

## Conflitos de papéis em contexto laboral. O caso dos trabalhadores-estudantes

*Maria de Fátima Fernandes, Instituto Politécnico de Setúbal/Escola Superior de Ciências Empresariais/Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos, 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

O tema da conciliação entre a vida familiar e profissional encontra-se nas agendas académicas, políticas e organizacionais, esperando-se que a investigação sobre a matéria possa contribuir para o processo de tomada de decisões no quadro político, legislativo e organizacional. É igualmente expectável que as medidas adotadas possam contribuir para reduzir as tensões entre estas duas dimensões, favorecer a conciliação e proporcionar melhores condições de vida aos indivíduos.

A conciliação das esferas familiar e laboral é, por si só, uma tarefa complexa, cuja complexidade aumenta substancialmente quando se associa a variável formação, ou seja, quando se trata de trabalhadores-estudantes.

E justamente neste contexto que se situa a presente comunicação a qual tem como objetivo analisar as tensões e conflitos vivenciados por trabalhadores-estudantes em contexto de trabalho. Ser trabalhador-estudante reflete-se no aumento e diversificação dos papéis sociais a desempenhar pelos indivíduos, logo as exigências de conciliação assumem uma maior complexidade, podendo surgir dessa triangulação alguns conflitos de papéis sociais e a necessidade de os gerir.

Esta comunicação é um recorte de uma investigação mais abrangente que suporta uma tese de Doutoramento em Sociologia e na qual se estudaram as práticas de conciliação entre o trabalho e a família em adultos ativos, em que um dos elementos do agregado familiar é trabalhador-estudante e terminou uma licenciatura

Os resultados obtidos demonstram que os conflitos vividos pelos trabalhadores-estudantes no contexto de trabalho são motivados por incompreensões e percepções incorretas sobre os direitos e deveres dos TE, tanto por parte das chefias, como dos colegas. As referidas situações coabitam com reações positivas e inclusive com demonstrações de apoio nessa fase complexa das suas vidas de trabalhadores-estudantes.

A estratégia metodológica utilizada incluiu, entre outras técnicas, a realização de 10 entrevistas semi-diretivas a atuais diplomados pela Universidade de Évora e pelo Instituto Politécnico de Setúbal, que concluíram uma licenciatura em Sociologia e em Gestão de Recursos Humanos, respetivamente.

**Palavras-chave:** Trabalho, família, formação, papéis sociais, conflito de papéis.

### Abstract

The subject relating family and professional life can be found in academic, political and organizational agendas, in the hope that the research carried out on the matter can contribute to support decisions in the political, legislative and organizational framework. It is also expected that the adopted measures may contribute to reduce the tension between this two dimensions, favor conciliation and provide better living conditions to the individuals.

Reconciling the work and family spheres is in itself a complex task, substantially increased when the training variability is associated to this reality, that is, when it comes to worker-students.

It is precisely in this context that this communication is situated which aims to analyze the tensions and conflicts experienced by worker-students in work context. Being a worker-student reflects in the increase and diversification of the social roles to be played by the individuals, therefore the demands for conciliation assume a greater complexity, From this triangulation may arise some conflicts regarding social roles and the need to manage them.

This communication is part of a broader investigation that supports a PhD thesis in Sociology, in which, conciliation practices between work and family have been studied in active adults that one of the household member is a worker student who has finished a graduation degree.

The results show that the conflicts experienced by worker-students in the work context are motivated by misunderstandings and incorrect perceptions about the rights and obligations of worker-students, both from managers and colleagues. These situations coexist with positive reactions and even demonstrations of support in this complex period of their lives as worker-students.

The methodological strategy used included, among other techniques, conducting 10 semi-directive interviews with current graduates of the University of Évora and the Polytechnic Institute of Setúbal (5 interviews carried out in each higher education institution), which concluded a degree in Sociology and Human Resource Management, respectively.

**Keywords:** Work, family, training, roles, conflict.

## **Introdução**

O tema da conciliação entre a vida familiar e profissional encontra-se nas agendas académicas, políticas e organizacionais, esperando-se que a investigação sobre a matéria possa contribuir para o processo de tomada de decisões no quadro político, legislativo e organizacional. É igualmente expectável que as medidas adotadas possam contribuir para reduzir as tensões entre estas duas dimensões, favorecer a conciliação e proporcionar melhores condições de vida aos indivíduos.

