

Configurações e (In)conciliações trabalho-família em contexto de pandemia Covid-19

*Maria de Fátima Fernandes, Instituto Politécnico de Setúbal/Escola Superior de Ciências Empresarias,
CICS.NOVA.UÉvora, maria.fernandes@esce.ips.pt*

*Maria Manuel Serrano, Universidade de Évora/Escola de Ciências Sociais/Departamento de Sociologia,
CICS.NOVA.UÉvora e CSG/SOCIUS-UL, mariaserrano@uevora.pt*

Resumo

Nas últimas décadas do século XX o crescimento das sociedades industrializadas e as mudanças na estrutura socioprofissional provocaram grandes transformações na configuração da família devido, entre outros fatores, à crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho o que veio impulsionar a necessidade de (re)organizar toda a vida familiar. O discurso sobre a conciliação trabalho-família acentua-se progressivamente nos contextos social, político e legislativo e converge na ideia de criar justiça e coesão social nesta matéria, através do desenvolvimento e implementação de medidas pró-familiares com vista à promoção da conciliação da vida profissional com a vida familiar. As vantagens da conciliação parecem óbvias, tanto para os trabalhadores como para as entidades empregadoras e no entanto persistem as dificuldades em conciliar estas duas dimensões da vida social, ainda que vários estudos atestem que uma boa conciliação entre trabalho e família tem consequências positivas para as pessoas, para as empresas e para o clima organizacional. Se a gestão dos tempos nas esferas familiar e profissional é tarefa árdua, esta assume maior complexidade no contexto de pandemia Covid-19 e exige novas formas de conciliação trabalho-família. Esta comunicação surge no âmbito de uma tese de Doutoramento em Sociologia e tem como objetivo refletir sobre as (in)conciliações e conflitos de papéis entre trabalho e família, em agregados familiares em que um dos elementos do casal foi aluno trabalhador-estudante e concluiu uma licenciatura. A estratégia metodológica incluiu, entre outras técnicas de recolha de dados, a realização de 10 entrevistas semi-diretivas a ex-trabalhadores-estudantes que concluíram uma licenciatura na Universidade de Évora (5 entrevistas) e no Instituto Politécnico e Setúbal (5 entrevistas) e a 4 empresas, de modo a dar resposta aos objetivos mencionados.

Palavras chave: Configurações, (In)Conciliação, Trabalho, Família, Covid-19.

Abstract

In the last decades of the 20th century, the growth of industrialized societies and changes in the socio-professional structure caused great changes in the configuration of the family due, among other factors, to the increasing insertion of women in the labor market, which came to drive the need to (re)organize whole family life. The discourse on work-family reconciliation grows up in the social, political and legislative contexts and converges on the idea of creating justice and social cohesion, through the development and implementation of pro-family measures to promoting work-family reconciliation. The advantages of reconciliation seem obvious, both to workers and to employers, but difficulties persist in reconciling these two dimensions of social life, although several studies attest that a good reconciliation work-family has positive consequences for workers, firms and organizational climate. If time management in family and professional spheres is an arduous task it assumes greater complexity in the context of the Covid-19 pandemic and requires new forms of work-family reconciliation. This communication is part of a PhD thesis in Sociology and aims to reflect on the (in)reconciliations and conflicts of roles between work and family, in households in which one of the elements of the couple was a student worker and concluded. The methodological strategy included, among other data collection techniques, 10 semi-directive interviews with former student workers who completed a degree at the University of Évora (5 interviews) and at the Polytechnic Institute of Setúbal (5 interviews) and to human resource managers in 4 companies, in order to respond to the mentioned objectives.

Keywords: Settings, (In) Conciliation, Work, Family, Covid-19

Introdução

Nas últimas décadas do século XX registaram-se significativas alterações na população portuguesa, a nível económico e social, nomeadamente na estrutura socioprofissional, com especial destaque para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, situação que se traduz em novas dinâmicas de organização da vida familiar e de conciliação desta com a esfera profissional.

O discurso sobre a conciliação trabalho-família acentua-se progressivamente nos contextos social, político e legislativo e converge na ideia de criar justiça e coesão social nesta matéria, através do desenvolvimento e implementação de medidas pró-familiares com vista à promoção da conciliação da vida profissional com a vida familiar. As vantagens da conciliação parecem óbvias, tanto para os trabalhadores como para as entidades empregadoras e no entanto persistem as dificuldades em conciliar estas duas dimensões da vida social, ainda que vários estudos atestem que uma boa conciliação entre trabalho e família tem consequências positivas para as pessoas, para as empresas e para o clima organizacional.

Se a gestão dos tempos nas esferas familiar e profissional é tarefa árdua, esta assume maior complexidade no contexto de pandemia Covid-19, o qual vem impor novas exigências e novos desafios, nomeadamente ao nível do teletrabalho e do isolamento social resultante da alteração das rotinas familiares e profissionais. Quando existem filhos em idade escolar as dificuldades de conciliação acentuam-se pois acresce a tarefa de apoiar os descendentes nas atividades escolares *online*.

Diversas fontes de informação (e.g. estatísticas e estudos) vêm demonstrando que há diferenças de género no que diz respeito à conciliação trabalho-família. As diferenças encontradas colocam invariavelmente as mulheres numa situação de desvantagem relativamente aos homens.

A estratégia metodológica subjacente à investigação é predominantemente qualitativa. A recolha de informação privilegiou a realização de 10 entrevistas semi-diretivas a ex-trabalhadores-estudantes da Universidade de Évora e do Instituto Politécnico de Setúbal. O tratamento da informação recolhida foi alvo de análise de conteúdo e os excertos dos discursos são utilizados para ilustrar a análise de resultados.

Este texto estrutura-se em quatro pontos: 1. A família; 2. O trabalho; 3. A conciliação família-trabalho em fase de pandemia Covid-19 e 4. Resultados preliminares do estudo.

Definição de conceitos

A Família em mudança

Nas últimas décadas do século XX registaram-se significativas alterações na sociedade a nível económico e social, nomeadamente na estrutura socioprofissional, com especial destaque para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, situação que se traduz em novas dinâmicas de organização da vida familiar e de conciliação desta com a esfera profissional.

Num contexto de mudança social, as instituições sociais em geral e a família em particular, não escapam às mudanças sócio-culturais que vão ocorrendo e, com o passar do tempo, muitas das alterações que têm vindo a ocorrer tornaram o mundo familiar contemporâneo "muito diferente do que o era há cinquenta anos" (Giddens, 2008: 174).

O conceito "família", em termos universais, não é de fácil definição e apresenta-se pouco específico (Saraceno e Naldini, 2003). Segundo Elias (1970) a família refere-se essencialmente a um grupo de seres humanos interdependentes, a uma configuração específica que as pessoas formam umas com as outras.

Para Giddens, família diz respeito a "um grupo de pessoas unidas diretamente pelo parentesco, no qual os adultos assumem a responsabilidade de cuidar das crianças" (Giddens, 2008: 175).

