

Impactos da Pandemia na Organização do Trabalho e na Igualdade entre Mulheres e Homens: uma abordagem à REDE ANIMAR

ESTUDO 2

IGUALDADE

Conciliação Trabalho Família

Margarida Queirós
Mário Vale
Nelson Mileu

Cofinanciado por:

 animar

 **PO ISE**
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO

 **PORTUGAL**
2020

 **UNIÃO EUROPEIA**
Fundo Social Europeu

 **cap**
CENTRO DE APOIO
E APOIO TÉCNICO

 **U LISBOA** | UNIVERSIDADE
DE LISBOA

 **IGOT** Instituto de Geografia
e Ordenamento do Território
UNIVERSIDADE DE LISBOA

 **CEG**
Centro de Estudos Geográficos

FICHA TÉCNICA

FEVEREIRO 2021

TÍTULO

Impactos da Pandemia na
Organização do trabalho e na
Igualdade entre Mulheres e Homens:
uma abordagem à REDE ANIMAR

ÁREA TEMÁTICA

Igualdade: Conciliação
Trabalho Família

AUTORES

Margarida Queirós
Mário Vale
Nelson Mileu

Instituto de Geografia e
Ordenamento do Território
Centro de Estudos Geográficos
Universidade de Lisboa
Rua Branca Edmée Marques
1600-276 Lisboa – Portugal
Tel. + 351 217940218

Design: Andreia Batista

ÍNDICE

- 1** Introdução
Página 6
 - 2** Enquadramento/contexto nacional e internacional com enfoque na pandemia e no contexto da economia social
Página 10
 - 3** Nota metodológica
Página 18
 - 4** Resultados e discussão
Página 20
 - 4.1** Caracterização da Amostra
Página 20
 - 4.2** Mobilidade casa-trabalho
Página 22
 - 4.3** Mudança no trabalho e no apoio à família no contexto da pandemia COVID-19
Página 23
 - 4.4** Perspetivas da conciliação da vida familiar e profissional em tempos de pandemia
Página 27
 - 4.5** Respostas das organizações à política de apoio à família no contexto da pandemia COVID-19
Página 28
 - 5** Conclusões e orientações de política para a economia social
Página 31
- Referências
Página 34
- ANEXO
Página 36

Índice de figuras

- Figura 1** - Distribuição, por sexo, das pessoas inquiridas *Página 20*
- Figura 2** - Distribuição, por grupos etários, das pessoas inquiridas *Página 20*
- Figura 3** - Distribuição, por estado civil, das pessoas inquiridas *Página 20*
- Figura 4** - Distribuição, por habilitações literárias, das pessoas inquiridas *Página 21*
- Figura 5** - Distribuição, por área de formação, das pessoas inquiridas *Página 21*
- Figura 6** - Deslocação casa-trabalho, por meio de transporte, das pessoas inquiridas *Página 22*
- Figura 7** - Tempo de deslocação casa-trabalho das pessoas inquiridas *Página 23*
- Figura 8** - Número de anos de trabalho na atual organização *Página 24*
- Figura 9** - Número de anos de exercício das atuais funções na organização *Página 24*
- Figura 10** - Tipo de contrato atual com a organização *Página 25*
- Figura 11** - Número de horas semanais de trabalho (pago) por semana *Página 25*
- Figura 12** - Cultura de trabalho nas organizações antes da pandemia *Página 25*
- Figura 13** - Experiência de teletrabalho nas organizações antes da pandemia *Página 25*
- Figura 14** - Experiência de trabalho com ferramentas digitais nas organizações antes da pandemia *Página 26*
- Figura 15** - Modalidades de trabalho nas organizações durante a pandemia *Página 26*
- Figura 16** - Tempo total médio dedicado a trabalho não pago em dia útil fora da organização (trabalho de cuidado) antes da pandemia *Página 27*
- Figura 17** - Conciliação do trabalho-família-vida pessoal no contexto da pandemia *Página 27*
- Figura 18** - Grau de satisfação por estar a trabalhar mais em casa *Página 28*
- Figura 19** - Implementação de ações de apoio à gestão familiar no quadro da pandemia COVID-19 pelas organizações *Página 29*
- Figura 20** - Acordos de parceria com outras entidades prestadoras de serviços para apoio da vida familiar/pessoal dos/as trabalhadores/as (progenitores/as e cuidadores/as) no quadro da pandemia COVID-19 pelas organizações *Página 30*

Índice de quadros

- Quadro 1** - Repartição das crianças com menos de 12 anos por tipo de agregado familiar *Página 20*

1. Introdução

Este é o *segundo* de três estudos preliminares desenvolvidos no quadro do projeto *Animar – Capacitar para Agir em Rede II*, ao abrigo do financiamento para organizações com assento no Conselho Nacional para a Economia Social (CNES) do POISE¹, sendo parte de uma coleção intitulada *Impactos da Pandemia na Organização do Trabalho e na Igualdade entre Mulheres e Homens: uma abordagem à rede Animar* (Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local), com o enfoque nas seguintes áreas temáticas:

- Laboral: Teletrabalho e reajustamentos em modos de gestão e de funcionamento
- Igualdade: Conciliação Trabalho Família
- Respostas de Intervenção realizadas nos territórios

Se bem que no seu conjunto se trate de uma unidade temática, este estudo pode ser lido enquanto obra individual. O relatório centra-se na *conciliação entre a esfera do trabalho e a esfera familiar*, procurando fornecer informação sobre como a Covid-19 afeta as trabalhadoras e os trabalhadores das Organizações da Economia Social (OES) da rede Animar. Estas organizações são distintas entre si, mas partilham na sua missão uma atividade económica (não necessariamente com finalidade lucrativa) e aspetos que privilegiam necessidades sociais – o primado das pessoas e objetivos sociais. Enquanto setor autónomo (do público e privado), as organizações da economia social (e.g., cooperativas; associações mutualistas; associações de âmbito cultural recreativo, desportivo e de desenvolvimento local; misericórdias, IPSS, fundações, organizações de voluntariado – *cfr.* Lei n.º30/2013, de 8 de maio, art.º 4), produzem bens e serviços criadores de emprego que têm um impacto económico e social importante junto das comunidades em que essas organizações estão inseridas.

Apesar da sua diversidade [são também conhecidas como o “terceiro setor”, segundo Namorado (2004), um setor nem público, nem privado], nelas encontramos em comum, o interesse geral da sociedade (direto ou indireto), a ideia de serviço prestado aos seus membros e à comunidade, princípios associados aos direitos humanos e justiça social, buscando a igualdade de oportunidades, a solidariedade social e o favorecimento do desenvolvimento pessoal.

Portugal foi o segundo país da Europa [segundo o CESE (2017), e Espanha e Grécia foram os primeiros e o terceiro a França] a aprovar uma Lei de Bases da Economia Social (LBES, Lei n.º30/2013, de 8 de maio), sinal do reconhecimento institucional e jurídico do se-

tor da economia social e, portanto, da sua visibilização e afirmação no contexto socioeconómico (Meira, 2013). Com esta lei o Estado veio reconhecer e fortalecer uma realidade que já estava no terreno e que emergiu da sociedade. Em consequência, a economia social tem assumido um peso crescente no país.

A pressão da crise pandémica testou os limites do sistema, levou à necessidade de agir rapidamente, mesmo sem a visão integrada necessária e a compreensão sólida do evento. Face aos novos desafios da Covid-19, é preciso por isso, conhecer a capacidade de reorganização interna dos seus colaboradores e colaboradoras e repensar formas de organização do trabalho, como foi gerida a conciliação trabalho-família, e a capacidade de resposta da OES às famílias e sociedade nos territórios onde as OES se inserem.

Criada em 1993, a Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local (Animar) é uma rede geradora de sinergias do desenvolvimento local, unindo agentes de desenvolvimento e organizações na construção de estratégias de intervenção, que se apresentam com propostas, independentes e arrojadas, para o fortalecimento do desenvolvimento local, enquanto modelo estruturante de valorização dos territórios, das pessoas e de todos os seres vivos (<https://www.animar-dl.pt/quem-somos/apresentacao/>). Constituída por mais de 100 organizações, esta associação no desempenho do seu papel agregador de entidades da economia social, solicitou ao Instituto de Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Lisboa (IGOT ULisboa), a elaboração dos três estudos preliminares acima referidos.

Aproveitando o contexto da pandemia, a Animar lançou assim um processo colaborativo e estruturado, com as organizações da rede, começando por uma trilogia para reflexão interna. O objeto de análise das áreas temáticas dos estudos é a própria rede Animar. Este segundo estudo parte da esfera laboral das OES para conhecer os impactos da Covid-19 no equilíbrio entre o trabalho pago e as tarefas domésticas e de cuidado com familiares dependentes, e outras responsabilidades da vida quotidiana. A conciliação entre trabalho-família ou o equilíbrio trabalho-vida² na agenda política emerge das crescentes preocupações acerca da invasão do trabalho pago na vida pessoal, e das conseqüentes dificuldades em gerir com sucesso a carreira profissional juntamente com o cuidado com dependentes, amizades, comunidades, interesses pessoais e o lazer (James, 2018).

Segundo a EIGE (2020), a conciliação trabalho-família implica que as modalidades de trabalho sejam suficientemente flexíveis para permitir que pessoas trabalhadoras realizem atividades de aprendizagem ao longo da vida e outras relacionadas com o seu desen-

1. 03-4639-FSE-000285, tipologia 3.36 - Capacitação Institucional das Organizações da Economia Social membros do Conselho Nacional para a Economia Social, mais especificamente no âmbito da atividade 5.

2. Segundo a EIGE (2020), implica encontrar um equilíbrio entre “trabalho” e “vida”, onde ‘trabalho’ significa trabalho remunerado e ‘vida’ significa tudo o mais - incluindo, mas não se limitando a, trabalho não remunerado, trabalho doméstico (limpar, cozinhar, lavar, etc.), trabalho de cuidado (cuidar de crianças, pessoas idosas, doentes, com deficiência e si própria/o), tempos de lazer e atividades sociais.

volvimento pessoal e familiar, não necessária e diretamente relacionadas com o trabalho. Todavia, a desejada conciliação traduz-se frequentemente num conflito trabalho-família (ou produção-reprodução), em que as pressões que advêm de ambas as esferas são, em muitos domínios, incompatíveis (Radcliffe e Cassell, 2015). Em resposta, têm sido implementadas políticas que se esforçam pela introdução de medidas de conciliação (e.g., legislação, soluções de trabalho flexíveis) mas, entre os resultados idealizados e a realidade, demonstra-se que muito há ainda por fazer.

