito para as duas subcategorias juntas e evidencia uma predominância clara de representações tradicionais de género no que respeita à divisão do trabalho doméstico com 38 ocorrências referidas por 10 participantes, havendo apenas sete URs que remetem para representações igualitárias de género que foram referidas por quatro participantes.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Tabela 8: Conteúdos detalhados das URs das subcategorias "Dividir o trabalho não pago equitativamente com sobrecarga para a mulher"e "Dividir o trabalho não pago sem especificar em que medida"

Descrição dos conteúdos	**URs**	**Participantes**
URs referentes a divisão não equitativa do trabalho não pago em termos de quantidade do trabalho realizado	18	7
URs referentes a divisão não equitativa do trabalho não pago em termos de tipo de tarefas realizadas	16	5
URs referentes a divisão não equitativa do trabalho não pago em termos de quantidade e tipo de tarefas realizadas	4	2
URs referentes a divisão equitativa do trabalho não pago em termos de tipo de tarefas realizadas, apesar de não equitativo em termos de quantidade de trabalho realizado	7	4
Total	**45**	**12**

Ainda no âmbito das estratégias de divisão do trabalho não pago no casal, foi criada uma subcategoria (cujos dados quantitativos não são apresentados graficamente) referente a partilhar algumas tarefas domésticas com o/a cônjuge e/ou os/as filhos/as aproveitando o tempo gasto nessas tarefas para estar em casal ou com os/as filhos/as. Esta subcategoria reuniu quatro URs referidas por uma participante não docente e um participante docente.

Durante os grupos focais surgiram vários elementos que não estratégias sobre conjugalidade e divisão do trabalho não pago sugestivos de atitudes/representação não igualitárias de género. Foram identificadas nove URs neste âmbito referidas por quatro participantes (dados não apresentados graficamente) com os seguintes conteúdos:

→ um participante docente referiu ter realizado a sua licenciatura por não querer ter menos habilitações académicas que a mulher;

→ o mesmo participante considerava caber à mulher prestar a maior parte dos cuidados ao seu filho em pequeno e, quando ele crescer, caber-lhe a ele que é homem ser mais participativo na sua educação, nomeadamente, viajando só com o filho quando ele for adolescente;

→ um participante não docente referiu que, se a sua mulher tivesse um emprego que exigisse trabalhar até de madrugada, ele não o aceitaria;

→ uma participante docente referiu que o seu marido "nunca parou profissionalmente" (sic.), enquanto ela era "mais estável, não tinha grandes sonhos a nível profissional" (sic.);

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ uma outra participante não docente achava que os homens deviam carregar as compras por serem mais fortes que as mulheres.

Surgiram ainda nos grupos focais dados relativos a estratégias de gestão da realização do trabalho não pago que não estão especificamente relacionadas com a conjugalidade, remetendo para estratégias individuais ou familiares neste âmbito. Esta categoria reuniu 78 URs referidas por 13 participantes, três homens e dez mulheres, todos/as com filhos/as e maioritariamente em situação de conjugalidade. A nível temático, foram identificadas as seguintes estratégias:

→ realizar as tarefas domésticas ao fim de semana – referida por duas participantes não docentes, das quais, uma afirmava ter recorrido a esta estratégia no passado mas já não o fazer (4 URs no total);

→ não realizar as tarefas domésticas ao fim de semana, tentando dar conta destas tarefas durante a semana para se poder passar o fim de semana em família ou a descansar, mesmo que tal, por vezes, envolva não realizar as tarefas domésticas com a frequência ou a qualidade que se desejaria – referida por quatro mulheres não docentes com 13 URs nesta subcategoria;

→ recorrer a figuras de apoio social formais e não formais – 49 URs no total referidas por dez participantes, dois homens e oito mulheres, cuja distribuição quantitativa consta das Figuras 55 e 56;

→ incutir nos/as filhos/as o hábito de realizarem trabalho não pago por sentirem que se trata de uma dimensão importante da sua formação – nove URs referidas por duas participantes.

Na análise frequencial das subcategorias relativas ao recurso a figuras de apoio social formais e não formais (Figuras 55 e 56), verifica-se que os pais/sogros/as são as figuras de apoio social a que um maior número de participantes recorre maioritariamente para ficarem com os/as filhos/as e no caso de uma participante não docente para tratarem da roupa (15 URs referidas por sete participantes). Os/as filhas são também um importante apoio, tendo seis participantes referido recorrer aos/às filhos/as, sobretudo, mais velhos/as, na maior parte dos casos, para tomarem conta dos/as mais novos/as e, em menos casos, para colaborarem no trabalho doméstico (11 URs). As duas únicas mulheres divorciadas com filhos/as afirmaram ambas recorrer aos/às filhos/as mais velhos/as para partilharem o trabalho não pago. Apenas quatro participantes recorriam a empregadas domésticas, sendo três docentes e uma não docente (14 URs). Houve ainda duas participantes docentes que referiram recorrer a amigos/as para ficarem com os/as filhos/as (7 URs) e outras duas afirmaram recorrer a terceiros/as sem especificar quem (2 URs). Os dados recolhidos aquando da aplicação do questionário sociodemográfico (ver Anexo 1) sobre recurso a figuras de apoio social que foram apresentados na secção "Participantes" mostram

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

que, apesar de não o terem referido durante os grupos focais, havia mais participantes a recorrerem a figuras de apoio social formais e não formais.

Figura 55: "Recurso a figuras de apoio social formais e não formais" – Número total de URs de cada categoria

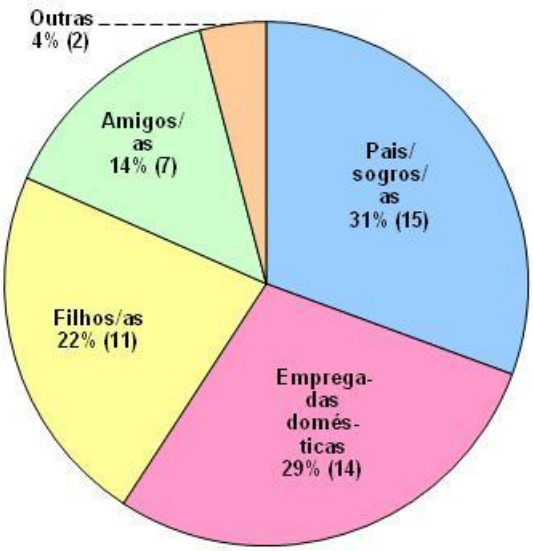
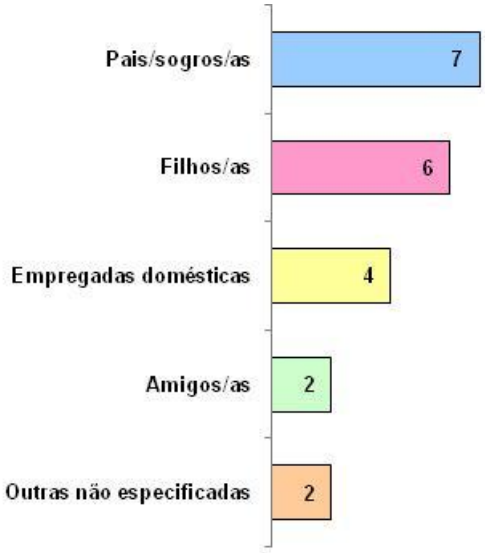


Figura 56: "Recurso a figuras de apoio social formais e não formais" – Número de participantes com URs de cada categoria



Dificuldades relacionadas com conjugalidade e trabalho não pago na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

O terceiro e último subtema do tema "Conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" remete para as dificuldades que os/as participantes sentiam neste âmbito, tendo sido referido por 22 participantes. A distribuição das 87 URs cotadas neste subtema por grupo focal é mais harmoniosa que nos subtemas anteriores, tendo o G4 reunido 38, o G1 24, o G3 14 e o G2 11. A nível temático, foram criadas duas categorias neste subtema, uma que remete para dificuldades relacionadas com a conjugalidade (68 URs referidas por 18 participantes) e outra relativa a dificuldades relacionadas com o trabalho não pago (19 URs referidas por seis participantes).

As Figuras 57 e 58 apresentam graficamente os elementos quantitativos da categoria "Dificuldades relacionadas com a conjugalidade", cuja análise temática permitiu identificar as seguintes dificuldades específicas com URs relativas a dificuldades sentidas pelo/a próprio/a e URs que remetem para dificuldades que os/as participantes acham que se pode sentir sem se defrontarem eles/as próprios/as com as mesmas:

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ o facto de os interesses/investimentos dos dois cônjuges nas várias esferas da vida (profissional, formativa, familiar, conjugal e pessoal) nem sempre serem fáceis/ possíveis de conciliar, ou seja, o facto de um/uma poder considerar muito importante investir numa determinada esfera que não é tão importante para o/a outro/a, o que pode levar a dificuldades de negociação de espaços/investimentos entre ambos e, portanto, a conflitos ou até ruturas conjugais;

→ o facto de um/uma cônjuge não aceitar que o outro/a dê prioridade a solicitações profissionais ou formativas em detrimento de familiares/conjugais;

→ o facto de um/uma cônjuge não estar disponível para ouvir o/a outro/a falar de aspetos/preocupações profissionais;

→ o facto de a divisão não equitativa do trabalho não pago poder ser uma fonte de tensão no casal;

→ dificuldade em manter um espaço conjugal à parte, tendendo a dimensão conjugal a ser deixada para último plano por contraponto às dimensões profissional, formativa e parental o que pode levar a conflitos ou mesmo ruturas conjugais.

A subcategoria referida por um maior número de elementos da amostra foi a dificuldade em aceitar que o/a cônjuge dê prioridade a solicitações profissionais ou formativas em detrimento de familiares/conjugais (15 URs referidas por dois homens docentes e seis mulheres, duas docentes e quatro não docentes). Entre os/as participantes que mencionaram esta subcategoria, duas não docentes estavam a referir-se a experiências de terceiros/as e não a dificuldades com que elas próprias se confrontavam. Com exceção das cinco URs referidas pelos homens (referentes às suas parceiras terem dificuldade em aceitar que eles dessem prioridade a solicitações de caráter profissional em detrimento da vida familiar/conjugal), todas as URs desta subcategoria descrevem situações em que o parceiro tem dificuldade em aceitar que a parceira dê prioridade à vertente profissional/formativa em detrimento da vida familiar.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 57: "Dificuldades relacionadas com a conjugalidade" – Número total de URs de cada subcategoria

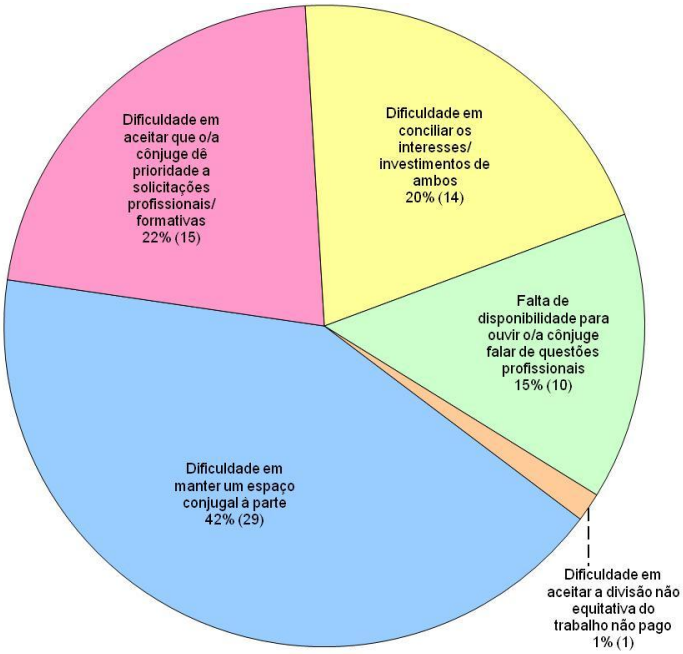
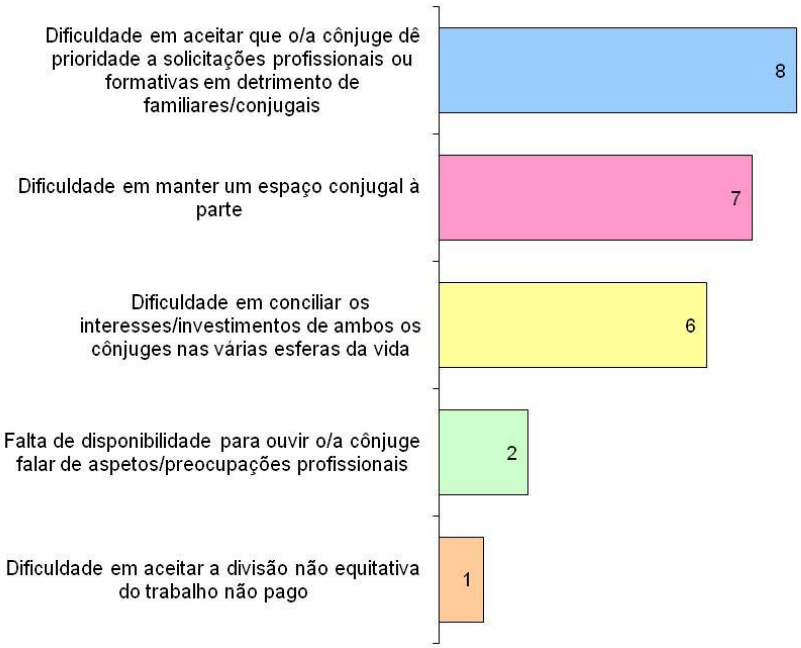


Figura 58: "Dificuldades relacionadas com a conjugalidade" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



Uma outra subcategoria referida por um número considerável de participantes é a que remete para a dificuldade que os casais sentem em manter um espaço conjugal, sem deixar que as dimensões

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

profissional, formativa e parental ocupem todo o tempo disponível (29 URs referidas por sete participantes). Todas as URs que remetem para esta temática são descrições de experiências efetivas dos/as participantes e não de terceiros/as.

A dificuldade em conciliar os interesses/investimentos dos dois cônjuges nas várias vertentes profissional, formativa, familiar, conjugal e pessoal foi referida por seis participantes, sendo que apenas uma (divorciada e com filho) se referia à sua própria experiência. As restantes URs desta categorias foram referidas por docentes sem filhos (um homem e quatro mulheres), sendo que nenhuma delas remete para a experiência do/a próprio/a mas para dificuldades que podem surgir em casais de uma forma geral.

Duas participantes não docentes referiram como dificuldade o facto de um/a dos cônjuges poder não estar disponível para ouvir o/a outro/a falar sobre questões profissionais, sendo que uma, divorciada e sem filhos, não se referia à sua experiência mas a uma eventual dificuldade, e a outra, também sem filhos mas casada, afirmava viver isto na sua realidade quotidiana, sendo o cônjuge quem não tinha disponibilidade para a ouvir. É de notar que esta participante apresentava um número muito elevado de URs sugestivas de sofrimento significativo relacionado com questões de conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal(ver secção "Dificuldades na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal").

Finalmente, houve um participante docente que referiu como dificuldade o facto de a divisão não equitativa do trabalho não pago poder ser uma fonte de tensão no casal, não se referindo às suas próprias experiências mas a um problema que pode surgir nos casais em geral.

No que diz respeito à categoria que remete para dificuldades relacionadas com o trabalho não pago, foram identificadas apenas duas categorias cuja análise frequencial não é apresentada graficamente. A primeira refere-se ao facto de se percecionar o trabalho doméstico como uma inevitabilidade, fardo ou sacrifício, tendo sido referida por seis participantes, um homem e cinco mulheres, todos/as do G1 (15 URs no total). A outra categoria foi referida apenas por duas participantes, ambas do G1, e remete para a dificuldade em adiar o trabalho doméstico para passar tempo com a família, sobretudo, ao fim de semana. Uma das participantes afirmava ter sentido essa dificuldade no passado mas já não a sentir.

A ESE.IPP e a conciliação vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras

O tema relativo ao papel da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras é o mais lato de todos, reunindo um total de 817 URs referidas por 23 participantes. Entre os/as participantes sem qualquer UR neste tema, contam-se duas mulheres e um homem, todos do G4. De facto, a distribuição de URs pelos vários grupos focais revela que o G4 foi, de

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

longe, o que teve menos ocorrências neste tema (apenas 27 URs referidas por cinco participantes). O G2 reuniu 202 URs, o G1 258 e o G3 foi o mais prolífero neste tema com 322 URs.

A nível temático, os conteúdos patentes neste tema foram agrupados em quatro subtemas, a saber:

1) representações/aspetos positivos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras;

2) representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores;

3) fatores que influenciam a atuação atual da ESE.IPP ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e colaboradoras;

4) sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP.

Representações/aspetos positivos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras

O grupo focal com mais URs relativas a representações/aspetos positivos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras foi o G1, tendo todos/as os/as participantes URs neste âmbito (59 URs no total). O G2 reuniu 15 URs a este nível referidas também por todos os elementos do grupo. O G3 reuniu 17 URs (quatro participantes) e o G4 13 URs (três participantes). No total, este subtema abrange 104 URs referidas por 18 participantes.

Numa primeira categoria, foram incluídas as URs em que os/as participantes referem que a ESE.IPP, de um modo geral, é sensível às questões da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras ou atua de uma forma positiva neste âmbito. A categoria reuniu 11 URs referidas por cinco participantes, duas não docentes, um não docente e duas docentes (dados não apresentados graficamente).

As restantes categorias deste tema remetem para os seguintes aspetos positivos específicos cuja análise frequencial é apresentada nas Figuras 59 e 60:

→ a ESE.IPP é flexível em relação a questões de saúde do/a próprio/a ou de familiares, em particular: "salvaguarda direitos/não coloca entraves" (sic.) a que os/as colaboradores/as faltem ou saiam durante o horário de trabalho para irem a consultas médicas, acompanharem filhos/as, cônjuges ou pais a consultas médicas ou prestarem-lhes assistência quando estão doentes; permite compensar

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

essas faltas/horas através da realização de horas de trabalho noutros dias/horários; não "aterrorizar, nem leva à exaustão" (sic.) os/as colaboradores/as que se encontram de baixa, permitindo-lhes restabelecerem-se;

→ a ESE.IPP permite estipular um horário de trabalho mais conveniente para os/as colaboradores/as, no caso de não docentes, entrar e sair mais tarde ou encurtar a hora de almoço e sair mais cedo para poderem deixar e/ou ir buscar os/as filhos/as à escola ou, no caso de docentes, tentar distribuir as horas de docência de modo a permitir que colaboradores/as com filhos/as estejam livres mais cedo para poderem ir buscá-los à escola, levá-los a atividades extracurriculares ou acompanhá-los nos estudos durante a tarde/fim do dia;

→ a ESE.IPP dá autonomia aos/as colaboradores/as para se organizarem entre si ao nível da gestão de férias e faltas;

→ a ESE.IPP atua de forma personalizada no que se refere à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as, i.e., "conhece a realidade de cada um" (sic.) e avalia as situações "caso a caso" (sic.)/de forma personalizada;

→ na ESE.IPP há "interesse/apoio/preocupação" (sic.) por parte de chefias em relação ao andamento/condições de trabalho e "palavras de obrigado/reconhecimento" (sic.) do trabalho realizado;

→ os/as colaboradores/as da ESE.IPP são compreensivos/cooperam/apoiam-se entre si, em particular: "apoiam-se/mostram interesse/preocupação" (sic.) uns em relação aos outros; compreendem que é difícil para uma determinada pessoa trabalhar no horário noturno porque isso vai interferir negativamente na sua vida familiar e, portanto, disponibilizam-se para fazer esse horário; estão dispostos a articular-se/trocar de horário entre si, quando tal é conveniente ou necessário a nível formativo ou familiar e pessoal; conciliam o agendamento de férias entre si sem dificuldades;

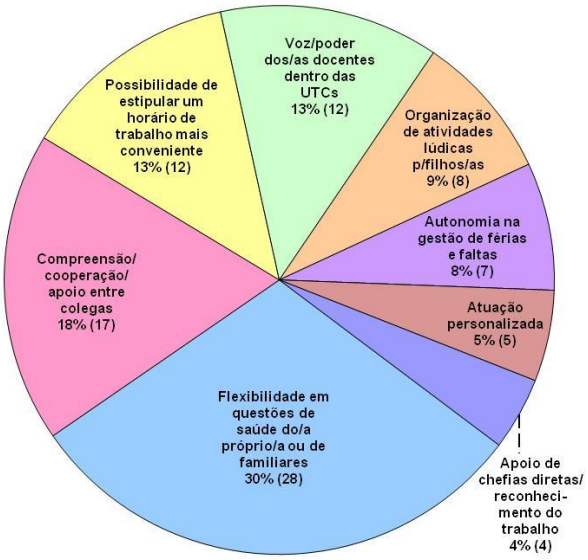
→ os/as docentes têm voz/poder dentro das UTCs, em particular: sentem-se "ouvidos" (sic.), têm "poder/muito poder/espaço para fazer propostas, mudanças/abertura para conversar, expor opiniões ou discutir a distribuição de serviço" (sic.); as UTCs tentam "negociar" (sic.) soluções para problemas colocados pelos/as docentes com os restantes órgãos da ESE.IPP;

→ a ESE.IPP organiza atividades lúdicas para os/as filhos/as dos/as colaboradores/as durante as férias escolares, nalguns casos, com planos de pagamento que facilitam o acesso às mesmas.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

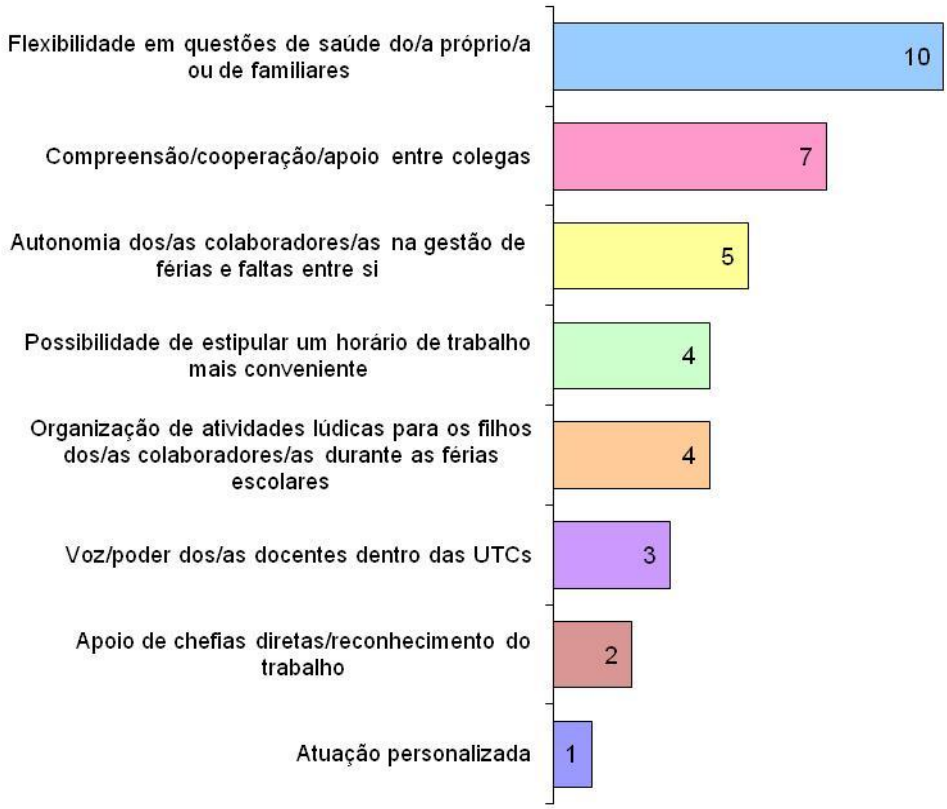
O aspeto positivo mais referido pela amostra prende-se com a flexibilidade da ESE.IPP em relação a faltas/saídas dos/as colaboradores/as relacionadas com questões de saúde dos/as próprios/as ou de familiares (28 URs referidas por dez participantes, nove não docentes e uma docente). A compreensão/cooperação entre colegas foi referida como um aspeto positivo por quatro não docentes e três docentes (17 URs no total). Cinco participantes não docentes apontaram como aspeto positivo o facto de os/as colaboradores/as terem autonomia para gerirem férias e faltas entre si (7 URs no total). A possibilidade de estipular um horário de trabalho mais conveniente para o/a próprio/a foi referida por três docentes e uma participante não docente (12 URs no total) e o facto de a ESE.IPP organizar atividades lúdicas durante as férias escolares para filhos/as de colaboradores/as foi também referido por quatro participantes, todos não docentes (8 URs referidas por três mulheres e um homem). Entre os/ as docentes, três mulheres do G3 referiram como um aspeto positivo o facto de os/as docentes terem voz/serem ouvidos/as dentro das UTCs em que trabalham (12 URs no total). Houve duas participantes do G2, ambas não docentes, que afirmaram haver apoio de chefias diretas e reconhecimento do trabalho realizado pelos/as colaboradores/as (4 URs). Finalmente, uma participantes do G1 considerava que a ESE.IPP atuava de forma personalizada em relação a questões de conciliação da vida profissional e da vida pessoal do seu pessoal (5 URs).

Figura 59: "Representações/aspetos positivos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras" – Número total de URs de cada categoria



CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 60: "Representações/aspetos positivos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras" – Número de participantes com URs de cada categoria



Representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras

O subtema que remete para as representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional e da vida pessoal e familiar dos seus colaboradores e das suas colaboradoras é o mais lato de todos, reunindo 499 URs referidas por 23 participantes, sendo que os participantes que não se manifestaram neste âmbito eram todos do G4 (dois homens e uma mulher). O G3 foi o grupo com mais URs neste subtema (231 URs), seguindo-se o G2 (151 URs), o G1 (103 URs) e, por fim, o G4 (14 URs).

A primeira categoria deste subtema reúne as URs em que os/as participantes referem que a ESE.IPP não é sensível às questões da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras e/ou nem sempre atua de uma forma positiva neste âmbito. No total, esta categoria reuniu 43 URs referidas por 14 participantes, oito não docentes e deis docentes. Houve uma participante

não docente do G1 que apresentou URs nesta categoria e na categoria que "A ESE é sensível/atua de forma positiva", denotando uma ideia ambivalente neste âmbito.

A análise de conteúdos realizada permitiu identificar os seguintes tipos de aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras:

→ representações/aspetos negativos relacionados com falta de cuidado ou não valorização por parte da ESE.IPP do tempo dos/as colaboradores/as;

→ representações/aspetos negativos relacionados com desorganização interna da ESE.IPP;

→ representações/aspetos negativos relacionados com desconhecimento/não reconhecimento do trabalho dos/as colaboradores/as;

→ representações/aspetos negativos específicos dos/as docentes;

→ outras/os representações/aspetos negativos, englobando aspetos de natureza diversa.

Figura 61: "Representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras" – Número total de URs de cada categoria

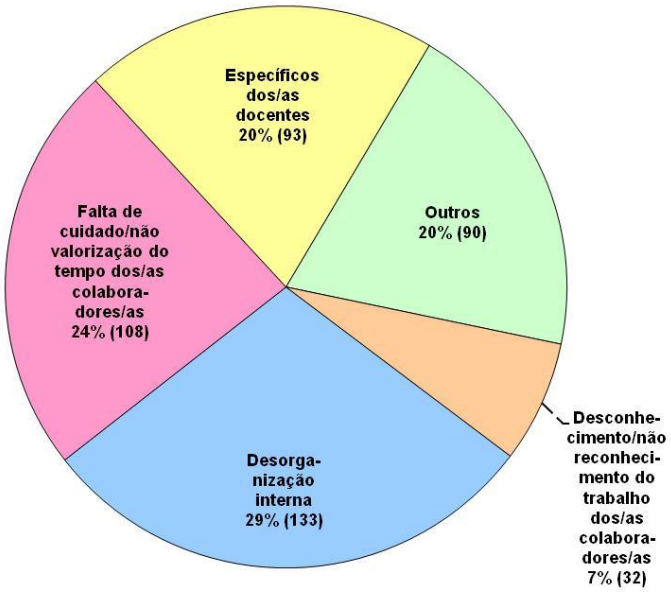
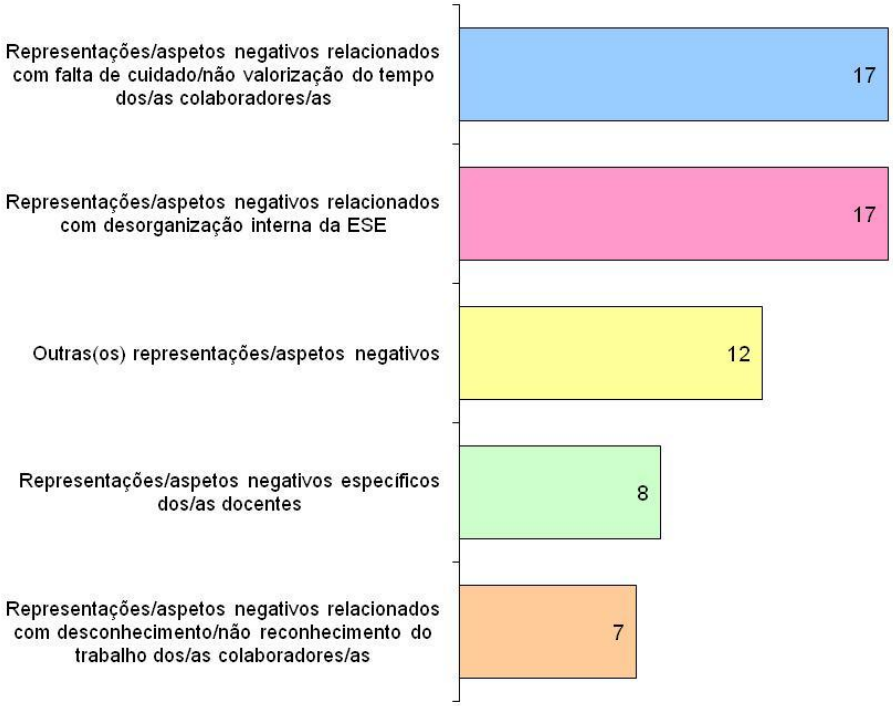


Figura 62: "Representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras" – Número de participantes com URs de cada categoria



As Figuras 61 e 62 apresentam a análise frequencial das categorias relativas a aspetos/ representações negativos, revelando que as principais críticas da amostra remetem para a falta de cuidado/não valorização do tempo dos/as colaboradoras (108 URs referidas por 11 não docentes e seis docentes) e para a desorganização interna da ESE.IPP (133 URs referidas por nove não docentes e oito docentes). O desconhecimento/não reconhecimento do trabalho dos/as colaboradores/as é o aspeto negativo menos referido (apenas sete participantes, três não docentes e quatro docentes com 32 URs). Oito docentes identificaram aspetos negativos específicos a esta classe profissional (93 URs). Houve ainda 12 participantes, oito não docentes e quatro docentes, que referiram outros aspetos/representações negativos de natureza diversa (90 URs).

No que toca aos aspetos/representações negativos relacionados com falta de cuidado/ não valorização do tempo dos/as colaboradores/as, a análise realizada permitiu identificar os seguintes aspetos específicos:

→ os/as colaboradores/as da ESE.IPP têm excesso de trabalho, é habitual realizarem horas de trabalho a mais e há casos em que não há qualquer contrapartida por essas horas;

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ a ESE.IPP desconhece se os/as colaboradores/as têm horas de trabalho a haver e/ou, por regra, parte do princípio que não, solicitando compensação de horas se os/as colaboradores/as pedem para faltar e/ou entrar mais tarde/sair mais cedo quando, na verdade, eles têm horas a haver;

→ a ESE.IPP espera/faz sentir aos/as colaboradores/as que é uma "obrigação" (sic.) darem do seu tempo;

→ a ESE.IPP não toma a iniciativa em questões relacionadas com a conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras, tendo que ser estes/as a pedir/evidenciar as suas necessidades e/ou direitos, nomeadamente, quando trabalham horas a mais, não lhes é dito para tirarem essas horas noutro horário/dia, nem lhes são pagas as referidas horas, o que faz com que os/as colaboradores/as que não pedem/evidenciam os seus direitos a este nível, não usufruam desses direitos;

→ por vezes, é difícil gozar férias e horas a haver quando pretendido pelos/as colaboradores/as por haver coincidência de ausências de colaboradores/as ou por a ESE.IPP não o autorizar por não ter como assegurar os serviços.

Os elementos quantitativos destas subcategorias são apresentados graficamente nas Figuras 63 e 64. Nove não docentes e cinco docentes referiram trabalhar mais horas do que as supostas e não terem qualquer contrapartida por isso (56 URs no total). Seis participantes não docentes apontaram como negativo o facto de a ESE.IPP não tomar a iniciativa em questões relacionadas com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras, tendo que ser estes/as a pedir/evidenciar as suas necessidades e/ou direitos (22 URs no total). O facto de a ESE.IPP desconhecer se os/as colaboradores/as têm horas de trabalho a haver e/ou, por regra, partir do princípio que não foi referido por cinco participantes não docentes (7 URs no total). Dois participantes do G3, uma mulher e um homem não docentes, e um docente do G4 sentiam que a ESE.IPP espera/faz sentir aos/as colaboradores/as que é uma "obrigação" (sic.) darem do seu tempo sem serem recompensados/as por isso (9 URs no total). Houve ainda um participante e uma participante não docente do G2 que afirmavam que, por vezes, é difícil gozar férias e horas a haver quando pretendido pelos/as colaboradores/as da ESE.IPP por não haver como assegurar os serviços (14 URs).

Figura 63: "Representações/aspetos negativos relacionados com falta de cuidado/não valorização do tempo dos/as colaboradores/as" – Número total de URs de cada subcategoria

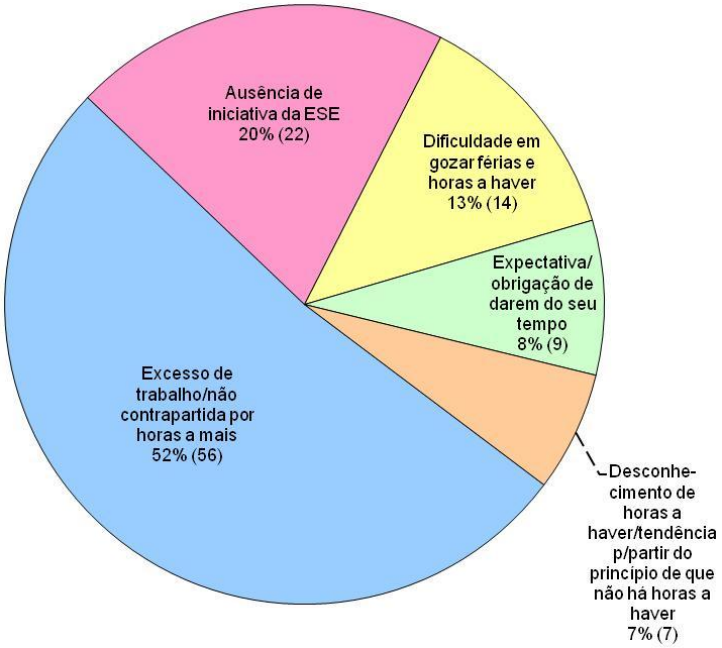
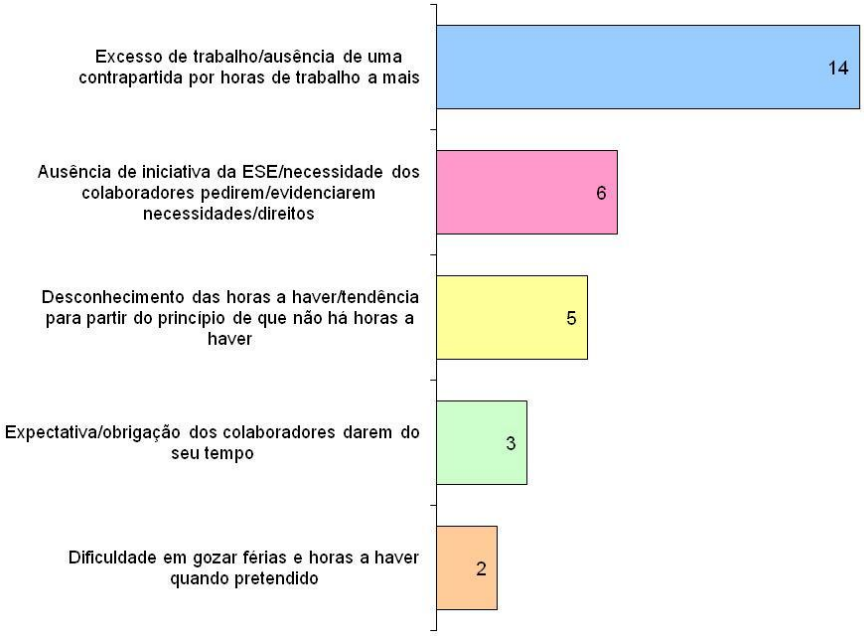


Figura 64: "Representações/aspetos negativos relacionados com falta de cuidado/não valorização do tempo dos/as colaboradores/as" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



Ao nível da desorganização interna da ESE.IPP, foram criadas as seguintes subcategorias:

→ a ESE.IPP é internamente desorganizada de uma forma geral;

→ não há planeamento na ESE.IPP, em particular: os problemas não são antecipados e, portanto, não é possível resolvê-los satisfatoriamente quando surgem, o que faz com que os/as colaboradores/as se sintam "à mercê de decisões extemporâneas/repentinas/*ad hoc*" (sic.)/tomadas para "apagar fogos/tapar buracos" (sic.); ao nível da distribuição de serviços pelos/as docentes, não há um planeamento mas um discurso irrealista de que se tem que cumprir o que está estipulado pelo A3ES, independentemente dos problemas com que os/as docentes se confrontam para o fazer; a ESE.IPP "tem mais olhos que barriga" (sic.) no que toca a oferta formativa, ou seja, há excesso de oferta tendo em conta os recursos humanos e físicos disponíveis, o que resulta em horários "terríveis" (sic.) para os/as docentes (e.g., trabalhar manhã, tarde e noite ou dar aulas ao sábado à tarde) e falta de disponibilidade de salas/estar-se "à beira da rutura física" (sic.);

→ não é possível planear o trabalho na ESE.IPP, trabalhando-se num registo de aparecimento/ resolução constante de "urgências" (sic.), em particular: quando surge uma urgência, "as pessoas esquecem tudo e só importa cumprir aquele prazo" (sic.), mobilizando-se vários/as colaboradores/as de diferentes serviços para o local onde surgiu a urgência sem se ter em conta que esses serviços vão ficar "desfalcados" (sic.), o que leva a que os/as colaboradores/as tenham que ficar mais horas a trabalhar para dar resposta às solicitações desses serviços que, entretanto, se atrasaram e se tornaram também urgências; o aparecimento frequente de "urgências" (sic.) é um obstáculo à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e causa desconforto/sofrimento nos/as colaboradores/as ligado a um ou mais dos seguintes fatores: nada decorre como "planeado/programado" (sic.)/não é possível planear o trabalho; não se consegue dar resposta às solicitações, apesar de se fazer um grande esforço nesse sentido; acumula-se trabalho que tem que ser realizado fora do horário estipulado; entra-se no local de trabalho sem se saber a que horas se sai, o que interfere de forma muito significativa na vida familiar e pessoal quando as "urgências" (sic.) surgem ao fim de semana ou exigem que se tenha de trabalhar à noite, tendem a colidir com "programas/rotinas" (sic.) familiares e pessoais e, portanto, interferem mais significativamente nessa esfera;

→ existem dificuldades de comunicação e gestão da informação dentro da ESE.IPP, em particular: falta de comunicação e atraso na passagem de informação entre serviços/chefias/colaboradores/as, "dispersão da informação" (sic.), dificuldade em aceder à mesma, inexistência de um "sistema de informação uniforme" (sic.) que permita aceder de forma fácil e rápida à informação necessária e

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

desatualização da informação disponível; estes problemas são, nalguns casos, "muito graves" (sic.) e resultam em dificuldade em realizar as tarefas necessárias, atraso em dar respostas às mesmas, acumulação e replicação de trabalho, perda de tempo e maior dificuldade de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal;

→ os/as colaboradores/as na ESE.IPP têm que ser "polivalentes" (sic.)/trocam com frequência de funções/serviços, em particular: a falta de pessoal e a desorganização interna da ESE.IPP leva a que os/as colaboradores/as tenham que exercer funções diferentes em diferentes serviços, o que é "um problema" (sic.), leva a acumulação de trabalho de vários serviços e, portanto, ao prolongamento do horário estipulado numa tentativa de dar resposta às várias solicitações e/ou resulta em "confusão/preocupação" (sic.) nos/as colaboradores/ as; por vezes, os/as colaboradores/as mudam de funções/serviços sem que haja "um enquadramento" (sic.) dos/as mesmos/as em relação às novas funções/serviços; quando mudam para uma área de formação/trabalho diferente da sua, por vezes sentem-se "descontentes" visto não gostarem das novas funções e/ou acharem que não estão aptos/ as para as exercer, o que, além de prejudicar a qualidade do trabalho, constitui "uma barreira para aprenderem" (sic.);

→ há colaboradores/as na ESE.IPP que não têm alguém que os substitua na sua ausência, tendo que interromper as férias ou trabalhar nesse período por surgirem tarefas profissionais inadiáveis.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 65: "Representações/aspetos negativos relacionados com desorganização interna" – Número total de URs de cada subcategoria

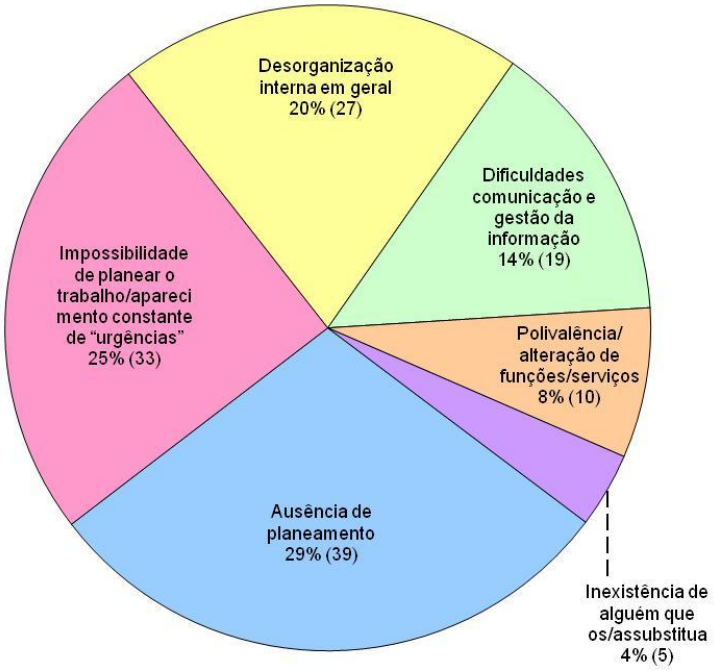
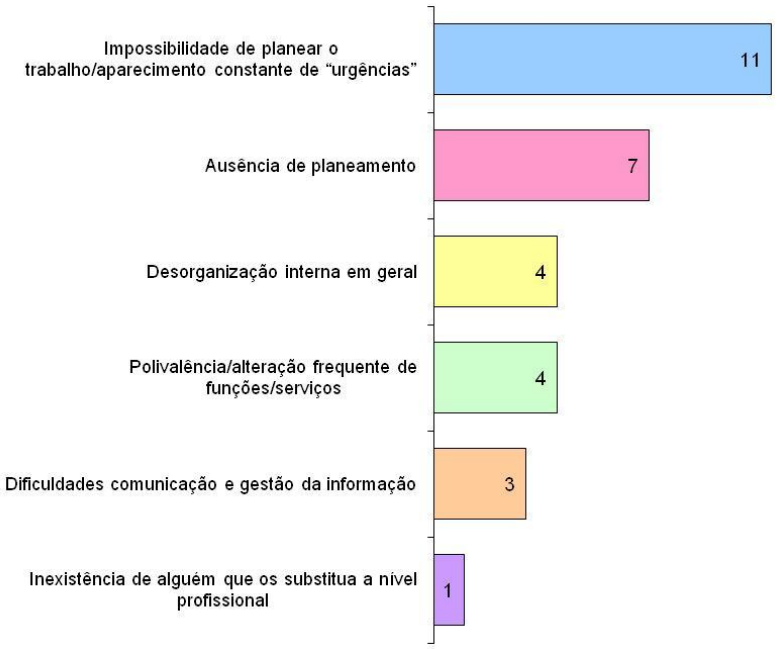


Figura 66: "Representações/aspetos negativos relacionados com desorganização interna" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



As Figuras 65 e 66 ilustram graficamente os dados quantitativos destas subcategorias e revelam que a impossibilidade de planear o trabalho/o facto de se viver em urgência é o aspeto que interfere na conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal de mais participantes (33 URs referidas por nove não docentes e dois docentes). A ausência de planeamento foi referida por cinco docentes e dois não docentes (39 URs no total). Houve quatro participantes não docentes que fizeram referência à desorganização da ESE.IPP em geral como aspeto negativo no processo de conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal (27 URs no total). Quatro participantes também não docentes consideravam que a o facto de os/as colaboradores/as da ESE.IPP terem que ser polivalentes é um aspeto negativo (10 URs no total) e duas participantes e um participantes não docentes apontavam as dificuldades de comunicação e gestão da informação dentro da ESE.IPP como um importante obstáculo à conciliação (19 URs no total). Por fim, um participante não docente sentia que o facto de não haver ninguém na ESE.IPP que o pudesse substituir na sua ausência era um aspeto que interferia negativamente no seu processo de conciliação (5 URs no total).

Relativamente a representações/aspetos negativos relacionados com desconhecimento/não reconhecimento do trabalho dos/as colaboradores/as, identificaram-se os seguintes aspetos específicos:

→ os/as colaboradores/as não se sentem ouvidos na ESE.IPP e as chefias desconhecem os obstáculos com que eles/as se defrontam, em particular: os/as docentes não se sentem "escutados" (sic.), não há espaço para falarem de alguns assuntos porque "fica mal/é estar a ir contra a saída do buraco/empurrar para o buraco" (sic.); ao contrário do que acontecia no passado, a ESE.IPP "não está aberta à participação de todos" (sic.), nomeadamente, ao nível do processo de distribuição de serviço; a ESE.IPP "impõe" (sic.) horários de docência que não são convenientes para os/as docentes (sábado à tarde) sem darem espaço para "negociação" (sic.); os/as docentes sentem que não têm poder para "bater o pé/regular o número de horas" (sic.) de trabalho; as chefias desconhecem o trabalho dos/as colaboradores/as e os obstáculos com que eles/as se defrontam no seu quotidiano para executarem as tarefas; quando surgem imprevistos/dificuldades que empatam o andamento de tarefas urgentes, as chefias "não querem saber" (sic.); os/as colaboradores/as sentem que quando tentam propor soluções para problemas dentro da ESE.IPP não são ouvidos e, portanto, "desistem" (sic.);

→ o trabalho não é distribuído de forma equitativa na ESE.IPP, havendo maior "contribuição" (sic.) de uns/umas colaboradores/as de o que de outros/as;

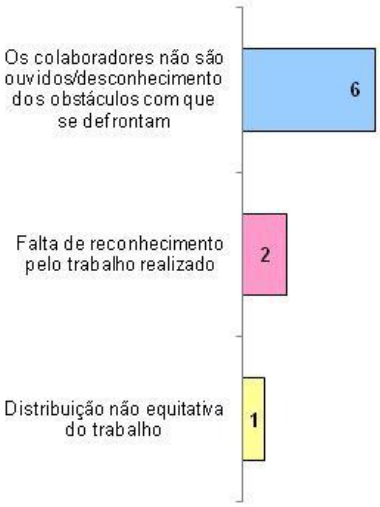
CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ os/as colaboradores/as sentem que o seu trabalho não é reconhecido na ESE.IPP, em particular: há "chamadas de atenção" (sic.) apenas quando as "coisas correm mal" (sic.); o que corre bem não é elogiado no sentido de "motivar" (sic.) os/as colaboradores/as.

As Figuras 67 e 68 apresentam os dados quantitativos neste âmbito, evidenciando que o facto de os/as colaboradores/as não serem ouvidos e as chefias desconhecerem os obstáculos com que eles/as se defrontam é o aspeto referido por mais participantes, um não docente, uma não docente e quatro docentes (27 URs). A falta de reconhecimento pelo trabalho realizado foi referida por duas não docentes (3 URs), tendo ainda uma delas afirmado que a distribuição do trabalho não é equitativa entre colaboradores/as (2 URs).

Figura 67: "Representações/aspetos negativos relacionados com desconhecimento/não reconhecimento do trabalho dos/as colaboradores/as" – Número total de URs de cada subcategoria

Figura 68: "Representações/aspetos negativos relacionados com desconhecimento/não reconhecimento do trabalho dos/as colaboradores/as" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



Os aspetos negativos específicos aos/às docentes foram referidos apenas por docentes, maioritariamente do G3, havendo apenas três URs do G4 referidas por duas participantes. Eis os aspetos específicos dos/as docentes identificados pela amostra:

→ forte pressão da ESE.IPP para se doutorarem;

→ instabilidade profissional/ausência de perspetiva de progressão na carreira muito marcada;

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ a ESE.IPP não comunica com clareza o que é que os/as docentes podem esperar em termos de progressão na carreira;

→ os/as docentes assistentes têm situações profissionais mais desfavoráveis e menos poder dentro da ESE.IPP do que os/as docentes de categorias superiores, em particular: o facto de serem assistentes é apresentado pelos/as seus/suas superiores como motivo para ficarem com horários de docência menos favoráveis (e.g., sábado à tarde) ou terem mais horas de docência; a participação dos/as docentes é "assimétrica" (sic.) em função do lugar hierárquico ocupado;

→ por vezes, é difícil conciliar a disponibilidade de colegas com horários e estilos de vida muito diferentes para agendamento de reuniões ou outras atividades que envolvem a presença de vários/as docentes;

→ dificuldades/obstáculos ao nível das UTC, em particular: a distribuição de serviço dentro das UTC nem sempre é equitativa; as UTC nem sempre são capazes de garantir que os/as docentes não têm excesso de trabalho; as UTC nem sempre se impõem perante outros órgãos da ESE.IPP no sentido de salvaguardarem os direitos/necessidades dos/as docentes;

→ as UTC têm um poder limitado dentro da ESE.IPP em termos de gestão de horários e distribuição de serviço, quer pelas UTC, quer pelos/as docentes, havendo órgãos como a Presidência, a Comissão de Cursos e a Comissão de Horários que se podem sobrepor às UTC e nos quais os/as docentes sentem não ter voz;

→ os gabinetes dos/as docentes na ESE.IPP são "muito movimentado" (sic.), o que os "perturba imenso" (sic.) e os/as leva a trabalhar em casa.

As Figuras 69 e 70 revelam que os aspetos negativos identificados por um maior número de docentes foram a pressão para se doutorarem (23 URs referidas por cinco docentes, uma delas do G4) e a instabilidade profissional/ausência de perspetiva de progressão na carreira (30 URs referidas por cinco docentes do G3). A falta de clareza da ESE.IPP ao nível daquilo que os/as docentes podem esperar em termos de progressão na carreira foi referido por quatro participantes do G3, três mulheres e um homem (9 URs no total). Houve quatro participantes do G3 que referiram como aspeto negativo o facto de as UTC terem um poder limitado na ESE.IPP (11 URs no total) e, destes/as, houve um docente e uma docente que referiram haver também dificuldades/obstáculos dentro das UTC (2 URs). Três participantes do G3, uma das quais, professora coordenadora, consideravam que o

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 69: "Representações/aspetos negativos específicos dos/as docentes" – Número total de URs de cada subcategoria

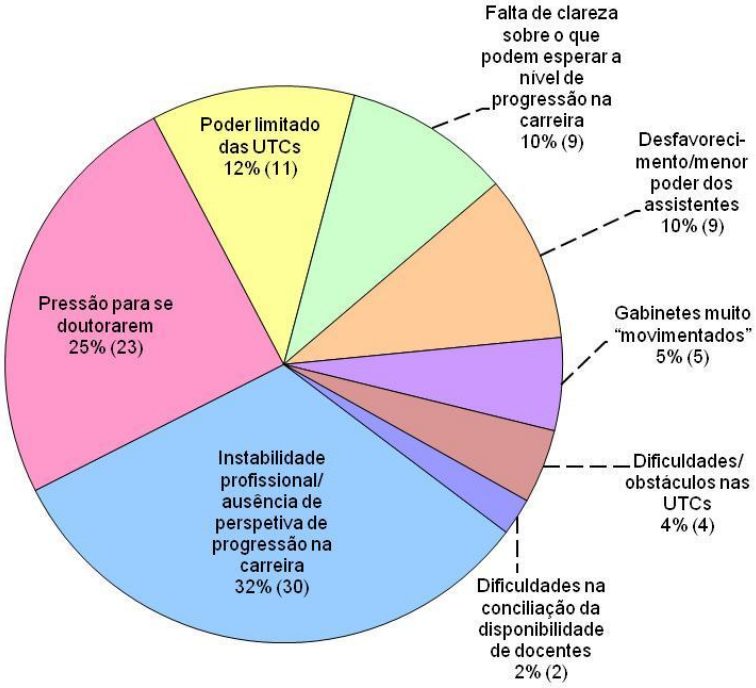
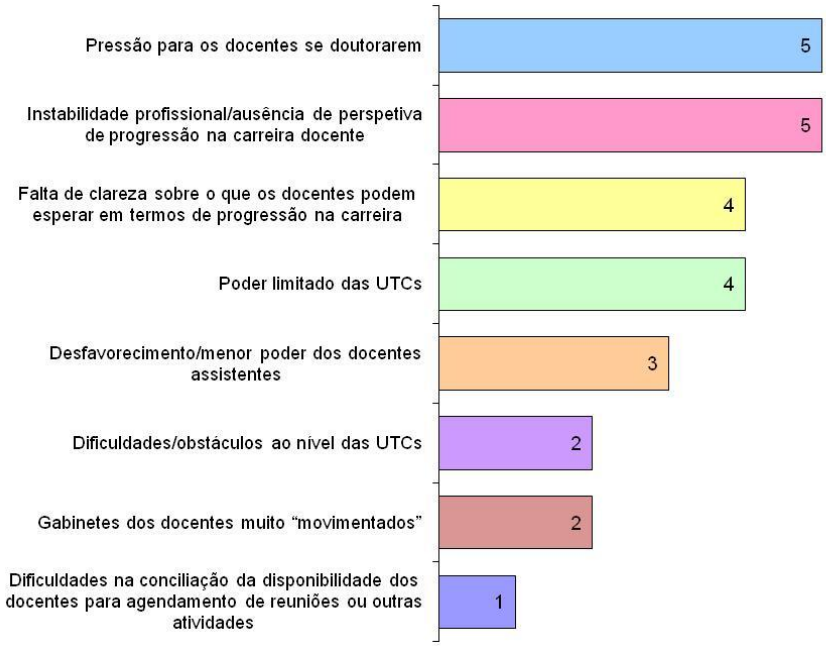


Figura 70: "Representações/aspetos negativos específicos dos/as docentes" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

desfavorecimento/menor poder dos/as assistentes dentro da ESE.IPP por oposição aos/às docentes de categorias profissionais superiores era um aspeto que interferia de forma negativa na conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal (9 URs). Houve ainda uma docente e um docente que apontaram como negativo o facto de os gabinetes onde trabalhavam serem muito movimentados, levando-os a trabalhar em casa (5 URs). Por fim, uma docente do G4, professora adjunta, identificou como obstáculo a dificuldade em fazer coincidir a disponibilidade de colegas para agendar reuniões ou outras atividades em que é necessária a presença de vários/as docentes (2 URs).

A última categoria relativa a representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras engloba aspetos de natureza diversa que não cabem nas categorias anteriores, a saber:

→ tratamento desigual de colaboradores/as casados/as com filhos/as e colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as com favorecimento dos/as primeiros/as, em particular: as chefias "esperam mais/exigem mais de" (sic.)/dizem mais frequentemente aos/as colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as que "têm a obrigação de ficar a trabalhar até mais tarde" (sic.), considerando e, por vezes, afirmando explicitamente que as questões relacionados com os/as filhos/as são "mais importantes/mais válidas/melhores motivos" (sic.) para se sair à hora estipulada do que outros elementos da vida familiar e pessoal dos/as colaboradores/as sem filhos/as como ir ao ginásio ou frequentar formação; nestas situações, os/as colaboradores/as sem filhos/as têm que se opor manifestamente às chefias para não ficarem a trabalhar até mais tarde; as chefias não são capazes de pedir aos/as colaboradores/as com filhos/as para prolongarem o horário de trabalho quando eles/as alegam que têm que ir buscar os/as filhos/as; aquando do agendamento de férias, em caso de coincidência de férias de colaboradores/as casados/as e colaboradores/as solteiros/as, as chefias dão preferência aos/às casados/as para estes/as poderem fazer coincidir as férias com os/as cônjuges, descorando que os/as solteiros/as podem querer fazer coincidir as férias com amigos/as ou pais; no caso de docentes, os/as que não têm filhos/as lecionam mais frequentemente no horário pós-laboral e ao sábado à tarde e/ou acumulam funções, havendo casos em que lhes é dito explicitamente que tal acontece por não terem filhos/as ou "não terem família" (sic.) e outros casos em que esse motivo está "implícito" (sic.); por vezes, esta atitude surge também da parte de colegas docentes que têm filhos/as; nalguns casos, os/as docentes sem filhos/as disponibilizam-se para fazer "sacrifícios" (sic.) em nome de colegas que têm filhos/as, o que é muito diferente de os "superiores utilizarem isso como argumento para obrigar a que tenham um determinado horário ou cumpram determinadas funções" (sic.);

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ apesar de ser flexível ao nível das faltas dos/as colaboradores/as relacionadas com questões de saúde do/a próprio/a ou de familiares, a ESE.IPP exige que as horas sejam compensadas, desconta o subsídio de alimentação nesses dias e/ou retira os três dias extra de férias previstos na Lei;

→ há situações em que a ESE.IPP paga tarde aos/as colaboradores/as, em particular, no caso de formação e de despesas relacionadas com participação em congressos em que os/as colaboradores/as têm que adiantar dinheiro deles/as e ficam muito tempo à espera para receber;

→ a ESE.IPP tem uma atitude/um discurso pessimista que, refletindo a atual conjuntura económica nacional e internacional, não depende só deste fator, em particular: é uma atitude/um discurso de "fuga ao buraco" (sic.), de quem "não está à procura das melhores condições possíveis" (sic.), no qual não há espaço para preocupações mais ambiciosas relacionadas com a conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal que não sejam a manutenção do posto de trabalho e o pagamento de ordenados;

→ há questões políticas que interferem no trabalho que os/as colaboradores/as desenvolvem na ESE.IPP que, "não tendo a ver com partidos políticos" (sic.), refletem "orientações/estratégias de cada Direção e não se enquadram com a execução financeira" (sic.), fazendo com que, por vezes, os/as colaboradores/as sintam que se deviam opor a tarefas/pareceres com os quais não concordam mas não o fazerem por sentirem que isso tem implicações negativas para o/a próprio/a, para colegas e para a instituição;

→ o preço das atividades lúdicas organizadas pela ESE.IPP para os/as filhos/as dos/as colaboradores/as durante as férias escolares pode não ser acessível para alguns/as colaboradores/as;

→ nalgumas circunstâncias/serviços da ESE.IPP há falta de "apoio/ interesse/preocupação/ solidariedade" (sic.) entre colegas.

As Figuras 71 e 72 apresentam os dados quantitativos destas subcategorias. Verifica-se que o aspeto negativo mais referido pela amostra nesta categoria remete para o tratamento desigual de colaboradores/as em situação de conjugalidade com filhos/as e colaboradores/as em situação de não conjugalidade sem filhos/as. As 45 URs que surgiram sobre esta temática foram todas referidas por participantes sem filhos/as, três não docentes (duas mulheres e um homem) e quatro docentes (três mulheres e um homem). É de referir que duas docentes do G4 com filhos/as apresentam algumas URs que revelam a aceitação e a legitimidade deste tipo de pensamento/atuação, em particular:

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

"Aliás, é por isso que eu acho que se diz que… lá está, as questões de pré-conceção, mas quem anda aflito e não tem filhos, eu interrogo-me sempre, "Se tu andas aflito e não tens filhos" (todos riem e concordam), não é? Não é questão de discriminação mas as pessoas não entendem. O facto de levar um filho para a escola antes de ir trabalhar, o que uma pessoa já não fez desde as seis da manhã, não é só tomar banho e vestir…"

"Exato, o (nome de um colega de trabalho que não está presente no grupo focal) acaba por chegar mais tarde, a ele interessa-lhe, não tem problemas, não tem filhos em casa, consegue sair mais tarde e, portanto, estamos a articular bem."

Figura 71: "Outras representações/aspetos negativas" – Número total de URs de cada subcategoria

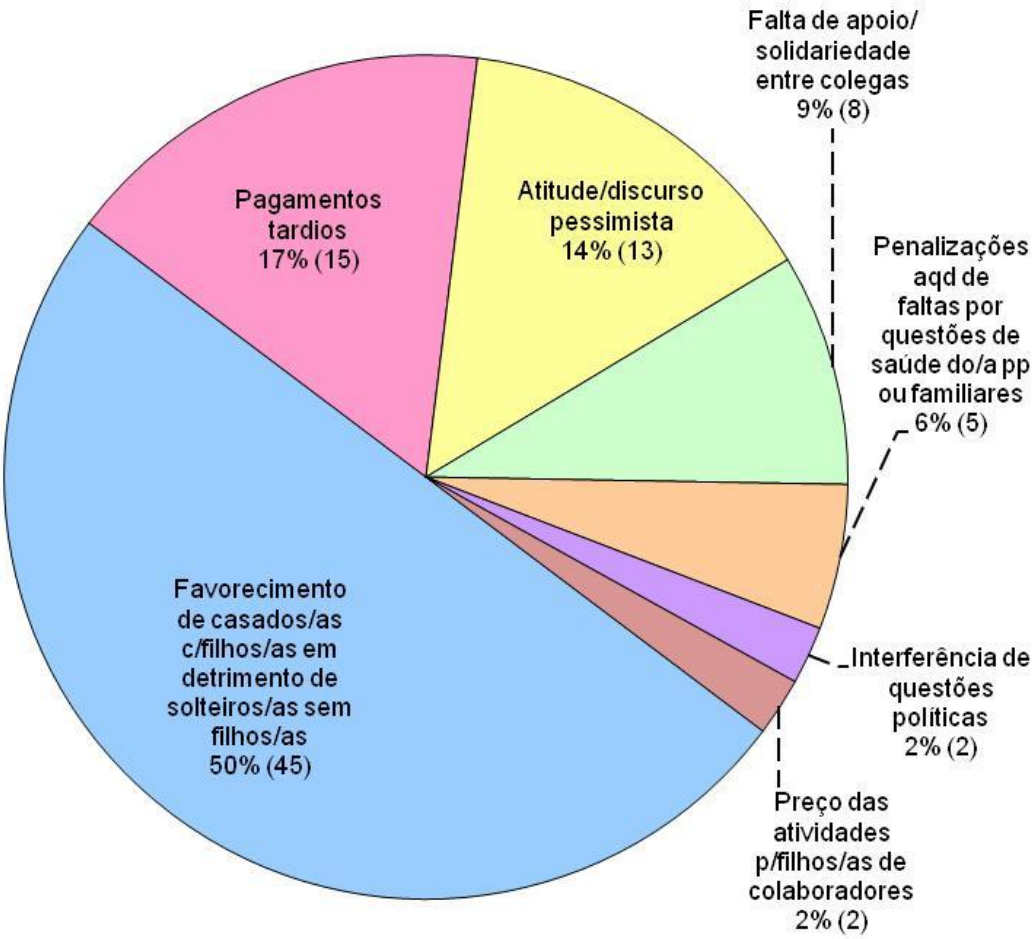
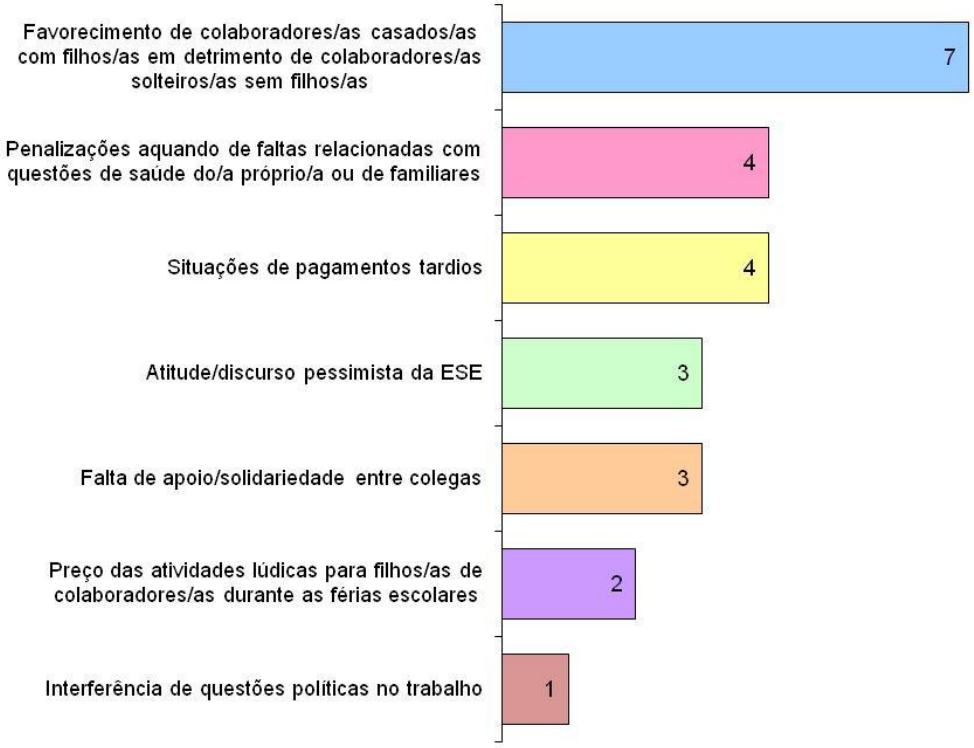


Figura 72: "Outras representações/aspetos negativas" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



A penalização por faltas relacionadas com questões de saúde do/a próprio/a ou de familiares foi referido por quatro participantes não docentes do G1, um homem e três mulheres (5 URs no total) e os pagamentos tardios também por quatro participantes, três mulheres (duas docentes e uma não docente) e um homem docente (15 URs no total). No G3, houve duas mulheres e um homem que apontaram o discurso/atitude pessimista da ESE.IPP como um factor negativo na conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal de colaboradores/as (13 URs no total). O mesmo docente do G3, outra participante desse grupo e uma não docente do G2 referiram que a falta de apoio/solidariedade entre colegas interferia negativamente no processo de conciliação (8 URs no total) e um participante e uma participante do G2 achavam que o preço das atividades lúdicas para filhos/as de colaboradores/as da ESE.IPP podia não ser acessível para alguns/algumas (2 URs). Finalmente, uma participante não docente do G2 afirmou que a interferência de questões políticas no trabalho que desenvolvia na ESE.IPP era um obstáculo à sua conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal(2 URs).

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Fatores que influenciam a atuação atual da ESE.IPP ao nível da conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras

Os fatores que influenciam a atuação atual da ESE.IPP ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal e familiar dos seus colaboradores e das suas colaboradoras foram reunidos num subtema próprio com poucas URs (49 URs referidas por dez participantes). O G1 foi o grupo que mais abordou esta temática (31 URs referidas por sete participantes), depois o G3 (9 URs referidas por três participantes) e, finalmente, o G2 com uma única UR. O G4 não tem qualquer UR neste subtema.

A análise temática realizada permitiu a identificação dos seguintes fatores que influenciam a atuação atual da ESE.IPP ao nível da conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras:

→ a atuação da ESE.IPP varia consoante a Direção, nomeadamente, ao nível da compensação das horas de trabalho a mais realizadas pelos/as colaboradores/as;

→ a atuação da ESE.IPP varia consoante os serviços/UTC em que os/as colaboradores/as trabalham sem especificarem como;

→ a atuação da ESE.IPP é mais positiva por ser uma instituição pública e não privada, nomeadamente, o risco de despedimento por faltas consecutivas relacionadas com questões de saúde de filhos/as e/ou cônjuges é menor;

→ o facto de a ESE.IPP ser uma instituição pública não tem influência na sua atuação, em particular: a atuação das entidades privadas neste âmbito varia, sobretudo, em função das características dos/as patrões/patroas e pessoas com quem se trabalha; existem entidades privadas que têm uma atuação semelhante à ESE.IPP, que são flexíveis ao nível da troca de horários por turnos, que "facilitam" (sic.) mais do que a ESE.IPP e/ou que permitem uma grande flexibilidade de horário;

→ os aspetos negativos da atuação da ESE.IPP estão relacionados com a "estrutura da própria instituição" (sic.), passam "de geração em geração" (sic.), são "quase uma tradição" (sic.) ou é algo que está "interiorizado" (sic.).

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 73: "Fatores que influenciam a atuação atual da ESE.IPP ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras" – Número total de URs de cada categoria

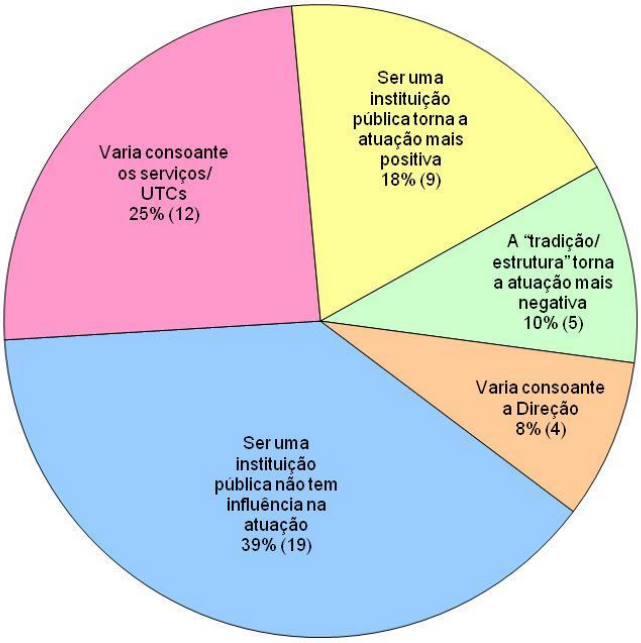


Figura 74: "Fatores que influenciam a atuação atual da ESE.IPP ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras" – Número de participantes com URs de cada categoria

As Figuras 73 e 74 apresentam a análise frequencial destas categorias e revelam que a categoria que foi referida por maior número de participantes remete para o facto de a atuação da ESE.IPP ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras variar consoante o serviço/UTC (12 URs referidas por seis participantes). Esta categoria foi referida por três docentes e três não docentes, não tendo nenhum/a deles/as especificado como ocorre esta variação. Uma participante do G1 achava que o facto de a ESE.IPP ser uma entidade pública tornava a sua atuação mais positiva ao nível da conciliação (9 URs), o que levou a que cinco participantes do mesmo grupo (um homem e quatro mulheres, num total de 19 URs) afirmassem que esse fator não tinha interferência na sua atuação. No mesmo grupo, quatro participantes (três mulheres e um homem) consideravam que os aspetos negativos da atuação da ESE.IPP ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras estavam relacionados com a "estrutura/tradição"(sic.), não especificando exatamente o que queriam dizer com isto (5 URs). Por fim, houve duas participantes também do G1 que afirmavam que a atuação da ESE.IPP neste âmbito variava em função da sua Direção (4 URs).

Sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as da ESE.IPP

Num último subtema, foram reunidos todos os conteúdos que remetem para sugestões dos/as participantes para melhorar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as da ESE.IPP. Este subtema reuniu 165 URs referidas por 18 participantes. Os/as participantes que não abordaram esta temática eram todos do G4, não havendo qualquer UR neste subtema do referido grupo. Os G1 e G3 foram os grupos com mais ocorrências a este nível, com 65 URs cada, tendo o G2 reunido 35 URs.

Em termos temáticos, a análise de conteúdo realizada permitiu identificar os seguintes tipos de sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal dos/as colaboradores/as da ESE.IPP:

→ sugestões relacionadas com uma gestão adequada/valorização do tempo dos/as colaboradores/as por parte da ESE.IPP;

→ sugestões relacionadas com a organização interna da ESE.IPP;

→ sugestões relacionadas com o conhecimento e o reconhecimento do trabalhado dos/as colaboradores/as por parte da ESE.IPP;

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ sugestões relacionadas com questões específicas dos/as docentes;

→ outras sugestões de natureza diversa que não cabem nas categorias anteriores.