A "família, para além do lugar-comum segundo o qual representa o pilar fundamental das sociedades humanas, constitui de facto o primeiro enquadramento no qual a maioria dos seres humanos constrói toda a base dos primeiros conhecimentos" (INE, 2003: 7).

De acordo com Murdock (1949 *cit in* Amaro, 2014: 2), a família refere-se a um "grupo social caracterizado por residência em comum, cooperação económica e reprodução. Inclui adultos de ambos os sexos, dois dos quais, pelo menos, mantêm uma relação sexual socialmente aprovada, e uma ou mais crianças dos adultos que coabitam com relacionamento sexual, sejam dos próprios ou adotadas".

Embora se verifiquem atualmente diferentes configurações familiares "as relações familiares são sempre reconhecidas dentro de grupos de parentesco mais amplos. Em praticamente todas as sociedades podemos identificar aquilo que os sociólogos e os antropólogos designaram como família nuclear, ou seja, dois adultos vivendo juntos num mesmo agregado com os seus filhos biológicos ou adotados. (...) Quando outro parente, além do casal e dos filhos, vive na

mesma casa ou está em contacto próximo e contínuo com eles, falamos de família extensa. Uma família extensa pode ser definida como um grupo de três ou mais gerações que vivem na mesma habitação ou muito próximas umas das outras. Pode incluir avós, irmãos e as suas mulheres, irmãs e os seus maridos, tias, tios, sobrinhas e sobrinhos" (Giddens, 2008: 175).

No âmbito da identificação de diferentes configurações familiares, a família clássica é um "conjunto de pessoas que residem no mesmo alojamento e que têm relações de parentesco (de direito ou de facto) entre si, podendo ocupar a totalidade ou parte do alojamento. Considera-se também como família clássica qualquer pessoa independentemente que ocupe uma parte ou a totalidade de uma unidade de alojamento" (INE, 2003).

Em 1987 a ONU propôs uma definição de família com a finalidade de proceder ao levantamento e comparação estatística. Assim, "para fins censitários a família deveria ser definida no sentido estrito de núcleo familiar, isto é, as pessoas dentro de um agregado doméstico ligadas entre si como marido e mulher, ou pai e filho (de sangue ou de adoção) solteiro ou núbil. Por isso um núcleo familiar compreende um casal casado com ou sem filhos solteiros/núbeis de qualquer idade, ou um progenitor só com ou sem filhos solteiros de qualquer idade. A expressão "casal casado" deveria incluir, quando possível, casais que declaram viver em união consensual e, quando possível, deveriam apurar-se dados distintos sobre os casais legalmente casados e sobre aqueles consensuais" (Saraceno e Naldini, 2003: 56). Esta definição inclui na sua índole os núcleos familiares nos quais os seus membros são efetivamente casados, mas também os núcleos familiares nos quais os seus elementos vivem em união de facto.

Do ponto de vista do Direito da Família, "a noção jurídica de família" contém-se, implicitamente, no art. 1576.º Código Civil, que, aliás sem grande rigor, considera "fontes das relações jurídicas familiares o casamento, o parentesco, a afinidade e a adoção" (Coelho e Oliveira, 2016: 32; Código Civil, 2019).

Em suma, frequentemente quando se fala de família, faz-se referência à sua aceção mais comum, na qual as famílias são determinadas principalmente pela existência de relações de parentesco entre as pessoas, independentemente do sítio onde vivem. O elemento determinante e fundamental para a constituição de uma família estatística sempre foi o alojamento, enquanto limite natural ao próprio conceito de família. Do ponto de vista estatístico, a definição de família mais corrente assenta no facto de se tratar de uma pessoa ou um grupo de pessoas a residir no mesmo alojamento (INE, 2003).

Enquanto unidade estatística o núcleo familiar define-se como “todo o conjunto de indivíduos residentes numa família clássica, entre os quais existe pelo menos um dos seguintes tipos de relação: casal com ou sem filho(s) não casado(s), pai ou mãe com filho(s) não casado(s), avós com neto(s) não casado(s) e avô ou avó com neto(s) não casado(s)” (INE, 2003). A definição de núcleo familiar⁴¹ apoia-se, particularmente, na tipificação das situações em que duas ou mais pessoas podem compor um ou mais núcleos dentro de uma família, dentro de uma destas situações: casal sem filhos, casal com filhos, pai com filhos; mãe com filhos.

A família distingue a experiência dos membros que a constituem a partir do sexo e das diferentes gerações. Abrange uma unidade de diferenças presumivelmente maior do que em qualquer outra instituição social, mas é também o lugar em que a diferença, sobretudo a que diz respeito ao sexo, é adotada como fundamento e simultaneamente constituída como tal. É o espaço em que o sexo determina a colocação social pois na família “o reconhecimento de que a humanidade tem dois sexos torna-se princípio organizativo social global e estrutura simbólica que regula as relações sociais e os destinos individuais” (Saraceno e Naldini, 2003: 21).

Segundo (Amaro, 2014), a família pode ser analisada a partir de várias dimensões: estrutural, funcional, relacional e simbólica.

A dimensão estrutural estabelece a forma como se alcança a qualidade de membro da família e as relações que se estabelecem entre os diversos elementos, tendo em conta a posição que ocupa. As famílias são grupos sociais primários e detêm as seguintes características: (1) permanecerem juntos por longos períodos; (2) cada um dos elementos pode pertencer a duas famílias, como sejam a família de orientação, em que nasceu e a família de procriação, iniciada pelos próprios através do casamento ou da vida em comum com o outro; (3) os grupos familiares são intergeracionais dado que podem ser formados por duas ou mais gerações; (4) os grupos familiares podem fazer parte de redes mais alargadas de parentesco, constituídos por várias famílias.

⁴¹ Núcleo familiar é o “conjunto de duas ou mais pessoas com laços de parentesco que podem formar um núcleo familiar conjugal (um casal, casado de direito ou em união de facto, com ou sem filhos) ou um núcleo familiar monoparental (um pai ou uma mãe com um ou mais filhos). O núcleo familiar conjugal com filhos pode ter apenas filhos comuns ou ser um núcleo reconstituído ou recomposto se incluir pelo menos um filho, natural ou adotado, de apenas um dos membros do casal (o termo “recomposto” é preferido neste destaque por apontar para a recomposição familiar no seu todo e não só para a reconstituição no interior do casal). (Neste destaque também se utiliza “família monoparental” e “família recomposta” como sinónimos de núcleo familiar monoparental e de núcleo familiar reconstituído ou recomposto)” (INE Census 2011, 2013).

A dimensão funcional respeita à satisfação das necessidades dos elementos da família, tais como apoio financeiro, alimentação e vestuário, proteção e socialização das crianças ou apoio emocional entre os cônjuges.

A dimensão relacional é composta pelas relações afetivas que se estabelecem entre os elementos da família e, finalmente a dimensão simbólica abarca os valores e atitudes dos membros da família, como sejam as relações de poder ou a afirmação de um determinado ideal de vida adotado pelos seus elementos.