A conciliação das esferas familiar e laboral é, por si só, uma tarefa complexa, cuja complexidade aumenta substancialmente quando se associa a variável formação, ou seja, quando se trata de trabalhadores-estudantes.

É justamente neste contexto que se situa a presente comunicação, a qual tem como objetivo analisar as tensões e conflitos vivenciados por trabalhadores-estudantes em contexto de trabalho. Ser trabalhador-estudante reflete-se no aumento e diversificação dos papéis sociais a desempenhar pelos indivíduos, logo as exigências de conciliação assumem uma maior complexidade, podendo surgir dessa triangulação alguns conflitos de papéis sociais e a necessidade de os gerir.

Esta comunicação é um recorte de uma investigação mais abrangente que suporta uma tese de Doutoramento em Sociologia e na qual se estudaram as práticas de conciliação entre o trabalho e a família em adultos ativos, em que um dos elementos do agregado familiar é trabalhador-estudante e terminou uma licenciatura. A investigação tem como objetivo proceder ao estudo das configurações, (in)conciliações e conflitos de papéis entre família e trabalho vivenciados por indivíduos trabalhadores, que têm igualmente responsabilidades familiares e que decidem investir na sua formação e qualificação de forma tardia.

Neste caso particular pretende-se, por um lado, conhecer as tensões e conflitos experienciados pelos trabalhadores-estudantes em contexto de trabalho, quando optaram por investir na sua formação superior e por outro lado, conhecer a perspetiva dos empregadores quanto às práticas de conciliação e ao estatuto de trabalhador-estudante.

Os resultados obtidos demonstram que os conflitos vividos pelos trabalhadores-estudantes no contexto de trabalho são motivados por incompreensões e percepções incorretas sobre os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes, tanto por parte das chefias, como dos colegas. As

referidas situações coabitam com reações positivas e inclusive com demonstrações de apoio nessa fase complexa das suas vidas de trabalhadores-estudantes.

A abordagem metodológica é de natureza qualitativa e centrada na metodologia do estudo de caso, tratando-se de estudos de casos múltiplos. Como técnica de recolha de dados privilegiou-se a entrevista semi-diretiva, dirigida a 10 diplomados (5 da Universidade de Évora e 5 do Instituto Politécnico de Setúbal) e a 4 responsáveis dos departamentos de recursos humanos de organizações empregadoras. A técnica de tratamento dos dados utilizada foi a análise de conteúdo.

Este artigo encontra-se estruturado em seis pontos, organizados da seguinte forma: no primeiro faz-se uma breve abordagem conceitual sobre a conciliação entre o trabalho e a família. No ponto seguinte, aborda-se o quadro legislativo do trabalhador-estudante e seguidamente, apresentam-se algumas entidades, que a nível nacional e internacional, têm preocupações acerca da conciliação entre o trabalho, a família e a vida pessoal, bem como as medidas propostas para facilitar tal conciliação. De seguida, faz-se uma breve nota sobre a metodologia utilizada, apresentam-se alguns resultados preliminares e por fim são mencionadas as conclusões.

### **A conciliação entre o trabalho e a família**

A temática da conciliação entre o trabalho e a família vem assumindo uma importância crescente no panorama político, académico e organizacional. A entrada das mulheres no mercado de trabalho conduziu a um novo paradigma do ponto de vista económico e social, uma vez que elas passaram a contribuir também para o rendimento familiar. Neste contexto, vêm emergindo convicções sobre a necessidade de reorganizar as tarefas e responsabilidades familiares e domésticas de modo a envolver os homens, tradicionalmente afastados das mesmas, assumindo as práticas de conciliação entre o trabalho e a família uma relevância cada vez maior tanto para os trabalhadores, como para as organizações. Esta evolução traduz-se, a nível legislativo em procedimentos que visam enquadrar os diversos aspetos da vida privada e profissional dos indivíduos.

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. O Título III, sobre os direitos e deveres económicos, sociais e culturais, refere na alínea b) do número 1 do artigo 59.º que “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito” à “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes,

de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (Lei Constitucional no1, 2005: 4651; Rocha, 2019: 36).