As Figuras 75 e 76 apresentam a análise frequencial destas categorias. As sugestões relacionadas com a organização interna da ESE.IPP foram as mais referidas pela amostra, tendo quatro não docentes (uma do G1 e três do G2) e três docentes do G3 apresentado sugestões neste âmbito (53 URs no total). As sugestões relacionadas com uma gestão mais adequada/ valorização do tempo dos/as colaboradores/as por parte da ESE.IPP foram mencionadas apenas por participantes do G1 (35 URs referidas por sete participantes) e as sugestões que remetem para um maior conhecimento/reconhecimento do trabalhado dos/as colaboradores/as por parte da ESE.IPP surgiram no G2 (duas participantes) e no G3 (cinco participantes), reunindo um total de 29 URs. Houve seis docentes, todos/as do G3, a fazerem sugestões específicas a esta classe profissional (28 URs no total), sendo que as restantes sugestões foram mencionadas por 12 participantes, oito não docentes e quatro docentes, remetendo para questões de natureza diversa (20 URs no total).

Figura 75: "Sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as da ESE.IPP" – Número total de URs de cada categoria

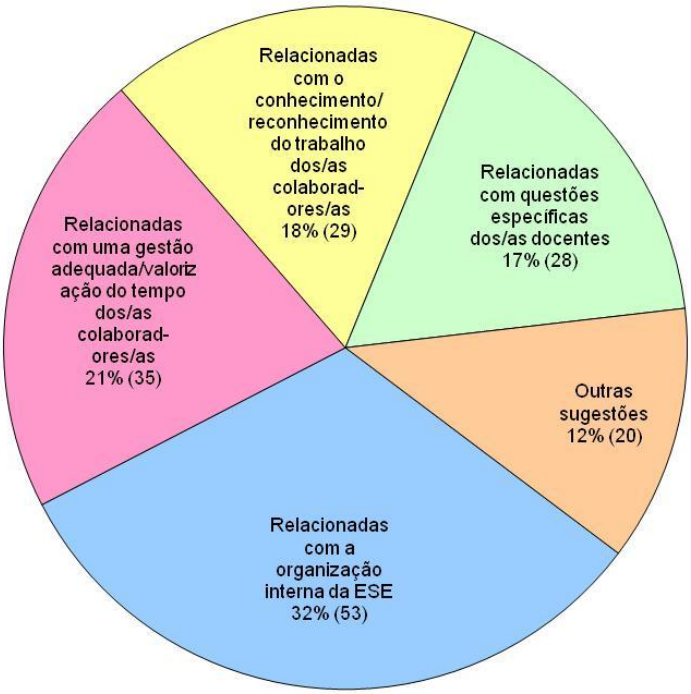
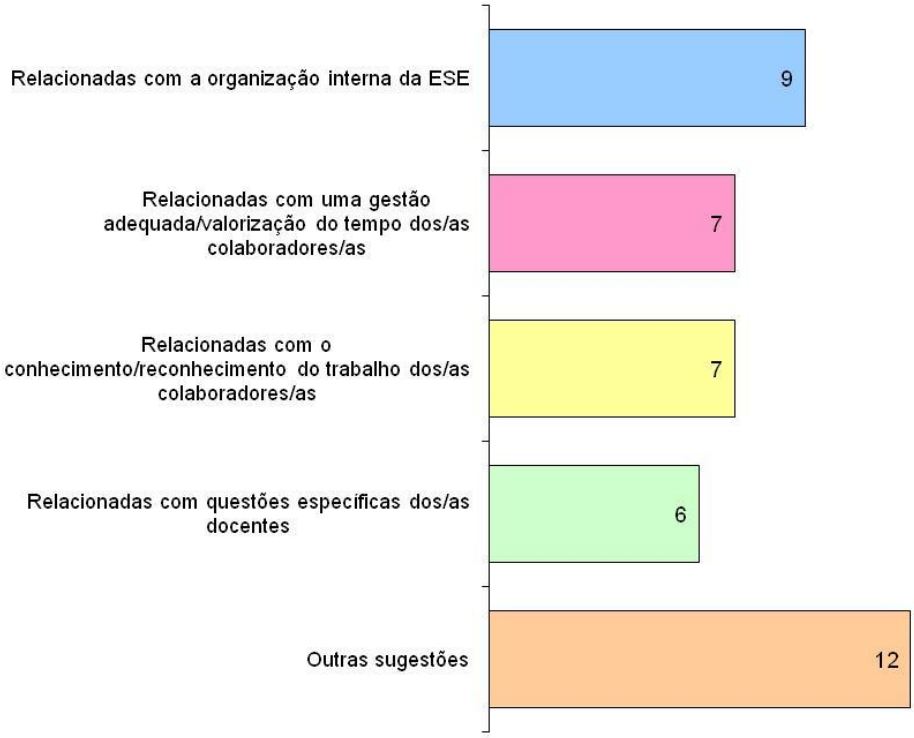


Figura 76: "Sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as da ESE.IPP" – Número de participantes com URs de cada categoria



No que toca às sugestões relacionadas com a organização interna da ESE.IPP, foram identificadas as seguintes sugestões:

→ a ESE.IPP devia organizar-se internamente, nomeadamente, através da criação de um manual de procedimentos, de modo a evitar a realização frequente de horas de trabalho a mais por parte dos/as colaboradores/as e a interferência negativa da desorganização/dos pedidos irrealistas de entidades externas à ESE.IPP, aspetos que contribuiriam diretamente para uma melhoria da imagem da Instituição, da qualidade do trabalho desenvolvido, da satisfação dos/as colaboradores/as e do processo de conciliação dos/as mesmos/as entre vida profissional, familiar e pessoal;

→ a ESE.IPP devia planear e não viver em regime de "urgência" (sic.), em particular: saber "em que ponto está/para onde quer caminhar/um plano de atividades que englobe tudo" (sic.) e que seja concebido com antecedência, o que evitaria, por exemplo, o pagamento tardio de honorários; "estabelecer prioridades" (sic.)/adequar a oferta formativa aos recursos humanos disponíveis no sentido de evitar problemas de distribuição de serviço pelos/as docentes; antever problemas/evitar soluções de emergência e reconhecer que o facto de se solucionar os problemas que vão surgindo

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

num regime de urgência cria outros problemas; evitar solicitar tarefas profissionais de última hora (i.e., muito perto da hora de saída dos/as colaboradores/as) e/ou contactá-los/as fora do horário de trabalho;

→ a ESE.IPP devia melhorar a comunicação e a gestão da informação dentro da Organização, em particular: criar um "sistema de informação interno uniforme e integrado" (sic.) em que cada colaborador/a tivesse acesso à informação necessária para desenvolver o seu trabalho; centralizar a informação toda num mesmo sítio, mantê-la atualizada e correta; melhorar a forma como "faz chegar a informação/orientações através da hierarquia" (sic.), nomeadamente, pedindo orientações à tutela quando não as tem e distribuindo-as por toda a comunidade da ESE.IPP, fazendo reuniões, promovendo a comunicação entre os/as colaboradores/as; a melhoria da comunicação e gestão da informação na ESE.IPP pouparia tempo aos/as colaboradores/as e melhoraria a qualidade do seu trabalho e a sua conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

→ a ESE.IPP devia enquadrar os/as colaboradores/as quando eles mudam de funções/serviço, promovendo a polivalência dos mesmos de uma foram "organizada/planeada" e não num regime de "tens que fazer isto e agora desenrasca-te" (sic.).

Os dados quantitativos destas subcategorias são apresentados nas Figuras 77 e 78 e mostram que a sugestão referida por um maior número de participantes remete para a necessidade da ESE.IPP planear e deixar de viver em regime de "urgência" (22 URs referidas por quatro não docentes e quatro docentes). As duas participantes e o participante não docentes do G2 referiram todos que seria importante a ESE.IPP organizar-se de uma forma geral (18 URs no total). As mesmas duas participantes do G2 afirmaram que a melhoria da comunicação e da gestão da informação dentro da ESE.IPP seria um aspeto que contribuiria positivamente para a conciliação da vida profissional e da vida pessoal e familiar dos/as colaboradores/as da ESE.IPP.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 77: "Sugestões relacionadas com a organização interna da ESE.IPP" – Número total de URs de cada subcategoria

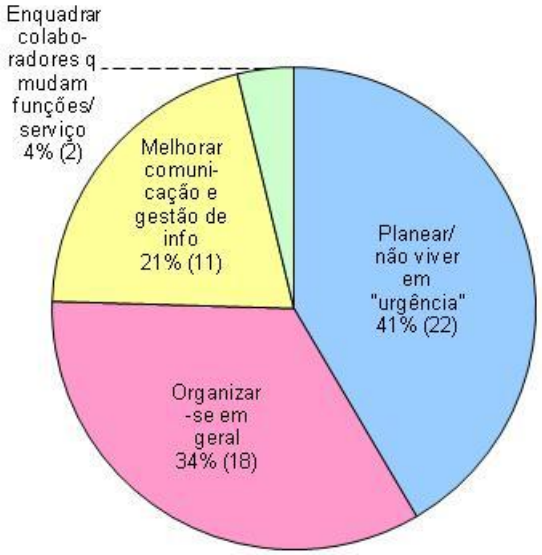


Figura 78: "Sugestões relacionadas com a organização interna da ESE.IPP" – Número de participantes com URs de cada subcategoria

Ainda no âmbito da organização interna da ESE.IPP, uma das participantes do G2 alertou para a necessidade de enquadrar os/as colaboradores/as da ESE.IPP quando estes/as mudam de função ou serviço (2 URs no total).

As sugestões que remetem para uma gestão mais adequada/maior valorização do tempo dos/as colaboradores/as por parte da ESE.IPP referidas pela amostra foram as seguintes:

→ a ESE.IPP devia definir/regulamentar a forma como são monitorizadas e compensadas as horas de trabalho realizadas a mais pelos/as colaboradores/as, em particular: "estipular/ regulamentar/pôr por escrito" (sic.)/estar claramente definido quais as contrapartidas quando os/as colaboradores/as trabalham mais horas do que aquelas que é suposto e estabelecer pessoas/departamentos responsáveis por monitorizar as horas realizadas a mais pelos/as colaboradores/as e comunicar-lhes as contrapartidas, nomeadamente, para garantir que, quer a Direção, quer os/as colaboradores/as, sabem como as coisas funcionam neste âmbito e evitar que os/as colaboradores/as tenham que "pedir" (sic.)/ evidenciar os seus direitos a este nível ou não usufruam dos mesmos por não os pedirem/evidenciarem;

→ a ESE.IPP podia criar um "banco de horas" (sic.)/sistema de acumulação de horas que permitisse aos/às colaboradores/as gozarem ao fim do mês as horas que tinham realizado a mais durante esse

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

mês, nomeadamente, para resolverem assuntos familiares ou irem a serviços que estão abertos durante o horário de trabalho, medida que evitaria que tivessem que "pedir" (sic.) para gozarem essas horas;

→ a ESE.IPP devia pagar horas extraordinárias em vez de as devolver em tempo;

→ a ESE.IPP devia tomar a iniciativa em matéria de questões relacionadas com a conciliação da vida profissional e a vida pessoal e familiar e não esperar que os/as colaboradores/as evidenciem as suas necessidades/direitos neste âmbito, nomeadamente, informar de antemão os/as colaboradores/as sobre as contrapartidas aquando de horas de trabalho a mais perante "um bom funcionário" (sic.) com horas de trabalho a mais, chamá-lo" (sic.) e propôr devolver-lhe as horas em tempo ou pagar-lhas.

Figura 79: "Sugestões relacionadas com uma gestão adequada/valorização do tempo dos/as colaboradores/as" – Número total de URs de cada subcategoria

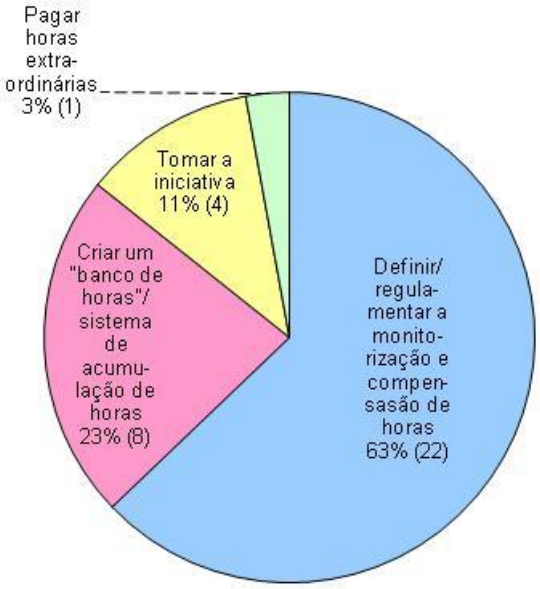


Figura 80: "Sugestões relacionadas com uma gestão adequada/valorização do tempo dos/as colaboradores/as" – Número de participantes com URs de cada subcategoria

As Figuras 79 e 80 reúnem os elementos quantitativos destas subcategorias. Todas as URs destas subcategorias foram referidas por participantes do G1. A necessidade de definir/ regulamentar a forma como são monitorizadas e compensadas as horas de trabalho realizadas a mais pelos/as colaboradores da ESE.IPP foi um aspeto apontado por seis participantes (22 URs), tendo uma mulher e um homem destes participantes sugerido a criação de um "banco de horas"/sistema de acumulação de horas neste âmbito (8

URs). Uma participante achava que a melhor forma de solucionar esta questão era o pagamento de horas extraordinárias em vez da devolução das horas em tempo (1 UR). Por fim, houve três participantes que afirmaram ser importante a ESE.IPP tomar a iniciativa de abordar os/as seus/suas colaboradores/as nestas questões em vez de esperar que eles/as evidenciem os seus direitos neste âmbito (4 URs).

Em termos temáticos, as sugestões relacionadas com o conhecimento e o reconhecimento do trabalho dos/as colaboradores/as foram as seguintes, não se apresentando graficamente os dados destas subcategorias visto serem apenas duas:

→ a ESE.IPP devia ouvir os seus colaboradores e as suas colaboradoras, conhecer os obstáculos com que eles/as se defrontam e falar abertamente dos mesmos, em particular: no caso de colaboradores/as não docentes, mostrar "interesse" (sic.) e promover o "diálogo/interação/contribuição" (sic.), chamando-os e perguntando-lhes com que obstáculos se defrontam ou passando tempo nos serviços para ver como trabalham e que problemas os/as impedem de ser mais produtivos; no caso dos/as docentes, "ouvir as pessoas/conhecer os seus investimentos/não as ver como um número mas como pessoas a serem tratadas com dignidade/permitir que estejam presentes todos os discursos nos momentos coletivos/dar voz a/tornar explícito/discutir abertamente/de forma visível" (sic.) os problemas relacionados com a distribuição de serviço e o planeamento geral da ESE.IPP (22 URs referidas por uma participante não docente e cinco docentes);

→ a ESE.IPP devia distribuir o trabalho de forma equitativa pelos/as colaboradores/as, em particular: definir claramente as tarefas e horário de cada colaborador/a, evitando que uns/umas trabalhem mais do que outros/as; ter "bom senso" (sic.) neste âmbito, identificando aqueles/as que trabalham horas a mais e evitando dar-lhes mais trabalho; garantir que, ou todos/as os/as colaboradores/as ficam a trabalhar até mais tarde, ou não fica nenhum (7 URs referidas por duas participantes não docentes do G2).

No que diz respeito às sugestões relacionadas com questões específicas dos/as docentes, a amostra identificou duas (também sem dados quantitativos apresentados graficamente):

→ a ESE.IPP devia ser explícita/clara quanto àquilo que os/as docentes podem esperar em termos de progressão profissional (mesmo que tal envolva defraudar as suas expetativas) de modo a poderem definir os seus investimentos futuros, quer a nível profissional, quer a nível familiar/ pessoal (17 URs referidas por cinco docentes);

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ sendo as UTC as responsáveis pela distribuição de serviço entre docentes, com poder face a outros órgãos de gestão (e.g. Conselho Científico e Presidência), onde os/as docentes "têm voz" (sic.) e que, portanto, são "permeáveis" (sic.) às questões/necessidades dos/as mesmos/as, os/as docentes devem colocar os problemas relacionados com a conciliação da sua vida profissional e da sua vida pessoal e familiar às UTC, às quais cabe analisar e resolver esses problemas (11 URs referidas por cinco docentes).

Finalmente, no que diz respeito às sugestões referidas pela amostra que não se enquadram nas categorias explanadas anteriormente, foram identificadas as seguintes:

→ a ESE.IPP devia tratar de forma igualitária os/as colaboradores/as casadas/as com filhos/as e os/as colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as, em particular, não "penalizar"(sic.)/ exigir que os/as colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as fiquem a trabalhar até mais tarde e os/as casados/as com filhos/as não, nem "recriminar" (sic.) os/as primeiros/as por não ficarem;

→ a ESE.IPP devia evitar pagar deslocações e honorários tardiamente;

→ a ESE.IPP podia criar um jardim de infância que funcionasse dentro da instituição aberto, quer à comunidade da ESE.IPP (filhos/as de colaboradores/as e estudantes), quer à população em geral, que podia servir de local de estágio para estudantes da ESE.IPP do curso de Educação de Infância e trazer dinheiro à Organização;

→ a ESE.IPP podia abrir o ATL a toda a comunidade da instituição e não apenas àqueles/as que são sócios/as da Casa do Pessoal;

→ os/as colaboradores/as da ESE.IPP devem ser proactivos/as, em particular: não deixar que a ESE.IPP "faça o planeamento por todos eles" (sic.) mas pensar/delinear o que cada um/uma "gostaria de fazer/qual o percurso que gostaria de ter" (sic.) na ESE.IPP, "como é que isso cabe nas condições que há" (sic.) e tentar "influenciar" (sic.) nesse sentido; "não deixar passar/reagir" (sic.) perante situações de discriminação como seja o tratamento desigual de colaboradores/as casados/as com filhos/as e colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as; no caso dos/as docentes, ter uma "atitude" (sic.) individual que promova o envolvimento na distribuição de serviço, independentemente do lugar hierárquico ocupado;

→ se houvesse mais apoio entre colegas nalguns serviços da ESE.IPP, a conciliação da vida profissional e da vida pessoal e familiar dos/as colaboradores/as melhoraria.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Figura 81: "Outras sugestões" – Número total de URs de cada subcategoria

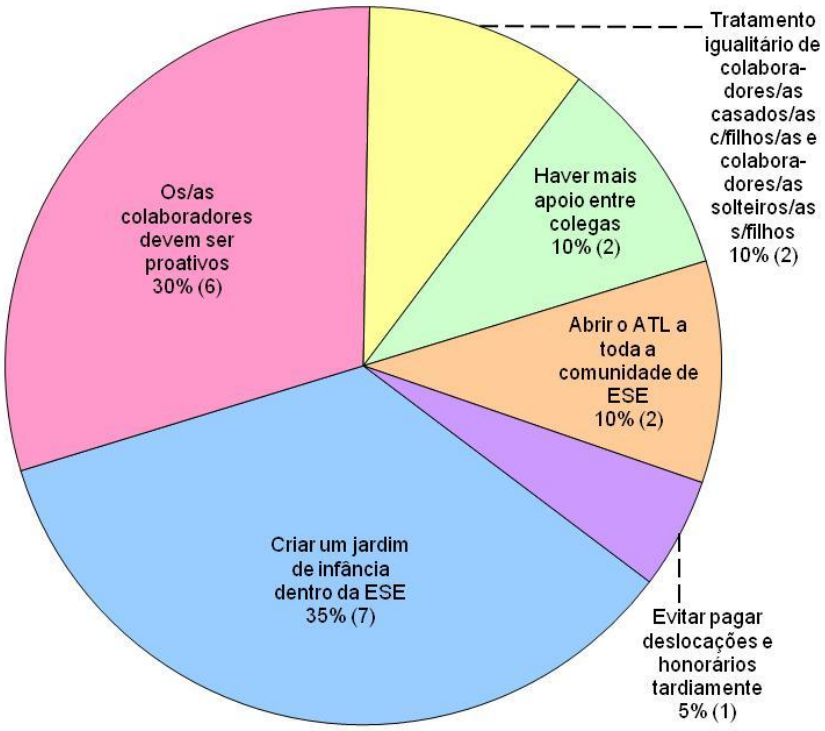
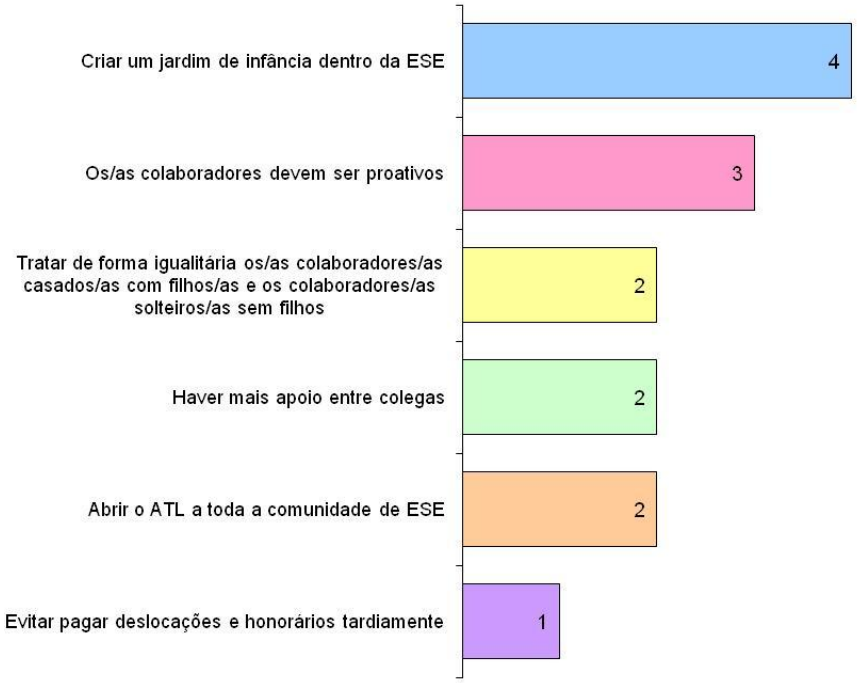


Figura 82: "Outras sugestões" – Número de participantes com URs de cada subcategoria



Quatro participantes do G1 referiram que a criação de um jardim de infância dentro da ESE.IPP teria consequências positivas, quer para os/as colaboradores/as, quer para a instituição (7 URs). Três docentes consideravam que, para melhorarem a conciliação entre vida profissional e vida pessoal e familiar, os/as colaboradores/as da ESE.IPP deveriam ter uma atitude proativa/ participativa na ESE.IPP e não se resignarem perante o que é estabelecido pela instituição (6 URs). A necessidade de colaboradores/as casados/as com filhos/as e colaboradores/as solteiros/as sem filhos serem tratados igualitariamente pela ESE.IPP foi referido por duas participantes não docentes do G2 (2 URs). As mesmas participantes referiram que seria importante haver mais apoio entre colegas nalguns serviços da ESE.IPP (2 URs). Duas mulheres do G1 sugeriram que o ATL fosse aberto a toda a comunidade da ESE.IPP (2 URs) e uma docente do G3 alertou para a necessidade de a ESE.IPP evitar pagamentos tardios aos seus colaboradores e às suas colaboradoras.

Outros Temas

Num último tema, foram reunidas todas as URs que remetem para conteúdos não relacionados com os temas descritos anteriormente e, portanto, não relevantes no âmbito da conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal, em particular:

→ apresentação dos/as participantes ou partilha com o grupo de dados sociodemográficos ou informação de caráter pessoal;

→ informação sobre a atual atividade formativa dos/as participantes que não remete para os conteúdos abordados nos temas anteriores;

→ dados sobre a atividade profissional dos/as participantes na ESE.IPP ou o funcionamento da mesma que não remetem para os conteúdos abordados nos temas anteriores;

→ descrição de experiências de terceiros/as noutras entidades empregadoras ou opiniões/discussão sobre leis/questões laborais que não remetem para os conteúdos abordados nos temas anteriores;

→ URs em que os/as participantes colocam perguntas, pedem esclarecimentos ou fazem comentários/ intervenções de ligação na conversa mantida em grupo que não remetem para os conteúdos abordados nos temas anteriores.

A maioria das URs codificadas neste tema surgiu durante o período de aquecimento dos grupos focais ou em momentos em que a discussão no grupo resvalou para assuntos não relacionados com as

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

questões em estudo. Face à não relevância das URs deste tema para os objetivos da presente investigação, os dados temáticos e frequenciais neste âmbito não serão alvo de análise/discussão.

DISCUSSÃO

A forma como os temas se distribuem pelos vários grupos focais indicia uma relação entre as características sociodemográficas dos/as participantes e as suas preocupações ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Por comparação ao G2 e G3 (participantes sem filhos), os G1 e G4 (participantes com filhos/as) apresentam um número muito mais elevado de URs no tema "Conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal", sobretudo, nos subtemas "Representações sobre conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal" e "Estratégias de conciliação da vida profissional e da vida pessoal e familiar no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago". Este elemento sugere que as questões de género e relacionadas com a divisão e gestão do trabalho não pago podem ser mais importantes para indivíduos com filhos/as do que indivíduos sem filhos/as. Por comparação ao G1 e G4 (participantes com filhos/as), os G2 e G3 (participantes sem filhos/as) reuniram um grande número de URs no subtema "Representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE.IPP na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e colaboradoras", o que pode indiciar um maior investimento ou uma maior valorização das questões relacionadas com a vertente profissional.

De facto, a análise dos principais elementos referidos por cada grupo indicia esta relação entre características sociodemográficas dos/as participantes e perceção/gestão da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

No caso do G1, todos os elementos do grupo avaliam a conciliação que fazem como positiva ou razoável, ainda que a grande maioria afirme que este processo é difícil/envolve esforço e que haja um participante com sinais de sofrimento significativo ligado a questões de conciliação. No geral, o grupo identifica poucas dificuldades de conciliação, sendo que as que surgem situam-se ao nível da invasão da vida familiar por questões relacionadas com trabalho e dificuldade em recorrer à segmentação. Apesar de, globalmente, afirmarem recorrer bastante à segmentação, as restantes estratégias identificadas são de tipos diferentes, havendo registo de várias URs relativas a dar prioridade à vida familiar em detrimento da profissional. A maioria vê a ESE.IPP como não sensível às questões da conciliação dos/as colaboradores/as e as críticas que tecem situam-se, sobretudo, ao nível da falta de cuidado/não valorização do tempo dos/as colaboradores/as. Os aspetos que este grupo identifica como positivos na ESE.IPP remetem também para

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

questões de tempo, valorizando o facto de lhes ser dada alguma autonomia na gestão do seu tempo (em particular, férias, faltas e estipular um horário mais compatível com obrigações familiares). As críticas relativas à desorganização interna da ESE.IPP surgem também neste grupo como um fator que lhes tira tempo para outras áreas da sua vida, sobretudo, a familiar, não havendo muitos conteúdos que remetam para a vertente pessoal/ individual. Parece, portanto, ser um grupo que tende a privilegiar a vida familiar em detrimento da profissional sem, no entanto, descurar a última.

É de referir que, por comparação ao G4 (também com filhos/as), este grupo recorre muito pouco a empregadas domésticas. É também o grupo com mais descrições sobre a gestão do trabalho doméstico (e.g, se o fazem ao fim-de-semana ou não) e que refere mais frequentemente que o trabalho doméstico é um fardo/sacrifício. Estes elementos podem estar relacionados com a menor capacidade financeira do G1 em relação ao G4 que tem mais participantes que recorrem a empregadas domésticas. O facto de vários participantes do G1 referirem como algo positivo que as atividades de Verão organizadas pela ESE.IPP para os/as filhos/as dos/as colaboradores tenham planos de pagamento mais acessíveis vai também neste sentido. Um outro elemento que corrobora esta ideia é o facto da única participante divorciada do grupo referir, por um lado, ter dois empregos e, por outro, recorrer à filha mais velha para dividir trabalho não pago por não ter outra maneira de gerir a situação.

Tal como acontece no G4 (com filhos/as), no G1 surgem muitas URs sobre trabalho não pago e questões de género, o que, como referido anteriormente, parece refletir o facto de terem filhos/as. É digno de nota que os únicos casais em toda a amostra com uma divisão equitativa do trabalho doméstico surgem neste grupo. Tratam-se ambos de casais com mulheres que se encontram em processo formativo de longa duração, em que os parceiros, apesar de dividirem o trabalho, queixam-se de elas disponibilizarem tanto tempo para projetos profissionais e formativos com prejuízo para a vida familiar. Estes elementos sugerem que, tal como referido por um participante do G4, a divisão equitativa do trabalho não pago parece ser mais determinada por imposições externas (trabalho noturno ou atividade formativa) do que por efetivas representações igualitárias de género.

No que diz respeito ao G2, a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal parece ser difícil para estes/as participantes, predominantemente, por a vida profissional ocupar uma grande fatia do tempo disponível. Dois elementos deste grupo classificam a sua conciliação como razoável e uma participante como negativa, apresentando um elevado nível de URs que sugerem sofrimento significativo ligado a questões de conciliação. A maioria das dificuldades que identificam remetem para a invasão da vida familiar e pessoal pelo trabalho e a dificuldade em gerir eficazmente as tarefas profissionais. Recorrem predominantemente a estratégias de barreira e priorização/cedência, dando prioridade ao trabalho em

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

detrimento da vida familiar e pessoal e desinvestindo/abdicando de projetos formativos por questões profissionais. As estratégias de interligação entre áreas a que afirmam recorrer referem-se apenas a conversar com amigo/as ou familiares sobre trabalho, o que denota mais uma vez a invasão da vida familiar e pessoal pelo trabalho. As duas participantes deste grupo identificaram características individuais – brio profissional e incapacidade de recusar solicitações profissionais – como obstáculos à conciliação. Esta atribuição numa lógica de *locus* de controlo interno (referem obstáculo que dependem delas) poderia sugerir uma perceção de possibilidade de mudança ao nível da conciliação realizada. No entanto, tal não se verifica já que as características que as participantes identificam são traços que consideram não mutáveis e, portanto, além de difíceis de mudar, possivelmente indutores de culpabilidade/sofrimento.

Trata-se, portanto, de um grupo muito sacrificado em matéria de conciliação, centrando-se muito nas questões relacionadas com o funcionamento da ESE.IPP (sobretudo, a falta de cuidado/ não valorização do tempo dos/as colaboradores/as e a desorganização interna da instituição) que consideram interferir de forma muito marcada e negativa na forma como gerem a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Estas dificuldades de conciliação dos participantes do G2 parecem, por um lado, relacionar-se com o tipo de cargo que exercem na ESE.IPP e, por outro, com o facto de valorizarem muito a vertente profissional e, portanto, darem muita importância ao que corre bem mas também ao que corre mal nesta área. Tal como o G3, os elementos deste grupo referem todos tratamento desigual na ESE.IPP entre colaboradores/as com filhos/as e colaboradores/as sem filhos/as e sentem que este fator influencia negativamente e de forma significativa a sua conciliação. O facto de dois elementos deste grupo não viverem em conjugalidade, de nenhum/nenhuma dos/as participantes ter filhos/as e de todos/as fazerem um grande investimento na vertente profissional podem ser os fatores que explicam a reduzida frequência de URs sobre divisão/gestão do trabalho doméstico, papéis de género e conjugalidade. É importante referir que a participante divorciada e o participante solteiro do G2 referiram ambos como obstáculo à conciliação dificuldades financeiras, o que está em concordância com o facto de não terem com quem partilhar despesas.

Ainda em relação ao G2, é importante referir que este grupo tinha apenas três participantes, prevendo-se a participação de outros colaboradores/as da ESE.IPP que não puderam comparecer. A inclusão destes elementos no grupo, consoante a função que exerciam na ESE.IPP e a situação conjugal, muito provavelmente teria trazido heterogeneidade e enriquecido os dados relativos a colabores/as não docentes sem filhos/as.

O G3 (docentes sem filhos/as) falou muito daquilo que pode ou deve ser a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, afastando-se em vários momentos das suas próprias experiências neste

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

âmbito. Nenhum dos elementos deste grupo avaliou o seu processo de conciliação e a maioria das dificuldades e obstáculos que identificaram remetiam para coisas que podiam surgir mais do que para o que eles/as próprios/as sentiam. Apresentam estratégias de conciliação muito diversificadas, sendo o único grupo que refere estratégias de gestão da presença/participação de terceiros/as, provavelmente, por vários elementos do grupo terem entes queridos a viver longe, o que apontam como obstáculo. Sendo docentes, são quem mais aborda em toda a amostra questões específicas dos/as docentes, o que não acontece tanto no G4, talvez pelo G3, não tendo filhos/as e estando numa etapa da vida com mais exigências profissionais (são mais novos que os/as participantes do G4), investirem mais no trabalho do que noutras áreas. Tal como o G2, o G3 fala muito sobre o papel da ESE.IPP na conciliação da vida profissional e da vida pessoal e familiar e quase todos/as os/as participantes deste grupo referem o tratamento desigual na ESE.IPP entre colaboradores/as com filhos/as e colaboradores/as sem filhos que sentem ter consequências negativas no seu processo de conciliação.

Um aspeto relevante neste grupo é o facto de surgirem bastantes atribuições num registo de *locus* de controlo externo – dificuldades e obstáculos relacionadas com aspetos que estão fora do controlo do/a próprio/a (dificuldade em gerir as perceções/opiniões de terceiros sobre a conciliação do/a próprio/a, ausência de controlo sobre fatores externos ao/à próprio/a, legislação/regulamentação atual do ensino superior, atual conjuntura económica, atitude de resignação dos/as portugueses/as face à atual conjuntura económica). Este aspeto pode refletir as dificuldades com que esta geração de docentes se defronta, por oposição aos/às docentes mais velhos/as do G4 que se encontram em patamares mais elevados da carreira e, portanto, vivem situações menos desconfortáveis. De facto, entre os aspetos negativos sobre a ESE.IPP referidos pelo G3, contam-se: excesso de trabalho que pode estar relacionado, por um lado, com a etapa da carreira em que se encontram e, por outro, com o menor poder que têm por ocuparem cargos hierárquicos mais baixos; ausência de planeamento da ESE.IPP que consideram resultar em horários de docência difíceis (noites e sábados, que afirmam tender a recair sobre os/as docentes mais novos/as e sem filhos/as) e diminuição repentina da carga letiva com consequências financeira negativas para os/as docentes; convicção de que não são ouvidos na ESE.IPP, desfavorecimento/menor poder dos/as docentes assistentes e dificuldades/obstáculos ao nível das UTCs e de órgãos da ESE.IPP; pressão para se doutorarem; instabilidade profissional/ausência de perspetiva de progressão na carreira e falta de clareza da ESE.IPP sobre o que podem esperar em termos de progressão na carreira.

Tal como o G2 (também sem filhos/as), o G3 quase não aborda as questões relacionadas com o trabalho não pago e os papéis de género. No entanto, surgem muitas URs neste grupo sobre estratégias de gestão dos interesses/atividades profissionais, formativos e pessoais/ individuais no casal, o que reflete o facto de

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

serem participantes maioritariamente em situação de conjugalidade (por oposição ao G2 que, não tendo filhos/as, era composto, sobretudo, por participantes em situação de não conjugalidade).

O G4, apesar de apresentar alguma heterogeneidade de experiências e conceções ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, parece ser o mais tranquilo de todos os grupos em matéria de conciliação. Este aspeto talvez se deva ao facto de serem participantes mais velhos/as e, portanto, mais experientes, muitos/as deles/as numa fase da vida profissional e formativa mais tranquila e com filhos/as mais velhos/as e, portanto, mais autónomos/as.

Poucos são os/as participantes do G4 que avaliam a sua própria conciliação, havendo avaliações muito heterogéneas (positivas e negativas). No geral, o grupo tem poucas URs que remetem para dificuldades e as que tem são igualmente heterogéneas. Quase não surgem estratégias de barreira, o que denota que estes/as participantes, de uma forma geral, sentem pouco que a vida profissional invada a familiar e pessoal. Recorrem bastante a estratégias de segmentação que parecem ser eficazes para eles/as e de priorização/cedência, ora privilegiando a vertente familiar e pessoal, ora dando primazia à vida profissional. Várias mulheres deste grupo fazem referência à falta de espaço conjugal e pessoal, o que sugere que a vida profissional e as solicitações parentais deixam pouca margem para esses investimentos. O facto de os/as participantes do G4 identificarem como obstáculos o trabalho noturno ou ao sábado e o terem filhos/as e idosos/as a seu cargo está em concordância com esta leitura. Apesar disto, há vários elementos do grupo que consideram que ter filhos/as é um facilitador da conciliação já que, por um lado, obriga a recorrer a estratégias de planeamento, otimização e monitorização (é neste grupo que surge a maioria das URs que remetem para este tipo de estratégia) e, por outro, relativiza a importância da vida profissional.

À semelhança do que acontece no G1 (também com filhos/as), surgem muitas URs no G4 sobre trabalho não pago, questões de género e conjugalidade (esta última dimensão é muito pouco abordada pelo G1), denotando mais uma vez que estes aspetos parecem ser mais prementes para os/as participantes com filhos/as. Também se verifica neste grupo (tal como no G1) que as mulheres em situação de não conjugalidade tendem a recorrer a figuras de apoio social formais e não formais (pais/sogros/as, filhos/as, amigos/as e empregadas domésticas) para conseguirem gerir o trabalho não pago. Ao contrário do G1, no G4 há um número considerável de participantes a recorrerem a empregadas domésticas, o que denota a maior capacidade financeira destes/as participantes. É de referir que o único elemento do grupo que refere dificuldades económicas (ainda que menores que as referida pelo G2) é uma mulher divorciada, evidenciando mais uma vez o impacto negativo de não se ter com quem partilhar despesas.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

O G4 abordou muito pouco as questões relacionadas com o papel da ESE.IPP na conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal dos/as seus/suas colaboradores/as, o que não parece estar ligado às características do grupo mas ao facto de se terem estendido muito a falar de outros aspetos, não tendo a moderadora tido tempo/oportunidade para abordar esta temática em maior detalhe. O participante do G4 que mais abordou as questões relacionadas com o papel da ESE.IPP em matéria de conciliação apresenta várias URs sugestivas de sofrimento significativo relacionado com a conciliação.

Analisadas algumas possíveis relações entre as características sociodemográficas dos grupos focais e os conteúdos por eles abordados, importa agora ir ao encontro das questões a que esta investigação se propôs dar resposta.

No que toca aos significados e opiniões dos/as participantes sobre a temática da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal em geral, apesar de nem toda a amostra ter abordado diretamente esta temática, há alguma diversidade de conceções entre os/as participantes, quer em termos da relação entre vida profissional, familiar e pessoal, quer ao nível daquilo que os/as participantes consideram que deve ser uma boa conciliação.

No que se refere à relação entre estas dimensões, predomina a ideia na amostra de que elas devem ser conjugadas, conciliadas ou geridas sem outra especificação. Dois participantes percecionam nas como realidades independentes (apresentando na descrição que fazem da sua conciliação recurso a estratégias predominantemente de segmentação) e uma participante acha que estas dimensões estão inevitavelmente interligadas (sendo a participante em toda a amostra com mais URs que remetem para estratégias de interligação). Por fim, houve um participante que afirmou que estas realidades englobam ambas uma gestão do tempo físico e do tempo psicológico.

Relativamente àquilo que a amostra considera ser uma boa conciliação entre vida profissional e vida pessoal e familiar, quase metade acha que envolve preservar/não ocupar a vida pessoal e familiar com trabalho (o que denota as dificuldades sentidas pela amostra de invasão do espaço pessoal/familiar pelo trabalho). Também pouco menos de metade da amostra considera que uma boa conciliação envolve investir de igual medida nas várias dimensões, havendo dois participantes que se opõem a esta visão, considerando que o importante é estar-se satisfeito com o investimento que se faz nas várias áreas, sendo ele harmonioso ou não. Para três participantes, uma boa conciliação passa pela criação e manutenção de um espaço ou identidade pessoal, isto é, para lá das vertentes profissional, formativa, familiar, parental e conjugal. Dois participantes são da opinião que uma boa conciliação envolve que se aceite que nem

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

sempre se consegue a conciliação ideal e cinco acham que varia de individuo para individuo, não havendo uma receita que se aplique a toda gente.

O conjunto de dados reunido durante os grupos focais revela ainda que os/as participantes percecionam o processo de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal como uma realidade muito complexa, em que interferem fatores dificultadores ou facilitadores relacionados com características do trabalho, da família e individuais, que varia de individuo para individuo e de momento para momento.

No que respeita às estratégias e dificuldades que os/as participantes sentem ao nível da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, verifica-se mais uma vez uma grande variabilidade na amostra. Ao nível das estratégias, identificaram-se estratégias de segmentação (i.e., que envolvem separar as várias áreas da vida), de priorização/cedência (i.e., que envolvem, por sistema ou ocasionalmente, dar prioridade a determinadas áreas da sua vida com prejuízo de outras), de interligação (i.e., que envolvem ter em conta ou interligar as várias vertentes da vida), de barreira (i.e., que envolvem criar barreiras que evitem que o trabalho invada a vida familiar e pessoal ou vice-versa), de planeamento, otimização de tempo e recurso e monitorização, de gestão da presença/participação de terceiros/as e outras estratégias de natureza diversa (manter uma atitude proativa/otimista, executar tarefas de que não se gosta em locais de se gosta e criar/manter um espaço pessoal). Em relação às dificuldades, foram identificadas dificuldade em recorrer à segmentação, dificuldade em evitar que a vida familiar e pessoal invada a vida profissional, dificuldade em investir de igual medida nas várias áreas, sensação de que há muitas solicitações e não se consegue dar resposta a todas, dificuldade em gerir eficazmente as tarefas profissionais, dificuldade em aceitar as consequências das escolhas realizadas pelo próprio ao nível da conciliação, dificuldade em gerir as perceções/opiniões de terceiros sobre a conciliação do/a próprio/a, ausência de controlo sobre fatores externos ao/à próprio/a, dificuldades financeiras.

Apenas nove participantes classificaram claramente a sua conciliação como positiva, razoável ou negativa, tendo havido mais participantes a classificá-la como positiva, menos como razoável e ainda menos como negativa. No entanto, estes dados são claramente insuficientes, fazendo sentido recorrer a metodologias quantitativas para se apurar de forma clara como é que os/as participantes se classificam neste âmbito. O facto de vários elementos da amostra apresentarem URs sugestivas de sofrimento significativo ligado a questões de conciliação (*spillover* negativo/défice de energia, pensar frequentemente em trabalho fora do local de trabalho, sonhos/ruminação/ansiedade/culpabilização ligados a questões profissionais) torna pertinente a aplicação de instrumentos de medida que permitam identificar colaboradores/as em sofrimento que possam necessitar de intervenção especializada neste âmbito.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Os dados reunidos não permitem aferir se os/as participantes que recorrem a um determinado tipo de estratégia tendem a conseguir uma conciliação mais satisfatória do que os/as que usam outro tipo de estratégias, sendo pertinente desenvolver estudos direcionados para esta questão.

De uma forma geral, a amostra parece sentir que o trabalho invade o espaço pessoal e familiar, apontando predominantemente dificuldades neste âmbito e havendo um número considerável de participantes a recorrerem a estratégias de barreira que visam evitar que a vida profissional invada a pessoal e familiar e não o inverso. A maior parte dos obstáculos à conciliação que a amostra identificou (trabalhar à noite ou ao fim de semana, picos de trabalho e a maioria das dificuldades específicas aos/às docentes que também indiciam excesso de trabalho) vão no mesmo sentido.

A amostra parece também deter um perceção de alguma falta de controlo em matéria de conciliação, fazendo referência a dificuldades como sensação de que há muitas solicitações e não se consegue dar resposta a todas e ausência de controlo sobre fatores externos ao/à próprio/a. As estratégias a que recorrem predominantemente são as de priorização/cedência, o que evidencia uma lógica de concessão mais do que negociação, com défice, sobretudo, para a área familiar e pessoal. Apesar de os/as participantes referirem procurar soluções que não prejudiquem a vida profissional nem a pessoal e familiar, não são claros sobre que soluções são essas, o que pode indiciar que isto é mais um desejo/uma intenção da amostra do que propriamente uma concretização. Entre as estratégias descritas pelos/as participantes, o planeamento, a otimização de tempo e recursos e a monitorização parecem ser as mais eficazes para evitar este registo de concessão. No entanto, são referidas por poucos elementos da amostra. O desenvolvimento de ações de formação que promovam competências neste âmbito pode ser um fator facilitador da conciliação.

Ainda no que diz respeito às dificuldades sentidas pelos/as participantes, é digno de nota que estar em processo formativo é visto como um obstáculo por um número considerável de elementos da amostra, havendo vários que referem desinvestir/abdicar de projetos formativos para dar resposta a solicitações familiares e pessoais mas, sobretudo, profissionais. Este fator deve ser tido em conta pela ESE.IPP para uma atuação promotora de uma conciliação satisfatória. As dificuldades financeiras parecem também ter um impacto importante no processo de conciliação.

Estando este estudo integrado num projeto de igualdade de género, importa analisar as questões de género e divisão do trabalho não pago. Os dados reunidos revelam uma clara assimetria na divisão do trabalho não pago com sobrecarga para as mulheres. Os/as participantes sentem que tal acontece, em parte, por ser socialmente esperado que assim seja. Paradoxalmente, a amostra apresenta

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

maioritariamente representações e opiniões igualitárias de género. No entanto, estas representações não são atuadas, evidenciando comportamentos, sobretudo, ao nível da divisão do trabalho doméstico mas também em termos de gestão dos interesses/atividades formativas/profissionais no casal, que seguem uma lógica não equitativa de género. Apesar de uma divisão não equitativa do trabalho doméstico, verifica-se que as mulheres não deixam de investir a nível profissional e formativo, o que resulta numa sobrecarga para elas com acumulação do trabalho pago e trabalho não pago.

Finalmente, no que se refere ao papel da ESE.IPP na conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradora e às opiniões da amostra neste âmbito, verifica-se que, de uma forma geral, os/as participantes percecionam a sua atuação como mais negativa do que positiva. As preocupações dos/as participantes neste âmbito situam-se, sobretudo, ao nível da gestão do seu tempo: uma grande parte dos aspetos que identificam como positivos na atuação da ESE.IPP remetem para questões de autonomia de gestão do tempo por parte dos/as colaboradores/as; a maior parte dos elementos negativos que identificam prendem-se com a falta de cuidado/não valorização por parte da ESE.IPP do tempo dos/as colaboradores/as ou com a desorganização interna da Organização e suas consequências ao nível do alastramento de tempo de trabalho dos/as colaboradores/as.

Ainda no que diz respeito ao papel da ESE.IPP na conciliação da vida profissional e da vida pessoal e familiar dos seus colaboradores e das suas colaboradoras, há vários dados que revelam que a ESE.IPP tende a ser compreensiva/flexível/ter em conta questões de conciliação relacionadas com os/as filhos/as dos/as colaboradores/as. Este elemento é reconhecido por participantes com e sem filhos/as e valorizado por participantes com filhos/as, sendo referido por quase todos/as os/as participantes sem filhos/as que tende a haver um tratamento desigual entre colaboradores/as com e sem filhos/as com prejuízo para os últimos.

O conjunto dos dados recolhidos leva-nos a fazer as seguintes recomendações no sentido de a ESE.IPP melhorar a sua atuação ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras:

→ continuar a permitir flexibilidade em questões de saúde do/a próprio/a ou de familiares;

→ continuar a permitir que os/as colaboradores/as estipulem um horário de trabalho mais conveniente para os/as próprias quando tal não comprometer o bom funcionamento dos serviços;

→ manter a autonomia dada aos/às colaboradoras na gestão de férias e faltas entre si;

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ não esperar que os/as colaboradores/as deem do seu tempo, evitando que trabalhem mais horas do que as estipuladas e que sejam contactados fora do horário de trabalho;

→ definir, regulamentar e comunicar aos/às colaboradoras a forma como são monitorizadas e compensadas as horas de trabalho realizadas a mais, nomeadamente, através da criação de um sistema de acumulação de horas ou do pagamento de horas extraordinárias no sentido de evitar ausência de uma contrapartida por horas de trabalho a mais;

→ distribuir o trabalho de forma equitativa pelos/as colaboradores/as, dando atenção particular ao tratamento igualitário de colaboradores/as casados/as com filhos/as e colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as;

→ ter em conta que, quando os/as colaboradores/as se encontram em processo formativo de longa duração, defrontam-se com maiores dificuldades ao nível da conciliação visto ocuparem uma grande parte do tempo com essa atividade;

→ no caso de docentes, contrariar o desfavorecimento e menor poder dos/as docentes de categorias profissionais inferiores;

→ organizar-se internamente de modo a permitir que os/as colaboradores/as consigam planear o seu trabalho e evitar o aparecimento constante de "urgências" e solicitação de tarefas de última hora (i.e., muito perto da hora de saída dos/as colaboradores/as);

→ planear de uma forma geral e fazê-lo com antecedência, nomeadamente, no que toca à realização do plano anual de atividades e no que diz respeito à adequação da oferta formativa aos recursos humanos disponíveis;

→ melhorar a comunicação e a gestão de informação dentro da instituição de modo a evitar dificuldade para os/as colaboradores/as em realizar as tarefas necessárias, atraso em dar respostas às mesmas, acumulação e replicação de trabalho e perda de tempo;

→ criar um "sistema de informação interno uniforme e integrado" (sic.) em que cada colaborador/a tenha acesso à informação necessária para desenvolver o seu trabalho, centralizando a informação num mesmo sítio, mantendo-a atualizada e correta;

→ melhorar a comunicação entre os vários patamares da hierarquia, nomeadamente, através da realização de reuniões com maior frequência;

→ evitar polivalência/mudanças frequentes de funções/serviço dos/as colaboradores/as;

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

→ enquadrar os/as colaboradores/as quando mudam de funções/serviço;

→ conhecer os obstáculos com que os/as colaboradores/as se defrontam;

→ falar abertamente dos problemas existentes no sentido de potenciar a sua resolução;

→ no caso de docentes, ser explícita quanto àquilo que eles/as podem esperar em termos de progressão profissional;

→ ter em conta as sugestões dos/as colaboradores/as;

→ evitar pagar deslocações e honorários tardiamente a colaboradores/as;

→ promover uma cultura de apoio/compreensão entre colaboradores/as;

→ continuar a organizar atividades lúdicas para os/as filhos/as dos/as colaboradores/as durante as férias escolares com planos de pagamento que facilitam o acesso às mesmas;

→ analisar a hipótese de abrir o ATL a toda a comunidade de ESE.IPP;

→ analisar a hipótese de criar um jardim de infância dentro da instituição aberto, quer à comunidade da ESE.IPP (filhos/as de colaboradores/as e alunos/as), quer à população em geral, que poderá servir de local de estágio para estudantes da ESE.IPP do curso de Educação de Infância e trazer dinheiro à instituição;

→ garantir que as instalações físicas da ESE.IPP, nomeadamente, os gabinetes dos/as docentes, reúnem as condições necessárias para os/as colaboradores trabalharem produtivamente, evitando que levem trabalho para casa;

→ organizar formação para colaboradores/as sobre estratégias de conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal que incida, sobretudo, em estratégias de planeamento, otimização de tempo e recursos e monitorização da conciliação realizada;

→ realizar rastreios que permitam identificar colaboradores/as em sofrimento significativo relacionado com dificuldades ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no sentido de evitar ocorrência de *burnout* e permitir uma intervenção adequada neste âmbito quando necessário.

O presente estudo permitiu a identificação e compreensão de importantes aspetos relacionados com a conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal de colaboradores/as da ESE.IPP que podem ser utilizados para conceber estudos quantitativos que permitam averiguar acerca de relações entre várias variáveis na população em estudo, nomeadamente, dados sociodemográficos (e.g., género, escalão etário, categoria profissional, escalão sociocultural, tipo de agregado familiar, paridade, situação conjugal), tipo

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

de estratégias de conciliação usadas, dificuldades sentidas neste âmbito, obstáculos à conciliação e facilitadores da mesma.

Apesar de nos dar uma ideia inicial sobre a conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal de colaboradores/as da ESE.IPP, a presente investigação tem óbvias limitações. Por um lado, recorreu a uma amostra que, sendo heterogénea, não é representativa da população em estudo e, portanto, os resultados não podem ser generalizados. Por outro lado, o que se analisou foi um relato do que acontece e não dados diretamente observados, sendo provável que exista uma discrepância entre o que acontece na prática e o foi relatado pelos/as participantes. É ainda de referir que houve temas que foram menos abordados nuns grupos do que noutros e situações em que teria sido importante explorar melhor o significado das intervenções dos/as participantes de modo a obter-se uma análise temática mais precisa.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros
POPH QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013
Governo da República Portuguesa
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Bardin, L. (1979). *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Edições 70.

Bedford, T. & Burgess, J. (2001).Using focus groups in qualitative research. In Dwyer, C. and Limb, M. (eds.), *Qualitative Research in Geography*. Harlow, Longmans, 121-135.

Flick, U. (2002). *An introduction to qualitative research*. London, SAGE Publications.

Galego, C. & Gomes, A.A. (2005). Emancipação, ruptura e inovação: o focus group como instrumento de investigação. *Revista Lusófona de Educação*, 5, 173-184.

Krippendorff, K. (1980). *Content analysis: an introduction to its methodology*. London, SAGE Publications.

Kvale, S. (1996). *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing*. London, SAGE Publications.

Miles, M., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks, CA, SAGE Publications.

Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA, SAGE Publications.

Ritchie, J., & Lewis, J. (2003). *Qualitative research practice. A guide for social science students and researchers*. London, SAGE Publications.

Ruquoy, D. (1997). Situação de entrevista e estratégia do entrevistador. In Albarelo, Luc et al,. *Práticas e métodos de investigação em ciências sociais*. Lisboa, Gradiva.

Snape, D. & Spencer, L. (2003). The foundations of qualitative research, in J. Ritchie & J. Lewis (eds.), *Qualitative Research Practice*. London, Sage Publications.

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. California, SAGE Publications.

Vala, J. (1999). A Análise de Conteúdo. In A. S. Silva & J. M. Pinto (Eds.), *Metodologia das Ciências Sociais* (10.ª ed.) (pp. 101-128). Porto, Editora Afrontamento

ANEXOS

Anexo 1 – Seleção dos/das participantes – critérios de inclusão

Anexo A: Questionário Sócio-demográfico

Anexo B: Guião dos Grupos Focais

Anexo 2 – Transcrição integral dos grupos focais

Anexo 3 - Codificação integral das entrevistas (apenas em formato digital visto que a grande dimensão da análise e a formatação do material não permite a sua impressão).

Anexo 4 - Categorias e subcategorias utilizadas na análise

Anexo 5 - Temas e subtemas da análise

ANEXO 1 – SELEÇÃO DOS/DAS PARTICPIPANTES –CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Público: Pessoal docente e não docente da ESSE.IPP

Técnica utilizada: Grupos focais (4)

Aspetos logísticos:

- **Nº de participantes por grupo:** 8
- **Tempo previsto para cada entrevista focal:** 1h 30min

Data prevista de realização: dezembro 2011/ janeiro 2012

Critérios para definição dos grupos focais:

- Apenas pessoas com contratos a 100% com a ESE (com ou sem exclusividade)
- Grupos mistos (homens e mulheres)
- Separar pessoal docente e pessoal não-docente
- Criar dois grupos:
    - Pessoas com filhos/as com menos de 12 anos
    - Pessoas em situação de conjugalidade sem filhos/as e pessoas que vivam sozinhas sem filhos/as

Estrutura das entrevistas:

- Aplicação de um questionário sócio-demográfico no início a todos/as participantes (Anexo A)
- Discussão de 5 questões fundamentais (Anexo B)

Datas das sessões:

- **Pessoal não docente:**

  - 5 de dezembro – 9h30min – 11h (Pessoal não docente com filhos/as com 12 anos ou menos)

- 5 de dezembro – 11h30min – 13h (Pessoal não docente em situação de conjugalidade sem filhos/as e pessoas que vivem sozinhas).

• **Pessoal docente:**

- 16 de dezembro – 11h00 – 12:30h (pessoal docente em situação de conjugalidade sem filhos/as e pessoas que vivam sozinhas)
- 19 de dezembro - 10h00min – 11:30h (pessoal docente com filhos/as com 12 anos ou menos)

ANEXO A – Questionário Sócio-demográfico

1) Caracterização pessoal e familiar:

- Idade _____
- Sexo _____
- Situação conjugal real _____
- Caso tenha um/a parceiro/ a, são ambos profissionalmente ativos?
  - Não _____
  - Sim _____
- Nº de filhos/as a cargo:
  - Idade(s): _____

• Constituição do agregado familiar:

_____

_____

• Recorre a figuras de apoio social?

i. Não _____

ii. Sim _____

• Formais: ____ Qual?/ Quais? _____

• Informais: _____ Qual?/ Quais? _____

2) Caracterização profissional e académica:

• Habilitações académicas: _____

• Encontra-se em processo formativo?

○ Não ____

○ Sim:

Ensino Secundário ___ Licenciatura ____ Pós graduação ____

Mestrado ____ Doutoramento _____ Pós Doutoramento ____

Porque motivo iniciou este processo formativo?

_____

- Categoria profissional: _____
- Funções que desempenha: _____

3) O que entende por Igualdade de Género?

_____

_____

_____

4) O que entende por conciliação entre vida familiar e vida profissional?

_____

_____

_____

5) De que forma é que a sua entidade empregadora interfere no processo de conciliação? Justifique.

_____

_____

_____

Obrigada pela sua participação

A equipa do projeto

ANEXO B – Guião dos Grupos Focais

No âmbito do Projeto Diagnóstico e Implementação da Igualdade de Género na ESE.IPP, pretendemos compreender o fenómeno da conciliação entre vida familiar e vida profissional e aprofundar a compreensão sobre os fatores que interferem nesta conciliação de forma a serem traçadas estratégias institucionais para facilitar esta conciliação.

- De que falamos quando abordamos a temática da conciliação vida familiar e vida profissional?

- Como avalia a conciliação que faz entre a sua vida familiar e a vida profissional?

(+) a que estratégias recorre para facilitar a conciliação?

(-) quais os constrangimentos a esta conciliação?

- Qual o papel da ESE na conciliação entre vida familiar e vida profissional?

- Como pode a Escola contribuir para facilitar a conciliação vida familiar e vida profissional?

- No seu ponto de vista, a ESE, enquanto entidade empregadora, preocupa-se com a forma como os/as seus/suas funcionários/as conciliam a vida profissional e a vida familiar?

ANEXO 2 – TRANSCRIÇÃO INTEGRAL DOS GRUPOS FOCAIS

TRANSCRIÇÃO DO GRUPO FOCAL N.º 1

Características do grupo: Pessoal não-docente com filhos com 12 anos ou menos de idade (n=8)

Local: ESE – IPP

Data: 5 de dezembro de 2011 (9h30 – 11h30)

Duração: 1 hora e 26 minutos

Moderadora: Carla Serrão

Apoiada por: Teresa Martins

Moderadora – Este é o grupo 1, hoje é dia 5, das 9h30 às 11h30, temos um grupo focal a decorrer até às 11h30. Vou começar aqui pelo meu lado esquerdo. A Leonor vai-se apresentar: idade, filhos e situação conjugal.

Leonor – Chamo-me Leonor, tenho 36 anos e tenho três filhos, um tem 13, outro tem 11 e outra tem dois anos e estou em união de facto.

Patrícia – Eu chamo-me Patrícia, tenho 29 anos, sou casada, tenho um filho com cinco anos.

João – Chamo-me João, tenho 33 anos, sou casado e tenho um cachopo com dois anos.

Inês – Inês, tenho 38, sou casada e tenho uma filha de 3 anos.

Marcos – Sou o Marcos, tenho 40 anos e tenho três filhos, filhos esses que têm sete, nove e 11 e sou casado.

(Esqueceu-se de dizer o estado civil e as colegas do grupo lembraram.)

Susana – Sou a Susana, tenho 36 anos, sou casada e tenho dois filhos com cinco e sete anos.

(Esqueceu-se de dizer a sua idade e dos filhos e uma colega relembrou a pergunta sussurrando.)

(A Moderadora percebeu que o grupo estava um pouco inibido e pediu que estivessem à vontade e que não se condicionassem pela gravação. O João verificou se o gravador estava a funcionar bem).

Cláudia – Sou a Cláudia, sou a mais velha do grupo, tenho 48 anos, sou casada e tenho dois filhos, um com 16 e outro com seis anos.

Moderadora – Como eu há bocadinho vos tinha dito, no âmbito desta investigação nós pretendemos saber como é que vocês fazem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. Há bocadinho, no questionário sociodemográfico, nós já fomos perguntando aqui um pouco o que é que vocês sabem sobre a conciliação entre a vida familiar e a vida conjugal. Por isso, a primeira questão será isto: de que é que falamos, no vosso ponto de vista, quando falamos em conciliação entre vida familiar e vida profissional?

Cláudia – Conjugar os dois.

Marcos – Exactamente!

Patrícia – Gestão, é gerir da melhor forma.

Leonor – É uma gestão entre as duas.

Inês – É conseguir relacionar, haver um relacionamento entre a vida profissional e a familiar, da melhor forma possível.

Leonor – Eu acho que naturalmente já há uma relação entre os dois, mesmo que a gente não queira.

Marcos – Hoje em dia obrigatoriamente que tem que se relacionar os dois!

Leonor – Eu acho que naturalmente já há uma relação entre os dois!

Moderadora – O que é que queres dizer com isso?

Leonor – Naturalmente isto já existe, não é? Uma pessoa que trabalha… a vida familiar existe, muito ou pouca, há! Acho que ela já existe…. a relação já existe, pode ser melhor ou pior, mas acho que já existe.

Cauda – Mas tens que conseguir conciliar as duas coisas!

Leonor – Podes fazer uma boa ou má conciliação, mas conciliação acho que há sempre!

Moderadora – Entretanto entrou outro elemento para o grupo, é a Mariana! Estamos a gravar a entrevista, que será gravada com os elementos que vocês vão apresentar, mas será sigilosa no que diz respeito aos vossos nomes. Nós, depois de fazermos os quatro grupos, iremos fazer a transcrição das entrevistas para fazer uma análise de conteúdo e os vossos nomes vão ser alterados para um nome que só nós é que vamos saber. Vamos tentar perceber que questões é que aqui estão patentes e o que é que vocês relacionam com cada uma destas questões. Esta é uma técnica qualitativa em que se pretende, neste caso, no âmbito desta investigação, percebermos como é que vocês fazem a conciliação entre as vossas vidas familiar e profissional. A primeira pergunta é o que é que vocês entendem por vida familiar e por vida profissional. Já foram surgindo aqui algumas coisas e agora vais-te inteirando também do que estamos a falar.

(Leonor e Patrícia vão dizendo que tem que se identificar. Risos.)

Mariana – Chamo-me Mariana, tenho 41 anos e tenho duas filhas.

Moderadora – Qual é a tua situação conjugal real?

Mariana – Estou divorciada há um ano e vivo sozinha com as minhas filhas.

Moderadora – De que é que falamos quando falamos de conciliação? A Leonor estava a dizer que a conciliação existe "naturalmente" e que ela pode ser boa ou pode ser má. João, e no teu ponto de vista, o que entendes por conciliação?

João – Prática! Há x horas em que temos que estar aqui a trabalhar e o resto é para a família! Simples, é o mais prático possível.

Susana – Mas consegues dar resposta às duas?

Inês – Mas é preciso saber, às vezes, quando sais daqui não levares trabalho para casa que interfere com a vida familiar… Não ires stressado e chegar a casa e não teres vontade de brincar com os filhos ou…

João – Isso arranja-se…

Inês - Ou não teres vontade de fazer jantar… Pode não ser esse o nosso caso mas acho que acontece em alguns casos. Ou se vais mais cansado, ou se acontece alguma coisa de diferente e já não te apetece fazer alguma coisa… se isso se torna uma rotina diária, pode interferir na conciliação do pessoal com o familiar.

Cláudia – Eu tenho um método: a partir do momento em que acaba o horário de trabalho esqueço tudo e vou ter a minha vida familiar. Nunca levo trabalho para casa porque tenho outra vida além desta! É assim que eu funciono!

Inês – Outras pessoas já não conseguem isso…

Patrícia – Isso deve ser muito interessante mas eu pessoalmente também não consigo separar as coisas!

Moderadora – O que queres dizer com "não consigo separar as coisas"?

Patrícia – Não consigo deixar o trabalho no trabalho e ir para casa e esquecer completamente o que se passou no meu dia de trabalho ou o que tenho para fazer no dia seguinte ou algo que deixei pendente…

Cláudia – É assim, não é esquecer… eu esqueço problemas daqui quando saio daquela porta mas não quer dizer que eu à noite não pense nos problemas que surgiram, não, percebes? A partir do momento que saio daquele portão, eu

esqueço os problemas daqui. Tenho outra vida, estou na minha vida familiar e depois ao ir deitar, aí é diferente, aí penso no que aconteceu, no que tenho para fazer, é diferente, estou só eu!

João – É para adormecer… (risos)

Patrícia – Eu não consigo! Mesmo com o meu marido e com o meu filho, eu por vezes estou tão desnorteada…

Cláudia – E há aqui outra situação, desculpa, é que eu falo assim porque sou sozinha quando chego a casa. Tenho que ter mesmo a vida só para eles (filhos), sou só eu que estou com eles.

Moderadora – A Patrícia estava a dizer que quando chega a casa é difícil fazer esta conciliação.

Patrícia – Sim…

Moderadora – Portanto, levar este trabalho para casa…

Inês – Era o que eu estava a dizer, há pessoas que conseguem e outras em que interfere o trabalho, depende da pessoa…

Patrícia – Eu não consigo até porque eu acho que eu sou uma pessoa que não consigo esconder se estou mal disposta, se estou bem-disposta e acho que é fácil de notar isso. E depois não consigo muito bem separar as águas. Eu, se tiver chateada, é muito difícil os outros não se aperceberem que eu estou chateada.

Moderadora – De que falamos quando falamos de conciliação, do vosso ponto de vista?

Leonor – Eu já não penso assim… eu sou muito optimista. (João ri-se.) E a experiência que eu levo daqui, muitas vezes do que me acontece no dia-a-dia, as adversidades aqui do trabalho, às vezes também tiro exemplos e adapto àquilo que me acontece em casa e vice-versa. Consigo articular tanto a experiência de um lado como do outro. A partir de uma dada altura da minha vida, comecei a pensar todos os dias naquilo que fiz! Todos, todos os dias, eu deito-me, ou quando deito os meus filhos e tenho algum tempo mais livre, quando deito os meus filhos, eu consigo fazer uma análise daquilo que eu fiz durante o dia. Eu consigo e tenho necessidade de fazer isso todos os dias, de pensar naquilo que eu fiz, eu penso muito naquilo que eu fiz, como é que foi o meu dia, tanto aqui, como em casa e eu consigo tirar um bocadinho de experiência daquilo que eu passei aqui durante o dia e do que passei em casa. Eu consigo fazer isso e consigo ir limando…

Moderadora – Mas estamos aqui, se calhar, a falar de coisas diferentes…

Leonor – Mas também me acontece muitas vezes aquilo que a Patrícia diz, muitas vezes, consigo separar muito bem a Leonor ESE e a Leonor casa, mas há outras vezes em que faço um esforço muito grande para conseguir separar e há dias que eu acho que sou muito impotente nessa questão, misturo um bocado… Há dias em que o meu dia é muito confuso… tanto em casa por aqui, como aqui por causa de casa.

Moderadora – Portanto, poder-se-á falar que muitos de vocês levem material para casa, sejam tarefas para serem elaboradas em casa, e mesmo não tendo que fazer concretamente nada…

Patrícia – Eu normalmente não levo trabalho físico para casa…

João – Ele vai atrás de ti… (risos)

Leonor – Eu também não levo trabalho físico…

Patrícia – Mas já me aconteceu enviar para o meu e-mail pessoal um ficheiro, qualquer coisa que achei que não ficou direito, que precisava ali de uma análise e chegar a casa e de noite, depois de o Francisco estar deitado, rever aquilo e tentar perceber. Agora, levar trabalho físico, não.

Moderadora – Mas o vosso trabalho ocupava-vos também na cabeça porque levam outras preocupações, outras responsabilidades…

João – Claro que sim!

Moderadora – Mariana, e no teu ponto de vista?

Mariana – Ai, eu não tenho muito tempo para pensar! A minha vida é sempre muito ocupada… (risos)

Moderadora – Mas Mariana, de que é que falamos quando falamos de conciliação no teu ponto de vista?

Mariana – Eu acho que tento uma boa conciliação em casa. Eu sou mais como a Cláudia, eu separo muito! Saio daqui e esqueço. Eu tenho que viver só para elas, para as minhas filhas, portanto, é exactamente o que a Cláudia falou. Eu penso também assim e comigo funciona assim. Eu chego a casa e quando estou com elas é como digo, tenho o tempo muito ocupado mesmo porque sou sozinha para tudo, tenho que gerir tudo e estou a lutar bastante, portanto, só quando estou naqueles momentos sozinha mesmo é que eu penso, mas também não tenho assim grandes coisas de me preocupar aqui. Às vezes, é mais agora as confusões de me tirarem da biblioteca, vou para o PBX e não sei o quê, mas sempre foi toda a vida, desde que eu trabalho aqui, há 22 anos, sempre foi assim… Não consigo levar nada para casa. Vou lá para fora e esqueço isto aqui. Embora depois pense sozinha, no meu tempo sozinha, mas não tento levar as coisas que acontecem aqui, e às vezes situações até graves, mas tento-me abstrair disso tudo.

Moderadora – Marcos, quando falamos de conciliação, falamos de quê, no teu ponto de vista?

Marcos – Para mim, conciliação é "conseguir gerir" a vida familiar com a vida do trabalho. E eu vou conseguindo gerir as duas coisas, digamos assim, apesar de agora estar numa fase mais calma porque a minha esposa até há dois anos atrás fez um curso superior e, como facilmente se percebe, eram duas vidas, ela tinha a vida dela, que era estudar e trabalhar e eu tinha a minha vida que era trabalhar, trabalhar, trabalhar. Coisas que o médico talvez dissesse que não é o mais adequado para mim, tendo em conta o problema de saúde que eu tenho (esclerose múltipla) mas eu consegui levar isso a bom porto, digamos assim.

Moderadora – Susana, e tu, o que entendes por conciliação? Falámos já aqui de alguns elementos, como a gestão, esta divisão entre o que se leva ou não leva para fazer em casa, que se calhar também tem a ver com as características das próprias pessoas. A Patrícia falava que às vezes há esta dificuldade… Tu o que entendes em relação a isto?

Susana – Eu tento dar resposta às situações profissionais no trabalho e às situações familiares em casa. Agora, há muitas vezes essa reflexão, esse diálogo, mais até com o meu marido sobre questões do trabalho, da situação profissional, assim como também há conversas sobre a família em pausas que há durante o trabalho. Mas tento dar resposta e gerir cada um no seu contexto independentemente.

Moderadora – O que é que podem dizer mais de conciliação?

Leonor – A conciliação normalmente associamos a palavra a uma palavra benéfica, é conciliar, é algo que não está bem e que vamos tentar pôr melhor, mas às vezes não é isso que acontece. Porque a palavra em si, a essência da palavra é benéfica, é para uma situação ficar melhor, mas nem sempre isso acontece ou então demora mais tempo do que a gente esperava. É mais lento esse processo de conciliação.

Inês – Eu acho que, por exemplo, quem faz o horário nocturno, como nos serviços académicos ou assim, e fica dois dias por semana até às 20h00 ou até às 21h00, tem que haver uma conciliação em casa com o marido ou com a família para isto não interferir com a família porque pode não ser fácil a pessoa em casa aceitar que há dois dias da semana que tem que dar banho aos filhos, que tem que os deitar, que fazer o jantar, no fim de algum tempo, isto pode levar a algum desgaste no relacionamento do trabalho com a família. Tem que haver uma conciliação, não sei… eu não faço esse horário mas acho que aí seria complicado…

Leonor – Mas eu acho que já parte da relação conjugal, acho que não passa pelo trabalho.

Susana – Mas isso não quer dizer que não haja uma situação pontual ou outra em que até vai interferir, porque é inesperada….

Leonor – Mas se for alguma situação que tu já saibas de antemão que vai acontecer regularmente, como me acontece a mim, aí já não passa pelo trabalho nem pela família, passa mesmo pelo casal, pessoalmente, acho isso!