Há uma relação direta entre a divisão desigual dos cuidados não remunerados nas famílias e as desigualdades de género no mercado de trabalho. A maior parte do trabalho de cuidado é feito por mulheres implicando desvantagens nas questões relacionadas com a melhoria das oportunidades de carreira e salarial, aprendizagem ao longo da vida e outras atividades de desenvolvimento profissional. Todavia, a crise da Covid-19 na Europa tem mostrado como o trabalho de cuidado é essencial para o funcionamento da sociedade e da economia, chamando a atenção para a necessidade de uma partilha mais igualitária dessa função vital, mas muitas vezes subestimada. Com efeito, de acordo com a ILO (2020) antes da pandemia todos os dias no mundo, 16,4 mil milhões de horas eram gastas em trabalho de cuidado, representando 2/3 do trabalho desempenhado por mulheres. Durante a pandemia, muitas mulheres viram aumentar as horas dedicadas aos cuidados em consequência do fecho e redução de serviços públicos prestados, entre outras alterações, exacerbando os desafios que a sociedade e, em particular, as mulheres enfrentam. Em termos práticos, a pandemia afetou diferenciadamente mulheres e homens na organização do trabalho e na vida pessoal e familiar, por exemplo, a ILO (2020), Raišienė et al. (2020), Silva et al. (2020), mostram que as mulheres em situação de teletrabalho, e com crianças a seu cargo, relatam maiores dificuldades na gestão do tempo.

Chamando a atenção para a necessidade de abordagens assentes num pluralismo comprometido, os debates atuais alertam para as fundações do conhecimento e da inovação regional que dependem largamente das fronteiras mutáveis entre o trabalho, a casa e a família, e a “resiliência teimosa” das desigualdades de género que continuam a registar-se no trabalho pago e no trabalho de cuidado (não pago). Neste contexto, e pela sua natureza, as Organizações da Economia Social têm o dever de romper com este tipo de conceções “neutras” e universais masculinas acerca do trabalho, como algo que é realizado apenas no âmbito da esfera pública, por um salário, governado por um contrato de trabalho. As OES da rede Animar têm aqui uma oportunidade para inovar, reconhecendo as relações de género enquanto constituintes e afetando os processos socioeconómicos.

Segundo Raišienė et al. (2020), antes da pandemia, a transformação introduzida pelas TIC já havia sido aproveitada por muitas organizações nas áreas da educação, saúde, cultura e do setor empresarial, mas pouco se conhece sobre esta penetração nas Or-

ganizações da Economia Social, muito embora se saiba que a pandemia induziu mudanças nas modalidades do trabalho neste setor, em particular, formas mistas e teletrabalho.

Este relatório retrata uma amostra de mulheres e homens que trabalham em OES da rede Animar, que experienciaram o teletrabalho, ou outras formas flexíveis de trabalho, devido à crise da Covid-19, e evidencia como esta crise afetou a sua visão sobre o futuro do teletrabalho e a digitalização. Em particular, procuraram-se respostas às questões colocadas às trabalhadoras e trabalhadores das organizações que acederam participar neste estudo, a saber: a conciliação trabalho-família-vida pessoal melhorou, manteve-se ou tornou-se mais difícil no contexto da pandemia? Em que dimensões? No caso de adaptação ao teletrabalho, esta trouxe consequências à conciliação? A distribuição dos tempos afetos às dimensões trabalho-família-vida pessoal alterou-se percentualmente? Se sim, de que modo?

Face ao tempo limitado disponível e aos condicionamentos da pandemia, os referidos estudos envolveram cerca de 35 organizações desta rede e um total de 138 trabalhadores/as, cuja amostra foi definida através dos critérios que se elencam: a) interesse das organizações em participar nos estudos; b) localização geográfica das organizações de forma a garantir uma representatividade nacional; c) tipologia jurídica das organizações por forma a garantir a representatividade do espectro das famílias da rede Animar; d) articulação com a Animar para a definição da amostra.

Dada a relevância do contexto, nacional e internacional, associado à situação pandémica atual, o relatório inicia-se como um breve enquadramento sobre evoluções recentes no mercado de trabalho e no debate sobre a conciliação, transformações derivadas da crise pandémica e impactos na vida pessoal e no trabalho, e termina com as conclusões, recomendações e sugestões de medidas a aplicar pelas organizações no que respeita à conciliação trabalho-família (a partir dos resultados de um questionário e do trabalho desenvolvido com um grupo focal).

Os resultados obtidos constituem uma oportunidade para repensar a liderança e a organização do trabalho nestas organizações, para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no trabalho, procurando soluções equitativas, justas e de proteção social (não deixar ninguém de fora), elevando a economia social a um patamar superior de confiança e de reforçada garantia de suporte ao desenvolvimento local. Por outro lado, apresenta-se enquanto crítica a conceções de “capital humano” ou “recursos humanos” como *inputs* produtivos, conceitos aparentemente neutros. Estes incluem o “mito masculino” do trabalhador ideal para quem o trabalho é primordial e a família e a vida pessoal são insignificantes, assunções que têm como garantida a descolagem do meio social onde se inserem (James, 2018). A crise da Covid-19 revelou que a sustentabilidade social do trabalho necessita, mais do que nunca, da agenda da conciliação trabalho-família.

2. Enquadramento/contexto nacional e internacional com enfoque na pandemia e no contexto da economia social

Nas duas últimas décadas as fronteiras temporais e espaciais entre o trabalho, a casa e a família acompanharam a transição para a chamada nova economia. A procura do mercado de trabalho deixou de ser simplesmente local e a globalização aumentou a competição, criando interdependência entre os países e as regiões, estabelecendo novos ambientes de trabalho – frequentemente, 24 horas por dia, sete dias por semana (Latham e Swiercz, 2009). Novas tecnologias (computadores, telemóveis e internet), expandiram os limites espaciais do trabalho, permitindo que as pessoas trabalhem em horários e locais flexíveis (Gomez-Mejia et al., 2001).

As organizações foram assim reorganizando o trabalho em resposta à globalização e às novas oportunidades tecnológicas, bem como ao aumento do desemprego, e a resultante flexibilidade e mobilidade para muitas pessoas trabalhadoras significou adaptação, mais trabalho, e em horários mais fluidos, ao mesmo tempo que as organizações se esforçaram para reduzir os custos do trabalho (Latham e Swiercz, 2009).

No referido processo de transição, a vida pessoal e familiar tornou-se mais complexa, sendo as mulheres as que habitualmente absorvem o maior impacto destas transformações, pois entraram crescentemente no mercado de trabalho, mas não diminuíram na mesma proporção o trabalho de cuidado, nem se registaram mecanismos totalmente eficazes para a sua proteção (trabalho flexível, alterações nas licenças de parentalidade, etc.), mantendo-se desigualdades de oportunidades e precariedade. Estas tendências são reforçadas pelo declínio demográfico e do modelo da família extensa, pelo aumento de famílias monoparentais e pelo alargamento de responsabilidades com ascendentes em resultado do aumento da esperança média de vida.

A par destas transformações, o surto global da doença por coronavírus (Covid-19), alterou substancialmente a vida diária de pessoas em todo o mundo. Como em muitas organizações, tanto a pandemia quanto as medidas para mitigar seu impacto, afetaram consideravelmente a força de trabalho das Organizações da Economia Social. E muitas pessoas destas organizações experimentaram uma transição forçada para espaços de trabalho virtuais, responsabilidades de cuidado imprevistas, restrições de distanciamento social em ambientes de trabalho, entre outras alterações. A acompanhar estas mudanças sem precedentes, associa-se o aviso de

que as situações stressantes resultantes deste quadro, afetam desproporcionalmente grupos específicos da força de trabalho, muito em particular, as mulheres.

As crises económicas provocam choques nos mercados de trabalho e tendem a acentuar desigualdades pré-existentes. Portugal é um país de salários baixos, seja para pessoas trabalhadoras por conta de outrem ou própria. Para Silva et al. (2020) isto implica que os rendimentos do trabalho não permitem que uma parte significativa da população empregada tenha capacidade para reunir poupanças, o que as expõe à pobreza, em contextos em que o desemprego aumenta a um ritmo acelerado, e coexistindo com situações de redução de rendimentos para as que preservam o posto de trabalho.

A literatura demonstra que estas disparidades podem ter consequências de longo alcance e impactar outros aspetos do trabalho, e da vida pessoal e familiar. As evidências também sugerem que a pandemia pode ter efeitos negativos sobre a produtividade e trajetórias profissionais sobretudo das mulheres, devido às responsabilidades imprevistas e sem alternativas para cuidar de crianças, idosos e de pessoas com deficiência (Flaherty, 2020), devido à falta intermitente de acesso aos cuidados médicos necessários ou outros apoios (Pulrang, 2020).

Segundo a Organização Mundial do Trabalho (ILO, 2020), antes da crise Covid-19, 1,3 mil milhões, ou 44,3% das mulheres em todo o mundo estavam empregadas, em comparação com 2 mil milhões, ou 70%, dos homens. É sabido que as recessões económicas afetam geralmente mais os homens do que as mulheres. Aqueles tendem a trabalhar em setores intimamente ligados aos ciclos económicos (e.g., construção e fabricação), enquanto as mulheres dominam em setores menos suscetíveis a tais ciclos (e.g., saúde e educação), especialmente em países de elevados rendimentos. De acordo com o mesmo documento, após a Grande Recessão de 2008-2009, no entanto, cortes significativos foram feitos em financiamento público na saúde e educação, restringindo precisamente nestes setores o emprego feminino e as condições de trabalho, incluindo salários. A desaceleração económica provocada pela Covid-19 é diferente de crises anteriores, já que setores sobreexpostos ao colapso da atividade económica absorvem uma parte considerável do emprego feminino. Paes Mamede et al. (2020) referem que existe um enviesamento de género no risco de exposição das mulheres à Covid-19, por estarem sobrerrepresentadas na atividade de cuidado, envolvendo a proximidade física, representando cerca de 90% das trabalhadoras em atividades de ação social, e cerca de 79% em atividades de saúde.

Um estudo intitulado *Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento: perdas de rendimento e transição para o teletrabalho* (Silva et al., 2020), examina um conjunto de características estruturais do mercado de trabalho e analisa indicadores de caracterização do mesmo, mostrando que as mulheres em teletrabalho e com crianças são as que relatam mais dificuldades na gestão do tempo.

Diz o referido estudo que a transição para o teletrabalho é uma solução tida como adequada para lidar com os constrangimentos decorrentes do estado de emergência e um número muito significativo de pessoas terá passado a este regime laboral. Paes Mamede *et al.* (2020: 9) referem que a pandemia carrega transformações, e que algumas delas oferecem oportunidades para acelerar mudanças desejáveis, sendo a generalização do teletrabalho uma delas. Mas o padrão de especialização da economia portuguesa, assim como a sua estrutura de qualificações, limitam o potencial do teletrabalho em Portugal (Silva et al., 2020). Acresce que este regime laboral (teletrabalho) coloca desafios de partilha do espaço doméstico e pessoal com o do trabalho pago, e reproduz e agrava as assimetrias de género na conciliação da vida pessoal com o trabalho.