Foram muitas e significativas as mudanças ocorridas na família, durante o Século XX até à atualidade e consequentemente “a família já não é o que era” (Guerreiro, Torres e Lobo, 2007: 7). Esta visão é partilhada por Giddens que confirma as transformações operadas na instituição familiar durante o passado século afirmando que “(...) o mundo familiar é hoje muito diferente do que o era há cinquenta anos” (2008: 174).

O envolvimento crescente das mulheres no mercado de trabalho, tem coincidido com profundas alterações económicas, tecnológicas, organizacionais e laborais (Casaca, 2013). O aumento de oportunidades de emprego, principalmente para as mulheres, a par das crescentes exigências económicas com vista à manutenção da família conduziu a uma reconfiguração da família passando-se de um modelo familiar em que o elemento masculino provia o único sustento económico da família, para um modelo em que ambos os elementos do casal cooperaram para a economia familiar, no que se pode definir pelas chamadas famílias de duplo-emprego. O modelo familiar em que o rendimento familiar é proveniente do exercício de uma atividade profissional por parte dos dois elementos do casal, torna-se nas sociedades ocidentais, o modelo dominante (Andrade, 2015).

Efetivamente, o número de famílias com duplo rendimento teve uma ascensão substancial e esse crescimento veio desafiar o modelo tradicional de apoio de família e na forma como o mercado de trabalho se encontra organizado (Dulk *et al.*, 2005).

O interesse pela forma como se articulam papéis profissionais e familiares surge como resultado das alterações no mercado de trabalho que vieram, por um lado, ampliar a tipologia de profissões que podem ser desempenhadas por homens e por mulheres e, por outro lado, impuseram de forma progressiva, novas exigências para o exercício da atividade profissional que assentam, entre outros aspetos, em níveis de formação mais elevados, necessidade constante de atualização profissional, horários mais alargados, entre outros aspetos (Andrade, 2015).

### **Quadro legislativo do trabalhador-estudante**

O quadro legislativo do trabalhador-estudante descreve os seus direitos percebendo-se a preocupação do legislador na definição de garantias de salvaguarda que o estatuto de trabalhador-estudante oferece aos seus beneficiários, expressas no artigo 89º e seguintes sobre

esta matéria, constantes do Código do Trabalho, com base na Lei 7/2009 do Diário da República de 12 de fevereiro.

O estatuto de trabalhador-estudante está previsto no n.º1 do art.º 89 do Código do Trabalho, que refere que “considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses” (Código do Trabalho, 2023: 48).

No artigo 90º o legislador determina a forma de organização do tempo de trabalho do trabalhador-estudante, sendo possível a falta ao trabalho para assistência às aulas, suportada pelo numero 3 do artigo 90º que afirma que “a dispensa ao trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante” (Código do Trabalho, 2023: 49) com diferentes durações, como descrito nas alíneas a, b, c, d (três, quatro, cinco e seis horas semanais, respetivamente) (Código do Trabalho, 2023).

A alínea a) do numero 1 do mesmo artigo (artigo 90º) menciona a possibilidade de dispensa ao trabalho para a realização de provas de avaliação referindo que “o trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivos de prestação de provas de avaliação” no dia da prova e no dia imediatamente anterior. (Código do Trabalho, 2023: 49).

### **Organizações e medidas de conciliação**

São muitas as exigências que se impõem aos indivíduos nas suas vidas quotidianas, nomeadamente motivadas pelas tarefas e responsabilidades relacionadas com a família e com o trabalho. As suas dinâmicas tornam-se frequentemente mais complexas quando um dos elementos adultos da família (mãe ou pai) decide voltar a estudar tardeamente.

Observa-se uma preocupação por parte de diversas entidades e instituições sobre esta matéria, face à problemática da conciliação entre o trabalho, a família e a vida pessoal, nas diferentes situações. Todas as medidas implementadas, são desenhadas no sentido de facilitar os diferentes contextos destas três esferas da vida.

A CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)<sup>101</sup> define um conjunto alargado e abrangente de boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal que a seguir apresentamos (CITE, 2023):

**Quadro 1: Formas de organização do tempo de trabalho**

Formas de organização do tempo de trabalho	Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares
Flexibilidade de horário	Apoios financeiros
Horário compactado num número reduzido de dias por semana	Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress: - Acupuntura, massagens, etc. - Desenvolvimento de workshops de gestão do stress - Promoção de atividades desportivas e culturais
Trabalho a partir de casa/Escritório móvel	Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar: - Programas de ATL e de férias para filhos/as de trabalhadores/as - Serviços domésticos - Serviços de apoio a idosos e outros dependentes
Teletrabalho	Serviços de transportes
Banco de horas	Serviços de acolhimento de crianças nas instalações da empresa
	Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além dos instituído na lei.