Cláudia – Mas, no meu caso, não! Quando eu tenho que fazer noite, esporadicamente, mexe muito com a minha vida familiar porque eu tenho que conseguir conciliar as duas coisas… Tenho que ficar cá e arranjar alguém que fique com os meus filhos, principalmente com o mais novo de seis anos, e é muito complicado chegar a casa quase às 21h00 e ir fazer o jantar.

Inês – Aí, acho que tem que haver mesmo uma conciliação…

Moderadora – Quem é que está nesta situação de ter que ficar até mais tarde?

Cláudia – Eu, esporadicamente.

Susana – Eu também só fico no caso de ser preciso.

(Alguma confusão em que todos os que não ficam disseram que não ficavam).

Patrícia – Há alturas em que é um bocado mais difícil. Há quase um mês que, pelo menos, um dia por semana, que nunca é fixo, fico…

Inês – Porque têm que encerrar contas, ou tratar da parte da contabilidade…

Patrícia – Há dias em que é mesmo impossível sair a horas!

Moderadora – Também já cá vi o João ao fim de semana…

João – E não nos viu (a mim e ao Marcos) aqui às quatro da manhã e às cinco e às seis e às sete…

Marcos – Mas isso é esporádico.

Moderadora – Se fossem mulheres, era diferente?

Marcos – Não…

Moderadora – Podiam vir para o serviço às quatro da manhã?

João – Não faço a mínima ideia… depende, se tivesse lá em casa um gajo como eu… não podia…

Cláudia – Para mim, seria completamente impossível. Não ia deixar os meus filhos sozinhos em casa e vir para aqui, nem aos fins-de-semana, só de quinze em quinze dias.

Marcos – Eu penso que a vida de casal é composta por duas pessoas e as duas, entendendo-se bem, vão gerindo as situações. Ora agora é um que vai ficar até mais tarde, ora é outro. Por exemplo, a minha esposa trabalha numa multinacional e tem por vezes ou é trabalhos, ou é festas, pronto, tem uma vida a esse nível bastante preenchida e eu, pronto, como marido acho que devo estar sempre disponível para o que ela necessita.

(Silêncio.)

Moderadora – Como é que vocês avaliam a vossa capacidade de conciliação?

Cláudia – De 0 a 20, avalio-me em 18!

Moderadora – Podemos seguir a escala da Cláudia. Porque é que achas que avalias com 18?

(Risos)

Cláudia – Porque acho que consigo conciliar bem apesar de estar sozinha com os meus filhos, só de 15 em 15 dias é que o meu marido vem ao fim de semana, consigo conciliar muito bem as duas coisas.

Inês – A familiar com a profissional?

Cláudia – Sim!

Inês – Mas acabou de dizer que, se tivesse que vir aos sábados, não conseguia…

Cláudia – Exacto! Por isso é que não venho…

Inês – Mas se a secretaria abrisse ao sábado, como fazias?

Cláudia – Tinha que arranjar outro método para não ter eu que ficar.

Inês – Então, conseguia…

Cláudia – Aí, eu ia conseguir arranjar uma solução para poder vir. Eu estou a falar neste ponto de vista agora!

Inês - O que eu estou a dizer é que as pessoas acabam por arranjar soluções para não prejudicar também o profissional.

Cláudia – Exactamente! Por isso é que, numa escala de 0 a 20, eu pus 18.

Moderadora – Perante as situações actuais, consegue fazer esta conciliação numa escala de 0 a 20, de 18. E os restantes elementos, se tivessem que fazer esta avaliação sobre a conciliação que fazem entre a vida familiar e profissional, o que é que avaliariam? O que é que diriam? Podem usar a escala que a Cláudia resolveu criar…

(Risos.)

João – É mais alargada, acho que sim!

Moderadora – Como é que tu avalias, João? A que estratégias recorres para facilitar esta conciliação? Quais são os constrangimentos?

João – É o 10. Para mim, é a questão prática, agora uma coisa é eu ter um sistema e depois há factores externos que interferem nesse sistema, para mim, é prático. Eu saio daqui e acabou. Só que, de vez em quando, o trabalho vai lá bater à porta… Tem que se arranjar maneiras… Por exemplo, eu não fui de férias agora em Agosto e, que remédio, o trabalho foi atrás de mim… Se não há mais ninguém que o faça… No meu caso, é complicado porque é assim: se calhar, há outros serviços em que se faltar uma pessoa vai para lá outra pessoa, como a Mariana estava a dizer; mas, se eu faltar, não vai ninguém para a informática, ninguém lá vai tapar o buraco. Portanto, se eu não levar o trabalho, quando chegar cá, ele continua cá à espera.

Moderadora – Então, também tem a ver com a especificidade das vossas funções e responsabilidades e também o facto de haver outras pessoas na Escola que possam fazer o vossos serviço, não é?

João – Claro!

Moderadora – Mas, João, tu estiveste doente e realmente a tua doença foi um constrangimento aqui dentro da instituição (risos) e depois tiveste de férias e creio que toda a gente soube que estavas doente ou de férias. Como é que tu fazes esta conciliação? Se tivesses que avaliar… Tu falavas no 10, nesta escala, como é que tu avalias este valor?

João – Eu dou 10 porque é assim, não posso dizer que faço uma gestão muito boa porque também não tenho como a fazer… Não posso dar uma nota negativa porque eu faço a gestão que posso fazer, é mesmo ali a meio porque não posso dizer que faço muito bem porque, se fizesse bem, quando me ligavam da ESE, mandava-os à fava, basicamente…

Cláudia – Como é que fazes com a tua vida familiar quando levas trabalho para casa?

João – Normalmente, aviso que tenho alguma coisa para fazer e tiro um bocadinho para fazer aquilo. Ou então faço da meia-noite para a frente, em vez de estar na cama a contar carneiros, vou fazer alguma coisa.

Leonor – Mas aí já estas a absorver o teu tempo familiar, certo? Então, já não é uma boa gestão… eu acho!

João – A partir da meia-noite já está tudo arrumado…

Leonor – É que assim já estas a absorver o teu tempo de estar com a família, não é?

João – Claro… se é uma coisa rápida, faço antes do jantar ou enquanto a minha esposa está a fazer o jantar, se for mais demorado, faço isso…

Marcos – Estou a dizer que, conforme o João falou há bocadinho, ele procura conciliar as coisas após a meia-noite, em que toda a gente já está a dormir. Aí, ele vai é prejudicar-se a ele próprio!

Cláudia – Mas depois da meia-noite não eram horas de estar com a esposa e não a fazer trabalho?

(Risos)

João – O quê, a dormir também?

Cláudia – Estou só a perguntar, mas estar na cama, a relaxar com ela… A conversar sobre as coisas normais…

João – A gente conversa à hora de jantar.

Cláudia – Consegues à hora de jantar, com o miúdo lá…

Marcos – É difícil…

João – Ah, sim…ele está sempre a olhar para a televisão.

Marcos – Ah, pronto…

(Risos)

Moderadora – Olhando para esta estratégia, a mulher está a fazer o jantar, o filho está a ver televisão e o João a trabalhar, pode ser aqui uma estratégia que se pode arranjar para conciliar?

João – É, faz-se um bocado de ginástica!

Patrícia – Eu não sou exemplo porque eu tenho que conciliar a vida profissional, com a vida pessoal casa e com a vida pessoal estudo! E isso ai ainda é um bocadinho mais complicado!

Moderadora – Tu estas em processo formativo, não é? Estás a tirar o mestrado, como a Susana… E isto é mais difícil então? Tu tens mais papéis...

Patrícia – Eu julgo que sim… No meu ponto de vista, sim, torna-se mais complicado porque tenho que ter sempre tempo para as três coisas.

Moderadora – E como é que fazes?

Patrícia – Ultimamente, o dia que eu tenho disponível para a família é o domingo. Estou numa fase em que tenho trabalhos para apresentar. À noite, depende se tenho aulas ou se não tenho. Normalmente, tenho aulas dois dias por semana e nesses dias vou para as aulas, a maior parte das vezes chego a casa e o meu filho já está a dormir. Nos outros dias, tento, depois de ele ir dormir, tento fazer alguma coisa para o mestrado, ou então, se for do trabalho…

Cláudia – E a tua vida conjugal?

Patrícia – Às vezes, não é fácil… não é fácil… por acaso, tenho um marido que é bastante compreensivo, tem-me ajudado bastante, quanto a isso, não me posso queixar, só que, claro, também tem alturas em que ele fica um bocadinho cheio porque tem que estar sempre com o filho, tem que lhe dar banho, tem que fazer a sopa, tem que lhe dar o jantar e não é fácil de gerir isso tudo… Por isso, é que estou a dizer que não sou exemplo!

Moderadora – Mas, mesmo assim, consegues fazer…

Patrícia – Tenho conseguido… mas tem sido complicado.

Moderadora – O teu companheiro ajuda-te nestas tarefas mais relacionadas com a tua criança…

Patrícia – E mesmo com as tarefas de casa.

Moderadora – Portanto, arranjas outros recursos… Há bocadinho víamos que o João é naquele espaço em que se está a preparar o jantar e o miúdo está a ver televisão que ele pode gerir isto ou quando estão a dormir, e a Cláudia diz que a mulher está na cama sozinha…

João – Claro, está a aquecer a cama para mim! E vou depois para a cama porque, se eu me levantar, ela acorda, não dá para dar escapulidas.

(Risos)

Moderadora – Mas tu (Patrícia) tens ainda outro papel, que é o papel de estudante. Como é que tu avaliarias a tua conciliação? A Cláudia traz este elemento do 0 a 20…

Patrícia – Há dias em que até corre bem, hoje até correu bem, consegui trabalhar, fui às aulas, ainda tive tempo para estar com o meu filho, para estar com ele a contar-lhe uma história e a fazer coisas que ele tinha para fazer. Há dias que consigo dizer "Está ok! Está tudo bem." Há outros dias em que é impossível e em que acho que a minha gestão foi 0. Acho que toda a gente tem esses dias em que acha que fez muitas coisas e que, ao mesmo tempo, não fez nada.

Moderadora – E quais são os constrangimentos que tu sentes? O que aconteceu nesses dias para achares que a gestão foi 0? Se é que isso é possível…

Marcos – 0 é uma escala muito complicada… é porque não fez nada… (Risos)

João – A gestão não deve ter sido 0, se calhar, até foi boa… o tempo é que é pouco…

Moderadora – Que constrangimentos sentiste para, no final do dia, fazeres um balanço de 0?

Patrícia – Por exemplo, há dias na ESE em que tu pensas "Vou fazer isto, assim, assim e pegar nas coisas" e entretanto o telefone tocou e afinal já não vou fazer nada do que ia fazer… Há dias, na área financeira, que é a minha área, em que uma pessoa tem previsto uma coisa e não faz rigorosamente nada daquilo… Vem uma urgência…

João – Na informática também…

Marcos – Não dá para programar trabalhos.

Patrícia – Uma pessoa tenta mas teve que fazer outra coisa porque afinal veio uma coisa mais urgente que era preciso fazer…

João – Mas isso é gestão…

Patrícia – Sim, mas chega ao fim do dia com a sensação…

João – Se conseguires fazer a urgente e ainda conseguires começar a outra que tinhas para fazer, já não é mau…

Patrícia – Mas às vezes não tens…

João – Fica para o dia seguinte…

Leonor – Mas, não fizeste o que tinhas estipulado, mas fizeste na mesma.

Patrícia – Mas ficas a pensar e vais ter que fazer na mesma e ficas a pensar naquilo que fica ali acumulado…

Moderadora – Ou seja, quando há uma situação de urgência…

Patrícia – Que é quase todos os dias…

Moderadora – Isto também pode ser um obstáculo à conciliação? Viver nesta urgência?

Patrícia – Sim! Porque eu fico nervosa e chego ao fim do dia e percebo que o que devia ter feito não deu para fazer e, pelo menos comigo, entra na cabeça e depois é muito complicado…

Susana – Há os objectivos que tínhamos previstos e depois ter que os realizar noutros momentos…

João – Depois da meia noite… (Risos)

Moderadora – E isto pode ser um constrangimento para a conciliação, não é?

João – Claro que sim!

Moderadora – Quando se tem programado…

Susana – Sim, porque depois vai-se levar para casa… vai-se a pensar "Eu programei fazer isto e não fiz. Vou ter que fazer mais tarde. Vou ter que arranjar um bocadinho para fazê-lo ou vou ter que deixar de fazer outra coisa."

João – Isso é que é gestão…

Patrícia – Mas esta gestão não é tão eficaz nem eficiente como tu querias.

Inês - Ou nem sempre…

João – Se a gestão do Governo passa, a nossa também passa… A conciliação não é sempre boa. Olha, a conciliação de contas do governo… dá sempre asneira… portanto, a nossa conciliação é sempre boa.

(Risos)

Moderadora – Mariana, que estratégias utilizas para conciliar esta vida profissional, a vida familiar? Se quiseres, também podes avaliar…

Mariana – Eu acho que consigo bem conciliar, eu tenho que conseguir, tenho que conseguir… Só penso dessa forma e só dessa forma é que consigo as coisas. Às vezes, há muitas coisas que estão programadas e não saem como a gente quer, como é o caso ultimamente ali na biblioteca, dão-nos um serviço para fazer, não sei se sabem mas estou a fazer o atendimento do segurança na recepção, e depois trazem-me livros para baixo para pôr carimbos, cotas, placas antifurto e mais não sei o quê e, de repente, também o telefone toca e é para ir para o PBX, mas acho que sim, que consigo conciliar.

Moderadora – Quais são os constrangimentos que vocês encontram nesta conciliação?

Mariana – Não estou assim a ver constrangimentos… Uma pessoa às vezes fica chateada… porque está a fazer um serviço e tem de deixar de o fazer e os constrangimentos é mais por aí… É… uma pessoa fica chateada… e noto até nas colegas, quando tenho que ir para o PBX, porque é sempre preciso estar alguém lá em cima no balcão da biblioteca para a biblioteca não ficar sem ninguém e eu, saindo ali de baixo, obrigo uma de cima que, neste caso, só está uma porque só estamos duas da parte de manhã, porque temos dois turnos, eu estou no turno da manhã, porque, senão, para mim, era difícil o turno da noite que é das 14h00 às 20h00 e nisso elas são umas colegas que sabem ver isso, ver a minha situação e daí eu não estar a fazer o turno da noite senão ia ser muito complicado ficar aqui até às 20h. Também tenho a ajuda da minha filha mais velha que, nesse caso, ajuda-me imenso. Tem 17 anos e ajuda-me imenso. E há bem pouco tempo tive que arranjar um *part time* noutro lado porque não dava para a nossa sobrevivência, mas tento conciliar. Claro que tenho uma ajuda muito grande da minha filha e só da minha filha, que me auxilia, vai buscar a mais nova à escola, a minha vida agora anda num passo alucinante porque ando sempre a correr, mas eu estou habituada a estes desafios, encaro isto como um desafio e tenho conseguido… Saio daqui e vou a correr para casa adiantar o jantar e depois saio outra vez para ir trabalhar e depois chego é sempre um bocado tarde… Mas pronto, tento depois compensar no fim-de-semana, depois compenso-as ao fim de semana mas é complicado…

Moderadora – Esta compensação das pessoas que vivem lá em casa ao fim de semana, vocês sentem isto?

Leonor – Eu não penso assim… Eu tento estar com eles todos os dias, mas acho que a qualidade…. Acho que até podia estar poucas vezes mas eles lembrarem-se para a semana toda, as pessoas com quem eu vivo… Eu não estipulo horas, é conforme as necessidades… há um que hoje precisa de mais, amanha é o outro e há dias em que sou eu que preciso e digo, "E então, meninos?", é mais o dia-a-dia. Nestas coisas, é conforme as necessidades, não estipulo que das oito às nove vou estar a ler uma historinha, a jogar uns joguinhos, não… vai surgindo, olhando para eles, vou sentindo… Amanhã um vai ter teste, vamos ficar com ele hoje, dizer aos irmãos, porque isto tem que ser partilhado dentro de casa, o problema de um é de todos, não é? E dizer "O irmão hoje tem um teste, façam silêncio, vão para o quarto porque o irmão tem um teste e, se ele reprovar, vamos ficar tristes" e vou fazendo esta consciencialização diária com eles. Assim como quando algum tem uma nota positiva, conto a todos "Olhem, está aqui o teste", a mais nova ainda não percebe mas sabe se é a alegria, se é tristeza, isso ela consegue perceber e vou fazendo isso até por eles, pelo caminho, eles já me vão contando "Oh, mãe, hoje não correu bem…" e pergunto todos os dias aos meus filhos o que é que comeram porque acho que é importante. E quando eles dizem que não gostaram daquilo que comeram faço questão de agradar à noite porque tem que haver estas compensações, para eles e para mim. Vou fazendo isto diariamente com eles, não digo que das oito às nove estou com um e depois com outro, ou então que estou duas horas com os três, não, vou fazendo isto porque eles têm idades diferentes e as necessidades são diferentes.

Inês – Também às vezes bastam cinco minutos.

Leonor – Eu utilizo muito as tarefas domésticas que faço para participarem comigo, é uma forma de eles estarem comigo. E acho que é muito importante porque eu tenho muita coisa para fazer, somos cinco e as minhas tarefas são muito grandes, muito mesmo. Tenho que passar a ferro dia sim, dia não, porque senão não há roupa lá em casa, é verídico, mas isso faço quando eles já estão a dormir ou então quando entre os três arranjaram um mecanismo e eu não preciso de estar ali a apaziguar nem a moderar nada e estou a passar a ferro e eles estão a brincar. Mas claro que, quando as coisas se alteram de alguma maneira, eu encosto a tábua e vou lá mas, de qualquer maneira…

João – Encosto a tábua… (Risos)

Leonor – Mas é verdade… acontece muito…

(Risos)

Leonor – Há dias em que se amam muito e há dias em que não se podem ouvir uns aos outros, é muito amor/ódio e nós temos que estar ali para os moderar.

Cláudia – Eu tenho um problema à mesa: um fala muito e o outro está calado e o que está calado é assim "Cala-te, que estou farto de te ouvir" e o outro diz "Não posso falar?" e estão sempre assim… Aquilo é todos os dias à noite, ao jantar, o mais novo sempre a falar e o mais velho a dizer "Cala-te que estou farto de te ouvir!", "Eu não posso falar" e eu nem sei para que lado me hei-de virar…

(Risos)

João – Tens que moderar…

Mariana – Eles gostam de falar, falam o dia todo… É como as minhas, a mais velha também diz "Está calada, ainda não te calaste, cala-te…"

Moderadora – Também é preciso conciliar lá em casa o tempo que dão a cada um deles…

Mariana – E ciúmes, também têm ciúmes uma da outra…

Cláudia – Às vezes, tenho que dizer "Cala-te um bocadinho que quero falar com o teu irmão" porque ele está sempre a falar.

Patrícia – Não, lá em casa à mesa é só "Come, Tiago. Come, Tiago. Come, Tiago." durante hora e meia…

Marcos – Vira o disco e toca o mesmo.

Cláudia – E com o pequeno é igual… está sempre a falar e nunca mais come.

Patrícia – O meu filho não é porque fala, ele até está calado, não quer é comer.

Moderadora – Que outras estratégias é que utilizam para conciliar? A Leonor trouxe há bocadinho a estratégia de aproveitar o momento do amor e pode passar a ferro enquanto eles estão organizados a brincar, quando tudo está mais calmo. O João aproveita quando se vão deitar para trabalhar. E outras estratégias que utilizam ou até constrangimentos que sintam diariamente nesta conciliação ou nesta dificuldade de conciliar?

Susana – Como também estou a estudar, optei por uma estratégia de, em vez de sair e vir às oito e jantar à pressa e vir a correr, optei por não ir porque o tempo de ir a casa e vir, fazer tudo a correr, ver os miúdos a correr, eles depois perguntarem porque é que estou a sair, optei por não ir e aproveitar esse tempo e geri-lo de outra forma, separando… Costumo dizer que ligo e desligo o fusível muitas vezes, separando mais uma vez os estudos, o curso, da vida familiar.

Moderadora – Fazes isso toda a semana ou só em dias específicos?

Susana – Não, só em dias específicos, são dois dias.

Moderadora – Resolves não ir a casa e, nesse tempo, estás a fazer outra gestão. Aproveitas esse tempo para te organizares entre o trabalho e o mestrado?

Susana – Sim! Às vezes, também para ajudar no atendimento nos serviços académicos, quando está um bocado mais de gente, mantenho-me por ali a ver qualquer coisa no computador ou a organizar alguma coisa e também dou uma ajuda.

Moderadora – Mas teve de haver conciliação com alguém que fica com as crianças.

Susana – Exacto!

Moderadora – Quem fica com as crianças?

Susana – O pai. Nesses dias, ele faz o jantar. Mas, de facto, houve uma situação, na altura das matrículas, em que, por mais de um mês, tive que sair daqui às tantas e chegou a um ponto em que o meu marido disse "Quer dizer, és tu que tens dois filhos que tens que ficar?" Portanto, começou a interferir um bocadinho por causa de não ser uma coisa programada e de se estar a estender muito no tempo. Começou a interferir na nossa vida familiar.

Moderadora – O teu marido sai mais cedo do trabalho?

Susana – Não, mas consegue gerir… Nós conseguimos gerir bem, mas desgasta se for uma coisa diária…

Leonor – Vai criando algum ruído…

Susana – E o cansaço dos dois… E eu faço as tarefas num x tempo e ele faz noutro tempo…

Cláudia – Claro, no tempo dele…

Susana – E depois diz que está até às onze na cozinha… coisa que, se calhar, eu às nove ou nove e meia já tenho tudo organizado, portanto, a adaptação da própria pessoa às tarefas é exigente…

João – (Risos)

Moderadora – Isso acontece há quanto tempo? Há quanto tempo é que ele tem que se organizar?

Susana – Mesmo comigo em casa, se não me apetecer fazer o jantar, ele faz, não há problema… basta dizer…

Moderadora – Mas só às onze é que tem tudo arrumado na cozinha…

Susana – Estou a dizer que isso são comentários que ele tem às vezes… que esteve até às onze…

Moderadora – Então, esta gestão do tempo que fazem mulheres e homens também é diferente?

Susana – Eu acho que ele não consegue gerir tão bem como eu mas acho que essa é uma característica mais dos homens que não conseguem gerir tão bem tanta coisa ao mesmo tempo…

João – (Risos) É verdade… É verdade que as mulheres são melhores para as multitarefas que os homens.

Susana – Eu acho que é uma questão de exercício…

Cláudia – Até parece que não só conseguem fazer duas actividades ao mesmo tempo…

Leonor – Tem a ver com as rotinas deles… se não é uma tarefa que fazem nas rotinas deles… para nós, faz parte da rotina.

Susana – Precisam de as desenvolver, eu acho!

Leonor – A vida atribui-nos estas tarefas. Não fomos nos que dissemos, ou a minha mãe, quando eu nasci, que disse "Tu vais fazer isto pela vida fora", isto é atribuído naturalmente por sermos mulheres, eu acho…

Susana – Eu nunca tive essa ideia, de me ser atribuído a mim… Eu nunca fui habituada a fazer as tarefas de casa. Para mim, aquilo são trabalhos forçados, eu fico toda partida de fazer limpezas…

(Risos)

Susana – E não as faço habitualmente… Não compensa! Não consigo acabá-las, fico toda partida…

Cláudia – É falta de treino…

(Risos)

Susana – Mas é que não fui mesmo habituada, percebes, e lá está, aí já me posso comparar com o meu marido, que é do sexo masculino.

João – Pois, era o que estavas a dizer do teu marido…

Leonor – É uma questão de hábito…

Susana – Mas o esforço que se faz para…

Leonor – Mas também tem a ver se a gente gosta ou não gosta…

Susana – Sim, se se gosta ou não gosta e também o nível de esforço que é exigido…

Mónica – Mesmo que não goste, que remédio tenho eu…

Leonor – Pois, é uma necessidade…

Inês – Agora já há muitos homens a dias…

Leonor – É verdade, ainda esta semana deu uma reportagem…

Inês – E muitas pessoas preferem os homens às mulheres porque vão mais ao pormenor, porque conseguem arrastar os móveis e limpar por detrás…

Luísa – Vão mais ao pormenor porque o fazem esporadicamente, porque se o fizessem diariamente, como nós, essa magia dos pormenores, esse encantamento passava, eu acho…

(João e Marcos fazem comentários imperceptíveis sobre o assunto… Muitas pessoas falaram aqui sobrepostas.)

Leonor – É que fazer estas tarefas uma vez por mês não é igual a fazê-las todas as semanas…

Susana – Tem a ver com o exercício…

Leonor – Que interfere com o desempenho…

Moderadora – Isto tem a ver também com necessidades, não é. se tivéssemos que fazer…

João – Que remédio…

Susana – Eu fiz até há dois anos atrás… Só o ano passado é que pus uma pessoa a tratar-me disso, também por causa do mestrado.

Marcos – Abdicou.

Susana – O tempo tem que se gerir de qualquer forma e trabalhos que ficam para último lugar prefiro pagar e ter a casa minimamente apresentável e não ficar desgastada e não conseguir que aquilo fique em condições, que é a maior parte das vezes.

Leonor – Ficas cansada e vês que não conseguiste fazer…

Susana – E não conseguia a maior parte das vezes, ficava sempre alguma coisa por limpar ou por fazer.

Moderadora – Na tua casa também estamos a falar de quatro elementos em casa e, se calhar, se aumentarem o número de elementos mais difícil é, embora, por um lado, também mais facilmente possam partilhar, não sei. Mas, por outro lado, a casa fica mais suja, há mais tarefas para fazer, não é? Então, é um recurso, arranjaste uma estratégia para esta conciliação, mais das tarefas domésticas, que foi arranjar uma empregada para fazer estas tarefas de que menos gostas.

Susana – E tenho o apoio dos meus pais, porque eu levo a roupa para lá para passar a ferro toda…

(João ri-se.)

Moderadora – Também o apoio dos pais é importante.

Susana – É um apoio excelente… Eu levo o cesto ao sábado e ao fim do dia vem tudo passadinho.

Cláudia – Maravilha!

Susana – Quer dizer, proporcionaram-me isso…

Cláudia – Claro!

Susana – E esta ajuda é óptima!

João – E era falta de educação dizer que não… (risos)

Susana – É que nem é das coisas que me custa mais, passar a ferro, mas aproveito esse tempo, por exemplo, para estar com os miúdos…

Moderadora – E este tempo aproveitas para outras coisas…

João – Claro!

Cláudia – Eu, se não tivesse o tempo ocupado a fazer essas tarefas, aproveitava para fazer outras coisas…

Susana – À semana, quase não aproveito nada, aproveito aqueles momentos de jantar ou assim, mas os meus filhos têm a regra de ir para a cama às nove e ao fim de semana fico com mais tempo.

Inês – Eu também digo e a Patrícia sabe, que não se justifica, como é que uma pessoa que tem uma semana ocupada depois passa o sábado em casa, se calhar, a limpar ou a passar. Para mim, é um bocado complicado perceber que tem que estar um sábado inteiro a limpar em vez de estar com o marido ou com o filho ou filha ou não sei o quê. É que, para limpar, temos que estar a limpar, não podemos estar a brincar com eles…

João – Fazes como eu…

Inês – É complicado, se tiveres mais que um, é que andam ali a brincar à tua volta… Por isso é que eu digo, prefiro ir limpando durante a semana do que no sábado.

Susana – Mas isso é mais uma gestão para fazer…

Inês – Hoje é domingo vou ficar em casa a limpar… Para mim, o domingo ou fim-de-semana é para aproveitar para fazer outras coisas.

Leonor – Mesmo que se fique em casa quando está mau tempo, é ficar no sofá…

Moderadora – O João está farto de abanar a cabeça… João…

João – Eu também gosto de descansar, mas…

Inês – A não fazer nada, a descansar, são dias de descanso, já trabalhámos durante a semana e chega ao sábado e ainda vamos trabalhar, se calhar, ainda continuamos para o domingo porque depois não limpamos as janelas ou não sei o quê.

Moderadora – Optou então pela estratégia de durante os dias de semana ir fazendo as tarefas domésticas…

Inês – Sim, e depois no sábado tenho mais tempo.

Moderadora – E no sábado e domingo fica com mais tempo livre…

Patrícia – Eu já tive essa "panca", ao sábado tinha que limpar!

Inês – Passavas o dia todo a limpar…

João – E então?

Inês – Eu conheço pessoas que é mesmo o dia todo… entre passar a ferro, limpar…

Patrícia – Eu já tive essa panca, mas agora já não! Agora, estou numa fase em que vamos fazendo os dois sempre. Lá em casa, é tudo dividido (ri-se). Vamos fazendo tudo os dois! (Ri-se)

Leonor – Eu não posso fazer isso, nós temos horários que não dá para fazer isso.

Cláudia – Eu também não posso…

Susana – Nós vamos fazendo os dois. Roupas, não, mas o resto tudo, como aspirar, ele faz…

Cláudia – O meu marido só faz os trabalhos mais pesados, como lavar carpetes.

Susana – Não, o meu marido faz tudo.

Moderadora – E o João, o que tem a dizer?

João – É sempre o João!

Moderadora – Claro, está farto de se rir, nós queremos saber porque é que se está a rir…

João – É que eu também lá passo… tirando a roupa, em que estou proibido de mexer, também faço tarefas em casa.

Moderadora – Está proibido por quem?

Susana – E aspiras, e limpas e pó?

João – Demoro muito tempo a passar a ferro… (risos)

(Muita gente começou a falar ao mesmo tempo, com várias perguntas dirigidas ao João.)

João – Mas limpo o pó e faço essas coisas…

Cláudia – Mas isso está incutido. O meu marido passava muito bem a ferro, passava ele a roupa. O meu sogro disse assim "Se há duas mulheres em casa, porque é que estão vocês a dar a ferro? Estão proibidos de dar a ferro!"

Leonor – Mas isso é machismo…

Cláudia – Os dois irmãos passavam bem a ferro e a partir desse momento deixaram de dar a roupa deles a ferro porque havia duas mulheres em casa (irritada).

Leonor – Alguns nem tentam passar a ferro para se saber se faz bem ou mal.

Patrícia – O meu marido foi habituado ao pequeno-almoço na cama.

Cláudia – Também eu! É assim, ao fim de semana, o meu marido levava-me à cama, à semana eu fazia para ele, mas não lhe levava à cama.

Patrícia – O meu marido não sabia o que eram tarefas domésticas.

Moderadora – João, como é isto, quais são as tuas barreiras?

João – Eu gostava que me levassem o pequeno-almoço à cama… (risos)

Cláudia – Eu já estou a incutir ao meus filhos… Um destes dias, o mais novo levantou-se e espremeu laranjas, fez-me torradinhas de regueifa, pôs num tabuleiro e veio trazer-me à cama, sem eu lhe pedir nada, enquanto que o mais velho quer é dormir…

João – Bruxo!

Cláudia – O pequenino levanta-se e todo contente, devias ver a alegria dele de me ter feito o pequeno almoço… porque ele sabe que eu gosto de sumo de laranja e foi lá espremer. Ligou, que é eléctrico, cortou e trouxe-me aquilo.

Moderadora – Vocês, que estratégias utilizam?

Marcos – Pôr a pé para ir fazer as coisas…

(Risos)

João – Bruxo! Elas não aparecem feitas…

Marcos – Mas eu digo pôr a pé e fazer as coisas porquê? Porque, por norma, acordo muito cedo, sempre, e faço as coisas!

Leonor – Eu acho que isto é muito difícil… é um processo muito demorado o facto de querer que eles façam o mesmo que elas, mas isto é o dia-a-dia, é a partilha. Eu acho que tudo começa na partilha… Vamos fazer os dois, ou então, se se diz "Deixa estar, tu demoras muito, sai daí…", não…

Cláudia – Pois, e depois diz-se "Deixa que eu faço…" Era como a aspirar, eu enervava-me e dizia "Pronto, deixa estar, eu acabo."

Moderadora – João, isto também acontece em tua casa?

João – Não porque eu aspiro bastante depressa… (risos)

Marcos – Dás passos mais compridos… (risos)

Moderadora – Temos aqui várias estratégias de conciliação, nomeadamente ir fazendo as tarefas domésticas diariamente, outros de deixarem as tarefas domésticas para serem feitas por outras pessoas, deixar a roupa para os pais. Que outras estratégias utilizam ou obstáculos que identificam?

Cláudia – Podemos sair e o marido ficar em casa a fazer as tarefas domésticas em casa e vamos sair com os filhos, dar uma volta, por exemplo, e ele está mais à vontade para limpar. (Risos…) Só que geralmente isso não acontece…

Moderadora – Estava a fazer a leitura da cara da Cláudia…

Marcos – É o oposto daquilo que ela está a dizer… (risos).

Cláudia – É que, em geral, é sempre à mulher que acontece… Fica em casa e o pai vai passear com os filhos…

Leonor – Na minha casa não é assim…

Susana – Na minha casa também não…

Leonor – Muitas vezes, eles querem ir a algum lado e eu digo que, se todos me ajudarem, acabamos mais depressa e vamos mais cedo.

Inês – Eu prefiro deixar a casa suja e sair com eles!

Susana – Eu nunca fiquei em casa sozinha a limpar a casa.

Cláudia – E eu não conseguia sair a saber que tinha aquilo para fazer…

Inês – Aí, eu ia…

Patrícia – Eu já fui assim, mas agora não!

Moderadora – E vocês?

Mariana – Eu não quero saber!

Leonor – Eu vou fazendo…

Cláudia – Eu não…

Susana – Mas és tu que o fazes, sempre, não é?

Cláudia – Sim, sou eu que o faço… se deixo por fazer, quando chegar, como ao sábado, agora saio sempre. Começo de manhã, depois almoço. Almoçamos e saio com ele (marido) só e depois, quando chegar, tenho o trabalho para fazer… Eu não tenho ninguém que me faça…

Leonor – E quando chegas a casa durante a semana, não consegues ir fazendo?

Cláudia – E agora, que não me apetece fazer nada? Aí, é que está…

(Risos…)

Susana – Não faças!

Leonor – Vais fazendo…

João – Ainda hoje de manhã aconteceu a mesma coisa… "Fica para amanhã"…

Leonor – É que não dá para fazer algumas coisas só de 15 em 15 dias, tem que ser todas as semanas, acho que tem que se ir fazendo conforme as necessidades de cada um.

Susana – Mas a partilha das tarefas ou existe ou não existe!

Leonor – Eu acho que nem é partilha, é sensibilização para aquilo que as pessoas fazem. Porque eu acho que não há partilha. A mulher acaba por fazer muito mais que os homens. Quando não deveria ser mas está institucionado que é assim, o que eu acho que é errado, porque eles até são mais musculosos que nós, são muito mais resistentes e deveriam fazê-lo.

João – Se fosses a casa da minha irmã, vias a conversa a ir ao chão… (risos)

Susana – Eu sou mais rápida a fazer algumas coisas que o meu marido, não sei se é agilidade…

Moderadora – Ela divide as tarefas lá em casa, é isso, João?

João – Não, ela não divide! O meu cunhado é que faz tudo!

Moderadora – O que acham desta questão da partilha e não partilha?

Patrícia – Eu, quando tinha exames, o meu marido fazia tudo.

João – Mas quando tinhas exames, lá é sempre!

(Muitas pessoas falaram ao mesmo tempo.)

Moderadora – Inês, diga…

Inês – Estava a dizer que acho que tem que ser dividido. Nem tudo para um, nem tudo para o outro. Eu também não quero que ele me exija que limpe tudo, por isso, também não posso exigir "Porque é que não limpas tu tudo?" Só se eu realmente tivesse um trabalho mas aí já era diferentes, não é? Se eu estou a trabalhar ou a ganhar ou não sei o quê, ele teria que fazer outras tarefas mas, neste caso, acho que não se pode exigir. Por exemplo, o meu marido gosta de cozinhar. Se ele cozinhar, eu não me preocupo. Para mim, é uma tarefa que adoro mas ele vai para a cozinha e eu vou fazer outra coisa. Se ele adora cozinha, pronto, é uma grande ajuda ao cozinhar.

Leonor – Claro, aproveitar os recursos daquela pessoa…

Susana – Mas também é preciso aspirar e não sei o quê…

Inês – Sim, mas, se ele faz isso, faço eu outra coisa… E, se ele esteve uma hora a cozinhar, não lhe vou pedir para ir passar a ferro…

Cláudia – Porquê? Se és tu que cozinhas geralmente e tens que passar, porque é que ele não pode cozinhar, passar e mais?

Inês – Pode… mas ai não há partilha, Cláudia.

Susana – Por exemplo, fazer as camas é super pesado estar a levantar o colchão…

Patrícia – São os tais trabalhos forçados…

(Risos)

Inês – É muito mais rápido se for feito por dois.

Patrícia – Eu também acho. É que nem fica em condições se for só uma pessoa a fazer.

Leonor – Às vezes, até o facto de estar ali a escrever a lista das compras de casa é bom ele estar a abrir os armários e eu a escrever, ou vice-versa. O facto de partilharmos as tarefas não é só para o sensibilizar que eu faço mais do que ele, para mim, não passa por aí. É mais um bocadinho que estamos juntos, que estamos ali os dois e não temos que estar sempre a falar sobre isto, só de mim e de ti, não, podemos falar de tudo… Eu não faço as compras lá de casa, quem faz as compras é o Pedro. Eu muito raramente vou ao supermercado fazer compras. Primeiro, porque as coisas são pesadas e…

Cláudia – E o homem é que tem que carregar…

João – E ele que carregue, não é?

(Risos)

Leonor – Mas não é só por isso, o Pedro muitas vezes está em casa no período da manhã e eu estou aqui. Mas por exemplo ele vem às onze da noite e a hora mais crítica, que é o final do dia, em que há banhos, há o jantar e tudo, eu estou sozinha, não é? E ele tem tempo porque consegue arrumar as coisas e depois há outra coisa, ele só compra exactamente o que está no papel e eu, quando vou ao supermercado, se vir uma coisa ou outra, entusiasmo-me… (risos) E assim também é uma forma de só se comprar o que é preciso porque eu compro logo e, se não, fico com aquilo na cabeça e, se não comprar daquela vez, compro da próxima.

Moderadora – Estamos a ouvir aqui as mulheres a falar e vocês são só dois. Querem dizer alguma coisa?

Marcos – O colega fala por mim… (risos)

Moderadora – Esta questão, por exemplo, quem é que faz as compras lá em casa?

Marcos – Sou eu!

Leonor – Eu acho que é quem está disponível…

Marcos – Pois, é por isso.

Inês – Claro!

Leonor – Estamos na nossa casa, no nosso habitat, no nosso ninho, aqui, eu sei o que tenho para fazer, a chefe diz o que cada uma tem para fazer, mas em casa não. Está ali aquilo para fazer, estás livre tu, faz aquilo e vamos solicitando a ajuda um do outro. Não tem que estar imposto e ter horários.

Susana – É preciso que haja sintonia em todas as tarefas.

Leonor – Claro! Mas isso é uma sensibilização que vai havendo. O casal vai crescendo com estas coisas também.

Inês – Deixem-me levantar uma questão: se estão em casa num sábado e telefonam da ESE, trrim, trrim, trrim, como é que conciliam? E alguém diz “Não atendas, não atendas” ou “Atende, que é não sei o quê…” e é para ir à ESE ou qualquer coisa, como fazem?

Leonor – Eu atendo.

João – Pergunta-se se vai morrer alguém…

Inês – E aí dizes para chamar os bombeiros que depois vimos cá… (Risos).

Cláudia – Atendo e depois vejo se posso ou não. Primeiro é a minha parte familiar!

João – Então quando pediram para vir aí na entrega dos diplomas, eu perguntei "Eu vou de Penafiel por duas horas, como é?" e ela disse "Não vos pago" e eu disse que não vinha. Quem quer, quer; quem não quer, arranja outro.

Inês – E podias estar com um programa, já programado e não sei quê…

Moderadora – Mas, no teu caso, se tiveres com um programa programado, não vens?

João – Não! Nem vale a pena…

Inês – Pronto!

João – Se estiver a arder, não venho cá fazer nada.

Leonor – Mas se estiveres a trabalhar e ligam-te porque tens que ir buscar o teu filho que está com febre.

João – Vou embora!

Leonor – Mas temos que ver a outra parte… se estamos a trabalhar… A mim já me aconteceu muitas vezes estar a trabalhar e me ligarem das escolas, houve uma altura que, em 15 dias, ligaram-me das três escolas e a Cláudia está aqui de testemunha, houve dois dias da semana em que tive que me ir embora de tarde porque um ficou num dia e o outro ficou no outro e, como isto se vai contagiando, na semana a seguir estava o outro. São três, e então também eu pergunto-me "Como é que a Escola fica quando eu abandono o meu local de trabalho e a minha tarefa que estava a fazer?"

João – Aguenta-se…

Leonor – … para ir socorrer a minha família e podia estar com uma tarefa entre mãos em que eu tinha uma hora destinada para entregar aquilo e o serviço podia estar condicionado com a tarefa que eu estava a fazer…

João – Faz a mesma gestão que tu fazes…

Moderadora – Qual é então o papel da ESE nesta conciliação entre a vida familiar e a vida profissional?

Inês – Era a isso que eu queria chegar…

João – É um obstáculo!

Leonor – Eu não acho isso! Quando eu preciso, facilitam-me e eu, quando eles precisam, também tento facilitar.

Marcos – Exacto, tem que haver esta flexibilidade.

Leonor – Há aqui o dar, o tirar, o voltar a pôr e eu acho que é um bocado assim… tem a ver com a minha maneira de estar na vida.

Marcos – É um pouco isso…

João – Eu não estou a dizer que não facilitem, agora é um obstáculo!

Susana – Eu acho que facilita muito, por ser pública.

Leonor – Eu sei que faltei aqui esta hora…

Moderadora – Por ser pública, porquê?

Susana – Porque salvaguarda direitos… No privado, é mais complicado…

Patrícia – Não concordo!

João – Também acho que não é por aí…

Cláudia – Eu também não acho que seja assim. Mesmo que eles estejam doentes, só mesmo em último caso é que eu saio para ir ter com eles. Arranjo sempre maneira de alguém…

Susana – Mas isso és tu que arranjas assim. Na instituição, não te põe entraves a saíres…

Cláudia – Não, não!

Susana – Por isso, salvaguarda direitos que tu tens…

Cláudia – Exactamente!

Patrícia – Quanto a esse assunto, não vamos falar de outros, por exemplo, eu conheço imensas pessoas que são estudantes, que trabalham no privado e têm imensa dificuldade em faltar, às vezes até no dia do exame.

Leonor – E é um direito deles!

Patrícia – Não estou a falar a nível de filhos e de família, mas eu não conheço ninguém que lhe tivessem ligado a dizer que tem o filho doente e que não pudessem sair…

Inês – Não, mas descontam as horas no fim do mês…

Patrícia – Há uma flexibilidade… e isso depende… aqui não te descontam mas tens que as compensar, pelo menos, eu tenho…

João – A mim também fazem isso…

Susana – No privado, há uma penalização financeira e aqui não.

Inês – Pois, depende…

Leonor – Mas eu acho que a Escola, nessa questão, salvaguarda esses direitos.

Patrícia – Eu não fico a dever um minuto à Escola…

João – É verdade que a Escola te dá abébias nesses assuntos e, se for preciso, nós também vimos compensar trabalho.

Inês – É isso que eu estou a dizer, se tiveres que vir cá num sábado ou compensar uma manhã ou não sei o quê, como é que se reage…

Moderadora – Portanto, vocês pensam que a ESE dá flexibilidade…

João – Dá!

Patrícia – Exacto!

Marcos – Sim!

Moderadora – É quase isto que a Cláudia estava a dizer, que só em última situação é que sai mas que é, de certa forma, flexível.

Cláudia – Como faço o contrário. Quando eles me pedem, eu, quando não posso, não posso. E às vezes consigo arranjar para poder. É a mesma situação.

Inês – É isso que eu estava a dizer, consegue conciliar as coisas de forma a vir ou não vir.

Moderadora – Mas a Susana estava a dizer que isto tem a ver com o facto de ser uma estrutura pública. Acham que é por causa disso?

João – Acho que não!

Moderadora – Ou acham que é porque as pessoas estão mais sensíveis…

Susana – Não, acho que é por ser uma instituição governamental.

João – Eu conheço muita gente no privado que tem essa facilidade e às vezes até mais…

Patrícia – O meu marido não tem… Se temos que ir com o Tiago ao médico, normalmente vamos os dois; se precisar de sair mais cedo, sai; se precisar de chegar mais tarde, chega; claro que não é um hábito, é como nós.

Susana – O meu marido também não tem problemas, não é governamental mas é uma grande empresa, é diferente… Por exemplo, num atendimento a um serviço, que seja um balcão, uma pessoa que tenha os filhos doentes, como aconteceu à Leonor que faltou dois dias seguidos, estava no meio da rua.

João – Não…

Patrícia – Isso não pode ser.

Susana – Se não tivesse ninguém que a substituísse… João, as exigências são diferentes… Os direitos estão mais salvaguardados no público.

João – Tenho um amigo que trabalha numa empresa que nem sequer é muito grande e a única exigência que ele tem é fazer 40 horas semanais; se quiser, trabalha três dias e não vai lá o resto da semana. Queres mais flexibilidade do que isto? Quem me dera a mim poder trabalhar três dias…

Patrícia – O meu marido é chefe e, que eu me lembre, às vezes até acho que abusam dele, mas não houve altura nenhuma em que alguém lhe pedisse o que fosse, para sair mais cedo, para chegar mais tarde, que ele dissesse que não e, no entanto, trabalha numa fábrica que trabalha em série. Mas, muitas vezes, ele levanta-se às 5h30 da manhã para pegar às 6h00 porque não sei quem tem o filho doente, ou porque precisava de faltar…

Moderadora – Mas isso é ele que se disponibiliza para fazer isso, tem a ver com as pessoas…

Patrícia – Sim. Mas, mesmo lá dentro, não conheço ninguém que…

Susana – Aqui já não é tão pessoal. Acho que é mais por ser uma instituição pública.

Inês – O meu marido na sexta teve que sair para ir a um médico, trouxe a justificação que mostrou ao patrão e tirou-lhe o prémio de produtividade no fim do mês, por ter ido ao médico à tarde.

Moderadora – Aqui, não temos prémios de produtividade…

Inês – É diferente, mas há muitas maneiras dos patrões pegarem, se quiserem.

Patrícia – É como aqui, aqui também há muitas maneiras de pegar…

Susana – É como os 25 dias de férias ou os 22, se faltar… não quer dizer que não possa ir, pode ir, tem menos aqueles dias de férias.

Inês – Descontam em dias.

Moderadora – Como é que vocês pensam que a ESE podia facilitar o vosso processo de conciliação?

João – Fechar o trabalho à chave!

Inês – Eu acho que a ESE é uma das instituições que facilita!

Moderadora – Portanto, nesta flexibilização das saídas, na resposta a urgências…

Inês – Quem estiver doente ou os filhos ou o marido, podemos ir com eles às consultas e depois podemos compensar em tempo, mas até é uma das instituições que facilita, acho que aqui até conseguimos isso…

Susana – Há sempre uma penalização do subsídio de almoço…

Inês – ...Mais que no privado, onde às vezes até é mais difícil, dependendo dos patrões e das empresas… Mas depende…

Marcos – Exacto! Depende das pessoas com quem trabalhamos.

Susana – Mas no público é mais considerado como um “direito”…

Inês – A este nível, da conciliação, acho que não temos muito de que nos queixar.

Moderadora – O que é que a ESE poderia fazer para poderem conciliar de forma mais positiva?

(Silêncio)

Moderadora – Que medidas é que poderiam ser introduzidas na instituição?

Inês – Uma medida que a ESE tem que eu acho que é uma boa medida de conciliação é as pessoas poderem adaptar um bocado o horário às suas necessidades. Por exemplo, a mim dá-me jeito entrar às 9h30 e sair só às seis e eu fico essa meia hora porque senão não conseguia levar a minha filha às horas que devia ao infantário e tinha que conciliar de outra forma e a ESE não impôs nenhum entrave a essa meia hora. Há várias pessoas na ESE que têm um horário

adaptado às necessidades, ou saem mais cedo, ou trabalham meia hora mais à hora de almoço, conseguem fazer as horas normais, as sete horas por dia, mas com uma flexibilidade do horário.

Moderadora – Há bocadinho a Mariana falava que não era tanto do ponto de vista da ESE mas das colegas, que as colegas também estavam sensíveis à sua realidade.

Mariana – Exacto! Nesse aspecto, somos umas pelas outras…

Moderadora – Porque a ESE precisa de ter aquele serviço aberto (biblioteca).

Mariana – Eu também já disse que, da minha parte, claro que este horário é melhor para mim, dá-me mais jeito porque tenho que me deslocar para casa de transportes mas, se esporadicamente, por algum motivo, alguma das minhas colegas não puder vir fazer o horário da noite, como já aconteceu, eu também cá estou, se antecipadamente me disserem, no dia anterior, eu troco o meu horário e faço, por isso estamos sempre de acordo para ajudar…

Moderadora – Portanto, também tem a ver com a disponibilidade das colegas, porque o serviço tem que estar a funcionar…

Mariana – Normalmente entramos sempre em acordo, por acaso, nós cooperamos muito umas com as outras.

Leonor – Mas também a própria instituição, e como a Mariana estava a substituir uma colega, porque, por coincidência, os dois colegas do PBX estão de baixa, a própria Escola não tinha nem um nem outro, os dois funcionários do serviço que se podiam articular entre si, porque não estavam, e a própria Escola arranjou uma solução para responder àquela necessidade, que é estar alguém no telefone e está a Mariana. Não acho que a instituição ponha nas costas dos funcionários "Arranjem-se, resolvam-se"…

Patrícia – Nem podiam fazer isso… era o cúmulo.

Leonor – Mas em sítios em que são três e falta um ou porque estão de férias, ou pontes, e as instituições dizem "Resolvam-se" e, às vezes, as pessoas não entram em consenso e a instituição como não quer ficar mal diz "Resolvam entre vocês. Matem-se, esfolem-se, resolvam."

Moderadora – Por acaso, ali há coordenação entre elas, mas podia não haver…

Mariana – Mas também nos dizem muitas vezes isso aqui da ESE "Vocês têm que se entender" e nós entendemo-nos, nesse aspecto…

Patrícia – Mas eu não acho que isso seja mau!

Inês – Eu acho que é bom! Porque deixa uma flexibilidade… mais liberdade para elas se entenderem.

Leonor – Eu também não, até porque elas partilham as necessidades de cada uma e vêm o que é melhor… Eu adapto-me melhor a este horário…

Patrícia – Eu, por exemplo, as férias, combino com a minha colega de gabinete e decidimos entre as duas, não há problema.

Susana – A ESE quer é os serviço assegurados, as coisas a funcionar…

João – Depende dos serviços…

Cláudia – Pois, depende dos serviços.

Moderadora – Por exemplo, o João, articula-se com quem?

João – Comigo próprio! (Risos) É ali uma porrada na discussão de férias…

Leonor – Ele tem que ver qual é a altura em que faz mais falta, em que há picos…

Mariana – Há sempre… Ele nem pode ir à biblioteca que estão logo a chamá-lo!

Moderadora – Mas esta situação levantada pela Leonor, que tem a ver com a tua sensibilidade para os picos…

João – Eu já desisti disso! Não vale a pena! Este ano fiz o favor à ESE de fazer férias fora de Agosto para estar cá em Agosto para resolver problemas. Professores, portáteis, foi tudo de férias, ninguém ligou para os portáteis e veio tudo em Setembro, que é a pior época porque há as matrículas e não sei quê.

Susana – Mas em Agosto estão de férias…

João – Mas deixavam cá os portáteis, iam de férias e eu arranjava, assim não, por isso é o que eu disse, tanto faz fazer férias em Agosto como fora de Agosto, os picos é relativo. Só se não tirar férias mesmo…

Moderadora – Que outras medidas podiam ser implementadas ou já existem na ESE que consideram positivas para esta conciliação? A flexibilidade, o facto de poderem conciliar o vosso horário…

Inês – Eu acho que a flexibilidade de horário é positivo!

Moderadora – Que outras medidas ou estratégias, no vosso ponto de vista, contribuem para esta conciliação?

Inês – Acho que também podiam ter, como outras instituições têm, aquela acumulação de horas, não é bem o banco de horas, mas, se ao fim do mês fizemos mais meia hora ou 15 minutos ou não sei o quê, podemos ter duas horas de compensação que, às vezes, é muito importante para tratar algumas coisas que só se consegue nos horários de trabalho.

João – Tens isso no ISEP.

Inês – E há pessoas que tiram uma tarde, mas que já deram o tempo durante o mês.

Moderadora – E isso não existe aqui?

João – Não. No ISEP, existia.

Inês – Eu tenho, por exemplo, a minha irmã que no fim do ano tem mais dois dias de férias, ou três, depende, uns querem no final do ano, outros querem no final do mês…

Moderadora – Isto seria, por exemplo, importante para poderem ir tratar de alguns assuntos…

Patrícia – Sim, como ir àqueles serviços que estão abertos exactamente no mesmo horário que nós.

Inês – E que às vezes temos que faltar para tratar de alguma coisa desse género… como as Finanças, por exemplo. Há algumas medidas que se podiam implementar…

João – Mas espera que a colega dos recursos humanos volte, que isso dá muito trabalho.

Patrícia – Outra coisa… deixa lá, vou dizer asneiras…

Moderadora – Diz, Patrícia…

Patrícia – É às 17h30 não se lembrarem, “Ai, é verdade, é preciso isto…”

João – Ai, isso era uma boa ideia, era…

Moderadora – Mais uma vez tem a ver com esta urgência, com o respeitar um bocadinho estes “timings”…

João – As urgências da última da hora…

Marcos – Mas as urgências são aqui ao lado… (Risos)

Moderadora – Que outras medidas podiam ser implementadas, no vosso ponto de vista, que até conheçam de outras instituições?

Mariana – Agora já não penso assim mas há um tempo atrás pensei que uma das medidas, já que existe aqui o curso de educadores de infância, era fazerem aqui um jardim-de-infância para os filhos dos funcionários e dos outros.

João – Isso era uma boa ideia. Supostamente a Casa do Pessoal…

Mariana – Há muita gente que ainda tem filhos e isso facilitava, dava muito jeito…

Inês – Há um projecto delineado…

João – Da Casa do Pessoal, não é?

Cláudia – E até para os alunos fazerem aqui o estágio…

(Várias pessoas falam ao mesmo tempo sobre esta questão, concordando todas com a pertinência deste recurso).

Moderadora – É a importância de haver apoio social, tanto institucional…

Susana – E os nosso alunos estagiavam aqui…

João – E a Escola ainda fazia uns patacos… não tinha que ser só para os filhos dos funcionários, podia ser aberto para outras pessoas…

Moderadora – Um pouco como as actividades de Verão…

João – Exacto, aquilo era igual…

Inês – Já se pensou nisso há muito tempo… mas está no papel…

Moderadora – Mas, por exemplo, estas actividades das férias, isto também pode ser facilitador?

Marcos – Sim, sim, sim!

Inês – Acho que sim e sendo aberto a toda a comunidade, sim, porque não restringe…

Cláudia – Mas também há ai a questão monetária…

Inês – Sim, pois… Mas não é restrito… quem tem possibilidades…

Susana – E com uma comparticipação para a redução dos custos, para a Casa do Pessoal…

João – Mas é complicado…

Inês – Nós tivemos pessoas que não puderam pagar as actividades e fizemos um plano de pagamento para essas pessoas… Tivemos cheques pré-datados para as pessoas poderem pagar em dois, três meses. Quem tinha mais que um filho, de forma a não deixarem os filhos de fora e poderem trazer os filhos… Foram pessoas de outras instituições.

Cláudia – Exactamente.

Leonor – E qual é o problema?

Moderadora – Então, isto foi outra medida que vocês arranjaram, tendo em conta as necessidades com as quais se depararam. Não tinham pensado nisto, fazer um plano de pagamento mensal…

Inês – É isso…

Moderadora – Que outras medidas se podiam implementar?

Inês – O ATL aberto a toda a comunidade não restringe a quem só pode pagar uma quota da Casa do Pessoal, porque há pessoas que não podem pagar, que não podem ser sócias da Casa do Pessoal ou nem querem ser, e o abrir a toda a comunidade, mesmo a alunos, porque tivemos filhos de alunos, dá possibilidade…

Leonor – É mais abrangente para toda a gente…

Moderadora – Que outras medidas, outras coisas que acham que seria importante criar, ou que já existiram, temos aqui pessoas que já cá trabalham há 20 anos… Não sei há quanto tempo trabalha a Inês…

Inês – Há 13…

Moderadora – A Mariana há 22… e o João?

João – Sei lá… Desde 2002, nove!

Moderadora – Patrícia?

Patrícia – Nove anos…

Leonor – Sete anos…

Cláudia – 24 anos.

Susana – Há quase 14 anos.

Moderadora – Que outras medidas se poderiam implementar na ESE para que a vossa conciliação fosse mais fácil?

(O grupo continuou a falar no tempo de serviço.)

Moderadora – Vocês acham que a ESE está sensível a estas coisas da conciliação? A ESE enquanto entidade empregadora?

Leonor – Não!

João – Nem lhes ocorreu…

Cláudia – Não!

Leonor – Querem é que façamos aquilo que nos é proposto… O facto de facilitarem algumas coisas não quer dizer que estejam sensíveis…

Marcos – Mas essa tal forma de facilitar, já não está…

João – Mas não implica estarem conscientes disso…

Moderadora – Não implica estarem conscientes, diz o João…

Leonor – Claro!

Moderadora – Marcos…

Marcos – Eu não tenho razão de queixa, continuo a dizer, tudo o que tenho necessitado…

João – Ninguém tem…

Marcos – Para conciliar a minha vida pessoal, tem-me sido facilitado, digamos assim.

Leonor – Eu também não! Mas o facto de facilitar as coisas não quer dizer que seja consciente, nem que esteja sensível para estas cosias.

João – Acho que é uma tradição, quase.

Inês – Eu não acho… Acho, por acaso, que eles vêem caso a caso, por exemplo, no caso do Marcos, se ele for pedir, eles vêm… Eu acho que somos poucos e eles conhecem a realidade de cada pessoa.

Cláudia – Não, mas eu acho que eles às vezes não pensam, Inês…

Inês – Sim, mas, se fores pedir alguma coisa, eles analisam o caso da pessoa…

Cláudia – Mas só quando tu pedes…

Inês – Ah, claro…

Cláudia – Eles não têm a iniciativa… neste caso, vou falar no caso da Leonor, tem imensas horas a haver, que ela batalhou ali, antes do concurso. Se ela foi uma boa funcionária, porque foi a informação que eu dei a eles dela, não era de depois de ela entrar, chamá-la e dizer que uma vez que tinha tantas horas a haver e não pode tirar tudo, ou davam em tempo para ela ir gozar ou pagavam. Lá está, eles não têm sensibilidade para essas coisas…

Patrícia – Pagar está fora de questão.

João – Sim, pagar esquece, já sabes que não há!

Cláudia – Então diziam assim "Não lhe podemos pagar mas vamos-lhe dar em tempo"…

Susana – É que assim ela não teve nenhuma contrapartida…

Cláudia – Exacto! Eles não são sensíveis a esse ponto.

Moderadora – Esse banco de horas, que não deve ser este o nome, de que falavam há pouco, se calhar, poder contribuir para essas horas…

Marcos – Era um pouco isso.

Cláudia – É que ela esforçou-se.

João – O ISEP tinha isso… Se não chegasse a uma hora, eles pagavam a hora extra, tudo o que fosse abaixo de uma ficava em crédito. Depois, se chegasse mais tarde, descontavam dali, nem sequer faziam perguntas nem tinha que se justificar nada.

Cláudia – Lá está, para que é que lhe vão descontar o subsídio de alimentação quando tem que ir de tarde ao médico se tem tantas horas a haver? Eles não são sensíveis a esse ponto… não são.

Inês – Se precisamos de vir mais tarde, temos que meter o papel…

João – Mas o fato de facilitar não quer dizer que estejam sensíveis.

Patrícia – E já me aconteceu ter N de horas, N de horas, porque muitas vezes saio daqui às oito e mais tarde, fora sábados, e isso somando dá muita coisa, e já me aconteceu dizer que preciso de chegar mais tarde duas horas e me dizerem assim "Está bem, depois compensa"… E eu "Compenso? Compenso o quê? Já tenho tantas horas para compensar"…

Cláudia – Mas é que dizem logo isso, se vais pedir para sair, dizem-te logo que depois compensas e eles não sabem ver quanto nós compensamos? Também só nos sabem chamar a atenção quando corre alguma coisa mal. E quando corre alguma coisa bem, para nos motivar? Não são sensíveis para certas coisas.

João – Exactamente…

Marcos – São aquelas frases que já estão interiorizadas…

Moderadora – A Inês acha que são sensíveis…

Inês – Não, tomar a iniciativa, como diz, há certas coisas que podiam partir deles, mas o que estou a dizer é que, quando uma pessoa pede, acho que eles analisam e vêem o caso da pessoa, se for lá pedir que precisa de ir com os filhos que estão doentes, eu acho que eles nunca recusaram a ninguém.

Cláudia – Não, nesse aspecto não…

Moderadora – Mas depois pedem para compensar…

Inês – Não, eu muitas vezes digo :"Vou tirar a tarde mas tenho horas".

Moderadora – Então, essa também pode ser uma forma de responder porque eles não sabem quem é que tem horas a mais e quem não tem…

Marcos – Pois, é mais isso… eles não têm noção…

Leonor – Eu acho que nós também temos que saber separar porque a relação que temos entre nós, independentemente do grau académico e das funções que desempenhamos, acaba por ser uma relação muito mais estreita do que teremos com a Direcção da Escola, não é? E às vezes nós sabemos de uns e de outros, se estás doente, se estás melhor, vai embora e não sei o quê… Mas, se são pessoas que a gente vê de vez em quando, elas não sabem se naquele dia estou doente…

Cláudia – Desculpa, Leonor, mas não estou a dizer que têm que ser eles, há departamentos para isso e eles têm que dar informação a esse departamento "Leonor, chegue aqui. Em relação a isto, a presidência deu isto, isto, isto e isto", não é a presidência te chamar, não, há departamentos para o fazer, só que eles não fazem isso. Nem estão sensibilizados para isso.

Leonor – Pois não, mas aí parte da estrutura da própria instituição, não nos podemos focar na Direção da Escola porque isto foi passando quase de geração em geração.

Inês – Exacto.

Marcos – É um pouco isso…

Susana – Mas a Direção é que dá instruções…

Cláudia – Mas quem entre, não são todos iguais, uns têm uma visão e outros têm outra…

Leonor – Uma reestruturação dos serviços…

Moderadora – Eu não sei do que é que vocês estão a falar mas, pelos vistos, há alguém que tem informação sobre as horas que vocês dão…

(Várias pessoas confirmam esta informação)

Patrícia – Tem o relógio de ponto… (risos)

Marcos – O computador… (risos)

Moderadora – E esta informação devia ser passada à Direcção ou a Direcção pedir…

Cláudia – Ou pedir ou alguém informava e a Direção geria, falava com o departamento e dizia assim "Para toda a gente que está nesta situação, nesta, nesta e nesta, deve ser assim".

Patrícia – Na Segurança Social, eu conheço, há no final do mês, eles tiram o crédito de horas…

Inês – Pois, isso era o que eu dizia, via-se o crédito e assim nem precisavam de ser eles a dizer, nós é que sabíamos as nossas contas no final do mês.

Mariana (?) – A Dra. Francisca não faz isso?

Cláudia – Claro, mas tem que haver uma ordem superior!

Inês – Tinha que sair um despacho, uma coisa a dizer isso…

Moderadora – Mas esse crédito de horas seria importante para a conciliação?

Inês – Eu acho que há certas coisas que conseguíamos resolver, familiares, que não conseguimos...

Patrícia – Eu acho que a maior parte de nós acaba por ter horas a mais… eu acho, pelo menos…

Mariana – Eu acho que eles não ligam muito a isso… Nós temos que cumprir horário…

João – Isso é uma coisa (?) que não existe…

Inês – Se isso estivesse estipulado, eles não precisavam de ligar, tu já sabias e ias tirar…

João – Mas era preciso que estivesse institucionalizado…

Inês – E regulamentado… que houvesse um despacho com um regulamento de ponto, ou…

Patrícia – Ter um regulamento de horário.

Inês – E isso podia ser um dos pontos no regulamento ou o que fosse porque as pessoas assim nem precisavam de saber se eles dão ou não dão, porque era um direito nosso.

Cláudia – Exactamente!

Inês – Não tínhamos que estar a pedir…

Cláudia – Naquela situação, é assim!

Inês – É a mesma coisa que por exemplo, nós viemos ao dia da entrega dos diplomas, eu e o João, foi um domingo, pronto, o Dr. Carlos chamou-nos e disse "Preciso que venham à entrega dos diplomas que é no domingo" e mais nada… e… viemos e quê, que é que acontece?

Cláudia – Porque calhou contigo…

Inês – Pagam horas? Tenho direito ao dia seguinte a descansar para estar com a minha família? Que é que acontece? E nada!

Cláudia – Nada!

João – Isso é porque tu não falaste!

Inês – Mas o João, como se precipitou, disse "Eu venho se me der dois dias de descanso" e eu não disse nada…

Cláudia – Tu não falaste, mas quem é o interessado? Devia ter dito "Preciso que venha amanhã e depois tem isto e isto", é assim…

Inês – Eu depois é que soube que o João pediu e eu não pedi… E ele vai tirar dois dias e eu não porque não disse nada no momento… E eu?

(Risos)

Inês – E agora não vou lá… Com que lata é que vou lá dizer "Dr. Carlos eu disse que vinha, mas só venho se me der dois dias…", não ia lá depois fazer esta chantagem…

Cláudia – Ele é que te devia ter dito…

João – Não é uma chantagem, foi o que eu lhe disse "A Escola não paga…"

Moderadora – Quer dizer, quem pede, recebe, quem não pede não recebe…

Inês – É isso que eu digo, às vezes…

Patrícia – É mais ou menos isso… é!

João – É verdade, acaba por ser isso! Eu tenho que vir de Penafiel, gastar gasolina, portagens, para vir fazer duas ou três horas…

Inês – Estar definido…

Leonor – Pois, estar definido…

Moderadora – Haver estes planos mais regulares…

Inês – Estar definido "Vocês vêm no domingo e o número de horas que fizerem depois tiram, ou as mesmas horas ou…"

Patrícia – Mas isso está na Lei!

Inês – Está na Lei mas se não se cumpre cá, não é?

João – Não está bem na Lei, que a Lei diz que paga, não diz que pode trocar por tempo…

Inês – Pois, a Lei diz que paga e também não se paga…

Moderadoras – Deixem-me ver se consegui compreender: de certa forma, não acham que a ESE esteja sensível. Há algumas medidas que são institucionalizadas…

Inês – Está sensível, se pedirmos. É o que eu estou a dizer, se a pessoa for lá e disser "O meu caso é este, tenho um filho doente, vou precisar de ficar um dia em casa", eu acho que eles não dizem que não…

Leonor – Acho que não passa por sensibilidade, passa por "Precisa, pode…", acho que eles são mais susceptíveis do que sensíveis, é o que eu acho… são susceptíveis mas sensíveis não acho.

Inês – Eu acho que não é uma medida institucionalizada, não é uma medida.

Leonor – E que poderia estar pré-definido, deveria estar escrito e nós assim sabíamos se é assim, eu preferia…

Inês – Mas se uma pessoa pedir…

Leonor – Se estivesse definido, sabíamos, tanto nós, funcionários, como eles, Direcção… Aquilo que o João está a dizer, de pedir… eu já vim dois anos seguidos à entrega dos diplomas, não com esta Direção mas com outra, em que, quando pediu, deu-me logo a contrapartida.

Cláudia – Exactamente! É assim que funciona! É assim que deve ser.

Leonor – Não foi com esta Direção, foi com a anterior, em que chamaram-me, disseram-me "Nós sabemos que tem filhos", na última vez até já tinha a Marta, e disseram "Nós fazíamos questão que viesse, se puder, depois fica ou então, quando lhe der jeito a si, goza estes dias".

Cláudia – Eu, quando vim, a mim pagaram-me!

Susana – Era como deveria ser!

Moderadora – Há mais algum elemento que queiram trazer? Estamos a terminar, estamos a chegar à hora combinada…

Inês – Se passar, podemos compensar… (Risos)

Moderadora – Não, não será necessário! (Risos) A Direcção tem-nos apoiado muito com este projeto, aliás, se assim não fosse, não conseguiríamos desenvolvê-lo em algumas medidas, como conseguir que estivessem aqui. Também pedimos para poderem usufruir de uma formação que vai ser gratuita e certificada e que estamos a pensar realizar em Fevereiro. Também pedimos que, quem quiser participar na formação, esteja dispensado do serviço para poderem estar. Houve autorização nesse sentido mas depois também informaremos, o que quer dizer que poderão fazer a formação na hora do serviço, gratuita e certificada. Agradecemos uma vez mais por terem vindo. O vosso contributo foi muito importante para nós!

Projeto "Diagnóstico e Implementação da IG na ESE-IPP"

Local: ESE-IPP

Data: 5 de dezembro 2011 (11:30 – 13h)

Grupo Focal n.º 2 – Pessoal não - docente sem filhos (n=3)

Duração do grupo focal: 1h18m

Moderadora: Carla Serrão

Apoiada por: Teresa Martins

Moderadora – Este é o grupo focal 2, começamos agora às 11.30h. Pedimos autorização à Presidência da ESE para participarem nestes grupos de discussão e temos tido da parte da ESE grande adesão a este projeto. Começo por vos dizer que temos programada uma formação para vocês que em principio será realizada em fevereiro, se quiserem participar a formação será gratuita e certificada e também já conseguimos negociar que será no vosso tempo de serviço, por isso se conseguirem também conciliar isto, para o que não são obrigados, obviamente, mas se quiserem participar já está feita esta negociação.

Vamos começar com as questões. Nós temos aqui algumas questões que são centrais neste estudo e as questões de partida são estas da conciliação. O que é que vocês entendem, quando falamos de conciliação entre a vida familiar e vida profissional?

Filomena – Bem, eu acho que a vida familiar e a profissional não se devem misturar, ou seja, apesar de devermos ter o nosso espaço de trabalho e os nossos horários e após esse tempo conseguirmos ter também a nossa vida pessoal, portanto termos tempo para fazer aquilo que gostamos extra o trabalho.

O grupo fica momentaneamente calado.

Francisco – Eu concordo com ela! (risos)

Marta – Eu sou a Marta e concordo com a Filomena porque muitas vezes aquilo que é confundido com a vida pessoal quando nos pedem mais algo a nível de trabalho, o que está para além do nível pessoal, para quem não tem filhos ou não é casado é que é o divertimento, não é o apoio a um familiar ou a um amigo que possa precisar de um apoio social, não é o ir fazer formação, eu sou muito autodidata e inscrevo-me em muitas formações porque gosto de aprender e nisso também tenho conciliação da outra parte, em casa (refere-se ao companheiro), ele tem perfeita compreensão. Por opção e se calhar por esta pressão toda, por exemplo a minha licenciatura paguei as propinas e não a fiz… Pela deslocação, porquê? Porque sei que chega a um determinado ponto em que o peso… na área em que estou prejudica-me no sentido da consciência de que tenho que cumprir aquelas tarefas senão o caos ainda é maior e se eu faltar àquela responsabilidade sinto-me culpabilizada. Se calhar já perdi as estribeiras do que é o bom senso ou o não senso e se calhar ao tomar essa atitude coloco os responsáveis a avaliar outros colegas como irresponsáveis porque eles também não cedem esse tempo. Não sou eu que estou correta, acho eu, se o cedo é se calhar pelo meu desequilíbrio da razão (riso nervoso) e não porque eles não têm que ficar. Tem que haver mesmo um equilíbrio de horários, a organização é que tem que se organizar cá dentro de forma a que tudo seja cumprido, as pessoas estejam satisfeitas, minimamente, as coisas sejam realizadas, os objetivos conseguidos, e a pessoa consiga para além disso nem que seja fazer árvores de Natal, nem que seja dedicar-se ao jardim, nem que seja voluntariado, tomar conta de crianças que possam não ser delas ou que possa ir para casa dormir.

Moderadora – A Marta está aqui a levantar uma coisa que é a necessidade da própria instituição dizer o que é que determinada pessoa deve fazer e o horário que ocupa, correto?

Marta – Sim, exatamente.