Considerando que as famílias estão em constante evolução, no estudo das suas várias dimensões deve adoptar-se uma perspectiva dinâmica na medida em que sua a estrutura, as suas funções e as relações entre os seus membros são suscetíveis de alterações ao longo do tempo (Amaro, 2014).

De facto, ao longo das últimas décadas, alguns países ocidentais têm assistido a mudanças nos padrões familiares, que seriam impensáveis de suceder em gerações anteriores, de tal forma que “a grande diversidade de famílias e formas de agregados familiares tornou-se um traço distintivo da época atual” (Giddens, 2008: 174).

Esta ideia é reforçada por Amaro (2014) o qual afirma que uma das características da sociedade contemporânea é a pluralidade de formas de família. Na mesma linha também Saraceno e Naldini (2003) mencionam o surgimento de novos tipos de famílias, que denominam de “novas famílias”. Desta tipologia fazem parte as chamadas *famílias unipessoais*, compostas apenas por uma pessoa; as *famílias monoparentais*, sobretudo as constituídas pelo progenitor (geralmente é a mãe) não viúvo e filhos menores (pode acontecer após rutura do casamento ou em menor escala, da procriação fora do casamento); as *famílias reconstituídas* ou recompostas e as *famílias homoparentais* ou *casais homossexuais* (Amaro, 2014) e (Saraceno e Naldini, 2003).

Também em Portugal a estrutura familiar tem-se vindo a alterar ao longo do tempo. De acordo com o CENSOS 2011⁴² (INE; CENSOS, 2011, 2013), a dimensão média das famílias reduziu-se expressivamente nos 50 anos anteriores, tendo passado de 3,8 pessoas em média por família, em 1960, para 2,6 pessoas, em 2011. Segunda a mesma fonte, o casal (com e sem filhos) continua a ser a forma predominante de estrutura da vida familiar (em 1960, 62% e em

⁴² Os CENSOS são os Recenseamentos da População e da Habitação, consistem nas maiores operações estatísticas realizadas em qualquer país e destinam-se a obter informação sobre toda a população residente, as famílias e o parque habitacional. Têm como objetivo analisar as transformações da vida familiar, a partir de estatísticas demográficas anuais e dos resultados censitários (INE, 2021).

2011, 59% das famílias). Nos últimos 50 anos observou-se um aumento do peso relativo dos casais sem filhos (de 15% em 1960, para 24% em 2011). Os núcleos familiares monoparentais registaram um aumento de 3 pontos percentuais (de 6% em 1960, para 9% em 2011), o valor percentual das pessoas que vivem sós aumentou 8 pontos percentuais (de 12% em 1960, para 20% em 2011). Regista-se ainda a diminuição do peso das famílias complexas (de 15% em 1960, para 9% em 2011).

Sobre a construção social da família contemporânea (Saraceno e Naldini, 2003; Saraceno, 1997; Berger e Luckman, 1999), diz-se que esta permanece um “espaço ao mesmo tempo físico, relacional e simbólico aparentemente mais conhecido e comum, a ponto de ser utilizado como metáfora para todas aquelas situações que têm a ver com a espontaneidade, com a natureza e com o reconhecimento sem necessidade de mediações – “somos como uma família”, “linguagem familiar”, “pessoa de família” – a família revela-se como um dos lugares privilegiados de construção social da realidade, a partir da construção social dos acontecimentos e relações aparentemente mais naturais” (Saraceno e Naldini, 2003: 18). Na realidade, é nas relações familiares, com as suas definições e regulamentações, que os próprios eventos da vida individual, parecendo fazer parte da natureza, tomam o seu significado e são entregues à experiência de cada indivíduo, como o nascer e o morrer, o crescer e o envelhecer, a sexualidade e a procriação (Saraceno e Naldini, 2003).

Em suma, a família contemporânea ocupa um abrangente campo de análise e de reflexão, pelas conexões que se estabelecem entre a família e demais instituições sociais como a escola, o emprego, a saúde e a justiça, entre outras. São diversos os saberes e profissões mobilizados pelo Estado e pelas famílias para a manutenção e reprodução das suas necessidades (e.g. legislação específica, instituições e suas missões, profissionais e serviços próprio). As relações mediadas entre a família e as instituições situam-se entre o público e o privado, o coletivo e o individual, ou seja, entre aquilo que é aceitável partilhar socialmente e o que faz parte do domínio privado de cada indivíduo, motivos que justificam a complexidade que as caracteriza (Mailat e Mingasson , 2006 *cit in* Dias, 2007). Por essa razão, atualmente, a família “surge continuamente em movimento quer ao nível dos comportamentos dos indivíduo, quer das instituições que com ela interagem” (Saraceno e Naldini, 2003: 14).

O trabalho

Num mundo em acelerada mudança, seria surpreendente que o mundo do trabalho fosse uma realidade imutável (Grozelier, 1998). O trabalho enquanto atividade social concreta e observável, têm também sofrido múltiplas alterações nas suas dimensões quantitativas e qualitativas (Stoleroff, 1992).

Karl Marx descreve o trabalho como uma ação que envolve a ligação entre o ser humano e a natureza (Freire, 1997). Friedmann (1973 *cit in* Casaca, 2005), defende que o trabalho sempre existiu enquanto laboração e ação humana sobre a matéria (*homo faber*).

No seu Livro I *Das Kapital* (1867) Marx analisou a evolução do trabalho, das classes sociais e da acumulação de riqueza, de acordo com a realidade vigente em meados do século XIX (Freire, 1998). O autor defende que tudo o que existe na sociedade humana é fruto do trabalho, que não deve ser entendido apenas na relação entre trabalhador e empregado, mas como uma atividade e ação humana transformadora da natureza, na sua perspectiva, algo ontológico.

Por sua vez Méda (2001, 1999) aponta a revolução industrial como impulsionadora do trabalho enquanto atividade exterior ao homem, coagida e opressiva, igualando-a simultaneamente a trabalho produtivo e assim, o trabalho e a produção tornam-se valores centrais das sociedades modernas (Casaca, 2005).

O trabalho é uma “atividade deliberadamente concebida pelo Homem, consistindo na produção de um bem material, na prestação de um serviço ou no serviço de uma função, com vista à obtenção de resultados que possuam simultaneamente utilidade social e valor económico, através de dois tipos de mediação, uma técnica e outra organizacional” (Freire, 2002: 379).

O trabalho, enquanto atividade transformadora da natureza é habitualmente posta em prática em situações sociais. O que conta efetivamente como trabalho obedece a circunstâncias sociais específicas sob as quais essas atividades são empreendidas e da forma como são consideradas pelas pessoas envolvidas, pela percepção de que uma determinada atividade particular como trabalho ou lazer está relacionada com as condições temporais, espaciais e temporais vigentes (Grint, 2005).

Do ponto de vista social, para que exista trabalho, é necessário por um lado, que os *outputs* decorrentes dessa atividade tenham concomitantemente utilidade geral, ou seja, satisfaçam uma necessidade sentida por um considerável conjunto de pessoas e por outro lado, que

represente valor económico. Independentemente do juízo que possa ser feito, relativamente às características morais, estéticas ou políticas do mérito inerente a uma atividade “toda a produção de mercadorias e de serviços que encontra um mercado de compradores prontos a pagar o respetivo preço é produção ‘socialmente útil’ e com ‘valia económica’ (definida pelo nível monetário em que se fixa a transação)” (Freire, Rego e Rodrigues, 2014: 8).