Fonte: Adaptado de CITE (2023)

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais reconhece também a importância do equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal como uma das condições justas de trabalho (Comissão Europeia, 2019).

Neste sentido, estabelece 20 princípios<sup>102</sup>, divididos por três capítulos, que constituem o quadro de orientação para a construção de uma Europa social forte, justa, inclusiva e plena de oportunidades.

<sup>101</sup> A este e outros propósitos relacionados consultar <https://assedio.cite.gov.pt/o-que-e-o-assedio/boas-praticas-de-conciliacao-da-vida-profissional-familiar-e-pessoal/>

<sup>102</sup> Capítulo 1. Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho: 01. Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida 02. Igualdade entre homens e mulheres 03. Igualdade de oportunidades 04. Apoio ativo ao emprego; Capítulo 2. Condições de trabalho justas: 05. Emprego seguro e adaptável 06. Salários 07. Informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento 08. Diálogo social e participação dos trabalhadores 09. Equilíbrio entre vida profissional e a vida privada 10. Ambiente de trabalho sôa, seguro e bem adaptado e proteção de dados; Capítulo 3. Proteção e inclusão sociais: 11. Acolhimento e apoio a crianças 12. Proteção social 13. Prestações por desemprego 14. Rendimento mínimo 15. Prestações e pensões de velhice 16. Cuidados de saúde 17. Inclusão das pessoas com deficiência 18. Cuidados de longa duração 19. Habitação e assistência para os sem-abrigo 20. Acesso aos serviços essenciais (União Europeia, 2018).

Para maior conhecimento sobre este tema consultar  
[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pt](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt) e [https://www.ipp-jcs.org/wp-content/uploads/2019/03/Pilar\\_Europeu\\_dos\\_Direitos\\_Sociais\\_.pdf](https://www.ipp-jcs.org/wp-content/uploads/2019/03/Pilar_Europeu_dos_Direitos_Sociais_.pdf)

Por se enquadrar no tema do estudo destacamos as medidas 1 sobre a educação, formação e aprendizagem ao longo da vida e 9 relativa ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada (Comissão Europeia, 2019):

Medida 1- Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida (*Icon of a graduation hat*)<sup>103</sup>: Todas as pessoas têm direito a uma educação, uma formação e uma aprendizagem ao longo da vida, inclusivas e de qualidade, que lhes possibilitem manter e obter as competências necessárias para participar plenamente na sociedade e gerir com sucesso as transições no mercado de trabalho. Nesta matéria, a ação da Comissão é a seguinte: Agenda de Competências para a Europa, Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais, Pacto para as Competências, Espaço Europeu da Educação, Plano de Ação para a Educação Digital (2021-2027), Contas Individuais de Aprendizagem e Microcredenciais, pacote Competências e Talentos.

Medida 9 - Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada (*Business person picking up child*)<sup>104</sup>: Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adaptadas, de regimes de trabalho flexíveis e ter acesso a serviços de acolhimento. Mulheres e homens devem beneficiar da igualdade no acesso a licenças especiais que lhes permitam cumprir as suas responsabilidades familiares, devendo ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada. Nesta matéria, a ação da Comissão passa pela realização de uma diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

A Comissão apresentou várias ações ligadas a cada princípio do Pilar, estando projectadas medidas complementares com o objetivo de continuar a reforçar os direitos sociais na União Europeia. Com o Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a Comissão determinou iniciativas concretas para concretizar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>105</sup>.

No mesmo sentido, o Programa 3 em Linha (Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019)<sup>106</sup>, igualmente preocupado com a problemática da conciliação, tem como finalidade promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e

---

<sup>103</sup> Capítulo 1 – Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho (Comissão Europeia, 2019).

<sup>104</sup> Capítulo 2: Condições de trabalho justas (Comissão Europeia, 2019).