Por definição, o teletrabalho implica a dispersão geográfica e de pessoas trabalhadoras que dependem da tecnologia para comunicar entre si. O teletrabalho corresponde ao trabalho virtual que teoricamente permite conciliar o trabalho com a vida pessoal, diminuir custos de localização espacial e é um dos instrumentos usados pelas organizações para atrair profissionais com elevadas qualificações. Com efeito, oferece flexibilidade acerca do local onde é executado e também na gestão do tempo de trabalho, implica menos *stress* relacionado com menor controlo das hierarquias, melhora a produtividade e poupa tempo em deslocações, entre outras vantagens apontadas (Snellman, 2014; James, 2018). No entanto, estudos também têm demonstrado que o teletrabalho (mesmo sem ser em situação de crise) reduz a socialização, gera dificuldades no estabelecimento de fronteiras entre o lazer e o trabalho e entre a vida pessoal e familiar e o trabalho, amplifica conflitos entre colegas de trabalho por falta de confiança e de comunicação efetiva, e aumenta o *burnout*, etc. (Latham e Swiercz, 2009; Daim et al. 2012).

Em Portugal o trabalho é muito regulado, portanto rígido, conservador, dominado pelo modelo presencial e implicando jornadas de longas horas. Todavia, segundo o *Livro Verde sobre as Relações Laborais* (Dray et al., 2016), tal como acontece em outros países da UE, a flexibilidade da força de trabalho³ tem vindo a

3. Esta flexibilidade refere-se a formas emergentes de trabalho (e.g., part-time, trabalho temporário, autoemprego, teletrabalho) (Kovács, 2004; Casaca, 2014).

crescer. Tal como no resto do mundo, Kovács (2004,) e Casaca (2005) assinalam que em Portugal as mulheres aderiram a formas flexíveis de trabalho, todavia, estas modalidades são frequentemente associadas a barreiras na progressão nas carreiras, por suposta falta de comprometimento com a organização e interferência na conciliação trabalho-família. No que diz respeito a este último aspeto, um estudo sobre os usos do tempo (CESIS, 2016) revelava que em Portugal, as mulheres dedicam 4h23 min por dia em média ao trabalho de cuidado enquanto os homens 2h38 min, o que implica uma assimetria de género nos usos do tempo e um impedimento a iguais oportunidades no mercado de trabalho. Portanto, antes da pandemia eram já conhecidas as assimetrias entre mulheres e homens no que respeita ao trabalho pago e não pago.

Importa referir que Queirós et al. (2019) estudaram a mobilidade numa amostra da população ativa portuguesa e concluíram que nas atividades realizadas antes, durante e depois do trabalho pago, a percentagem de homens cuja primeira atividade é o trabalho, é maior do que a das mulheres (78% e 67%, respetivamente) e são as mulheres que mais realizam múltiplas atividades em todos os momentos fora do trabalho remunerado, ilustrando os diferentes papéis de género na divisão de tarefas na família. Os motivos de viagem mostram semelhanças entre mulheres e homens quando se trata de viajar para o trabalho e voltar para casa, e uma forte assimetria nas responsabilidades relacionadas com tarefas de assistência à família, trabalho comunitário e sociais. Onde se encontraram as maiores diferenças na distribuição dos tempos diários foi no tempo dedicado ao cuidado à família – aproximadamente três horas no caso das mulheres e cerca de metade nos homens (Queirós et al., 2019).

O referido estudo mostra que as exigências do trabalho remunerado em combinação com as do não remunerado, aumentam a pressão colocada sobretudo nas mulheres, tornando a conciliação um assunto fundamental para a promoção da sua qualidade de vida. Com efeito, a participação das mulheres no mercado de trabalho está limitada devido ao desproporcionado envolvimento nas funções familiares, salientando a necessidade de medidas (de articulação, conciliação, harmonização) para assegurar uma repartição justa e equilibrada das horas de trabalho não remunerado em casa, entre mulheres e homens (Queirós et al., 2019).

Se o trabalho de cuidado é executado maioritariamente pelas mulheres e se é sentido que esta assimetria as afeta mais no que respeita ao seu desempenho no trabalho pago, então esta desigual distribuição do trabalho não remunerado acentuou-se durante a crise pandémica, não apenas em resultado do fecho de serviços

de apoio a pessoas dependentes, mas também pelo facto de o trabalho remunerado e o de cuidado se realizarem no mesmo espaço e horários.

De acordo com James (2018), um conjunto de alavancas e pontos de inflexão sustentaram o crescente interesse pela agenda do equilíbrio entre trabalho e família, a saber: i) flexibilização do trabalho, intensificação do trabalho e compressão do tempo; ii) mudanças da composição das famílias, mães trabalhadoras e estruturas familiares pós-modernas; iii) mudanças no estado social, ataque neoliberal no aprovisionamento social e mercantilização do cuidado; iv) as geografias da (des)conexão, o trabalho, as deslocações casa-trabalho e a habitabilidade.

Este debate elucida que a complexidade de conflitos de conciliação nos quotidianos das famílias teve início muito antes da Covid-19 e pode-se questionar a sua pertinência na atualidade. No sentido de ultrapassar esta crítica, a crise pandémica constitui uma oportunidade para refletir sobre problemas estruturais da sociedade no que respeita à conciliação e aproveitar o momento para trabalhar na constituição mútua e inseparável destas duas esferas (um desafio integrado para as famílias, mas igualmente pelas organizações empregadoras), bem como na necessidade de soluções de longo prazo para a harmonização da vida familiar e do trabalho.

i) flexibilização do trabalho, intensificação do trabalho e compressão do tempo

As formas de produção pós-fordista – que emergiram depois dos anos 1970 – trouxeram enormes alterações na organização do trabalho. A globalização e a competição global, a volatilidade do consumo, o emagrecimento das margens de lucro, as exigências de acionistas e as TIC, levaram as entidades empregadoras a reduzir postos de trabalho, encontrar uma série de formas de produtividade melhorada e de produção flexíveis. A mão de obra tornou-se mais flutuante, em termos numéricos e de horários e contratos de trabalho, teve de se adaptar à multitarefa, a relações de trabalho menos hierárquicas e duradouras.

Apesar das transformações numéricas e funcionais no sentido de uma maior funcionalidade, a experiência dos trabalhadores e trabalhadoras em se terem tornado flexíveis, nem sempre é sentido como algo positivo. Com efeito, a flexibilidade implica um aumento de carga de trabalho dada a redução do emprego (*downsizing*) para a mesma posição e tarefa, implica horários individualizados e menos previsíveis, e menor socialização, aumentando o *stress* na compatibilidade com as tarefas da vida familiar. Acresce que, por não estar presente fisicamente, o sentido de compromisso e a lealdade para com a organização implica que os horários de trabalho se

confundam com os tempos pessoais e familiares (levando à perceção sobre a permanente escassez de tempo), sobretudo nos estádios iniciais das carreiras. A penetração destas práticas é reforçada pela regulação do trabalho, a erosão dos sindicatos, as tiranias da competitividade, e a percecionada insegurança no trabalho. Esta relação conflituante é tanto mais sentida quanto mais intensivos e assentes nas novas tecnologias forem os setores de atividade (James, 2018).

ii) mudanças da composição das famílias, mães trabalhadoras e estruturas familiares pós-modernas

A partir dos anos 1990 regista-se uma entrada maciça e acelerada de mulheres em idade ativa no mercado de trabalho, correspondendo a uma idade coincidente com filhos dependentes. Esta mudança da composição da força de trabalho relaciona-se com o aumento do seu grau de instrução, com o crescimento do emprego no sector dos serviços e na sua construção social como apropriadamente feminino. A participação crescente das mulheres no trabalho pago não se fez acompanhar do aumento de homens no cuidado e quando o trabalho pago e o de cuidado se conjugam, emerge a perversidade da sobrecarga das mulheres. A este acréscimo junta-se o declínio da família tradicional e o aumento das famílias monoparentais, uma pressão social para a parentalidade intensiva e um aumento das responsabilidades com ascendentes (James, 2018).

Estas mudanças conduziram a uma apreciação acrescida da família nas suas formas mais variadas como uma importante variável independente para as políticas públicas. Todavia, ainda se mantém uma grande ausência de um debate cruzado sobre o declínio demográfico, a idade da maternidade, o número de filhos por agregado familiar, a reprodução, o cuidado e o trabalho remunerado.

iii) mudanças no estado social, ataque neoliberal no aprovisionamento social e mercantilização do cuidado

Nas últimas três décadas, como parte da investida neoliberal ao aprovisionamento social, o Estado recuou no apoio às famílias e o peso do cuidado foi transferido para as unidades familiares, nas quais as mulheres assumem maiores responsabilidades. Se bem que tenha havido um encorajamento da entrada das mulheres na massa laboral, esta transição não foi devidamente acompanhada com a disponibilização de serviços públicos adequados ao apoio ao trabalho de cuidado (James, 2018). Estas transformações – recuo do estado social e a aparente superi-

oridade dos princípios de mercado, valores do racionalismo económico, da competição individualismo e liberdade de escolha – legitimaram simultaneamente o investimento do Estado em incentivos à produtividade, competitividade e crescimento económico e a redução das responsabilidades das organizações empregadoras (e do Estado) no apoio à reprodução social da força de trabalho. Em consequência, emergiu o incentivo à “opção” individual por soluções no setor privado para aliviar a pressão da conciliação em vez de uma campanha coletiva para acelerar reformas públicas de apoio a esta necessidade. Estas soluções “personalizadas” vão desde o recurso a apoios dos avós, aquisição de refeições processadas (*fast-food* e de micro-ondas), contratação de serviços domésticos de limpeza, entre outros similares. Estas situações generalizadas de *outsourcing* no setor privado para realizar tarefas de cuidado (reprodução social), geram enormes desigualdades de soluções atomizadas para problemas estruturais, colocando a pressão nas famílias que não conseguem adquirir estes serviços externos disponíveis no mercado a uma minoria privilegiada, colocando a conciliação trabalho-família num círculo vicioso de perpetuação de desigualdade social (James, 2018).

iv) geografias da (des)conexão, o trabalho, as deslocações casa-trabalho e a habitabilidade

Nos debates sobre a conciliação trabalho-família, emergem as diferenciações espaciais, enquanto geradoras de desigualdades. A fragmentação espacial entre a habitação, trabalho, escolas, sistemas de transporte, lazer e equipamentos de prestação de serviços de cuidado (e.g., centros de dia, creches, ginásios, cabeleireiros e barbearias, etc.) constituem o contexto em que se tomam decisões relacionadas com a conciliação, o que Sanchez de Madariaga (2004) e Jarvis (2005) chamaram de “infraestruturas para a vida quotidiana”. A extensão das bacias de emprego, horas de ponta mais intensas e congestão de tráfego, associadas às viagens associadas a apoio familiar e doméstico (e.g., compras, acompanhar as crianças à escola e a atividades extracurriculares, apoio a idosos, etc.), implicam um cuidadoso planeamento de compatibilização de horários e de percursos de deslocações. Tudo foi exacerbado pela fragmentação urbana (*urban sprawl*), resultante de ofertas e habitação a preços mais baixos que forçam as famílias a procurar estas áreas e portanto, com trajetos diários longos, e a privatização de serviços de transporte com ofertas orientadas para os percursos associados às horas de ponta.