O trabalho comporta uma atividade social e não individual pois, mesmo tratando-se de trabalho por conta própria, este faz parte de uma rede de relações socialmente construídas (GRINT 2005). O interesse sociológico pelo trabalho está efetivamente associada à questão social como parte integrante da sua génese, conceito que assenta no surgimento do proletariado nas sociedades europeias no séc. XIX (Freire *et al.*, 2014).

O trabalho refere-se às condições de exercício da atividade profissional, que se relacionem com a organização do trabalho, a estrutura hierárquica, os salários, o conteúdo das tarefas e funções, as oportunidades de promoção, as qualificações requisitadas, os horários exercidos, entre outros (Lurol, 2001). Abrange quaisquer atividades, remuneradas ou não, de produção e distribuição de bens e serviços, as que são suscetíveis de transação na esfera económica/concorrencial e as que são prestadas à margem de qualquer relação mercantil e que se revestem de utilidade social. Desta forma, o trabalho pode ocorrer na esfera económica e no espaço doméstico, mas também ter lugar em atividades cívicas e de voluntariado (Santos, 1989).

Ainda que o trabalho seja considerado sobretudo como uma categoria fundamentalmente económica, na segunda metade do século XX, através do modelo de regulação fordista, passa a ser igualmente sinónimo de emprego (Méda 2001; Grozelier, 1998; Castel, 1995). Por essa razão, trabalho e emprego são conceitos muitas vezes usados indistintamente, mas que têm na sua génese realidades diferentes (Casaca, 2005).

O emprego diz respeito à ocupação de um dado posto de trabalho remunerado, que associa o indivíduo a um determinado estatuto e está sujeito a determinados regimes de tempo, de graus de formalização e de regulação laboral, interação e proteção social. O trabalho refere-se às condições inerentes à atividade profissional, que por sua vez, se relacionam com aspetos como a organização do trabalho, a estrutura hierárquica, os salários, as oportunidades de promoção, o conteúdo das tarefas e funções, as qualificações requisitadas, os horários, entre outros. Abrange todas as atividades, quer sejam ou não remuneradas, de produção e distribuição de bens e serviços, as que são e as que não são passíveis de transação na esfera

económica, as que não envolvem relação mercantil e as que se revestem de utilidade pública (Casaca, 2005).

Em meados do século XX, reivindica-se essencialmente o direito ao trabalho, consagrado na expressão de pleno emprego. Esta reivindicação é hoje uma ficção cómoda e sexista, dado que se reclama a garantia de um trabalho assalariado e a tempo inteiro para todos os indivíduos das classes trabalhadoras (Standing, 2000 *cit in* Casaca, 2005). Neste contexto, apenas o trabalho produtivo, exercido comumente pelo homem trabalhador é valorizado na sociedade, desconsiderando-se o trabalho não-pago exercido pelas mulheres no espaço doméstico e familiar, o chamado trabalho informal, tal como acontece também com o trabalho que ocorre de forma voluntária, desenvolvido no âmbito de organizações sem fins lucrativos (Delphy, 1977; Grozelier, 1998; Maruani, 2000; Lallement, 2003 *cit in* Casaca, 2005).

O trabalho doméstico e emocional, parental ou familiar, tem sido remetido para um estatuto social menor, ainda que seja de extrema utilidade social e económica. O enfoque do feminismo nos anos 70 e 80 visa precisamente a ampliação da noção de trabalho, ou seja, com a inclusão de todas as atividades com utilidade social no conceito de trabalho (Perista, 1999).

As mudanças na família e no mundo do trabalho têm ocorrido a par e passo, produzindo impactos substanciais simultâneos numa e noutra esfera. Tradicionalmente estas duas esferas da vida social foram tratadas de forma independente (Aguiar e Bastos, 2017) ainda que trabalho e família sejam dois domínios primordiais da vida da maioria das pessoas em fase adulta (Grangeiro, 2015). A evolução social tem conduzido de forma rápida a uma reestruturação dos papéis familiares tradicionais (Gómez e Martí, 2004) bem como dos papéis profissionais, nomeadamente ao nível do género.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho e o gradual e significativo aumento da sua participação como força de trabalho (Marques, Casaca e Arcanjo, 2021), traz novos desafios família, nomeadamente a acumulação de papéis familiares e profissionais e a necessidade de os conciliar. Desta forma, a conciliação trabalho-família passou a ser no início de século XX, um dos grandes temas que influenciam o mundo social, empresarial e político (Gómez e Martí, 2004).

A crescente adesão das mulheres ao trabalho, paralelamente à dificuldade de as famílias fazerem face às despesas somente com um salário, torna possível que a teoria neoclássica

comece a formalizar a oferta de trabalho do agregado familiar, considerando a análise do trabalho assalariado do casal. No entanto, o trabalho assalariado feminino é exercido apenas como complemento ao trabalho e rendimento masculinos (Perista e Lopes, 1999), embora se tenha tornado comum o modelo de dupla renda nas sociedades europeias (Marques *et al.*, 2021), pois as mulheres querem ocupar o seu lugar no mundo do trabalho e na sociedade pública e auferir o seu próprio rendimento.

Com o exercício de uma atividade profissional, homens e mulheres experimentam uma sensação de pertença à sociedade, de integração social, como se estabelecessem um “laço social”. Os salários que auferem e a segurança (benefício de direitos e de segurança social) são considerados como instrumentos essenciais ao bem-estar social e a participação individual na atividade económica criam um sentimento de utilidade, contribuindo para o crescimento económico (Casaca, 2005), motivo pelo qual a obtenção de um trabalho estável representa uma etapa fundamental na vida da maioria das pessoas (Cabral, 2014).

Ainda assim, as mulheres vivem situações de desvantagens comparativamente com os homens (eg. as mulheres ocupam o dobro do tempo dos homens com as tarefas domésticas (Guerreiro, 2009). Esta realidade confirma a necessidade de se adotarem novas atitudes e novos comportamentos, dado que a mulher não pode continuar a executar as mesmas tarefas que vinha desempenhando no espaço privado e paralelamente, trabalhar fora de casa (Gómez e Martí, 2004). A ideia de equilíbrio entre as esferas do trabalho e da família sugerem uma harmonia entre as solicitações de trabalho remunerado e não remunerado, que não se verifica na maioria dos casos, observando-se a subestimação do trabalho não remunerado (O'Connor *et al.* 1999; Orloff 1993 *cit in* Marques, Casaca e Arcanjo, 2021). Desta forma, o conceito mais imparcial de articulação abrange a necessidade de se proceder a uma troca entre emprego e responsabilidades de cuidado, em vez de colocar o foco nas suas estratégias para lidar com essa realidade (Marques *et al.*, 2021).

