

# PANDEMIA E CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR

## O caso da Comunidade Intermunicipal do Cávado

*Margarida Martins Barroso*

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte), Lisboa, Portugal

*Sandra Palma Saleiro*

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte), Lisboa, Portugal

*Sara Franco da Silva*

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte), Lisboa, Portugal

**Resumo** Com base nos resultados de um inquérito por questionário aplicado a 2375 trabalhadores/as da administração pública local na Comunidade Intermunicipal do Cávado, este artigo discute os efeitos da pandemia de covid-19 na organização do trabalho e na sua relação com a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar. A par das mudanças experienciadas por uma parte significativa dos/as trabalhadores/as, os resultados evidenciam também um padrão de permanência tanto nos regimes de trabalho, como na distribuição das responsabilidades familiares, o que permite debater as visões da pandemia como potencialmente transformadora dos modelos habituais de vida e de trabalho.

Palavras-chave: conciliação, género, Cávado, pós-pandemia.

### **Pandemic and work-life balance: the case of the Cávado Intermunicipal Community**

**Abstract** Based on the results of a survey applied to 2375 workers from local public administration in the Cávado Intermunicipal Community, this article discusses the effects of the Covid-19 pandemic on work organisation and its relationship with work-life balance. Along with the changes experienced by a significant part of the workers, the results also show a pattern of permanence both in work arrangements and in the distribution of family responsibilities, which enables us to discuss the views of the pandemic as potentially transformative of the usual models of life and work.

Keywords: work-life balance, gender, Cávado, post-pandemic.

### **Pandémie et conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale: le cas de la Communauté Intercommunale de Cávado**

**Résumé** À partir des résultats d'une enquête conduite auprès de 2375 travailleurs de l'administration publique locale de la Communauté intercommunale de Cávado, cet article examine les effets de la pandémie de covid-19 sur l'organisation du travail et sa relation avec l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. En plus des changements vécus par une grande partie des travailleurs, les résultats montrent également un modèle de permanence à la fois dans les arrangements de travail et dans la répartition des responsabilités familiales, ce qui nous permet de discuter des vues de la pandémie comme potentiellement transformatrice des modèles habituels de vie et de travail.

Mots-clés: équilibre entre vie professionnelle et vie privée, genre, Cávado, post-pandémie.

### **Pandemia y conciliación de la vida laboral con la personal y familiar: el caso de la Comunidad Intermunicipal de Cávado**

**Resumen** A raíz de los resultados de una encuesta aplicada a 2375 trabajadores de la administración pública local de la Comunidad Intermunicipal de Cávado, este artículo discute los efectos de la pandemia de covid-19 en la organización del trabajo y su relación con la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. Más allá de los cambios experimentados por una parte significativa de los trabajadores y las trabajadoras, los resultados muestran también un cuadro de permanencia tanto en la organización del trabajo como en la distribución de las responsabilidades familiares, lo que permite discutir la visión de la pandemia como potencialmente transformadora de los modelos habituales de vida y trabajo.

**Palabras-clave:** conciliación, género, Cávado, pos-pandemia.

---

## **Introdução**

A interface entre trabalho, família e vida pessoal constitui hoje um campo disciplinar bem estabelecido dentro das ciências sociais. Apesar das discussões teórico-conceptuais ainda correntes (veja-se, por exemplo, Lewis e Beauregard, 2018), que apontam imprecisões conceptuais e operatórias, nomeadamente no uso dos termos “equilíbrio” ou “vida pessoal”, e variabilidades culturais e contextuais nos seus entendimentos, há um reconhecimento tendencialmente alargado da centralidade do tema nas agendas científica, política e das organizações.

A pandemia de covid-19, em particular o recurso ao trabalho remoto e o encerramento das escolas e dos serviços de cuidado de dependentes, trouxeram novos desafios à relação entre a vida pessoal e profissional para uma parte significativa da população, não deixando de evidenciar também os velhos desafios que se colocam à conciliação entre estas esferas da vida, já bem identificados no período pré-pandémico.

Nos últimos anos, o debate em torno das potencialidades e desvantagens do trabalho remoto (sobretudo digital) ressurgiu, tal como a apologia de modelos de trabalho mais flexíveis e sustentáveis, que garantam uma melhor integração das várias esferas da vida humana. As primeiras reflexões científicas sobre a pandemia foram, em certa medida, otimistas quanto ao seu potencial transformador, prevenindo mudanças de longo prazo no mundo do trabalho, concretamente pela disseminação da flexibilidade na organização do trabalho no tempo, mas sobretudo no espaço. Estas visões assentavam na premissa de que tanto entidades empregadoras, como trabalhadores/as, perceberiam, por experiência, que é possível trabalhar de outra forma, mantendo os níveis de produtividade e assegurando o bem-estar (Phillips, 2020; Barrero, Bloom e Davis, 2021).