As obrigações morais e éticas da integração do trabalho pago com outras dimensões da vida pessoal implicam conexões causais sobre os efeitos do trabalho

na família, onde se equacionam políticas para a redução do *stress*, ansiedade e bem-estar psíquico, que impedem a deterioração de relações familiares e na comunidade, e diminuem as desigualdades de género. Tem, porém, sido questionada a falta de sensibilidade das organizações para estes dilemas e tentativas proativas para a sua resolução, a não ser quando identificam vantagens económicas (e.g., redução de custos operacionais, acompanhada de políticas combinadas ou independentes de implementação de formas flexíveis de trabalho, redução do horário de trabalho, licenças pessoais/parentalidade, apoios sociais para descendentes e ascendentes, políticas de uma forma).

3. Nota metodológica

A pandemia afeta negativamente as metodologias qualitativas, dada a impossibilidade de contacto material e de observação direta. Todavia abre possibilidades de exploração dos meios digitais para ultrapassar a impossibilidade da proximidade física. Por esse motivo este estudo preliminar convoca essencialmente metodologias quantitativas, porém foi também organizado um grupo focal *online*, procurando colmatar as dificuldades da conjugação com as metodologias qualitativas tradicionais.

Este relatório foi coordenado por uma equipa do IGOT/CEG da Universidade de Lisboa e baseia-se essencialmente num questionário *online* lançado entre os dias 25 de janeiro e 9 de fevereiro de 2021 (cfr. Anexo) ao conjunto das entidades que atuam na economia social, da rede Animar. Uma amostra de 35 organizações constituiu a amostra obtida – com o apoio desta rede – a partir de uma convocatória enviada pela equipa de coordenação do estudo a todas as entidades desta rede (Caixa 1).

Caixa 1 - Pedido de colaboração enviado para a rede Animar

O IGOT-ULisboa encontra-se a desenvolver um estudo com vista a avaliar os *Impactos da Pandemia na Organização do Trabalho e na Igualdade entre Mulheres e Homens para a REDE ANIMAR*, no quadro do projeto "Animar – Capacitar para Agir em Rede II", financiado pelo POISE [03-4639-FSE-000285], tipologia 3.36 - Capacitação Institucional das Organizações da Economia Social membros do Conselho Nacional para a Economia Social, no âmbito da atividade 5.

Nesse sentido, muito gostaríamos de contar com a sua colaboração através do preenchimento de um [inquérito online](#), confidencial e anónimo.

Mais se informa, quanto ao referido inquérito, que não serão guardadas informações que permitam identificar (direta ou indiretamente) os respetivos participantes

Muito agradecemos a sua disponibilidade e colaboração!

Aguardamos o seu feedback.

Atenciosamente,

Equipa de investigação:

Margarida Queirós

Mário Vale

Nelson Mileu

Confirmando que compreendi os objetivos da presente investigação e que a minha participação é voluntária. Declaro que autorizo a análise das respostas e a publicação dos dados anonimizados, garantidos que estão todos os preceitos éticos pela equipa de investigação. Estou consciente de que tenho o direito de recusar ou desistir de participar a qualquer momento e de ter acesso aos resultados, caso o solicite.

Sim | Não

Autorizo a utilização dos meus dados pessoais para tratamento exclusivo no âmbito das atividades da ANIMAR:

Sim | Não

O questionário lançado às pessoas trabalhadoras nas OES da rede estruturou-se em 2 partes: 1) perfil sociodemográfico; 2) pandemia: efeitos nas trajetórias profissionais e na conciliação. Foram 138 trabalhadores/as que responderam ao questionário, tendo-se encontrado um equilíbrio entre o interesse na participação, a localização geográfica e tipologia jurídica das pessoas respondentes. Após a fase de recolha de informação através do questionário, procedeu-se à sua sistematização numa base de dados (consolidada) e tratamento, por meio de ferramentas de análise estatística, servindo de base à discussão dos resultados encontrados.

Após a recolha e tratamento dos resultados do questionário, procedeu-se à promoção de um grupo focal no sentido de aprofundar algumas conclusões. Para tal, a Animar uma vez mais, apoiou a convocatória e estiveram presentes 6 organizações para aclarar os impactos sentidos ao nível das respostas de intervenção que garantem no território, e concretizar algumas pistas levantadas com as respostas fornecidas através do questionário.

Se bem que se encontrem com abundância estudos e dados para as instituições económicas sobre os impactos económicos e sociais da crise sanitária, estudos específicos e orientados para o conhecimento dos impactos e transformações das Organizações da Economia Social, não abundam ou são ainda pouco conhecidos. Espera-se que a leitura deste estudo, que apresenta os resultados e discussão do impacto da Covid-19 na conciliação trabalho-família das OES da Animar, em complementaridade com os restantes desta coleção (*Laboral: Teletrabalho e reajustamentos em modos de gestão e de funcionamento; Respostas de Intervenção realizadas nos territórios*), constitua um contributo para alargar este conhecimento.

4. Resultados e discussão

4.1 Caracterização da Amostra

Responderam ao inquérito sobre conciliação trabalho-família em tempos de pandemia 138 pessoas de 45 organizações associadas à rede Animar, de norte a sul do país. A grande maioria das respostas são de pessoas do sexo feminino (87%) (Figura 1). A maioria das pessoas tem uma idade compreendida entre os 35 e os 49 anos (Figura 2) e 54% é casada ou vive em união de facto (Figura 3). As pessoas divorciadas ou separadas correspondem a 15% do total da amostra e 30% são solteiras.

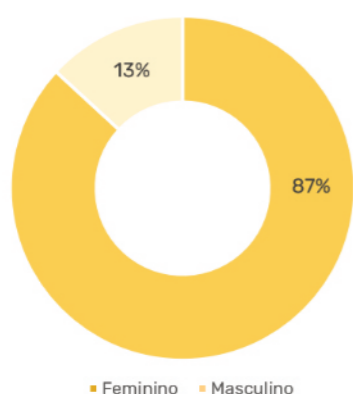


Figura 1 - Distribuição, por sexo, das pessoas inquiridas

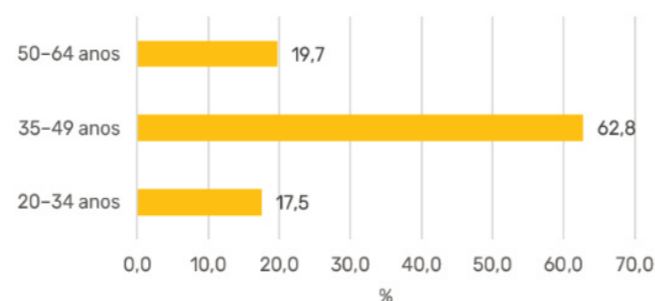


Figura 2 - Distribuição, por grupos etários, das pessoas inquiridas

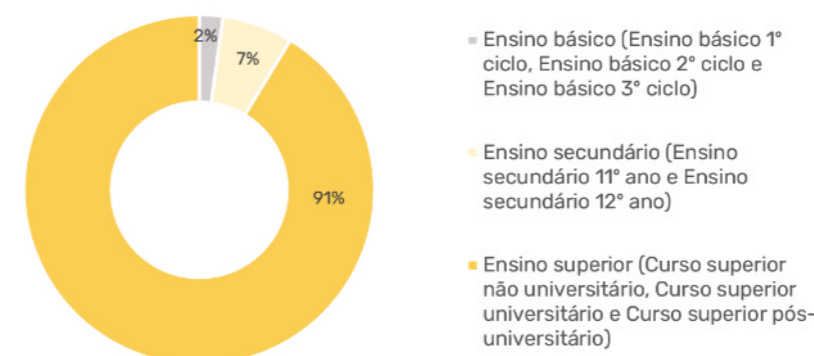


Figura 4 - Distribuição, por habilitações literárias, das pessoas inquiridas

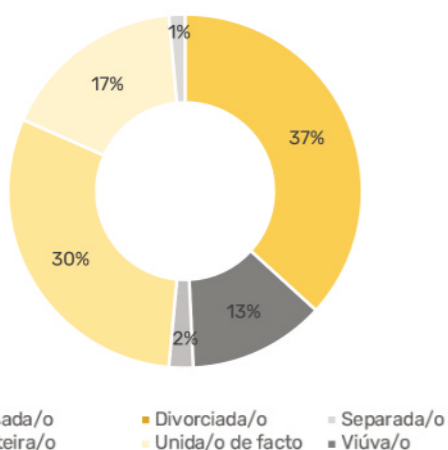


Figura 3 - Distribuição, por estado civil, das pessoas inquiridas

| Estado civil | Nº | % |
|------------------|----|-----|
| Casada/o | 33 | 52 |
| Divorciada/o | 5 | 8 |
| Separada/o | 3 | 5 |
| Solteira/o | 5 | 8 |
| Unida/o de facto | 17 | 27 |
| Total Geral | 63 | 100 |

Quadro 1 - Repartição das crianças com menos de 12 anos por tipo de agregado familiar