A grande participação das mulheres no mercado de trabalho (Perista e Lopes, 1999) conduz à necessidade de uma nova repartição das tarefas e responsabilidades familiares entre os seus membros, à compreensão da sociedade em geral e ao apoio por parte das instituições e das empresas para que ambas as esferas possam ser conciliáveis (Gómez e Martí, 2004).

A diversidade de políticas familiares e acordos de licença criados para simplificar a articulação entre a vida profissional e familiar é atualmente um campo de pesquisa bem desenvolvido Marques, Casaca e Arcanjo (2021). As empresas consideram cada vez mais os

benefícios da implementação de medidas que promovam a conciliação trabalho-família e a igualdade de género, tendo em conta os impactos positivos que apresentam ao nível da competitividade. Os efeitos positivos observam-se tanto para as organizações como para os trabalhadores, sobretudo ao nível da criatividade, motivação, diminuição de *turnover*, aumento da produtividade, maior reconhecimento dos objetivos e cultura organizacionais e aumento de competências, entre outras (Guerreiro, 2009).

A preocupação com a conciliação entre o trabalho e a família, assim como com as questões de género estão presentes na definição de inúmeras políticas e práticas, tanto em Portugal como na Europa. As mudanças de paradigma relacionadas com as questões de género têm tido um caminho difícil para a sua concretização na sociedade portuguesa. Como tal, revelem-se fundamentais os contributos das orientações nacionais e internacionais, bem como o facto da intervenção nesta temática ter de ser multidisciplinar e multidimensional, compreendendo todas as esferas da vida, no sentido do reforço de uma cidadania ativa (Marinho, 2009).

Em 2009, na Conferência comemorativa dos 30 anos de vida da CITE⁴³ com o tema “Competitividade e Igualdade de Género”, Maria Regina Tavares da Silva, enquanto perita de Igualdade de Género e Consultora das Nações Unidas, lembrou o ano de 1979 (ano do nascimento da CITE) como uma data de referência ao nível das Nações Unidas, no que respeita à preocupação com a situação das mulheres no mundo e à chamada igualdade de género, ou seja, a igualdade entre mulheres e homens (Tavares da Silva, 2009; CITE, 2009).

A CITE tem uma intervenção de relevo a partir da definição de boas práticas de igualdade de género e boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (CITE 2015) aplicadas às organizações. Observa-se assim uma crescente relevância da agenda política europeia e nacional sobre as questões da conciliação trabalho-família e da igualdade de género, na qual assumem destaque a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (INE 2019).

⁴³ A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada em 1979 com o objetivo de combater a discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, no sector público e no sector privado, conforme previsto na Constituição e nas leis. É uma Comissão tripartida composta por representantes governamentais e parceiros sociais: Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN), Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) e União Geral dos Trabalhadores (UGT). As suas principais atribuições visam promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção na parentalidade e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (CITE 2009).

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais define 20 princípios e direitos dos cidadãos europeus⁴⁴. Nos vários capítulos destacam-se a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho, o direito a condições de trabalho justo, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no que respeita à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira, entre outras medidas.

A iniciativa Work-life Balance prevê uma diretiva sobre o equilíbrio entre vida profissional e privada no que respeita aos direitos dos cidadãos relacionados com condições de trabalho justas (European Commission, 2019).

O Relatório Intercalar de Monitorização Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH) defende uma visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que executa de forma efetiva os direitos humanos, com base no compromisso coletivo de todos os setores na determinação das medidas a adotar e das ações a implementar.

A Estratégia para a Igualdade de Género considera como medidas urgentes terminar com a violência, nomeadamente nas relações pessoais, no mercado de trabalho e em todos os planos da vida social e colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, assim como acabar com os estereótipos de género, que constituem uma das causas profundas da desigualdade de género, afetando todos os domínios da sociedade. Defende que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho tem um impacto forte e positivo na economia (Comissão Europeia, 2020).

A União Europeia está na vanguarda mundial no que concerne à igualdade de género, ainda que nenhum Estado-Membro tenha alcançado a plena igualdade de género e os progressos aconteçam de forma lenta. A este propósito, Ursula von der Leyen, Presidente da Comissão Europeia desde 2019, declara que “não devemos ser tímidos: devemos ter orgulho no trabalho realizado e ser ambiciosos quanto ao rumo a seguir” (Comissão Europeia, 2020: 1).

⁴⁴ Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais formam o quadro de orientação para a construção de uma Europa social forte, inclusiva e plena de oportunidades. Com base no Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a Comissão apresentou iniciativas concretas para executar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A concretização do pilar é o resultado de uma atuação conjunta das instituições da UE, das autoridades nacionais, regionais e locais, dos parceiros sociais e da sociedade civil (COMISSÃO EUROPEIA 2021).

A conciliação família-trabalho em fase de pandemia Covid-19

A conciliação entre o trabalho e a família e a formação comporta desafios significativos para as famílias, que têm de se reinventar para conseguir realizar atempada e corretamente as suas tarefas e responsabilidades ao nível da família, da vertente profissional e no âmbito da formação. As dinâmicas familiares são inevitavelmente influenciadas por estas três dimensões da vida que devem ser adaptadas aos tempos disponíveis. Esta é uma realidade comum a muitas famílias em que um dos elementos adultos (mãe ou pai) decide voltar a estudar e ingressar numa licenciatura do ensino superior.

Nesse contexto, os tempos que vivemos de pandemia por Covid-19, que nos obriga ao dever do confinamento, à mudança de rotinas, de formas de trabalho, de horários, à adaptação de novidades da tecnologia, etc. torna-se um desafio ainda maior, uma vez que a presença desta doença conduziu a mudanças nas práticas profissionais nas mais diversas áreas (Viegas, 2020).

Quase de um dia para o outro vimo-nos forçados a alterar os nossos hábitos e as nossas rotinas. Passamos a trabalhar a partir de casa (teletrabalho); os filhos passaram a ter aulas em casa, a partir de plataformas como o Zoom ou o Teams, e a necessitar da ajuda dos pais; as saídas à rua resumem-se à compra do estritamente necessário (bens de primeira necessidade como comida, medicamento ou para ir ao médico ou ao hospital). A ausência de contacto físico com familiares, amigos ou colegas de trabalho foi “proibida”, pelo que se intensifica o uso das tecnologias para promover “encontros” *online*, como forma de evitar o isolamento total das famílias.

No entanto, enquanto uns ficaram em casa outros não o puderam fazer porque trabalham na denominada “linha da frente”, nomeadamente profissionais de saúde, bombeiros, forças policiais ou trabalhadores de setores prioritários (e.g. supermercados, farmácias entre outros).

Em qualquer destas duas situações – ficar em casa em teletrabalho ou trabalhar fora em sectores prioritários – as formas de conciliação ganham maior complexidade do que em contexto de normalidade.

Desde os primeiros casos que surgiram em Wuhan (China) e com a rápida proliferação por todo o mundo, muitas têm sido as análises e os cenários construídos relativamente ao futuro das sociedades e dos povos, consequentes do impacto da doença da Covid-19 (Figueira, 2020a).