No entanto, no rescaldo da crise sanitária, é ainda pouco claro em que medida a pandemia significou, de facto, um ponto de inflexão face a modelos anteriores predominantes na relação trabalho-vida pessoal, nomeadamente, os que assentam em regimes de organização do trabalho rígidos no tempo e no espaço, e numa distribuição desigual do trabalho não pago. Falta também evidência sobre a

perspetiva das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as face às possibilidades de mudança ou permanência.

Este artigo pretende contribuir para o atual debate através da discussão dos resultados do inquérito por questionário aplicado a trabalhadores/as da Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado e dos seis municípios que a compõem — Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Vila Verde e Terras de Bouro —, no âmbito do projeto Cávado+Igual, financiado pela Área Económica Europeia (EEA Grants).

Com o questionário procurou-se perceber em que medida a situação pandémica alterou os moldes habituais de conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar. A auscultação de mais de dois milhares de trabalhadores/as num período marcado pela pandemia de covid-19 constitui uma oportunidade para discutir os efeitos da situação pandémica sobre o trabalho e a vida pessoal e familiar, bem como a concretização ou não do potencial transformador da pandemia, a partir de um contexto de trabalho na administração pública local. Colocaram-se as seguintes questões de partida: (a) quais as principais alterações nos regimes e horários de trabalho?; (b) de que forma estas foram sentidas pelos/as trabalhadores/as?; (c) quais os principais efeitos na conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal?; e (d) de que forma estas alterações impactaram o trabalho e a vida pessoal no período pós-pandémico?

O artigo começa por apresentar a revisão de literatura e a contextualização da análise no quadro do debate sobre a relação entre a organização do trabalho e a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar. Depois de descrita a metodologia, apresentam-se e discutem-se os principais resultados. No final do artigo, apresentam-se as conclusões e implicações da investigação.

### **Conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar: tempos e modalidades de trabalho**

Numa recente revisão sistemática de literatura no campo do equilíbrio trabalho-vida, Rashmi e Kataria (2021) identificam a flexibilidade da organização do trabalho como o tema mais discutido nos artigos publicados entre 1998 e 2020, seguindo-se as diferenças de género, as dinâmicas de conflito-enriquecimento, e as práticas e políticas de promoção da conciliação.

Com múltiplas modalidades possíveis, a flexibilidade na organização do tempo de trabalho refere-se geralmente a um maior controlo, por parte do/a trabalhador/a, na gestão do tempo, e inclui, por exemplo, trabalho por objetivos, flexibilidade nas horas de início e fim da jornada laboral, bancos de horas, jornada contínua, trabalho a tempo parcial ou redução da jornada laboral. Já no que diz respeito ao local de trabalho, modelos de organização flexível referem-se geralmente ao teletrabalho, isto é, à possibilidade de trabalhar remotamente, em casa ou noutra localização, habitualmente com recurso a tecnologias digitais.

Nas últimas décadas, e mesmo no período anterior à pandemia de covid-19, a oferta de modalidades flexíveis de organização do trabalho, e a possibilidade de delas usufruir têm vindo a aumentar de forma notória na generalidade dos

contextos de trabalho (Eurofound, 2022). Alguns estudos estimam que esta tendência se mantenha e que estas modalidades venham a ser mais procuradas no futuro (Phillips, 2020).

Face a esta realidade, a forma como o trabalho é organizado tem merecido especial atenção na literatura sobre a relação trabalho-vida pessoal.

Tanto as perspetivas focadas nas experiências individuais, como as que se centram nas práticas organizacionais, ou ainda no plano estrutural de desenho de políticas públicas, identificam a flexibilidade como um caminho possível para melhor integrar as várias esferas da vida (Bäck-Wiklund *et al.*, 2011). Desde logo, ao promover maior autonomia e controlo, a flexibilidade da organização do trabalho está significativamente associada a maior satisfação com o trabalho (Wheatley, 2017; Sirgy e Lee, 2018), menos *stress* e fadiga (Fuller e Hirsh, 2019), mais bem-estar (Bäck-Wiklund *et al.*, 2011), o que impacta também positivamente as empresas, nomeadamente pelo aumento da motivação dos recursos humanos e da produtividade e pela redução do absentismo (Chung, 2020). Há também evidência de que o teletrabalho e os horários flexíveis reduzem o conflito trabalho-família ao permitirem diminuir as deslocações casa-trabalho, e adequar o tempo de trabalho às responsabilidades familiares, concretamente aos horários escolares, ainda muito descoincidentes dos laborais (Bäck-Wiklund *et al.*, 2011; Fuller e Hirsch, 2019; Chung e van der Lippe, 2020). No caso das mulheres, e em particular, das mães trabalhadoras, que continuam a assumir de forma desproporcional as tarefas domésticas e de cuidado (Perista *et al.*, 2016; Wall *et al.*, 2016), o teletrabalho e a flexibilidade horária facilitam a sua permanência no mercado de trabalho, permitindo aceder ao emprego e evitar o trabalho a tempo parcial, e assim reduzir a “penalização por maternidade”, manifesta sobretudo ao nível salarial (Chung, 2020; Fuller e Hirsch, 2019).