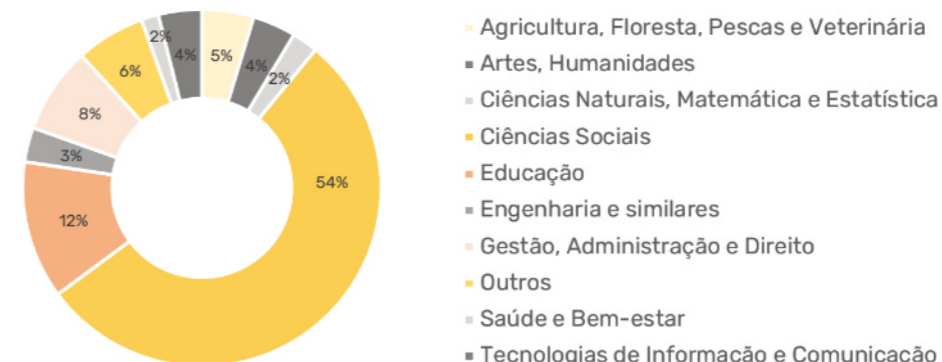


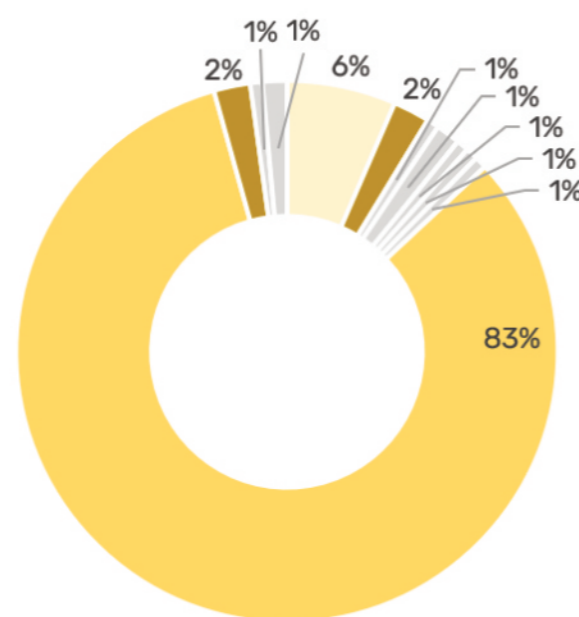
Figura 5 - Distribuição, por área de formação, das pessoas inquiridas

Muito relevante para as questões da conciliação da família e do trabalho é a existência de dependentes até aos 12 anos de idade, pois requerem maior atenção e apoio nas tarefas de educação, alimentação, higiene e atividades lúdicas. No conjunto das respostas, 63 pessoas (cerca de 46% do total), encontram-se nesta situação, das quais 79% são casadas, mas as restantes 21% são divorciadas, separadas ou solteiras (Quadro 1).

O nível de instrução das pessoas inquiridas é muito elevado, ultrapassando os 90% os que declaram ter ensino superior (Figura 4), com uma forte concentração em áreas de ensino das ciências sociais (54%), seguidas da área da educação (13%) e da gestão, administração e direito (8%) (Figura 5).

4.2 Mobilidade casa-trabalho

A mobilidade casa-trabalho das pessoas pode ainda evoluir significativamente no sentido da melhoria da sustentabilidade ambiental. Com efeito, 83% do total das pessoas inquiridas utiliza o transporte automóvel individual para se deslocar para o trabalho, valor que aumenta para 87% se considerarmos os que utilizam este meio de transporte em combinação com outra forma de deslocação (metro, meios suaves, a pé) (Figura 6). A proximidade ao local de trabalho só é significativa para 6% das pessoas que optam por se deslocar exclusivamente a pé. As outras modalidades de transporte são residuais entre a população inquirida.



- A pé (mais de 10 minutos)
- Autocarro
- Autocarro;Comboio;Carro
- Autocarro;Metro/Elétrico
- Autocarro;Metro/Elétrico;A pé (mais de 10 minutos)
- Autocarro;Metro/Elétrico;Bicicleta/trotinete/equivalente
- Autocarro;Metro/Elétrico;Carro
- Carro
- Carro;A pé (mais de 10 minutos)
- Carro;Bicicleta/trotinete/equivalente
- Metro/Elétrico;Carro

Figura 6 - Deslocação casa-trabalho, por meio de transporte, das pessoas inquiridas

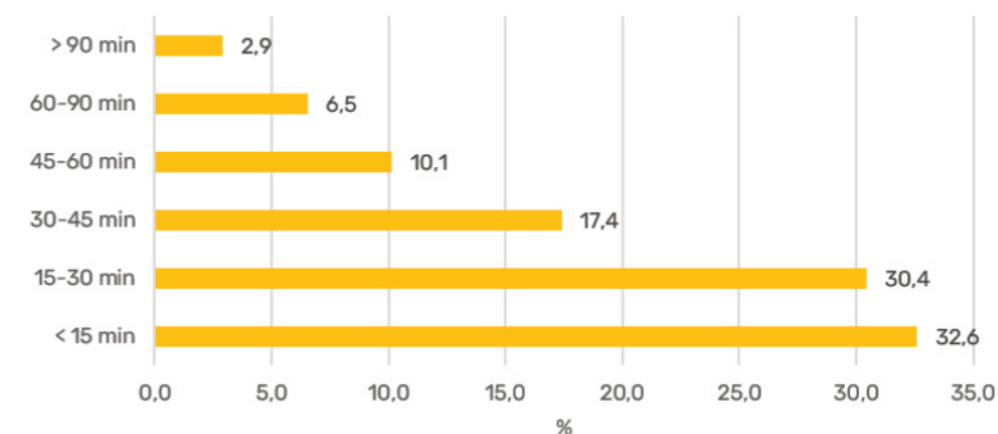


Figura 7 - Tempo de deslocação casa-trabalho das pessoas inquiridas

Quase 1/3 das pessoas inquiridas efetua deslocações para o trabalho inferiores a 15 minutos, tratando-se, portanto, de uma situação vantajosa para a conciliação da vida familiar e o trabalho (Figura 7). Se considerarmos as deslocações até 30 minutos, são abrangidas aproximadamente 63% das pessoas, o que se revela também um bom resultado. Mais preocupante é a situação das restantes pessoas, especialmente das cerca de 10% que gastam mais de 1 hora em deslocações para o trabalho. Com a adoção do teletrabalho, a poupança média de tempo diário em deslocações é de 57 minutos, sendo esta uma das grandes vantagens desta modalidade de trabalho, a par da sua flexibilidade ao longo da jornada de trabalho.

4.3 Mudança no trabalho e no apoio à família no contexto da pandemia COVID-19

Situação profissional

A grande maioria de trabalhadores/as tem vínculo à organização onde exerce a sua profissão há mais de 3 anos (73%), verificando-se que precisamente metade dos inquiridos trabalha na atual organização há mais de 10 anos (Figura 8). Os que têm menos de um ano de ligação à organização representam 11% da amostra.

Atendendo ao elevado nível de habilitações das pessoas inquiridas, as funções executadas nas organizações detêm elevado conteúdo técnico e frequentemente inclui funções de coordenação e chefia de equipas ou mesmo o desempenho de cargos dirigentes. Verifica-se também uma situação generalizada de experiência no desempenho das funções indicadas, embora um pouco mais de 1/3 mantenha as atuais funções há menos de 2 anos (Figura 9).

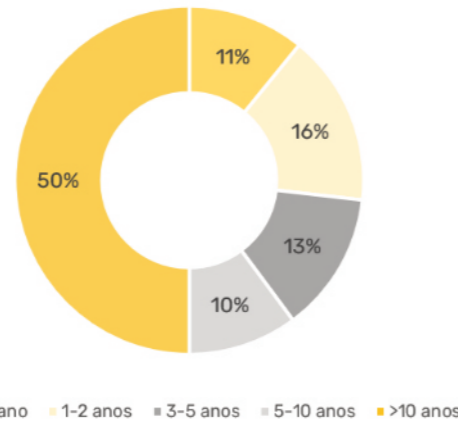


Figura 8 - Número de anos de trabalho na atual organização

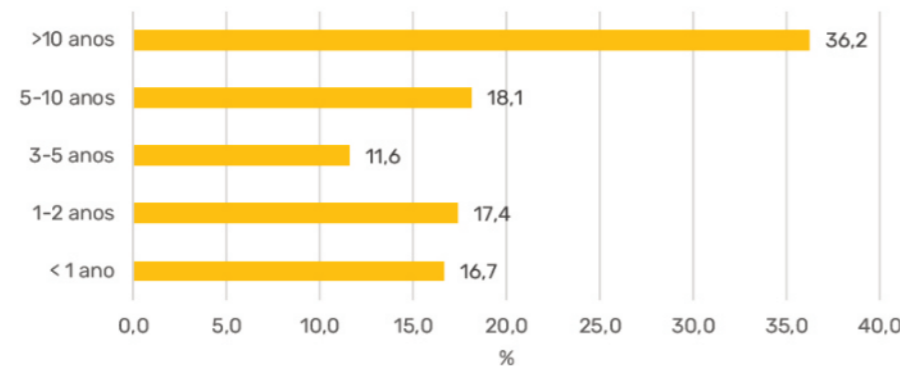


Figura 9 - Número de anos de exercício das atuais funções na organização

Atendendo ao elevado nível de habilitações das pessoas inquiridas, as funções executadas nas organizações detêm elevado conteúdo técnico e frequentemente inclui funções de coordenação e chefia de equipas ou mesmo o desempenho de cargos dirigentes. Verifica-se também uma situação generalizada de experiência no desempenho das funções indicadas, embora um pouco mais de 1/3 mantenha as atuais funções há menos de 2 anos (Figura 9).

Em correspondência com a duração do vínculo à organização, observa-se o predomínio da figura do contrato sem termo para a maior parte das pessoas (57%), mas a situação financeira mais difícil em algumas organizações e o contexto de crise reflecte-se no número substancial de pessoas que responderam ao inquérito que têm um contrato de trabalho a termo resolutivo (Figura 10). O trabalho a tempo parcial é residual. O número de horas de trabalho semanal, para a grande maioria, situa-se entre as 35h e as 40h (85%), embora 11% das pessoas trabalhem menos de 35h semanais (Figura 11).