A pandemia colocou-nos perante uma circunstância nova e externa, que nos foi imposta, inabitual e estranha para todos e que requer uma análise e um olhar sociológico sobre a forma como cada um, cada grupo e a sociedade no seu todo, vivencia o fenómeno e as suas consequências. Neste contexto, “o que as pessoas veem, sentem e percebem, desde sempre foi trabalho de recolha e análise de sociólogo, mais concretamente, poderia chamar-lhe «a análise da experiência em ambiente covid»” (Esperança, 2020: 18).

O surgimento da Covid-19 tem sido alvo de estudo por parte de investigadores de diferentes áreas, particularmente das ciências médicas e sociais, numa reflexão analítica e quantitativa relativamente aos impactos desta doença pandémica que se propagou pelo mundo (Figueira, 2020). Este é um tema que pode integrar-se na sociologia pragmática pela possibilidade de observação dos fenómenos sociais e da forma como os indivíduos se comportam em termos de sociabilidades. De acordo com Boltanski & Thévenot (1999 *cit in* Viegas, 2020) estamos perante uma situação de prova, seguindo a terminologia da sociologia pragmática, tendo em conta que se trata de uma pandemia e que trouxe modificações substanciais às práticas profissionais nas mais diferentes áreas, convidando à reflexão e ao questionamento da nossa própria realidade.

A pandemia por Covid-19 veio alterar significativamente a forma como vivemos, como nos relacionamos, modificou rotinas, horários e hábitos introduzindo alterações substanciais nas nossas rotinas (Santos *et al.*, 2020).

Está igualmente a afetar muitos setores de atividade que tiveram de se adaptar e reinventar. Na área da saúde, pela gravidade e elevado número de casos de Covid-19 sujeitos a internamento, a pandemia levou a uma saturação dos recursos hospitalares. Veio expor as fragilidades existentes no sector da saúde, como a falta de pessoal, realidade que é bastante evidente em Portugal e em quase todos os países desenvolvidos, provocando exaustão na grande maioria dos profissionais (Baptista, 2020).

A pandemia por Covid-19 veio alterar significativamente a realidade dos cuidados de saúde, sobretudo dos cuidados primários. O distanciamento social e a sobrecarga do serviço nacional de saúde motivados pela pandemia conduziu a uma alteração das consultas presenciais para teleconsultas e a um aumento do uso de diversas ferramentas digitais.

No setor da educação, as denominadas “comunidades de práticas informais”, aplicam-se a contextos em que, para fazer face às consequências de contágio por Covid-19, professores e alunos aderem a uma alteração das práticas de ensino que vem alterar o paradigma comum de

aulas presenciais (Viegas, 2020), tão disparees do seu normal de lecionação (Garcia, 2020). Estas são substituídas pela intermediação tecnológica, que resulta numa interação diferente entre docentes e alunos e entre estes e os seus pares (Viegas, 2020).

O impacto da pandemia tem-se feito sentir igualmente no setor económico, em especial no que se refere ao mercado de trabalho e ao agravamento do desemprego, com um crescimento exponencial de valores (Figueira, 2020). Efetivamente, como consequência da pandemia, muitos foram os que perderam o seu trabalho. Segundo dados disponibilizados no portal do Instituto Nacional de Estatística, em janeiro de 2020 a população empregada em Portugal, com idades entre 15 e 74 anos situava-se nos 4.815,4 milhares de pessoas, sendo que 295,5 milhares correspondiam a indivíduos entre os 15 e os 24 anos e 4519,9 milhares a indivíduos trabalhadores com mais de 25 anos. Em janeiro de 2021 os números apontavam uma redução nos números, para um total de 4.647,3 milhares de pessoas empregada, 225,3 milhares de indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos e 4.422,0 milhares em trabalhadores acima dos 25 anos (INE 2021).

Percebe-se efetivamente uma descida considerável no que diz respeito aos indivíduos empregados em Portugal, com menos 168, 1 milhares de pessoas a manterem os seus postos de trabalho.

Para o mesmo período, a taxa de desemprego da população ativa em Portugal, com idades entre os 15 e os 74 anos, era em janeiro de 2020 de um total de 6,8%, sendo 15,5% para indivíduos entre os 15 e os 24 anos e 5,8% para pessoas com mais de 25 anos. Em janeiro de 2021, regista-se uma taxa de desemprego total na ordem dos 7,2%, sendo 24,6% relativa a pessoas entre os 15 e os 24 anos e 6% respeitante a indivíduos a partir dos 25 anos.

Observa-se um aumento na percentagem do total de desempregados, com especial incidência para os indivíduos mais novos, com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos. Isto faz pressupor que os indivíduos com contratos de trabalho precários são na sua maioria indivíduos jovens, que terminaram o contrato de trabalho no decorrer do ano de 2020 e os seus contratos não foram renovados, como resultado do encerramento de empresas.

Tendo em conta esta e outras consequências da Covid-19 é imprescindível a compreensão da perigosidade de uma situação que está no centro da atenção de todos e introduziu modificações consideráveis nas nossas vivência, baseadas na leitura que fazemos da situação e das possíveis perspetivas sobre o que o futuro nos poderá reservar (Santos *et al.*, 2020).

Resultados preliminares do estudo

Os dados preliminares que aqui se apresentam resultam da informação recolhida através da realização de 10 entrevistas semi-diretivas a ex-trabalhadores-estudantes da Universidade de Évora e do Instituto Politécnico de Setúbal, entre julho e novembro de 2020.

Dada a situação de confinamento que se viveu no país apenas duas entrevistas ocorreram presencialmente, tendo as restantes sido realizadas *online*. Foram entrevistados cinco diplomados da Universidade de Évora e cinco diplomados do Instituto Politécnico de Setúbal.

As dificuldades inerentes à conciliação do teletrabalho com o apoio a dar aos filhos mais novos que têm aulas online, foram sentidas por dois dos entrevistados:

“Em altura de confinamento as coisas não foram fáceis, com trabalho, acompanhar os filhos com as aulas online...”. (E4)

“(...) com os miúdos em casa é complicado e a ter aulas, é preciso ajudar, é complicado, porque tenho de trabalhar”. (E6)

O cansaço e estranheza face à situação de teletrabalho e à obrigatoriedade de permanecer em casa, bem como as considerações acerca da qualidade do tempo que se passa em casa é ilustrado do seguinte modo:

“Foi cansativo e eu tento sempre... eu tento sempre apagar fogos em todo o lado (...)” (E1)

“Temos mais tempo, mas não é só tempo, é ter tempo, mas tempo de qualidade (...)” (E5)

“(...) o problema foi não poder sair de casa.” (E7)

“O confinamento... foi estranho trabalhar em casa, estar sempre em casa.” (E8)

O isolamento social (de familiares e colegas de trabalho) e a quebra das rotinas profissionais e familiares é igualmente referenciada como um aspeto negativo da situação vivida:

“(…), mas a falta do contacto com os colegas é que é mais difícil” (E2)

“(...) tenho de ir ao trabalho uma vez por semana, mas há lá poucos colegas, faz falta o contacto com os colegas.” (E5)

Trabalhar em casa representa, para alguns, uma intensificação do trabalho e da necessidade de disciplinas:

“(...) trabalha-se mais em casa.” (E1)

“... e com teletrabalho ... trabalha-se mais para o trabalho... e em casa” (E8)

“A trabalhar em casa, temos que ter muita disciplina e vontade de fazer as coisas” (E9).