Moderadora – Mas está a dizer que às vezes isto não é assim, não é feito desta forma…

Moderadora – Não, muitas das vezes não é.

Filomena – Porque é como a Marta diz, nós temos certas responsabilidades e o trabalho está para fazer. Nós temos um horário, mas se sabemos que há uma coisa que tem que ser feita ou que tem, como por exemplo agora que estávamos a falar da nossa colega que não pôde estar presente porque as POPs têm que ir agora para o outro lado… Por uma questão também de brio profissional nós por vezes… tendemos a deixar que esse horário se estenda para conseguirmos, também a nível profissional, cumprir, porque efetivamente nós temos um horário mas nem sempre conseguimos cumprir as tarefas, e agora que temos menos pessoal, nem sempre conseguimos cumprir as tarefas e às vezes os prazos nesse tempo útil que é o nosso horário. E portanto depois cada um opta, obviamente e como a Marta diz ela está numa área que é complicada, e principalmente em certas alturas do ano, ela não consegue… ela podia chegar e dizer "vou-me embora, este é o meu horário e vou-me embora", mas por uma questão de brio profissional…

Moderadora – E satisfação, que é uma coisa de que a Marta também fala…

Marta – E consciência, porque são os vencimentos, porque são… porque há projetos que têm que rolar, há informação que tem que se pedir, e nós não somos a única instituição que está desorganizada, também há dificuldades nas instituições com quem lidamos diariamente, mas há determinadas coisas que tem que ser interno, não pode ser o vizinho a organizar a nossa estrutura, temos que ser nós! E há uma sobrecarga, há um ram ram às vezes e acho que se deixa de raciocinar, parar para raciocinar e ver aquilo que é lógico, e é sempre a destapar um santo para cobrir o outro. Não há pessoal vai-se buscar estagiários que vêm 2 ou 3horas…

Francisco – Só que isso gera desmotivação…

Marta – Só que isso gera erros, gera que se vá recomeçar…

Filomena – E perda de tempo também…

Marta – Perda de tempo, desgaste emocional das pessoas, desconcentração, e depois…

Moderadora – E maior dificuldade de conciliação?

Marta – E maior dificuldade, porque eu chego a casa estourada, por exemplo, e eu tenho que dizer que… pronto, por outros motivos pessoais também, dão mais largas a que eu possa manter a minha situação profissional sem grandes sobressaltos, mas chego a casa e sonho com o trabalho… se falam para mim eu estou completamente distante, quer dizer, não há determinadas predisposições para o divertimento, para sair, para ir tomar café com amigos, que já não vejo… Eu quero é ir descansar e organizar a minha cabeça.

Filomena – Outra coisa que queria focar que é que esta conciliação também parte daí, que é assim, nos não conseguimos, se não conseguimos ter uma vida extra trabalho, também vamos prejudicar o trabalho porque depois chegamos a um ponto de saturação e vice-versa, portanto eu acho que estas 2 coisas têm que ser muito equilibradas porque senão há sempre como a Marta diz, chega a casa de tal forma estourada que já não lhe apetece depois ter a parte pessoal, o divertimento, o ir sair. Mas o contrario também acontece, portanto têm que ser 2 coisas que têm que ser muito bem geridas, eu acho.

Moderadora – Tu o que entendes, Francisco, por esta questão da conciliação? O que é que entendes que seja isto? Já aqui falamos de conciliação entre vida familiar e vida profissional mas também vida pessoal, não pomos ai mas está inerente.

Francisco – Claro! Eu concordo com o que as minhas colegas dizem, é mesmo assim, as pessoas quando chegam e há muito trabalho numa organização e a organização não está organizada e as pessoas têm que ser polivalentes porque tem que ser, porque não há outra forma da instituição organizar-se, então as pessoas acumulam o trabalho do seu gabinete com o trabalho de outros gabinetes e vai deixando de lado um bocadinho a sua vida pessoal. E às vezes até as pessoas ficam mais meia hora por dia para tentar colmatar o tempo que perdeu nos outros serviços e fica mais meia hora no serviço e é meia hora a menos, é menos tempo que tem para as suas atividades de lazer,

Filomena – Que é uma coisa importante, é que nós já passamos grande parte da nossa vida aqui, porque se formos a ver, apesar de termos uma parte de hora de almoço, ela é passada também aqui entre os colegas e na instituição, portanto acabamos por passar aqui 7h, ou 8h que chegamos ao fim do dia e não resta muito tempo, porque temos que nos levantar cedo, temos que organizar, por isso a grande parte do nosso tempo é passado aqui.

Francisco – eu costumo dizer que a minha primeira casa é aqui. (risos) porque estou mais tempo aqui… ~

Filomena – Sim, passamos mais tempo aqui que propriamente em casa…

Francisco – o tempo útil é mais na ESE que eu estou do que estou em casa.

Moderadora – vocês aqui estão a falar de uma coisa que é a interferência do mundo do profissional na vossa vida pessoal ou familiar.

Todos concordam.

Moderadora – Portanto parece que há mesmo aqui esta interferência do trabalho para a família e não da família para o trabalho…

(Todos concordam.)

Moderadora – mas pode existir também da família ou no vosso caso do pessoal…

Filomena – poderá, poderá existir, porque eu tenho casos em que as pessoas, não sei se é o caso da marta, mas eu não vivo com ninguém, mas casos de pessoas em que o trabalho afeta tanto que chega a casa e necessita de desabafar, de pôr os problemas e às vezes o companheiro e companheira ficam já saturados porque ouvem todos os dias a mesma coisa. E portanto isso de certa forma também interfere. Ou o fato, por exemplo no caso da Marta em que ela chega a casa se calhar e como ficou a dar tempo aqui é tempo que não está com o companheiro, por isso acaba por interferir, sim.

Marta – interfere sempre. No meu caso pode não interferir muito mas tem a ver com a minha forma de ser, sai uma coisa, sai outra, mas é a coisa mais normal porque a primeira vez que eu fiz deu mau resultado…

Moderadora – Ou seja…

Marta – Da primeira vez que eu fiz doutor A, Dr B, documento A ou B, plano A ou B, o IPP, a fundação, acabou! Chega! Vamos falar de arroz, de batatas, de cogumelos, vamos olhar para a janela…

Moderadora – a Filomena estava a dizer que às vezes aceitamos partilhar estas coisas com quem lá está em casa mas às vezes…

Marta – Vem na sequência… nem é a questão de não haver outro assunto, é que a própria cabeça já vai de tal forma naquele ritmo que para desligar o cérebro daquele assunto tem que haver uma preocupação maior para desligar. Eu só consigo desligar a cabeça…

Francisco – quando resolve…

Marta – do trabalho quando em casa tenho um grande problema ou então tiver uma grande distração que normalmente às horas que eu chego não há, quer dizer, as coisas normais, ou então fim de semana eu auto inflijo a mim própria “acabou a ESE”…

Filomena – E nós tendemos a levar os problemas para casa. Isso acontece muitas vezes, por exemplo, quando mudei agora para o cientifico, e como era uma coisa nova para mim, eu acordei várias vezes durante a noite a pensar “não me posso esquecer disto” ou “ainda tenho que fazer isto”, “como é que isto se faz?”, com…

Moderadora – Há bocadinho a Marta dizia que sonhava com o trabalho…

Filomena – Mas acontece…

Marta – Até falo de noite…

Francisco – Isso também me acontece.

Filomena – Levamos isto para casa, é uma realidade, agora eu claro, chego a casa e falo para as paredes… (risos)

Francisco – Ligas à tua mãe, falas à tua mãe… eu ligo á minha mãe.

Filomena – Ou amigos, no meu caso..

Marta – no meu caso quando estou mais stressada é com os meus pais, porque já estão para além da vida ativa e conjugam os filhos todos, digamos assim, mas isso já desde pequena, com a mãe eu zangava-me, barafustava, e por ai fora, e depois passava. E então também já sei que é o muro das lamentações, digo sim senhora aos conselhos, a seguir rio-me e já passou.

Moderadora – Ela talvez também ouça melhor do que o companheiro, aqui. A Filomena recorre mais aos amigos, para falar sobre estas coisas…

Filomena – por exemplo ainda agora esta semana em que ia ficar sozinha a primeira coisa que fiz quando soube, quando cheguei ao ginásio disse "eu para a semana vou ter uma semana terrível, vou estar sozinha"

(Risos)

Filomena – E eles disseram "mas então porquê, o que é que se passa?" São as pessoas com quem eu acabo por desabafar e que são as pessoas que me apoiam, no fundo são, são os amigos.

Moderadora – no fundo o ginásio também é 0o que tu fazes na tua vida pessoal e a forma como concilias e onde te conhecem bem, também…

Filomena – sim, é onde me conhecem bem e é dos poucos sítios, daquilo que eu estava a dizer de levarmos os problemas para casa, é dos poucos sítios onde eu consigo chegar e esqueço-me, por exemplo, estou a fazer uma aula e essa parte depois pode voltar outra vez, lembrar-me outra vez de tudo o que tenho para fazer, mas naquela hora que estou lá não tenho tempo para isso… portanto é uma forma de…

Moderadora – Francisco, precisas de partilhar com alguém, desabafar…

Francisco – sim, partilho, partilho sempre com a minha mãe que é a pessoa mais próxima que eu tenho e com os amigos, obviamente. Mas partilho muito com a minha mãe, sobretudo problemas internos da escola…

Moderadora – sobretudo esta interferência do trabalho para casa…

Francisco – sim, há muito essa interferência do trabalho para casa, muita, e às vezes é a única forma… e como a minha mãe é reformada tem mais tempo e vou desabafando com ela e expondo a minha revolta, digo que tenho que fazer isto e aquilo e converso mito com a minha mãe sobre estes assuntos.

Filomena – e há outra curiosidade, por exemplo, nos levamos os problemas para lá e desabafamos com os amigos, e ninguém nos diz, claro que dizem "tem calma" e isso, mas por exemplo, a nossa vida pessoal, nós às vezes temos problemas e chegamos ao trabalho e não dormimos, às vezes por questões pessoais, ou por outra razão, mas quando se chega ao trabalho há tendência para dizer que os problemas ficam para lá, mas o contrário não acontece porque nós levamos os problemas, levamos aos amigos, e falamos, mas quando chegamos aqui o que sempre nos disseram é que os problemas ficam à porta. Quando estas a trabalhar, podes estar muito mal disposta, podes estar com vontade de chorar, podes estar com vontade de gritar, mas entraste aqui e isso não pode interferir com o teu trabalho, mas vice-versa, pode. Quer queiramos quer não ai não conseguimos controlar.

Francisco – eu bem tento desligar mas…

Marta – e muitas das vezes há problemas com instituições, eu falo por mim, lembro-me que a minha matricula foi feita por correio e não pus lá os pés, as inscrições para os exames, não pela falta de tempo, pelo horário prolongado aqui na casa amarela, na ESE, mas surgem problemas que necessariamente têm que ser resolvidos durante o horário de trabalho e nem sempre se consegue e isso às vezes trás prejuízo não só psíquicos porque tenho que andar sempre com o post-it para me lembrar de coisas, senão entram no esquecimento, e lá vai a instrução que queríamos fazer, e também em termos financeiros, porque há perda de tempo, há mais uma viagem que temos que fazer à hora de almoço, e que não teríamos que fazer se fossemos lá no tempo devido, enfim, não é só o prejuízo do alastramento do horário de trabalho, porque é desorganizado, sobre a vida pessoal e sobre os compromissos pessoais que devia ser dois terços do dia e não o contrário, depois também dá prejuízos financeiros e esse prejuízo trás frustração, não trás compensação porque as pessoas ficam cá a trabalhar e já há 3 anos que não têm qualquer compensação remuneratória por isso. Há palavras de obrigado, claro, quando as coisas correm bem, mas se as coisas correm mal porque a pessoa está cansada ou porque a semana passada estourou a cabeça a fazer não sei o quê, quer dizer, pode haver ou não, casos a casos, mas falo por mim. Normalmente não sou mal tratado nesse sentido de me reconhecerem. Mas também é uma frustração da pessoa chegar a uma semana, duas semanas e saber que não está com as capacidades físicas, de concentração que deve3ria ou poderia estar se as coisas fossem equilibradas. Não haveria um desgaste porque é sobrecarga de desgaste sobre desgaste sobre desgaste.

Moderadora – Parece-me que a Marta está a trazer a conciliação que se faz também à nossa custa. Nós podemos também ser melhores conciliadores, fazer uma melhor gestão das várias esferas da nossa vida. Se eu vos perguntasse como avaliam esta conciliação, a capacidade que vocês têm para conciliar, o que é que vocês diriam? Que estratégias

utilizam? Que recursos utilizam? Quais são os obstáculos a esta conciliação? Porque há bocadinho a Marta também dizia que lhe parecia que o obstáculo era a própria gestão que a Marta fazia: eu quero tirar um curso superior mas depois não consigo porque tenho múltiplas tarefas, e ainda por cima tenho o obstáculo financeiro, não é? Porque ainda por cima ando a pagar… Todos os constrangimentos que podem surgir. Como é que podem avaliar a forma como vocês atualmente conseguem conciliar a vida familiar e vida profissional tendo em conta os recursos, o que é que vocês fazem, quais são as estratégias, ou constrangimento, como é que vocês avaliam isto?

Filomena – eu acho que neste momento ainda consigo gerir isso mais ou menos, utilizando claro estratégias como o ginásio, os amigos, o tentar, obviamente que nem sempre se consegue, mas o tentar chegar a casa e pôr essas coisas de lado, ou seja, viver o que tenho para viver fora do trabalho, portanto acho que ainda consigo gerir. Claro que há alturas, quer sejam fases no trabalho, quer sejam mudanças, em que essa gestão é mais difícil de se fazer porque estamos num novo trabalho, há um aumento de trabalho porque é altura de fecho de contas ou inicio do ano, portanto há alturas em que essa conciliação é mais difícil, mas eu acho que para já, claro que tendo em conta o que a Marta disse, o brio profissional, tentar ver as alturas em que isto até pode ficar para amanhã, se calhar se fizesse hoje era melhor, mas se calhar pode ficar para amanhã, mas acho quer ainda consigo ter mais ou menos esse equilíbrio, essa conciliação. Mesmo dentro de mim acho que ainda consigo geri-la bem.

Francisco – eu também consigo. Tento o máximo gerir o tempo e a conciliação entre o trabalho e casa, e as atividades, mas às vezes… isso tem muito a ver com a força das pessoas, não é, se as pessoas pensam "ok, vou tentar não levar os problemas para casa, vou tentar não trazer os problemas para a escola e tentar gerir da melhor forma". E claro que vou saindo de vez em quando com os meus amigos, com o tempo que nos resta, e se calhar às vezes colmatando essas falhazinhas e tentamos… que seja… tentar conciliar as duas coisas.

Moderadora – que obstáculos é que tu encontras ai nesta conciliação?

Francisco – O obstáculo…

Filomena – às vezes são financeiros, até…

Francisco – sim, financeiro às vezes.

Filomena – eu falo por mim, e tu falas muitas vezes nisso, que gostavas de ir como eu para o ginásio todos os dias e isso pode ser um obstáculo, a parte financeira, não termos às vezes para, não estou a dizer que seja necessário, há pessoas que conseguem arranjar outras formas de, mas às vezes os fato de não termos dinheiro, por exemplo, eu gosto de viajar e acho que me fazia bem ao fim de semana para desligar completamente dizer "vou sair daqui desta cidade que é onde eu passo grande parte do meu tempo e conhecer coisas novas e sair daqui e até pessoas novas", e isso é um obstáculo porque a maior parte das vezes não tenho dinheiro para.

Francisco – Mas também há outro obstáculo muito importante que é obrigam-nos a fazer mas horas extra, que não são pagas, depois são horas e há compensação de tempo, mas depois há sempre o senão de tu não podes usar o plafond de horas para quando tu precisas. Eu neste momento por exemplo preciso de acompanhar a minha mãe que tem que ir ao hospital e parece que tenho um banco de horas, teoricamente, …

Marta – que é ilegal.

Francisco – que é ilegal, mas pronto, tenho esse tempo que são horas que dei à casa, mas não posso usar esse tempo quando me dá na real gana.

Moderadora – portanto não tens autonomia para quando necessitas poderes tirar, porque há bocado estavas a falar da Sexta-feira…

Francisco – exatamente, agora sexta-feira se fizer ponte e o outro colega fizer também não há ninguém para dar apoio à escola. Obviamente que se calhar m vão dizer "Francisco, Sexta-feira não podes" e eu vou ter que escolher outro dia.

Moderadora – E porque é que te dizem a ti e não dizem ao colega?

Filomena – Porque se calhar ele já tem marcado anteriormente.

Francisco – Sim, porque ele já marcou, certamente.

Moderadora – OK, e se ele não tiver marcado depende da escola. Se a escola imagina que tinha tido como na semana passada uma atividade ou um seminário na escola já diziam "não pode ir porque vai haver um seminário na escola e vai ser preciso".

Filomena – ou então pediam para eles os 2 entre eles conciliarem, que acontece também muito nas férias. Entre vocês agora vocês vejam, não podem tirar férias os 2 ao mesmo tempo, mas entre vocês entendam-se. Também pode acontecer.

Francisco – sim, também pode acontecer. E isso às vezes interfere um bocadinho…

Moderadora – Mas há bocadinho estavas a dizer que se necessitares hoje, com vista à conciliação familiar, em que precisas de ir apoiar a tua mãe numa consulta ou noutra coisa qualquer, apesar de teres este banco de horas ou este tempo, não o podes usar?

Francisco - poder posso, mas tem que ser com autorização de. E podem não me autorizar.

Filomena – eu acho que nesse aspeto aqui não temos grandes problemas e que por acaso até facilitam.

Francisco – é, geralmente desde que o serviço fique assegurado, eles facilitam, e sobretudo quando é para acompanhamento de menores ou familiares eles tentam…

Filomena – Eu acho que às vezes pode ser um bocadinho contraditório porque quando nós fazemos horas extraordinárias e que não são compensadas monetariamente, ou seja, são compensadas também em horas, se for no mesmo serviço, vamos supor, se são precisas horas, por exemplo nos serviços académicos, porque os serviços estão caóticos, não tem muita lógica que a seguir as pessoas que estão a dar estas horas a mais quando a seguir vão tirá-las outra vez. A não ser que seja num período muito, sei lá, em matrículas, nesta altura, e depois vocês tiram fora da época de matrículas, mas se não for isto não tem muita lógica porque se o serviço está a precisar de horas como é que a seguir essa pessoa, que deu essas horas, vai ter que as tirar, por isso o serviço vai ficar outra vez sem as horas, portanto não tem muita lógica.

Moderadora – ou seja tem que ser num momento em que a escola não tenha tanta necessidade…

Filomena – sim, mas deixa de ter muita lógica esta… porque se as horas foram precisas é porque havia trabalho extra para se fazer. Mas se a pessoa a seguir vai tirar outra vez as horas o trabalho vai ficar outra vez desfalcado.

Marta – normalmente não há substituição, não há mais do que uma pessoa com a mesma tarefa…

Moderadora – Apesar de haver grande mobilidade de pessoas de uns serviços para outros…

Filomena – tem que haver, isso é outra coisa que há bocadinho ia foca, porque às vezes o facto de neste momento estarmos com pouco pessoal quer dizer que as pessoas têm que ser, como o Francisco disse há bocadinho, polivalentes. Mas essa polivalência muitas vezes não é nas nossas áreas, o que também faz com que as pessoas estejam descontentes depois a fazer aquilo que estão a fazer. Porque por exemplo há uma colega que agora está na contabilidade mas ela não gosta daquilo que está a fazer e depois acha que não tem jeito, e achando isso acha que vai estar de certa forma a prejudicar o trabalho porque tem a noção de que como acha que não tem jeito não vai fazer aquilo de forma tão bem feita como se fosse outra pessoa…

Moderadora – Mas até se pode surpreender, não?

Filomena – Sim, pode acontecer, mas ela diz que não (risos), mas isso até pode acontecer. Mas o facto da pessoa não estar satisfeita é logo uma barreira para não aprender. Portanto também é outro problema agora com a falta de pessoal…

Marta – às vezes também não há um enquadramento das pessoas. Eu também nunca tinha feito vencimentos e o GIAF é o que é, já na contabilidade, mas a pessoa tem que se conseguir fazer um enquadramento, mas lá está, tem a ver com a organização… de tapar um santo e descobre-se 1 ou 2 ou 3, pronto… hoje a urgência é ali no gabinete de projetos é preciso fotocopias e não sei o quê vem uma pessoa das relações internacionais, vem outro que é informático, vem uma que é secretária e vai tudo para aquele lado e os serviços ficam desfalcados no outro lado. É na contabilidade vai tesouraria, vai secção de pessoal, vai tudo para aquele lado e ficam desfalcados no outro lado. E depois no dia a seguir, o trabalho que ficou por fazer nos outros sítios é preciso, é urgente, e ficam-se mais horas. Na área financeira toda a gente que lá esteve ninguém goza as horas nem chega a gozar as horas que tem.

Moderadora – Marta, no seu ponto de vista quais são as suas estratégias para a conciliação?

Marta – Para a minha conciliação? Eu falo por mim, pela minha situação, porque a pessoa que está comigo não tem uma atividade, não está a trabalhar propriamente porque está de atestado por acidente de trabalho. Tem mais tempo livre. Tem beneficiado porque dividimos as tarefas, tenho que "dar graxa" para conciliar (risos) por isso lhe massacro a cabeça com os meus desabafos sobre as coisas chatas daqui porque ele já sabe que quando chego a casa sisuda que nem o beijo é porque a minha cabeça ficou a uns km atrás e ele até agradece, é que eu não falo. Mas é porque eu acho que sou eu que cedo, é da minha personalidade, sou muito pessimista e acho que se não fizer as coisas vão correr mesmo muito mal. Eu já ando pessimista com isto tudo porque são números e eu acho que a matemática não é magia, não é química, não se consegue misturar para lá uns ingredientes e fazer e depois é assim, há uma coisa que me irrita muito, que é as questões politicas interferirem nas questões que são de orçamento, que são números, quando não devem, e a organização está mal estruturada por ai, porque há a direção que acaba por ser sempre politica, não quer dizer que tenha a ver com partidos políticos, mas com orientações, com estratégia, que não se enquadra com a outra parte que é execução. Porque quando as coisa vêm, vêm aos trambolhões e a instrução, porque a hierarquia é assim mesmo, as instruções quando chegam cá em baixo não se sabe o que é para fazer, como é que é para fazer, de onde é que se vai tirar aquele arroz para cozinhar aquilo porque não há, não há cereais, não há farinha, não há agua, não há ovos, e tem que se inventar e perde-se muito tempo a discutir, a perguntar a A, a B, ou a C porque depois tem que se juntar os projetos, a contabilidade, os vencimentos, a ver se se pode tirar para se conseguir chegar àquele valor. Entretanto passou 1 dia, 2 dias, 3 dias e a pessoa interessada, o responsável quer lá saber se o GIAF pifou e nós tivemos que ligar para o informático, e o informático ligar para o técnico do IPP e do IPP ligar para a Indra, que se passa não sei quanto, à custa de uma linha, de um valor, de uma coisinha de nada. Às vezes para se obter uma informação dá um sarilho enorme. E ninguém quer saber de nada disso. Mas isso encrenca. Não há um sistema de informação que seja uniforme. Porque devia haver, isso é a base. Porque se as pessoas souberem que há ali…

Moderadora – portanto a desorganização da organização é realmente elemento de…

Marta – Sim, quando falamos de organização, é a instituição e sim, é muito desestruturada…

Francisco – E perde-se muito tempo com isso.

Marta – Há fatores externos que realmente impedem a organização, a começar pelo Governo com não sei quanta leituras do orçamento dentro do próprio mês, há fatores externos, mas há outros que deveriam ser…

Moderadora – ò Marta, e sente que isto é um obstáculo para a sua conciliação?

Marta – É!

Moderadora – O fato de a instituição estar assim…

Marta – eu culpabilizo-me, porque, a semana passada descobri esta frase e usa-a cada vez mais "eu sou o meu melhor inimigo", dizia o meu pior mas não é, sou o meu melhor inimigo, sou quem me pior faz a mim própria. Porque eu cedo…

Moderadora – como é que acha que devia fazer então para que esta conciliação fosse, do seu ponto de vista, mais positiva? Porque isso parece mesmo que interfere e interfere negativamente…

Marta – ia ter outro tipo de reações negativas no trabalho. Sou uma pessoa muito paciente mas muitas das coisas, quase todas as coisas que me chegam à minha mão eu teria que me opor a elas por escrito. E ao opor-me a elas por escrito implicaria comigo e com muita gente… desde processos disciplinares porque muitas coisas não podem ser escritas porque são tratadas verbalmente e são amarelas mas nós temos que dizer que são verdes senão as coisas não vão para a frente e não são…

Moderadora – Então e não seria uma boa estratégia? Eu ainda por cima… (a mode3radora provoca a Marta que estava muito nervosa ao longo de todo este discurso, muito emotivo)

Marta – (riso nervoso) seria! Seria porque…

Filomena – Para a consciência dela…

Moderadora – para a consciência dela, mas se por exemplo depois teria problemas aqui…

Marta – E também para a instituição. Porque se eu ceder há sempre uma fuga de água e nunca tapam o buraco, a agua escorre, não inundou a casa do vizinho portanto deixa passar, vai à minha porta deixa ir, vai para o outro, se eu começar a empurrar, chega aqui e não, vai para trás, o problema há de chegar a alguém. Eu vou ter muita chatice psicológica e vai chatear muita gente. Só que eu sei que se calhar nem toda a gente está nessa predisposição porque se houvesse uma cultura de toda a gente se reunir para realmente ok, precisamos disto, vamos simplificar, não é preciso criar mais regras, porque as pessoas as pessoas estão aqui a trabalhar, estão a trabalhar para cumprir, para serem sérios no trabalho, para terem brio no trabalho, não está cá ninguém para aldrabar ninguém, não partimos desse princípio, não é? Portanto para trabalhar, mesmo que seja mais, mas que se obtenham resultados. E por algum lado tem que começar-se a fazer a barreira à desorganização. Só que quando se tenta a primeira e a segunda vez e o resultado e o barulho é tão grande, chega-se a um ponto de dizer "deixa rolar", quando estourar, estourou.

Moderadora – E então desiste-se…

Francisco – desiste-se!

Marta – Desiste-se, é mesmo isso… e acabo por ceder porque se calhar do meu lado, na minha vida pessoal os pais, os amigos, e o companheiro compreendem e também me deixam eu mandar a minha agua correr, quer dizer, também vão-me aguentando, e eu sei, é quase como dizia que sempre sabia que se me chateasse com a minha mãe ela não me ia deixar de falar, portanto eu quando tinha que rebentar não rebentava no trabalho mas rebentava na mãe porque ela me dizia "ok, está tudo bem" e continuávamos a conversar, não havia problema nenhum.

(ri-se e os colegas riem também, por identificação com a situação).

Marta - No fundo é isso, normalmente nas instituições abusa-se por quem se sabe que não vai cortar as pernas, que é capaz de barafustar durante meia hora mas a seguir vai fazer.

Moderadora – há bocadinho propuseram-nos no outro grupo que avaliássemos a conciliação de 0 a 20. Ia propor-vos este desafio que é: se vocês tivessem que avaliar a vossa capacidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar como é que vocês avaliariam numa escala de 0 a 20, sendo que 20 é uma conciliação excelente e 0 nula conciliação. Tendo em conta também todos estes constrangimentos, porque há características e fatores aqui que são institucionais e que depois também algumas das nossas características individuais vão facilitar ou não que estes fatores se mantenham. Pela paciência ou por outra coisa qualquer, mas que se mantenham. Como esta questão da desorganização, que parece que ninguém sabe dar conta do recado e parece que encrava ou a água passa… Como avaliariam isto?

Filomena – (respira fundo) Bem, eu como estava a dizer há bocado, eu acho que consigo conciliar. Há bocado não foquei foi um ponto porque nós dentro depois da nossa vida pessoal, eu neste momento ainda tenho a minha vida académica, porque estou a fazer mestrado. E essa é a parte que eu estou a conseguir conciliar pior porque como acho que chego muito cansada, saturada, depois é aquela parte de sair… o que eu deveria fazer era sair aqui do trabalho e chegar a casa e continuar a trabalhar e portanto isso não tenho conseguido fazer. Ou seja, continuo sempre a tentar ir ao ginásio, e depois é que vou para casa trabalhar e noto que, por exemplo, se eu sair daqui mais chateada, mais cansada, isso também vai prejudicar essa parte. Portanto como é mais uma parte a acrescentar é essa parte que estou a conseguir conciliar pior. Mas ainda assim acho que um 15 na conciliação, acho que ainda consigo.

Moderadora – entraste neste processo formativo há quanto tempo?

Filomena – o ano passado. Fiz o 1º ano, curricular e agora estou a fazer o 2º.

Moderadora – no se caso Marta, como é que está?

Marta – Eu já estive, já deixei de estar e voltei a estar a fazer uma licenciatura.

Moderadora – E neste momento está ou não está?

Marta – não está! Estou matriculada, mas não está. Faço formação à noite para me obrigar a sair daqui a horas e também porque quero, porque me interessa determinadas certificações pontuais, de algumas coisas, línguas neste caso. Virei-me para línguas, sou de números e virei para línguas. Também tenho queda para línguas, um dia destes estou ao lado da Filomena a fazer traduções.

Risos

Moderadora – tu, Francisco, neste momento…

Francisco – neste momento não. O ano passado estive inscrito num mestrado mas por várias questões de conciliação de trabalho, porque o mestrado era em horário diurno, e com o trabalho era muito complicado, e também por questões económicas, obviamente também, tive que pôr de lado e neste momento está em standby. Não fiz matrícula este ano. O ano passado estive matriculado mas tive que parar e pronto, está em standby por enquanto.

Moderadora – e tu como é que podias avaliar nesta escala de 0 a 20 a tua capacidade de gerir esta vida profissional e vida familiar?

Francisco – eu ás vezes consigo, sou um bocadinho mais forte, sou um bocadinho mais fraco ou mais forte, às vezes depende, mas eu tenho uma personalidade muito forte e então às vezes vou um bocadinho abaixo mas tento-me agarrar e pronto… classificaria 14, 15, como a Filomena, porque nós temos força (risos), temos força, mas às vezes não é fácil e às vezes vou para casa a matutar e aliás a pensar muito em trabalho, na forma como se podiam resolver as coisas. Às vezes até temos boas ideias e até o podemos propor mas as ideias parece que as enfiam na gaveta e morrem lá e depois nem nos dão cavaco à coisa.

Moderadora – As responsabilidades das pessoas deste grupo são muito diferentes… No outro grupo também tínhamos responsabilidades muito diferentes, e por isso também se conhecem meandros diferentes do que é a organização. Marta, de 0 a 20….

Risos

Marta – Esta questão de autoavaliações é terrível para mim… eu até sou pessimista, e sou pessimista no sentido do que ai vem, mas sou muito paciente e resiliente também. Vou considerar isto em termos de frustração… mas também não pode ser frustração…

Risos perante a dificuldade da Marta em decidir o que ia avaliar…

Marta – Bem, dou ai um 9,5, um 9,5 porque me culpabilizo realmente não o fazer melhor.

Moderadora – é curioso criarem aqui quase barreira, como o eu vou fazer formação à noite para me obrigar a sair daqui. É curioso isto!

Marta – exatamente, eu faço isso!

Francisco – também já me aconteceu…

Moderadora – a Filomena diz que primeiro está o ginásio e vai ao ginásio…

Filomena – mas também me sinto culpabilizada. Muitas vezes sinto, mas faz parte também…

Risos

Marta – porque há determinadas justificações que quando nós as damos sentimos que “ok, sim senhora, vá lá”. Se eu disser que vou porque tinha uma hora marcada até para o médico, ou hospital, mesmo que seja fora de horas, se for preciso mais 5 minutos, mais meia hora, é, chega-se á hora e nós vamos.

Moderadora – Mas é porque a instituição precisa que eu diga que tenho aquilo marcado….

Marta – não nos dizem “tens que ficar”. Às vezes, em determinadas horas… bem, agora já se chegou a um ponto em que já nem se diz “tens de ficar”. Dizia-se isso quando pagavam, quando eram pagas. E o que é que se gerou? Gerou-se um somatório de saídas de pessoal, a alteração da autonomia da instituição e sem darmos conta, sem ser formal, sem ser dito, criou-se uma obrigação psicológica de “o prazo tem que ser cumprido, a escola tem dificuldades de, isto tem que andar para a frente, e às vezes quando eu paro penso “mas ninguém justifica isto, crise do orçamento toda a vida houve, mas isto tem que ter um começo e um fim”.

Moderadora – Então agora é quase norma as pessoas ficarem até mais tarde?

Marta e Francisco – Sim, é norma.

Moderadora – e quem não fica…

Marta – eu falo por mim e já disse isto aos meus superiores e aos meus colegas. Eu fico mas considero falha minha. Falha por não fazer o tal obstáculo a ver se alguém resolvia a coisa, mas acho muito difícil porque às vezes durante o

dia não se consegue. Eu tenho a secretária com vários assuntos e só quando toda a gente sai e ninguém me chateia é que eu consigo prelo menos colocar post-its "tenho eu fazer isto, tenho que fazer aquilo" e ao outro dia só se eu chegar com cara muito zangada, porque quando venho mal disposta ninguém se mete comigo e é ai que consigo fazer alguma coisa.

Moderadora – então é bom vir mal disposta… risos.

Marta – não é bom. A minha colega até diz assim "hoje não falo para ti", mas eu preciso de trabalhar com ela.

Risos

Moderadora – porque é curioso tem eu criar mesmo, tem que haver, no seu caso pelo menos, não sei o que os outros pensam ou fazem em relação a isto, mas no seu caso tem que haver efetivamente outros compromissos lá fora para dizer "não, acabou isto".

Marta – certo! Certo!

Moderadora – portanto tem que criar em si também barreiras temporais.

Marta, sim, é que eu própria cedo porque sei que durante o dia atendi não sei quantas coisas, enfim, não andei a passear, mas virei-me para A, B ou C e o que estava ali que era o meu objetivo, a minha tarefa diária, continua ali à frente, sem eu a ter realizado.

Moderadora – se eu perguntasse ao seu companheiro o que é que ele dizia relativamente à avaliação que fazia da mulher em relação à sua gesta do tempo, o que é que ele me diria?

Marta – (risos) que eu era paranoica, dava-me para ai 1 ou 2. Não da atenção a ele nem de conversas com ele mas da atenção exagerada ao local de trabalho. É por isso que temos o acordo de não falar sobre o trabalho. Muito raramente falamos sobre trabalho.

Moderadora – se não traria conflito ainda.

Marta – sim, porque é muito difícil de explicar para fora o que se passa dentro desta casa.

Moderadora – qual é a profissão dele?

Marta – é operário fabril.

Moderadora – então estas coisas das dinâmicas escolares…

Marta – não, ele já trabalhou em Câmaras, em Seguranças e por ai fora, já trabalhou na Administração publica mas saiu…

Moderadora – mas as escolas têm particularidades diferentes….

Marta – têm…

Moderadora – portanto ele também não percebe muito bem como são estas coisas, como é que isto acontece? Porque é que a minha mulher está lá?

Marta – pois, o problema é que às vezes nós temos colegas, pessoas que estão ligadas até à gestão industrial e nem é um terço sequer. A organização é de tal forma feita que não há 1 terço desta disparidade, destes problemas, é surreal, é surreal! Contar um dia de trabalho ou o que acontece com os contratos das pessoas, ou… é surreal. É surreal. Só quem me conhece há 12 anos e tem acompanhado a minha vida e a forma como isto vai acontecendo é que me entende um bocadinho. Porque senão é surreal.

Moderadora – neste ponto de vista e seguindo esta ordem de pensamento, qual é que devia ser o papel da ESE, ou qual é o papel da ESE atualmente nesta conciliação?

Marta – Organizar-se a si própria.

Moderadora – Portanto, se a instituição se organizar…

Marta – quando não tem orientações pedir orientações à sua tutela, distribuir as orientações, manuais de procedimentos internos para toda a comunidade, pensar nos alunos, e funcionar em função da atividade dela, ou seja, um sistema integrado, um sistema de informação integrado e criar… ninguém nos impede de criar um sistema

uniforme, interno, onde a informação estivesse concentrada e cada um tivesse acesso aquilo que lhe diz respeito, porque a mim não me interessa saber da vida de um aluno, porque o meu trabalho não tem a ver com o aluno. Mas por exemplo interessa-me saber se a turma daquele docente teve aulas ou não porque eu estou a ver o vencimento daquele docente. Mas essa base, que tenha vários dados assim…

Moderadora – é um manual de procedimentos…

Marta – sim, é um manual de procedimentos.

Moderadora – adequada a cada caso, certamente que a Filomena precisaria de outra estrutura…

Francisco – a informação está muito dispersa. E o grande problema é que ás vezes faz-se trabalho duplicado porque se calhar tu tens os dados, A tem os dados e tu como ninguém sabe que A tem os dados, tu vais replicara informação. E depois há a informação que devia ser espalhada e depois…

Moderadora – Aqui também se perde tempo desnecessário, não é?

Francisco – exatamente!

Moderadora – acaba por estar a fazer uma tarefa que se calhar outro já fez…

Francisco – exatamente, e nesse tempo podias estar a fazer outra tarefa e já estas a atrasar porque estavas concentrado naquele trabalho. E depois tudo é urgente, com a Marta diz, tudo é urgente! (riso) e então é mesmo isso…

Marta – um exemplo muito grave são os ETIs desta escola. Existe um programa de vencimentos, existe sistema nos académicos, o pessoal docente deveria estar integrado e nos académicos ter a contagem dos ETIs, o numero de professores efetivos, a cada data, ou pelo menos a cada final do mês, a informação que desde o presidente o secretário ou do gabinete do pessoal à contabilidade. No fundo essa informação é útil, é necessária para quase todos os serviços. Acontece que para alem de nos estarmos baralhados, só com esse calculo é que na casa ao lado, uma instituição exterior, Lisboa pede um numero e lá vem aquela confusão por ali abaixo, com um mapa que já tem outra configuração desde a ultima contagem e como essa informação não está certificada ou confirmada um único sitio onde toda a gente tivesse acesso à mesma informação, onde não houvesse duvidas, a pessoa que recebe o mesmo mail sabe que o gabinete A ou B tem contagens e pede as contagens de toda a gente e basta alguém não ter atualizado o ultimo contrato, o ETI já não bate certo e estamos 2 dias a contar ETIs, nome por nome, é ridículo!

Moderadora – portanto a organização institucional seria crucial para conciliarem a vossa vida profissional e familiar.

Marta – exatamente! E a satisfação e mesmo a imagem da instituição e não só…

Francisco – e mesma a qualidade do trabalho…

Marta – a qualidade do trabalho e conciliação de toda a gente, porque mesmo o pessoal docente, enfim, porque depois começávamos nós a fazer barreira à confusão que nos pedem às vezes de fora. Se nós nos organizássemos de dentro, quando nos chegasse uma coisa que não batesse certo nós tínhamos a certeza da resposta que tínhamos que dar e diríamos "não, não, não, vocês não devem estar a pedir bem a mesma coisa, o que é que vocês querem mesmo?". Mas não, chega o pedido A, B ou C e nós assumimos aquilo como estando certo e andamos aqui às aranhas a tentar confirmar nas salas todas, nas contagens, nos Exceis todos para tentar chegar a algum lado…

Moderadora – Filomena, o que te parece isto de haver um manual de procedimentos quase para organizar a casa?

Filomena – eu também acho que sim, que seria necessário e há certas coisas, mesmo entre nós, às vezes o haver, não estou a dizer que seja em todos os serviços, mas às vezes se houvesse mais apoio entre os funcionários as coisas às vezes corriam melhor.

Moderadora – apoio entre pares…

Filomena – sim, porque acho que em certos casos há mas em alguns casos não há. E portanto eu acho que sim, que devia haver isso que a Marta diz, e às vezes o fato de estamos todos a trabalhar na mesma coisa quando não havia necessidade, perde-se imenso tempo. Se a informação estivesse toda, como a marta diz, correta, num sítio onde se soubesse, vamos ali, ali e está lá tudo o que nós precisamos e não é preciso estar a verificar, obviamente que poupava muito tempo. E isso é qualidade tanto para o serviço como até para a nossa vida pessoal, claro.

Moderadora – que outras estratégias poderiam ser introduzidas para facilitar esta vossa conciliação? Já percebemos vários fatores que interferem com a conciliação, e cada um arranja as suas estratégias e tem obstáculos diferentes. O que é que a ESSE poderia implementar ou favorecer ou facilitar? A marta falou deste manuais de procedimentos…

Marta – para além do manual de procedimentos há outra informação que é fulcral, por exemplo, a divulgação de alguma informação, por exemplo até reuniões, não estou a dizer que não existam, mas se calhar essa falta de informação às vezes não permite que a direção da escola, e quando digo a direção digo o presidente, a vice-presidente, a secretaria da escola, os órgãos que têm, não consigam transmitir, e isso aconteceu-me agora de manha, não consigam transmitir aos coordenadores por exemplo, seja de projetos, de UTCs, mestrados, informação que no fundo acaba sempre por ser financeira, mas informação de gestão que lhes permitam, porque às vezes há, por exemplo, problemas que nós temos de que não foi previsto um projeto que não foi previsto e que aconteceu este ano, por exemplo, os projetos que foram resultado de candidaturas…. E não chegam à área financeira a dizer que pode acontecer isto, onde nós podemos salvaguardar no orçamento que é provável que haja no próximo ano este projeto para quê? Para quando isso acontecer nós termos uma barreira de Lisboa e podermos dizer, que já avisamos ali que isto iria acontecer. E às vezes essa informação de dizer "nos vamos ter… no fundo é o plano de atividades, englobar tudo aquilo que possa ser, nem que seja no saco das observações (risos) , mas dizer que há UTCs que querem fazer um concurso para isto, que querem levar os alunos não sei onde, coisas que estejam minimamente planeadas, de forma a dar um fio condutor depois para as atividades seguintes porque às vezes as informações de prazos, ate quando é que se pode gastar, que tipo de despesa se pode fazer, quanto, que despesas é que a escola pode fazer, quais são as restrições orçamentais, os tipos de receita, o peso dos vencimentos, quem é que se pode contratar, qual a consequência de contratar mais ou menos pessoas, esta atividade é lucrativa ou não? É que por não haver essa concentração da informação, que é dispersa, as pessoas nem sequer têm essa necessidade de transmitir aos coordenadores para que também as coisas funcionem ai. No fundo é como fazer chegar a informação, orientações através da hierarquia.

Filomena – e há as condicionantes externas, como o fato de termos perdido a autonomia e o fato de dependermos muito do IPP, há coisas que não conseguimos controlar que a própria escola em termos organizativos não consegue controlar, porque muitas dessas urgências vêm daquele lado e então é tudo aqui…

Marta – vãos os sapadores bombeiros todos…

Filomena – vai toda a gente porque de repente lembram-se ali daquele lado que tem que estar não sei a que horas, e isso são fatores que a própria escola não consegue controlar. Mas sim, há outros que…

Marta – mas se houvesse por exemplo, no caso de projetos, de execução de projetos, execução de ações de formação que vão decorrer até ao final do ano, existem algumas fases, mesmo para as despesas e para que as pessoas também não passem tanto tempo, porque é essa a maior reclamação, tanto tempo sem receber, porquê? Porque no momento em que há a previsão para o orçamento e logo no inicio do ano ou antes das coisas acontecerem deve-se fazer um pedido para a instituição estar alerta e saber que parece que vamos ter que ter esta despesa. Mas só chegam na altura em que querem o pagamento e depois o € já não existe.

Moderadora – portanto a ESE precisava de fazer uma boa gestão doméstica… Se cá viesse uma comissão de proteção de crianças e jovens, tirava-nos os filhos, porque é mesmo isto a gestão doméstica, os dinheiros que entram, que saem, que é preciso para aqui e para ali. (risos)

Marta – e as pessoas conversarem criarem um veiculo de comunicação por muito pequeno que seja, mas habituarem-se a….

Moderadora – um bocadinho o que falava a Filomena, haver este apoio mais colateral, dos colegas, talvez pudesse também facilitar alguns processos.

Marta – exatamente.

Moderadora – mas eu ainda continuo com esta duvida que é a questão da própria conciliação. Porque no caso da Marta ela estava a dizer que, eu tenho esta duvida, portanto isto é o meu preconceito e também expectativa, que é a Marta dizia "eu vou arranjar outros recursos lá fora, que são os recursos para as horas de saída, marcando outros compromissos, como o medico ou outra coisa, para poder depois eu própria fazer esta conciliação. Vocês estão em situação ou de conjugalidade ou em situação em que vivem sozinhos, a instituição perante vocês, e pelo fato de

estarem nesta situação, acham que a instituição espera mais, menos, espera uma coisa diferente… eu estou a pensar por exemplo, se a Marta tivesse filhos como é que fazia isso? Se calhar já não arranjava o curso lá fora.

Filomena – as pessoas que têm filhos, chega uma altura em que não lhes podem dizer nada, é uma realidade, porque a partir do momento em que dizer "tenho que ir buscar o meu filho às 10h"…

Moderadora – mas se calhar é a mesma coisa, uns arranjam cursos, outros arranjam filhos… (risos)

Filomena – mas a verdade é que se alguém disser "tenho que ir buscar o meu filho" e eu disser "eu tenho uma aula de ginástica", ele diz então fica a Filomena porque o filho é importante e a sua aula de ginástica é dispensável. É certo que eu não tenho sofrido até muito nesse aspeto mas já ouvi, varias vezes, "mas a Filomena não tem família" ou seja, eu não sofri muito porque às vezes digo "não tenho mas tenho vida", e nunca me exigiram por isso que eu ficasse. Ouço isso mas não sofri na pele, por assim dizer. Mas que é uma realidade que as pessoas contam que nós estejamos mais dispostas a sofrer ou a ficar, isso sim, porque as outras pessoas que dizem "a esta hora tenho que ir", ninguém lhes diz nada porque quem tem os filhos é uma boa razão para. As outras razões já não são consideradas razões tão validas.

Francisco – concordo com ela!

Risos

Marta – isso já me foi dito, mas ultimamente não me é dito porque lá está, estou num ram ram que já nem vale a pena, só saio de tiver o motivo, porque se não tiver o motivo vão-me dissuadir, por isso… ou então durante o dia vão-me puxar tanto para fora das minhas tarefas que eu a seguir vou ter que dar do meu tempo para cumprir as minhas tarefas.

Filomena – até já tínhamos estado uma vez a falar sobre isso. Eu acho que muitas das pessoas optam neste momento, por várias questões, por várias razoes por não ter filhos. Pode ser por questões económicas e pode ser exatamente porque eu acho que há outras coisas que eu ainda quero fazer e que ainda não fiz e que os filhos podem não ser impedimento, mas se calhar para eu gerir neste momento a minha vida, que estou a estudar e estou não sei o quê, neste momento não se encaixa nas minhas prioridades. Isso não deveria ser uma razão para, mas no fundo é, mesmo que ela não seja…

Moderadora – mas esperam mais de vocês? Exigem mais?

Francisco – exigem mais!

Filomena – haaaa, sim… é como eu disse, pessoalmente não posso dizer que tenha sentido propriamente que alguma vez me tenham dito "vai ficar porque isto ou aquilo", mas é verdade que sim, e mesmo até a nível de férias, por exemplo, isso é um, até acho que é uma questão legal, o fato de eu não ter que conciliar ferias com ninguém, teoricamente, porque eu até posso ter que conciliar, posso ter que conciliar com as minhas amigas que são as pessoas com quem vou de ferias, ou com os meus pais, por exemplo, mas isso também não é razão válida, por exemplo, se houver alguém que diz "tenho que tirar férias nessa altura senão não tenho ferias com o meu marido", então pronto, a Filomena como não tem marido pode conciliar ferias com o gato ou sei lá. A outra pessoa terá prioridade porque é com o marido mas eu não porque… até posso ficar sem férias porque as minhas amigas não vão alterar as férias delas por causa disso. Mas para a sociedade não é uma razão válida.

Moderadora – e para a organização é?

Filomena – e acho que para a organização também não.

Marta e Francisco concordam com a colega.

Marta – este ano alterei as minhas férias e sei que não cheguei a conflito porque em ultimo recurso, como eu tinha gozado 15 dias antes à minha escolha em ultimo recurso eu seria obrigada formalmente a alterar as minhas ferias, independentemente, e por caso tinha, não era viagem paga porque ia para fora com outras pessoas, mas tive que pagar mais tarde, no inverso, isso porque me disseram "não temos mesmo ninguém Marta, vai ter que ficar"…

Francisco – é uma obrigação.

Marta – "queria falar consigo sobre isso"… e que é que eu vou dizer neste caso? Se eu dissesse não, não posso, já tenho marcado, podiam dizer-me "não, a lei diz que em ultimo recurso 15 dias escolhe o trabalhador, e 15 dias

escolhe a instituição. Já gozou 15 dias, por isso gasta estes 15 dias quando der jeito à instituição." Há coisas que por nós conhecermos a instituição já antecipo e já proponho a solução antes de chegar a "litígios". É um bocadinho assim…

Moderadora – mas então podemos dizer que pelo fato de terem esta condição que é "não ter filhos", estar em situação de conjugalidade ou não, porque não sei se as 2 coisas têm um peso diferente porque a Marta não falou sobre isso, a Filomena é que falou…

Marta – exatamente… perguntam se tenho marcado com alguém, não me perguntam diretamente se tenho hora para fazer jantar, se fiquei de jantar com, é se tem hora marcada com ele. Não é todos os dias porque isto nem todos os dias acontece, não é? Também mau era…

Moderadora – mas o fato de ser casada ou não ser casada as pessoas não deixam de ter vida pessoal ou familiar.

Filomena – às vezes até é mais complicado, porque exatamente porque não tenho ninguém naquele dia até marquei um jantar porque as minhas colegas também podem naquele dia e eu, que geralmente janto sozinha, era uma oportunidade que eu ia ter, isto é um exemplo, não é, mas era uma oportunidade que eu ia ter de jantar com alguém, de ter um dia diferente. Portanto nem devo ser penalizada por isso, porque exatamente eu estou sozinha e janto sozinha. E naquele dia não vou jantar sozinha. E quem diz isso diz outra coisa qualquer.

Marta – nesta altura do campeonato para mim, claro que também é a questão financeira, claro, mas o estado de trabalho e o ritmo de trabalho para mim é impensável ter crianças, é que nem pensar, desgraçadas… eu adoro crianças, mas elas não têm culpa da doidice que aqui anda. Não é só casa – ESE, não é nada disso, porque outras pessoas têm crianças e é como eu digo, minha culpa porque eu cedo, porque não faço barreira, só que eu sei que quando fizer barreira vou ter outro desgaste psicológico que é combater outra vez os primeiros impactos. Não quer dizer que não se consiga, que não sejam ultrapassados, mas vai sobrar para outra pessoa qualquer. E não se vai resolver o problema. É que vai sobrar para outra pessoa qualquer.

Moderadora – vocês acham que a ESE se preocupa com a forma como os funcionários, de uma maneira geral, conciliam esta vida?

Francisco – não!

Filomena – eu sou sincera, é que nem a ESE nem a maior parte das pessoas. Não é só a instituição. Eu acho que cada vez mais cada um anda ocupado com o seu eu e a olhar para o seu umbigo e nem se preocupa com isso. Agora eu acho que depende, a ESE como instituição acho que se calhar não, claro que vamos tendo, e eu por mim falo, com a minha chefe, vou falando com ela e às vezes ela demonstra interesse "então está a conseguir", ou eu própria digo que não estou a conseguir trabalhar bem, mas assim a ESE como instituição, mas acho que não é por ser a instituição, ao acho que a maior parte das pessoas não pensa, não se preocupa. Claro que eu desabafo com os meus amigos e eles nessa altura, como eu estou a desabafar sim, podem-me dar a opinião deles, ou faz assim, ou tenta deixar as coisas de lado, mas assim por as pessoas se preocuparem a saber "mas estás bem? As coisas estão a funcionar? Tu consegues conciliar?" Falar sobre isso? Não… acho que não.

Moderadora – Marta, no seu ponto de vista, a instituição preocupa-se com a forma como os seus funcionários conciliam?

Marta - eu não posso dizer que a instituição… em casos de saúde, se a saúde estiver em causa, acho que nunca colocaram…

Moderadora – por exemplo numa situação de baixa…

Marta – acho que não é uma instituição implicativa, nem daquelas coisas de aterrorizar, de levar à exaustão. Acho que permite que a pessoa se restabeleça e não há problema nenhum. Permitir a conciliação, a casa toda, a instituição em si, acho que não é preocupação, é mais os prazos a cumprir.

Moderadora – por causa destas urgências que vêm diariamente…

Marta – sim, sim, eu acho que toda a gente tem noção da desorganização mas ninguém sabe bem por onde começar. E portanto… temos que conseguir… temos que conseguir cumprir isto… quem fica pelo meio é capaz de haver uma observação "pronto, ok, não podes não podes, amanha falamos", mas temos que conseguir. Agora pontualmente,

por conversa, seja o superior hierárquico, seja o colega não digo que as pessoas não se preocupes, eu falo por mim, A,B, C ou D em conversa, mas a instituição acho que não.

Moderadora – Francisco…

Francisco – acho que a instituição não se preocupa… preocupa-se em ter as coisas feitas a tempo e horas, não interessa se desmarcaste qualquer coisa para ser cumprido ou se tens filhos… bem, se tiveres filhos é um bocadinho diferente, porque…

Marta – mas isso é pela consequência legal, porque não há um impeditivo legal, não podem dizer, no caso de vir trabalhar num sábado, se tiver um filho menos pode, porquê? Porque não pode obrigar a vir, ou uma pessoa que tenha um deficiente a cargo ou então um trabalhador-estudante. Já passei por essa fase da negociação. Pode, vai-te perturbar os estudos, nem que no outro dia tires uma tarde ou uma manhã, senão isso nem sequer é colocado em cima da mesa.

Francisco – depois eles estão sempre a dizer "tens obrigação de fazer até 2h se a instituição requerer, tens obrigação de fazer". E eles usam muito esse termo "tens obrigação de fazer", a não ser que tenhas menores.

Marta – aí está, se tiveres um filho menos ou um deficiente a cargo, estejas grávido (risos), ou sejas trabalhador-estudante.

Francisco – mas é o tens obrigação de…

Moderadora – ou seja, é quase como se disséssemos que a ESE preocupa-se, mas mediante situações legais, normativas que dizem que as pessoas têm direitos…

Marta – no fundo isto não é uma ordem verbal, o "tens que", este imperativo, é quase uma negociação e nós já sabemos que não é para pormos em causa.

Francisco – não tens outra hipótese…

Moderadora – no vosso ponto de vista e para encerrarmos, se vocês assim considerarem, que medidas é que podiam ser implementadas para que a questão da conciliação entre a vossa vida pessoal, profissional. Que medidas acham que poderiam ser implementadas? Já percebemos esta questão de organizar a casa, da gestão doméstica, chamei-lhe eu desta forma, mas que outras medidas poderiam ser implementadas?

Filomena – eu sou sincera até porque nunca me debrucei a pensar sobre isso, tanto é que agora nem me ocorre assim nenhuma medida a não ser claro, que a organização é um ponto logo para qualquer coisa estar bem se houver organização é logo… eu acho que para já, assim para mim, é um ponto logo para qualquer coisa estar bem, se houver organização é um ponto logo bom. Eu acho que para já, se imperar o bom senso já é bom. Se cada pessoa se tentar por no lugar da outra e imperar o bom senso, a partir dai acho que é logo… é claro que quando aparecem estas chamadas de urgência as pessoas esquecem tudo, o bom senso e esquece-se tudo porque tem que se cumprir aquele prazo e é como a marta diz, vai tudo por ali à frente porque o que está na mente é que aquele prazo tem que ser cumprido, as eu acho que sim, se imperar um bocadinho o bom senso que nem seriam necessárias se calhar estar aqui a introduzir propriamente medidas e agora assim de momento não me lembro assim de nenhuma.

Moderadora – mas Filomena, se perguntares a alguém nesta mesa ou lá fora se tem bom senso ou não têm, eu nunca vi ninguém a levantar o braço. O que é isso de ter bom senso.

Filomena – é uma realidade. Quando eu digo a chefia, por exemplo, quem fica cá todos os dias, se as pessoas tiverem bom senso dizem assim, a Marta tem dado aqui o litro e meio e já chega porque ela também tem a sua casa, a sua vida e é uma pessoa e vai ficar cansada, e eu acho que isto é bom senso.

Moderadora – ou seja, a instituição criar barreiras a vocês próprios.

Marta – exatamente.

Filomena – também, também.

Moderadora – isto é uma maneira de valorizar o trabalho…

Filomena – mas a instituição, se ficarmos aqui dia e noite se calhar nem se importam….

Francisco – se calhar até agradeciam.

Risos

Moderadora – no caso da Marta precisava de alguém que criasse aqui alguma barreira… e valorizar, não é? Isto também tem a ver com o valorizar o trabalho, perceber que realmente as pessoas se têm dedicado muito à instituição.

Marta – em termos pessoais, a lidar com as pessoas, mesmo com os colegas, não me sinto desagradecida, não é isso, as pessoas reagem positivamente, em termos pessoais não sinto isso, mas se calhar porque de mim não sou muito conflituosa e sei que casa onde não há pão todos ralham e ninguém tem razão. E toda a gente tem contribuído…

Moderadora – e esta é uma casa sem pão…

Marta – mas custa-me a ver contribuições mais de um lado e nós…quando vemos aquilo que se passa com o país, sacrifícios estipulados e sim senhor, por aqui vai e por outro lado vê-se que afinal o louro está a sair por aquele lado…

Moderadora – tem a ver com a forma como as pessoas se envolvem…

Marta – tem a ver com uma não distribuição, quando há uma chamada de atenção a toda a gente, ou toda a gente trabalha ou ninguém trabalha extra. Haver estipulado, chamar as pessoas e haver uma maior interação e contribuição.

Moderadora – mas por outro lado se as pessoas dizem "eu tenho que ir buscar os filhos", como é que vocês fazem?

Marta – mas o resto também não fica… ou pelo menos não há recriminação por a pessoa dizer não, hoje não posso ficar, fico, até às 18h, estou a arrumar, é normal, a pessoa não está ali, eu falo por mim, a contar as horas a ver se está a chegar a hora de sair ou não, portanto normalmente seria às 5:25h, ok, vamos arrumar a secretária e fechar, encerrar, porque nem se deve deixar documentos em cima das secretárias e é outra coisa que nos acontece, nós nem temos tempo sequer de guardar aquilo que é sigiloso, são documentos… ok que pertencem à instituição, mas se há um assalto, se há um abuso, se há uma entrada de uma pessoa que não faz parte do serviço, pode estar em causa muita coisa da instituição. E nem tempo há para guardar os documentos…

Moderadora – são serviços de facto muito específicos…

Marta – é muito sui géneris dizer, ok, é preciso por uma regra aqui, tem a ver com a organização, mas tem que passar muito pelo diálogo e por interesse. Não faz mal nenhum às chefias dizer "ok, então hoje vamos ver a contabilidade aqui a trabalhar, o que é que precisa, o que é que não precisa?". "Estas sempre a mandar e-mails a dizer que o GIAF não trabalha, isso trabalha ou não trabalha?" E senta-se ao lado, a ver se trabalha ou não trabalha. E a ver o tempo que se perde, porque não há isso… é que às vezes chega-se a um ponto… eu num sonho qualquer andava 0,1, 0 207 não tem cabimento, Dra. Paula. Porquê? Porque era a conversada semana toda, para cabimentar contratos novos e não tinha lógica nenhuma… mas alguém em algum lado sabe o que é o 010207? Sempre ouvi dizer que o 0 à esquerda não vale nada, a Dra. Irene Peres diz isso, para que é que vocês dizem os 0s, se isso não vale nada?

Risos

Moderadora – se calhar também todos nos deveríamos passar pelos vários serviços …

Marta – se calhar mas se houver uma comunicação… se eu sou da área de línguas e recebo uma instrução qualquer que tem a ver com Académicos ou com números, e eu que sou dos números, se recebo uma instrução que tem a ver com a área da psicologia, tem a ver com a área dos académicos eu vou-me pelo menos ambientar aos termos…

Moderadora – esta flexibilidade e esta mobilidade de pessoa, até pode trazer mais valias…

Marta – pode se for organizada, se for planeada. Não, anda, senta-te, tens que fazer isto e agora desenrasca-te…

Moderadora – podia ser também outra medida para conciliar a própria gestão da organização…

Francisco – em questões de trabalho tem que haver um planeamento, a escola tem que ter um planeamento.

Moderadora – mas uma escola que vive em caos…

Marta - tem que haver plano de atividades, começa por ai, não há plano de atividades, realmente planos de atividades. Para poder dar um orçamento realmente orçamento.

Francisco – o Plano de atividades praticamente é uma cópia do ano anterior, mudam-se umas vírgulas e está feito.

Moderadora – quem é que faz o plano de atividades?

Marta – acaba sempre por ser na gestão porque não é pedido atempadamente, não é organizado, porque um plano de atividades, por exemplo da UTC de Artes, para o ano pretendem fazer m workshop qualquer de pintar paredes, vão precisar de tintas, disto e daquilo e têm uma ideia de quanto é que Vai custar, então se vamos fazer no próximo ano letivo "Sr. presidente nos planeamos fazer isto.". e isso não existe, porque quando se faz o orçamento, que é em agosto, já não está ninguém, aliás, em julho já não está metade da escola, é que nem em >julho adianta pedir e pedir que façam isso numa semana. Isso devia começar por exemplo em janeiro, por exemplo agora que esta para começar o 2º semestre, já têm o 2º semestre preparado, já não há muito a fazer para o ano letivo porque no fundo ele foi planeado e está a decorrer, e devia-se estar a pensar no próximo ano letivo. E na influência que vai ter 2013…

Moderadora – mas esse planeamento era mais fácil para não trabalhar em caos.

Marta – porque toda a despesa já estava planeada, seguia-se, era justificado e nem havia as barreiras de chegar ao outro lado e dizerem que temos que planear, que isto não existia e onde é que foram desencantar esta despesa, isto é o quê?

Moderadora – Estou a pensar neste projeto… (risos)

Marta – por exemplo… vocês nem fazem ideia… (risos)

Moderadora – mas nem fazia ideia, nós não fazemos ideia de como funcionam as coisas e isto também é um problema para a conciliação…

Marta – em junho ou julho disseram-me que iria chegar o orçamento. E eu li aquilo e pensei que ia ser preciso o plano de atividades e mais alguma coisa. Enviei e-mail para quem eu achava que podia ter informação sobre projetos. Foi o orçamento com 0 projetos de 2012. Acabado de enviar o orçamento apareceram 5 projetos.

Moderadoras – querem acrescentar mais alguma coisa?

Marta – só dizer uma coisa mas isso só para referenciar, porque já passou para trás, e que tem muito a ver com a área social, porque eu acho que a escola tem pouca atitude social e de integração social das pessoas, o objetivo social da instituição, acho que tem pouca, quero dizer, até por algumas atitudes que vão para trás com pessoas com deficiência, e por ai fora e que são coisas que me marcaram e que me deixam muito de pé atrás, apesar das minhas cedências com a instituição. Porque as pessoas, lá está, aquilo que se desconhece porque se as pessoas responsáveis por essas atitudes tivessem noção de que os meus olhos e os olhos de mais 3 ou 4 colegas veem que cessa um contrato e depois o fundamento é a incapacidade da pessoa… que entra verba na escola cuja receita é formação para a integração das pessoas com deficiência na atividade, e a seguir vemos a cessação de um contrato porque não há rendimento naquela unidade, quando a gestão da escola não sabe se a unidade tem rendimento ou não porque está desorganizada, eu pergunto-me "como é que A, B, C, ou D decide que aqueles contratos não são válidos, porque a unidade não tem rendimento, se quem detém os dados financeiros não consegue dizer. Mas, e aqui entra a política, porque aquela verba entrou politicamente, se destinou que quem deu aquelas ações de formação vai ter que obter o rendimento… Isto não se conjuga! É, para mim, desacreditar a instituição. Na minha ideia social… E daí o meu pessimismo… foi uma coisa que me marcou, já falei isto publicamente em ações de formação na FIPP onde estavam pessoas que falaram, encontrei uma das pessoas em causa nessa rescisão ou não renovação de contrato e por acaso falou e estragou-me tudo porque a seguir, em frente a uma câmara falei durante 10 minutos sobre isso e isso não me dá motivo de orgulho nenhum da escola, do objeto social.

Moderadora – portanto não está sensível realmente a aspetos sociais…

Marta – não me acredito na instituição em funcionamento em prol dos alunos, em prol do objeto social, não acredito! Têm que me provar mesmo o contrário, por A + B + C + D, porque a falta de informação também chega ai. É que não é só as coisas ficarem desorganizadas, permitem também chegar e ver algumas atitudes nada altruístas, muito egoístas e que criam uma descrença e uma desconfiança na instituição, em quem gere, em quem liga, seja ABC, ou D, não importa o ano, dizer quem gere não estou a falar do presidente atual, não é isso, não é nominal, é o ram ram destas instituições, é uma fachada, para mim é uma fachada, querem transformar isto numa empresa quando não é uma empresa, estão a querer fazer a mesma coisa que estão a fazer com as empresas públicas. As fundações é outra coisa, realmente são uma jogada, mas as instituições como as escolas são como os hospitais, não é

para ter lucro. As juntas de freguesia, as câmaras, não é para ter lucro, é para cumprir uma função social, isso é que é o lucro! É chegar ao final e os alunos dizerem "tivemos boas condições de aprendizagem, tivemos uma boa formação, isso é que é lucro da escola, não é ABC ou D dizer "tive uma redução no vencimento, não se pode trabalhar assim!", quando duas pessoas foram embora… Não me convencem! É um desabafo, mas não me convencem… Esta escola não me convence, apesar das minhas cedências e da minha culpa, por isso é que eu digo que sou a pessoa que pior faz a mim, que mais facadas me mete.

Moderadora – A melhor inimiga…

Marta – é, o pior amigo e melhor inimigo.

Moderadora – muito obrigada pela vossa participação, acho que trouxeram importantes contributos apesar de serem só 3, trouxeram outros elementos, estava a tentar fazer um balanço da sessão anterior e trouxeram elementos… é engraçada a forma como vocês trouxeram e estas coisas também se debatem lá fora ou vocês também estão fartos de falar sobre isto, de viver na urgência, de viver no caos e quando se vive no caos os constrangimentos que isto trás para a nossa vida pessoal e também para a nossa vida profissional. Agradeço a vossa partilha e participação e até breve! Teremos outros espaços de reflexão e partilha, que será a formação!

Projecto "Diagnóstico e Implementação da IG na ESE-IPP"

Local: ESE-IPP

Data: 16/12/2011 (11h30-13h01m)

Grupo Focal n.º 3 – Pessoal docente em situação de conjugalidade (sem filhos) e a viver sozinhos/as (n=7)

Duração do grupo focal: 1h31m

Moderadora: Carla Serrão

Apoiada por: Márcia Cardoso

Moderadora (MOD): – Queres começar tu Ana… tu, Rui.

Ana – Posso começar… Ana, 35 anos e trabalho na ESE há… quatro anos e três meses.

MOD – Neste momento estas em processo de doutoramento…

Ana – Sim.

MOD - E estas a trabalhar…

Ana – Tive equiparação a bolseira e portanto tenho redução lectiva a tempo integral. Iniciou-se em Outubro.

Maria – Maria, tenho 33 anos. Estou na ESE deste 2002, apesar de ter começado a tempo parcial. Estou a fazer uma pós-graduação. Tenho doutoramento.

Cátia – Cátia, 48 anos, estou na ESE desde 87, há 24 anos.

MOD – Desde de que abriu?

Cátia – Não.

Rui – Não.

Cátia – Dois anos depois. A ESE funcionou um ano sem cursos, um ano já com cursos e eu entrei no seguinte, no segundo ano de funcionamento dos cursos.

Cátia - Mais. Tenho doutoramento. Não estou em processo de formação. Só descobri hoje quando preenchi aquilo.

Risos

Cátia - … O que é uma coisa muito estranha, não estar.

MOD – Já tiraste… Já tiraste também pós-doutoramento?

Cátia – Tenho pós-doutoramento. Até me esqueci.

MOD – Estas perguntas que nós fizemos com este questionário socio-demográfico, só para vos esclarecer…

Cátia - Mas pós-doutoramento não é grau, por isso onde puseram habilitações eu não pus pós-doutoramento.

MOD – Não é grau. Exacto, exacto, exacto. Ok, ok, claro, ok.

MOD – Estas perguntas era para poder ser respondido por todas as pessoas, não é, da ESE nomeadamente os funcionários não docentes porque, por exemplo, pode ter aqui funções de secretariado mas depois há todo um conjunto de responsabilidades, e foi por isso que nós criamos aquele tópico para ser discutido e também para ser preenchido.

João – João. Tou aqui há aproximadamente quatro anos e, neste momento, estou a tirar doutoramento.

MOD – Os parabéns.

João – Não, só quando acabar.

Risos

Ana – É mais prudente.

João – Comecei, não disse que acabei.

MOD – Mas estás a 100%, não é? Portanto…Tás a 100%?

João – É para dizer a verdade, ou não?

MOD – É para dizer a verdade, sim.

João – Não. Não estou, neste momento.

MOD – Não estás a 100% neste momento?

João – Não. Reduziram-nos agora.

Rui – Neste momento, é mesmo neste momento. Ou seja, há um mês estavas.

João – Há um mês estava.

Maria – E com espectativas de continuar?

João – O quê?

Rui – Há um mês estavas com espectativas…

João – Há um mês sim, sim, sim.

Algum silêncio

Risos

Cátia – És de que UTC?

João – Desporto. Ciências do Desporto.

MOD – Vocês conhecem-se? Não?

Cátia – Eu só de cara. Nunca tínhamos falado.

Rui – Nem da camisola.

Risos

Joana – Joana. Trinta e um anos, estou na ESE à sete anos e três meses. O primeiro ano foi a 60%. Estou a tirar doutoramento… E julgo que é só.

MOD – Não te foi reduzido o horário?

Risos

Joana – Não. Aumentado.

Risos

MOD – Aumentado o horário? ... Se calhar ainda podes dar umas aulas…

Joana – Foram as horas do João.

Risos

Rui – Era o que eu ia dizer.

Cátia – Sem comentários.

Rosa – Rosa. Trinta e três anos. É o terceiro ano que estou na ESE a tempo inteiro. Acabei mestrado em Julho passado e ainda estou a pensar o que vou fazer a seguir.

Cátia – E as UTCs? Vossas?

Rosa – Música.

Joana – Educação Especial.

Rui – Por acaso ainda outro dia lhe perguntava se ela era de Educação Física.

Risos

Cátia – Não se vê na cara.

Risos

Rui – Rui. Estou na ESE desde Fevereiro de 2000. Estou a tempo inteiro desde Fevereiro de 2001 e estou a fazer doutoramento.

MOD – Podemos começar, então? Vocês… Então não se conheciam? Por exemplo, a Rosa é de Música, o João de Ciências…

Cátia – Conheço toda a gente mas…

MOD – É quem trata dos nossos, actualmente e o ano passado também… dos horários.

Joana – Esta noutro pavilhão.

Risos

MOD – Por acaso, vejo-a mais por causa dos horários, efectivamente.

Rui – Ela trata. Nós destratamos. Ela trata.

Risos

MOD – Então vamos começar… digamos, a entrevista propriamente dita. Do que falamos, no vosso ponto de vista, quando falamos de conciliação entre vida familiar e vida profissional?

Joana – É conseguir ter tempo para ambas as áreas, seja ela a profissional e pessoal.

Maria – Sem comprometer uma delas e… a qualidade que temos em cada uma delas.

Ana – Pelo menos a nossa percepção de satisfação com o nosso envolvimento em cada uma delas.

Cátia – Eu também respondi no sentido que a Ana está a dizer… da nossa… pronto, da percepção ser boa em termos de qualidade de vida, numa e noutra, não é?

MOD – Por exemplo, a Ana fala desta variável da satisfação.

Cátia – Da satisfação. Da percepção positiva, é.

Ana - Que é uma coisa altamente subjectiva. Tem a ver com as nossas espectativas, com as nossas necessidades. Para cada um de nós a conciliação passará por… por negociações e enquadramentos diferentes, creio.