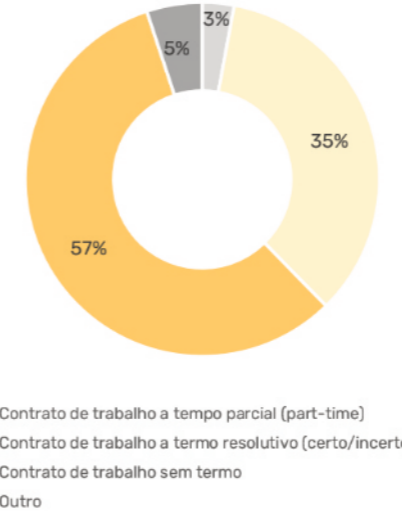


Figura 10 - Tipo de contrato atual com a organização

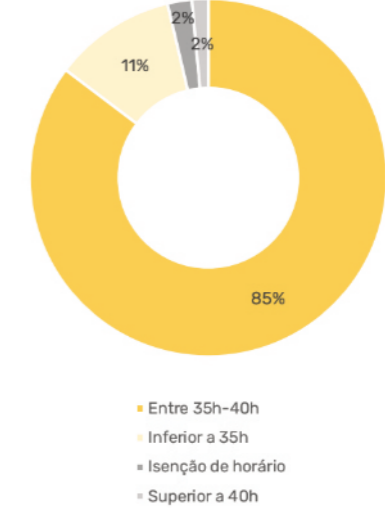


Figura 11 - Número de horas semanais de trabalho (pago) por semana

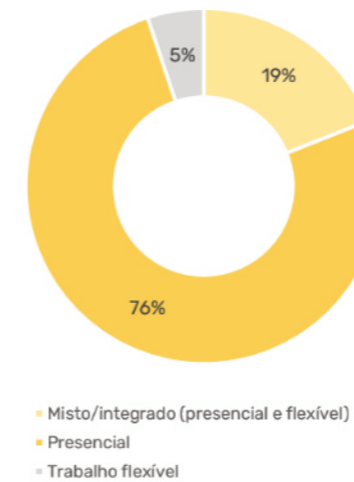


Figura 12 - Cultura de trabalho nas organizações antes da pandemia

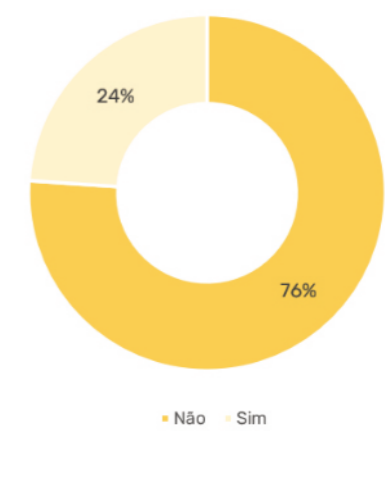


Figura 13 - Experiência de teletrabalho nas organizações antes da pandemia

Modalidades de trabalho antes e durante a pandemia

Como em muitas organizações e empresas portuguesas, a cultura de trabalho dominante privilegia a presença de trabalhadores/as nas organizações (76%), embora 19% já identificavam a adoção de um modelo misto, combinando trabalho presencial e trabalho flexível fora das instalações da organização (Figura 12). O trabalho flexível em exclusividade era residual nas organizações antes da pandemia. Em conformidade, a experiência de teletrabalho antes da Covid-19 era inexistente para 76% das pessoas (Figura 13). No entanto, facto muito relevante, a grande maioria das pessoas (75%) detinha experiência de trabalho com ferramentas digitais antes da pandemia, indiciando um bom nível de progressão da digitalização entre as organizações (Figura 14).

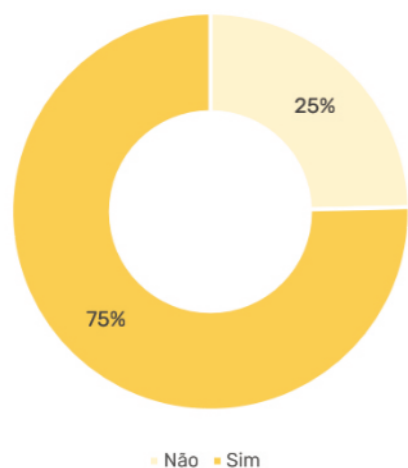


Figura 14 - Experiência de trabalho com ferramentas digitais nas organizações antes da pandemia

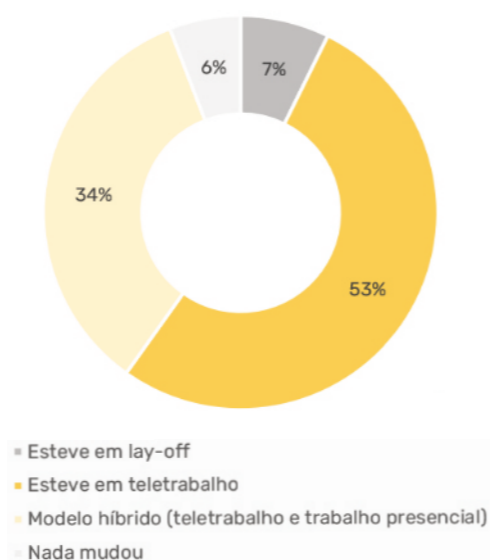


Figura 15 - Modalidades de trabalho nas organizações durante a pandemia

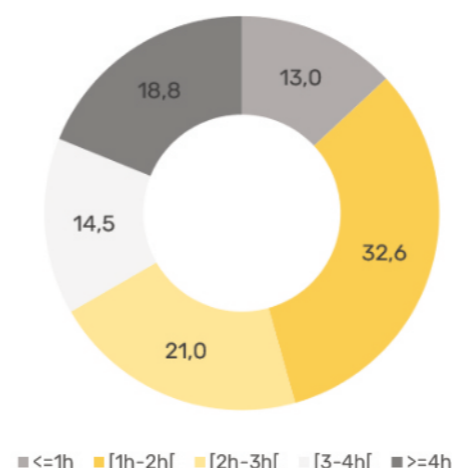


Figura 16 - Tempo total médio dedicado a trabalho não pago em dia útil fora da organização (trabalho de cuidado) antes da pandemia

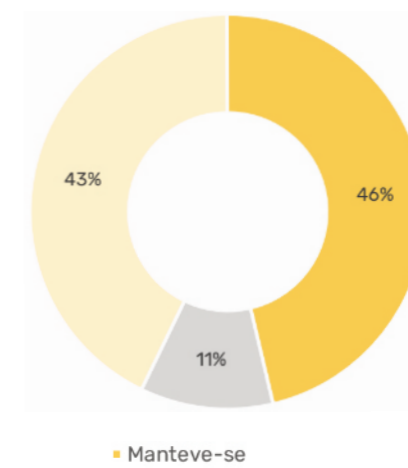


Figura 17 - Conciliação do trabalho-família-vida pessoal no contexto da pandemia

A crise pandémica afetou profundamente o funcionamento das organizações. Com efeito, apenas 6% das pessoas declaram que nada se alterou, enquanto 53% passaram ao regime do teletrabalho e outras 34% adotaram um modelo híbrido (presencial e teletrabalho) (Figura 15). Ainda é de destacar que 7% das pessoas que responderam ao inquérito foram colocadas em *layoff*, o que certamente indicia algumas dificuldades financeiras das organizações.

O tempo total médio diário de trabalho de cuidado mais frequente, antes da pandemia, situava-se no intervalo entre 1h a 2h (33%) e 2h a 3h (21%), isto é, mais de metade das pessoas realizava trabalho de cuidado entre 1h a 3h por dia (Figura 16). Naturalmente, os agregados familiares com dependentes e menores de idade dedicam número elevado de horas em cuidado. Cerca de 20% das pessoas consagram um número muito elevado de horas diárias a esta função (mais de 4h por dia), colocando maior pressão na conciliação entre vida familiar e pessoal e laboral.

Com a crise pandémica e as alterações nas modalidades de trabalho, mais assentes no teletrabalho realizado a partir de casa, a conciliação entre trabalho e família tornou-se mais difícil para um número elevado de pessoas (43%), enquanto somente 11% declara que a conciliação do trabalho-família-vida pessoal melhorou no contexto da pandemia (Figura 17). Estes dados refletem maior dificuldade de ajustamento entre as pessoas que têm dependentes menores de 12 anos a seu cuidado e, entre estas, em particular as que são divorciadas, separadas ou solteiras.

Com a crise pandémica e as alterações nas modalidades de trabalho, mais assentes no teletrabalho realizado a partir de casa, a conciliação entre trabalho e família tornou-se mais difícil para um número elevado de pessoas (43%), enquanto somente 11% declara que a conciliação do trabalho-família-vida pessoal melhorou no contexto da pandemia (Figura 17). Estes dados refletem maior dificuldade de ajustamento entre as pessoas que têm dependentes menores de 12 anos a seu cuidado e, entre estas, em particular as que são divorciadas, separadas ou solteiras.

4.4 Perspetivas da conciliação da vida familiar e profissional em tempos de pandemia

A necessidade de realizar teletrabalho durante a pandemia não revela um forte entusiasmo entre colaboradores/as destas organizações, pois, quando interrogados acerca da satisfação com o trabalho a partir do domicílio, a média de respostas é de 3,1 (Figura 18). Apesar da satisfação mediana com o teletrabalho, a grande maioria considera que este não trouxe um aumento de conflitualidade com a família (média igual a 2,0). Na verdade, apenas cerca de 15% considera que esta modalidade de trabalho levantou muitos problemas na esfera familiar.

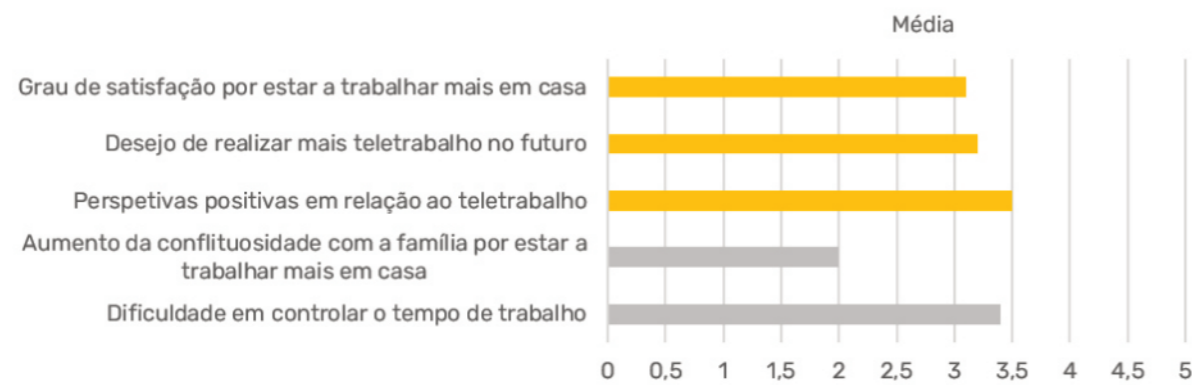


Figura 18 - Grau de satisfação por estar a trabalhar mais em casa (1- "nada satisfeito" a 5- "totalmente satisfeito")

Mas é muita clara a dificuldade em controlar o tempo de trabalho quando realizado a partir do domicílio, especialmente devido a dificuldade em impor limites à jornada de trabalho, o que certamente é relevante para um bom equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo para atividades em família. Com efeito, a média de respostas situa-se nos 3,4 pontos, mas a classe modal tem o valor 4 (concordam muito) e se considerarmos os que concordam muito ou totalmente com a dificuldade em controlar o tempo de trabalho, encontramos 52% do total das respostas. Este é, claramente, um dos principais problemas do teletrabalho e que requer uma particular atenção por parte das organizações.

As dificuldades inerentes ao teletrabalho relativas à conciliação familiar e profissional não parecem ser suficientes para afastar esta modalidade de trabalho no futuro entre os/as colaboradores/as. Por um lado, as perspetivas em relação ao teletrabalho são manifestamente positivas (média 3,5), em que apenas 15% têm uma visão muito ou completamente negativa sobre esta modalidade de trabalho, razão pela qual se verifica uma tendência para manter a realização de teletrabalho no futuro (média de 3,2 pontos).