Mas, as vantagens ou efeitos positivos do teletrabalho também foram enunciadas, nomeadamente não ter de fazer deslocações:

“As coisas foram fáceis com o teletrabalho (...)” (E2)

“Agora não me desloco tanto, nesse aspeto é menos cansativo (...)” (E3)

“Tem sido muito calmo, as coisas correram bem com o teletrabalho (...)” (E7)

“... tenho de ir ao trabalho uma vez por semana, mas há lá poucos colegas (...)” (E5)

Em suma, a maioria dos indivíduos entrevistados considera negativas as consequências da obrigação de confinamento, motivada pela pandemia Covid-19, face às questões relacionadas com o tele trabalho associadas às restantes responsabilidades familiares.

Conclusão

A conciliação entre o trabalho e a família impõe consideráveis desafios aos seus intervenientes pelas responsabilidades que ambas as esferas impõem e pela dificuldade da gestão dos tempos atribuídos a cada uma delas.

A pandemia por Covid-19 veio contribuir para uma dificuldade ainda maior e mais complexa, pela necessidade de gestão dos domínios do trabalho e da família no mesmo espaço e no mesmo tempo.

O estudo que realizámos permitiu concluir que o teletrabalho traz dificuldades acrescidas à conciliação das tarefas familiares e profissionais, na medida em que não há separação física do espaço doméstico e laboral e nas famílias em que há filhos menores com aulas *online*, acentuam-se as dificuldades de conciliação e de concentração, tal como o cansaço.

A falta de contacto com os colegas de trabalho e da partilha do local de trabalho são sentidas e conduzem a sentimentos de isolamento social e anseio pelo retorno da interação social. Trabalhar em casa exige mais disciplina e vontade, na medida em que existem estímulos constantes do espaço familiar e dispersão da atenção. Para além disso, há uma intensificação do trabalho (trabalha-se mais) e os horários tornam-se mais flexíveis/elásticos, situando-se as vantagens do teletrabalho situam-se ao nível da poupança no tempo das deslocações.

Bibliografia

- Aguiar, Carolina Villa Nova e Antônio Virgílio Bettencourt Bastos (2017). "Interfaces Entre Trabalho e Família: Caracterização Do Fenômeno e Análise de Preditores." *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho* 17 (1): 15–21. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12540>.
- Amaro, Fausto (2014). "Sociologia Da Família". Forenses e da Educação Factor - Edições de Ciências Sociais. Lisboa, Portugal.
- Baptista, Ana (2020). "Seis Transformações Que Estão a Mexer Com a Saúde." *Expresso Economia Online* 29 de sete. <https://expresso.pt/economia/2020-09-29-Seis-transformacoes-que-estao-a-mexer-com-a-saude>.
- Berger, Peter e Luckman, Thomas (1999). "A Construção Social Da Realidade". Dinalivro. Lisboa, Portugal.
- Cabral, Arlinda (2014). "A Inserção Profissional Dos Diplomados Do Ensino Superior: Conciliação e Conflito Na Relação Entre o Trabalho e Outras Esferas Da Vida Social." Universidade Nova de Lisboa. https://run.unl.pt/bitstream/10362/13091/1/TESE_ArlindaCabral_compilado_vs26_2014.pdf.
- Casaca, Sara Falcão (2005). "Flexibilidade, Trabalho e Emprego: - Ensaio de Conceptualização." *SOCIUS - Centro de Investigação Em Sociologia Económica e Das Organizações*. Lisboa, Portugal. <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2025/1/wp200510.pdf>. Consultado em abril de 2021.
- Castel, Robert (1995). "Les Métamorphoses de la Question Social – Un Chroniq du Salarariat." Fayard. *Revue Française de Sociologie*. https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1996_num_37_4_4479. Consultado em abril de 2021.
- CITE (2009). "Competitividade e Igualdade de Género." Comissão Para a Igualdade No Trabalho e No Emprego (CITE). 2009. http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Compet_Iguald_Gen2009.pdf. Consultado em abril de 2021.
- CITE (2015). "Boas Práticas de Conciliação Da Vida Profissional, Familiar e Pessoal". <http://cite.gov.pt/pt/acite/boaspraticas.html>. Consultado em abril de 2021.
- Código Civil (2019). "Código Civil". S.A. (11ª edição). Edições Almedina Coimbra.
- Coelho, Francisco Pereira e Oliveira, Guilherme de (2016). "Curso de Direito Da Família - Volume 1. Introdução. Direito Matrimonial" (5ª edição). Imprensa da Universidade de Coimbra. Coimbra.
- Comissão Europeia (2020). "Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, uma União Da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025." Comissão Europeia. 2020. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/03/Estrategia-para-a-Igualdade-de-Genero-2020-2025.pdf>. Consultado em abril de 2021.
- Comissão Europeia (2021). "O Pilar Europeu dos Direitos Sociais Em 20 Princípios." União Europeia. 2021. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt. Consultado em abril de 2021.
- Dias, Isabel (2007). "Família e Trabalho Feminino: O Género Das Desigualdades." In Araujo, Helena Costa (org.) *Gêneros, Problemáticas e Contextos Educacionais*, Edições Afrontamento, 15:149–66. Lisboa, Portugal.
- Elias, Norbert (1970). "Introdução à Sociologia". Edições 70. Lisboa, Portugal.
- Esperança, Eduardo Jorge (2020). "Circunstâncias Movediças." *Desenvolvimento e Sociedade. CICS.NOVA.UÉvora* Dezembro.
- European Commission (2019). "European Pillar of Social Rights." #SocialRights. https://ec.europa.eu/portugal/sites/default/files/ma_-_pilar_europeu_pt_4_abril_2019_afrvf.pdf.
- Figueira, José Maria Rodrigues (2020). "A Doença da COVID-19 e o Desemprego - Causas e Consequências - Quem Mais Sofre?" *Desenvolvimento e Sociedade. CICS.NOVA.UÉvora*. file:///D:/UE Doutoramento/A Sociologia da Família/2º ano e 3º ano/COVID-19/O desemprego em tempos de Covid-19 481-2221-2-PB (1).pdf.
- Freire, João; Rego, Raquel e Rodrigues, Cristina (2014). "Sociologia do Trabalho: Um Aprofundamento". Edições Afrontamento. Porto.
- Freire, João (2002). "Sociologia do Trabalho: Uma Introdução". (2ª edição). Edições Afrontamento. Porto.
- Freire, João (1997). "Variações Sobre o Tema Trabalho". Edições Afrontamento. Porto.
- Freire, João (org.) (1998). "Empresas e Organizações: Mudanças e Modernização". *Portugal, Que Modernidade?*. Celta Editora. Oeiras.