Rui – Eu penso na conciliação, não só em termos de espectativas e da percepção que nós temos no contacto com a família mas também numa conciliação que eu chamaria física melhor, que eu chamaria mental e disponibilidade mas também numa conciliação física que tem a ver com os tempos, não é? Porque o tempo psicológico e o tempo físico não são iguais. E as vezes nós até podemos ter muito tempo físico e não temos o tempo psicológico porque estamos naquele tempo físico com a família, por exemplo, mas não estamos com a cabeça ali porque estamos a pensar noutras coisas, não é? Portanto a conciliação envolve também tempos diferentes, o tempo psicológico e o tempo físico e portanto uma disponibilidade, e a tentativa de conciliar precisamente esses elementos na vida familiar e profissional.

Cátia – E no trabalho igual, não é?

Rui – Exactamente.

João – Eu tento sempre encontrar um equilíbrio, não só nestas duas áreas mas sim também ao nível, principalmente, eu foco muito na área do lazer também, ou seja…

MOD – E portanto também a conciliação pessoal?

João – É. Eu acho que tem que haver um equilíbrio. Há uns tempos atrás vi um autor a fala sobre o tripé. Temos de ter o tripé equilibrado, ou seja, se dermos muito tempo à família, vamos desequilibrar o tripé, se deres muito tempo ao trabalho vamos desequilibrar o tripé, ou seja, tentar ter um equilíbrio entre as três áreas e eu pelo menos tento viver sempre dessa forma, ou seja, não me dedicar muito tempo ao trabalho, não dedicar demasiado tempo à família e não perder de vista os amigos e a parte… e a parte do viver, do explorar outras coisas, nem que seja o ler, ou…na minha área é mais o desporto na natureza mas eu pelo menos sinto essa necessidade. Aliás, eu sinto e mesmo as pessoas que me rodeiam sentem isso. Eu quando não tenho muito tempo para mim, para fazer as actividades, que eu sou mais da área da montanha dizem mesmo, "olha que tens de ir passar uns dias à montanha"…

Risos

João – Mas é verdade, é verdade, mesmo.

Risos

MOD – Portanto este tempo físico e tempo psicológico também te faz muita ressonância, não?

João – As pessoas, acho que, sentem mais isso. Quando me sentem mais stressado…

MOD – Mandam-te para a montanha? Nós mandamos à fava…

Risos

Ana – Eu ia dizer que, às vezes, a mim mandam-me para outros sítios, mas para a montanha era melhor.

Risos

João – Mas é verdade.

Ana – "Estás insuportável. Vai para a montanha".

João – Eu acho que é quando começam a ficar muito confusos os temas,…e ela: "se calhar, acho que estás a precisar"… Ou então digo: "estou mesmo a precisar de um Canyon" e ela "à pois, realmente estás mesmo, vai lá então." E acho que tem que haver mesmo este equilíbrio.

Maria – E sabes, eu acho que esse equilíbrio, ponto de equilíbrio é muito variável, de individuo para individuo. Porque uma pessoa pode estar muito satisfeita, por estar a investir grande parte do seu tempo no trabalho, enquanto que outra gostaria de estar a investir grande parte do seu tempo e da sua energia na família ou no lazer.

Rui – Também é verdade… As vezes quando nós investimos muito tempo no trabalho não sentimos a falta que…faria investir mais na família, ou vice-versa. Eu acho que também às vezes acontece isso. As vezes o investimento que nós fazemos satisfaz-nos naquele momento e nós não nos apercebemos de… de… se calhar da falta que nos faria investir tempo noutros contextos, não é? E acho que isso nos acontece eventualmente muito, até em momentos diferentes da nossa vida, e só às vezes, quando somos colocados perante alguma falta, e às vezes a falta, aqui até estou a falar da ausência das pessoas é que nos confrontamos com essa necessidade, não é? Por isso o equilíbrio também tem a ver muito com isso.

Maria – Por acaso hoje li uma noticia sobre uma investigação, acerca do quê que as pessoas pensam, ou sentem falta de não terem feito quando estão perto da morte, ou em situações extremas. E era...eram coisas relacionadas com: gostariam de ter trabalhado menos, de ter passado mais tempo com os amigos, (risos de Si) de se ter dedicado mais à família. Acho que eram cinco coisas, portanto estou-me a esquecer de duas.

Rosa – Eu acho que de facto é muito importante, o facto de… ser, ou poder ser, completamente diferente o que eu acho que é uma qualidade ah… razoável ou boa e… o meu par não sentir a mesma coisa, não é? ... Estamos a falar de relações e de conjugalidade, a minha satisfação não é suficiente. Tem que haver um equilíbrio, uma satisfação razoavelmente mútua para que as coisas funcionem.

MOD – Ou seja, por exemplo e pegando à bocadinho no exemplo do João. Ele até pode considerar que o tripé dele está equilibrado, mas por exemplo a companheira dele, neste caso porque tem uma companheira, achar que um tripé está mais, muito mais desenvolvido do que outro e que esse tripé, por exemplo, é o seu papel profissional. Sendo que ele investe, por exemplo, pouco nesta conciliação familiar. Tem a ver com isto, Rosa?

Rosa – Sim, sim. As vezes acho que isso é mais difícil de conseguir do que nós nos equilibrarmos dentro do nosso próprio mundo. Conseguirmos o equilíbrio com…

João – Entre os dois.

Rosa – … com o outro.

Ana- Por isso eu referia a questão da negociação. Em nenhum sistema nós estamos sozinhos. Nós podemos ser mais ou menos sensíveis e atentos à necessidade dos outros, e agora os outros tem a ver com a nossa vida familiar mas também tem a ver com a nossa vida profissional, porque nós também temos afectos na nossa vida profissional e às vezes os outros, na nossa vida profissional também precisam de nós. Também temos imposições institucionais e são necessidades de outro caracter mas estão lá e a forma como conseguimos ser mais ou menos permeáveis, mais ou menos sensíveis ou vulneráveis às pressões dos outros (porque às vezes é uma questão de vulnerabilidade não é que nos apeteça ser sensível mas tem que ser porque estamos fragilizados na situação). Estas negociações é que são difíceis, não é, por que eu acho que se dependesse de cada um de nós em vácuo… social, cada um de nós encontraria o seu equilíbrio, que era… naquele momento e passado um mês seria outro, mas eu podia livremente prosseguir com os meus objectivos, a partir das minhas necessidades. Nós não temos é esta liberdade total, não é.

Cátia – Eu por acaso ia dizer essa questão de que… pode ser muito diferente em determinados anos do que outros anos, em determinados meses do que outros meses. Eu por acaso para mim não funciona muito bem a imagem do tripé porque eu acho que invisto por projectos e por momentos e que em determinados meses posso realmente só estar a investir num dos lados, não é? E portanto estava só sobre um pé [risos de Cátia] porque noutros meses estou sobre o outro e noutros meses sobre o outro. A questão é conseguir exactamente, esta não só a nossa percepção como a percepção dos que nos são importantes. Muitas vezes quando estive só num pé, nomeadamente no trabalho, ou quase só, porque a gente nunca está só, não é, os próprios pares do trabalho têm criticas a fazer sobre isso. Ou seja, a percepção dos pares não é… não concorda com a nossa. Isto não é assim muito linear. É complexo neste sentido. Depois, eu ia só dizer, uma interpretaçãozinha selvagem da investigação que estavas [Maria] a referir. Eu acho que nós, na nossa sociedade, temos muito esta coisa da culpa de não termos dedicado tempo suficiente à família. E portanto, no momento em que achamos que tudo vai acabar, e ainda, entre aspas, vem ai o juízo final ficamos ai,ai, ai [risos de Cátia] que eu não dei o suficiente aos que me estavam próximos e o trabalho passa um bocado, não é se trabalhamos decentemente lá em cima. Lá em cima, ou lá em baixo, não sei. Mas pronto, isto dependentemente das crenças e etc. Mas acho que é um bocadinho isto, não é? Nós no nosso dia-a-dia temos mais pressões até de trabalho, se estamos a cumprir ou não temos, mas no momento em que paramos para fazer o balanço, para nós temos a cultura toda a dizer que devíamos ter dado aos próximos, à família,….

Rui – Eu também acho que até connosco é difícil. Aquilo que há pouco a moderadora estava a dizer além de estarmos nós… além de estarmos nós também temos de pensar com os outros. E eu acho que até mesmo connosco porque nós somos várias pessoas, somos várias pessoas em vários momentos, somos várias pessoas em simultâneo. E o sermos várias pessoas em simultâneo, para mim não seria nada apaziguador pensar que se eu estivesse no vácuo era mais fácil de resolver. Não era porque eu próprio entraria em conflito mesmo sem pensar na questão dos outros. Quando nós pensamos nos outros, mais facilmente também entramos em conflito, mas mesmo sem pensarmos nos outros nós não somos iguais, portanto nós somos vários e ao sermos vários logo ai à conflito…

Rosa – Eu continuo a achar que mais fácil seria.

Rui – Pois.

Rosa – Podia não estar tudo resolvido.

Rui – Claro. Sim, sim, sim, sim.

Rosa – Mais fácil acho que seria. [Risos de Rosa]

MOD – A Ana apresentou aqui como estratégia a negociação. Mas nem sempre esta é uma estratégia que… é possível, não é? A negociação com o outro, com o parceiro, com a parceira.

Maria – Também quando as espectativas são muito diferentes em relação ao trabalho, ou em relação ao papel do trabalho nas nossas vidas, há o papel da relação nas nossas vidas ou da família, ai acho que se torna mais complicado e também quando as pressões externas, nomeadamente, no nosso emprego são demasiado fortes, não é? E vamos sempre cedendo, não é? E respondendo mais a exigências profissionais do que às familiares ou até às de lazer, não é? Vão sempre ficar para segundo lugar, se calhar, porque as outras pressões são demasiado fortes.

Cátia – São o ordenado e a sobrevivência.

Joana – Talvez se o parceiro/ parceira for envolvido a negociação seja mais fácil.

Maria - Envolvido?

Joana – Envolvido.

MOD - O quê que isso quer dizer?

Joana- Se nas nossas actividades profissionais… profissionais ele até consiga ser envolvido, ele falo por mim, envolvido acho que a negociação ser mais fácil.

Cátia – Trazê-lo para a ESE?

Risos

Joana – As actividades profissionais não são só no espaço da ESE, passam para fora.

Rosa– Claro.

Joana - Pelo menos as nossas, da nossa área, passam para fora. Eu consigo isso, é uma negociação. Ele participa comigo em muitas coisas e a negociação acaba por ser mais fácil. Claro que eu depois também tenho de participar nas actividades dele.

Ana – Mas partes de uma noção semelhante do lugar que a vida profissional tem na vossa vida privada. Não é?

Joana – Sim.

Ana – E quando partes de posições diferentes de qual é o lugar que a vida profissional deve ocupar na vida ou mesmo dentro de nossa casa ai já volta a ser, de facto, muito complicado.

Cátia – É porque eu acho que isso acontece porque muito do nosso trabalho é deslocalizado em relação à ESE, uma grande parte do nosso trabalho pode ser feito em casa e ai podemos estar a fazer ambas as coisas ao mesmo tempo, não é? Se conseguirmos encontrarmos uma forma de o fazer em que ambos se sintam bem com esse estar, não é? Mas acho que é uma estratégia que fazemos quer seja fora de casa ou dentro de casa. Conseguirmos estar a fazer os dois papéis ao mesmo tempo.

MOD – A Joana estava a falar que, a estratégia que ela utiliza mais da conciliação do seu mundo profissional e do mundo profissional dele é poderem participar em actividades laborais, em actividades profissionais mas que não estejam dentro da ESE… Dá-me um exemplo de uma actividade em que teu companheiro tenha participado ou que tu tenhas participado?

Joana – Há cerca de dois anos, o IPP propôs a quinzena da FNAC no qual o curso de Tradução participou. Durante seis meses, um domingo por cada mês eu estive na FNAC a desenvolver actividades. Ele participou comigo em todas as actividades, ele esteve comigo em todos esses domingos. Por exemplo, este é um dos exemplos. Há muitos. Há cerca de quinze dias participou comigo na Gala do Décimo aniversário do curso de Tradução e Interpretação, esteve comigo, esteve comigo, muitas vezes, na elaboração de algumas actividades para essa gala. E esteve comigo naquela gala, com professores da ESE, alunos.

MOD – O teu companheiro sabe língua gestual?

Joana – Não. Não sabe língua gestual.

MOD – De que forma é que ele participa e está neste…?

Joana – Não sabe língua gestual. Quando vai, quando é um grupo só com pessoas surdas que tem só pessoas surdas em que eu e ele, às vezes, somos as únicas pessoas ouvintes, eu sei língua gestual, ele não sabe mas ele comunica, ele não fica sentado a um canto, sem. Ele comunica, ele faz um esforço, ele escreve, ele oraliza e consegue se

integrar naquele grupo, consegue-se integrar na minha actividade, ou seja, ele não deixa de me acompanhar, ou seja há aqui uma negociação de que… anda, participa comigo e ele consegue dar, consegue-se integrar muito facilmente mesmo sem sabendo língua gestual. Sabe alguns gestos mas não é suficiente para ter uma comunicação.

Rosa – É preciso que o tipo de actividades o permita, não é? Quem dá aulas à noite não pode levar o acompanhante para dentro das aulas.

Risos

Joana – Ele não vem.

MOD – Não sei porquê.

Cátia – Poder pode.

Joana – O nosso curso tem muitas actividades é muito dinamizador e é muito solicitado para fora da instituição. Claro que nós temos aqui um seminário e ele não vem comigo. Posso vos dizer que há dois anos quando foi a entrega dos diplomas, o Coordenador de Curso não podia, fui eu que fui substituir o Coordenador de Curso e ele veio comigo à entrega dos diplomas. Não anda sempre atrelado a mim.

Risos da Maria

Rui – Ainda não dês-te um exemplo contrário. O quê que tu fazes.

Joana – Contrário, contrário… há … ele trabalha na área da Contabilidade. Há pouco tempo ele tinha um seminário, barra formação em que tinha várias pessoas já do trabalho dele em que eu estive presente com ele, foi há pouco tempo, foi este ano. Depois estive com ele na área dele. O que que eu fiz? Conviver, mais nada.

Risos

MOD- É a estratégia que tu utilizas. Relativamente aos outros? Que estratégia é que vocês utilizam para permitir esta conciliação entre vida familiar e vida profissional?

Algum silêncio

Cátia – Cusca, não é?

Risos

Rui – Eu acho que há uma estratégia que às vezes funciona. Não estamos a falar só de conjugalidade, pois não? Estamos a falar em família.

MOD – Em família, em família.

Rui – Há uma estratégia que às vezes funciona, aparece-me a mim, que é criar determinados momentos, por exemplo uma semana. É claro que esta estratégia tem muitas coisas favoráveis e muitas contrárias, não é? Eu ao pensar nela penso que ao criar um momento, nós entre aspas, obrigamo-nos a estar nesse momento, e sabemos que tentaremos dedicar aquele momento. Agora é claro que depois também me podem dizer assim: pois mas ao criar aquele momento que às tantas nem nos apetecia nada estarmos mas estamos, até íamos fazer outra coisas mas vamos fazemos aquilo e estamos quase obrigados. Mas o momento é flexível não são em termos de localização temporal mas mesmo em termos de disponibilidade, não é? E não é obrigação no sentido moral do termo digamos assim, mas é a obrigação de criar um tempo para fazer algo de que nós gostamos, como eu digo, pode ser flexível no tempo em que conseguirmos estar, estou a pensar mais no meu caso, que conseguimos estar com os elementos do núcleo familiar e conseguirmos falar sobre vários assuntos e partilhar efectivamente aquele momento. Depois também há outras estratégias, no caso… por exemplo, no meu caso que sou professor consigo gerir uma parte do horário que tenho de disponibilizar para a actividade profissional e ao conseguir fazer essa gestão acho que também é possível ir ao encontro daquilo que podem ser as espectativas dos elementos do núcleo familiar, não é? E as vezes, é possível também conseguir através dessa gestão, as vezes até arranjar como pretexto uma actividade que é preciso fazer, que é preciso desenvolver, e isso também permite ir encontrando pequenos momentos, quando uma pessoa sente a falta tenta gerir. Eu sempre senti muito isto. Mas às vezes dizemos: tenho muita coisa para fazer que nem consigo fazer tudo. De facto nós às vezes, quando temos muita coisa para fazer e estamos efectivamente envolvidos

naquilo, de facto vamos arranjando algum tempo, vamos conseguindo gerir e arranjar algum tempo, às vezes tem muito mais a ver com a disponibilidade moral do que com o tempo físico, e eu acho que a questão familiar também é isso, também tem muito a ver com isso, não é? Está no mesmo pé que estão, não sei se é um trio, ou um tetra pé…

Risos

Rui –Mas está no mesmo pé que estão outras actividades, outras dimensões da nossa vida e nós normalmente se tivermos essa vontade e eu estou a partir daquele pressuposto bom que é temos vontade porque quando não há vontade na família ou noutras questões isto muda tudo. Mas quando há vontade, efectivamente nós arranjamos… formas de encaixar essa disponibilidade e de conseguirmos dar seguimento aquilo que queremos fazer, e podemos estar com a família, basicamente.

Cátia –O meu caso é [Risos de Cátia] que a questão é de tempo e espaço. É porque eu tenho a família, nomeadamente a pessoa com quem estou casada a 300 km ou 350. Portanto, as conciliações são diferentes, temos de ter estratégias diferentes. As tecnologias dão uma ajuda muito grande, não é [Risos de Cátia] e pronto, e têm um papel muito grande. E se calhar eu partilho mais da minha vida com as pessoas, não é se calhar partilho com pessoas que estão muito mais longe do que com as pessoas que estão aqui. Mesmo no quotidiano. Eu sei o que está a acontecer e lá sabem o que me está a acontecer. Eu acho que aqui a estratégia fundamental é um investimento enorme no respeito, no respeito pelos momentos em que a pessoa pode falar, não pode falar, ou está aflita, ou que está… é assim, o momento em que eu posso falar pode não coincidir nada com o momento em que as outras pessoas estão. E às vezes precisamos mesmo de falar, precisamos mesmo de falar e o outro não está disponível, não é? Ou a outra. Pronto, e ai é preciso treinar, é mesmo uma questão de treino, de adiar o momento em que queremos falar e do outro lado a mesma coisa, não é? A conciliação dos tempos, e por isso eu concordo muito com o que a Ana estava a dizer, ou temos o mesmo tipo de percepção, de valores sobre como estar, ou é muito complicado porque acho que tem que haver esta construção dos tempos comuns para estarmos realmente e ambos disponíveis, não é? Porque às vezes uma pessoa está e a outra não está.

MOD – Tu também falas aqui da flexibilidade, e tu falas também da maturidade de esperar os momentos dos outros, que nem sempre os outros também estão…

Cátia – Mas a flexibilidade também é importante.

MOD – Faz parte.

Cátia - O tipo de profissão que nós temos tem muita mais flexibilidade do que outras, não é? E também faço isto, que o Rui está a dizer, não é? Tentar gerir, e aliás fazemos em conjunto, não é? Num lado e do outro para depois conseguir construir momentos comuns. Mas há profissões, não é, porque também estou com pessoas que também têm flexibilidade nas profissões. Se não tiver, eu acho que é muito mais complicado, não é? Se é controlo de máquinas, ou uma coisa assim parecida, não é? Que a gente não pode olhar para o lado ou falar ao telefone, não é? Nem parar aquele momento. Eu acho que nós ai temos, por um lado somos privilegiados, porque temos esta flexibilidade, por outro, também levamos o trabalho para casa.

Maria – Pois, isso é terrível. Eu levo imenso trabalho para casa até porque não consigo trabalhar aqui na ESE. No nosso gabinete está sempre a entrar e sair gente e não temos condições. Eu não consigo trabalhar no nosso gabinete e acho que é uma coisa que perturba imenso. A casa não é só a casa. A casa, a dada altura, é mais local de trabalho, ora nem mais do que a casa. Depois vocês falaram noutras duas coisas que também me tocam. Uma delas é a rotina, e encontrar rotinas e encontrar momentos em que vamos estando presentes e outra é o espaço. Também tenho, não 300 kms [risos] mas como eu sou de Viana e moro no Porto, eu continuo a sentir que a minha casa é em Viana, apesar de estar há muito tempo no Porto. E até ao ano passado, encontrava no fim-de-semana esta possibilidade de vou deixar o trabalho por um dia e meio, e vou para as coisas que gosto de fazer, para as minhas actividades extra ESE, para a minha família. O meu marido também me costuma acompanhar no fim-de-semana. Portanto, ali estava um dia e meio ideal. Até que, no ano passado, decidiram impor-me aulas ao sábado à tarde. Impor, não foi negociar, foi impor. Portanto lá vêm as exigências do nosso local de trabalho, as pressões e é claro que eu não tive maneira de me opor a isto e de negociar. E não foi responsabilidade da Comissão de horários.

Risos

Maria – Foi mesmo uma decisão superior e depois vêm sempre com a justificação de que a "Maria é nova, não é? E é assistente".

Ana – E não tem filhos?

Maria – E não tem fihos.

Cátia – Disseram isso? E não tem filhos?

Rui – Isso é bom ter a certeza.

Maria – Dizem muitas vezes.

Ana – A mim também já me disseram.

Cátia – Porque isso é mesmo descriminação. Isso deve dar direito a reacção.

Ana – Não são relativamente às questões do sábado mas são relativamente às questões do Pós-Laboral.

Maria – Sim, do pós-laboral.

Rui – A expressão antigamente era não ter família.

Ana – É mais terrível.

Cátia – Mas por acaso eu acho, e desculpem interromper, que é nosso dever sempre que uma coisa dessas acontece não deixar passar. Não é?

Maria – Sim, mas eu fui falar com o Presidente directamente e com a Comissão de Horários.

Cátia – Eu não duvido, Maria. E acho que quando nos dizem assim "és assistente", e eu quando era assistente também tive imensas coisas como essas, como é óbvio, agora estou numa posição em que me é permitido mais coisas, mas é verdade. Não sei se isso é uma coisa muito válida, isto. Como sempre achei muito estranho que os professores-coordenadores tivessem menos horas do que os assistentes.

Rui – Agora já não. Foste tu então.

Cátia – Agora já não têm. Porque acho isto um bocado estranho porque somos todos pessoas, não é? Já temos funções diferentes, já nos vão dar gestões diferentes mas isto de por ser assistente, ter de se fazer, não sei se é válido, mas se calhar é, pronto não sei. Mas por acaso até uma coisa que gostaria de saber mais a fundo. Agora outra coisa é dizer "porque não tem filhos" isso já não é válido. Essa parte, de não ter família, por isso é que eu estava a perguntar se tinham dito isso mesmo, mesmo assim, textualmente, porque acho que é uma coisa que um projecto destes devia pegar, por exemplo?

Maria – Sim, sim. Se calhar nessa altura não o disseram mas …

Cátia – Tu sabes que está implícito.

Maria – Exactamente.

MOD – Este tema, esta representação… temos conhecimento de várias situações deste género e mesmo não tendo sido explícito.

Cátia - É pior.

MOD - Esta coisa de não teres família.

Rui – E esta dá muito mais jeito, muito mais jeito: não tens família.

Risos

Maria – Coitadinho de ti.

Cátia – Sabem, eu lembro-me de quando era assistente, ter brincado, eu era um bocadinho *desapassada* e numa reunião de área, que depois havia sempre gente que tinha de sair porque tinha que ir buscar os filhos, ou tinha o marido não sei quê e eu uma vez tinha de sair e disse: "vocês não querem saber o quê que eu tenho de ir fazer, pois não"?

Risos

Cátia – Toda a gente: "não, não".

Risos

Cátia – É o colocar o implícito. Por o espelho, não é?

MOD – Claro.

Cátia – Porque eu acho mesmo que às vezes é preciso… é muito complicado. Durante muitos anos, eu casei há muito pouco tempo, portanto sei o que é "não ter tido família" que é o que me diziam durante estes anos todos.

Maria – Mas sabes que entre colegas, nós também acabamos por, se calhar também acabamos por fazer alguns sacrifícios porque o nosso colega tem uma criança, não é?

Cátia – Pois.

Maria – Isso já me aconteceu. Eu oferecer-me para dar aulas à noite porque outro colega tem um bebé. Eu acho que isto nós vamos entendendo. Mas que os nossos superiores utilizem isto como argumento para nos obrigar a ter um determinado horário, ou a cumprir determinadas funções, isso eu acho muito grave.

MOD – Ou seja, esta pressão, esta obrigação é um constrangimento à tua conciliação?

Maria – Há sim, claro. Porque temos outras coisas, não é? Não são só os filhos.

Ana – E depois o que acontece é que nós de facto, não temos em todas as situações negociais a mesma posição de poder. Eu falo por mim e do que percebo da Maria e de outros que estejam em posição de Assistente eu acho que isto não será diferente, e mesmo em outras posições também, possivelmente, não será diferente em determinadas circunstâncias, onde temos menos poder é junto da entidade laboral, e portanto, onde é que depois vamos exigir mais flexibilidade, porque é preciso flexibilidade, é onde podemos, é em casa, não é? E agora, isso depois abre, claro, linhas de conflito potenciais, porque é ali que nós vamos colocar maior pressão porque não a podemos colocar noutro lado, não temos poder para o fazer. E colocamos em casa. Uma das estratégias, tu perguntavas estratégias, eu quase que faço uma negociação semana a semana. Sentamos, conversamos, como vai ser a tua semana, e como é que vai ser a minha semana e como é que pode ser a nossa semana. Onde é que estão os tempos comuns, quais são os tempos que tu precisas, quais são os tempos que eu preciso. Para a semana.

Rui – Consegues à semana? É que eu acho que é ao dia.

Cátia – Eu é ao dia. Ao dia e ao fim-de-semana.

Risos

Ana – Sim, eu consigo, mais ou menos, há semana. Agora, eu agora não estou a dar aulas, portanto tenho mais capacidade para gerir o meu tempo. Também estou a dizer isto porque, quando estou a dar aulas, lá está, sou muito sensível também a necessidades de colegas e necessidades de alunos, portanto sim, invadem-me a gestão de tempo. Os meus colegas, e os meus alunos, como é evidente, sou sensível a eles. Não é só a questão de uma colega que tem bebé, é uma colega que pode não estar bem e pode precisar.

Cátia – Pois é isso, claro.

Ana - Ou é aquela questão de, claro, se eu sou docente é porque invisto também na relação pedagógica, portanto também depende muito de como estão os meus alunos. Quanto estou a dar aulas é mais difícil. Não estando a dar aulas, neste momento não estou, tenho maior capacidade de gestão do meu tempo e portanto consigo, à semana, ir gerindo isto, em minha casa e com a minha outra família, porque eu não tenho filhos mas tenho outra família.

Risos

Ana – Nomeadamente, com a minha avó porque, isto para muita gente pode não ser muito premente, os idosos na nossa vida, principalmente quando começamos a ter a noção que podem não estar cá muito mais tempo, também são uma pressão muito grande, não é?

Cátia – Claro, claro.

Ana – É preciso… eu preciso de encontrar os tempos para integrar tempo de qualidade com a minha avó. E felizmente não tenho a questão geográfica. Estou na mesma cidade com toda a gente, isto já é muito bom.

Cátia – É muito bom.

Rosa – Eu tenho a questão geográfica. Eu sou de Braga, o meu marido é de Pombal e a irmã dele está em Gouveia. [risos de Rosa]

João – Mas isso é positivo. Pode-se conhecer o país todo.

Risos

Rui – Podes ir fazer montanhismo.

Risos

João – Pode, pode. E boas zonas. Pombal, pronto, mas.

Risos

Rosa – Exactamente.

Cátia – O que isso pesa no orçamento familiar.

Maria – Pois.

Ana – Pois é.

Cátia – Isso pesa… é uma coisa.

Rosa – Pesa de diferentes formas, no orçamento e porque é raro o fim-de-semana que estamos cá, que estamos em casa.

João - Mas isso é bom.

Rosa – Mas também faz falta estar em casa.

Maria – Pois é. Exactamente.

Rosa – E torna-se complicado de gerir.

Maria – E depois quando a semana, quando durante a semana levamos o trabalho para casa, não é?

Rosa – Exactamente.

Maria – Parece que a semana é dedicada ao trabalho. E depois no fim-de-semana queremos ir à nossa família, não é? Ou passamos o fim-de-semana em família, falta-nos aqui, a mim falta-me um tempo para estar…

Rui – É curioso que há bocadinho estavas a falar do espaço, e eu as vezes não consigo é trabalhar em casa. Eu tenho de ficar a trabalhar no gabinete na ESE para conseguir efectivamente trabalhar.

Maria – O nosso é muito movimentado.

Rui - O meu também é, mas apesar de tudo acho que conseguimos, estou a falar do gabinete da Área não do gabinete dos horários.

Risos

Rui – É diferente. Mas no gabinete da área por acaso consigo trabalhar e às vezes faço só isto, fico ai mais tempo porque sei que consigo trabalhar melhor do que se estiver em casa. Porque em casa tenho outras solicitações, por causa da questão dos idosos que a Ana estava a falar há pouco. Por isso é que eu acho que isto é uma questão muito flexível, é mesmo como os dias da semana, eu nunca… Como me habituei muito cedo a trabalhar ao fim-de-semana eu nunca fiz grande divisão entre o fim-de-semana e a semana. Para mim são… e por isso é que eu dizia que às vezes planeio as coisas mesmo ao dia e isto se aplica as relações familiares e às relações de amizade sobretudo quando temos relações de amizade muito próximas, não é? E quando temos relações de amizade muito próximas nos habituamos a planear coisas, às vezes, dia-a-dia. Eu tenho amigos com quem falo praticamente todos os dias, ou mesmo todos os dias, e nós todos os dias conseguimos. Claro, às vezes ao telefone, sobretudo se as pessoas estiverem muito distantes geograficamente, não costumo utilizar as outras tecnologias mas pelo menos a comunicação por telefone sim, e conseguimos falar todos os dias e às vezes conseguimos combinar estar juntos, ou a jantar ou a almoçar ou a fazer outra coisa qualquer, em dois horários que são muito, muito, muito preenchidos, mas que às vezes conseguimo-nos encontrar, por isso é que eu digo que é mesmo boa, é a palavra que a Ana utilizou no início é a negociação mas que às vezes é mesmo ao segundo. É mesmo quase ao segundo: "olha agora podes não sei o quê? Podemos ir tomar um café? Olha agora podemos ir fazer não sei o quê?" É mesmo ali ao segundo e isto com a família também acontece mas lá está, estou a pensar, por exemplo no caso do meu pai, ele tem muito maior disponibilidade e por isso eu posso-me encaixar em qualquer momento que ele está ali, tomara ele que eu estivesse mais tempo lá e é por isso que por vezes é preciso estar a trabalhar na ESE e não a trabalhar em casa. Eu gosto muito de trabalhar fora da ESE também. Eu acho óptimo, por exemplo, estar numa esplanada a corrigir testes. Não por corrigir testes, mas porque estou a fazer uma tarefa que não gosto, que é das poucas coisas que eu não gosto na minha profissão, porque eu gosto muito da minha profissão, das poucas coisas que não gosto que é corrigir testes, mas consigo estar a fazer isso numa esplanada, e isso é, alivia, também é uma negociação connosco, não é com mais ninguém, mas é uma negociação connosco e alivia um bocadinho aquele stress de estar a cumprir aquela tarefa menos agradável.

MOD - Que outras estratégias é que vocês desenvolvem?

João – Eu tenho aqui uma estratégia que é o facto de… Apesar de às vezes a minha área, e a Moderadora já influenciou um bocadinho, a minha área é vista como: "ok, ele não está trabalhar está mas é ali a brincar."

Cátia – E não é?

Risos

João – E principalmente na área em que eu estou, na área desportiva, o pessoal vai muito para o treino "ele vai para o treino, é treinador". Na minha área não, eu não sou treinador, a minha área, que não devem conhecer, é o *Canyoning*, que é o descer rios em montanha dentro de quedas de água, e quem me vê assim diz "ele vai para lá, vai divertir-se". Mas às vezes não é só divertir-se porque alguém tem de explorar pela primeira vez, alguém tem que equipar aquilo, alguém tem que fazer os croquis.

Rui – Não ter que haver uma fronteira entre a obrigação e a diversão.

João – Certo, certo. E às vezes, eu digo "vou ali" e o pessoal diz "vai-se divertir". A minha própria namorada também diz isso: "então vai-te lá divertir". E eu digo: "não é só divertir. Vou-me divertir, claro, mas há por trás outras coisas. E nessa negociação o que é que nós fazemos? Neste contexto é um pouco diferente. A minha namorada é que tem muito mais tempo para dar. Não ter horários numa empresa, é uma coisa… é que eu também já estive numa empresa e não ter horários é mesmo mau, porque quando não se tem horários, têm-se se ter os projecto prontos a horas, e às vezes ter os projectos prontos a horas é ter de ficar lá até às tantas da manhã e ter de entrar de madrugada e é um bocadinho… ela tem, um bocadinho, esse problema, principalmente da área financeira e principalmente todos os meses tem de entregar um relatório de contas, melhor, no final do ano relatório de contas e as contas de todos os meses têm que sair, então ela, no final de cada mês tem sempre, pelo menos, um sábado, ou dois sábados no final do mês e tem de ficar lá, e tem de ficar lá até às tantas. A negociação que eu faço, primeiro tento em casa preparar-lhe tudo, tudo o que ela gosta, principalmente naquelas duas últimas semanas, porque sei que quando ela chega a casa quer o… quer o carinho e o mimo, e eu acho que ela merece tudo, merece isso, principalmente porque esteve a trabalhar e depois aproveito no sábado em que ela vai trabalhar para eu ir trabalhar, entre aspas, e melhor divertir-me como costumam dizer.

Risos

Rui – Tu é que pusestes as aspas no trabalho, não fomos nós.

Risos

Rui – Tu próprio tens uma representação…

João - Aproveitamos isso. E principalmente no final de ano, no final de ano, melhor Janeiro é o mês mesmo que é quase impossível estarmos juntos, ou melhor, estarmos juntos emocionalmente e estarmos juntos psicologicamente. Fisicamente estamos, mas ela se calhar está fisicamente lá e a ver televisão e com o olhar na janela a pensar nas contas que tem de entregar amanhã porque estão-lhe a bater mal aquilo e pronto, e isso nós tentamos sempre, melhor negociar nestes momentos. Ela está mais focada em algumas coisas e então vou tentar arranjar um projecto de três ou quatro dias em tal zona, em tal zona do país ou outra zona qualquer, para arranjar esses meios. Mesmo ao nível da formação, principalmente nesta área, Espanha é muito forte nesta área do *Canyoning* tento ir buscar muito a formação a Espanha, e quando vou procurar formação a Espanha, como conheço os formadores vou ver se eles conseguem por as formações mais para o final do mês que eu sei que ela já tem este tempo e então aproveito estes momentos e então tentamos negociar nestas zonas aqui.

MOD – Se calhar também tem aqui alguma semelhança com o que a Joana trazia, não é?

João – A única diferença é que a Joana o companheiro dela pode acompanha-la. No meu caso concreto…

MOD – Pode descer o rio contigo.

Risos

João – Era o ponto que eu ia dizer. No meu caso concreto a minha namorada tem pavor a alturas.

Risos

João – Mas tem mesmo pavor a alturas.

Maria – Mas é fazer coincidir os momentos de maior actividade.

MOD – Claro.

João – Sim. Aproveitar, já que ela não consegue vir, apesar de já ter conseguido uma vez, este ano.

Risos

João – Após dez anos consegui uma vez, ela ir. Porque levei o pai dela e ela "então eu vou com o meu pai".

Risos

João – "Tu agora não vais chorar se não o teu pai põem-te na linha".

Risos

João – E então subimos e foi super divertido e ela adorou e depois tem outra coisa que eu chego a casa e mostro-lhe tudo o que eu fiz, levamos fotografias e depois lá está, tenho de fazer os croquis, tenho de fazer os mapas e tudo isso e eu mostro-lhe e ela "Ai é um sítio mesmo bonito mas não é para mim". E realmente, quando ela foi a primeira vez, e eu pratico há mais de dez anos esta modalidade, e ela há mais de dez anos que vê fotografias desta modalidade, só foi este ano que ela veio comigo, e o facto que ela disse "isto é inacreditável, é impossível tu demonstrares por fotografias aquilo que realmente vivemos".

Joana – Mas é uma forma de a envolver, desculpa João. Mas é uma forma de a envolver. Apesar de ela não poder estar presente ele mostra-lhe tudo o que fez.

João – Sim. Principalmente porque ela tem de me corrigir tudo.

Risos

Joana – "Estavas a descer… estás mais para a direita, não podes".

Risos

João – Não, mesmo na parte escrita, na parte escrita.

Risos

João – Isso é. Isso do trabalho é… os exames que eu faço, tudo, tudo, tudo, ela tem de corrigir tudo, tudo. E mesmo até as notas.

Risos

MOD – Então ela também recebe uma percentagem do teu vencimento?

Maria – E agora diminuiu. Mas agora diminuiu, atenção.

Risos

João – Não, mas essa questão também envolve nisso porque ela adora trabalhar em Excel, lá está, é a área dela, e então é ela que me mete as notas todas no Excel porque eu já sei como é que sou e às vezes quando dou por ela, tem de ser sempre quatro olhos a ver aqui.

Maria – Estás a dar vinte e dois a um aluno.

João – Às vezes pode aparecer uma nota vinte e dois. Há qualquer coisa que está mal.

Risos

João – Mas pronto, mas tentamos encontrar este tipo de equilíbrio, desta forma, e claro, estavam aqui há pouco a dizer, ah da situação geográfica, apesar da nossa situação geográfica, a nossa família está em Arouca, ou seja a 60 km daqui, mas é raro passarmos o fim-de-semana aqui no Porto, vivemos aqui no Porto, em Gaia os dois, mas no fim-de-semana, tentamos, se não vamos para Arouca, vamos passar o fim-de-semana fora.

Rui – Não dás aulas ao sábado à tarde, como a Maria disse.

MOD – Tu não dás aulas ao sábado, por exemplo?

João – Também já dei aulas ao sábado e pronto sei que é mesmo chato. Mas pronto, às vezes tem de ser.

Maria – Sábado, à tarde. Porque se fosse de manhã.

João – Eu estava a falar nisso porque na empresa em que eu trabalhava, é uma história engraçada. Eu namoro com a minha namorada há dez anos, só que tivemos ali uma interrupção por causa do trabalho, desta situação do tripé de que estivemos há pouco a falar, porque na empresa onde eu trabalhava não havia sábados, não havia domingos, nem feriados era como uma empresa de formação, em que as empresas aproveitam os feriados para pôr os funcionários a ter formação e então a equipa de formadores tem que ir lá e pronto, então não havia feriados, não havia feriados, não havia fins-de-semana, a minha própria roupa nem era eu que a lavava era nos hotéis que pedia para lavar, ou seja, a minha vida era mesmo andava… e quando estava cá, no escritório, tinha de desenvolver projectos e às vezes eram onze e meia e ela telefonava-me e "então nunca mais vens?" e Eu: "ainda estou aqui a acabar o projecto" e chegou a um ponto que eu acho que pôs o trabalho mais à frente do que propriamente a nossa relação e acho que só quando terminamos é que eu percebi "se calhar é mais importante a família do que propriamente o trabalho, deixa-la lá o trabalho" e a partir daquele momento às seis horas saía, mesmo que a entidade, a entidade empregadora me pedisse para ficar mais, claro que há um momento ou outro em que tudo bem, mas cheguei sempre a uma conclusão: o trabalho nunca acaba, portanto é escusado ficar até às onze da noite porque amanhã chego lá e tenho lá o trabalho na mesma, o trabalho nunca acaba. E se realmente eu estou a trabalhar até às onze então se calhar é melhor por mais um funcionário, se calhar temos trabalho para dois funcionários e não para um. Às vezes, também, foi o que eu fiz, bati o pé, se eles dizem que há, lá é o ISO:9001 ou 2001 do certificado de qualidade obriga-me na entrada da empresa a ter o horário de funcionamento, então ok, das nove às seis, então vai ser das nove às seis que eu faço o meu horário. O meu patrão na altura não gostou muito mas realmente é o que era.

MOD – Mas também podia ter acontecido aqui algo de diferente, não é? Então tu não fazias aquele horário, apenas aquele horário, e ele podia-te ter mandado embora.

João – Claro que podia, claro. Não foi o caso, não foi o caso. Mas, claro.

Maria – Eu admiro esta…

MOD – Também havia aqui algum poder, não?

Maria – Pois, exactamente. Eu admiro este poder.

Ana – Eu falo da minha experiência profissional aqui. Eu aqui não consegui.

Maria – Nem eu.

João – Eu também acho que aqui foi uma coisa… eu não sei se vocês conhecem… o meu ex-patrão é uma pessoa mesmo muito focada e mesmo muito dura e foi a partir do momento que lá esta, que nós acabamos, que a nossa relação acabou, e a partir daquele momento eu disse: "das duas uma, ou eu tenho que bater o pé, ou não tenho que bater o pé, não é? E depois também houve ali algumas divergências com o meu patrão, e eu posso-vos dizer que era o único funcionário que saía as seis. Eu não estou a dizer que sou melhor ou pior do que eles mas se calhar tomei uma atitude e depois outra coisa que eu acho que nas empresas também acontece, às vezes chega-se ao escritório e as pessoas às vezes não estão lá a trabalhar aquelas horas mesmo. Estão lá, e quando passamos pelo coiso dele estão no facebook ou está o Messenger aberto e então se calhar, claro que tens de ficar até às onze. Se dedicares o teu tempinho até às seis horas a trabalhar realmente se calhar não necessitas de ficar até às onze. E acho que aqui também os projectos, o que quero com isto dizer, os projectos que me eram colocados nunca deixaram de ser apresentados a tempo, mas se calhar chegava lá e não falava tanto com o meu colega do lado. Não tenho de me focar, não tenho de entregar isto hoje, logo tenho de me focar, tenho de entregar até às seis horas. Às vezes é um pouco isso. Posso vos dizer que o meu patrão não era nada fácil, nada fácil. Era mesmo, bater o pé, era mesmo duro. Mesmo duro, mesmo.

Cátia – Vocês têm a percepção que se tentassem aqui…ah…

Rui – Bater o pé?

Cátia – Bater o pé ou pronto, tentar regular o número de horas… que iam ser mal sucedidos?

Maria – Se calhar isto também tem a ver com uma gestão pessoal. Eu ocupo imenso tempo a preparar aulas, a corrigir trabalhos, a corrigir frequências, porque gosto de ir ao detalhe e de saber que estou a ser justa, que tenho critérios e sei que há colegas nossos que não ocupam nem metade do tempo que eu ocupo a preparar aulas. E depois também porque…

Rui – Também tem a ver com as frequências que tens de corrigir. Isso eu também percebo.

Maria – Sim, claro, claro.

Rui – É diferente corrigir um texto corrido do que estar a corrigir, do que estar a corrigir respostas mais rápidas.

Maria – E depois também porque eu tinha a espectativa de deixar de ser Assistente e então além de aulas, de todo este trabalho, não é? Mais lectivo ou de envolvimento em coordenação de curso temos todas as outras exigências, não é? É publicar, é participar em investigação, é propor projectos novos, é continuar com a nossa formação, não é? E aqui estou outra vez a investir.

Cátia – Não há horas que dê para isso tudo.

Maria – Não há.

Cátia – Quando eu dizia que há, que eu sinto que a minha vida foi um bocado por fases, não é? É porque o tempo não dá para tudo, não dá para todas as coisas que acabaste de dizer, em termos de trabalho e mais para a vida familiar, não é?

Maria – E depois é a expectativa de que vamos chegar a um momento em que se calhar não vamos ter de investir nestas áreas todas, não é? Só que esse momento nunca chega, ou parece que nunca chega.

Cátia – Ou nós o impomos a nós próprias ou não chega.

Maria – Exactamente.

Rosa – É verdade.

Ana – Institucionalmente não chega.

Cátia – Há anos em que eu não ocupei, eu neste momento acho que é um privilégio, eu dou imenso tempo do meu tempo agora a preparar aulas, mas durante muito tempo eu tive que viver das que já tinha preparadas. Porque não havia tempo, não é? Eu acho é que nós próprios, se não conseguimos fazer isto, e temos de estar muito seguro do que estamos a fazer para, para negociar com a entidade empregadora.

Maria – Depois há sempre as unidades curriculares novas, não é? Quem é que fica com as unidades curriculares novas?

Ana – É preciso preparar, claro.

Maria – É preciso preparar.

Ana – Eu iniciei o meu doutoramento a primeira coisa que o meu orientador me disse foi "inovações curriculares acabou". Agora quando eu lhe digo que estou envolvida em unidades curriculares que a forma de avaliação são portefólios individuais, que as turmas têm setenta alunos, que depois tenho de fazer acompanhamento de trabalhos de terreno em que me são distribuídas cinco horas por grupo e que na realidade eu sei lá quantas horas uso.

Maria – Há e os seminários.

Ana – Em que duplicamos horas de presença em Seminário porque achamos que é mais pertinente. Tudo isto também tem a ver com o modo como eu acho adequado e satisfatório o cumprimento das minhas funções docentes.

Maria – Claro.

Ana – Claro. Agora, tudo isto acompanhado de… eu já vivi momento em que, eu era envolvida no processo de distribuição de serviço e que neste momento não é tanto assim, não é? E isto, e eu também já vivi momentos em que havia vários fóruns de discussão formalizados na organização desta casa e agora já não é assim. Eles já não estão abertos à participação de todos nós. Eu de facto vou sentindo que vou vendo reduzidas as minhas formas de…

MOD – De oportunidades, também?

Ana – Sim, são as oportunidades de ter voz.

MOD - De participar.

Ana – De participar. Se a participação, à partida, já seria assimétrica, porque, pelo lugar hierárquico que ocupamos, e esta instituição é hierarquizada, se eu não tenho tantas oportunidades sequer de participação, então a situação ainda piora.

Rui – Isso tem a ver com atitudes e não só com lugares hierárquicos. Eu sinto-me tão envolvido agora que sou Adjunto como me senti quando era Assistente...

Ana – Sim, claro.

Rui – …na distribuição de serviço. E ser envolvido não é "o quê que tu queres pá?" É ouvir as pessoas.

Ana – Exacto.

Rui – É conhecer os investimentos que elas fazem.

Ana – Eu acho...eu comecei aqui como tarefeira e nessa altura se calhar fui mais ouvida do que…

Maria – Eu acho que… Na nossa UTC, é mais que discutida, a distribuição de serviço, mas ainda assim, não é, há sempre unidade curriculares novas para atribuir.

Rosa – Claro.

Maria – E isso dá-nos muito trabalho.

Cátia – Pois dá.

MOD – Como é que vocês acham que a ESE pode contribuir para a vossa conciliação, entre vida familiar e vida profissional?

Maria – Olha, uma das coisas é deixar de nos considerar um número apenas. E eu, neste momento, sinto que eu sou um número. E sou um número doutorado.

MOD – Doutorado.

Maria – Mais nada, ponto. É isso. Acho que é ver-nos, eu preciso, neste momento, que a ESE nos veja como pessoas e não como mais um docente com doutoramento.

Ana – Também não é bom ver-nos como docente sem doutoramento.

Risos

Maria – É péssimo. Não é? É péssimo ver-nos como um docente sem doutoramento.

Ana – Vulnerabiliza-nos.

Maria – Mas esta questão do doutoramento, e tem a ver com os investimentos e com os projectos. Eu investi imenso no meu doutoramento e foi um processo excelente, tive oportunidades fantásticas e experiências fantásticas. Não foi fazer uma tese, foi um processo de doutoramento.

Cátia – É o que se quer.

Maria – Exacto mas isto impediu que eu completasse anos de serviço a tempo integral na ESE. O quê que me acontece agora? Sou doutorada, assistente eternamente, ou até que a Lei impeça a renovação do meu contrato a tempo integral como Assistente, que vai impedir. Mas isto para dizer que, temos colegas que neste momento estão a dedicar toda a sua energia ao doutoramento e que, se calhar, vai-lhes acontecer o mesmo que eu, não é? Acaba o doutoramento, continuam as exigências mas não há direitos, não há regalias.

Rosa - E por outro lado há uma pressa enorme para se investir.

Ana – E mesmo o processo, eu não sei se pode ter toda a qualidade que tu [Maria] sentes que o teu teve. Porque as pressões são outras.

Maria – Mas o que recebemos em troca da ESE…

Rosa – E rápido.

Maria - Eu hoje também estou num dia muito mau e numa semana muito má a este nível. Se calhar… se fosse há dois meses atrás.

Risos

João- Está-se a reflectir, se calhar. Se calhar, está-se a reflectir.

Risos

Maria – Pois, está-se a reflectir no meu discurso, certamente, mas eu estou a achar que neste momento a ESE só exige. Não me dá nada, só exige. E isto afecta toda a conciliação, todas as expectativas de futuro e às vezes dá vontade mesmo de fazer o mesmo que o João, por um ponto.

Cátia - E o quê que tu achas que a ESE podia dar? Ou devia?

Maria – Neste momento o quê que eu preciso?

Cátia – Sim?

Maria - Preciso de mudar de categoria.

Cátia – Pois.

Maria –Preciso. Isto tem a ver com expectativas, com investimento que tenho feito desde 2002 que estou cá, não é? É sentir que eu fiz tudo o que tinha de fazer e que agora não posso fazer mais nada. Eu não posso fazer mais nada para continuar, para entrar na carreira, para progredir na carreira e depois é aquela sensação de… de qualquer modo isto é o melhor que eu posso ter. [Risos de Maria] O que é deprimente.

Cátia – É. Isso é um bocadinho deprimente, é.

Risos

Cátia – Pensar nisso.

Maria – Mas é como vos disse, hoje é um dia muito mau por isso.

MOD – Pegando no ponto de vista da Maria e sintetizando é deixar de considerar realmente as pessoas como números, nomeadamente esta ligação entre números e doutoramentos, não é, doutorados pelo impacto que isto tem na avaliação dos cursos. Como é que a ESE pode contribuir, no vosso ponto de vista, para facilitar esta conciliação entre vida familiar e vida profissional?

Cátia – Eu acho que é tornando explícitas estas coisas que estamos a falar aqui. O único discurso explícito, e isso é o reflexo do país, o país está todo assim, o único discurso explícito é: temos muita sorte por estarmos com emprego e temos ordenado no fim do mês, ok? Portanto, há muita gente muito pior, o desemprego é o grande, neste momento é a grande ameaça a toda a gente. É mesmo uma ameaça, não é só um fantasma imaginário, não é? É mesmo ameaça e …. portanto estarmos a falar de *peanuts*, como conciliação com o fim-de-semana com o não sei o quê, não cabe, não é? Os órgãos em todo o sítio estão é preocupados em ter dinheiro para nos pagar ao fim do mês e nós devíamos era estar contentes que eles estão a trabalhar, se calhar também não têm tempo para a, para a vida familiar deles, não é? Mas só a trabalhar para conseguir que a coisa não afunde. O discurso não pode ser este, não é? E o discurso é: não há alternativa. É o discurso do governo, não é deste, é de há não sei quantos governos. É não há alternativa. Nós estamos a fazer o melhor para vocês. Se vocês não estão a reconhecer é porque não estão a pensar. Não é? Não, é isto.

Risos

Cátia – Tudo o que é.

Rosa – Somos complicados.

Risos

Cátia – É mais burros.

Risos

Maria – Somos boas pessoas, ao contrário dos Gregos. Foi o que disse a Troika.

Risos

Cátia – Pronto, somos mais burrinhos.

Risos

Cátia – E temos mais esse pensamento que é deprimente que é resignação. Eu já tenho isto devia era estar contente, não é? Pronto, e esta dimensão do, que às vezes é a explicitação, que é se tens filhos, se tens horário, ou se tens… quanto muito tens alguém doente ou o próprio ou a família, isso há espaço para se dizer que se está, não é? Mas para outras coisas não há, ou seja, várias dimensões da qualidade de vida das pessoas, não há espaço, não é discurso que se tenha, não é? É um discurso contra o que é preciso fazer. Eu acho que… haver a explicitação destas coisas era importante. Tu ouves os órgãos a dizer que estão à procura de fazer isto e isto mas é para se aguentar na crise e não para criar qualidade de vida. Tu nunca tens um discurso, estamos a criar qualidade de vida, positivo.

Rui – Exacto.

Cátia – É só de fuga ao buraco. O único discurso que tu tens da ESE, não é? Ou do IPP, ou do Governo. É de todos, é… na Europa.

Ana – Mas é muito consonante. É sempre o mesmo discurso, nas várias instâncias é muito consonante, parece que não há…

Cátia – É isso, só há um discurso e só há um pensamento.

Rui – Eu há bocadinho quando ouvi a pergunta da moderadora estava mesmo a pensar isso. O quê que uma pessoa pode dizer aqui, em que consiga distinguir aquilo que é a ESE do que é a situação actual do país. E no início eu nem

consegui dar uma resposta. Se me perguntasses directamente a mim directamente o quê que tu achas, eu ia ficar para ai um minuto a olhar para ti sem conseguir dizer nada. De facto, eu acho que é muito difícil separar, e então estava aqui a tentar encontrar uma ideia em que desse resposta à tua pergunta. Que é, que muitas das respostas que te podemos dar, que é sermos tratados como pessoas, com mais dignidade e isso tudo, é uma resposta para a ESE e para o país, para a situação do país. Acho que há uma coisa importante, esta se calhar, que eu vou dizer também tem muito a ver com a situação do país, mas acho que não tem só a ver com a situação do país que é a ESE, em algumas circunstâncias, não ter mais olhos que barriga. Eu acho que é um problema que nós temos. É muito difícil, na situação actual da escola, claro que depois me podem sempre contra argumentar, é muito difícil na situação actual da escola dar resposta, nas circunstâncias actuais, por exemplo a curso de diurnos e pós-laborais na medida em que nós estamos a dar, um dos grandes problemas que eu noto, e não estou a falar por mim, noto, faço horários e vejo, entre aspas, a vida das pessoas. É pessoas que estão a trabalhar de manhã, à tarde e à noite e têm horários terríveis.

Cátia – É proibido por lei.

Rui – Já não falo do sábado à tarde.

Cátia – É proibido por lei.

Rui - Às vezes terem horários terríveis, não é? E acho que isso é um equilíbrio que nós temos de tentar e acho que a ESE pode também fazer por nós, que é tentar equilibrar, ao nível das prioridades que tem na abertura de cursos, ao nível das prioridades que tem na distribuição de serviço, isso é uma coisa que se pode fazer, não é?

Ana – E eu acho que é sintomático que tu tenhas dito que a ESE pode fazer por nós. Porque eu não me sinto de todo, não me sinto escutada mas também ninguém me diz nada para eu escutar. A questão é esta. Qual é a orientação estratégica? Onde é que me dizem, é para aqui que estamos a caminhar, a não ser estamos a sair do buraco.

Rui – Pois.

Maria – E não estar sempre a encontrar soluções para resolver… este problema que surgiu agora.

Ana – De emergência.

Maria – A questão, o que acabou por afectar agora o João é uma questão que tinha de ser pensada há muito tempo.

Rui – Pensada antes.

Ana – Há muito tempo.

Maria – Na abertura dos cursos temos ou não temos um corpo docente, ou conseguimos garantir ou não um corpo docente, não é?

Rui – Conseguimos garantir resposta.

Maria – Eu claro que me queixo da minha situação mas, quer dizer, uma pessoa está contratada a tempo integral, e de repente dizem-lhe que vai deixar de estar.

Rui – Este de repente, é mesmo de repente. Completamente indecente.

Maria - Isto é desumano.

Rui – Não é dizer para o ano vais deixar de… é para o próximo mês vais deixar de.

Ana – E uma pessoa sente-se é à mercê de decisões que parecem extemporâneas, não é? Andam ali a acontecer.

Rui – Que são ad hoc. São mesmo decisões ad hoc.

Ana – Para apagar fogos.

Rui - Surgiu um problema, ninguém tinha visto, agora têm-se que resolver.

Ana – Ad hoc, ninguém tinha visto.

Rosa – Para apagar fogos, tapar buracos.

Ana – Então para onde é que estamos a ir?

Cátia – Eu acho mesmo que é dar voz. É assim, de alguma forma devia ser possível ouvir-se não só que se vai resolver o problema da avaliação de um curso mas o problema que se criou com isso. Tem que ter voz as duas coisas.

Ana – Reconhecer que há um problema que se está a criar com isso.

Cátia – Tem de ser visível.

Ana – Exacto.

Cátia – É isso, é explicitar isso.

Ana – Estamos a resolver um problema, não estamos a criar outro? Estamos.

Cátia – E tem de ser tão visível, uma coisa como a outra, não é? E eu acho que a certa altura, realmente há coisas que não são esclarecidas, há coisas que fica mal dizermos. Ao dizermos estamos a ir contra a saída do buraco, não é? Estamos a empurrar para o buraco.

Ana – Eu posso dar um exemplo muito concreto de uma coisa que me fez sentir… a dado momento fez-me sentir mal. Eu tenho estatuto de equiparada a bolseira. Porquê? Porque concorri à FCT e porque tive uma bolsa de doutoramento de FCT, e porque a única forma de poder usufruir dessa bolsa de doutoramento era solicitar uma equiparação a bolseira a tempo integral. E fi-lo. E portanto não é algo, francamente, e pelas circunstâncias em que se vive nesta situação. A ESE não me deu nada, é por mérito meu, meu.

Maria – Pelo contrário, foi bom para a ESE.

Ana - Eu é que me candidatei a FCT, eu. É uma bolsa de doutoramento individual, não tem nada a ver com a ESE, o que a ESE faz é isentar-me de horário e também de salário para eu poder ser bolseira de investigação, sob um regulamento que me devia garantir a manutenção de todos os meus direitos social, direitos esses que eu perdi totalmente. Eu sou bolseira de investigação. Eu sei que vocês também vão perder os vossos subsídios no próximo ano, mas eu já os tinha perdido, porque sou bolseira de investigação e também tinha perdido os meus descontos para a Segurança Social, e também perdi a ADSE. Perdi tudo, não é? Para ter a grande oportunidade de ter tempo para dedicar ao doutoramento, que é também uma exigência institucional independentemente do modo como pessoalmente invisto nisto. Mas é um processo que inicia-se como sendo uma imposição institucional para a manutenção do meu local de trabalho e que condições é que eu tive para isto? Nenhumas. E depois quando eu vejo a minha situação face a outros, se calhar tenho de me considerar uma privilegiada. Mas depois pergunto-me, privilegiada porque?

Maria – Mas Ana, que condições vais ter quando voltares?

Ana – Neste momento tenho melhores condições para o doutoramento do que colegas meus. Ah, não tenho de me sentir culpada por isso, de facto não, mas de facto não posso deixar de sentir.

MOD – Estás a dizer que a certa altura…

Ana – A certa altura, sinto que… se calhar, sinto que, por parte de algumas pessoas e o que me vai sendo devolvido, o que vai sendo percebido por mim do que vai sendo devolvido, é estás-te a queixar do quê? Estou-me a queixar de facto não estarem a ser respeitados os meus direitos que estão consignados com o meu contrato de trabalho. Estou-me a queixar de não estarem a ser respeitadas as condições que são criadas em legislação específica, que de facto

nos obriga a determinados processos de formação, e tenho de me queixar disso e temos todos de nos queixar disso. É mais difícil haver…

Rui – Eu acho que também é uma questão cultural.

Ana – É, mas também é difícil ter solidariedade de todos os colegas para isto quando muitos deles pensam, mas tu tens sorte.

Rui – Pois.

Ana - Porque tens uma coisa que nós não temos, tempo para o fazer. Independentemente das perdas que eu tive.

Rui – Mas és muito penalizada, exactamente.

Ana – Claro.

Cátia –Mas qual é o pensamento que está por trás se é este que alguns só têm sorte, não é? Ou se estamos à procura das melhores condições possíveis.

Ana – Claro. E é esta questão da exposição.

Cátia – Face ao problema actual. A questão é que nós não andamos à procura das melhores condições possíveis, nós não andamos à procura de qualidade de vida para todos, nós andamos à procura só de não ir para o buraco e sentirmos que cada um escapou "hoje escapei, hoje escapei".

Ana – Escapes individuais.

Cátia – Que é o que está a dizer a Maria. Quando voltar, sabe-se lá.

Ana – Sei lá.

Cátia – Eu só estou a pensar que estou a escapar hoje.

Risos

Ana – Eu só sei as minhas condições nos próximos dois anos. Quando voltar? Sei lá.

Cátia – Exactamente.

Ana – Ou melhor, tanto quanto sei, nada.

Risos

Ana – O que eu sei hoje é nada. Quando voltar…

Cátia – Eu acho é que, nos momentos em que se faz as distribuições de serviço, em todos os momentos colectivos, deviam estar presentes todos estes discursos e não só o discurso de vamos conseguir por todos os cursos a funcionar e que a a3es não nos tire os cursos.

Rui- Por isso é que eu estava a dizer aquilo.

Cátia – Todos os discursos deviam estar presentes simultaneamente nos momentos colectivos, não é? Mas as pessoas desaparecem, eu acho que é o que a Maria estava a dizer, é que as pessoas desaparecem, não é? Enquanto pessoas.

<u>Momento em que Ana se ausentou do grupo focal</u>

Maria – Olha, em relação à explicitação do discurso, acho que também era importante as pessoas, que a presidência da ESE ou do IPP assuma perante cada pessoa, que espectativas podem ter, não é? Que espectativas aquela pessoa

pode ter. A Ana está agora a fazer doutoramento, que espectativas realistas poderá ter para quando voltar do doutoramento? E então eu, que já tenho doutoramento há três anos e continuo como assistente e esta semana não aprovaram a abertura de concurso no científico. Ok, não aprovaram então que expectativas posso ter agora.

Cátia – E porque que não aprovaram?

Rui – Era o que eu ia perguntar porquê que não aprovaram.

Risos

Maria – Porque na área de Psicologia já existem doutorados suficientes e pessoas no quadro, porque… primeiro são os concursos para professores coordenadores, porque sei lá.

Rui – Mas isso foram coisas que tu ouvistes ou que estás a supor?

MOD – Estão escritas.

Rui – Estão escritas, ok.

Maria –Espero que fiquem na acta. Pronto, ok. Mas estes são os meus casos, mas o João, não é? Agora diminuíram-lhe o contrato e que espectativas pode ter para o próximo ano ou para daqui a dois anos.

MOD – Portanto dar espaço também para…

Rui – Com as novas regras de contratação…

Rosa – Pode ter a expectativa de nunca mais vir a ter um contrato a 100%.

Rui – Pois.

Maria – Mas que lhe digam, que lhe digam. Olha perante a legislação tenta procurar alguma coisa porque aqui na ESE dificilmente poderás voltar… isto afecta a nossa situação familiar.

Rosa – Tudo.

Maria – Em quê que eu posso investir, na minha família, em que projectos.

Rosa – Relativamente a isso… devolve-me ao que estavas a dizer há bocado que é, a qualidade do nosso trabalho também depende das condições que nos dão para o desempenhar, tem que depender, ahhhhhh, eu acho que tem de depender, porque acho que ahhh, nós não temos que nos obrigar a desempenhar no trabalho com o mesmo nível de qualidade quando as condições que nos dão para o desempenhar estão sempre a piorar e à custa de outras coisas que existem na nossa vida e que no meu entender são tão ou mais importantes do que a qualidade do trabalho que fazemos.

Cátia – O que eu sinto em alguns discursos, eu por acaso na minha UTC acho que até existe assim um oásis, não é? Porque somos poucos e conseguimos de alguma forma ter em consideração os momentos pessoais e profissionais de cada um, não é? Se alguém está em doutoramento, se alguém está,… sei lá, em licença de parto. Esse tipo de coisas que são pessoais e profissionais, não é? Até se consegue, mas acho mesmo que é raro e é óbvio que isso se reflecte na qualidade de trabalho, aquilo que eu dizia ainda há bocado que houve ai anos e se calhar poucas pessoas dizem isto, não é? Mas era importante que algumas dissessem. Não sou só eu de certeza, há muita gente que em determinados anos não pôde preparar aulas e viveu das que estavam preparadas. Eu nunca ouvi ninguém dizer isto, estou a dizer aqui porque acho importante que estas coisas sejam ditas. Mas depois o discurso que se tem é que se espera que pessoas como a Maria, não é? Ou como a Ana tenham tempo para estas coisas todas que estavam a dizer. É impossível. Não podem ter, não existem horas suficientes, não é? Aquela coisa que se tenta fazer das tais quarenta horas, não é? E lá por, não cabe lá tudo. Porque se sabe se contabilizarmos lá tudo soma para além das horas que existem na semana, não é? Mas às vezes há um discurso completamente irrealista de que se pode. Então cabem a onde? Acho que isto… acho que às vezes deve ser muito difícil dizer mas é preciso dizer.

Rosa – Também acho.

Cátia – E as vezes já não tem só a ver com a Presidência e com o Cientifico, não é? Acho que tem a ver com dentro das UTCs.

Maria – Eu por acaso não sinto que seja na UTC. Porque esta questão de publicações, livros e investigações para além de todas as funções relacionadas com o trabalho lectivo, que isto é uma imposição para todos, não é? Nós vamos ser ai avaliados…

Rui – Mas não é só da ESE.

Maria – Não, não é só da ESE, é geral.

João – É global, não é?

Maria – Nós vamos ser.

João – Mas no meu caso concreto, vocês têm referido, e o que eu acho, não tirando… porque eu realmente quero tirar o doutoramento e a questão do doutoramento que eu aqui vejo… eu não vou procurar o doutoramento porque a ESE me está a pedir o doutoramento, porque eles já não estão a pedir porque agora está a 50% já não me estão a pedir nada, é mesmo por uma coisa que eu gosto, que eu quero e não significa o doutoramento que eu vou ser melhor, acredito que não vou ser porque especificamente na minha área, …. no *Canyon* e na montanha eu ganho muito mais em fazer formação fora do que em Portugal, porque em Portugal não há nada sobre esta área. O que é bom também, porque assim também tenho mais margem de manobra e posso fazer mais coisas porque não há nada, não é? Se vocês souberem, em Portugal há um livro sobre a área do ar livre, escrito em português, que já não está publicado porque acho que havia lá um plágio qualquer.

Risos

MOD - As espectativas de desenvolver o teu doutoramento não está tanto centrado na escola como …

João – Nada, nada. Pessoalmente, mesmo pessoalmente. Pessoalmente porque eu vejo que é uma área virgem a área do ar livre, do outdoor em Portugal, então porque que não vou aproveitar, se é uma coisa que eu gosto e que eu tecnicamente sei que tenho limitações que nunca vou ser muito bom, mas cientificamente acho que posso ser melhor do que o pessoal que é melhor tecnicamente porque o pessoal bem tecnicamente não está tão focado para a área científica, investigação, está mais focado para a montanha, para estar lá, ok. E ai há esta situação.

Maria – Olha mas quando eu comecei o doutoramento eu nem estava na ESE aliás coincidiu.

João – Mas eu …

Maria – As espectativas que se forma criando é que forma neste sentido.

João – Claro, claro.

Maria – Progredir na carreira.

João – Eu quando vim para a ESE nunca tive a espectativa de fazer disto futuro mas estou mesmo a ser muito sincero, nunca tive a espectativa de fazer isto futuro, a única coisa, e ai vou dizer sinceramente porque também lhes disse, a única coisa que fico triste é terem-me tirado horas na área do ar livre porque é a paixão que eu tenho, é a disciplina que eu quero, é a unidade curricular de que eu realmente gosto e deixando de ser humilde, eu sei que sou bom ou melhor, eu sei que não há, neste momento, pessoas aqui na casa melhores do que eu, porque há bem melhores do que eu, mas aqui na casa acho que não, tenho a certeza que não há e fico com pena de perder esta situação.

MOD – Ou seja, também te faltou aqui algum poder.

João – Mas ali não havia hipótese. É uma realidade que vocês conhecem que não é daqui mas é exigido exteriormente que é preciso ter um x número de doutorados.

Cátia – Mas eu acho que estamos aqui num vício de raciocínio. Ou seja, não é tudo de fora. Nós temos de pensar um pouco como é que face ao enquadramento legal, que existe à não sei quantos anos, não foi este ano, foi criado, nós gerimos isto e o mesmo quando tu dizes Maria a pressão que não é da UTC. Não é a UTC que põem as regras, mas é a UTC que tem de gerir a distribuição de serviço de forma a que a pessoa possa cumprir as regras.

Rosa – Claro.

João – Claro.

Cátia – E a UTC tem poder face ao Cientifico e face ao … à Presidência.

Maria – Eu sei que tenho de dar as doze horas, nem mais nem menos. Não as 400 horas. [Risos de Maria]

Cátia – As doze horas, mas essas doze horas, como há bocado o Rui estava a dizer, são muito diferentes se forem disciplinas novas, se forem disciplinas com 100 alunos se forem disciplinas com não sei quantos.

Rui – Se for com uma turma ou não com cinco ou seis.

Cátia – Faz toda a diferença, em número de horas não faz? Como se tivermos com grupos pequenos que quase não têm avaliação que leve muito tempo, etc. A UTC tem e eu acho que não, eu também não estou no científico portanto não tenho voz no científico, neste momento, e acho que onde nós temos voz é nas UTCs e é daí que se tem de começar.

Maria – Depois também temos as nossas áreas específicas.

Rui – Que era o que o João estava a dizer.

Maria – Sim, sim. No meu caso…

Cátia – E os nossos projectos pessoais que é ai que nós temos de investir. Pois, isto é tudo muito difícil de conciliar, não é?

Maria – Mas por exemplo, na nossa UTC, as unidades curriculares de Psicologia da Educação, do Desenvolvimento e mais relacionadas mais com esta área da Psicologia do Desenvolvimento mas também da Educação está em todos os cursos no primeiro semestre. E isto a UTC até tem tentado negociar…

MOD – Tem a ver com os planos de estudos dos diferentes cursos.

Maria – E não tem sido possível. Ainda este ano…

Rui – Mas ai acho que tem mesmo que ser a UTC, tem mesmo que ser a UTC, tem mesmo.

Maria – Mas tem-se tentado, percebes. Só que as Comissões de curso aqui acabam por ter a última voz.

MOD – Vocês acham que a ESE se preocupa com a, com a, enquanto entidade empregadora, se preocupa com esta conciliação?

João – Zero.

MOD – Conciliação com os seus…

Rui – Conciliação com a vida pessoal e …

Cátia – A ESE quem?

Risos

Cátia – A ESE quem?

MOD – A ESE enquanto instituição.

Cátia – Mas quem é que representa essa…

MOD – Por exemplo há pouco a Maria estava a dizer, não esta a focar-se na ESE mas estava a focar-se em alguns colegas. O facto de, por exemplo, haver uma colega que está ahhh, que tem um bebé é, ela preocupa-se com a conciliação que esta colega pode fazer em relação, relativamente à sua gestão entre vida familiar e vida profissional. A ESE, enquanto instituição, e depois tendo aqui muitas diferenças, espaços diferentes onde temos mais voz ou menos voz, mais poder ou menos poder, preocupa-se…

Rosa – Em termos de discurso institucional? É isso?

Cátia – É isso que eu estou a perguntar?

Rui – Também não consigo…

Cátia – A ESE é múltipla.

Rui – Pois é heterogenia.

Cátia – Eu não posso dizer que sim ou que não.

Rui – Pois.

Maria – Mas em termos das decisões que são tomadas, por exemplo? Eu acho que não.

Cátia – Eu acho que varia.

Rui – Depende muito. Eu acho que não é sim ou não.

Cátia – Há sim e não. Há o não como está a dizer a Maria e há o sim, agora… pois agora enquanto explicito não. E isso que eu tenho estado a dizer. Enquanto discurso não, Agora é o que eu digo, há vários órgãos de gestão, porque as UTCs também são órgãos de gestão e têm, e podem ter grande poder nisto, não é? E têm grande poder face à Presidência e ao Cientifico, não duvidem. E acho que as pessoas, embora, por isso é que eu estou a bater um pouco nisso, embora não tenham neste momento este discurso têm atitudes permeáveis a ter este discurso. Ou seja, nós não estamos perante, se me perguntarem se eu acho que o governo tem atitudes permeáveis a este discurso eu acho que não tem. Se me perguntarem se as pessoas da ESE, os órgãos da ESE têm, acho que podem ter. Acho que as atitudes são permeáveis a isso, acho que é possível influenciar nesse sentido. Não conheço ninguém aqui na ESE que face assim a este problema seja, diga não o que se tem de fazer é não sei o quê. Desde que seja da base para o topo que isto se, não é, desde que se percorra os caminhos que têm de ser percorridos em termos hierárquicos, não é cada pessoa ir falar à presidência, acho que isso ai não vai ter… vai ser "não é possível, não posso fazer nada", não é? Pronto.