4.5 Respostas das organizações à política de apoio à família no contexto da pandemia COVID-19

A conciliação entre a vida profissional e a familiar durante a pandemia colocou uma série de novos desafios decorrentes do trabalho realizado a partir do domicílio. Refira-se que, no conjunto da amostra, 7 organizações reportam um aumento do número de trabalhadores/as que gozam de licenças para cuidar de familiares que necessitaram de apoio durante a pandemia face a períodos homólogos anteriores à COVID-19.

A preocupação com a conciliação entre a vida profissional e o trabalho no quadro da pandemia levou a que 41% das organizações implementassem ações mitigadoras tendentes a preservar a vida familiar e pessoal⁴ (Figura 19), refletindo uma boa capacidade de resposta e de adaptação à situação crítica da pandemia.

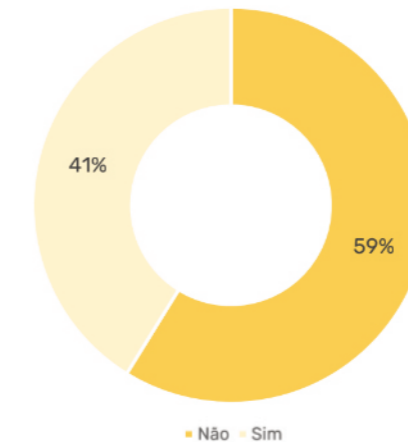


Figura 19 - Implementação de ações de apoio à gestão familiar no quadro da pandemia COVID-19 pelas organizações

O leque de medidas foi muito diversificado, incluindo desde logo um conjunto de medidas que visam a adequação do horário de trabalho com certos momentos de maior exigência no apoio à família, como a flexibilidade de horário de trabalho (especialmente para famílias com filhos/as menores de 12 anos), o teletrabalho ou a combinação do trabalho presencial e do teletrabalho, a suspensão da obrigatoriedade de plataformas fixas (períodos do dia em que todas as pessoas devem estar a trabalhar), tornando o trabalho flexível auto-organizado e organizado por equipas de trabalho.

Simultaneamente, foi transmitido, por uma organização, o entendimento para uma eventual quebra de produtividade no teletrabalho, aliviando assim a pressão dos/as trabalhadores/as nesta nova modalidade de trabalho, mas procurando reforçar laços de solidariedade entre a equipa para não afetar a resposta à comunidade. Algumas organizações também colocaram equipamentos informáticos à disposição dos/as colaboradores/as. Num caso, uma organização refere a introdução de desafios lúdicos colocados às famílias e crianças para descomprimir a pressão e outra refere o apoio à alimentação.

As respostas de mitigação a agravamentos da conciliação entre a vida profissional e a familiar foram desenvolvidas, na sua maioria, a partir das próprias orga-

4. Estes dados foram calculados a partir das respostas a um inquérito às organizações realizado no âmbito do conjunto de estudos promovidos pela rede ANIMAR sobre o impacto da COVID-19. Cf. Impacto da COVID-19 nas organizações da rede ANIMAR.

nizações, sendo muito baixo o número das que procuram apoios externos para apoiar os seus trabalhadores (Figura 20), o que, mais do que a capacidade de resolução por parte das organizações, reflete eventualmente a dificuldade de obter apoios através de outras entidades públicas ou a escassez de recursos para optar pela contratação de serviços no mercado.

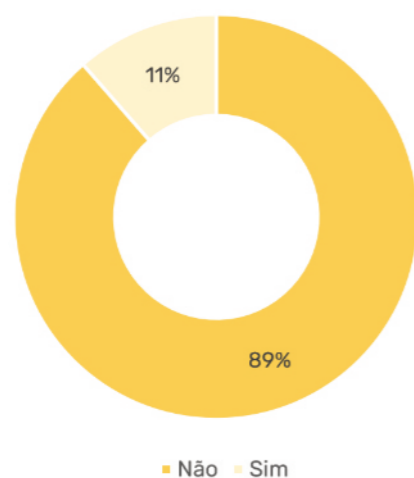


Figura 20 - Acordos de parceria com outras entidades prestadoras de serviços para apoio da vida familiar/pessoal dos/as trabalhadores/as (progenitores/as e cuidadores/as) no quadro da pandemia COVID-19 pelas organizações

5. Conclusões e orientações de política para a economia social

A grande maioria das pessoas que participaram no estudo são do sexo feminino (87%), expressando o predomínio de trabalhadoras nestas organizações da economia social. A maioria das pessoas tem uma idade compreendida entre os 35 e os 49 anos e mais de metade é casada ou vive em união de facto. O nível de instrução das pessoas inquiridas é muito elevado (90% tem ensino superior). Aproximadamente 46% do total das pessoas tem filhos/as com menos de 12 anos, aspeto muito relevante para questões da conciliação da família e do trabalho devido à necessidade de maior atenção e apoio nas tarefas de educação, alimentação, higiene e atividades lúdicas.

Como em muitas organizações e empresas portuguesas, a cultura de trabalho dominante privilegia a presença de trabalhadores/as nas organizações (76%), embora 19% já identificavam a adoção de um modelo misto, combinando trabalho presencial e trabalho flexível fora das instalações da organização. Em conformidade, $\frac{3}{4}$ das pessoas não tinha qualquer experiência de teletrabalho antes da Covid-19, o que representou um grande desafio quando o confinamento obrigou à adoção deste modelo, só possível de ultrapassar devido à experiência generalizada de utilização de novas tecnologias de informação pelos/as trabalhadores/as antes da pandemia. A adoção de uma forma de teletrabalho, em exclusivo ou combinada com trabalho presencial, abrangeu 87% das pessoas, um número muito elevado e que reflete bem a mudança no trabalho decorrente da Covid-19.

Com a adoção do teletrabalho, a poupança média de tempo diário em deslocações é de 57 minutos, sendo esta uma das grandes vantagens desta modalidade de trabalho, a par da sua flexibilidade ao longo da jornada de trabalho. Todavia, a conciliação entre trabalho e família tornou-se mais difícil para um número elevado de pessoas (43%) (apenas 11% declara que há uma melhoria). A dificuldade de ajustamento é claramente maior entre as pessoas que têm dependentes menores de 12 anos a seu cuidado e, entre estas, em particular as que são divorciadas, separadas ou solteiras.

Não se verifica um forte entusiasmo entre colaboradores/as na realização de teletrabalho (média 3,1), embora não considerem, em termos gerais, que este tenha conduzido a um aumento de conflitualidade com a família (média igual a 2,0), à exceção de famílias com filhos menores de 12 anos.

É muito evidente a dificuldade em controlar o tempo de trabalho quando realizado a partir do domicílio, especialmente devido a incapacidade em definir o tempo de trabalho, o que certamente é relevante para um bom equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo para atividades em família. Este é, claramente, um dos principais problemas do teletrabalho e que requer uma particular atenção por parte das organizações. De qualquer forma, este problema não parece ser suficiente para desencorajar esta modalidade de trabalho no futuro, como atesta a pontuação de 3,5 nas perspetivas em relação ao teletrabalho.

As organizações estão conscientes deste problema e algumas (41%) implementaram ações mitigadoras tendentes a preservar a vida familiar e pessoal, que incluíram a flexibilidade de horário de trabalho (especialmente para famílias com filhos/as menores de 12 anos), o teletrabalho ou a combinação do trabalho presencial e do teletrabalho, a suspensão da obrigatoriedade de plataformas fixas (períodos do dia em que todas as pessoas devem estar a trabalhar), tornando o trabalho flexível auto-organizado e organizado por equipas de trabalho.

É necessário apoiar as organizações na formação de colaboradores/as em ferramentas digitais de comunicação e organização do trabalho, apoiando quem tem mais dificuldade na separação do trabalho das atividades em família.

Para tal, importa avaliar o impacto dos novos modelos de trabalho na conciliação entre trabalho e família, bem como partilhar informação e melhores práticas de conciliação.

Referências

Casaca, S. F. 2005. Flexibilidade, trabalho e emprego. Ensaio e conceptualização. Lisboa: Socius, 10.

CESE (Comité Económico e Social Europeu). 2017. Evolução recente da economia social na União Europeia. Síntese. Bruxelas: Comité Económico e Social Europeu.

CESIS, 2016. Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal. Policy Brief. Lisboa: CESIS.

Daim, T. U.; Anita Ha, A.; Reutiman, S.; Hughes, B.; Pathak, U.; Bynum, W.; Bhatla, A. 2012. Exploring the communication breakdown in global virtual teams. *International Journal of Project Management* 30 (2012) 199–212.

Dray, G. (coord.), Lopes, F.R. Albuquerque, R. G. et al. 2016. Livro Verde sobre as Relações Laborais. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

EIGE (European Institute for Gender Equality) 2020. Gender mainstreaming. Advancing work-life balance with EU Funds. A model for integrated gender responsive Interventions. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Flaherty, C. 2020. Early journal submission data suggest COVID-19 is tanking women's research productivity. *No Room of One's Own* [<https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity>].

Gomez-Mejia, L.; Balkin, D.; Cardy, R. 2001. *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall.

ILO (International Labour Organisation). 2020. The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work. Policy Brief (May 2020). [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS_744685/lang--en/index.htm]

James, A. 2018. *Work-life Advantage: Sustaining Regional Learning and Innovation*. RGS-IBG Book Series. USA: Wiley-Blackwell, 2017.

Jarvis, H. 2005. *Work/Life City Limits*. Basingstoke: Pallgrave-Macmillan.

Kovács, I. 2004. Emprego Flexível em Portugal. *Sociologias*, Porto Alegre, 6(12): 32–67.

Latham, A.; Swiercz, P. M. 2009. Flexible Work Practices: Women Only? *Competition Forum*, vol.7(2): 371–384.

Lei n.º 30/2013, de 8 de maio (Lei de Bases da Economia Social, LBES).

Madariaga, I. S. (2004). *Urbanismo con Perspectiva de Género. Unidad, Igualdad y Género*. Instituto Andaluz de la Mujer: Junta de Andalucía.

Meira, D. A. 2013. A Lei de Bases da Economia Social Portuguesa: do projeto ao texto final. *CIRIEC-España. Revista Jurídica*, nº24: 1–32 [www.ciriec-revistajuridica.es].

Namorado, R. 2004. A economia social – Uma constelação de esperanças. *Oficina do Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra*, n.º 213, p.5.

Paes Mamede, R; Pereira, M.; Simões, A. 2020. Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho. Organização Internacional do Trabalho. ISBN: 9789220328514 (web PDF).