<sup>105</sup> A concretização do Pilar é um esforço conjunto das instituições da UE, das autoridades nacionais, regionais e locais, dos parceiros sociais e da sociedade civil (Comissão Europeia, 2019).

<sup>106</sup> <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019->

familiar<sup>107</sup>, como condição para uma igualdade efetiva entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que possibilite a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida.

Como objetivo, este programa pretende melhorar o índice de bem-estar, no indicador "Balanço vida-trabalho" (INE)<sup>108</sup>. Esta é uma mudança cultural que exige apelar a toda a sociedade, assumindo um compromisso coletivo com medidas de impacto a curto, médio e longo prazo. Este programa representa, assim, um esforço integrado do Governo, de empresas públicas e privadas e de entidades da Administração Pública central e local (República Portuguesa, 2018) e estrutura-se em quatro eixos (República Portuguesa, 2018)<sup>109</sup>:

Eixo 1 - (Im)Pacto para a conciliação - agrupa medidas que mobilizam diferentes tipos de entidades empregadoras com vista ao desenvolvimento de práticas promotoras da conciliação e para a sua difusão.

Eixo 2 - Conciliar na Administração Pública - comporta medidas que representam o compromisso da Administração Pública central e local com a promoção da conciliação.

Eixo 3 - Equipamentos, serviços e incentivos para a conciliação - conjunto de instrumentos que favorecem a conciliação, particularmente nos domínios do cuidado, da educação, dos transportes e da saúde.

Eixo 4 - Conhecer para conciliar - agrupa medidas que conduzem à produção de conhecimento e à sua divulgação, capazes de apoiar o desenvolvimento de novas ações.

Destes, destacamos os Eixos 1 e 2 por se enquadrarem no tema do presente estudo.

O programa contém medidas transversais e setoriais, projetos-piloto e medidas de aplicação generalizada, com destinatários distintos, quer sejam organizações públicas, sociais e privadas, mulheres e homens em diferentes fases do seu ciclo de vida (crianças, jovens, adultas/os e idosas/os) e famílias na sua diversidade de modelos (República Portuguesa, 2018).

Também a DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho<sup>110</sup>, demonstrando preocupação com o tema da conciliação, comprometeu-se a implementar um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal<sup>111</sup>. Nessa sequência, foi criado o

---

<sup>107</sup>Conciliar melhor a vida profissional, pessoal e familiar tem impacto na diminuição do absentismo, no aumento da produtividade e na retenção de talento, contribuindo igualmente para a sustentabilidade demográfica. A importância desse equilíbrio é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como sendo uma das condições justas de trabalho (República Portuguesa, 2018)

<sup>108</sup>Este indicador tem vindo a decrescer desde 2011.

<sup>109</sup>Sobre o tema consultar <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzszCxBAC2t1M6BAAAAA%3d%3d>

<sup>110</sup>Aderiu em 2019 ao Pacto de Conciliação que integra o Programa 3 em Linha. <https://www.dgert.gov.pt/conciliacao-do-trabalho-e-familia> (DGERT, 2019).

<sup>111</sup>Certificado com base na norma portuguesa NP 4552:2016 (DGERT, 2019).

Programa ComVida – Sistema de Gestão da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal da DGERT (DGERT, 2019).

O Programa ComVida-SGC<sup>112</sup> assume-se como uma ferramenta de gestão, com vista ao reconhecimento e valorização dos trabalhadores, direcionado para as suas necessidades e comprometido com o princípio da igualdade de género. Materializa os objetivos da DGERT neste âmbito:

1. Promover satisfação, motivação, bem-estar e melhor qualidade de vida profissional, familiar e pessoal aos seus trabalhadores e trabalhadoras.
2. Garantir produtividade e qualidade do trabalho.
3. Prestar um bom serviço ao cidadão.

### **Metodologia**

A natureza da investigação é predominantemente qualitativa, dado que se pretende captar as perspetivas dos atuais diplomados, antigos trabalhadores-estudantes do ensino superior da Universidade de Évora e do Instituto Politécnico de Setúbal que concluíram uma licenciatura, assim como dos responsáveis dos departamentos de recursos humanos das organizações em análise, utilizando a técnica da entrevista.

A abordagem metodológica é centrada na metodologia do estudo de caso que consiste numa das diversas formas de proceder numa pesquisa de ciência social (Yin, 2010). Trata-se de estudos de casos múltiplos, devendo ser considerado individualmente, mas com uma forte correlação entre os estudos individuais (Stake, 2012).