- Garcia, João (2020). "Os Roma em Tempos de Covid-19." *Desenvolvimento e Sociedade. CICS.NOVA.UÉvora* Dezembro. file:///D:/UE Doutoramento/A Sociologia da Família/2º ano e 3º ano/COVID-19/Os Roma em epidemia por Covid-19 480-2216-2-PB.pdf.
- Gómez, Sandalio e Carlos Martí (2004). "La Incorporación de La Mujer Al Mercado Laboral: Implicaciones Personales, Familiares y Profesionales, y Medidas Estructurales de Conciliación Trabajo-Familia." *Cátedra SEAT de Relaciones Laborales. IESE Business School - Universidad de Navarra.* file:///C:/Users/fatim/Desktop/La_incorporacion_de_la_mujer_al_mercado_laboral_Im.pdf.
- Grangeiro, Rebeca da Rocha (2015). "O Trabalho Do Artesão Do Cariri Cearense: Sua História, Práticas e Significados Da Atividade Profissional". Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia. Salvador. <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/18989/1/Tese de Rebeca da Rocha Grangeiro.pdf>.
- Grint, Keith (2005). "The Sociology of Work" (3ª edição). Polity Press. Cambridge.
- Grozelier, Anne-Marie (1998). "Pour En Finir Avec La Fin Du Travail". Les Éditions Ouvrières. Paris.
- Guerreiro, Maria das Dores (2009). "As Políticas de Conciliação Trabalho-Família Como Fator de Competitividade Em Tempo de Crise". *Conferência Comemorativa Dos 30 Anos CITE, Competitividade e Igualdade de Género.* Lisboa, Portugal. http://cite.gov.pt/pt/destaques/conf30anos/30_P2_02_Maria_Dores_G.pdf.
- Giddens, Antony (2008). "Sociologia" (6ª edição). Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa, Portugal.
- INE (2019). "Estatísticas sobre Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar em Portugal." *Departamento de Estatísticas Demográficas e Sociais. Sónia Torres.*
- INE, CENSUS 2011, Instituto Nacional de Estatística (2013). "Famílias nos Censos 2011: Diversidade e Mudança." *Destaque - Informação à Comunicação Social.*
- INE, Instituto Nacional de Estatística (2013). "Aprendizagem Ao Longo Da Vida - Inquérito à Formação e Educação de Adultos" (Edição 2013). Lisboa.
- INE, Instituto Nacional de Estatística (2021). "Instituto N." Lisboa, Portugal. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contacto=pi&indOcorrCod=0007970&selTab=tab0.
- Luro, Martine (2001). "Le Travail des Femmes en France: Trente ans d'Évolution des Problematiques en Sociologie." *Centre D'Études de l'Emploi Document d.* https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=1482. Consultado em abril de 2021.
- Marinho, Manuela (2009). "Igualdade de Género – Do QCA III Ao QREN: Contributos Para Uma Intervenção Integrada." *PAINEL I – A IGUALDADE DE GÉNERO COMO FACTOR COMPETITIVO E DE DESENVOLVIMENTO. Conferência Comemorativa 30 Anos-CITE: Competitividade e Igualdade de Género.* http://cite.gov.pt/pt/destaques/conf30anos/30_P1_01_Manuela_Marinho.pdf. Consultado em 10-4-2021.
- Marques, Susana Ramalho; Casaca, Sara Falcão e Arcanjo, Manuela (2021). "Políticas de Articulação Trabalho-Família Em Portugal e Igualdade de Género: Avanços e Desafios." *Ciências Sociais 10.* <https://doi.org/10.3390/socsci10040119>.
- Méda, Dominique (1999). "O Trabalho – Um Valor em Vias de Extinção". Editora Fim de Século. Lisboa, Portugal.
- Méda, Dominique (2001). "New Perspectives on Work as Value." *In Loufi, Martha F. (Ed.), Women, Gender and Work – What Is Equality and How Do We Get There?.* Geneve. IOL, 21–32.
- Perista, Heloísa e Chagas Lopes, Margarida. (1999). "A Licença de Paternidade – Um Direito Novo Para a Promoção Da Igualdade". Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa, Portugal. http://cite.gov.pt/imgs/downlds/Licenca_Paternidade_Serie_A_14.pdf. Consultado em abril de 2021.
- Perista, Heloísa (Coord.) (1999). "Os Usos Do Tempo e o Valor Do Trabalho - Uma Questão de Género". CITE-MTS. Coleção E. http://cite.gov.pt/imgs/downlds/Usos_Tempo_Estudios15.pdf. Consultado em abril de 2021.
- Santos, Marco Olímpio dos; Chainho, Carla Maria; Ventura, Ana Maria; Marques, António Pedro e Silva, Maria Luísa (2020). "Abordagem Exploratória Sobre Consequências Da Covid-19 No Confinamento e No Pós Confinamento: A Opinião de Investigadores Do CICS.NOVA.UÉvora." *Desenvolvimento e Sociedade* Dezembro. file:///D:/UE Doutoramento/A Sociologia da Família/2º ano e 3º ano/COVID-19/Causas e consequências do confinamento.pdf.
- Santos, Américo Ramos dos (1989). "Flexibilidade do Trabalho e Flexibilidade da Tecnologia: Conceitos, Tipologias e Medidas." *Estudos de Economia IX(3):* 325–36. <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/9589/1/ee-ars-1989.pdf>. Consultado em abril de 2021.

- Saraceno, Chiara e Naldini, Manuela (2003). "A Sociologia da Família". (2ª edição). Editorial Estampa. Lisboa, Portugal.
- Saraceno, Chiara (1997). "Sociologia da Família". Editora Estampa. Lisboa, Portugal.
- Saraceno, Chiara e Naldini, Manuela (2003). "Sociologia da Família". (2ª edição). Editorial Estampa. Lisboa, Portugal.
- Stoleroff, Alan (1992). "Sobre a Sociologia do Trabalho em Portugal: Evolução e Prospectiva.", *Sociologia - Problemas e Práticas*. nº 12. 155-169.
- Tavares da Silva, Maria Regina (2009). "A Igualdade de Género como Factor Competitivo e de Desenvolvimento." *Conferência Comemorativa 30 Anos-CITE: Competitividade e Igualdade de Género*. http://cite.gov.pt/pt/destaques/conf30anos/30_P1_02_Regina_Tavares.pdf. Consultado em 10 de abril de 2021.
- Viegas, Maria da Graça (2020). "A Pandemia e as Novas Comunidades de Prática Informais: O Caso das Escolas – Uma Reflexão." *Desenvolvimento e Sociedade CICS.NOVA. UÉvora* Dezembro. [file:///D:/UE Doutoramento/A Sociologia da Família/2º ano e 3º ano/COVID-19/A pandemia e as escolas 479-2211-2-PB.pdf](file:///D:/UE%20Doutoramento/A%20Sociologia%20da%20Família/2º%20ano%20e%203º%20ano/COVID-19/A%20pandemia%20e%20as%20escolas%20479-2211-2-PB.pdf).