No entanto, a relação entre a conciliação do trabalho com a vida pessoal e a flexibilidade na organização do trabalho está longe de ser unidirecional (Chung e van der Lippe, 2020), e os impactos negativos destas formas de organizar o trabalho têm sido também evidenciados pela literatura.

O modelo do “trabalhador ideal”, visto como aquele que tem uma carreira ininterrupta e está totalmente disponível e visível, entra frequentemente em conflito com o uso de modalidades flexíveis de organizar o trabalho (Acker, 1990; Williams, Blair-Loy e Berdahl, 2013). O “estigma da flexibilidade”, assente na ideia de que quem recorre a estes regimes está menos comprometido com o trabalho e é menos produtivo, continua a ser identificado em várias organizações (Williams, Blair-Loy e Berdahl, 2013; Chung, 2020; Fuller e Hirsch, 2019). No caso do teletrabalho, é relativamente comum que as entidades empregadoras imponham a manutenção de horários fixos a quem deles usufrui, e que exerçam maior controlo nos processos de avaliação de desempenho, valorizando positivamente a presença física (Lott e Abendroth, 2020; UGT, 2023). Há também evidência de estagnação e regressão nas carreiras profissionais de quem usa estes regimes (Chung e van der Lippe, 2020), nomeadamente nas dos/as trabalhadores/as em teletrabalho, que são menos promovidos/as do que os/as colegas (Munsch, 2016). Um exemplo da persistência destas representações de compromisso e de produtividade é o facto de estas formas de

organização do trabalho serem, muitas vezes, entendidas como benefícios e, por isso, suprimidas em contextos de crise ou recessão (Fagan e Vermeylen, 2017; Stokes e Wood, 2016). Esta ideia do teletrabalho e da flexibilidade como benefício tem também como efeito a expansão dos tempos e do volume de trabalho como forma de “compensação”, quer porque os/as empregadores/as atribuem mais trabalho, quer porque os/as trabalhadores/as trabalham mais (Eurofound, 2022). A inexistência de barreiras entre o trabalho e o não trabalho é ainda geradora de excesso de trabalho e de cansaço pela acumulação com o trabalho não pago (Chung e van der Lippe, 2020). Outro efeito negativo e de extrema importância para o bem-estar é que o teletrabalho pode implicar menos contactos sociais, menos interações face a face, e isolamento e, nesse sentido, prejudicar a articulação do trabalho com a vida pessoal (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Independentemente do impacto, mais ou menos vantajoso, que a flexibilidade pode ter sobre a conciliação, o que parece ser geralmente consensual na literatura é a genderização desses efeitos e as diferenças entre mulheres e homens quanto às preferências de flexibilidade e quanto às motivações para a sua utilização. Os homens tendem a preferir o teletrabalho e o horário flexível, e utilizam-no por livre iniciativa, por desenvolvimento profissional, para obter mais controlo, autonomia, liberdade e para melhorar o desempenho profissional (Lott e Chung, 2016; Chung e van der Horst, 2020; Chung e van der Lippe, 2020). As mulheres tendem a preferir a redução de horário e o trabalho a tempo parcial, e solicitam-no por necessidade e para melhor gerir a vida familiar (Lott e Chung, 2016; Chung e van der Horst, 2020; Chung e der Lippe, 2020).

Esta divisão assenta em visões normativas de género, que continuam a atribuir às mulheres o papel de cuidadoras. Nesse sentido, espera-se que as trabalhadoras em regime de horário flexível ou em teletrabalho, sobretudo as mães trabalhadoras, assumam responsabilidades domésticas e de cuidado, portanto, que participem mais na vida doméstica e familiar porque trabalham a partir de casa ou em horário flexível (Troup e Rose, 2012; Chung e van der Lippe, 2020). Estas expectativas não só tradicionalizam os papéis de género, como conferem mais pressão às trabalhadoras e aumentam o conflito trabalho-família (Fernandez-Lozano, 2023).