Como técnica de recolha de dados, procedemos à realização de entrevistas semi-diretivas dirigidas a 10 diplomados<sup>113</sup> e 4 entrevistas aos responsáveis do departamento de recursos humanos das organizações<sup>114</sup>. Esta técnica permite a obtenção de informações mais específicas (Lakatos e Marconi, 2003; Gil, 2008).

A estratégia metodológica utilizada incluiu a realização de 10 entrevistas semi-diretivas a atuais diplomados da Universidade de Évora e do Instituto Politécnico de Setúbal (5 entrevistas realizadas a diplomados de cada estabelecimento de ensino superior), que concluíram uma licenciatura em Sociologia e em Gestão de Recursos Humanos, respetivamente.

---

<sup>112</sup> Sistema de gestão da conciliação (DGERT, 2019).

<sup>113</sup> Cinco diplomados da Universidade de Évora e cinco diplomados do Instituto Politécnico de Setúbal.

<sup>114</sup> Duas organizações da região de Évora e duas organizações da região de Setúbal.

A técnica de tratamento dos dados escolhida foi a análise de conteúdo que compreende um conjunto de instrumentos metodológicos bastante subtis em aperfeiçoamento constante, que se destinam a “discursos” (...) muito diversificados (...) (Bardin 2011).

## Resultados preliminares

Como resultado das entrevistas aos atuais diplomados da Universidade de Évora e do Instituto Politécnico de Setúbal, apresentam-se alguns resultados, baseados nas entrevistas realizadas<sup>115</sup>.

Relativamente aos conflitos de papéis sociais em contexto laboral, metade dos entrevistados afirmam ter vivido situações de conflito no trabalho e os restantes tiveram experiências positivas enquanto trabalhadores-estudantes.

**Quadro 2: Existência de conflitos na organização**

Existência de conflitos na organização	Entrevistados
Diplomados que vivenciaram conflitos no contexto de trabalho	ED1, ED2, ED5, ED7, ED8
Diplomados que não vivenciaram conflitos no contexto de trabalho	ED3, ED4, ED6, ED9, ED10

Fonte: elaborado pelas autoras, com base nas entrevistas

Os tipos de conflitos referidos pelos entrevistados são diversos e apontam para oposições de chefias e colegas que, regra geral, não encaram positivamente os colegas que decidem voltar a estudar, como refletido no quadro seguinte.

**Quadro 3: Tipos de conflitos**

Tipos de conflitos	Entrevistados
Conflitos com as colegas nas fases de avaliações em que tinham de se ausentar do trabalho para estudar	ED1, ED2
Conflitos por parte das colegas que consideravam o aumento das qualificações dos colegas trabalhadores-estudantes como uma ameaça	ED2
Conflitos no primeiro emprego com chefia e colegas, ausência de conflitos no segundo emprego	ED5
Conflitos com a colega que não aceitava que a trabalhadora-estudante tivesse ingressado numa licenciatura	ED7
Conflitos com o chefe, que não aceitou bem a ida da trabalhadora-estudante para a universidade	ED8

Fonte: elaborado pelas autoras, com base nas entrevistas

<sup>115</sup> Os diplomados do Instituto Politécnico estão representados pelas siglas ED1, ED2, ED3, ED4, ED5. Os diplomados da Universidade de Évora estão representados pelas siglas ED6, ED7, ED8, ED9, ED10.

Em relação aos motivos para os conflitos que vivenciaram no contexto de trabalho, os trabalhadores-estudantes apontam motivos diferentes. No entanto, no quadro 4 podemos perceber que estes assentam fundamentalmente em problemas relacionados com a utilização dos benefícios do estatuto de trabalhador-estudante, por receio das colegas de serem ultrapassadas ou por incompreensão da chefia com prejuízo para o trabalhador-estudante.

**Quadro 4: Motivos dos conflitos**

Motivos dos conflitos	Entrevistados
Perceção de conflitos no local de trabalho	ED1, ED2, ED5, ED7, ED8
○ Conflitos relativos ao direito de usufruir da véspera e dia das avaliações	ED1, ED2
○ Receio das colegas de serem ultrapassadas no trabalho	ED2, ED7
○ Conflitos relativos ao direito de usufruir dos benefícios do estatuto de trabalhador-estudante	ED5
○ Comentários e penalização na avaliação de desempenho	ED8

Fonte: elaborado pelas autoras, com base nas entrevistas

Para o presente estudo, realizámos entrevistas a 2 empregadores da região de Évora e a 2 empregadores da região de Setúbal<sup>116</sup>.