MOD –E os restantes elementos, que ideia têm relativamente a isto?

Joana - Eu acho que depende muito da UTC. Por exemplo, eu entendo a Maria, entendo esta frustração mas eu por exemplo, na minha área, não sinto isso.

Maria – Mas em quê concretamente?

Joana – Eu sinto que sou ouvida, eu sinto que nós temos poder para, para fazer propostas, para fazer mudanças.

Maria –Há, ok. Eu sinto que temos poder dentro da UTC. Acho que quando passa da UTC.

Joana – Há ai depois da UTC.

Maria – Exactamente.

Joana – Tinha percebido que era dentro.

Maria – Não, não nada.

Cátia – Esse é o problema. O poder da UTC.

Rui – Depois.

Joana – A partir dali.

Maria – Acho que nós temos muito poder, muita abertura para conversar e para expor as nossas opiniões. E temos bastantes reuniões e discutimos coisas que às vezes também nos custam mas discutimo-las. Agora quando se trata da UTC poder ter alguma influência na escola.

Joana – Quando disseste que foi imposto dar aulas ao sábado à tarde, foi a UTC?

Maria – Não, não, não foi a UTC.

Rui – Não, não.

Joana - Foi ahhh a ESE.

Maria – Foi, no caso a Presidência mesmo.

Rui – Não sei se foi a Presidência ou foi a Comissão de Curso…

Maria – A Comissão de curso, pronto.

Rui - Isto tem a ver com o ter mais olhos que barriga de que eu estava a falar há pouco. Tem a ver com isso, com oferta formativa da escola. Isto é que eu acho que é uma questão de escola e que depende menos do exterior. É claro que depende do exterior, da condição do país e a escola precisa de dinheiro, óbvio, é claro que sim. Mas de resto é mesmo uma gestão de escola e eu acho que temos mais olhos que barriga porque estamos a abrir cursos, cursos, cursos e já nem vou falar na disponibilidade das salas, já nem falo disso, vou falar de pessoas que apesar de tudo é mais importante falar de pessoas, de que de salas.

Cátia – Porque também estamos a beira da ruptura física.

Rui – Pois, também e claro que isso também tem consequências nas pessoas como é óbvio. Também mas falando das pessoas, eu acho que o problema que nós temos nesta altura e que a ESE tinha de resolver mais, é aquilo que coloca como disponibilidade e como vai gerir os recursos humanos que tem para fazer face a esta oferta formativa.

Rosa – Eu acho que é uma questão de planeamento e de tornar claro qual é o planeamento. Se ele existe, não é? E o que estavas a dizer também de tornar claro para as pessoas quais são as espectativas que podem ou não ter, claro que ninguém sabe com certeza o dia de amanhã mas tem que haver alguma perspectiva de futuro, não é? E eu acho que isso é muito importante, sabermos em que ponto é que realmente é que estamos e para onde é que queremos caminhar, já não digo para onde é que estamos a caminhar mas para onde é que queremos caminhar, o quê que queremos, o quê que vamos tentar fazer e eu acho que neste momento ninguém faz ideia nenhuma, quer dizer, eu não faço.

Cátia – Eu também acho que é assim, há uma conjuntura neste momento, de leis e de exigências ao Ensino Superior que não nos é mesmo possível fazer tudo ao mesmo tempo. Não é mesmo, não é mesmo. Acho que o enquadramento legal…

Rui – Eu penso naquilo que era quando estavas a fazer o doutoramento e agora.

Cátia – Pois, é completamente diferente.

Rui – As pessoas quase que eram…

Cátia – Quando eu tinha a vossa idade, não tem nada a ver. Não tem nada a ver, eu tive muitíssimas melhores condições, agora é o próprio regime legal que não dá condições. Não é que a ESE não possa fazer alguma coisa sobre isso mas realmente há aqui um espartilho. E há aqui umas exigências que não cabem e portanto neste momento…eu neste momento, eu não tenho condições, eu estava a ouvir-vos e eu também tenho o meu caminho cortado, eu ainda não cheguei ao topo da carreira. Topo da carreira é professor coordenador com agregação. Eu não tenho condições para fazer agregação e a ESE não mas dá, e eu não sei se pode dar. Para fazer agregação eu preciso de orientar doutoramentos, eu preciso… e então, a ESE não tem doutoramento. É a própria lei que não dá, eu ando a pedinchar nas outras organizações, com quem tenho…

Maria – Nós só orientamos mestrado.

Cátia - Maria quando ti dizes… eu pude facilmente chega a professora adjunta, pronto. Agora é muitíssimo mais difícil, mas quando eu pude passar a professora adjunta, também se podia facilmente, se calhar, estar a agregar porque a agregação não tinha a exigência que neste momento tem. Tinha-se um doutor formado e anda para a frente, não é? Pode-se agregar, agora é pensar nisso, não é? E há vários colegas na minha posição, uns que estão a pensar tentar outros que nem se quer, porque não querem estragar exactamente a qualidade de vida que têm com expectativas que se calhar não podem… defraudadas e com sentimento de frustração todos os dias que a certa altura diz "eu não vou chegar" e no então aquilo é um lugar de quadro a que todos nós devíamos poder chegar, não é? Até porque nos estão a baixar ordenados, não é? E face a projectos de vida que já tínhamos, compromisso que já tínhamos, portanto eu também acho que há aqui um conjunto de situações que nos tornam, que nos cortam as espectativas, cortaram mesmo, não é?

Rosa- Eu acho que só torna mais importante as coisas serem muito claras, não é?

Cátia – Exacto, completamente de acordo.

Rosa – É apenas isso, as condições são estas, as possibilidades são estas, ou no mínimo julgamos que podem ser estas.

Cátia – Mas também acho que parte de cada um de nós conseguir ver o quê que nós gostaríamos de fazer, qual é que nós gostaríamos que fosse o nosso percurso daqui para a frente, não é só a ESE fazer o planeamento por nós todos.

Maria – Que possibilidades temos?

Cátia – Sim e como é que isso cabe nas condições que há. E fazermos esse exercício também de baixo para cima porque senão não conseguimos influenciar como é que a gente influencia, não é?

Rui – Eu por acaso, lembro-me quando estava nessa situação tiritante tenho horário, não tenho, era sempre a UTC a interlocutora, isto estou a dizer há seis, sete anos é sempre a UTC, era um bocadinho aquilo que a Joana dizia, porque tem forma de se informa junto dos órgãos de decisão e de saber "olha as espectativas são estas, as espectativas são"… eu não estou a dizer que a tu tem de fazer, não é isso Maria. Estou a falar no geral.

Maria – Eu sei que tem.

Rui – Da minha experiência.

Maria – Mas eu tenho mais que serviço, nós temos sei lá uns dez contratados mais recentemente que eu.

Rui –Sim, sim.

Maria – Não é falta de, de trabalho.

Rui – Eu também estava a falar do meu caso, do meu caso, não estava a estabelecer comparações, estava a dizer que no meu caso eu ia sempre sabendo, normalmente as espectativas eram sempre mais baixas e depois eram melhores um bocadinho. Normalmente aquilo estava um bocadinho mais baixo mas depois até melhorava, agora em termos

de contratação, eu acho que ai é a ESE e em termos de passagem ao quadro e isso tudo, a ESE também está muito limitada pelas circunstâncias actuais.

MOD – Mas eu acho que a ESE é muito este discurso que a Cátia fala, é quase uma colagem, não há um discurso diferente deste. Está tudo em crise, é uma sorte ter emprego.

Maria – Não podemos abrir concurso porque é o que está na lei e depois vemos Politécnico de Setúbal com concursos abertos.

Rui – Com concursos abertos, pois.

MOD – A lei protege esta situação da Maria, porque para todos os efeitos têm-se que abrir concursos.

Rosa – Porque há uma salvaguarda…

Cátia – E não há um diálogo, dos órgãos, com as pessoas que estão com essa espectativa.

Rui – Sim, sim. Isso ai é que falta. Falha claramente.

Maria – Mais isso há, há. …. Estamos a fazer todos os possíveis é que tem sido isto.

Cátia – Isso é o discurso que temos é muita sorte de estarmos assim. Isso é o mesmo discurso, não é diálogo, pois.

Maria – Todos os assistentes vão passar para adjuntos. Atenção, todos.

Risos

Rosa – Um dia.

Cátia – Mas não há um diálogo directo. Realmente não há reuniões.

Rui – Nem se diz, dentro de três, quatro, ninguém diz isso.

Cátia – Em que vamos passar todos, quantos podem e o quê que isto significa.

Joana – Daqui por dois anos teremos um grande número de docentes doutorados e como é que eles vão… vão passar todos.

Maria – E vocês já viram na legislação só podem ter contrato por quatro anos, como assistente.

Joana – Exactamente.

Maria – Eu já tenho contrato por quatro anos.

Joana – Mas Maria eu não acredito que daqui a dois anos passem todos para professores adjuntos, muito sinceramente, não é?

Maria – Isso foi o que foi dito no Científico.

Cátia – Mas o que a Rosa está a dizer é que se há planeamento nós não vemos, nós não vemos, não é? Nós não vemos o planeamento para daqui a uns anos, para isto, para estas questões. E não vemos diálogo porque um planeamento é sempre concertado com a escola toda, não é?

Maria – Olha voltando, mudando um bocadinho de assunto aquela questão de ter mais olhos que barriga. Eu por acaso acho que é um ponto fulcral mas não só da ESE mas do IPP e vou vos dar o exemplo do Programa de Apoio à Publicação. Grande publicidade, fantástico, ahhh, estamos aqui a criar um fundo de apoio, uma bolsa para investigadores ahhhhh. Eu candidatei-me e tive a bolsa por causa do artigo internacional. É mais uma situação em que se esquecem das necessidades das pessoas. Eu desde Agosto que me deviam ter pago as despesas de ter

participado na comunicação, porque ganhei o tal prémio, e ainda não me pagaram. Não é? Acho que estas coisas mostram que não há preocupação com, em que condições estão as pessoas, será que estão a precisar deste dinheiro. Acontece-me a mesma coisa na formação. Quem dá formação na ESE nunca sabe quando vai receber, nunca. No ano passado dei formação até Julho recebi em Dezembro este ano por acaso foi mais cedo, já nem me lembro quando é que pagaram, mas foi mais cedo. Mas eu acho que, quer dizer, eu adiantei o dinheiro para ir participar na comunicação e está lá IPP, mais uma comunicação internacional resultante de um artigo internacional, um programa fantástico de apoio, mas depois a pessoa teve de ter estas despesas e está à espera do reembolso. Isto, acho que é, mais uma sugestão, ter isto.

MOD – Que também tem implicações nesta questão da conciliação.

Maria – Exactamente.

Cátia – Os timings dos pagamentos. Com ano e meio de pagamento em atraso. A atenção aos pagamentos. Eu noutro dia uma pessoa responsável que me dizia: "um processo é um processo, outro processo é outro processo". E eu dizia, pois é, mas a pessoa é a mesma.

MOD – Mas a pessoa é a mesma.

Maria – Pois, exactamente.

Cátia – E deixou de receber Subsídio de Desemprego por causa de um processo e de outro processo, não é? Porque a certa altura estamos a olhar para papéis.

Rui – Pois.

Cátia – Não estamos a olhar que é aquela pessoa que está sem ordenado há um ano e meio. Quer dizer, isto é…

MOD – Eu vou encerrar o grupo. Já estendemos além da hora e meia, já vos vejo a olhar…

Maria – Sabes que isto foi mais um grupo de apoio.

Risos

MOD – Vocês trazem alguns elementos que possam trazer aqui alguma semelhança tanto do discurso dos funcionários não docentes como do vosso discurso. Acho que estes contributos vão ser efectivamente interessantes para nós podermos também propor aqui, ahhhh, dar também mais voz a estas pessoas e esta questão das espectativas, obviamente, parece-me importante que tem também a ver com a nossa satisfação, como é que nós estamos neste momento, como é que os encontramos neste local e nesta, nesta organização e como é que nos vemos reconhecidos e um conjunto de elementos que nos trazem dificuldades na conciliação. Acho que vocês trouxeram mais elementos, além da conciliação. E quero-vos dizer uma coisa, é curioso que aqui não sai, neste grupo, as tarefas domésticas.

Risos

João – Eu disse que preparava as coisinhas.

Risos

MOD – E mimar também.

Joana – Mimar.

João – Mimar também.

Risos

MOD – Mas é curioso porque nos outros grupos sai muito esta dimensão da…

Cátia – A flexibilidade que dá não ter filhos é grande, não é?

MOD – Mas mesmo…

Cátia - Nessa é, porque se eu não arranjar as coisas hoje, se deixar para mais logo ou para não sei quê, não é? Isso não mexe com mais ninguém se não com gente adulta e capaz também fazer. Agora se forem pequeninos isso ai é uma pressão.

MOD – O Carla, o Carla… não é só esta questão.

Cátia – O Carla?

Risos

MOD – Ou Cátia desculpa. Não é só esta questão de não ter filhos.

Maria - Eu já devia ter ido …

Projeto "Diagnóstico e Implementação da IG na ESE-IPP"
Local: ESE-IPP
Data: 19 de dezembro 2011 (10h – 11:30h)

Grupo Focal n.º 4 – Pessoal docente com filhos(as) com 12 ou menos anos

Duração do grupo focal: 1h30m10s
Moderadora: Carla Serrão
Apoiada por: Rui Moreira

João: o meu nome é João tenho 36 anos, dois filhos, um de 4 anos e meio…um menino de 4 anos e meio e uma menina de 11 meses, sou licenciado em sociologia pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto, fiz o meu mestrado no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, estou a fazer o doutoramento também na área da Sociologia aqui…novamente na Faculdade de Letras da Universidade do Porto, docente da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto, 10.º ano como docente aqui na escola, lecionando várias unidades curriculares sobretudo ao curso de Educação Social, para já com algumas incursões noutros curso e noutros níveis…e noutros ciclos de estudo para alem da formação inicial.
Moderadora: tu neste momento estás com bolsa?
João: que termina agora mesmo… termina mesmo agora…
Moderadora: ok.
Manuel: Manuel, tenho 46 anos, casado, dois filhos, um com 11 e outra com 15, trabalho aqui na ESE, se a memória não me trai, há uns 15 ou 16 anos, licenciei-me em filosofia, fiz o mestrado em filosofia da educação, concluí o doutoramento em ciências da educação, sou docente, exerço outras funções, nomeadamente na coordenação da formação continua e avançada, para além de estar também presente noutros órgãos, fundamentalmente agora com o projeto filosofia para crianças tenho centrado mais pessoalmente a investigação, mais direcionada um pouco para essa área…e para já acho que é tudo!

Moderadora: Obrigada Manuel

Ana: Sou a Ana, tenho 40 anos, tenho um filho de…com 2 anos e 8 meses, relativamente ao trabalho aqui na ESE…ah! sou licenciada em psicologia. Comecei a trabalhar na ESE em 2001 mas fui andando sempre muito devagarinho…tenho estado…estive até 2007 em tempo parcial, só de 2007 até agora é que estive a tempo integral, isto porque tenho estado sempre a desenvolver uma atividade profissional enquanto psicóloga paralelamente ao trabalho aqui na ESSE. Pronto…neste momento tenho-me centrado ao longo dos anos no curso de educação social, dentro da unidade técnico cientifica de psicologia, e estou a afunilar um bocadinho mais o meu percurso, como docente aqui na ESSE, vou tentar fazer o doutoramento, portanto estou a construir um projeto para candidatura e… e essencialmente é isto!

Moderadora: ok!
Rita: O meu nome é Rita, tenho 43 anos, sou licenciada em Psicologia pela Universidade do Porto, mestrada pela Universidade de Coimbra e doutorada pela Universidade de Coimbra. Queria dizer que de nenhum … nem o mestrado nem ou doutoramento tive bolsa, o que implicou uma conciliação muito grande entre a vida pessoal e profissional. Tenho 3 filhos, uma com 14 anos, um com 12 e um acabado de fazer 8 anos, sou divorciada. Um especto importante é que o meu doutoramento foi essencialmente feito no pós-separação e tenho ao meu cargo grande parte do dia, 90%, o encargo dos miúdos. O que era preciso mais!? Neste momento… ah! Sou professora adjunta aqui na escola. Estou aqui o mesmo tempo que o Manuel portanto, se ele está há 15, 16 anos eu também devo estar, eu diria sempre que era há 13,14, não sei se é mais…ehhh…tenho estado…comecei muito com a formação de professores, educação de Infância, mas ao longo dos anos, tenho estado nos últimos anos envolvida exclusivamente no curso de educação social. Este ano vou dar uma perninha ao curso de línguas e culturas estrangeiras, mas tem sido a minha … o meu enfoque no curso de educação social. Neste momento faço parte da comissão de curso, também neste momento e há algum tempo, tenho estado muito envolvida nas áreas sócio dramáticas porque tem a ver com a minha especialidade, quer como psicodramatista, quer em termos de doutoramento e muito ligada também aos estágios, portanto, têm sido os meus grande enfoques aqui a nível de trabalho. Para além disso, aqui na

escola sou…tenho…até antes da minha atividade docente eu já colaborava com o CIP, como Psicóloga clinica, com o qual mantenho esta atividade ainda atualmente e tenho mais um conjuntos de funções, como tutora Erasmus, etc… que vou desenvolvendo na escola há medida que as oportunidades também vão surgindo e os convites vão surgindo.

Maria: Ora eu chamo-me Maria, sou…tenho 49 anos, sou casada, tenho duas filhas, uma com 11 anos outra com 16, em termos do meu percurso aqui na escola já estou aqui há 25 anos, entrei com o primeiro grupo de alunos, para a formação inicial, tenho sido docente…estou ligada mais à área do Inglês, sou licenciada em literaturas…línguas e literaturas Inglês e Francês, mestrado em literatura, doutoramento também em literatura, tudo pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Terminei o doutoramento há 5 anos, comecei-o quando a minha filha mais nova tinha um ano e a mais velha seis, foi demasiado…foi uma conciliação também complicada (risos), apesar de ter tido o apoio do PRODEP que foi valioso. Em termos de outras funções, estou neste momento, já desde há dois anos e pouco, como vice-presidente do Concelho Técnico Cientifico. Tenho coordenado vários cursos, já coordenei a licenciatura em Línguas e Culturas Estrangeiras, neste momento estou a coordenar só o mestrado em Ensino Precoce de Inglês, mas pertenço á comissão também do curso dos outros dois, da licenciatura e do mestrado em ensino de inglês, francês ou espanhol. **(com ar pensativo)** Hamm…mais!? Que é que foi referido assim mais em termos de caracterização? Assim… portanto, acho que essencialmente é isto.

Júlia: Ora agora sou eu! Chamo-me Júlia, tenho 55 anos, tenho uma filha de dez e uma filha de vinte anos. Este é o meu trigésimo sexto ano de serviço. Aqui na Esse, portanto, é o vigésimo primeiro. Faço formação de professores há trinta e um anos **(risos)**. Sou licenciada em português e em francês, o mestrado triei em França, portanto, eu dei aulas na Sorbonne, seis anos, como leitora, fiz o mestrado na área da didática de línguas e culturas. Interrompi o doutoramento 3 vezes, portanto, isto denota logo **(risos)** a minha incapacidade de conciliação entre a vida familiar e profissional, tem sido um bocadinho má, pronto, até porque eu decidi fazer o doutoramento à distância em Paris e isso é incomportável, pronto. Aqui na ESE, portanto, estou há vinte anos, vigésimo primeiro ano, a minha atividade tem sido, portanto, primeiro na área do francês, a formação de professores, mas foi-se alargando, portanto, para a didática de línguas e de culturas, portanto, formação de professores, não só de francês como de inglês e de espanhol, agora. A nível das tarefas de gestão intermédia aqui na ESE tem sido, ora bom desde…sei lá…que é que eu tenho feito desde o princípio!? A coordenação de cursos, durante nove anos fiz a coordenação também do gabinete das relações internacionais, agora portanto, desde há nove anos para cá também a coordenação da UTC de línguas estrangeiras, a coordenação de curso de mestrado em línguas também, e a nível de formação fiquei parada nos mestrado e, pronto, e realmente… penso que é isso!

Mónica: O meu nome é Mónica, tenho 38 anos. Sou filha desta casa, licenciei-me aqui com muito orgulho no curso de matemática e Ciências da natureza. A minha atividade profissional foi no 1.º ciclo, estou cá desde 97, vai fazer catorze anos. Tenho um filho de seis anos, namorei onze, estou casada há onze, portanto, tenho mais existência nesta serra (risos), em relação conjugal, do que estar sozinha, portanto, estou há vinte e dois anos com a mesma pessoa. Neste momento estou a viver um período muito complicado, tentar gerir o meu casamento para que ele não termine quando acabar o doutoramento, porque não estou realmente a conseguir esta conciliação profissional com a vida de casa, porque quando os processos são longos a outra parte também nem sempre está disposta para aguentar. Iniciei o mestrado em supervisão, estive sempre em formação contínua, iniciei o mestrado em supervisão, mas como estava com dificuldades em engravidar achei que a minha gravidez estava em primeiro lugar e, portanto, interrompi o mestrado, e tive um filho graças a deus muito saudável. Quando quis retomar o meu percurso de mestrado fui aconselhada a seguir para doutoramento, que é o que eu estou a fazer neste momento, o meu foco é mesmo terminar o doutoramento por questões profissionais. Estou envolvida na formação de professores do 1.º Ciclo desde que estou nesta casa, desde…apesar de em 97 estive a lecionar Ciências da Natureza na UTC, na altura que era a área das Ciências da Natureza, de resto, toda a minha atividade profissional na ESE tem sido na formação do 1.º Ciclo (pausa) … e não sei dizer não a nada e pronto, depois é este filme, não consigo terminar o meu doutoramento, porque estou sempre disponível para tudo e mais alguma coisa, e faço-o com muito gosto, e acho que…não sei se diga mais alguma coisa...

Jorge: Jorge…dar tempo ali ao **(risos)** … **(referia-se à pessoa que estava a fazer os registos do Grupo Focal)**, 44 anos, casado há dezanove anos, com um filho de onze, devo… não sei se é relevante, é adoptado, pronto, acho que deve ser uma coisa relevante de dizer… mas para mim é igual! Ehhh, sou…licenciei-me em história, variante de património, na Universidade Portucalense em 1994, fiz o mestrado em história moderna na Faculdade de Letras em 1998, pós-

graduei-me em História Militar pela Lusíada em 2000 e fiz o … comecei o doutoramento na Universidade do Minho, desentendi-me com o orientador e passei para a Portucalense e acabei o mestrado…o doutoramento **(enganou-se)** em abril de 2010. Neste momento estou a frequentar o curso de auditores de defesa nacional, pronto, é uma forma de enriquecer as competências. Sou professor adjunto da casa, comecei aqui como assistente em 2004, pronto…dá mais ou menos sete anos, a caminho dos oito, portanto…neste momento sou professor adjunto, como disse, tenho exercido também funções, não sei se formais se informais, de assessor da coordenação do curso, não é!? **(risos)** haa…normalmente visto bastante a camisola da escola, sou como a Mónica, não sei dizer que não a nada. Esqueci-me de dizer … o doutoramento foi em parte pelo PROTEC, que só descobri no fim que pagavam as propinas **(risos)** e por acaso fui a tempo **(risos)**. Em termos de conciliação familiar com toda esta atividade académica tem sido um bocado à vez com a minha mulher…eu fiz o doutoramento agora arranca ela com a parte da tese dela … ela também está num processo de elaboração de…de tese… também está num processo de recomeço…porque ela interrompeu por uns tempos…assim, a nível de conciliação tem havido uma grande paciência…eu…como eu disse, conheço a minha mulher desde 88, estava eu no Exercito…eu não sei se referi antes trabalhei onze anos numa fábrica, portanto, venho das camada proletárias, não é!? Depois passei…estive três anos no ensino básico, dei aulas no 2.º ciclo em Amarante, Rio … **(enganou-se)** Amarante, Castelo de Paiva e Rio Tinto e depois vim para a ESE. O mestrado e a licenciatura foram feitos com muito gosto durante a noite…
João: Trabalhaste a onde? Em que fábrica?
Jorge: Na Âmbar
João: E fabrica deque?
Jorge: disto! **(apontou para material escolar – folhas de papel, capas de arquivo, etc…)**
Manuel: artigos escolares**…**
Jorge: …era desenhador. Tem tudo a ver com património! **(risos) (todos riem)** … não sei se eram os dados mais relevantes…
Moderadora: É, acho que sim! Eu…depois também…se vocês se forem lembrando de algum elemento que seja pertinente colocar aqui em cima da mesa, … sim senhora!
Se calhar vamos dar agora início às questões propriamente ditas. E Começamos por vos colocar esta questão, que é, o que vocês entendem por conciliação entre a vida familiar e a vida profissional? De que variáveis falamos? De que é que falamos? De que elementos? Vocês agora na apresentação foram trazendo aqui alguns elementos, mas do vosso ponto de vista de que é que falamos quando falamos de conciliação entre vida familiar e vida profissional?

Ana: Acho que falamos de investimento não é? De tempo, de energia, de afetos … pronto, há que fazer aqui uma gestão … porque são área que são importantes não é? Mas que realmente tem que se chegar a um equilíbrio … porque há exigências de um lado, há exigências do outro e daí a palavra conciliação, porque de facto, é um investimento que tem que ser gerido…
Maria: … e é difícil tentar deixar realmente questões importantes por resolver nas duas vertentes **(todos os elementos da mesa concordam abanando a cabeça afirmativamente)**, tentar conseguir dar resposta positiva e o mais completa possível às duas facetas da nossa vida. Ser profissional na escola e profissional em casa no fundo, não é? Tentar … atender às questões das filhas, do marido, da casa e depois todas as tarefas, enumeras tarefas que nós temos aqui **(refere-se ao trabalho na ESE)**. O que eu sinto-me muitas vezes é que realmente a exigência … as tarefas que eu tenho aqui vão invadir o tempo que eu vou despender … invade muito o tempo pessoal, o tempo familiar, e portanto, para eu não penalizar marido e filhas é à custa do meu tempo livre, portanto, eu sinto que não tenho quase tempo livre…
Ana: posso só acrescentar… porque nós não fechamos a porta não é? Não temos um tipo de profissão em que chegamos às sete da tarde e acaba…
Jorge: Não tens relógio de ponto…
Maria: Chega-se a casa e continua-se …
Ana: … estamos constantemente com a profissão às costas **(risos)**, e isso, também acho que interfere de forma significativa, não é? Este modelo entra mais na nossa vida pessoal, na nossa vida familiar…
Maria: … do que outro tipo de profissão! Eu tenho cunhadas que saem, por muito trabalho, ela sai às quatro da tarde … chega a casa e acabou! Ela é investigadora na … no instituto de Genética por exemplo, é nesta **(cunhada)** que estou a pensar, chega a casa e acabou, não trás trabalho para casa, está livre e nós não, nós temos ou aulas, ou testes, ou…documentos para dar resposta…
Ana: …basta ir à Internet ver os *mails* … **(risos)**

Júlia: Há sempre trabalho não é? Eu acho mesmo isto…é uma gestão equilibrada das duas áreas (família e profissional) não é? E há pessoas, como a Mónica disse **(risos)**, que não sabem dizer não, e não sabem gerir mesmo…eh….é o meu caso! Eu acho que pus o lado profissional à frente, sempre, e depois penalizando-me muito pelo lado pessoal, portanto, deleguei quase a educação das miúdas, o meu marido entendeu sempre isto como um desamor, pronto, portanto, porque eu estava a 100% a nível profissional, na ESSE, e é esta incapacidade de realmente dizer não! **(bate com a mão na mesa)** O profissional vai até aqui só! **(torna a bater com a mão na mesa)** Portanto, é um espirito de sacrifício, mas que nos dá um prazer enorme, quer dizer, é uma coisa que não se consegue definir mesmo! Não é? Mas… eu tive … noto que realmente investi demais a nível profissional, e em casa deleguei-me muito … tudo! Acho também que uma mulher, e aqui entram as questões de gênero, é mais complicado, muito mais! Acho que os afazeres e tarefas são realmente inúmeras! E só alguém muito organizado é que realmente consegue arranjar aqui uma plataforma equilibrada.
Rita: eu queria acrescentar aqui duas coisas…duas ou mais! Uma é que todo este processo de conciliação implica todo um processo de negociação. E esta negociação é muitas vezes muito difícil, porque para esta negociação as partes têm que querer negociar. No caso de…quando estamos numa relação de casal … e isto nem sempre é fácil, porque muitas vezes as partes não querem negociar, porque eu acho que o projeto de profissional e o projeto académico implica muito um projeto familiar, e muitas vezes isto não é sentido pelas partes todas, e portanto, por alguma coisa eu disse que eu só fiz o meu doutoramento verdadeiramente quando me separei, porque de facto, apesar de ter sido falado, na concretude ele não foi assumido por todas as partes e portanto, este é um processo muito difícil porque as pessoas têm de perceber as prioridades de uns, dos outros, uma parte…durante um momento um está mais *Off* o outro está mais *On* portanto, esta complementaridade tem que existir sempre com uma visão de projeto pessoal e familiar conjunto, o que nem sempre acontece. No meu caso não aconteceu e portanto, também teve um desfecho menos feliz, mas não foi só por causa disso…foi por outras coisas. Outra questão que eu acho que está aqui muito em foco, o projeto profissional versus familiar, eu acho que falta uma variável que é o projeto profissional versus familiar, versus pessoal **(aqui quer dar enfase ao projeto pessoal)**, porque o que eu senti até agora, quase na minha vida é que na minha vida existia o profissional, enquanto profissional, o familiar que tem o cuidar e o estar atento aos miúdos e o circulo muito dos miúdos, e o que houve foi um não espaço para a vida pessoal e para o desenvolvimento pessoal, e isto, muitas pessoas no fundo, devolveram … uma vida pessoal, mas o facto é que na minha realidade começo agora a conquistar alguns espaço pessoais, porque depois nós não nos desdobramos, nós não somos omnipotentes, nem omnipresentes … vida pessoal e…quando não estou no trabalho os miúdos que é que lhes acontece? É preciso haver rede de suporte, é preciso haver alguém que assuma, os meus filhos agora, os mais velhos, já começam a ficar um bocadinho mais autónomos, mas até há 2 anos atrás, mesmo quando eu estava aqui **(na ESE)** numa reunião, se eu não chegava a horas os miúdos estavam a telefonar … (reproduz o discurso da filha) *"…mãe! Como é que é?..."* Agora os miúdos já aguentam ficar mais meia hora, uma hora ou até uma manhã inteira … por exemplo, eu agora vim para aqui para a ESE e os miúdos ficaram sozinhos em casa, mas isto é agora, já consigo fazer outro tipo de investimento, mesmo a nível afetivo e relacional. Uma pessoa só pode investir neste domínio, nomeadamente arranjar uma nova relação, o ter outro tipo, quando começa a ter aqui algum espaço … porque é muito bonito dizer … mas, e isto é particularmente difícil nas mulheres, porque às mulheres ainda é criado muito a espectativa de que, e eu vou dar um exemplo concreto da minha realidade pessoal, infelizmente o meu marido demite-se muito de alguns papeis. Ainda no outro dia me devolveram isto que é: se o teu marido se demite assumes tu. Eu assumo já! As coisas …o meu papel … o papel dele da maioria das vezes … isto é … mas isto é a conceção das pessoas que é: a mãe tem que estar sempre disponível. E isto … eu observo na minha realidade pessoal … vivo … vivi e vivo isto semanalmente, diariamente … mas observo isto na realidade de muitas … das pessoas que me estão aqui envolvidas. Portanto, eu acho que também é um bocado exigente pensar na mulher como sendo uma mulher que tem uma profissão, que tem que ganhar o sustento … neste momento … esta é a realidade, em que tem que conciliar com a vida familiar, mas a vida familiar é a vida dos filhos, e quanto muito dos maridos! Porque a vida pessoal, a mulher, pronto, se tiver tem se não tiver…é quase como um plano secundário, e eu acho que há aqui uma reivindicação que tem que se fazer. Eu vou dar outro caso … que isto é uma questão de igualdade de gênero em questão de leis … que eu só fiquei a saber disto depois da minha separação! Não sei se vocês sabem, mas em questão de leis, quando há regulação do poder paternal … parental **(enganou-se e retificou)**, há um elemento que pode assumir…que assume a responsabilidade mas que é compartilhado e o outro elemento tem o direito mas não tem a obrigação, ou seja, faz-se uma regulação paternal em que o pai vai buscar os miúdos…tal tal … mas só vai buscar se quiser, portanto, o outro elemento que tem … que fica com a regulação paternal …por exemplo pode estar a contar com aquele fim-de-semana para ti, mas aquele fim-de-semana só acontece se o pai quiser, o pai … estou a dizer o pai porque nesta minha situação … isto não há proteção, o direito maior é sempre dos filhos, mas nunca é do

outro elemento … isto agora estou a falar das mulheres, mas posso também dizer dos homens, maioria das vezes são as mulheres porque são as mulher maioritariamente que assumem esta questão por questões sociais muitas vezes, mas também muitas vezes por questões de compromisso. Para complementar, de facto, eu acho que as mulheres têm uma exigência muito maior a nível dos papéis, porque a multiplicidade de papéis são sempre muito maiores a nível das mulheres. Na nossa realidade ainda é atualmente, porque há o profissional, ou parental, ou maternal, ou as tarefas do dia-a-dia da casa, aquilo que a gente faz, isto é assumido e eu acho que os homens de um modo geral têm mais oportunidades e acho que isto é quase uma pré-conceção que eles têm de que podem investir aprofundadamente nos seus papéis, a mulher…
João: tem de esperar …
Rita: tem de esperar, ou investe parcialmente … à medida que as coisas vão …
João: há um estudo que refere … a expressão é: eles … eles na cadeira, elas em standby … até que surja uma oportunidade não é? …
Rita: elas em standby … e isto … eu senti isso muito na minha vida e apostei muito no processo de gestão e de sacrifício muitas vezes pessoal que fui fazendo … de várias coisas que fui fazendo … e acho que não é … acho que é muito injusto o processo …
Júlia: e desigual… é desigual…
João: e o incumprimento dos papéis da vida familiar por parte de uma mulher, de facto, o incumprimento é muito mais penalizador socialmente, não é? O não ser boa mãe é pior do que ser um pai … do que não ser um bom pai…
Rita: até para os próprios miúdos, os próprios miúdos … eu vejo … os meus filhos, se o pai não fizer algumas coisas …
João: é isso … é isso!
Rita: …olha não se acham! Se eu não cumpro alguma coisa, ou se chego atrasada … eu vou sempre … mas se chego atrasada cinco minutos … sabes como é! Às vezes acontece… (reproduz o discurso dos filhos) *"…oh mãe! Não chegaste a horas! Oh mãe!? …"*
Ana: é outra vida!
Rita: É uma exigência, por parte da sociedade em geral …
João: e tu reproduzes isso? Ou tu vais desconstruindo essa assimetria de género?
Rita: eu vou procurando … eu vou … eu vou tentando … vou tentando desconstruir todas estas situações com os miúdos, mas por exemplo …
João: …porque a dada altura é tudo muito reprodutor, nós criticamos isso mas acabamos por …
Rita: … mas por exemplo eu tenho muita dificuldade em que o meu filho do meio consiga ter uma leitura diferente desta…
João: pois! Pois!
Rita: … os outros já fazem muito mais, e mesmo o rapaz mais novo … e tudo … em termos de ajuda em casa e tudo … assume várias tarefas, o do meio? Tá quieto!
Ana: … e depois a ideia é de que o papel do pai, ou do marido, é de quem ajuda …
(todos concordam)
Ana: e não substitui não é? Não substitui o papel da mãe naquilo que é preciso, ou da mulher naquilo que é preciso…pronto vai ajudando não é?
Rita: … devia ser um có **(có = a Cooperação)** e não um … apoio…
Ana: claro!
Rita: … porque nós já ficamos contentes quando apoiam! Nós já ficamos contentes quando apoiam, não é? E não …
Ana: no meu caso pessoal e a propósito de há bocadinho, quando se referia o investimento profissional … há um aspeto que é … eu e … nem eu nem o meu marido temos qualquer retaguarda familiar, portanto, também não … não há aqui qualquer possibilidade de deixar o filho aos cuidados de outrem … não é? Portanto, acontece qualquer coisa temos de ser nós. Se calhar até **(risos)** tem o seu lado positivo …
João: … sim! Sim!
Ana: … porque estamos não é? Temos mesmo que estar. Mas também … por exemplo, se ele fica doente **(refere-se ao filho)** é lógico que sou eu que tenho de abdicar do meu trabalho para ficar com a criança, podemos tentar gerir não é? E eu pergunto-lhe: olha a ver se podes e tal … mas a primeira ideia, aquilo que é mais lógico, telefonam-me a mim da creche e portanto, sou eu que tenho de me reorganizar para ficar com o bebé.
Rita: posso acrescentar aqui uma coisa? Eu ao contrário da Ana pela minha … pelas minhas necessidades e tudo, eu fiz uma coisa … portanto, tenho esta sorte que… para sobreviver, gerir todo este processo eu recorri e recorro muito às minhas redes, quer … e sou um bocado chata, chata mas também tenho esta disponibilidade imensa para os outros que é…

João: importa é saber gerir Rita! **(risos)**
Rita: … gerir … não, não, faço esta gestão que eu acho que faço bem … que é gerir com as minhas redes, quer de amigos, quer com aminha sogra que me dá algum apoio, portanto, eu faço muito esta gestão, não posso telefono a esta amiga, telefono àquela porque se não …
João: claro!
Rita: … é impossível e portanto, fui alargando … porque sozinha não se consegue.
Júlia: eu queria também dar o meu testemunho … eu não tenho ninguém … família, nem nada. O meu marido tem a família dele muito longe, e então nós decidimos o que? Ter alguém em casa a tempo inteiro, não é? E delegamos muito nessa pessoa. Essa pessoa transformou, portanto está connosco há vinte e um anos, e fomos delegando absolutamente tudo nessa pessoa portanto, essa pessoa tornou-se imensa, tornou-se portanto … uma avó quase, não é? Que é que acontece … às vezes dói, porque as minhas filhas dedicam um afeto desmesurado àquela pessoa, aquela pessoa tornou-se imensa, não é? E não sei! Portanto, isto é confortável ter alguém, assim, que está presente agora, até se for preciso aos sábados e domingos, portanto, é uma presença imensa … as minhas filhas vêm naquela pessoa … a mais novinha … aquela pessoa é tudo para ela, e é discutível isso … quer dizer, é complicado, não é?
Rita: eu não a nível emocional mas a nível dos riscos … claro que até agora … até Outubro tive uma empregada a tempo inteiro em casa e agora passei a meio tempo … por questões também económicas e porque os meus filhos começam a ficar … mas era impossível conseguir, para além do profissional e do familiar tomar conta ainda de casa, cozinhar, fazer as outras … para mim era impossível!
Moderadora: Jorge, João … **(todos riem)**
Jorge: por uma questão de sexismo deixemos primeiro as senhoras … **(todos riem)**
João: estas assimetrias de género acabam por ser obtidas na lógica da estrita necessidade, ou seja, as pessoas continuam a considerar que há … enfim faço aqui só um parêntesis … a minha apetência é sempre olhar mais para os outros do que olhar para mim … mas falo já do meu caso … mas de facto, é interessante vermos que em determinados núcleos familiares acaba por haver uma simetria de papéis não … não por haver, digamos, representações muito democráticas a cerca dos papéis da mulher e do homem, mas na lógica da estrita necessidade, e acho isto interessante … mesmo em camadas mais … mais desfavorecidas em termos de recursos, onde supostamente impera o modelo mais tradicional de família, não é? A grande assimetria … o modelo ganha para o masculino, chamemos-lhe assim, mesmo aí encontramos muitas vezes uma maior simetria do que em grupos híper favorecidos, em termos de capital escolar, social, etc… mas porque há uma lógica de estrita necessidade, não podia ser de outra forma, até porque eles e elas têm horários descoincidentes em termos de turnos, e por isso, acaba por haver uma interajuda que não existe em núcleos familiares onde supostamente, os ideais democráticos imperariam, acho isto interessante. No meu caso, tenho vindo a sentir bastante dificuldade em conciliar a atividade profissional e aqui profissional não só de docente, mas de investigação com … conciliar essa atividade com a atividade familiar porque tenho dois filhos pequeninos, não tenho uma grande retaguarda familiar e por isso tenho vindo, de facto, a sentir uma dificuldade que nunca senti até … até … até agora. Também me parece que apesar de tudo vou lidando com as exigências profissionais de uma forma algo diferente. Aqui há uns tempos chegava a casa e se tivesse um *E-mail* às dez da noite respondia ao E-mail às dez da noite, ou às onze, ou à meia-noite, Hoje em dia já não faço isso, por isso, acho que … acabo por priorizar, dar prioridade a determinadas coisas … ser for fundamental, tudo bem respondo àquele E-mail, caso contrário é no dia seguinte, e eu dantes não fazia isso! Por isso, agora acabo por fazer uma gestão mais … mais, julgo eu, racional do tempo, e acabo por priorizar, digamos assim, as … essas … esses … essas solicitações…
Moderadora: sentes … porque estás a falar que tens dois filhos, um tem quatro anos o outro tem onze meses, não é? Portanto, sentiste mais dificuldade agora, com o nascimento doutra … **(referia-se ao nascimento de um segundo filho)**
João: muito mais agora!
Moderadora: muito mais agora …
João: muito mais agora, muito mais agora, até porque o outro, o mais velho, tem quatro anos, é um miúdo que exige bastante, como qualquer miúdo com quatro anos e a menina, como é evidente, pelo facto de ter onze meses também já exige bastante…
Falam ao mesmo tempo algumas mulheres do grupo (Ana, Maria e Moderadora): Também já exige bastante… **(todas riem)**
Maria: …eu acho que neste caso, **(refere-se ao caso do João)** um mais um é três … **(todos riem)** não é dois, uma pessoa quando tem um segundo filho sente-se ali …

Moderadora: … mas por exemplo, ali o João estava a falar de estratégias, que é por exemplo as estratégias que ele no momento desenvolve, por exemplo, esta estratégia de ver o que é prioridade e que não é, e se antigamente por exemplo, se às dez horas da noite respondia ao E-mail neste momento não, não é? Portanto, outros vão desencadeando outras estratégias, por exemplo, o facto de poder recorrer a uma empregada a meio tempo ou o que quer que seja, é outra estratégia …
Rita: Claro!
Moderadora: … e portanto, há aqui também outras estratégias que se põem dentro deste ambiente mais familiar …
João: no meu caso faço uma gestão muito mais, muito mais criteriosa do tempo do que fazia antes … antigamente começava a trabalhar à tarde, se começava às três começava às três, se começasse às cinco começava às cinco, depois dependeria, terminava à hora que entendesse, agora não! Tenho aquele tempo e por conseguinte tenho de o aproveitar, e isso é uma reconfiguração muito grande no modo como eu acabo por gerir o tempo no meu caso particular …
Moderadora: és melhor gestor agora? **(pergunta colocada ao João)**
João: eu acho que sim!
Rita: eu considero … eu também me considero muito melhor…
Ana: … ah! Eu também … muito melhor!
Rita: aliás acho que sou muito insistente a nível de gestão do tempo …
João: pois exato…
Rita: … para conciliar tudo …
Mónica: aliás é por isso que eu acho que se diz que… lá está as questões de pré-conceção mas quem anda aflito e não tem filhos eu interrogo-me sempre, se tu andas aflito e não tens filhos **(todos riem e concordam)**, não é? Não é questão de descriminação, mas as pessoas não entendem, o facto de levar um filho para a escola antes de ir trabalhar, o que uma pessoa já não fez desde as seis da manhã! Não é só tomar banho e vestir…
Algumas mulheres concordam (Ana, Maria, Rita)
João: …duas horas antes…
Mónica: …e aí vou eu fresquinha para a ESE … não é descriminação mas é uma questão que se coloca, não é? Quem anda aflito e não tem filhos uma pessoa compara mesmo … eu já o fiz. Eu em relação ao género queria dizer … tenho uma opinião muito particular que desenvolvo lá em casa que a distinção do género na minha cabeça não funciona, lá em casa funcionamos como pessoas pronto, dentro das várias identidades que nos asiste, e portanto, eu nunca … o que a Rita falou na questão da pessoalidade e a questão da minha identidade como mulher, portanto, eu nunca abdiquei de nenhum espaço e negoceio isso ao longo deste tempo e por isso é que tenho uma relação tão duradoura **(11 anos de namoro e 11 anos de casamento)** e apesar das várias entidades foram crescendo, nomeadamente a maternidade … foi um passo importante, houve sempre espaço para o eu do outro lado e o espaço para o meu eu, portanto, eu nunca … aliás, para mim o casamento foi uma libertação, pronto, eu tenho um contexto se calhar … um bocadinho … pronto, normalmente as pessoas casam-se, sentem-se que se enforcam e para mim não! Foi uma libertação ter casado porque houve sempre uma responsabilidade, não por mulher e ele por homem, mas como pessoa que temos não é? Portanto, eu tenho direito ao meu espaço, continuo a fazer as minhas atividades que sempre fiz, não as deixo de fazer porque estou casada e portanto, esta dimensão e esta construção da pessoa, não pelo seu género mas como pessoa, também foi sendo respeitada ao longo do seu desenvolvimento como pessoa nas outras dimensões, nomeadamente saber mais. Também ele cresceu profissionalmente e eu também cresci, o que isto no trás um foco de caminho no mesmo sentido, e isso é importante! Para mim é importante! Porque ele entende o facto de eu estar a fazer doutoramento porque ele também já teve e nunca parou, profissionalmente nunca parou, sempre respeitei todas as suas decisões profissionais e eu já sou muito mais estável, fiquei aqui **(ESE)** e não tenho grandes sonhos, portanto, o meu sonho é continuar a fazer o meu trabalho na ESE, não tenho … pronto, ideias de sair e não sei que… não! E o outro lado compreendeu, portanto, toda esta conciliação para mim também tem uma questão de maturidade em relação ao outro como pessoa, como um ser humano, de respeitar o outro no seu crescimento, e não no ser mulher ou homem, porque se eu fosse … se eu vivesse com uma mulher não é? Acho que não tem a ver com as questões de género, as questões de género é puramente cultural pronto! E esta questão que a Rita falava dos papéis … estão tão marcados, é cultura, porque a minha mãe não compreende não é? Claro que se eu chegar cansada a casa a minha mãe diz: **(reproduz os discurso da mãe)** *"coitado o* **(diz o nome do marido da Mónica)** *chegou hoje a casa com uma cara …"*
Moderadora: mas como é que esta ideia da tua mãe pode interferir na tua pessoa percebes? Que é … é muito isto … também os juízos de valor que os outros têm relativamente … estou a falar relativamente ao género … se calhar está à espera é que tu dês apoio ao teu marido, não é? O papel que te foi atribuído e como tu o desempenhas … de certa

forma a imagem que têm também relativamente ao que deve ser a Mónica, enquanto mulher, não é enquanto pessoa … não é? Quando aparecem também estes registos narrativos …
Mónica: … isto tem tudo a ver com as histórias de vida de cada um, porque a minha mãe também foi sempre muito independente, também fez o seu percurso, fez o magistério, depois foi estudar à noite e fez a prova … na altura era a prova geral de Português não é? Entrou na faculdade e fez o seu percurso independente … portanto, também compreende … também foi uma relação construída e também compreende a necessidade de eu própria também construir-me profissionalmente, agora claro que há limites, que é o que eu estou nesta fase da dita conciliação, porque as pessoas também têm limites como pessoas não é? Independentemente ser homem ou mulher, o facto de estar sempre de má cara e de gritar constantemente porque estou completamente intolerante também cansa e … o que eu vivo neste momento, aliás, nem é com … é uma tríade … é a minha própria conciliação profissional, como dizia o João, com a minha conciliação como investigadora, que isso para mim já é um imbróglio, até onde para o trabalho da ESE, a onde eu deixo os meus alunos congelados e avanço com aminha investigação, por isso é que me prejudico imenso no âmbito da minha investigação não é? Quando é que eu deixo de dar resposta aos E-mails e avanço para a minha investigação e não me sinto…
Maria: culpada …
Mónica: … que não estou a cumprir como docente não é? Portanto, se a ESE me paga para ser docente não é para fazer investigação, não é? Portanto, esse é um drama que eu vivo (risos) e depois há a outra tríade, a outra … a outra variável, que é conciliar isto tudo com o … com a família, não abdicando nunca da minha identidade de mãe, portanto, sábados de manhã, que tem a ver com as prioridades, sábados de manhã e domingos de manhã é para acompanhar o meu filho, estando o meu filho no 1.º Ciclo, estando eu envolvida na formação do 1.º Ciclo, eu não sou daquelas que diz, não é? Aí os professores de hoje … e eu como mãe sou uma nulidade, não é? Pronto … e não abdico de … não abdico dessa … desse acompanhamento, porque ele está na fase da leitura, está na fase do cálculo e eu sou prioritária na formação dele, não é? E portanto, também faço essa prioridade, sábados de manhã e domingos de manhã, faça chuva faça sol eu estou com o meu filho a trabalhar … não é? Pronto … mas tenho sempre o outro lado de … eu se calhar nesta questão de várias identidades, onde eu falho mais é … até como mulher … na relação de maternal… **(enganou-se)**
Rita; Júlia: … conjugal
Mónica: … conjugal. É onde eu tenho que estar mais atenta!
Júlia: … É, eu queria também falar um bocadinho…
Ana: … dá a ideia de que sobrevivem, não é? O bebé não …
Júlia: ora bom**,** a discussão aqui … a troca de impressões está-se a situar ao nível da identidade como mãe, pai, mãe, pais, filhos, mãe e pai, pronto! Há esta dimensão, a gestão da relação conjugal, isso aí é que é problemático porque no meu caso, por exemplo, não sei o vosso, fica para último. És a sobras … aquilo que sobrar … é o tempinho que sobrar … e não sobra tempo, pronto, não é? Ai é que está! Aí é que está o problema! Como mães, como pais, pronto, nós lá vamos fazendo o melhor, gerindo o … melhor … não sobre tempo mais, não se investe, no meu caso, não se investiu minimamente. Portanto, de repente demos conta que somos …
João: … cuidadores
Júlia: mãe e pai a 100%. Quem somos nós como casal? Já não existe…
João: pois…
Júlia: já não … nem existe como casal … não há tempo para isso, não sobra tempo nenhum mesmo … e portanto, é dramático … é dramático … não nos reconhecemos como casal mais … não existe isso …
Ana: e há uma atitude de compreensão que alimenta isso, porque se compreende que deve haver tempo dedicado aos filhos, e se compreende que deve haver tempo dedicado à profissão … e então pronto, realmente podemos aguardar por melhores dias, mas neste aguardar por vezes o tempo passou…
Júlia: … é isso! Vamos aguardando e então tornamo-nos uma super mãe, um super pai, mas uns péssimos companheiros, péssimos mesmo … realmente não há tempo!
Moderadora: Manuel, Jorge e outros elementos … **(a moderadora incentiva os outros dois homens do grupo a falar)**
Manuel: posso … posso falar agora um bocadinho**…**
Moderadora: … eu estou-vos a deixar ir, porque eu acho está … vão surgindo aqui outros elementos que depois …
João: ... Isto é terapêutico também … **(refere-se ao estar no grupo focal)**
Manuel: …eu por acaso ia começar por ai … de repente estava a revisitar estes últimos anos, eu pessoalmente … nós estamos em Dezembro … fiz no dia 8 de Dezembro vinte anos de casado … foi … foi uma data que até … pronto, que pelo menos para nós tem muito significado e se somarmos seis ou sete de namoro já conheço a pessoa com quem vivo há imensos anos e portanto … e de facto, estas conversas até obriga-nos a puxar a fita atrás, e eu vou dizer uma

coisa, no meu caso concreto como é a minha realidade a esse nível? Eu sempre … eu comecei a trabalhar aos dezassete anos e as dimensões, julgo, a tentativa de ser rigoroso com a agenda, ser organizado … depois, nunca ter só estudado a mim obrigou-me, não sei se me fez crescer mais depressa ou não, mas se calhar obrigou-me a tomar consciência de que de facto, a vida se faz por prioridades, ter alguns objetivos e lutar por eles. Eu por acaso penso um pouco assim. Porque depois, logo a seguir ao casamento eu estive seis anos no concelho diretivo de uma escola secundária e é evidente que … e intencionalmente estivemos algum tempo sem ter filhos e de uma forma concertada, até que nasceu a **(diz o nome da filha)**, que neste momento está com quinze anos, mas sempre tentamos, sempre tentamos … não vou dizer … há sempre situações … e vinte anos de vida em comum, pronto, há sempre uma ou outra situação … mas acho que no arranque da vida, da vida de casamento até, foi o tempo que dediquei … dediquei, ou melhor, profissionalmente era muito importante para a minha esposa conseguir … foi cá **(na ESE)** nossa aluna, aliás, tirou cá o curso … primeiro não, foi a segunda formação, a primeira foi em engenharia … mas depois como experimentou a docência e gostou imenso sentia que era fundamental concluir o curo e fez, e penso que tem havido … temos tentado minimamente gerir estes interesses percebes? Eu devo dizer que, por exemplo, ao longo destes anos … sei lá … e o facto de também não termos grande retaguarda familiar, nós também não temos retaguarda familiar … ainda hoje foi curioso porque o meu filho foi jogar basquete, foi selecionado para a equipa distrital de basquete, e colocava-se a questão dos horários. Normalmente nós somos previdentes e procuramos ver… antecipar às situações e calendarizarmos as coisas de forma a tentar … a tentar compatibilizar todo este tipo de interesses. Há pouco falou-se da dimensão pessoal … eu acho que a dimensão pessoal depende de facto das famílias, eu falo um bocado por mim, eu também me concretizo nessa dupla dimensão filhos/esposa ou seja, o lado familiar não tem que ser necessariamente, eu penso um bocado assim, não que necessariamente ser um trabalho … um espaço autónomo, pode ser um espaço que é assumidamente … eu giro … eu fico bem se partilhar com os filhos ou com a esposa ou em conjunto e neste momento a minha questão das prioridades … eu já estou muito como o João há muito tempo, há muito tempo … eu tenho a … todos nós, aliás aqui na escola **(ESE)** é um trabalho, de facto de responsabilidade e tal … mas eu neste momento priorizo muito as coisas e, por exemplo, eu fui fazendo o doutoramento, fui fazendo as leituras quando? Na hora e meia que levava o meu filho ao basquete … essa gestão para mim, a hora e meia era aproveitada para ler textos que eu considerava nucleares, fazer a leitura de artigos, seja o que for, também houve a negociação … houve um ano em que o Agosto ficou comprometido porque eu estive … estava a escrever e houve … essa … essa … pronto, essa … essa, como hei-de dizer… esse compromisso quase, pronto, assumido, agora reconheço uma coisa, reconheço que efetivamente as mulheres nesta lógica … e eu acho que sou bastante presente, eu acho, mas não pretende … ou melhor, sou presente neste especto, quando é preciso levar … não é preciso levar … não queria dizer isto para tornar as questões muito ligeiras, mas pro exemplo, as … eu levo os miúdos à escola, ou vou busca-los à escola, aos médicos … há umas rotinas que nós temos muito interiorizas. É evidente, que há um outro trabalho, aquele trabalho mais de casa, que eu também procuro colaborar, não com a qualidade e intensidade que por exemplo, a minha mulher, neste caso, mas vou ser franco, priorizo atualmente, portanto, não sinto … não sinto, aqui ou ali o trabalho, às vezes interfere obviamente, mas devo dizer, que com o passar dos anos tenho gerido melhor isso. Eu penso que houve uma fase da minha vida mais complicada a esse nível, dessa dificuldade da gestão, sinto com o passar do tempo vou-me tranquilizando mais, até porque os miúdos vão crescendo … vou-me tranquilizando … eu acho que isso tem sido um bocadinho por aí, porque é assim, neste momento a minha filha tem 15 anos e está em casa …

Maria … pois é como a minha filha mais velha…

Manuel: …da parte da tarde vais estar … ela própria já gere uma rede … depois ela já toma conta …há dois anos ou três a esta parte era impensável, havia esta preocupação toda. O mais pequenino exige outro tipo de cuidado, mas mesmo com o mais pequeno já há outro tipo de trabalho que a irmã faz com o mais pequeno, *é assim* **(diz o nome da Filha)** *é preciso ficar com o* **(diz o nome do filho) (refere-se a um exemplo de um possível pedido a ser feito à filha mais velha para ficar com o irmão mais pequeno)**, *…vais ter de, se nós não chegarmos a tempo e horas, vais por aquilo no micro ondas e dá-lhe* … e as coisas vão funcionando. Eu diria que neste momento, aqui ou ali, é evidente, que há uma ou outra situação mais difícil, o facto de não termos muita retaguarda familiar, o falecimento da minha sogra é para mim um marco importante, é uma marco importante porque? Porque entretanto o meu sogro … por questões … ainda é jovem e tem, e tem pronto, tem outro tipo de interesses, ainda hoje curiosamente foi o meu sogro que foi levar o meu filho, portanto, sempre que solicitado atempadamente, aqui está, esta capacidade de organização, de tornar prioritário o que é prioritário, tem-nos ajudado a gerir minimamente as coisas, com altos e baixos naturalmente. E há pouco foram dito aqui coisas, por acaso, vocês **(o restante grupo)** estavam a conversar e uma pessoa revê-se também nas nossas próprias experiencias. Nós temos que tirar tempo também para o casal, é evidente que pelo … porque não temos retaguarda familiar não é esta esfera do casal/casal é o casal com filhos …

percebes? Mas procuramos ter sempre os nossos tempos … por exemplo, da nossa parte é praticamente impossível … ou melhor, é muito difícil que ao domingo, tirando ao final do dia em que nós preparamos as coisas para segunda-feira, que nós … nós vamos muitas das vezes almoçar fora, dar aquele passeio higiénico ao domingo, ir ao cinema, ou seja, este rituais … estes rituais que eu acho que permitem até diluir algumas tenções e são compromissos de vida que ajudam à estabilidade do casal e dos filhos percebes? Não te vou dizer que não há um fim-de-semana que isso é impossível, de facto, por razões óbvias, não é? Mas tentamos fazer esse esforço … nem sempre é fácil mas vamos gerindo. Eu diria que senti muito mais essa dificuldade nos primeiros anos da nossa vida conjugal versus profissional, agora … eles **(filhos)** estão a crescer e penso que as coisas vão se tornando, gradualmente, mais fáceis, é a apreciação que eu tenho.
Rita: eu partilho um bocadinho desta ideia do Manuel, eu acho que neste momento estou muito mais tranquila, na vivência dos vários papéis porque … não só porque eu priorizei, mas também eu própria já cumpri algumas tarefas importantes, mestrado, doutoramento … cumpri e os miúdos estão a crescer e portanto, aquela questão de chegarem, por exemplo, ou até poderem ficar sozinhos, até com o mais novo que acabou de faze agora oito anos … o **(diz o nome do filho)** fica sozinho em casa uns períodos … eu vou buscar a **(diz o nome da filha)** e não sei que e ele fica sozinho, não tem medo e isto está gerido. Também fiz aqui opções, mesmo aqui ao nível da escola **(ESE)** e têm-me facilitado isto, disponibilizo-me a começar as aulas às oito da manhã, não me imposto nada, mas peço, dentro do possível … porque …
Maria: pois…
Rita: … tirando a Quarta-feira que dou aulas à noite, portanto, faço esta gestão ao nível do trabalho, que o máximo, às quatro e meia, fico liberta…

Maria: lá está! Também passei por essa situação…
Rita: ...porque às quatro e meia é a hora que os miúdos começam a sair e depois eles todos têm horários diferenciados, consoante as atividades, mas permite-me … depois a gente passa por ser um bocado chofer, ajuda os trabalhos de casa e tudo, mas a partir das quatro e meia eu vou buscar … começo por ir buscar o mais novo ao colégio, depois vou buscar a outra ao balé, depois vou fazendo esta ou aquela atividade, mas tem sido de facto, muito importante também, está própria disponibilidade que a escola tem revelado em acatar um bocadinho os nossos interesses dentro do possível, não é? No ano passado dei aulas ao sábado, este ano dou aulas à quarta-feira à noite, mas como sei que aquela Quarta-feira … já giro com os meus filhos de forma a eles ficarem sozinhos ou ficarem com a avó, se for necessário, e portanto isto dá-me outra tranquilidade, mas só o posso fazer agora, porque a minha filha já tem catorze anos e é uma miúda responsável, antes não …
Moderadora: …mas esta possibilidade de por exemplo, de … de … haver aqui um horário mais compatível, digamos com esta conciliação com …
Manuel: … oh! **(diz o nome da Moderadora)**
Moderadora: sim
Manuel: ... eu queria um bocadinho, até para complementar e dar a vez a outras pessoas que ainda não fizeram as suas intervenções. Só mesmo para terminar. Porque é assim, por exemplo, essa questão … a questão das rotinas de casa … às vezes mais, outras vezes menos, mas eu procuro estar presente, nem sempre, mas quando posso procuro estar presente … ainda ontem estávamos, a seguir ao almoço, estávamos a estender roupa e estávamos até a conversar um bocado … esta ritualização, isto até parece ridículo, mas quando se fala na conciliação profissional versus pessoal, há um conjunto de tarefas mínimas que nós **(homens)** às vezes assumimos… oh pá! Não é para nós **(homens)** e não sei que … não quer dizer que eu o faça sempre e muitas vezes faço-o porque, *olha podias-me dar aqui mais uma ajuda* e de repente eu quero, e é verdade, e acerta altura estamos a fazer aquelas coisas ditas triviais, como lavar a louça ou por a louça na maquina, aspirar, seja o que for … e isto também de certa … porque às vezes a dificuldade e essas tensões que às vezes se geram, julgo eu, também advêm, julgo eu, dessa ausência muitas vezes pouco racional de partilha, achando que não são muito importantes. Uma outra ideia que gostava de dizer … eu sou … eu também … eu tenho a necessidade de ter os meus próprios, eu pessoalmente, falo por mim, de ser … procuro, procuro, às vezes não consigo mas pronto, procuro ser o mais organizado possível em termos de horários e adoro o trabalho que faço na escola, adoro mesmo o trabalho que faço na escola, mas se … neste momento para mim a minha família é super importante, sempre foi e continua a ser. Por exemplo, o facto de ir buscar os meus filhos à escola, aqueles rituais fazem-me bem a mim, fazem-me bem, e por isso, enquanto docente desta escola **(ESE)** adoro a docência só! Por isso é que admiro e tenho profunda admiração, e isto é um especto que também tem a ver com o fator profissional, pessoas que dão o seu tempo e nós damos todos do nosso tempo à sua maneira, mas quem ocupa cargos de gestão, que está em cargos, de facto, super importantes e de muita responsabilidade, eu falo pro mim, eu

preciso dos meus rituais para andar bem, ver esse estreitamento com a família, ou seja, sentir que vou levar os meus filhos à escola ou busca-los ao basquete, ou vou levar a irmã à piscina, ou vou levar … de facto, faz parte … só isso, para mim basta para ser feliz … nessa perspectiva, neste conceito um bocado redutor do que é a felicidade, mas faz-me bem!

Ana: … só nesta linha de ideias, o Manuel está a colocar … eu também consigo … falando em conciliação, desligo completamente a partir do momento em que saio da escola e vou buscar o meu filho à creche e depois, a partir daí uma serie de coisas: dar-lhe banho, jantar, nanana … desligo, nem me lembro sequer de que existe a dimensão profissional…

Júlia: … que maravilha! **(a Moderadora risse)**

Ana: … e tudo o que é sacrificado é o meu descanso, é o meu sono … se for preciso, às vezes abro o computador às onze, meia-noite, mas faço o que tenho de fazer para o dia seguinte, agora confesso que sou também completamente capaz de desligar, pronto, aqueles momentos são para ele.

Rita: olha, eu posso só acrescentar uma coisa que é uma dimensão diferente. A conciliação profissional/família, nós estamos aqui a centrar na família, mas eu às vezes sinto mais dificuldade em conciliar os desafios profissionais dentro da própria instituição, com colegas, por exemplo, com família e sem família. Às vezes, marcação de reuniões ou outras tarefas que cujo interesse, cujo horário, cujo … são muito diferentes, às vezes das próprias pessoas, aqui dentro da própria instituição, porque às vezes não é a conciliação com o cônjuge ou com o outro, mas é aqui dentro da instituição.

Maria: só rapidamente, não me vou demorar muito, mas revejo-me imenso em muitas coisas que tu disseste **(refere-se ao Manuel)**, imenso! Eu também vou fazer vinte anos de casada, e namorei quatro, já conhecia o meu marido desde os dezasseis anos, portanto já eramos amigos, e apesar de sentir realmente que se calhar a percentagem das tarefas lá em casa acabam por recair sobre mim, mas porque talvez, mais uma vez pelo papel da mulher que já discutimos, sinto que o meu marido está ali, independentemente de ser homem ou mulher está ali para todas as tarefas, e portanto, essa partilha que tu **(refere-se ao Manuel)** falavas nem se coloca, nem se racionaliza, pronto, estamos os dois, chegamos ao fim do dia, estamos os dois, jantamos, vamos os dois para a cozinha depois do jantar arrumar tudo, ele arruma, ele num instante rapa o pratos, mete na máquina, arruma outras coisas, tudo o que for preciso, portanto ele é um pai presente e é um marido presente, mas sinto que nos falta … fica para último o tempo para nós os dois, fica para último, e muitas vezes nós sentimos isso, precisávamos mais tempo … ao longo deste anos, portanto a mais velha, vai fazer dezassete anos em abril, foram raras a vezes em que os dois ficamos sozinhos … provavelmente eu tenho ideia no ano passado conseguimos por as miúdas, uma numa amiga, outra com a avó e fomos passar um fim-de-semana para Bragança os dois … quer dizer são raros esses momentos sozinhos e sentimos realmente necessidade disso, mas felizmente temos conseguido gerir muito bem, e tem, pronto, tem havido dialogo, tem havido … e não tenho essa noção de que só, pronto, é ele só a ajudar, acho que tem havido uma interação muito grande. No entanto, sinto e vou ouvindo das miúdas … ainda ontem, ontem fomos todos, porque prontos, já não havia aulas, e muitas vezes como eu disse, sacrifico os fins-de-semana com o trabalho … ontem resolvemos ir dar uma volta, estava bom tempo e fomos até à Povoa **(cidade da área do grande Porto)**, fomos almoçar os quatro e diz a minha mais nova**: (reproduz o discurso da filha)** *"Ai, até que enfim que tu conseguiste vir e não tens nada que fazer!"* **(refere-se a um dialogo com a filha aquando do almoço) (risos)** … pois até parece que a mãe, realmente, não sabe fazer mais alguma coisa do que trabalhar, mas vamos ouvindo, assim: **(torna a reproduzir o discurso da filha**) *"oh mãe! Tu nunca te divertes, só te vejo trabalhar, trabalhar!"* … começa com esta observação, começa a cair em si que realmente o espaço, o tempo profissional está a invadir muito o nosso tempo familiar e pessoal.

Júlia: eu queria só por outra dimensão aqui, que para mim, na família, ocupa muito, eu diria tanto ou mais do que com filhos, que é a dimensão dos idosos…

Maria: …é, eu esqueci-me de referir isso…

Júlia: … portanto, é dificílimo de gerir, portanto, no meu caso também a família … ruiu, porque realmente a minha mãe era ali o pólo catalisador, não é? O pilar, e ela faleceu assim repentinamente em três meses, portanto, a gestão de uma avó que vai agora fazer cento e cinco anos, o meu pai doente, etc…portanto, eu filha única, isto é imenso, imenso na vida familiar, portanto, há dez anos que é uma tarefa eu direi que me ocupa mais que as minhas filhas, portanto, e a nível económico isto trás problemas terríveis, portanto, é uma dimensão familiar imensa, imensa e que me tem cansado profundamente. Portanto, os filhos se fossem só filhos …

João: …sim, sim!

Júlia: … pronto, nós geríamos bem, mas esta outra parte **(refere-se ao cuidar dos idosos)** pesa imenso, porque, portanto, não tenho retaguarda nenhuma, o meu marido também não tem ninguém, e é … chega a ser esgotante mesmo, isto, não é? É uma dimensão que alguns têm, outros não, não é? E felizes dos que não têm! Dos que ainda

não chegaram a essa fase porque é realmente muito complicado isto. A gestão do pai, da avó … dos ascendentes e dos descendentes é muito complicado, e depois filhos e tudo … é bastante. Depois, eu queria também dizer algo … eu penso que as pessoas que são organizadas por natureza, e estou aqui **(risos)** … e tenho aqui um exemplo **(refere-se à Maria)** têm muito mais facilidade em tudo, portanto, quem é desorganizado desde que nasceu, não é? **(todos riem)** e age por impulso, por não sei que, é capaz de perder imenso tempo com uma coisa que lhe está a dar imenso gozo, não faz o doutoramento porque não lhe apetece, porque é este projeto, é aquele, é aqueloutro, aquele é que é giríssimo e tal, portanto, uma pessoa … que é desorganizado é desorganizado na gestão da própria vida e é felicíssimo assim, portanto, a mim se disserem: olha das tantas às tantas não sei que … tens que vir às não sei quantas, tens que fazer isto …deus me livre! Eu era infelicíssima, portanto, eu sou feliz na minha desorganização e não quero ser desorganizada, não quero mesmo! Não é? Pronto, e portanto, eu acho que esta gestão de que estamos aqui a falar é muito mais fácil para quem é normalmente organizado, e não passa por género, nem nada disso…

Ana: ... pois, pois…

Elizabete Assis: … eu só queria, pronto, da forma como … eu tento racionalizar … antes de ir á psicóloga **(risos)**, eu tento racionalizar o que se passa comigo, e tento partilhar isso em casa porque … como eu disse há pouco, eu acho que nós nascemos e vamos crescendo, e temos os nosso amigos, e depois começamos a namorar, e depois casamos, depois temos os filhos, portanto, há que ter de respeitar todas estas identidades que a vida nos leva e nos forma, que é característico do nosso desenvolvimento humano. Portanto, a dimensão de ter amigos, quer das redes de que a Rita falava, é importantíssimo, é o meu suporte. Não é porque casei que deixei de ter as minhas amizades, mantenho amizades de vinte anos, porque eu não tenho irmãos, e portanto, o meu suporte familiar é zero. Aliás, a minha família é reduzida à minha mãe e ao meu pai. Tenho uma família enorme mas não tenho qualquer tipo de relação afetiva. Portanto, os amigos que eu construí ao longo da vida vou mantendo, o facto de eu ter namorado onze anos, o que eu mais sinto como necessidade … porque nós não podemos perder identidades pelo caminho, e acho que o problema que nos faz feliz, ao longo da vida até morrermos é o facto de nos perdermos pelo caminho da vida, e o facto de eu … se eu tive um período que namorei, ao qual construí uma relação de afeto, de paixão e de amor, eu tenho necessidade de recuperar esse namoro também, portanto, o tempo do casal como a Júlia dizia, eu sinto muita falta dele neste momento, e que tenho de conjugar com o facto de ser mãe na relação conjugal, porque, esses passeios de família eu sinto falta deles e faço-os, mas sinto mais falta neste momento na minha vida é do namoro, porque eu já o tive e tenho que o ter, porque faz parte da minha vida, foi assim que eu construí a minha relação para casar, e portanto, eu negoceio isso com quem? Com a minha mãe. Faço entender à minha mãe que é importante ela ficar com o meu filho para ficar aqui **(na ESE)** a trabalhar, mas eu também preciso que ela fique com o meu filho por exemplo, na noite de passagem de ano, é a única noite que eu negoceio, porque preciso de namorar, preciso do colo, preciso do afeto, do ter ali aquele homem que eu olho para ele como meu namorado, porque ele é meu namorado, e … porque se eu olho para ele como pai, ou como marido, não é? Portanto, a dimensão marido com o pai, às vezes confunde-se um bocado … claro que eu preciso dele na cozinha, e ele pronto **(risos)** …

João: … uma coisa mais instrumental dava jeito **(risos) (todos riem)**

Mónica: … mas se ele me quer ver como mulher completa, também sabe que tem que ter tempo para namorar comigo, se não, não me tem, porque as coisas não acontecem **(estala os dedos)** assim, assim, e portanto, como houve um namoro de construção de uma relação para se consumar um casamento, eu neste momento estou a necessitar disso, e estou tentar que a minha mãe entenda, que é completamente machista, **(refere-se ao pensamento da mãe)** não é? Culturalmente, não é? Assume-se completamente subjugada ao marido … que não é! É uma subjugação como eu vos disse, pronto, que é um pouco teórica, porque ela sempre foi liberta, não é? Mas tem culturalmente enraizado que, deus nos livre de … aliás, como eu vos disse o meu casamento foi uma libertação porque deus me livre de eu ir a um cinema à noite, **(exemplificando uma repreensão da mãe) (reproduz o discurso da mãe) "**… *tu que namoras há tanto tempo como é que tu podes ir à sessão da meia-noite* …" namorei muitas vezes à janela. Portanto, eu neste momento acho que é importante nós não perdermos identidades que nos fazem como pessoas, porque eu sou a Mónica Assis antes de ser Mónica Sousa não é? E mantenho as minhas redes como a Rita disse, é fundamental para essa complementaridade …

Rita: … eu posso complementar? Isto também é uma partilha! Eu tenho agora um namorado! **(risos) (alguém bate palmas) (todos riem)** finalmente, ao fim de tantos anos, e estava a pensar **(novamente com um ar mais sério)** que é com a minha sogra que eu estou a negociar **(o João ri) (outros elementos riem)**, **é** com a minha sogra que eu estou a negociar um espaço, poe exemplo … porque este meu namorado tem uma característica muito particular que me ajuda … acaba por me ajudar … porque é espanhol e é psiquiatra e conjuga-se muito bem …

Moderadora: …e vive em Espanha não é?