Pulrang, A. 2020. 5 Things to Know About Coronavirus and People with Disabilities. *Diversity, Equity & Inclusion*. Forbes. [<https://www.forbes.com/sites/andrewpulrang/2020/03/08/5-things-to-know-about-coronavirus-and-people-with-disabilities/>].

Queirós, M.; Morgado, P.; Costa, N. M.; Mileu, N.; Almeida, A.; Vale, M. 2019. Igualdade de Género nas Geografias EspaçoTemporais: Uma Análise a partir de Dispositivos Móveis. *Revista Latino Americana de Geografia e Género*, 10(1):03–25. [<https://www.revistas2.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/12638>]

Radcliffe, L. S.; Cassell, C. 2015. Flexible working, work-family conflict, and maternal gatekeeping: The daily experiences of dual-earner couples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2015), 88: 835–855.

Raišienė, A.G.; Rapuano, V.; Varkulevičiūtė, K.; Stachová, K. 2020. Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12, 5332.

Silva, P. A.; Carmo, R. M.; Cantante, F.; Cruz, C.; Estêvão, P.; Manso, L.; Pereira, T. S. 2020. Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento. *Estudos CoLABOR*, N.º 2/2020. Lisboa: CoLABOR.

Snellman, C. L. 2014. Virtual teams: opportunities and challenges for e-leaders *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 110: 1251–1261.

ANEXO

Questionário. Conciliação Trabalho-Família.

A ser preenchido por trabalhadores/as da rede ANIMAR Tempo de resposta: aprox. 20min

PARTE 1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

(da pessoa respondente trabalhador/a da rede)

Organização onde trabalha

Nome completo

Acrónimo ou sigla

Concelho

Sexo

Feminino

Masculino

Outro

Idade

<19 anos

20-34 anos

35-49 anos

50-64 anos

>=65 anos

Estado Civil

Solteira/o

Casada/o

Unida/o de facto

Divorciada/o

Separada/o

Viúva/o

Identificação do tempo de trabalho na organização. Assinale quantas M e quantos H nos seguintes regimes: (pode responder a mais que uma opção)

| | Idade | Sexo | Grau de parentesco relativo à pessoa que preenche |
|----|-------|------|---|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| 5 | | | |
| 6 | | | |
| 7 | | | |
| 8 | | | |
| 9 | | | |
| 10 | | | |

Habilitações literárias

- Não completou o ensino básico
- Ensino básico (Ensino básico 1º ciclo, Ensino básico 2º ciclo e Ensino básico 3º ciclo)
- Ensino secundário (Ensino secundário 11º ano e Ensino secundário 12º ano)
- Ensino superior (Curso superior não universitário, Curso superior universitário e Curso superior pós-universitário)

Área de formação (Códigos do ISCED)

- Educação
- Artes, Humanidades
- Ciências Sociais (Economia, Sociologia, Psicologia, Antropologia, ...)
- Jornalismo e Informação
- Gestão, Administração e Direito
- Ciências Naturais, Matemática e Estatística
- Tecnologias de Informação e Comunicação
- Engenharia e similares
- Agricultura, Floresta, Pescas e Veterinária
- Saúde e Bem-estar
- Outros

Residência

Indicar o código postal do local de residência

Características da mobilidade casa-trabalho

(situação normal – pré pandemia)

Indique o/meios que utiliza para deslocação casa-trabalho

(considere um dia normal/típico; pode assinalar mais do que uma opção)

- Autocarro
- Táxi/TVDE
- Metro/Elétrico
- Comboio
- Carro
- Motociclo
- Barco
- Bicicleta/trotinete/equivalente
- A pé (mais de 10 minutos)

Tempo total médio de deslocação diária

(inclui casa-trabalho-casa, e outras viagens) (situação normal – pré pandemia)

Destino: trabalho

- < 15 min

- 15-30 min
- 30-45 min
- 45-60 min
- 60-90 min
- 90-120 min
- >120 min

Equilíbrio entre a vida profissional, parental e pessoal. Na sua vida quotidiana, quando sai de casa vai direto/a para o trabalho? *(normal – pré pandemia)*

- Sim
- Não. Em caso negativo, indique: *(considere um dia normal/típico; pode assinalar mais do que uma opção)*:
 - Acompanhamento escolar de filhos, netos ou outras crianças com menos de 15 anos
 - Acompanhamento filhos, netos ou outras crianças com menos de 15 anos a atividades extraescolares (música, escuteiros, ginástica, futebol, festas, ...)
 - Trato de assuntos relacionados com apoio a pessoas adultas (ascendentes familiares a consultas médicas, etc.)
 - Vou às compras
 - Trato de serviços comerciais e/ou administrativos (pagar contas,...)
 - Pratico desporto
 - Outra _____

Equilíbrio entre a vida profissional, parental e pessoal. Na sua vida quotidiana, quando sai do trabalho vai direto para casa? *(normal – pré pandemia)*

- Sim
- Não. Em caso negativo, indique: *(considere um dia normal/típico; pode assinalar mais do que uma opção)*:
 - Acompanhamento escolar de filhos, netos ou outras crianças com menos de 15 anos
 - Acompanhamento filhos, netos ou outras crianças com menos de 15 anos a atividades extraescolares (música, escuteiros, ginástica, futebol, festas, ...)
 - Trato de assuntos relacionados com apoio a pessoas adultas (ascendentes familiares a consultas médicas, etc.)
 - Vou às compras
 - Trato de serviços comerciais e/ou administrativos (pagar contas,...)
 - Pratico desporto
 - Outra _____

À hora do almoço faz alguma deslocação?

- Sim
- Não. Indique o motivo. _____

PARTE 2. PANDEMIA: EFEITOS NAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS (da pessoa respondente trabalhador/a da rede)

Nº de anos de trabalho na atual organização

- < 1 ano
- 1-2 anos
- 3-5 anos
- 5-10 anos
- >10 anos

Função(ões) na organização, no contexto em que exerce a sua atividade (pode assinalar mais do que uma opção)

- Direção Executiva
- Secretariado
- Transportes
- Apoio domiciliário/Ajudante sociofamiliar
- Contabilidade e finanças
- Técnico/a de projeto
- Técnico/a de formação
- Recursos humanos
- Coordenação
- Outro _____ (descrever)

Há quanto tempo mantém estas funções

- < 1 ano
- 1-2 anos
- 3-5 anos
- 5-10 anos
- >10 anos

Tipo de contrato de trabalho atual

- Inferior a 35h
- Entre 35h-40h
- Superior a 40h
- Isenção de horário

ANTES do contexto da pandemia, indique o tempo total médio dedicado a trabalho não pago(*) em dia útil fora da organização (trabalho de cuidado)

- <=1h
- [1h-2h[

- [2h-3h[
- [3-4h[
- >=4h

(*) De acordo com o Inquérito aos Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal (2016), refere-se às tarefas e responsabilidades exercidas no contexto dos agregados domésticos, sem contrapartida monetária (ex. 'lida da casa' e prestação de cuidados a pessoas - crianças, jovens ou adultas - que deles necessitam), consiste em tarefas domésticas e trabalho de cuidado.

ANTES do contexto da pandemia, como identifica a 'cultura de trabalho' da sua organização?

- Presencial
- Trabalho flexível [grau de liberdade dado ao/à trabalhador/a - em função dos tempos (*flexitime*), de horário de trabalho (*flexibletime*, *part-time*, *job-sharing*, *teletrabalho*), e do espaço onde é prestado o trabalho (em casa, ou noutra local fora do local habitual de trabalho)]
- Misto/integrado (presencial e flexível)

Antes do contexto da pandemia tinha experiência em teletrabalho?

- Sim
- Não

Antes do contexto da pandemia tinha experiência em trabalho digital (literacia digital)?

- Sim
- Não

Durante a crise pandémica/durante o confinamento:

- Esteve em lay-off
- Esteve em teletrabalho
- Modelo híbrido (teletrabalho e trabalho presencial)
- Nada mudou

Durante a crise pandémica/durante o confinamento:

- Esteve em *lay-off*
- Esteve em teletrabalho
- Modelo híbrido (teletrabalho e trabalho presencial)
- Nada mudou

Só para quem esteve em teletrabalho ou modelo híbrido. **Se durante a pandemia realizou teletrabalho (em *home-office*, trabalho remoto)*, assinale o seu impacto (no trabalho, na sua vida pessoal e familiar). Responda a tudo o que for aplicável, numa escala de "discordo totalmente" (1) a "concordo totalmente" (5); não sabe/não responde.**

Estou globalmente satisfeito/a por estar a trabalhar mais em casa.

Tenho mais conflitos com a minha família, porque trabalho mais em casa.

Tenho mais conflitos profissionais (por ex. com colegas) porque trabalho mais em casa.

Em teletrabalho, é difícil combinar diferentes meios de comunicação (telefone, e-mail, Zoom, Skype, outros).

Sinto-me bem apoiada/o pela minha organização durante o teletrabalho.

Por trabalhar em casa, posso fazer o meu trabalho com mais eficiência.

Sinto-me mais conectado/a com a minha organização devido ao teletrabalho.

Sinto um vínculo mais forte com colegas devido ao teletrabalho (espírito de equipa, "we" feeling).

Sinto menos *stress* relacionado com o trabalho.

O teletrabalho reduz os riscos de esgotamento (*burnout*).

Tenho mais concentração nas minhas atividades devido ao teletrabalho.

Tenho dificuldade em controlar o tempo de trabalho (limites). Nada mudou

[* Teletrabalho: OIT, o trabalho em home office é uma forma de atividade profissional à distância, ou seja, realizado em um local que não seja um escritório central ou as instalações de uma fábrica, e que com a ajuda das Tecnologias da Informação e da Comunicação facilitam simultaneamente a separação física e a comunicação]

No contexto da pandemia, a conciliação trabalho-família-vida pessoal

- Melhorou
- Manteve-se
- Tornou-se mais difícil

As declarações a seguir tratam de até que ponto: (i) a atual crise pandémica mudou sua visão do teletrabalho apoiado pelos meios digitais, e (ii) se considera que o teletrabalho no nosso país será impulsionado pela atual pandemia. Responda a tudo o que for aplicável, numa escala de "discordo totalmente" (1) a "concordo totalmente" (5); não sabe/não responde.

Por causa da crise atual da covid-19, agora vejo o teletrabalho de maneira mais positiva.

Por causa da crise atual da covid-19, espero poder fazer mais teletrabalho no futuro.

Por causa da crise atual da covid-19, muito mais teletrabalho no futuro será feito no nosso país.

Por causa da crise atual da covid-19, agora vejo as reuniões digitais de forma mais positiva.

Por causa da crise atual da covid-19, espero que no futuro mais reuniões profissionais sejam realizadas digitalmente.

Por causa da crise atual da covid-19, muito mais reuniões digitais serão no futuro realizadas no nosso país.