Quanto à perspetiva dos empregadores face ao estatuto de trabalhador-estudante e práticas de conciliação na organização, o quadro seguinte permite-nos observar que em todas as organizações é possível aos trabalhadores-estudantes usufruírem dos benefícios do estatuto consagrado no artigo 89º do Código do Trabalho.

**Quadro 5: Estatuto de trabalhador-estudante nas organizações**

Estatuto de trabalhador-estudante nas organizações	Entrevistados
Organizações nas quais os trabalhadores-estudantes usufruem do estatuto previsto no Código do Trabalho	EO1, EO2, EO3, EO4

Fonte: elaborado pelas autoras, com base nas entrevistas

<sup>116</sup> Os empregadores da região de Évora encontram-se representados pelas siglas EO1, EO2. Os empregadores da região de Setúbal encontram-se representados pelas siglas EO3, EO4.

Todas os empregadores auscultados mencionam a utilização de práticas de conciliação nas suas organizações, traduzidas em benefícios e vantagens de que os seus trabalhadores podem usufruir enquanto trabalhadores-estudantes e que preveem a conciliação entre o trabalho, a família e a formação, aplicadas de diversas formas, como se pode observar no quadro 6.

**Quadro 6: Boas práticas para a conciliação trabalho-família-formação**

<b>Boas práticas para a conciliação trabalho-família-formação</b>	<b>Entrevistados</b>
Flexibilidade de horário de trabalho	EO1, EO2, EO3, EO4
○ 5 horas semanais de dispensa do trabalho para frequentar as aulas	EO1, EO3
○ Jornada contínua	EO1, EO3
○ Teletrabalho	EO2
○ Possibilidade de ajustar os horários de trabalho dos trabalhadores-estudantes em função do interesse do aluno	EO3
Direito à véspera e ao dia das avaliações	EO2, EO3
Prestação de apoio financeiro aos seus trabalhadores-estudantes com pagamento parcial ou total das propinas	EO2, EO3

Fonte: elaborado pelas autoras, com base nas entrevistas

## **Conclusão**

O trabalho e a família são aspectos preponderantes na vida das pessoas e a formação, ainda que realizada numa fase mais tardia da vida, é um fator propulsor do desenvolvimento a nível profissional e pessoal, com impacto nas organizações e na sociedade.

Tendo em conta as exigências dos vários contextos da vida, em termos do trabalho, da família e da formação, com as diversas tarefas e responsabilidades com elas relacionadas, apelando a diferentes papéis, é natural que possam surgir situações de conflito em contexto de trabalho.

Procura-se, por isso, compreender junto dos atuais diplomados se viveram efetivamente situações de conflitos em termos profissionais, os tipos de conflitos mais prevalentes e os motivos causadores dessas situações. Por outro lado, junto dos empregadores tentámos saber se utilizam boas práticas de conciliação trabalho-família-formação e quais as que colocam à disposição dos seus trabalhadores.

Os resultados preliminares das entrevistas realizadas aos atuais diplomados do ensino superior relativamente aos conflitos de papéis em contexto de trabalho como trabalhadores-estudantes, demonstram que os conflitos de papéis sociais no contexto de trabalho podem surgir motivados por diversas razões, envolvendo chefias e/ou colegas, nomeadamente por incompREENSões ou perCEPções incorretas. Conclui-se ainda que o aumento das qualificações em algumas situações é considerado pelos colegas como uma ameaça para si próprios, por perceberem que o colega trabalhador-estudante terá mais oportunidades de progressão profissional. A insatisfação das chefias para com os trabalhadores-estudantes acontece de forma recorrente e bastante evidente, sendo a utilização dos benefícios do estatuto de trabalhador-estudante mal vista pelas chefias, mas sobretudo pelos colegas. No entanto, numa linha totalmente contraditória, alguns trabalhadores-estudantes afirmam não terem vivenciado qualquer espécie de conflito no trabalho, tendo, pelo contrário, sentido um importante apoio e compreensão por parte dos colegas aos quais se sentem agradecidos pelo ajuda prestada.