Rita: ...e vive em Espanha **(risos) (todos riem)**, o que implica que eu no dia a dia continue a ter os meus tempos, para o profissional, para ser mãe, que é a minha prioridade nesta questão … mas também estou a começar uma relação, uma relação recente em que tenho espaço também para ser mulher e para ser … e estou a fazer, por exemplo, para a passagem de ano o **(refere-se à comemoração do fim de ano)**o pai não fica com os filhos, mais uma vez, nunca ficou desde que nos separamos, e é curioso, porque estou a pegar na minha sogra, que compreende, e nos meus amigos, para ter aqui algum espaço para que eu possa ser pessoa, para além de mãe e profissional, percebes!? Mas também estou, se calhar também me apaixonei por esta pessoa, que está no outro lado, e que me dá tempo para desenvolver os meus vários papéis, do que com uma pessoa a tempo inteiro, que não fosse pai dos meus filhos e que provavelmente seria tudo muito difícil
Júlia: … seria muito mais complicado … **(concorda com a Rita)**
Rita: …portanto uma pessoa mais longe, com mais maturidade, mas com o suporte destas redes, porque se não, são os filhos a 100% não há relação que consiga ser desenvolvida… **(muitos elementos concordam)**
Moderadora: Olha, agora vou refocalizar aqui numa questão que há bocadinho a Rita levanta e pela hora já estamos um bocadinhos longos … eu não sei a que horas nós tínhamos a próxima reunião… mas tínhamos aqui …
Ana: … 11h45m …
Moderadora: …que é, a Rita trás aqui outros elementos que têm a ver com o próprio papel da ESE, não é? O facto de por exemplo a ESE estar sensível, por exemplo, a esta questão da marcação dos horários, de poder também responder, na medida do possível, às diferentes horas, isto também pode ser, digamos, a ESE enquanto entidade empregadora pode ter, digamos, aqui um papel também essencial nesta conciliação. Mas por outro lado, a Rita também falava aqui … e foram elementos trazidos pela Rita, que dizia respeito às vezes à dificuldade, que não tem a ver com a ESE propriamente enquanto organização, mas às vezes alguns colegas pretendem quando … o facto de terem ou não filhos têm horários diferentes também, e às vezes era mais difícil gerir esta … estes horários e ela **(Rita)** poder conciliar. Vocês acham que a ESE tem aqui um papel enquanto entidade empregadora de poder facilitar ou não, de interferir ou não, com esta questão da conciliação?
Ana: o que eu sinto é que há flexibilidade e há abertura, acho que sim!
Maria: … e o que a Rita referiu em relação ao horário...eu vários anos, quando tinha realmente as miúdas pequeninas, eu também pedia para não ter aulas após as cinco horas, não me importava de começar cedo, porque as deixava no colégio, elas nem vinham almoçar, eu preferia, e há muitas pessoas pedem para começar tarde, mas eu, mas realmente às cinco horas era complicado, eu … tinha que as ir buscar e depois lá está, era o apoio nos deveres, era o banho, era o jantar, o meu marido chagava um bocadinho mais tarde, portanto, daí tinha mesmo que cumprir, ele não tinha hipótese, aqui **(ESE)** foram recetivos, mas tive isso, pronto, depois começaram a crescer e já tenho outra liberdade realmente de movimento, depois a mais velha já começava a trazer a mais nova para a escola. Neste Momento, continuo a sentir, por razões diferentes, porque depois se elas estão muito livres, agora já têm outra idade, mas estão muito livres, também agora são outras solicitações, porque é a internet, é a televisão, é telefonemas, é isto e aquilo, portanto, eu no ano passado estive muito … já no Conselho Cientifico … eu estava até bastante tarde com **(diz o nome de uma colega de trabalho que não está presente no grupo focal)**, às vezes até a **(diz o nome de uma colega de trabalho que não está presente no grupo focal)** saía mais cedo e eu ficava a trabalhar até bastante tarde, é que eu tinha dias em que eu chegava às oito, oito e tal, pronto, tinha empregada, também me dava jeito, a tempo inteiro, deixava alguma coisa assim adiantada de jantar e eu chegava a casa era fazer o jantar, mas o que é que eu sentia, chegava a casa e às vezes havia deveres por fazer as miúdas tinham estado é a fazer as coisas que mais gostavam, puseram … punham o prazer à frente do dever, como era lógico nestas idades, e portanto este ano com o novo mandato com o **(diz o nome de um colega de trabalho que não está presente no grupo focal)** eu acordei com ele um horário ligeiramente diferente, eu venho também algumas tardes, mas essencialmente eu estou aqui a partir das oito e meia da manhã, estou até à uma e um quarto, uma e meia, portanto estou aqui as manhãs todas e algumas tarde que sejam precisas, que seja preciso, mas realmente estou a conseguir dar-lhes mais algum apoio, até porque a **(diz o nome da filha)** tem as tardes livres, tem mais tardes livres, está no 11.º ano, e não é que eu esteja ali em cima dela a trabalhar com ela, mas só a presença … e estou a trabalhar para a escola, estou lá **(em casa)** mas estou a trabalhar através do *mail*, estou sempre a mandar *mails*, estou sempre a mandar coisas, mas estou a conseguir gerir um bocadinho melhor essa parte, mas a minha presença ali …
Moderadora: … a parte de também poderes fazer a gestão com uma pessoa que trabalha contigo dentro deste horário também permite que tu acabes …
Maria: …exato o **(refere o nome do colega de trabalho que não está presente no grupo focal)** acaba por chegar mais tarde, a ele interessa-lhe, não tem problemas, não tem filhos em casa, consegue sair mais tarde e portanto, estamos

a articular bem, claro que estou a pessoalizar, não é … mas encontrei as respostas que eu precisava em momentos diferentes por parte da ESE.
João: eu acho que a estabilidade do corpo docente, nós já aqui … já trabalhamos aqui há uma serie de anos, conhecemo-nos e a própria apresentação revelou isso, faz com que consigamos agendar as coisas de uma forma que nos é mais conveniente … eu e a Ana **(refere-se a uma colega de trabalho quem está presente no grupo focal)** já trabalhamos juntos há algum tempo, só para dar este exemplo, e há um semestre que ela avança, no outro semestre avanço eu, porque há uma disciplina partilhada, e por conseguinte nós de uma forma muito informal, mas muito informal, indo de encontro às necessidades de cada um, vamos conseguindo colmatar isso … mas só para dizer também o seguinte, eu acho que neste caso da conciliação, de facto, não é nenhum receituário, acho que cada pessoa é que deve encontrar **(todos concordam)** o seu ponto de equilíbrio … o Manuel deu aqui um exemplo, acho eu, numa lógica digamos mais fusional **(do verbo Fusionar = fusão de; fundir)** não é? Ou seja, a ideia do eu individual que se dissolve um bocado nos nós família, e sentes-te bem assim! **(referindo-se ao Manuel que é um colega de trabalho que está presente no grupo focal)** …
Manuel: ...sim, sim!
João: …e há outras pessoas que procuram mais … mais espaços de autonomia, individual, ou autonomia conjugal, no caso da Mónica **(Refere-se a uma colega de trabalho que está presente no grupo focal; olha para ela)**, por isso há, digamos assim, entendimentos diferentes …
Moderadora: (falando ao mesmo tempo que o João) … e com desejos e também interesses diferentes não é? Porque neste momento a Mónica centra-se nesta questão …

João: (continuação do discurso do João) …daquilo que é os papeis, as funções, no fundo é cada um conseguir encontrar o seu ponto de equilíbrio, enfim, nesta teia, digamos assim, de…
Júlia: eu queria lançar aqui outra dimensão que é o modelo de mãe, de pai, que nós tivemos, nós próprios. Eu tive um modelo que me foi inculcado, portanto, uma mãe e um pai ausentes, em que a profissão era tudo, diretores de escola **(refere-se à profissão exercida pelos pais)**, portanto, também neste meio **(risos)**, inspetor **(refere-se à profissão do pai)**, etc… portanto, desde pequenina eles me inculcaram que a profissão, o aspeto profissional está sempre à frente de tudo, eu via, via isso, portanto, nunca se invoca um argumento familiar, dizer: *olha! Não podes estar até às oito ou nove* … isso era um crime … prontos, portanto, eu inculquei isso, portanto, nunca invoquei que não podia estar aqui até às dez ou até às onze, no gabinete de programas nacionais, ou aulas de estrangeiros, de português, portanto, solicitava-me isso até às nove, até às dez … nunca me passou pela cabeça, dado o meu modelo, não é? Que se pudesse dizer: *Ai, eu tenho filhinhos*, por exemplo … era um crime! Portanto, porque … eu fui educada assim. Portanto, o meu pai, a minha mãe que chegavam quando chegavam, tinha a avó, não é? Que era o elemento, não é? Também eles delegaram completamente e eu achei … achava isso mau, repeti o modelo exatamente igual! **(alguns elementos riem)**. Portanto, deleguei na minha mãe primeiro tudo não é? A minha mãe falhou, arranjei outra pessoa, portanto, eu que achei que, pronto, eles eram excelentes, uns pais excelentes, mas ausentes … sempre a profissão em primeiríssimo. Eu por exemplo, ia à cozinha, queria ir à cozinha, a minha mãe era logo: **(batendo com a mão na mesa) (reproduz o discurso da mãe)** *"… filha dez minutos que percas aqui são menos três páginas que lês"* (**alguns elementos riem e têm expressões de admiração)**, portanto … é, a minha mãe era louca pela escola, o meu pai pelas inspeções do ensino … não sei que, **(continuando a reproduzir o discurso da mãe)** *"filha o que é importante é o currículo vitae não são os graus. Isso não vale nada! O que vale é o currículo!"* O currículo e tal, e não sei que … pronto, o meu pai ainda hoje me pergunta: **(reproduzindo o discurso do pai)** *…"Filha o currículo vitae ainda está …"*
João: **(a rir)** …atualizado…
(todos riem)
Júlia: … portanto, para mim eu nasci aqui, fui portanto, criada assim, a família é a última coisa, portanto isso … a profissão está em primeiro, espirito de missão quase não é? Pronto, portanto, chegar à escola e dizer: eu tenho filhos, portanto, não posso vir dar aulas de português, de língua estrangeira, até no ISEP até às dez porque tenho filhos e não sei que … isso era impensável de dizer … de dizer isso, porque tive esse modelo antes não é? Pronto, e eu que até achei aquele modelo tão mau, sempre, não é que o repito até à exaustão! Enfim!
Manuel: há um aspeto importante que até, neste momento, a questão das aulas pós-laborais. Para quem tem filhos, eu acho que não é um processo muito fácil de gerir, se me perguntares … eu tenho aulas à noite também e vou-vos dizer uma coisa, quando tenho aulas à noite, este ano é à sexta-feira, é o dia em que a minha mulher leva o miúdo ao basquete, e objetivamente, se fosse todos os dias assim, há de facto aqui, a certa altura, esta conflitualidade, porque não se pode estar ao mesmo tempo, e pronto, e até se calhar a tendência vais ser nos próximos anos os pós-laborais,

por um lado é bom porque todos temos trabalho, portanto, é bom, mas quem está na … quem tem miúdos mais novos eu julgo que é muito complicado, muito complicado …
Ana: … eu posso … lá está esta gestão … filhos, casal, etc. e tal … porque, por exemplo, para mim por um lado dá-me um jeito imenso, as aulas à noite, apesar de ser muito cansativo, muito desgastante, mas é um momento em que eu sei … o meu marido está com o meu filho, portanto, se ele ficar doente ou qualquer coisa não tenho de entrar numa pressão enorme porque tenho de faltar a isto ou àquilo ou alterar compromissos para poder cuidar dele **(refere-se ao filho)**, eu sei que nesse tempo há alguém que pode cuidar dele se for preciso …
Moderadora: … ou seja, o elemento que trás o **Manuel** é diferente …
Ana: … é diferente, portanto, pegando na questão do casal … fica para último! Não é? Porque no fundo estou a pensar na profissão que cumpro, estou a pensar no **(diz o nome do filho)** que está assegurado, e o meu marido coitado fica para o fim **(risos) (muitos elementos da mesa riem)** porque está a cuidar do meu filho não é? Mas que é um bocado assim, há uma serie de pressões que se vão vivendo, e acho que esta dimensão, concordo plenamente com a Mónica **(refere-se a uma colega de trabalho que está presente no grupo focal)** que é importantíssima e nos realiza e é tanto de nós como pessoas que acaba por se perder um bocadinho no meio destas responsabilidades todas …
Mónica: … em relação ao que o João **(refere-se a um colega de trabalho que está presente no grupo focal)** dizia, de que cada um … não há receitas, porem, acho que cada um de nós, como pessoas letradas e formada, e até … fazemos parte de uma sociedade até com conhecimento em termos de investigação e de doutoramento e afins, que acho que temos de ter a capacidade de sabermos o que é que … o que é que nos faz ter equilíbrio como pessoas, ou seja, eu não posso entender o outro que me completa e não posso ir buscar à profissão aquilo que eu não tenho. Eu tenho que me construir como pessoa e tudo o resto complementa mas não faz a mim o todo, acrescenta à minha pessoa, porque a partir do momento que me falha a profissão eu fiquei tonta … ai meu deus, estou desempregada, o que é que eu vou fazer … não estou a falar das questões financeiras não é? Se me falta o marido, ai e agora estou sem marido, quem sou eu nesta vida, se perco … não é? Acho que …
Maria: … tu és tu no fundo não é?… **(refere-se à Mónica)**
Mónica: … mas isso é o que a pessoa tem de construir, a identidade pessoal em que tudo o resto que faz parte da nossa vida é uma mais-valia nesta construção do caminho que temos de fazer. não é? Como seres vivo, não é? Temos sempre um objetivo … porque isto de olhar para algo, seja o que for, porque isto vem de encontro àquilo que **Júlia** dizia, se eu olhar para trás e tenho cinquenta anos de carreira não sei a onde e olho para trás e o que é que eu tenho? Tenho um corículo brilhante e vou a ver e não tenho ninguém a quem telefonar ou com quem passar o natal, não tenho filhos, não é? Eu estou doente, estou com setenta ou oitenta anos, quem cuida de mim? Não tenho ninguém …
João: mas podes não sentir falta disso, necessariamente Mónica!
Mónica: … isso dizes tu! …
(gera-se uma discordância entre João e Mónica)
João: …há pessoas que se preenchem de outras formas
(A Ana sai agora da sala)
(todos falam ao mesmo tempo)
Júlia: ...olha eu queria por aqui uma síntese … de forma de síntese. Eu acho que há duas formas de gerir isto. Uma forma é gerir tudo isto a dois, a outra forma é delegar em alguém … **(o discurso da Júlia foi interrompido pela Moderadora)**
Moderadora: …. Desculpa! **(a Moderadora estava a prestar atenção a outra situação que ocorria na sala e não tinha percebido a ideia da Júlia)**
Júlia: portanto… …há duas …formas. Uma é, fazer esta gestão toda a dois, não é? Com as contingências todas … pronto, a outra forma é de legar em alguém, pronto, eu acho que há estas duas … formas, no meu caso foi, portanto, delegar, não é? E neste momento, já inconscientemente estamos a delegar os dois, **(ela e o marido)** para a filha mais velha e ela diz-nos: **(reproduz o discurso da filha mais velha)** "*…Atenção! Eu não sou mãe de ninguém, ou pai, ou … atenção! …*"
Rita: … eu tenho isto também na minha realidade…
Júlia: …ela diz-nos já: **(reproduz o discurso da filha mais velha)** *" … mãe, eu sei que tu casaste com a ESSE…"* o que é terrível ouvir isto da própria filha … **(torna a reproduzir o discurso da filha)** … *" … pronto, casaste com a ESE, pronto, decidiste … mas atenção! Que não sobre agora para mim…"*, portanto, delegar em alguém, ou seja uma sogra, ou seja não sei que, a 100% quase, vejo hoje que é mau. Mais vale passar por dificuldades e tal, os dois … os dois.
João: sim, sim!

Rita:... bem! Quando há dois! Quando não há os dois **(Rita é divorciada)**, tens que gerir com aquilo… porque eu por exemplo … eu faço muitas vezes …
Júlia: … mas é melhor isso **(refere-se ao argumento da Rita)** do que delegar completamente num terceiro ou noutra pessoa …
Rita: …claro! A minha filha **(diz o nome da filha)** neste momento é um bocado à semelhança do que a Inês … a Inês (enganou-se) desculpa, o que a Maria **(colega estava presente no grupo focal)** estava a dizer, por exemplo a **(diz o nome da filha)**, há várias vezes que às quatro e meia … já é ela que trás o irmão, ou algumas tarefas …
Júlia: …algumas tarefas … agora delegar!
Rita: … não … a prioridade sou eu, mas eu até já digo …*vocês tem que se responsabilizar neste processo* … porque é um processo familiar, e já estão a ser capazes de assumir aqui algumas co – responsabilidades também aqui neste processo todo, porque isto ficar a cargo de uma só pessoa, mesmo que seja de um casal às vezes é difícil e portanto, assumir que a minha filha às vezes é meu parceiro em algumas tarefas … a minha filha mais velha …
Júlia: … e ela aceita isso bem?
Rita: …vai aceitando, às vezes melhor outras vezes menos bem, mas eu acho que isto faz parte do crescimento e da assunção familiar …
Moderadora: … Jorge, estas coisas todas que as pessoas falaram …
(algum ruido na sala, muitos risos, todos falam ao mesmo tempo)
Moderadora: o que é que te faz mais ressonância…
Jorge: ressonância?
João: ressonância sem ser magnética! **(risos) (todos riem)**
Jorge: … em casa fazemos uma gestão de Estado-maior, literalmente …
João: … militarmente
Manuel: …uma linguagem militar … **(risos)**
Jorge: … uma gestão de Estado-maior, mas temos os espaços bem delimitados: espaço pessoal, o espaço profissional e o espaço familiar. Está claro que a relação … a minha relação com a **(diz o nome da mulher)** … por vezes nós precisamos de deixar o **(diz o nome do filho)** na minha mãe exatamente para … resolver a nossa situação, digamos assim. Em relação á ESE a conciliação com horário eu sobre isso não comento. Só sei que ando a tomar ansiolíticos …ok? Sobre isso não comento! A sério não vou comentar! Eu sei que entro aqui às oito e meia não sabendo se vou sair daqui às oito da noite e sobre isso não faço mais comentários, mas que tomo ansiolíticos tomo! Quem quiser que retire as respetivas ilações … mas tomo neste momento ansiolíticos, coisa que nunca fiz na vida!
Júlia: …há fases que são terríveis não é? Nós
Jorge: …não estou a falar de horário de aulas
(todos concordam) (uns vão falando ao mesmo tempo)
Jorge: …nem se quer estou a fazer nenhum tipo de acusação, mas que há determinadas situações que eu … e eu digo uma coisa … não levo trabalho para casa … mas levo o trabalho na cabeça, trabalho não … as situações e em beneficio da minha saúde mental tomo ansiolíticos para que? Para não … e às vezes quando … converso com a minha mulher. É claro que não a vou encharcar com os problemas daqui. Enxerco-a até determinando momento, ela também me fala dos problemas dela, obviamente, porque eu a partir de certa altura comecei a fazer como João: ok! Até posso ler o E-mail mas fica para amanhã … e … mas há coisas que não consigo dizer que não tenho o beneficio de não viver uma situação muito complicada aqui dentro, ok é aquela situação que têm os capacetes azuis em operações de paz não é? E pronto … de resto a nível de casa, quer dizer, vamos lá ver uma coisa … eu quando conheci a minha mulher eu comecei a namorar com ela no segundo dia em que a conheci, eu era militar e a partir daí foram quatro anos de namoro e mais dezoito **(enganou-se)** … dezanove anos de casamento. Eu tinha o décimo segundo ano e ela estava a acabar o curso na área de letras, e a primeira coisa que eu pensei é assim: Jorginho vais tirar o curso porque para o teu feitio tu não vais conseguir viver naquela situação de tu seres o Sr.º Jorge e ela ser doutora, naquela altura pensava assim! Pronto, agarrei e fui tirar um curso e fomos fazendo assim um bocado de competição académica, mas na boa! Tenho de lhe agradecer sempre eternamente … primeiro a minha mulher não tem sido uma reserva estratégica, tem sido o meu parceiro estratégico ao meu lado a segurar-me a trincheira. Ela até parou um bocado o doutoramento dela e eu acabei o meu, porque eu já sabia o que vinha por ai abaixo, não é? Portanto, acabei a minha situação. Estou agora a fazer o curso de auditores, possivelmente para o ano já pedem propina, ela diz: **(reproduzindo o discurso da mulher)** *"oh pá! Faz isso agora!"* ela própria tem disso sempre o …
João: … parceira
Jorge: … e eu também, eu agora estou a tentar ajudá-la a fazer o … a tese, não é uma área minha mas em termos metodológicos … bem sei que não deveríamos ser orientadores da mulher mas pronto **(risos) (todos riem)** … mas há

coisas que vou dando uma ajuda. Depois temos o espaço comum … ela tem uma carga muito maior … exatamente por situações, eu por exemplo, aqui há dois anos atrás … eu dá-me a impressão que desde que me tornei professor adjunto a coisa piorou … não, não, porque eu ainda me lembro de ir buscar o meu filho ao colégio, a única coisa que fazia era esperar por ele, porque eu não conduzo, sou … fui sempre de infantaria, mas infantaria no sentido lato da palavra **(risos) (todos riem)**, não conduzo, e estava com o meu filho, esperava pela minha mulher, agora nem sequer tenho tempo de ir por vezes à escola porque eu não sei o que vem por ai abaixo, não é? Na medida do possível apanhar um bocado livre, tento acompanhar, acompanho em casa, ao fim-de-semana acompanho. Também sei isto … não sei … pode parecer um grande disparate … o meu filho tem onze anos e está a entrar antes do tempo na idade do armário, com uma parvoeira de todo tamanho, parvo! Parvo! Parvo! Alias ele está cá hoje, vai passar a semana comigo aqui **(na ESE)** … está parvinho de todo, mas é aquela parvoeira que eu acho piada, daqui a dois anos se calhar nem tanto, e sei que se calhar vai haver uma troca de … uma inversão … não é … uma troca de atores. O meu filho é a mãe até daqui aos doze, treze anos, a partir dos doze, treze anos vou ter que ser eu … se calhar! Eu tenho planos para isso, tenho um plano, uma viagem só eu e ele a Londres e a minha mulher **(reproduz o discurso da mulher)**: …"*e eu não vou?*"… **(resposta dada à mulher)** *Não! Tu vai para onde quiseres com as tuas amigas, podes ir não sei para onde, eu vou com o meu filho para Londres* … vamos passar lá uns dias sozinho, para leva-lo a conhecer um bocadinho da cultura Inglesa, pronto, tenho estes projetos. Pronto, é sempre uma gestão diária de estratégias … é uma estratégia limitada depois às táticas diárias … claro, depois quando a minha mulher me pergunta: **(reproduz o discurso da mulher)** *"tu a que horas chegas?"* **(resposta)** não sei! Há dias em que eu consigo dizer que sim …
Moderadora: … mas então isso tem a ver com exigências e com responsabilidade que aqui são atribuídas, dentro da ESE, que impedem que tu, pelo menos, consigas conciliar …
Jorge: … sabes o que é o conceito de Oficial-de-dia?
Moderadora: … não!
Jorge: … é, na braçadeira trás serviço das nove às nove. A minha mulher já me chegou a perguntar se eu não quero uma cama aqui … se tenho de comprar uma cama cá para dentro, **(reproduz o discurso da mulher) "*diz* que não!"** … se eu disser que não estou …
Moderadora: … então o facto de qui te pedirem determinadas coisas e que tu desempenhes determinadas funções, isto interfere com a tua conciliação não é? A tua mulher é que tem que gerir na tua ausência não?…
Jorge: … ultimamente tem interferido um bocado … mas também sei que se não for acudir às situações isto torna-se complicado…
Júlia: acudir … é isso!
Jorge: … e já me estiquei mais do que devia … **(refere-se aos elementos trazidos para a discussão relativos às questões da ESE)**
Manuel: eu estou-me a lembrar que durante seis anos quando tivemos complementos de formação era literalmente das nove e tal por dia, porque eu tinha aulas quatro, cinco, noites … durante semanas, este tempo todo, era das nove, às vezes até nove e meia, dependia das situações, até às nove e meia, dez da noite, e por isso é que eu acho … por isso é que de facto dói … estas questões … e por um lado é a questão institucional, a escola **(ESE)** também tem uma resposta, tínhamos os nossos cursos, felizmente estava muita gente evolvida, quer ao nível de candidatos, quer ao nível de professores para dar esse cursos, mas eu reconheço que aí sim são situações de … por serem diárias tornam-se muito mais difíceis a gestão, mas aí eu prezo … por exemplo, eu agora tenho uma aula para … neste momento estamos a concluir o 1.º semestre tenho aulas sexta à noite mas aquilo que eu preservo da minha profissão é a possibilidade de jantar com a minha mulher, com os filhos … aqueles rituais que alguns não valorizam eu valorizo e essa perda desse ritual profissional, a mim custa-me, é evidente que profissionalmente tem de ser e faço-o com todo gosto, mas se tivesse a possibilidade de optar, se calhar optaria por outra coisa diferente, as aulas à noite, pelo menos para mim, é ruido do ponto de vista desta gestão … percebes? **(olhando para a Moderadora)**
Moderadora: … se bem o que trás a Ana **(refere-se à Ana que está presente no grupo focal)** é diferente, que é: aqui já é possível, nós conseguirmos alguma conciliação, nomeadamente porque não há apoio social …
João: … deixa-me só dizer uma coisa para terminar e para temperar um pouco o meu registo de há pouco que é: nós estamos a falar de … enfim, da relação parental enquanto … que exerce um constrangimento ao nível do cumprimento das funções profissionais … quer dizer … mas é muito bom ter filhos não é?
(todos concordam com o João)
João: … eu não queria dizer uma banalidade mas é muito bom ter filhos! Eu nunca fui propriamente alguém que alimentasse muito esse sonho mas aos pucos, de facto, tenho vindo a tomar a consciência de que de facto, é uma coisa maravilhosa e às vezes até em conversa com amigos a minha mulher debaixo da mesa … mas é para preparar um bocado …

Maria: pai babado, pai babado … **(risos)**
João: … não e não é só … e não é só em relação aos meus, é em relação ao facto de ter filhos … acho que é muito bom, é evangelizador **(risos) (todos riem)** e eu acho que depois … e por isso, o facto de ter filhos não é só um constrangimento ao nível profissional é também uma oportunidade … sou melhor profissional, sou melhor pessoa, se posso dizer assim, a partir do memento que sou pai. A minha mulher gostaria seguramente de me ouvir eu dizer isto **(risos)**
(todos riem)
João: … mas acho mesmo, por isso…
Moderadora: hoje levas este elemento para casa, não é? Dizer: não imaginas o que é que eu disse …
(todos riem)
João: … mas é, não é só um constrangimento mas é uma oportunidade no exercício da profissão.
Rita: ah! Eu também acho … não falo como pessoas mas até como próprios exemplos que vamos trazendo para cá, para aulas, exemplos, formas, em situação teórico-prática …
João: …oh Rita e relativizar as coisas…
Rita: … relativizar as coisas e valorizar com os alunos …
João: …exato é isso!
Maria: … não é nada que se aprenda …
Manuel: … isso é verdade! Isso é verdade!
(todos conversam ao mesmo tempo) (muito ruido na sala)

Moderadora: … olha, vamos ter que encerrar queria só agradecer ao grupo…
(muitos dos elementos expressam pena de se ter de encerrar o grupo focal)
Moderadora: … olha, agradecemos … eu nem precisei de ir guiando as questões, acho que facilmente vocês conseguiram também trazer os elementos que nós tínhamos curiosidade, acho que trouxeram elementos muito interessantes. Esta dimensão realmente da paternidade é uma dimensão muito importante e é curioso, isto do João, porque as investigações dizem mesmo isto que é: este papel permite-nos também desenvolver outros papéis e isto, o ter filhos e esta possibilidade de construir esta relação com os filhos também trás aqui o desenvolvimento de outras oportunidades e também da … de outras … acabando isto também de ser importante para as pessoas. Olha eu agradeço-vos imenso, eu vou ter de encerrar porque já tinha uma reunião marcada para antes. Olha desejo-vos um bom Natal **(todos retribuem os desejos de um bom natal uns aos outros)**.

ANEXO 3 - CODIFICAÇÃO INTEGRAL DAS ENTREVISTAS

Apenas em formato digital visto que a grande dimensão da análise e a formatação do material não permite a sua impressão

ANEXO 4 - CATEGORIAS E SUBCATEGORIAS UTILIZADAS NA ANÁLISE

ANEXO 5 - TEMAS E SUBTEMAS DA ANÁLISE

Tabela 1: Descrição das categorias e subcategorias referentes ao tema "Representações gerais sobre o que é e o que deve ser a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar"

Tema 1: Representações gerais sobre a relação entre vida profissional e vida pessoal/familiar e sobre o que é uma boa conciliação de ambas	
Categoria	**Definição**
Relação entre vida profissional e vida pessoal/familiar	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes descrevem a forma como percepcionam em geral, i.e., sem se referirem às suas próprias experiências, a relação entre vida profissional e vida pessoal/familiar.
Subcategoria	**Definição**
Realidades independentes	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que a vida profissional e a vida pessoal/familiar são realidades independentes, separáveis ou que não se devem "misturar" (sic.).
Realidades interligadas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que a vida profissional e a vida pessoal/familiar são realidades necessária, inevitável ou "naturalmente" (sic.) interligadas.
Realidades a serem conjugadas/ conciliadas/geridas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que a vida profissional e a vida pessoal/familiar são realidades a serem "conjugadas/conciliadas/equilibradas/geridas/relacionadas da melhor forma possível" (sic.).
Realidades que envolvem uma gestão do tempo físico e do tempo psicológico	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que a vida profissional e a vida pessoal/familiar são realidades que envolvem uma gestão, quer do "tempo físico" (sic.), i.e., do tempo real, que está de facto disponível, quer do "tempo psicológico" (sic.), i.e., da "disponibilidade mental" (sic.) de que se dispõe para uma e/ou outra vertente.
Categoria	**Definição**
Representações sobre o que é uma boa conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes veiculam opiniões sobre o que consideram ser, no abstrato, i.e., sem se referirem ao que eles próprios fazem neste âmbito, uma boa conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.
Subcategoria	**Definição**
Varia de indivíduo para	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que aquilo que é uma boa conciliação da vida

indivíduo	profissional e da vida pessoal/familiar varia de indivíduo para indivíduo, quer ao nível da perceção, quer ao nível da atuação, em particular: a perceção daquilo que é uma boa conciliação é "subjetiva ou variável" (sic.) de pessoa para pessoa; cada indivíduo tem o seu próprio "entendimento daquilo que são os seus papéis/funções na teia" (sic.) da conciliação; a conciliação está relacionada com as "expetativas/necessidades" de cada pessoa e, portanto, envolve "negociações/enquadramentos" (sic.) diferentes consoante a pessoa; cada indivíduo procurará um "equilíbrio" (sic.) diferente, podendo um investir muito numa área e estar satisfeito com isso e outro investir mais noutra área e estar igualmente satisfeito; cabe a cada pessoa encontrar o seu "ponto de equilíbrio" (sic.), não havendo um "receituário/receitas" (sic.) que se apliquem a toda a gente.
É estar satisfeito com o investimento que se faz em cada área	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que uma boa conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar é estar-se satisfeito com o investimento que se faz em cada área.

Envolve preservar/não ocupar a vida pessoal/familiar com trabalho	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que uma boa conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar envolve preservar/não ocupar a vida pessoal/familiar com trabalho, nomeadamente: não trabalhar em casa ou prolongar o horário de trabalho em vez de se estar em família, com o cônjuge, a descansar/dormir , a realizar atividades de lazer ou outras não especificadas ligadas à vertente pessoal/familiar; não ocupar a maior parte do tempo disponível com trabalho mas com atividades ligadas à vertente pessoal/familiar; não manter a qualidade do trabalho realizado quando isso é feito "à custa" (sic.) da vida pessoal/familiar que é "tão ou mais importante" (sic.) que a vida profissional; impor um limite ao investimento que se faz na vida profissional; garantir que se "investe em projetos pessoais/tem uma vida extra trabalho" (sic.); "não delegar" (sic.) os cuidados a prestar aos filhos em terceiros para se investir na vida profissional.
Envolve investir de igual medida nas várias áreas/procurar soluções que não prejudiquem nenhuma delas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que uma boa conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar envolve investir de igual medida nas várias áreas ou procurar soluções que não prejudiquem nenhuma delas, nomeadamente: "ter tempo para/ fazer uma gestão equilibrada/equilibrar/gerir muito bem" (sic.) o investimento realizado na vida profissional e na vida pessoal/familiar; "não comprometer/ter qualidade" em todas as áreas; ter o "tripé (profissional, familiar e pessoal/individual) equilibrado" (sic.); tentar não marcar férias em períodos de muito trabalho ou outras soluções não especificadas que não prejudiquem a vida profissional, nem a pessoal/familiar.
Envolve criar/manter um espaço/identidade pessoal/individual	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que uma boa conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar envolve criar/manter um espaço/identidade pessoal/individual, em particular: "ter a capacidade perceber o que traz equilíbrio a cada um como pessoa/construir-se como pessoa/construir uma identidade pessoal/ter um objetivo" (sic.), sem sobreinvestir a dimensão profissional, familiar ou conjugal para se "ir buscar" (sic.) a qualquer uma dessas dimensões "o que não se tem como pessoa" (sic.); usar as dimensões profissional, familiar e conjugal como "mais valias/algo que acrescenta/completa o próprio mas não faz o todo" (sic.); "ser-se si mesmo" (sic.); ter um projeto pessoal, além do profissional e do familiar.
Envolve aceitar que nem sempre se consegue a conciliação ideal	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que uma boa conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar envolve aceitar que, por vezes, não é possível fazer uma conciliação tão positiva como se gostaria mas que se faz o melhor que se pode.

Tabela 2: Descrição das categorias e subcategorias referentes ao tema "Conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar do próprio"

Tema 2: Conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar do próprio	
Subtema 2.1: Avaliação da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar do próprio - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os/as participantes avaliam a forma como conciliam a sua vida profissional e a sua vida pessoal/familiar.	
Categoria	**Definição**
Positiva	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes avaliam como positiva a forma como conciliam a sua vida profissional e sua a vida pessoal/familiar, descrevendo a conciliação que fazem como "muito boa, boa, tranquila" (sic.) ou apenas "com interferências aqui ou ali" (sic.) ou classificando-a com 16 ou mais valores numa escala de 0 a 20.
Razoável	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes avaliam como razoável a forma como conciliam a sua vida profissional e sua a vida pessoal/familiar, afirmando "não poder ser descrita como muito boa" (sic.) ou estar "ali a meio" (sic.), classificando-a com 10 a 15 valores numa escala de 0 a 20 ou referirem "conseguir gerir/conciliar/equilibrar/gerir mais ou menos" (sic.).
Negativa	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes avaliam como negativa a forma como conciliam a sua vida profissional e a sua vida pessoal/familiar, descrevendo-a como "um bocadinho má" (sic.), considerando-se "incapazes" (sic.) neste âmbito, afirmando "não saberem gerir mesmo" (sic.), já terem "perdido as estribeiras do que é o bom senso ou o não senso" (sic.) ou atuarem nesta área por "desequilíbrio da razão" (sic.) ou classificando a conciliação que fazem com menos de 10 valores numa escala de 0 a 20.
Irregular	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes avaliam como irregular a forma como conciliam a sua vida profissional e a sua vida pessoal/familiar, i.e., consideram-na mais positiva nuns momentos e mais negativa noutros.
Subtema 2.2: Dificuldades na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os/as participantes se referem a dificuldades que sentem ou acham que se pode sentir no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.	
Categoria	**Definição**
Envolve esforço/é difícil de uma forma geral	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que o processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar envolve esforço ou é-lhes difícil de uma forma geral, i.e., sem especificarem em que aspetos, em particular: "tem que se fazer um bocado de ginástica/entra-se em conflito consigo próprio/não é fácil/é difícil/muito difícil/complicado/muito complicado/desgastante" (sic.), mesmo que "se vá conseguindo gerir/conciliar/levar a bom porto/dar resposta positiva e o mais completa possível às duas facetas/ser profissional na Escola e profissional em casa" (sic.); "às vezes, vai-se um bocadinho a baixo mas tenta-se agarrar" (sic.); há alturas em que se fica "muito pessimista" (sic.); nem sempre decorre como se espera ou "é mais lento"

	(sic.) do que se gostaria; recurso a medicação psiquiátrica ligada a dificuldades de conciliação não especificadas. Todas as URs desta categoria são referentes às experiências do próprio.

Dificuldade em recorrer à segmentação	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem sentir dificuldade em recorrer à segmentação, i.e., em separar as várias áreas da sua vida sem especificarem quais tendem a invadir ou ser invadidas por outras, em particular: "não conseguir/sentir-se muito impotente/fazer um esforço muito grande para separar as águas/separar as coisas" (sic.); "misturar um bocado as coisas" (sic.); ter dias "muito confusos" (sic.) em que as questões profissionais invadem o espaço pessoal/familiar ou vice-versa. Todas as URs desta categoria são referentes às experiências do próprio.
Dificuldade em evitar que a vida profissional invada a pessoal/familiar	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem sentir ou achar que se pode sentir dificuldade em evitar que a vida profissional invada a pessoal/familiar. Nem todas as URs desta categoria são referentes às experiências do próprio.
Subcategoria	**Definição**
Pensar na vida profissional fora do horário de trabalho	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem sentir dificuldade em não pensar na vida profissional fora do horário de trabalho, em particular: "não conseguir desligar de/esquecer" (sic.) a vida profissional fora do horário de trabalho; "lembrar-se de/pensar sobre/ficar a matutar/ocupar a cabeça/levar para casa o que aconteceu/o que se tem por fazer/como se pode resolver" (sic.) questões de trabalho ou "situações/ responsabilidades/preocupações/problemas/" profissionais, mesmo que não se leve trabalho "físico" para fazer em casa; num caso em particular, a invasão do trabalho é de tal forma intensa que leva ao recurso a medicação psicotrópica. Inserem-se também nesta subcategoria todas as URs em que os participantes referem que se pode sentir dificuldade em não pensar na vida profissional fora do horário de trabalho sem se referirem às suas próprias experiências, em particular: há pessoas que não conseguem esquecer a vida profissional quando saem do local de trabalho; o trabalho pode "ir atrás de nós" (sic.) depois de sairmos do local de trabalho; por vezes, estamos "fisicamente" (sic.) em casal ou em família mas não conseguimos estar "emocional ou psicologicamente" (sic.) por estarmos a pensar em trabalho.
Sonhos sobre trabalho/ruminação/ Ansiedade/culpabilização	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como dificuldade no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar sonhar com trabalho, pensar involuntária e repetidamente/ficar a ruminar questões profissionais ou sentirem culpa relacionada com aspetos da vida profissional, em particular: sentir ansiedade/"nervoso/ficar a pensar sobre/entrar na cabeça" (sic.) que há tarefas profissionais que não se conseguiu cumprir, que o trabalho está a "acumular"(sic.) e/ou que não se sabe quando/como se vai fazer o que não ficou feito; só conseguir "desligar" (sic.)/deixar de pensar em trabalho quando surge uma "preocupação/problema grave" (sic.) pessoal/familiar ou uma "distração" (sic.) extraordinária nessa área; sonhar com trabalho, por vezes, falando enquanto se dorme sobre os conteúdos do sonho; acordar a meio da noite a pensar sobre trabalho; sentir culpa por não se conseguir dar resposta às tarefas profissionais mesmo que se faça um esforço muito grande para as cumprir ou por não se conseguir uma melhor conciliação entre vida profissional e vida pessoal/familiar. Todas as URs desta categoria são referentes às experiências do próprio.
Não conseguir recusar solicitações profissionais	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como dificuldade no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar ser-lhes difícil ou não conseguirem recusar solicitações profissionais: "não mandar a ESE à fava" (sic.), quando se é contactado fora do horário de trabalho; não conseguir não prolongar o horário de trabalho sempre que solicitado a não ser que se tenha um motivo forte para sair. Todas as URs desta categoria são referentes às experiências do próprio.

Spillover negativo/défice de energia	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como dificuldade na forma como conciliam a vida profissional e a vida familiar a ocorrência de *spillover* negativo (i.e., transferência de emoções negativas do trabalho para a família e, consequentemente, indisponibilidade emocional para participar em actividades familiares) ou défice de energia (i.e., diminuição da energia física e psicológica do indivíduo que conduz à incapacidade de se envolver em actividades familiares), em particular: estar-se "sisudo/distante/intolerante/de má cara/aos berros/chateado/mal disposto/desnorteado" (sic.) por questões ligadas à vida profissional quando se está com a família; não dar atenção às "coisas normais" (sic.) de casa ou não beijar o cônjuge quando se chega a casa por se estar a pensar em trabalho; sentir que há "muita interferência do trabalho para casa" (sic.); não ter "predisposição para o divertimento, sair, estar com amigos" (sic.); querer apenas "descansar e organizar a cabeça" (sic.); sentir que não se tem energia para investir em projetos formativos por se estar "cansada/saturado/chateado" (sic.) por motivos profissionais; sentir-se "estourado ou sem as capacidades físicas e de concentração que poderia ter" (sic.). Inserem-se também nesta subcategoria todas as URs em que os participantes referem a ocorrência de *spillover* ou défice de energia como uma dificuldade que pode surgir no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar sem se referirem às suas próprias experiências, em particular: por vezes, podemos "levar trabalho para casa que interfere com a vida familiar" (sic.), podemos estar tão "cansados/stressados" (sic.) que não temos vontade de "brincar com os filhos, fazer o jantar ou fazer alguma coisa" (sic.) e, se isso se tornar "uma rotina diária" (sic.) pode interferir significativamente na nossa vida pessoal/familiar; se não mantivermos uma "vida extra trabalho" (sic.), podemos chegar a um "ponto de saturação" (sic.) em que prejudicamos a vida profissional e a vida pessoal/familiar, nomeadamente, "chegar a casa de tal forma estourado que já não apetece ter a parte pessoal, o divertimento, o ir sair" (sic.); pode também ocorrer spillover negativo casa→trabalho, ou seja, transferência de emoções negativas da vida pessoal/familiar para o trabalho.
Outras dificuldades relacionadas com a invasão da vida pessoal/familiar pela vida profissional	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem sentir dificuldades relacionadas com o não conseguir evitar que a vida profissional invada a pessoal/familiar que não cabem nas subcategorias anteriores, em particular: sentir que a maior parte do tempo disponível é passado no trabalho ou que o trabalho é a "primeira casa" (sic.); sentir que a casa "não é casa mas mais local de trabalho" (sic.) por se ter o hábito de aí trabalhar; "não conseguir controlar/sentir que o trabalho invade" (sic.) a vida pessoal/familiar, nomeadamente, quando se consulta o e-mail a partir de casa; "não ser capaz de dizer 'não'" (sic.)/impor limites ao investimento profissional. Inserem-se também nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem dificuldades relacionadas com o não se conseguir evitar que a vida profissional invada a pessoal/familiar que não cabem nas subcategorias anteriores e que não se referem às suas próprias experiências, em particular: tendemos "a ceder às pressões profissionais" em detrimento de outras áreas porque elas "são demasiado fortes/são o ordenado e a sobrevivência" (sic.); por vezes, de acordo com uma investigação lida por um dos participantes, quando estamos perto da morte ou em situações extremas, sentimos falta de ter trabalhado menos, de ter passado mais tempo com os amigos e de nos termos dedicado mais à família.
Dificuldade em evitar que a vida pessoal/familiar invada a vida profissional	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem sentir dificuldade em evitar que a vida pessoal/familiar invada a vida profissional, em particular: não conseguir trabalhar em casa por se ser invadido por solicitações familiares. Inserem-se também nesta subcategoria todas as URs em que os participantes referem que se pode sentir dificuldade em evitar que a vida pessoal/familiar invada a vida profissional sem se referirem às suas próprias experiências, em particular: por vezes, estamos no trabalho a pensar em questões pessoais/profissionais.

Dificuldade em investir de igual medida nas várias áreas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar podem surgir dificuldades em investir de igual medida nas várias áreas, sem se referirem às suas próprias experiências, em particular: por vezes, podemos estar a "investir" (sic.) tanto numa área e sentirmo-nos tão "satisfeitos" (sic.) com esse investimento que não nos apercebemos da "falta que faz" (sic.) investir noutras a não ser perante um acontecimento extremo como seja a ausência de uma pessoa que nos é importante. Nenhuma das URs desta categoria é referente às experiências do próprio.
Sensação de que há muitas solicitações e não se consegue dar resposta a todas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que o facto de terem muitas solicitações, quer profissionais, quer pessoais/familiares, fá-los sentir que é difícil ou não se consegue dar resposta a todas, em particular: sensação "de que não nos desdobramos, não somos omnipotentes, nem omnipresentes" (sic.); sensação de falta de tempo mesmo quando se faz a melhor gestão possível do mesmo. Todas as URs desta categoria são referentes às experiências do próprio.
Dificuldade em gerir eficazmente as tarefas profissionais	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem sentir dificuldade em gerir as solicitações profissionais em si mesmas, em particular: dificuldade em estabelecer prioridades de trabalho, nomeadamente, por não se conseguir recusar solicitações profissionais externas ou não diretamente relacionadas com as tarefas que são da sua responsabilidade, resultando no prolongamento do horário de trabalho; no caso de docentes, não ser capaz de definir/estabelecer até que ponto se investe na docência e no trabalho de investigação. Todas as URs desta categoria são referentes às experiências do próprio.
Dificuldade em aceitar as consequências das escolhas realizadas pelo próprio ao nível da conciliação	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem sentir dificuldade em aceitar as consequências das escolhas realizadas pelo próprio ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular, "delegar" (sic.) a educação dos filhos em pais e empregadas domésticas e sentir depois que os filhos estão tão ou mais ligados emocionalmente a essas figuras do que aos pais.
Dificuldade em gerir as perceções/opiniões de terceiros sobre a conciliação do próprio	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem sentir dificuldade em gerir as perceções/opiniões de terceiros (familiares, colegas de trabalho ou sociedade em geral) sobre a conciliação que eles próprios fazem da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular: sentir dificuldade em viver com/achar "complexo/não linear" (sic.)/gerir a "perceção daqueles que são importantes" (sic.) para o próprio sobre o investimento que se faz nas várias áreas, nomeadamente, ouvir críticas de colegas ou de filhos por se tender a investir muito na vida profissional ou numa vertente específica da vida profissional; sentir que existe uma pressão social para se investir na família, apesar de no quotidiano as pressões mais prementes serem de carácter profissional; sentir que socialmente é esperado que a vida pessoal/familiar não invada a profissional mas o contrário não.
Ausência de controlo sobre fatores externos ao próprio	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como dificuldade na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a ausência de controlo sobre fatores externos ao próprio que interferem no processo de conciliação, em particular: seria "mais fácil conciliar"/entrar-se-ia menos "em conflito" (sic.), se fossemos "totalmente livres" (sic.)/não tivéssemos que "pensar sobre/ter em conta necessidades" (sic.) de familiares ou colegas de trabalho, "imposições institucionais" (sic.) ou "fatores externos" (sic.) não especificados; há situações em que não é possível "opormo-nos ou negociar" (sic.) perante "pressões/exigências" (sic.) profissionais. Todas as URs desta categoria são referentes às experiências do próprio.

Dificuldades financeiras	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem sentir que a sua conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar é negativamente afetada por dificuldades financeiras, em particular: ter que se ter mais do que um emprego para conseguir fazer frente às necessidades; não ter dinheiro para realizar atividades de lazer, nomeadamente, passar o fim-de-semana fora ou viajar; interromper projetos formativos por dificuldades económicas; não ter filhos/as por dificuldades económicas; reduzir as horas de empregados domésticos por dificuldades económicas. Inserem-se também nesta subcategoria todas as URs em que os participantes referem que a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar pode ser negativamente afetada por dificuldades financeiras sem se referirem às suas próprias experiências: as dificuldades financeiras podem ser "um obstáculo" (sic.) à conciliação, nomeadamente, não se ter dinheiro para realizar atividades de lazer como ir para um ginásio.
<u>Subtema 2.3:</u> Estratégias usadas na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os/as participantes descrevem as estratégias a que recorrem para conciliar a sua vida profissional e sua a vida pessoal/familiar.	
Categoria	**Definição**
Segmentação	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem recorrer ou já ter recorrido a estratégias de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar que envolvem segmentação, i.e., separar as várias áreas da sua vida (profissional, pessoal/familiar, formativa).
Subcategoria	**Definição**
Segmentação não especificada	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem recorrer ou já ter recorrido a estratégias de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar que envolvem segmentação sem outra especificação, em particular: "separam/delimitam/gerem de forma independente" (sic.) o espaço profissional, pessoal/familiar e formativo, "respondem às solicitações profissionais no trabalho e às pessoais/familiares em casa" (sic.) ou "ligam/desligam o fusível" (sic.) em função do contexto em que estão.
Não pensar na vida profissional fora do local de trabalho	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, "esquecerem-se/abstraírem-se/desligarem/porem de lado" (sic.)/não pensarem sobre a sua vida profissional quando saem do local de trabalho.
Definir períodos de tempo específicos para áreas específicas	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, definir períodos de tempo específicos para áreas específicas da sua vida (i.e., trabalho, formação, família e outras atividades pessoais) sem cruzarem/confundirem esses tempos, em particular: dedicar o fim de semana à vida pessoal/ familiar; dedicar quotidianamente momentos de duração variável à família; definir dias da semana/horas específicos para dedicar à formação; focar-se predominantemente num determinado/a projeto/área durante um período de tempo prolongado (um ou vários meses).
Categoria	**Definição**
Barreira	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem recorrer ou já ter recorrido a estratégias de conciliação

	da vida profissional e da vida pessoal/familiar que envolvem criar barreiras que evitem que o trabalho invada a vida pessoal/familiar ou vice-versa.
Subcategoria	**Definição**
Não levar/levar esporadicamente trabalho para fazer em casa	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, não levar trabalho para fazer em casa ou fazê-lo apenas esporadicamente.
Manter atividades que permitam esquecer o trabalho	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, manter atividades que lhes permitam esquecer o trabalho como ir ao ginásio, estar/sair com amigos, frequentar formação ou outras não especificadas.
Estipular/impor períodos de tempo específicos para estar com a família	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, estipular/impor períodos de tempo específicos (semanas) para estar com a família.
Permanecer no local de trabalho (por oposição a trabalhar em casa) para garantir que se trabalha	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, permanecer no local de trabalho para garantir que trabalham já que em casa surgem solicitações familiares que os desviam do trabalho.
Categoria	**Definição**
Priorização/cedência	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem recorrer ou já ter recorrido a estratégias de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar que envolvem, por sistema ou ocasionalmente, dar prioridade a determinadas áreas da sua vida com prejuízo de outras.
Subcategoria	**Definição**
Dar prioridade à vida pessoal/ familiar em detrimento da vida profissional	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, dar prioridade à vida pessoal/familiar em detrimento da vida profissional, em particular: não estar disponível para trabalhar ao fim de semana, mesmo que apenas quinzenalmente ou perante solicitações profissionais extraordinárias/esporádicas, nomeadamente, se tal envolver deixar os filhos sozinhos ou abdicar do tempo em que é suposto dar-lhes apoio nas tarefas escolares; não estar disponível para trabalhar em casa ou prolongar as horas de trabalho durante a semana a não ser em situações excecionais, mesmo que isso envolva contrariar/abrir conflito com a entidade empregadora; faltar/abandonar o local de trabalho perante questões relacionadas com a saúde dos/das filhos/as; não desempenhar outras funções além da docência por isso retirar tempo à vida familiar; não responder a solicitações profissionais quando têm solicitações pessoais/familiares ou considerar que a vida familiar está "primeiro/é mais importante" (sic.) que a profissional.
Dar prioridade à vida profissional em detrimento da vida pessoal/ familiar	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, dar prioridade à vida profissional em detrimento da vida pessoal/ familiar, em particular: trabalhar ou atender telefonemas de trabalho ao fim de semana ou feriados; prolongar as horas de trabalho durante a semana ou trabalhar em horário noturno, nalguns casos, por sistema, com prejuízo da vida pessoal/familiar; trabalhar em casa durante a semana, mesmo que apenas em curtos períodos de tempo que seriam dedicados à família; não ir a casa ver/cuidar dos filhos entre o trabalho e as aulas noturnas nalguns dias da semana para realizar tarefas profissionais; adiar parentalidade por motivos

	profissionais; dar prioridade à vida profissional em detrimento da vida pessoal/ familiar sem especificar como.

Dar prioridade à formação em detrimento da vida familiar	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, dar prioridade à sua formação em detrimento da vida familiar, em particular: não estar com os filhos à noite nalguns dias da semana para assistir a aulas; não ir a casa ver/cuidar dos filhos entre o trabalho e as aulas noturnas nalguns dias da semana para realizar tarefas relacionadas com a formação; adiar a parentalidade para poder dar continuidade a projetos formativos.
Desinvestir/abdicar de projetos formativos	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, atrasar, desinvestir, interromper ou abdicar de projetos formativos de longa duração em nome do trabalho (em particular, por dificuldades de conciliação de horários, "pressão"(sic.)/excesso de trabalho ou, no caso de docentes, solicitações relacionadas com a atividade docente), em nome da família (em particular, para tentar engravidar) ou em nome de outras atividades pessoais (em particular, ir ao ginásio) ou sem especificarem em nome de quê.
Abdicar de tempo individual	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, abdicar de tempo individual, i.e., retirar tempo a si próprio, em nome do trabalho, da família ou da formação, em particular: pensar no trabalho quando se está sozinho, sem a família, sobretudo, à noite; realizar tarefas profissionais ou relacionadas com a formação em casa quando se está sozinho, sem a família, sobretudo, à noite, nalguns casos, com sacrifício do sono; trabalhar nalgumas ocasiões no local de trabalho durante a madrugada; pôr em causa a saúde do próprio para dar resposta a solicitações profissionais e familiares; abdicar de "tempo livre/espaço pessoal/desenvolvimento pessoal" (sic.) para dar resposta a solicitações profissionais e familiares.
Categoria	**Definição**
Interligação	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem recorrer ou já ter recorrido a estratégias de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar que envolvem ter em conta ou interligar as várias vertentes da sua vida.
Subcategoria	**Definição**
Aplicar conhecimentos/estratégias adquiridos/utilizados na vida pessoal/familiar a situações profissionais ou vice-versa	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, tentar aplicar/adaptar estratégias de resolução de problemas que usam na sua vida pessoal/familiar para resolver questões de trabalho e vice-versa ou, no caso de docentes, usar conhecimentos adquiridos no exercício da parentalidade para os aplicar no exercício da docência.
Procurar soluções que não prejudiquem a vida profissional, nem a pessoal/familiar	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, procurar soluções que não prejudiquem a vida profissional, nem a pessoal/familiar, em particular: tentar que alguém fique com os filhos quando se está doente para não se faltar ao trabalho; atender telefonemas profissionais durante o fim de semana e avaliar se é possível ou não responder à solicitação; não ficar a dever horas à entidade empregadora para dar resposta a questões pessoais/familiares; trabalhar em casa para se poder passar tempo com o cônjuge e/ou os filhos; manter uma atitude flexível para com/uma relação bilateral com a entidade empregadora, i.e., ter em conta a perspectiva de uma e outra parte e tentar garantir que os interesses de ambas são assegurados; outras soluções não especificadas.

Investir de igual medida nas várias áreas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, tentar investir em igual medida na vida profissional, familiar e pessoal/individual.
Conversar com familiares/amigos sobre questões relacionadas com o trabalho	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, "conversar/partilhar/desabafar/rebentar/pedir opiniões/conselhos/apoio" (sic.) a familiares (em particular, cônjuge ou pais) e/ou amigos sobre questões relacionadas com o trabalho.
Conversar sobre questões pessoais/familiares no trabalho	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, conversar sobre questões pessoais/familiares durante pausas no trabalho.
Categoria	**Definição**
Planeamento, otimização e monitorização	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem recorrer ou já ter recorrido a estratégias de planeamento, otimização de tempo/recursos ou monitorização para conciliarem a sua vida profissional e a sua vida pessoal/familiar.
Subcategoria	**Definição**
Planear/calendarizar	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, planear/calendarizar as tarefas/atividades a realizar para garantir que se consegue dar resposta a todas as solicitações no tempo disponível, em particular: "ser rigoroso/organizado com a agenda" (sic), planeando/ calendarizando tarefas/atividades de modo a executá-las no tempo disponível; estabelecer e cumprir horários; ser "previdente/antecipar atempadamente" (sic.) necessidades para garantir a eficácia do planeamento; analisar e discutir semanalmente com familiares (e.g., cônjuge e avós) a disponibilidade do próprio e dos familiares para encontrar tempos em comum, garantindo a existência de tempos próprios.
Priorizar	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, estabelecer prioridades (i.e., resolver primeiro o que é mais importante/urgente e deixar para segundo plano o que é menos importante/urgente), quer a nível de trabalho, quer a nível da gestão do quotidiano familiar.
Otimizar/gerir eficazmente o tempo	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, tentar otimizar/gerir eficazmente o tempo, em particular: ser "mais insistente a nível da gestão de tempo" (sic.) ou fazer uma gestão "mais racional/criteriosa" (sic.) do tempo; não despender mais tempo numa tarefa do que aquele que se estipula; aproveitar momentos mortos para executar tarefas necessárias (e.g., ler bibliografia para o doutoramento enquanto se espera pelo fim do treino de basquete do filho); aproveitar curtos períodos de tempo em que se tem que fazer uma determinada atividade e incluir familiares nessa atividade para passar tempo com eles; usar todo o tempo passado no local de trabalho para, de facto, trabalhar, evitando distracções como redes sociais ou conversas com colegas; no caso de docentes, utilizar aulas preparadas em anos letivos anteriores nos anos seguintes.
Avaliar/analisar a conciliação realizada para a melhorar	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, avaliar/analisar consigo próprio ou com terceiros a forma como se gere as várias áreas da vida para se tentar atuar de uma forma mais eficaz neste âmbito.

Categoria	**Definição**
Gestão da presença/participação de terceiros	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes descrevem as estratégias a que recorrem ou já recorreram relacionadas como a gestão da presença/participação de terceiros na conciliação da vida profissional e da pessoal/familiar.

Subcategoria	**Definição**
Conciliar a disponibilidade do próprio com a de terceiros sendo flexível e respeitando o outro	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes descrevem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, conciliar a disponibilidade do próprio com a de terceiros mostrando flexibilidade e respeito pelo outro, em particular: "conciliar/construir rotinas/tempos comuns" (sic.) com pessoas significativas como familiares, cônjuges ou amigos, respeitando os momentos em que uns e outros estão "disponíveis/podem falar" (sic.), mesmo quando se está muito "aflito" (sic.), o que envolve treino; ser flexível ao nível da conciliação de tempos do próprio e de terceiros, fazendo planos "ao dia ou ao segundo" (sic.) de modo a conseguir fazer coincidir disponibilidades.
Manter contacto por telefone ou através das novas tecnologias de informação	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, manter contacto com cônjuges, familiares ou amigos por telefone ou através das novas tecnologias de informação por viverem em locais distantes ou por não terem disponibilidades coincidentes que lhes permitam encontrar-se pessoalmente.
Categoria	**Definição**
Outras	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem recorrer a estratégias que não se enquadram nas categorias referidas anteriormente para conciliarem a sua vida profissional e a sua vida pessoal/familiar.
Subcategoria	**Definição**
Manter uma atitude proativa/otimista	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, tentar manter uma atitude proativa/otimista em relação ao assunto, em particular: "lutar" (sic.) pelos objetivos estabelecidos, pensar "Eu tenho de conseguir" (sic.), ter "força" (sic.) ou encarar as dificuldades como desafios.
Executar tarefas de que não se gosta em locais de se gosta	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, executar tarefas de que não se gosta em locais de se gosta, em particular, corrigir testes numa esplanada.
Criar/manter um espaço pessoal/individual	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, como estratégia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar a que recorrem ou já recorreram, criar/manter um espaço pessoal/individual, i.e., um espaço para desenvolver atividades apenas suas que lhes dêem prazer como praticar desporto, estar com amigos ou outras não especificadas.
Subtema 2.4: Obstáculos à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os participantes fazem referência a obstáculos à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar do próprio, i.e., factores que consideram interferir ou poder interferir negativamente no seu processo de conciliação.	
Categoria	**Definição**
Obstáculos relacionados com características do trabalho	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem obstáculos à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar relacionados com características do trabalho.

Subcategoria	**Definição**
Trabalho noturno ou ao sábado	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que trabalhar à noite ou ao sábado é ou pode ser um obstáculo no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular: trabalhar à noite, sobretudo, se não for em dias fixos e/ou se se prolongar muito no tempo, é "cansativo/desgastante" (sic.), torna "difícil/mais difícil/muito complicado conciliar as coisas" (sic.), gera "conflitualidade (sic.), é "ruído do ponto de vista da gestão" (sic.), "mexe muito com a vida familiar" (sic.), "dói/custa" (sic.) pois corresponde a uma perda de "rituais em família" (sic.) como jantar em família, exige que haja "uma conciliação" (sic.) com o cônjuge ou outros familiares "para não interferir na vida familiar" (sic.), pode não ser bem aceite pelo cônjuge, é particularmente difícil de "gerir" (sic.) para quem tem filhos, sobretudo, pequenos; trabalhar ao sábado, sobretudo, à tarde, é "chato" (sic.), limita o tempo que habitualmente se dedica exclusivamente à vida pessoal/familiar – fim de semana, interfere com as saídas para fora durante o fim de semana.
Picos de trabalho/tarefas profissionais com prazos específicos inadiáveis	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que os picos de trabalho ou as tarefas profissionais com prazos específicos inadiáveis são ou podem ser um obstáculo no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular: tarefas da área financeira/contabilidade, "documentos/projetos/relatórios" (sic.) que têm que ser entregues "a horas" (sic.) noutro departamento ou entidade (nalguns casos, mensalmente) ou "fases/épocas do ano" (sic.) em que há um aumento de trabalho levam ao prolongamento do horário de trabalho/"não ter horário/ter que dar do seu tempo" (sic.) (nalguns casos, com trabalho ao sábado, "até às tantas" (sic.) ou entrada no local de trabalho de madrugada), retirando tempo à vida pessoal/familiar.
Mudança de funções profissionais	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que mudar de funções profissionais é um obstáculo no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar visto ser uma "coisa nova" que gera ansiedade, dificultando a "gestão" (sic.) habitual.
Mais do que um emprego	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que ter mais do que um emprego é um obstáculo no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar visto que se anda "num passo alucinante/sempre a correr" (sic.) e se chega tarde a casa.
Áreas/atividades profissionais que não permitem envolver o cônjuge	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que o facto de se trabalhar numa área ou ter atividades profissionais que não permitem incluir o cônjuge é um obstáculo ao processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, por oposição a áreas/atividades profissionais em que se pode envolver o cônjuge e, portanto, aproveitar momentos em que se está a trabalhar para estar também em casal, em particular: seminários e aulas noturnas em que não é adequado trazer o cônjuge ou atividades de lazer em altura quando o cônjuge tem medo de alturas.
Área profissional que não é levada a sério por terceiros	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que trabalhar numa área que não é levada a sério por terceiros é um obstáculo no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular: trabalhar numa área desportiva/de lazer em que "não há uma fronteira entre a obrigação e a diversão" (sic.) e, portanto, familiares e amigos consideram que não se está a trabalhar mas a "brincar/divertir-se" (sic.), quando, na verdade, apesar de ser algo que dá prazer ao próprio, exige um trabalho de campo sério e trabalhoso que não é reconhecido por terceiros como tal.

Obstáculos relacionados com a docência	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem obstáculos ao processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar relacionados com a docência, em particular: ser uma profissão que envolve levar trabalho para casa, expressa em expressões como "não fechamos a porta, não temos um tipo de profissão em que chegamos às sete da tarde e acaba, não temos relógio de ponto, chegamos a casa e continuamos, estamos constantemente com a profissão às costas, é um modelo que entra mais na vida pessoal/familiar, há sempre trabalho, temos aulas, testes, documentos para dar resposta" (sic.); ser uma profissão que envolve ter em conta as necessidades de alunos e colegas de trabalho, o que "invade/interfere/limita a gestão do tempo" (sic.) do próprio; ter que lecionar unidades curriculares novas que exigem preparação e, portanto, dão muito trabalho/tomam muito tempo; ter que lecionar UC trabalhosas por terem um grande número de alunos, atividades e métodos de avaliação que exigem despender muito tempo como portfolios ou frequências de "texto corrido" (sic.).
Categoria	**Definição**
Obstáculos relacionados com características da família	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem obstáculos à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar relacionados com características da família.
Subcategoria	**Definição**
Ter filhos/as, sobretudo, pequenos e em maior número	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que ter filhos é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, sobretudo, pequenos e em maior número, em particular: torna mais difícil conciliar a vida profissional e pessoal/familiar de uma forma geral; são um motivo de "grande preocupação" (sic.); torna mais difícil trabalhar à noite ou ao fim de semana, sendo necessário encontrar alguém com quem deixá-los; apesar de ser mais fácil quando são mais crescidos, continua a ser um fator que dificulta a conciliação, nomeadamente, por terem muitas "solicitações/distracções" (sic.), tornando-se necessário mantermo-nos por perto para garantirmos que não deixam as suas "obrigações de parte" (sic.); dificulta/permite menor "flexibilidade" (sic.) ao nível da realização das tarefas domésticas, nomeadamente, porque "andam ali a brincar à nossa volta" (sic.), porque corresponde a um aumento do trabalho doméstico já que o agregado familiar é maior e exige a realização de "inúmeras tarefas" (sic.) antes de se chegar ao trabalho; torna mais difícil o estabelecimento e a manutenção de relações amorosas pós-divórcio.
Ter pessoas idosas na família	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que ter idosos na família é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular: "ocupam-nos mais do que os filhos" (sic.), "é dificílimo gerir/esgotante/cansa muito" (sic.) e/ou tem encargos económicos significativos, sobretudo, se estiverem doentes ou menos autónomos; são uma "pressão muito grande, principalmente, quando começamos a ter a noção que podem não estar cá muito mais tempo" (sic.), tornando-se mais importante passar "tempo de qualidade" (sic.) com eles.
Ter entes queridos longe	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que ter cônjuges, familiares ou amigos a viver longe é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular: "é complicado de gerir" (sic.), exige recorrer a "estratégias de conciliação diferentes" (sic.), "pesa no orçamento familiar" (sic.), sente-se "falta de se estar em casa" (sic.) visto que os fins de semana tendem a ser passados nos locais onde vivem cônjuges, familiares ou amigos.

Ter o cônjuge fora a maior parte do tempo/monoparentalidade	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que ter o cônjuge fora a maior parte do tempo ou viver em situação de monoparentalidade resultantes de divórcio é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar visto não haver ninguém com quem dividir tarefas relacionadas com os cuidados a filhos ou que substitua o próprio na sua ausência, havendo casos em que é também um fator que promove o recurso a estratégias de segmentação já que se tem "a vida muito ocupada/só se tem vida mesmo para os filhos/não há tempo para pensar noutras coisas" (sic.).
Não ter apoio de terceiros fora da família nuclear	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que não ter apoio de terceiros fora da família nuclear é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular: não ter com quem deixar os filhos, sobretudo, quando eles são pequenos; perante uma emergência ou uma situação de necessidade, tem que ser o casal a responder às solicitações dos filhos;
Categoria	**Definição**
Estar em processo formativo	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que estar em processo formativo é ou pode ser um obstáculos à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, sobretudo, quando não se dispõe de bolsa de estudos ou se o faz à distância, em particular: "é mais complicado, desgasta, cria algum ruído" (sic.), é preciso fazer mais coisas no mesmo tempo, "é mais uma parte a acrescentar" (sic.), interfere com a disponibilidade para tarefas profissionais, nomeadamente, no caso de docentes, lecionar unidades curriculares novas ou pode levar a que se tenha que recorrer a uma empregada doméstica para se dar conta do trabalho doméstico.
Categoria	**Definição**
Obstáculos relacionados com características individuais	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem obstáculos à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar relacionados com características individuais.
Subcategoria	**Definição**
Incapacidade de recusar solicitações profissionais	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a incapacidade de recusar solicitações profissionais é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar visto levar a uma acumulação de trabalho/tarefas e, portanto, ao prolongamento do horário de trabalhou ou ao não cumprimento de parte das tarefas.
Brio profissional	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que o brio profissional é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar já que pode resultar no prolongamento do horário de trabalho ou, no caso de docentes, num aumento das hora de docência ou de preparação de aulas, para se satisfazer o desejo de executar corretamento as tarefas profissionais ou o sentido de responsabilidade em relação às mesmas.
Ser desorganizado	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que ser-se desorganizado é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar visto resultar numa gestão do tempo ineficaz e numa dificuldades grande em priorizar tarefas, levando à não execução de algumas tarefas.
Categoria	**Definição**
Obstáculos relacionados com	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem obstáculos à conciliação da vida profissional e da vida

fatores macrossistémicos	pessoal/familiar relacionados com factores macrossistémicos.

Subcategoria	Definição
Imposições/desorganização de entidades externas à ESE da qual ela depende	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que as imposições e a desorganização de entidades externas à ESE da qual ela depende são um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos colaboradores da ESE, em particular: o facto de a ESE ter perdido autonomia e depender muito do IPP impede-a de "controlar" (sic.) diversos aspetos "em termos organizativos" (sic.) e deixa-a à mercê de "urgências" (sic.)/solicitações inesperadas a que os colaboradores da ESE têm que dar resposta imediata, o que interfere de forma significativa na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos mesmos; a desorganização de entidades externas à ESE das quais ela depende é um fator que a ESE não consegue controlar e que interfere de forma significativa no trabalho dos colaboradores da ESE e, consequentemente, na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos mesmos; nalguns casos, o pagamento de honorários a colaboradores da ESE ocorre tardiamente por depender do IPP e não da ESE.
Legislação/regulamentação atual do ensino superior	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a legislação/regulamentação atual do ensino superior, nomeadamente, o sistema de avaliação do ensino superior, é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das docentes pois constitui "um espartilho/não dá lhes condições"(sic.)/coloca-lhes exigências irrealistas para progredirem na carreira, em particular: exige que os docentes invistam em demasiadas áreas em simultâneo (docência, investigação, publicação, formação); exige que os docentes orientem doutoramentos, quando a ESE não disponibiliza este grau académico e é difícil encontrar outras instituições do ensino superior que permitam aos docentes da ESE orientar doutoramentos; exige um número mínimo de doutorados/as por UC, o que faz com que alguns/algumas docentes não doutorados/as deixem de lecionar em áreas de que gostam e nas quais são os mais competentes; limita o número de anos que um/a docente pode permanecer numa determinada categoria; limita as perspectivas de progressão de carreira em geral.
Atual conjuntura económica nacional e internacional	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a atual conjuntura económica nacional e internacional é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular: há um discurso/uma atitude pessimista generalizado/a a nível nacional e internacional que reflete a crise económica que se vive, pautado/a por uma única lógica, a da austeridade/de "não afundar" (sic.), sem que haja alternativas a este/a discurso/atitude, nem espaço para preocupações/reivindicações que vão além da manutenção do posto de trabalho ou o pagamento de ordenados; é difícil separar este/a discurso/atitude do/a da ESE que, face à atual conjuntura económica nacional e internacional, tem a sua capacidade de atuação muito limitada, nomeadamente, no que diz respeito à contratação de docentes; a atual conjuntura económica nacional e internacional contribui para que a ESE viva uma situação económica difícil, o que dificulta a sua organização interna e a leva a disponibilizar uma oferta formativa excessiva para tentar angariar mais dinheiro, elementos que influenciam negativamente o trabalho dos/das seus/saua colaboradores/as e, portanto, a conciliação da vida profissional e pessoal/familiar dos mesmos.
Atitude de resignação dos portugueses face à atual conjuntura económica	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a atitude de resignação dos/as portugueses/as face à atual conjuntura económica é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar já que contribui para que as pessoas não sintam que haja espaço para se queixarem/reivindicarem direitos, devendo antes ficar satisfeitos com o pouco que têm.