Os resultados preliminares das entrevistas realizadas aos empregadores sobre a sua perspetiva face ao estatuto de trabalhador-estudante e às práticas de conciliação, permitem-nos concluir que todas as organizações em estudo possibilitam aos seus trabalhadores-estudantes usufruirem de benefícios do estatuto de trabalhador-estudante. Todos os empregadores mencionam a flexibilidade de horário de trabalho, com vista à conciliação entre os domínios do trabalho e da família, como uma política utilizada de diversas formas, tais como a utilização das 5 horas semanais previstas na lei para frequentar as aulas, a possibilidade de realização de jornada continua e a utilização da véspera e do dia das avaliações, que acontece em duas organizações. A realização de teletrabalho, assim como o financiamento da totalidade ou de parte da formação são duas possibilidades que um dos empregadores proporciona aos seus trabalhadores-estudantes. Um dos empregadores admite o ajuste dos horários de trabalho dos trabalhadores-estudantes em função dos seus interesses enquanto aluno.

### **Bibliografia:**

- Andrade, Cláudia (2015). Trabalho e Vida Pessoal: Exigências, Recursos e Formas de Conciliação. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*, 8 (8), 117–30. <https://doi.org/10.30827/dreh.v0i8.6913>.
- Bardin, Laurence (2011). *Análise de Conteúdo* (5<sup>a</sup> ed.). Edições 70.
- Casaca, Sara Falcão (2013). As Novas Dinâmicas Laborais e Os Desafios Da Articulação Com a Vida Familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31–52. <https://doi.org/10.7458/SPP2012722617>.
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2023). *Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*. <https://assedio.cite.gov.pt/o-que-e-o-assedio/boas-praticas-de-conciliacao-da-vida-profissional-familiar-e-pessoal/>.
- Código do Trabalho (2023). *Código de Processo do Trabalho*. (9<sup>a</sup> ed.). Editora Almedina.

- Comissão Europeia (2019). *O Pilar Europeu dos Direitos Sociais em 20 Princípios*. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pt](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt).
- DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (2019). *ComVida – Sistema de Conciliação Da Vida Profissional, Familiar e Pessoal da DGERT*. <https://www.dgert.gov.pt/conciliacao-do-trabalho-e-familia>.
- Dulk, Laura de; Pepper, Bram e Doorne-Huiskes, Anneke van (2005). Work and Family Life in Europe: Employment Patterns of Working Parents Across Welfare States. In *Flexible Working and Organisation Charge. The Integration of Work and Personal Life*. Edward Elgar Publishing, 13–38. <https://pure.eur.nl/en/publications/work-and-family-life-in-europe-employment-patterns-of-working-par>.
- Giddens, Antony (2008). *Sociologia*. (6<sup>a</sup> ed.). Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gil, António Carlos (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (6<sup>a</sup> ed.). Editora Atlas. <http://hdl.handle.net/123456789/707>.
- Guerreiro, Maria das Dores; Torres, Anália e Lobo, Cristina (2007) . *Famílias Em Mudança - Configurações, Valores e Processos de Recomposição. Quotidiano e Qualidade de Vida. Portugal No Contexto Europeu, Vol. III*. <https://www.researchgate.net/publication/292985171>.
- Histórico XXI Governo - República Portuguesa (2018). *Programa 3 Em Linha*. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019->.
- Lakatos, Eva Maria e Marconi, Marina de Andrade (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. (5<sup>a</sup> ed.). Atlas Editora.
- Lei Constitucional nº1. 12 de janeiro. 2005. *Diário Da República - I Série A*. Assembleia da República.
- Rocha, Isabel (2019). *Constituição Da República Portuguesa - Assembleia Da República*. (5<sup>a</sup> ed.). Porto Editora.
- Stake, Robert (2012). *A Arte Da Investigação Com Estudos de Caso* (3<sup>a</sup> ed.). Fundação Calouste Gulbenkian.
- União Europeia (2018). *O Pilar Europeu Dos Direitos Humanos*. Serviço das Publicações da União Europeia.
- Yin, Robert (2010). *Estudo de Caso – Planejamento e Métodos*. Edited by Artmed Editora (4<sup>a</sup> ed.). São Paulo.