Subtema 2.5: Facilitadores da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os/as participantes fazem referência a facilitadores da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar do próprio, i.e., fatores que consideram facilitar o processo de conciliação.	
Categoria	**Definição**
Facilitadores relacionados com características do trabalho	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem facilitadores da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar relacionados com características do trabalho.
Subcategoria	**Definição**
Flexibilidade de horário	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que ter um horário de trabalho flexível facilita a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar visto permitir fazer coincidir a disponibilidade do próprio com a de terceiros, em particular, cônjuges, familiares e amigos/as.
Possibilidade de trabalhar em casa ou noutros espaços fora da ESE	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que poder trabalhar em casa ou noutros espaços fora da ESE facilita a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar visto permitir que se trabalhe ao mesmo tempo que se está com o cônjuge ou incluir o cônjuge em atividades profissionais mais recreativas.
Trabalho noturno	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que o facto de se trabalhar à noite facilita a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar na medida em que permite que nos sintamos descansados por sabermos que os filhos estão ao cuidado do cônjuge durante esse período e, portanto, se ficarem doentes, não é necessário alterar ou faltar a compromissos profissionais porque os cuidados a prestar-lhes estão assegurados pelo cônjuge.
Ter um trabalho que gera poucas preocupações	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que o facto de se ter um trabalho que gera poucas preocupações facilita a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar por promover o recurso à segmentação e, portanto, evitar a ocorrência de *spillover* negativo.
Categoria	**Definição**
Facilitadores relacionados com características da família	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem facilitadores da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar relacionados com características da família.
Subcategoria	**Definição**
Ter filhos/as mais velhos/as	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que ter filhos/as mais velhos/as facilita a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar visto permitir maior "tranquilidade/liberdade de movimento/espaço pessoal" (sic.) por serem mais autónomos, poderem ficar sozinhos em casa ou poder-se deixar os mais velhos a tomar conta dos mais novos/as.
Flexibilidade de horário de entes queridos	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem o facto de entes queridos (cônjuges, familiares e amigos) terem flexibilidade de horário, nomeadamente, por estarem reformados ou terem trabalhos com essa característica, facilita a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar visto permitir fazer coincidir disponibilidades mais facilmente e estarem mais disponíveis para conversar quando necessário.

Ter entes queridos longe	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem o facto de se ter entes queridos que vivem longe facilita a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar na medida em que permite viajar, conhecer o país ou passar o fim de semana fora com regularidade.
Não ter apoio de terceiros fora da família nuclear	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem o facto de não se ter apoio de terceiros fora da família nuclear facilita a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar na medida em que garante que, sempre que surge uma emergência ou imprevisto relacionado com os filhos, quem os acode são os pais.
Categoria	**Definição**
Facilitadores relacionados com características individuais	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem facilitadores da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar relacionados com características individuais.
Subcategoria	**Definição**
Organização	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem o facto de se ser uma pessoa organizada “por natureza” (sic.) facilita a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.

Tabela 3: Descrição das categorias e subcategorias referentes ao tema "Conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar"

Tema 3: Conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar	
Subtema 3.1: Representações sobre conjugalidade, trabalho não pago e papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os/as participantes veiculam representações sobre o que deve ser e o que é a conjugalidade, o trabalho não pago (i.e., tarefas domésticas e prestação de cuidados a filhos/as e pessoa idosas) e os papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.	
Categoria	**Definição**
O que deve ser a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes veiculam representações sobre o que deve ser a conjugalidade, o trabalho não pago (i.e., tarefas domésticas e prestação de cuidados a filhos/as e pessoas idosas) e os papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.
Subcategoria	**Definição**
O trabalho não pago deve ser dividido equitativamente entre homens e mulheres	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que o trabalho não pago deve ser dividido equitativamente entre homens e mulheres, quer em termos de quantidade de trabalho realizado, quer em termos de tipo de trabalho realizado (i.e., devem partilhar todas as tarefas, as mulheres não devem permitir que os homens executem apenas as tarefas que gostam, nem fazer por eles as tarefas que eles demoram mais tempo a realizar), nomeadamente, porque, se for equitativamente dividido, o trabalho fica mais bem feito e é executador mais rapidamente.
Só faz sentido não dividir o trabalho não pago se um dos cônjuges não for profissionalmente ativo	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que só faz sentido não dividir o trabalho não pago se um dos cônjuges não for profissionalmente ativo, ficando este responsável pela realização da maioria do trabalho não pago.
A divisão do trabalho não pago deve ser feita em função dos recursos/disponibilidade dos dois cônjuges, independentemente do género	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que a divisão do trabalho não pago deve ser feita em função dos recursos/disponibilidade dos dois cônjuges, independentemente do género, em particular: se um dos cônjuges gosta e sabe executar uma determinada tarefa (e.g., cozinhar), então deve ser ele a executá-la; se um dos cônjuges está disponível num horário mais conveniente para a execução de uma determinada tarefa doméstica, então deve ser ele a fazê-la (e.g., ir às compras); as tarefas não têm que ser "impostas e ter horário" (sic.) mas serem realizadas por quem está "livre" (sic.) para a fazer naquele momento.
Homens e mulheres devem ter espaço para investir em igual medida a nível profissional	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que homens e mulheres devem ter espaço para investir em igual medida a nível profissional, em particular: devem ambos poder trabalhar até tarde quando necessário; devem revezar-se entre si para poderem investir profissionalmente, "ora agora é um que vai ficar até mais tarde, ora é outro/durante um momento, um está mais off, o outro está mais on" (sic.), garantindo "complementaridade" (sic.) entre si "com uma visão de projeto pessoal e familiar conjunto" (sic.).

Categoria	**Definição**
O que é/tende a ser em geral a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes veiculam representações sobre o que é/tende a ser, em geral, a conjugalidade, o trabalho não pago (i.e., tarefas domésticas e prestação de cuidados a filhos e idosos) e os papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.
Subcategoria	**Definição**
Há desigualdade na divisão do trabalho não pago entre homens e mulheres com prejuízo para as mulheres	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem haver desigualdade na divisão do trabalho não pago entre homens e mulheres com prejuízo para as mulheres, em particular: as mulheres tendem a fazer mais trabalho não pago do que os homens, "não há partilha" (sic.), para as mulheres "faz parte da rotina" (sic.) enquanto os homens o executam "esporadicamente" (sic.), há uma "assimetria que ganha para o masculino" (sic.); as mulheres tendem a realizar tarefas dentro de casa (e.g., limpezas) e os homens a realizar tarefas fora de casa (e.g., sair com os filhos/as); por vezes, os homens nem experimentam fazer determinadas tarefas domésticas (e.g., passar a ferro) para saberem se são ou não capazes de as executarem, acabando essas tarefas por recaírem sobre as mulheres; as mulheres tendem a acumular o trabalho não pago com os restantes papeis (conjugal, profissional, formativo e pessoal/individual), tendo "outra vida" (sic.), sendo "muito mais complicado" (sic.) para elas por terem mais "afazeres" (sic.), tendo "uma exigência muito maior a nível dos papéis porque a multiplicidade de papéis é sempre muito maior para elas" (sic.).
É socialmente esperado que haja desigualdade na divisão do trabalho não pago entre homens e mulheres com prejuízo para as mulheres	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem ser socialmente esperado (sentem-no/ouvem-no da parte de familiares ou da sociedade em geral) que haja desigualdade na divisão do trabalho não pago entre homens e mulheres com prejuízo para as mulheres, em particular: está "incutido/institucionalizado/há a ideia de que/a vida atribui naturalmente" (sic.) às mulheres "por serem mulheres" (sic.) que sejam elas a realizar a maior parte do trabalho não pago, que o pai/marido é um "apoio/ajuda" e não um "substituto/corresponsável" pelo trabalho não pago, que sejam as elas a realizar determinadas tarefas domésticos (e.g., passar a ferro) mesmo que os homens as saibam fazer e/ou que elas acumulem o trabalho não pago com os restantes papeis (conjugal, profissional, formativo e pessoal/individual); há representações "machistas" (sic.) a este nível, "é muito difícil/um processo muito demorado o facto de querer que eles façam o mesmo que elas" (sic.); em situações de divórcio, as mulheres tendem a ficar com a custódia dos filhos e a Lei regulamente a divisão do poder parental de tal forma que cabe à mulher assegurar a maior parte dos cuidados aos filhos e ao homem exercer apenas uma função de apoio; os homens tendem a achar que há tarefas domésticas que devem ser feitas pelas mulheres e não por eles; quando o trabalho não pago é equitativamente dividido entre homens e mulheres, isso deve-se a necessidades/imposições externas (e.g., trabalho por turnos das mulheres) que obrigam os homens a executarem trabalho doméstico e não a representações igualitárias de género, o que explica porque é que alguns casais de estatuto socioeconómico mais baixo vivem num regime de divisão de trabalho não pago mais equitativo que casais de estatuto socioeconómico mais elevado, onde seria de esperar maior igualdade de género; as mulheres perpetuam a lógica da desigualdade da divisão do trabalho não pago ao "já ficarem contentes por os homens ajudarem" em vez de lhes exigirem que sejam corresponsáveis pelo trabalho não pago.

É socialmente esperado que as mulheres dêem prioridade à vida familiar em detrimento da profissional, formativa ou pessoal/individual	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem ser socialmente esperado que as mulheres dêem prioridade à vida familiar em detrimento da profissional, formativa ou pessoal/individual, em particular: os papéis tradicionais de género estão "muito marcados na nossa cultura/culturalmente enraizados" (sic.), permanecem visões "machistas" (sic.) neste âmbito; é esperado que as mulheres "fiquem em *standby*/invistam parcialmente/esperem" (sic.) por uma "oportunidade" (sic.) para investirem a nível profissional e formativo, assegurando primeiro aspetos ligados à vida familiar (filhos e marido), por contraponto aos homens que devem dar prioridade à sua vida profissional, o que é "injusto/desigual" (sic.); o "incumprimento dos papéis familiares/o não ser uma boa mãe ou um bom pai é muito mais penalizador para as mulheres" (sic.) do que para os homens; acredita-se que, se os homens se demitem do seu papel parental, as mulheres devem assumi-lo por eles ou que devem estar sempre disponível para os filhos; o facto de a mulher ter um espaço pessoal/individual é visto como "secundário" (sic.), sendo necessário que as mulheres façam um "reivindicação" (sic.) neste âmbito; apesar de criticarmos estas representações, tendemos a reproduzi-las, nomeadamente, junto dos nossos filhos; os participantes referem verificar a existência destas representações em familiares (e.g., pais e filhos), pessoas próximas ou na sociedade em geral ou comprovarem-no em investigação sobre o assunto.
Os homens são tão ou mais capazes que as mulheres de executarem tarefas domésticas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que os homens são tão ou mais capazes que as mulheres de executarem tarefas domésticas, em particular: se fizessem tarefas domésticas "por rotina/exercitassem/desenvolvessem" (sic.) as suas competências neste âmbito, os homens seriam tão rápidos como as mulheres a executarem as tarefas domésticas; se as mulheres não executarem as tarefas domésticas, os homens não têm "outro remédio" (sic.) se não faz-las; sendo mais "musculosos e resistentes" (sic.) que as mulheres, os homens estão mais aptos que elas para fazerem as tarefas domésticas.
Os homens demoram mais tempo do que as mulheres a executarem tarefas domésticas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que os homens demoram mais tempo do que as mulheres a executarem tarefas domésticas, nomeadamente, por serem menos eficazes do que elas a fazerem várias tarefas ao mesmo tempo.
Há homens que fazem tantas ou mais tarefas domésticas que as mulheres	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que há homens que fazem tantas ou mais tarefas domésticas que as mulheres, nomeadamente, casais seus conhecidos em que ele executa mais trabalho não pago que ela ou homens que exercem funções profissionais de empregado doméstico, situação cada vez mais frequente.
A divisão do trabalho não pago no casal é determinada, sobretudo, pelas características da relação conjugal	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que a divisão do trabalho não pago no casal é determinada, sobretudo, pelas características da relação conjugal, mais do que pelas características do trabalho pago (e.g., a mulher trabalhar no horário noturno) ou da família, cabendo ao casal garantir que há uma "sensibilização" (sic.) a este nível/"crescer com estas coisas" (sic.).
A história pessoal influencia a forma como se se investe nas dimensões profissional, formativa e familiar e como se perceciona/gere o trabalho doméstico	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/a participantes referem que a história pessoal de cada um influencia a forma como se perceciona/gere a conjugalidade, o trabalho não pago e os papéis de género na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar, em particular: o facto de se ter crescido com pais que investiram mais a nível formativo e/ou profissional do que familiar leva a que se reproduza esse modelo, investindo-se também mais na dimensão formativa e/ou profissional do que familiar; o facto de se ser educado sem o hábito de fazer tarefas domésticas dificulta a execução de trabalho doméstico em adulto.

Subtema 3.2: Estratégias de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os/as participantes descrevem as estratégias a que recorrem na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago (i.e., tarefas domésticas e prestação de cuidados a filhos e idosos).	
Categoria	**Definição**
Estratégias de gestão dos interesses/actividades profissionais, formativas e pessoais/individuais dos dois membros do casal	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes descrevem as estratégias a que recorrem para gerirem os interesses/actividades profissionais, formativas e pessoais/individuais dos dois membros do casal
Subcategoria	**Definição**
Abdicar de atividades em família em nome dos projetos formativos de um dos cônjuges	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem abdicar de atividades em família (em particular, férias) para um dos conjugues poder dar seguimento a projetos formativos (em particular, terminar a redacção da tese de doutoramento).
Adiar projetos familiares em nome dos projetos profissionais e formativos dos dois cônjuges	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem ter adiado de forma "concertada" (sic.) a parentalidade para ambos investirem em projetos formativos (em particular, terminar a licenciatura) e profissionais (em particular, acumular cargos a nível profissional) que, quando terminados, permitiram maior disponibilidade para serem pais.
Investir em projectos formativos à vez	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem revezar-se entre si para executarem projetos formativos de longa duração (em particular, primeiro faz um doutoramento e depois faz o outro).
Respeitar o espaço profissional, formativo e/ou pessoal/individual do cônjuge	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem respeitar o espaço profissional, formativo e pessoal/individual do cônjuge ou sentir que o cônjuge respeita o espaço profissional, formativo e pessoal/individual deles, em particular: respeitar as "decisões profissionais do cônjuge" (sic.); garantir que ambos têm espaço para evoluir profissionalmente, mantendo um "foco de caminho no mesmo sentido" (sic.); entender/respeitar/ser "compreensivo" em relação aos projetos formativos do cônjuge, nomeadamente, o tempo que despende em atividades formativas; dar espaço ao cônjuge para realizar atividades individuais que existiam antes da relação conjugal (e.g., estar com amigos ou realizar atividades desportivas que envolvem estar ausente por períodos mais ou menos longos); manter um "espaço para o eu do outro lado e o espaço para o meu eu" (sic.); respeitar o "crescimento do outro como ser humano" (sic.).
Aproveitar os períodos de maior trabalho do cônjuge para realizar atividades profissionais ou formativas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem aproveitar os períodos de maior trabalho do cônjuge para realizarem as suas próprias atividades profissionais ou formativas.

Dar apoio/atuar de forma a que o cônjuge consiga realizar atividades profissionais e/ou formativas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem dar apoio ao cônjuge ou atuar de forma a que ele/a consiga realizar atividades profissionais e/ou formativas ou sentir que o cônjuge faz o mesmo por eles, em particular: executar tarefas domésticas ou relacionadas como os filhos em ocasiões (e.g., dias em que trabalha, tem eventos relacionados com trabalho ou aulas à noite) ou períodos específicos (e.g, picos de trabalho, época de exames) para o cônjuge poder dar resposta a solicitações profissionais e/ou formativos; ser mais carinhoso/"mimar" (sic.) o cônjuge nos períodos em que ele tem mais solicitações profissionais; incentivar o cônjuge a investir em projectos formativos; interromper atividades formativas para que o cônjuge possa investir a esse nível e, com isso, assegurar a sua estabilidade profissional; sentir que o cônjuge tem sido "um parceiro estratégico ao seu lado a segurar-lhe a trincheira" (sic.).
Envolver o cônjuge em atividades profissionais ou formativas do próprio ou participar nas atividades profissionais ou formativas do cônjuge	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem envolver o cônjuge nas atividades profissionais ou formativas do próprio ou participar nas atividades profissionais ou formativas do cônjuge (organização de eventos que decorrem fora do local de trabalho; participação nesses eventos ou acompanhamento do cônjuge durante os mesmos; partilha de informação como fotografias relacionada com atividades profissionais ou formativas; relato de acontecimentos relacionadas com atividades profissionais ou formativas; ajuda/apoio na realização de tarefas profissionais ou formativas), estratégia que sentem "facilitar a negociação" (sic.) de interesses/atividades/investimentos no casal.
Regular-se pelo princípio da igualdade de género	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem, enquanto casal, regular-se pelo princípio da igualdade de género, ou seja, não fazer "distinção do género" (sic.) mas funcionar como "pessoas" (sic.) em vez de homem vs. mulher, sem que haja uma subjugação da mulher ao homem.
Manter uma relação amorosa à distância que garanta espaço para investir noutras esferas da vida	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem manter uma relação amorosa à distância (por contraponto a uma relação de coabitação com filhos em comum) que garanta espaço para investir noutras esferas da vida, nomeadamente, na maternidade e no trabalho.
Assegurar que há momentos/atividades só em casal	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem assegurar a existência de momentos/atividades só em casal, em particular: "ter tempo/estar/sair" (sic.) em casal, "dar atenção/conversar" (sic.) com o cônjuge, almoçar fora, passear, ir ao cinema, passar o fim de semana fora, dar atenção ao cônjuge, mesmo que, por vezes, tal envolva algum esforço.
Categoria	**Definição**
Estratégias de divisão do trabalho não pago no casal	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem as estratégias a que recorrem ao nível da divisão do trabalho não pago (i.e., tarefas domésticas e prestação de cuidados a filhos/as e pessoas idosas) no casal.
Subcategoria	**Definição**
Dividir o trabalho não pago sem especificar em que medida	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem dividir o trabalho não pago pelos dois cônjuges sem darem informação suficiente que permita perceber em que medida (i.e., se equitativamente ou não), havendo algumas URs que podem sugerir representações tradicionais de género (os homens não tratam da roupa ou são responsáveis por tarefas fora de casa como ir às compras) e outras que parecem indiciar representações não tradicionais de género (os homens participam na limpeza da casa). A codificação de URs nesta subcategoria, além de ter em conta o conteúdo de cada UR, teve também em conta o conteúdo de todas as URs

	de cada participante codificadas nas categorias e subcategorias do subtema "Estratégias de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago".
Dividir o trabalho não pago equitativamente	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem dividir o trabalho não pago de forma equitativa entre os dois cônjuges, quer em termos de quantidade de trabalho realizado, quer em termos de tipo de tarefas realizadas, havendo um caso em que é referido que o marido não trata da roupa mas ela também não, delegando essa tarefa nos pais dela. A codificação de URs nesta subcategoria, além de ter em conta o conteúdo de cada UR, teve também em conta o conteúdo de todas as URs de cada participante codificadas nas categorias e subcategorias do subtema "Estratégias de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago".
Dividir o trabalho não pago não equitativamente	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem dividir o trabalho não pago de forma não equitativa entre os dois cônjuges com sobrecarga para a mulher e não para o homem, verificando-se essa desigualdade em termos de quantidade de trabalho realizado em todos os casos e, ao nível do tipo de tarefas realizadas, apenas nalguns casos. Apesar de a maioria das URs codificadas nesta subcategoria indiciarem representações tradicionais de género (os homens só fazem os trabalhos "mais pesados" (sic.); as mulheres são as únicas responsáveis pela limpeza; as mulheres terminam as tarefas que os homens iniciam porque eles demoram muito a terminá-las; os homens fazem as tarefas de que gostam (cozinhar) mesmo que as mulheres gostem tanto ou mais de fazer essas tarefas; os homens são responsáveis por tarefas fora de casa como ir às compras ou ir buscar e levar os filhos à escola ou outros locais), há algumas URs que denotam representações igualitárias de género (ao fim de semana, as mulheres não ficam em casa a limpar enquanto os homens saem com os filhos; apesar de fazerem menos que as mulheres, quando fazem, os homens participam em todas as tarefas). A codificação de URs nesta subcategoria, além de ter em conta o conteúdo de cada UR, teve também em conta o conteúdo de todas as URs de cada participante codificadas nas categorias e subcategorias do subtema Estratégias de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar no âmbito da conjugalidade e da divisão/gestão do trabalho não pago.
Aproveitar a execução de tarefas domésticas para passar tempo em casal ou com os/as filhos/as	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem aproveitar o tempo gasto na execução de tarefas domésticas para passar tempo em casal ou com os filhos.
Categoria	**Definição**
Outros elementos sobre conjugalidade e divisão do trabalho não pago sugestivos de atitudes/representação não igualitárias de género	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem outros elementos que não estratégias sobre conjugalidade e divisão do trabalho não pago sugestivos de atitudes/representação não igualitárias de género, em particular: um participante refere ter feito a sua licenciatura por não querer ter menos habilitações académicas que a mulher; o mesmo participante considera que cabe à mulheres prestar a maior parte dos cuidados ao seu filho do sexo masculino em pequeno e, quando ele crescer, caber-lhe-á a ele que é homem ser mais participativos na educação do filho, nomeadamente, viajando viajar só com o filho quando ele for adolescente; um outro participante refere que, se a sua mulher tivesse um emprego que exigisse trabalhar até de madrugada, ele não o aceitaria; uma participante refere que o seu marido "nunca parou profissionalmente" (sic.), enquanto ela "é mais estável, não tem grandes sonhos a nível profissional; uma outra participante refere que os homens devem carregar as compras por serem mais fortes que as mulheres.
Categoria	**Definição**
Estratégias de gestão do trabalho não pago (não específicas à	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem as estratégias a que recorrem para gerirem a realização do trabalho não pago que não estão especificamente relacionadas com a conjugalidade.

conjugalidade)	
Subcategoria	**Definição**
Realizar as tarefas domésticas ao fim-de-semana	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem realizar as tarefas domésticas ao fim de semana, havendo um participante que refere ter recorrido a esta estratégia no passado mas já não o fazer.
Não realizar as tarefas domésticas ao fim-de-semana	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem não realizar as tarefas domésticas ao fim de semana, tentando dar conta destas tarefas durante a semana para poderem passar o fim de semana em família ou a descansar, mesmo que tal, por vezes, envolva não realizar as tarefas domésticas com a frequência ou a qualidade que se desejaria.
Recorrer a empregadas domésticas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como estratégia de gestão do trabalho não pago recorrerem a empregadas domésticas, sobretudo, para realizarem tarefas domésticas e, num caso em particular, também para assegurar uma grande parte dois cuidados a filhos.
Recorrer a pais/ mães e sogros/as	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como estratégia de gestão do trabalho não pago recorrerem a pais/sogros, sobretudo, para ficarem com os/as filhos/as ou os buscarem/levarem a actividades e, num caso específico, para tratarem da roupa.
Recorrer a filhos/as	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como estratégia de gestão do trabalho não pago recorrerem aos filhos, sobretudo, os mais velhos, quer para assegurarem cuidados aos filhos/as mais novos/as, quer para partilharem algumas tarefas domésticas.
Recorrer a amigos/as	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como estratégia de gestão do trabalho não pago recorrerem a amigos para ficarem com os filhos quando têm solicitações profissionais, formativas, conjugais ou pessoais/individuais.
Recorrer a outros não especificados	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como estratégia de gestão do trabalho não pago recorrerem a outros não especificados para ficarem com os/as filhos/as quando têm solicitações profissionais, formativas, conjugais ou pessoais/individuais.
Recorrer a outros não especificados	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como estratégia de gestão do trabalho não pago recorrerem a outros não especificados para ficarem com os/as filhos/as quando têm solicitações profissionais, formativas, conjugais ou pessoais/individuais.
Incutir nos/as filhos/as a realização do trabalho não pago	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem incutir nos/as filhos/as o hábito de realizarem trabalho não pago por sentirem que se trata de uma dimensão importante da sua formação.
Subtema 3.2: Dificuldades relacionadas com conjugalidade e trabalho não pago na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os/as participantes se referem a dificuldades que sentem ou acham que se pode sentir relacionadas com conjugalidade e trabalho não pago no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.	
Categoria	**Definição**
Dificuldades relacionadas com a conjugalidade	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os participantes em que se referem a dificuldades que sentem ou acham que se pode sentir relacionadas com conjugalidade no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.

Subcategoria	Definição
Dificuldade em conciliar os interesses/investimentos de ambos os cônjuges nas várias esferas da vida	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como dificuldade que sentem ou acham que se pode sentir o facto de os interesses/investimentos dos dois cônjuges nas várias esferas da vida – profissional, formativa, familiar, conjugal e pessoal/familiar – nem sempre serem fáceis/possíveis de conciliar, i.e., um pode considerar muito importante investir numa determinada esfera que não é tão importante para o outro, o que pode levar a dificuldades de negociação de espaços/investimentos entre ambos e, portando, conflitos ou até ruturas conjugais.

Dificuldade em aceitar que o cônjuge dê prioridade a solicitações profissionais ou formativas em detrimento de familiares/conjugais	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como dificuldade que sentem ou acham que se pode sentir o facto de o cônjuge não aceitar que eles dêem prioridade a solicitações profissionais ou formativas em detrimento de familiares/conjugais ou vice-versa.
Falta de disponibilidade para ouvir o cônjuge falar de aspetos/preocupações profissionais	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como dificuldade que sentem ou acham que se pode sentir o facto de o cônjuge não estar disponível para ouvir os ouvir falar de aspetos/preocupações profissionais ou vice-versa.
Dificuldade em aceitar a divisão não equitativa do trabalho não pago	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a divisão não equitativa do trabalho não pago pode ser uma fonte de tensão no casal.
Dificuldade em manter um espaço conjugal à parte	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os participantes referem que é difícil manter um espaço conjugal à parte, tendo a dimensão conjugal a ser deixada para último plano por contraponto às dimensões parental, profissional e formativa, o que pode levar conflitos ou mesmo ruturas conjugais.
Categoria	**Definição**
Dificuldades relacionadas com o trabalho não pago	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes se referem a dificuldades que sentem ou acham que se pode sentir relacionadas com o trabalho não pago no processo de conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.
Categoria	**Definição**
Percecionar o trabalho doméstico como uma inevitabilidade, fardo ou sacrifício	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como dificuldade que sentem ou acham que se pode sentir o facto de percecionarem o trabalho doméstico como uma inevitabilidade, fardo ou sacrifício.
Não conseguir adiar o trabalho doméstico para passar tempo com a família	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como dificuldade que sentem ou já sentiram o facto de não conseguirem adiar o trabalho doméstico, sobretudo, ao fim de semana, para passarem tempo com a família.

Tabela 4: Descrição das categorias e subcategorias referentes ao tema "A ESE e a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as"

Tema 4: A ESE e a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores	
Subtema 4.1: Representações/aspetos positivos sobre o papel atual da ESE na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as - Inserem-se neste subtema todas as categorias com URs em que são veiculadas pelos/as participantes representações ou aspetos positivos sobre o papel atual da ESE na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as.	
Categoria	**Definição**
É sensível/atua de forma positiva	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a ESE, de um modo geral, é sensível às questões da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as ou atua de uma forma positiva neste âmbito, em particular: tenta encontrar soluções que satisfaçam a Instituição e os colaboradores; não deixa a resolução dos problemas "nas costas" (sic.) dos colaboradores; revela "flexibilidade/abertura" (sic.), "facilita" (sic.), dá resposta às necessidades dos colaboradores.
Flexibilidade em questões de saúde do próprio ou de familiares	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto positivo o facto de na ESE ser flexível em relação a questões de saúde do próprio ou de familiares, em particular: "salvaguarda direitos" (sic.)/não coloca "entraves" (sic.) a faltarem ou saírem durante o horário de trabalho para irem a consultas médicas, acompanharem filhos, cônjuges ou pais a consultas médicas ou prestarem-lhes assistência quando estão doentes; permite compensar essas faltas/horas através da realização de horas de trabalho noutros dias/horários; não "aterrorizar, nem leva à exaustão" (sic.) os colaboradores que se encontram de baixa, permitindo-lhes restabelecerem-se.
Possibilidade de estipular um horário de trabalho mais conveniente	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto positivo o facto de a ESE permitir estipular um horário de trabalho mais conveniente para os/as colaboradores/as, no caso de não docentes, entrar e sair mais tarde ou encurtar a hora de almoço e sair mais cedo para poderem deixar e/ou ir buscar os/as filhos/as à escola ou, no caso de docentes, tentar distribuir as horas de docência de modo a permitir que colaboradores com filhos estejam livres mais cedo para poderem ir buscá-los à escola, levá-los a atividades extracurriculares ou acompanhá-los nos estudos durante a tarde/fim do dia.
Autonomia dos/das colaboradores/as na gestão de férias e faltas entre si	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto positivo o facto de a ESE dar autonomia aos colaboradores para se organizarem entre si ao nível da gestão de férias e faltas.
Atuação personalizada	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto positivo o facto de a ESE atuar de forma personalizada no que se refere à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos colaboradores, em particular: "conhece a realidade de cada um" (sic.) e avalia as situações "caso a caso" (sic.)/de forma personalizada.
Apoio de chefias diretas/reconhecimento do trabalho	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto positivo o facto de sentirem que na ESE há "interesse/apoio/preocupação" (sic.) por parte de chefias em relação ao andamento/condições de trabalho e " palavras de obrigado/reconhecimento" do trabalho realizado.

Compreensão/cooperação/apoio entre colegas	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto positivo o facto de os/as colaboradores/as da ESE serem compreensivos/cooperarem/apoiarem-se entre si, em particular: "apoiam-se/mostram interesse/preocupação" (sic.) uns em relação aos outros; compreendem que é difícil para uma determinada pessoa trabalhar no horário noturno porque isso vai interferir negativamente na sua vida familiar e, portanto, disponibilizam-se para fazer esse horário; estão dispostos a articular-se/trocar de horário entre si, quando tal é conveniente ou necessário a nível formativo ou pessoal/familiar; conciliam o agendamento de férias entre si sem dificuldades.
Voz/poder dos/das docentes dentro das UTC	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto positivo o facto de os/as docentes terem voz/poder dentro das UTC, em particular: sentem-se "ouvidos" (sic.), têm "poder/muito poder/espaço para fazer propostas, mudanças/abertura para conversar, expor opiniões ou discutir a distribuição de serviço" (sic.); as UTC tentam "negociar" (sic.) soluções para problemas colocados pelos docentes com os restantes órgãos da ESE.
Organização de atividades lúdicas para os filhos dos colaboradores durante as férias escolares	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto positivo o facto de a ESE organizar atividades lúdicas para os/as filhos/as dos/das colaboradores/as durante as férias escolares, nalguns casos, com planos de pagamento que facilitam o acesso às mesmas.
Subtema 4.2: Representações/aspetos negativos sobre o papel atual da ESE na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que são veiculadas pelos/as participantes representações ou aspetos negativos sobre o papel atual da ESE na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as.	
Categoria	**Definição**
Não é sensível/nem sempre atua de forma positiva	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a ESE não é sensível às questões da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as e/ou nem sempre atua de uma forma positiva neste âmbito, em particular: não é sensível de uma forma geral; não é sensível/não atua de forma positiva em alguns aspetos sem especificação de quais; o facto de "facilitar" (sic.) a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores nalguns aspetos, não significa que seja "sensível/esteja consciente" (sic.) destas questões; há situações em que se "esquece das necessidades das pessoas" (sic.), "não se preocupa/até agradece" (sic.) que os colaboradores trabalhem "dia e noite" (sic.); preocupa-se apenas em garantir que o trabalho/os serviços estão assegurados; muitas vezes atua corretamente neste âmbito porque existem "impedimentos/consequências legais" (sic.) e não por estar sensível para as questões da conciliação; constitui um "obstáculo" (sic.) à conciliação da vida profissional e da pessoal/vida familiar dos seus colaboradores sem outra especificação; há colaboradores que vivem "situações muito complicadas" (sic.) neste âmbito sem outra especificação; "as pessoas desaparecem" (sic.), os docentes são vistos docentes como "números/docentes doutorados" (sic.) e não "como pessoas" (sic.).
Categoria	**Definição**
Representações/aspetos negativos relacionados com falta de cuidado/não valorização do	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que são veiculadas pelos/as participantes representações ou aspetos negativos sobre o papel atual da ESE na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as relacionados com falta de cuidado ou não valorização por parte da ESE do tempo dos/das colaboradores/as.

tempo dos/das colaboradores/as	

Subcategoria	Definição
Excesso de trabalho/ausência de uma contrapartida por horas de trabalho a mais	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto negativo o facto de os/as colaboradores/as da ESE terem excesso de trabalho, ser habitual realizarem horas de trabalho a mais e/ou haver casos em que não há qualquer contrapartida por essas horas, em particular: há "sobrecarga/muito trabalho" (sic.), resultando em "desgaste" (sic.) dos colaboradores; têm solicitações continuamente; não conseguem cumprir as tarefas necessárias durante o horário de trabalho, nomeadamente, por falta de pessoal; há tanto trabalho que não conseguem arrumar documentação sigilosa antes de sair; quando os colegas se ausentam, ficam assoberbados de trabalho, nomeadamente, por não haver mais do que uma pessoa responsável por cada tarefa; quando vão de férias ou se ausentam, têm que fazer as tarefas necessárias fora do seu horário para evitar acumulação de trabalho; é "norma" (sic.) saírem depois da hora de saída estipulada; a maioria dos colaboradores tem horas a haver; a devolução de horas extraordinárias em tempo não é eficaz uma vez que, se os colaboradores gozarem as horas que têm por gozar, o trabalho fica "desfalcado" (sic.) e torna-se necessário realizar novamente horas extraordinárias; as horas extraordinárias não são remuneradas, nem há pagamento de deslocações aquando de trabalho ao fim de semana; há situações em que não há qualquer contrapartida por realização de horas extraordinárias – remuneração, devolução dessas horas em tempo, pagamento de deslocações ou pagamento de subsídio de alimentação aquando de faltas por questões de saúde do próprio ou de familiares; no caso dos docentes, "não há horas/tempo que dê para tudo/há inúmeras tarefas" – docência, outros cargos na ESE, investigação, formação e publicações; "institucionalmente há um discurso irrealista/é esperado que se tenha tempo/nunca chega" (sic.) um momento em que não seja necessário investir em todas as áreas referidas anteriormente; a falta de tempo resulta numa diminuição da qualidade do trabalho dos/das docentes; para darem resposta às tarefas, os docentes fazem muito mais horas de trabalho do que as estipuladas.
Desconhecimento das horas a haver/tendência para partir do princípio de que não há horas a haver	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de a ESE desconhecer se os colaboradores têm horas de trabalho a haver e/ou, por regra, parte do princípio que não, solicitando compensação de horas se os colaboradores pedem para faltar e/ou entrar mais tarde/sair mais cedo quando, na verdade, eles têm horas a haver.
Expectativa/obrigação dos/das colaboradores/as darem do seu tempo	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto negativo o facto de a ESE esperar/fazer sentir aos colaboradores que é uma "obrigação" (sic.) darem do seu tempo, em particular: dizer aos colaboradores que "têm a obrigação" (sic.) de prolongar o horário de trabalho para dar resposta às solicitações profissionais, sobretudo, quando têm prazos; mesmo quando tal não é dito explicitamente/quando não há uma "ordem verbal" (sic.), os colaboradores sentem que "não têm outra hipótese" (sic.), que não podem "dizer que não" (sic.), que têm que "acudir às situações senão torna-se complicado" (sic.), que há "uma obrigação psicológica" (sic.) de cumprir tarefas e prazos no sentido de evitar dificuldades à ESE e apenas ocasionalmente sentem que "nada justifica" (sic.) o prolongamento repetido do horário de trabalho.
Ausência de iniciativa da ESE/necessidade dos/das colaboradores/as pedirem/evidenciarem necessidades/direitos	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto negativo o facto de a ESE não tomar a iniciativa em questões relacionadas com a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores, tendo que ser estes a pedir/evidenciar as suas necessidades e/ou direitos, nomeadamente, quando trabalham horas a mais, não lhes é dito para tirarem essas horas noutro horário/dia, nem lhes são pagas as referidas horas, o que faz com que os colaboradores que não pedem/evidenciam os seus direitos a este nível não usufruam desses direitos.

Dificuldade em gozar férias e horas a haver quando pretendido	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de por vezes ser difícil gozar férias e horas a haver quando pretendido por haver coincidência de ausências de colaboradores ou a ESE não o autorizar por não ter como assegurar os serviços.
Categoria	**Definição**
Representações/aspetos negativos relacionados com desorganização interna	Inserem-se nesta categoria todas as subcategorias com URs em que são veiculadas pelos/as participantes representações ou aspetos negativos sobre o papel atual da ESE na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as relacionados com a desorganização interna da ESE
Subcategoria	**Definição**
Desorganização interna em geral	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de a ESE ser internamente desorganizada de uma forma geral, em particular: a "desorganização/desequilíbrio/desestruturação" (sic.) interna da ESE resulta em diminuição da qualidade do trabalho, impossibilidade de identificar pedidos ilógicos ou irrealistas de entidades externas à ESE, perda de tempo, prolongamento do horário de trabalho, "desgaste" (sic.) dos colaboradores e maior dificuldade de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar; a falta de pessoal é colmatada com estagiários que trabalham por curtos períodos de tempo, o que resulta em erros e, portanto, necessidade de recomeçar a tarefa, perda de tempo, desgaste emocional, desconcentração e desmotivação entre os colaboradores e maior dificuldade de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar; as funções/tarefas e horários dos colaboradores não estão estabelecidos claramente; nalgumas ocasiões, os colaboradores identificam picos de trabalho e alteram as suas férias para darem resposta a solicitações profissionais fora desses picos mas, como os restantes colaboradores não deixam o material disponível para se cumprirem essas tarefas, elas acabam por ter que ser realizadas durante os picos de trabalho; os patamares mais elevados da hierarquia não dão instruções claras sobre o que é necessário fazer e como o fazer e, por vezes, solicitam tarefas irrealistas; a desorganização é "surreal" (sic.) em comparação com a de outras entidades; a desorganização está de tal forma instalada que se gera um "ram-ram e deixa de se raciocinar" (sic.); há problemas de fundo ao nível da organização que nunca são resolvidos, deixando-se que "a água corra" (sic.) de colaborador/serviços em colaborador/serviço até que o "problema chegue a alguém" (sic.); toda a gente tem consciência de que a ESE é desorganizada mas ninguém sabe por onde começar para a organizar.
Ausência de planeamento	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de não haver planeamento na ESE, em particular: os/as colaboradores/as sentem que não há "planeamento/não há nada para escutar" (sic.) a esse nível/não há "uma orientação estratégica" (sic.)/não se sabe "para onde se está a ir/caminhar a não ser para fora do buraco" (sic.)/o plano anual de atividades é uma "cópia do anterior" (sic.) com pequenas alterações, (o que tem implicações, por exemplo, ao nível da orçamentação); os problemas não são antecipados e, portanto, não é possível resolvê-los satisfatoriamente quando surgem, o que faz com que os colaboradores se sintam "à mercê de decisões extemporâneas/repentinas/ad hoc" (sic.)/tomadas para "apagar fogos/tapar buracos" (sic.)/que permitem apenas "escapes individuais" (sic.)/com consequências "desumanas/indecentes" (sic.) para eles como seja o facto de docentes ficarem com horários muito reduzidos a meio do ano, sendo informados sobre isso de um mês para o outro; ao nível da distribuição de serviços pelos docentes, não há propriamente planeamento mas um discurso irrealista de que se tem que cumprir o que está estipulado pelo A3ES, independentemente dos problemas com que os docentes se confrontam para o fazer; a ESE "tem mais olhos que barriga" (sic.) no que toca a oferta formativa, ou seja, há excesso de oferta tendo em conta os recursos humanos e

	físicos disponíveis, o que é um "problema/ponto fulcral ao nível do planeamento" (sic.), resultando em horários "terríveis" (sic.) para os docentes (e.g., trabalhar manhã, tarde e noite ou dar aulas ao sábado à tarde) e falta de disponibilidade de salas/estar-se "à beira da ruptura física" (sic.).

Impossibilidade de planear o trabalho/aparecimento constante de "urgências"	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de não ser possível planear o trabalho na ESE e/ou de se trabalhar num registo de aparecimento/resolução constante de "urgências" (sic.) (i.e., solicitações profissionais inesperadas), em particular: "as urgências são diárias/aparecem quase todos os dias/tudo é urgente/vive-se em urgência/a gestão é limitada a táticas diárias" (sic.)/trabalha-se num regime de "destapar um santo para se cobrir outro" (sic.) ou de, por sistema, ter que se "acudir às situações" (sic.); quando surge uma urgência, "as pessoas esquecem tudo"(sic.)/deixa de haver "bom senso" (sic.)/só importa "cumprir aquele prazo/vão os sapadores de bombeiros" (sic.)/mobilizam-se vários colaboradores de diferentes serviços para o local onde surgiu a urgência sem se ter em conta que esses serviços vão ficar "desfalcados" (sic.), o que leva a que os/as colaboradores/as tenham que ficar mais horas a trabalhar para dar resposta às solicitações desses serviços que, entretanto, se atrasaram e se tornaram também urgências; o aparecimento frequente de "urgências" (sic.) é um obstáculo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar e causa desconforto/sofrimento nos/nas colaboradores/as ligado a um ou mais dos seguintes factores: nada decorre como "planeado/programado" (sic.)/não é possível planear o trabalho; não se consegue dar resposta às solicitações, apesar de se fazer um grande esforço nesse sentido; acumula-se trabalho que tem que ser realizado fora do horário estipulado; entra-se no local de trabalho sem se saber a que horas se sai, o que interfere de forma muito significativa na vida pessoal/familiar; quando as "urgências" (sic.) surgem ao fim de semana ou exigem que se tenha de trabalhar à noite, tendem a colidir com "programas/rotinas" (sic.) pessoais/familiares e, portanto, interferem mais significativamente nessa esfera.
Dificuldades comunicação e gestão da informação	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de existirem dificuldades de comunicação e gestão da informação dentro da ESE, em particular: há falta de comunicação e atraso na passagem de informação entre serviços/chefias/colaboradores/as, "dispersão da informação" (sic.), dificuldade em aceder à mesma, inexistência de um "sistema de informação uniforme" (sic.) que permita aceder de forma fácil e rápida à informação necessária e desactualização da informação disponível; estes problemas são, nalguns casos, "muito graves" (sic.) e resultam em dificuldade em realizar as tarefas necessárias (nomeadamente, as solicitadas por entidades externas à ESE, os planos anuais de atividades das UTCs que acabam por ser feitos pelo Departamento de Gestão e não pelas próprias UTCs por não serem solicitados com antecedência mas em períodos em que a maioria dos colaboradores já está de férias e os projetos que surgem depois de fechado o orçamento sem previsão de qualquer projeto que resultam na necessidade de rever o orçamento), atraso em dar respostas às mesmas, acumulação e replicação de trabalho, perda de tempo e maior dificuldade de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar.
Polivalência/alteração frequente de funções/serviços	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de os/as colaboradores/as na ESE terem que ser "polivalentes" (sic.)/trocarem com frequência de funções/serviços, em particular: a falta de pessoal e a desorganização interna da ESE leva a que os colaboradores tenham que ser "polivalentes" (sic.), i.e., exerçam funções diferentes em diferentes serviços, o que é "um problema" (sic.), leva a acumulação de trabalho de vários serviços e, portanto, ao prolongamento do horário estipulado numa tentativa de dar resposta às várias solicitações e/ou resulta em "confusão/preocupação" (sic.) entre os colaboradores; por vezes, os colaboradores mudam de funções/serviços sem que haja "um enquadramento" (sic.) dos mesmos em relação às novas funções/serviços; quando mudam para uma área de formação/trabalho diferente da sua, por vezes sentem-se "descontentes" visto não gostarem das novas funções e/ou acharem que não estão aptos para as exercer, o que, além de prejudicar a qualidade do trabalho, constitui "uma barreira para aprenderem" (sic.).
Inexistência de alguém que os	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto negativo o facto de haver colaboradores na

substitua a nível profissional	ESE que não têm alguém que os substitua na sua ausência, em particular: têm que interromper as férias ou trabalhar nesse período por surgirem tarefas profissionais inadiáveis.
Categoria	**Definição**
Representações/aspetos negativos relacionados com desconhecimento/não reconhecimento do trabalho dos/das colaboradores/as	Inserem-se nesta categoria todas as subcategorias com URs em que são veiculadas pelos/as participantes representações ou aspetos negativos sobre o papel atual da ESE na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as relacionados com o desconhecimento ou não reconhecimento do trabalho dos/das colaboradores/as.
Subcategoria	**Definição**
Os/as colaboradores/as não são ouvidos/desconhecimento dos obstáculos com que se defrontam	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de não se sentirem ouvidos na ESE e/ou de as chefias desconhecerem os obstáculos com que os colaboradores se defrontam, em particular: os docentes não se sentem "escutados" (sic.), não há "diálogo" (sic.), não há espaço para falarem de alguns assuntos porque "fica mal/é estar a ir contra a saída do buraco/empurrar para o buraco" (sic.), não há um planeamento "concertado com a Escola toda" (sic.); noutras épocas, havia "fóruns de discussão" (sic.) em que os docentes tinham voz mas atualmente a ESE "já não está aberta à participação de todos" (sic.), as "oportunidades de participar/ter voz" são cada vez mais reduzidas; os docentes não se sentem envolvidos no processo de distribuição de serviço, havendo alguns que sentem ter havido épocas em que eram mais ouvidos neste âmbito; a ESE "impõe" (sic.) horários de docência que não são convenientes para os docentes, nomeadamente, sábado à tarde, sem darem espaço para "negociação" (sic.); os docentes sentem que não têm poder para "bater o pé/regular o número de horas" (sic.) de trabalho; as chefias desconhecem o trabalho dos colaboradores e os obstáculos com que eles se defrontam no seu quotidiano para executarem as tarefas; quando surgem imprevistos/dificuldades que empatam o andamento de tarefas urgentes (nomeadamente, a nível informático ou em termos da dificuldade que há em reunir a informação necessária), as chefias "não querem saber" (sic.); os colaboradores sentem que quando tentam propor soluções para problemas dentro da ESE não são ouvidos/"as ideias são enfiadas na gaveta e morrem lá/não dão cavaco à coisa" (sic.) e, portanto, "desistem/quando estourar, estourou" (sic.).
Distribuição não equitativa do trabalho	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto negativo o facto de o trabalho não ser distribuído de forma equitativa na ESE, havendo maior "contribuição" (sic.) de uns colaboradores de o que de outros.
Falta de reconhecimento pelo trabalho realizado	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspeto negativo o facto de sentirem que o seu trabalho não é reconhecido na ESE, em particular: há "chamadas de atenção" (sic.) apenas quando as "coisas correm mal" (sic.); o que corre bem não é elogiado no sentido de "motivar" (sic.) os colaboradores.
Categoria	**Definição**
Representações/aspetos negativos específicos dos/das docentes	Inserem-se nesta categoria todas as subcategorias com URs em que são veiculadas pelos/as participantes representações ou aspetos negativos sobre o papel atual da ESE na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar específicos dos docentes.
Subcategoria	**Definição**
Pressão para os/as docentes se	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de haver uma forte pressão para os docentes se doutorarem, em particular: é "institucionalmente" (sic.) esperado/há "pressão" (sic.)/é um elemento

doutorarem	essencial à garantia do posto de trabalho/progressão profissional concluir o doutoramento, de preferência, o mais rapidamente possível, independentemente de quão difícil é fazerem-no em simultâneo com a docência, o exercício de outros cargos dentro da ESE (e.g., coordenação de curso), o trabalho de investigação e as publicações; não são dadas "condições" (sic.), nomeadamente, tempo, para o fazerem, sobretudo, com a "qualidade" (sic.) que se deveria ter.
Instabilidade profissional/ ausência de perspetiva de progressão na carreira docente	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo a instabilidade profissional dos docentes da ESE/ausência de perspectiva de progressão na carreira, em particular: os docentes não sabem o que esperar a médio/longo prazo em termos de manutenção do posto de trabalho/progressão na carreira e, quando fazem um exercício nesse sentido, sentem que não podem esperar nada, só podem contar com "o que têm hoje" (sic.); sentem que têm as "expectativas cortadas" (sic.), que investem/que a ESE "exige" (sic.) deles "sem dar nada em troca" (sic.), nalguns casos diminuindo os ordenados, o que afecta a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar, os seus projectos de futuro e os leva a sentir vontade de desistir; sentem que os investimentos que têm feito (nomeadamente, a conclusão do doutoramento) não resultam nem resultarão em manutenção do posto de trabalho/progressão de carreira, o que leva a que alguns desinvistam por sentirem que não ganharão nada em investir e que o preço que terão de pagar em termos de "qualidade de vida" (sic.) é demasiado alto tendo em conta a elevada probabilidade de as suas expectativas serem "defraudadas" (sic.); sentem necessidade de mudar de categoria mas tal não acontece e a ESE "não lhe dá condições" (sic.) para tal, o que é "deprimente" (sic.).
Falta de clareza sobre o que os docentes podem esperar em termos de progressão na carreira	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de a ESE não comunicar com clareza o que é que os/as docentes podem esperar em termos de progressão na carreira, em particular: não há um "diálogo directo dos órgãos da ESE com as pessoas/reuniões" para se discutir/explanar que expectativas profissionais poderão os docentes ter, limitando-se a dizer que "se está a fazer todos os possíveis" (sic.) sem adiantar mais que isso; a ESE "salvaguarda-se" (sic.)/escuda-se em factores externos para justificar a não abertura de concursos para docentes, havendo outras instituições de ensino superior que abrem concursos.
Desfavorecimento/menor poder dos/das docentes assistentes	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de os docentes assistentes terem situações profissionais mais desfavoráveis e menos poder dentro da ESE do que os docentes de categorias superiores, em particular: o facto de serem assistentes é apresentado pelos seus superiores como motivo para ficarem com horários de docência menos favoráveis (e.g., sábado à tarde), terem mais horas de docência ou terem que se sujeitar a outras situação desfavoráveis não especificadas; a participação dos/das docentes é "assimétrica" (sic.) em função do lugar hierárquico ocupado; há docentes de categorias superiores que sentem que atualmente lhes é "permitido mais coisas" (sic.) em comparação com o que lhes era permitido quando eram assistentes; este tratamento diferenciado de docentes em função da categoria "não é válido" (sic.)/é "um bocado estranho" (sic.) já que são "todos pessoas" (sic.); há docentes assistentes que sentem que esta falta de poder perante a ESE os leva a "colocar maior pressão/exigir mais flexibilidade em casa" (sic.) onde sentem ter mais poder, o que "abre linhas de conflito potenciais" (sic.) na sua vida pessoal/familiar.
Dificuldades na conciliação da disponibilidade dos docentes para agendamento de reuniões ou outras atividades	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de, por vezes, ser difícil conciliar a disponibilidade de colegas com horários e estilos de vida muito diferentes para agendamento de reuniões ou outras atividades que envolvem a presença de vários/as docentes.

Dificuldades/obstáculos ao nível das UTC	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo a existência de dificuldades/obstáculos ao nível das UTC, em particular: a distribuição de serviço dentro das UTC nem sempre é equitativa; as UTC nem sempre são capazes de garantir que os docentes não têm excesso de trabalho; as UTC nem sempre se impõem perante outros órgãos da ESE no sentido de salvaguardarem os direitos/necessidades dos docentes.
Poder limitado das UTC	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de as UTC terem um poder limitado dentro da ESE em termos de gestão de horários e distribuição de serviço, quer pelas UTC, quer pelos docentes, havendo órgãos como a Presidência, a Comissão de Cursos e a Comissão de Horários que se podem sobrepor às UTC e nos quais os docentes sentem não ter voz.
Gabinetes dos docentes muito "movimentados"	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de os gabinetes dos docentes na ESE serem "muito movimentados/terem sempre gente a entrar e sair" (sic.), o que os "perturba imenso" (sic.) e os leva a trabalhar em casa.
Categoria	**Definição**
Outras(os) representações/aspetos negativos	Inserem-se nesta categoria todas as subcategorias com URs em que são veiculadas pelos participantes representações ou aspetos negativos sobre o papel atual da ESE na conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar que não cabem nas categorias anteriores.
Subcategoria	**Definição**
Favorecimento de colaboradores casados com filhos/as em detrimento de colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de haver na ESE um tratamento desigual de colaboradores/as casados/as com filhos/as e colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as com favorecimento dos primeiros, em particular: as chefias "esperam mais de/exigem mais de" (sic.)/dizem mais frequentemente aos colaboradores solteiros sem filhos que "têm a obrigação de ficar a trabalhar até mais tarde" (sic.)/esperam que eles estejam "mais dispostos a sofrer ou a ficar" (sic.) até mais tarde a trabalhar, considerando e, por vezes, afirmando explicitamente que as questões relacionados com os filhos são "mais importantes/mais válidas/melhores motivos" (sic.) para se sair à hora estipulada do que outros elementos da vida pessoal/familiar dos colaboradores sem filhos como ir ao ginásio ou frequentar formação; nestas situações, os colaboradores sem filhos têm que se opor manifestamente às chefias para não ficarem a trabalhar até mais tarde; as chefias não são capazes de pedir aos colaboradores com filhos para prolongarem o horário de trabalho quando eles alegam que têm que ir buscar os filhos; aquando do agendamento de férias, em caso de coincidência de férias de colaboradores casados e colaboradores solteiros, as chefias dão preferência aos casados para estes poderem fazer coincidir as férias com os cônjuges, descorando que os solteiros podem querer fazer coincidir as férias com amigos ou pais; no caso de docentes, os que não têm filhos/as leccionam mais frequentemente no horário pós-laboral e ao sábado à tarde e/ou acumulam funções, havendo casos em que lhe é dito explicitamente que tal acontece por não terem filhos ou "não terem família" (sic.) e outros casos em que esse motivo está "implícito" (sic.); nalguns casos em que estas questões são discutidas com órgãos superiores, a situação mantém-se; há uma "real descriminação/é uma situação muito grave" (sic.)/constitui um obstáculo significativo à conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos colaboradores solteiros sem filhos; por vezes, esta atitude surge também da parte de colegas docentes que têm filhos; nalguns casos, os docentes sem filhos disponibilizam-se para fazer "sacrifícios" (sic.) em nome de colegas que têm filhos, o que é muito diferente de os "superiores utilizarem isso como argumento para obrigar a que tenham um determinado horário ou cumpram determinadas funções" (sic.).

Penalizações aquando de faltas relacionadas com questões de saúde do próprio ou de familiares	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de a ESE, apesar de ser flexível ao nível das faltas dos colaboradores relacionadas com questões de saúde do próprio ou de familiares, exigir que as horas sejam compensadas, descontar o subsídio de alimentação nesses dias e/ou retirar os três dias extra de férias previstos na Lei.
Situações de pagamentos tardios	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de haver situações em que a ESE paga tarde aos colaboradores, em particular: no caso de formação, "nunca se sabe quando se via receber" (sic.) e, por sistema, os formadores recebem tarde; no caso de despesas relacionadas com participação em congressos, os/as colaboradores/as têm que adiantar dinheiro deles e ficam muito tempo à espera para receber; "não tem atenção aos pagamentos" (sic.), havendo casos em que paga com ano e meio de atraso sem ter em conta que a mesma pessoa pode estar à espera de receber por mais do que uma tarefa e, portanto, não ter qualquer fonte de rendimento durante esse período.

Atitude/discurso pessimista da ESE	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de a ESE ter uma atitude/um discurso pessimista que, refletindo a atual conjuntura económica nacional e internacional, não depende só deste fator, em particular: é uma atitude/um discurso de "fuga ao buraco" (sic.), de quem "não está à procura das melhores condições possíveis" (sic.), no qual não há espaço para preocupações mais ambiciosas relacionadas com a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar (e.g., "qualidade de vida" (sic.); no caso de docentes, não dar aulas ao fim de semana) que não sejam a manutenção do posto de trabalho e o pagamento de ordenados.
Interferência de questões políticas no trabalho	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de sentirem que há questões políticas que interferem no trabalho que desenvolvem na ESE que, "não tendo a ver com partidos políticos" (sic.), refletem "orientações/estratégias de cada Direção e não se enquadram com a execução financeira" (sic.), fazendo com que, por vezes, os colaboradores sintam que se deviam opor a tarefas/pareceres não especificados com os quais não concordam mas não o façam por sentirem que isso tem implicações negativas para o próprio, para colegas e para a instituição.
Preço das atividades lúdicas para os filhos dos/das colaboradores/as durante as férias escolares	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de o preço das atividades lúdicas organizadas pela ESE para os/as filhos/as dos/das colaboradores/as durante as férias escolares poder não ser acessível para alguns colaboradores.
Falta de apoio/solidariedade entre colegas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem como aspecto negativo o facto de haver nalgumas circunstâncias/serviços na ESE falta de "apoio/ interesse/preocupação/solidariedade" (sic.) entre colegas.
Subtema 4.3: Factores que influenciam a atuação atual da ESE ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os/as participantes referem factores que consideram influenciar a atuação atual da ESE ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as.	
Categoria	**Definição**
Varia consoante a Direção	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a atuação da ESE ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as varia consoante a Direção, nomeadamente, ao nível da compensação das horas de trabalho a mais realizadas pelos colaboradores.
Varia consoante os serviços/UTC	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a atuação da ESE ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores varia consoante os serviços/UTC em que os colaboradores trabalham sem especificarem como.
O facto de ser uma organização pública torna a sua atuação mais positiva	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que a atuação da ESE ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as é mais positiva por ser uma instituição pública e não privada, nomeadamente, o risco de despedimento por faltas consecutivas relacionadas com questões de saúde de filhos e/ou cônjuges é menor.
O facto de ser uma instituição pública não tem influência na sua	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que o facto de a ESE ser uma instituição pública não tem influência na sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores,

atuação	nomeadamente: a atuação das entidades privadas neste âmbito varia, sobretudo, em função das características dos patrões e pessoas com quem se trabalha; existem entidades privadas que têm uma atuação semelhante à ESE, que são flexíveis ao nível da troca de horários por turnos, que "facilitam" (sic.) mais do que a ESE e/ou que permitem uma grande flexibilidade de horário.

A "tradição/estrutura" torna a sua atuação mais negativa	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes referem que os aspetos negativos da atuação da ESE ao nível da conciliação da vida profissional e da vida familiar dos/das seus/suas colaboradores/as estão relacionados com a "estrutura da própria instituição" (sic.), passam "de geração em geração" (sic.), são "quase uma tradição" (sic.) ou é algo que está "interiorizado" (sic.).
Subtema 4.3: Sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das colaboradores/as da ESE - Inserem-se neste subtema todas as categorias e subcategorias com URs em que os/as participantes apresentam sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das colaboradores/as da ESE.	
Categoria	**Definição**
Sugestões relacionadas com uma gestão adequada/valorização do tempo dos/das colaboradores/as	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes apresentam sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos colaboradores da ESE relacionadas com uma gestão adequada/valorização do tempo dos mesmos por parte da ESE.
Subcategoria	**Definição**
Definir/regulamentar a forma como são monitorizadas e compensadas as horas de trabalho a mais	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores, a ESE devia definir/regulamentar a forma como são compensadas as horas de trabalho realizadas a mais pelos colaboradores, em particular: haver "ordens superiores/criar um despacho/instituir uma medida" (sic.) sobre o assunto/"estipular/regulamentar/pôr por escrito"/estar claramente definido pela "Direção/Presidência" (sic.) quais as contrapartidas para os colaboradores quando trabalham mais horas do que aquelas que é suposto e/ou "reestruturar os serviços" (sic.) neste âmbito/estabelecer pessoas/ departamentos responsáveis por monitorizar as horas realizadas a mais pelos/as colaboradores/as e comunicar-lhes as contrapartidas, nomeadamente, para garantir que, quer a Direção, quer os colaboradores, sabem como as coisas funcionam neste âmbito e/ou evitar que os colaboradores tenham que "pedir" (sic.)/evidenciar os seus direitos a este nível ou não usufruam dos mesmos por não os pedirem/evidenciarem.
Criar um "banco de horas"/ sistema de acumulação de horas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as, a ESE podia criar um "banco de horas" (sic.)/sistema de acumulação de horas que permitisse aos/às colaboradores/as gozarem ao fim do mês as horas que tinham realizado a mais durante esse mês, nomeadamente, para resolverem assuntos familiares e/ou irem a serviços que estão abertos durante o horário de trabalho, medida que evitaria que os colaboradores tivessem que "pedir" (sic.) para gozarem essas horas.
Pagar horas extraordinárias	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as, a ESE devia pagar horas extraordinárias em vez de as devolver em tempo.
Tomar a iniciativa e não esperar que os/as colaboradores/as evidenciem as suas necessidades/direitos	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores, a ESE devia tomar a iniciativa em matérias de questões relacionadas com a conciliação da vida profissional e a vida pessoal/familiar e não esperar que os colaboradores evidenciem as suas necessidades/direitos neste âmbito, nomeadamente, informar de antemão os colaboradores sobre as contrapartidas aquando de horas de trabalho a mais perante ou, perante "um bom funcionário" (sic.) com horas de trabalho a mais, chamá-lo" (sic.) e propor

	devolver-lhe as horas em tempo ou pagar-lhas.

Categoria	**Definição**
Sugestões relacionadas com a organização interna da ESE	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes apresentam sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das colaboradores/as da ESE relacionadas com a organização interna da ESE.
Subcategoria	**Definição**
Organizar-se internamente de uma forma geral	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores, a ESE devia organizar-se internamente, nomeadamente, através da criação de um manual de procedimentos; a organização interna da ESE evitaria a realização frequente de horas de trabalho a mais por parte dos colaboradores e a identificação e interferência negativa da desorganização/pedidos irrealistas de entidades externas à ESE e contribuiria directamente para uma melhoria da imagem da Organização, da qualidade do trabalho desenvolvido, da satisfação dos colaboradores e da sua conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar
Planear/não viver em regime de "urgência"	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as, a ESE devia planear e não viver em regime de "urgência" (sic.), em particular: saber "em que ponto está/para onde quer caminhar/ter um planeamento/um plano de atividades que englobe tudo" (sic.) e que seja concebido com antecedência, o que evitaria o pagamento tardio de honorários; "estabelecer prioridades" (sic.)/adequar a oferta formativa aos recursos humanos disponíveis no sentido de evitar problemas ao nível da distribuição de serviço pelos/as docentes; antever problemas/evitar soluções de emergência e reconhecer que o facto de se solucionar os problemas que vão surgindo num regime de urgência cria outros problemas; evitar solicitar tarefas profissionais de última hora (i.e., muito perto da hora de saída dos colaboradores) e/ou contactá-los fora do horário de trabalho.
Melhorar a comunicação e a gestão de informação	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as, a ESE devia melhorar a comunicação e a gestão da informação dentro da Instituição, em particular: criar um "sistema de informação interno uniforme e integrado" (sic.) em que cada colaborador tivesse acesso à informação necessária para desenvolver o seu trabalho; centralizar a informação toda num mesmo sítio, mantê-la actualizada e correcta; melhorar a forma como "faz chegar a informação, orientações através da hierarquia" (sic.), nomeadamente, pedindo orientações à tutela quando não as têm e distribuindo-as a toda a comunidade da ESE, fazendo reuniões, promovendo a comunicação entre os colaboradores; a melhoria da comunicação e gestão da informação dentro da ESE pouparia tempo aos colaboradores e melhoraria a qualidade do seu trabalho e a sua conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar.
Enquadrar os colaboradores quando mudam de funções/serviço	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/das seus/suas colaboradores/as, a ESE devia enquadrar os/as colaboradores/as quando eles mudam de funções/serviço, promovendo a polivalência dos mesmos de uma foram "organizada/planeada" e não num regime de "tens que fazer isto e agora desenrasca-te".
Categoria	**Definição**
Sugestões relacionadas com o conhecimento/reconhecimento do	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes apresentam sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos colaboradores da ESE relacionadas com o conhecimento e reconhecimento do trabalhado

trabalho dos colaboradores	dos mesmos por parte da ESE.

Subcategoria	**Definição**
Ouvir os/as colaboradores/as econhecer os obstáculos com que se defrontam/falar abertamente dos mesmos	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores, a ESE devia ouvir os seus colaboradores, conhecer os obstáculos com que eles se defrontam e falar abertamente dos mesmos, em particular: no caso de colaboradores/as não docentes, mostrar "interesse" (sic.) e promover o "diálogo/interação/contribuição" (sic.), chamando-os e perguntando-lhes com que obstáculos se defrontam ou passando tempo nos serviços para ver como trabalham e que problemas os impedem de ser mais produtivos; no caso dos docentes, "ouvir as pessoas/conhecer os seus investimentos/não as ver como um número mas como pessoas a serem tratadas com dignidade/permitir que estejam presentes todos os discursos nos momentos colectivos/dar voz a/tornar explícito/discutir abertamente/de forma visível" (sic.) os problemas relacionados com a distribuição de serviço e o planeamento geral da ESE.
Distribuir o trabalho de forma equitativa	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores, a ESE devia distribuir o trabalho de forma equitativa pelos colaboradores, em particular: definir claramente as tarefas e horário de cada colaborador, evitando que uns trabalhem mais do que outros; ter "bom senso" (sic.) neste âmbito, identificando aqueles que trabalham horas a mais e evitando dar-lhes mais trabalho; garantir que, ou todos os colaboradores ficam a trabalhar até mais tarde, ou não fica nenhum.
Categoria	**Definição**
Sugestões relacionadas com questões específicas dos/das docentes	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes apresentam sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos colaboradores da ESE relacionadas questões específicas dos docentes.
Subcategoria	**Definição**
Ser explícita quanto àquilo que os /as docentes podem esperar em termos de progressão profissional	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos docentes, a ESE devia ser explícita/clara quanto àquilo que eles/elas podem esperar em termos de progressão profissional (mesmo que tal envolva defraudar as suas expectativas) de modo a poderem definir os seus investimentos futuros, quer a nível profissional, quer a nível pessoal/familiar.
Os docentes devem colocar os seus problemas às UTC e elas devem analisar e resolvê-los	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, sendo as UTC um dos órgãos de gestão responsáveis pela distribuição de serviço entre docentes, com poder face a outros órgãos de gestão (e.g. Conselho Científico e Presidência), onde os docentes "têm voz" (sic.) e que, portanto, são "permeáveis" (sic.) às questões/necessidades dos mesmos, os docentes devem colocar os problemas relacionados com conciliação da sua vida profissional e da sua vida pessoal/familiar às UTC, às quais cabe analisar e resolver esses problemas.
Categoria	**Definição**
Outras sugestões	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes apresentam sugestões para melhorar a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos colaboradores da ESE que não cabem nas categorias anteriores.

Subcategoria	**Definição**
Tratar de forma igualitária os/as colaboradores/as casados/as com filhos/as e os/as colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores, a ESE devia tratar de forma igualitária os colaboradores/as casadas/os com filhos/as e os/as colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as, em particular, não "penalizar"(sic.)/exigir que os/as colaboradores/as solteiros/as sem filhos/as fiquem a trabalhar até mais tarde e os/as casados/as com filhos/as não, nem "recriminar" (sic.) os primeiros por não ficarem.
Evitar pagar deslocações e honorários tardiamente	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores, a ESE devia evitar pagar deslocações e honorários tardiamente
Criar um jardim-de-infância dentro da ESE	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos seus colaboradores, a ESE podia criar um jardim de infância que funcionasse dentro da Instituição aberto, quer à comunidade da ESE (filhos de colaboradores e alunos), quer à população em geral, que podia servir de local de estágio para os alunos da ESE do curso de Educação de Infância e trazer dinheiro à Instituição.
Abrir o ATL a toda a comunidade de ESE	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes referem que, para melhorar a sua atuação ao nível da conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/as seus/suas colaboradores/as, a ESE podia abrir o ATL a toda a comunidade da Irganização e não apenas àqueles que são sócios da Casa do Pessoal.
Os/as colaboradores/as devem ser proativos	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os participantes referem que, para melhorarem a conciliação da sua vida profissional e da sua vida pessoal/familiar às UTCs, os/as colaboradores/as da ESE devem ser proativos, em particular: não deixar que a ESE "faça o planeamento por todos eles" (sic.) mas pensar/delinear o que cada um "gostaria de fazer/qual o percurso que gostaria de ter" (sic.) na ESE, "como é que isso cabe nas condições que há" (sic.) e tentar "influenciar" (sic.) nesse sentido; "não deixar passar/reagir" (sic.) perante situações de descriminação como seja o tratamento desigual de colaboradores casados com filhos e colaboradores solteiros sem filhos; no caso dos docentes, ter uma"atitude" (sic.) individual que promova o envolvimento na distribuição de serviço, independentemente do lugar hierárquico ocupado.
Haver mais apoio entre colegas	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os participantes referem que, se houvesse mais apoio entre colegas nalguns serviços da ESE, a conciliação da vida profissional e da vida pessoal/familiar dos/as colaboradores/as melhoraria.

Tabela 5: Descrição das categorias e subcategorias referentes ao tema "Outros temas"

Tema 5: Outros Temas - Inserem-se neste tema todas as categorias com URs que remetem para conteúdos não relacionados com os temas descritos anteriormente.	
Categoria	**Definição**
Apresentação, dados sociodemográficos e informação pessoal	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes se apresentam ou partilham como o grupo dados sociodemográficos ou informação de caráter pessoal, em particular: nome; idade; habilitações académicas, área(s) de estudos, entidade(s) onde estudaram ou outros dados relacionados com o seu percurso formativo; estado civil, duração da relação conjugal ou outros dados sobre a relação ou o cônjuge; número de filhos, idade dos mesmos ou outros dados/descrição de episódios com os filhos; características do agregado familiar; profissão, percurso profissional anterior à ESE ou atividade profissional paralela.
Atividade formativa atual	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes partilham como o grupo informação sobre a sua atual atividade formativa que não remete para os conteúdos abordados nos temas anteriores, em particular: se estão ou não em processo formativo; há quanto tempo; grau académico frequentado; área de estudos frequentada; entidade onde estudam; existência ou não de bolsa de estudos; outros dados sobre a atual atividade formativa ou área de estudos.
Atividade profissional na ESE e funcionamento da mesma	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes partilham como o grupo dados sobre a sua atividade profissional na ESE ou o funcionamento da mesma que não remetem para os conteúdos abordados nos temas anteriores, em particular: há quanto tempo trabalham na ESE; serviço/departamento onde trabalham; categoria profissional; funções exercidas; tipo de vínculo contratual que têm ou tiveram; percentagem de tempo que dedicam à ESE; horário de trabalho praticado; funcionamento interno da ESE (e.g., controladas as horas de trabalho realizadas); informação ou troca de impressões sobre órgãos e projetos da ESE (e.g., projetos de investigação, criação de um jardim de infância).
Descrição de experiências de terceiros noutras entidades empregadoras e opiniões/discussão sobre leis/questões laborais	Inserem-se nesta subcategoria todas as URs em que os/as participantes descrevem experiências de terceiros noutras entidades empregadoras ou emitem opiniões/discussão sobre leis/questões laborais que não remetem para os conteúdos abordados nos temas anteriores.
Perguntas/pedidos de esclarecimento/ intervenções de ligação	Inserem-se nesta categoria todas as URs em que os/as participantes colocam perguntas, pedem esclarecimentos ou fazem comentários/ intervenções de ligação na conversa mantida em grupo que não remetem para os conteúdos abordados nos temas anteriores.