De facto, visões da flexibilidade como “coisa de mulheres” não são pouco habituais nas organizações (Wheatley, 2017). O modelo do “trabalhador ideal” é, sobretudo, um modelo masculino, a que mais homens aderem, e que tem como consequência que o “estigma da flexibilidade” seja mais sentido por mulheres, sobretudo mães, do que por homens (Lott e Chung, 2016; Chung, 2020). Acresce que alguns modelos de parentalidade atuais, predominantes nas classes sociais favorecidas, e centrados no bem-estar da criança, resultam muitas vezes em práticas de parentalidade intensiva, incompatíveis com culturas organizacionais que valorizam o trabalhador ideal (Smyth e Craig, 2017). Também aqui as diferenças de género são notórias: os homens que adotam modelos de parentalidade intensiva e que aderem a regimes de trabalho flexíveis com motivações familiares e de cuidado são considerados trabalhadores mais respeitáveis e comprometidos, beneficiando do chamado “bónus da paternidade” (Munsch, 2016).

Importa referir que a flexibilidade na organização do trabalho não está disponível, nem se adequa, de forma generalizada, a todas as profissões. Nesse sentido, é imprescindível analisar as interseções do género com a ocupação, a educação e a classe social. Apesar de a literatura ser ainda frágil na consideração destas interconexões, há evidência de que a possibilidade de aderir a regimes flexíveis de organização do tempo e/ou do espaço de trabalho é maior nas profissões mais qualificadas e mais bem remuneradas (Eurofound, 2022). No mesmo sentido, quando se considera o género e a ocupação, verifica-se, por exemplo, que os homens, muito representados no trabalho manual, muitas vezes não aderem mais a regimes flexíveis por estes não estarem disponíveis, ou não serem adequados à sua atividade profissional (Lott e Abendroth, 2020). No caso das mulheres, os efeitos positivos da flexibilidade sobre o emprego são mais expressivos nas trabalhadoras qualificadas do que nas restantes (Fuller e Hirsch, 2019).

A pandemia de covid-19, ao implicar o recurso ao trabalho remoto para uma parte significativa da população trabalhadora global, veio intensificar o debate sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho para a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

Sendo ainda impossível uma análise compreensiva e longitudinal dos efeitos da pandemia no trabalho, e apesar de o teletrabalho ter aumentado significativamente nos últimos anos (Eurofound, 2022), também há evidência da sua diminuição no ano de 2022, ou seja, após o período de obrigatoriedade (UGT, 2023).

De qualquer modo, contrariando a ideia da pandemia como grande niveladora das condições sociais, os dados existentes são claros no reconhecimento de que esta veio reproduzir e reforçar desigualdades sociais já existentes. O desemprego motivado pela pandemia afetou desproporcionalmente as mulheres, os/as jovens, os/as trabalhadores/as por conta própria, com menor qualificação, e as economias mais frágeis (Eurofound, 2020). As dificuldades de conciliação, o aumento das horas de trabalho e das horas de cuidado foram sentidas de forma mais expressiva pelas pessoas com filhos/as mais novos/as e sobretudo pelas mulheres (Cotton, Beauregard e Keles, 2021; Fernandez-Lozano, 2023; Saleiro, 2022). A incerteza, o *stress* e a solidão foram mais sentidos pelos/as jovens e pelas mulheres (Eurofound, 2020; Magalhães *et al.*, 2020).

Os dados que a seguir se apresentam permitem discutir estas tendências a partir de um contexto de trabalho na administração pública local.

## Metodologia

O projeto Cávado+Igual, promovido pela CIM do Cávado, pretende promover a conciliação do trabalho com a vida pessoal e a igualdade de género na região, através do desenvolvimento de um conjunto de instrumentos e de medidas de política pública local.

A CIM do Cávado situa-se na Região Norte do país, ocupando 1246 km<sup>2</sup> de superfície (INE, 2021) e representa um território heterogéneo, abrangendo concelhos litorais junto ao mar, como Esposende, concelhos rurais de montanha e baixa

densidade populacional, como Amares ou Terras de Bouro, e concelhos urbanos e densos, como Braga (CIM do Cávado, 2023). Sem desconsiderar a heterogeneidade territorial e socioeconómica da região, a abordagem intermunicipal permite criar sinergias entre os municípios e desenvolver respostas partilhadas a problemas comuns, que dificilmente seriam implementadas a nível individual por cada um dos municípios, sobretudo, pelos de menor dimensão e recursos.

A ação do projeto começou com um exercício de diagnóstico, ao abrigo do qual foi aplicado um inquérito por questionário, que serve de base à análise apresentada neste artigo. O estudo seguiu os protocolos de uma pesquisa quantitativa. Durante o mês de julho de 2021, o inquérito foi submetido a uma fase de pré-teste que abrangeu cerca de três dezenas de trabalhadores/as do conjunto dos municípios e da estrutura técnica da CIM, com a preocupação de diversificação em termos de género, idade, escolaridade, categoria profissional e departamento de trabalho.

Depois de efetuadas as alterações necessárias, o inquérito por questionário foi aplicado nas modalidades *online* e em formato de papel durante os meses de setembro de 2021 a janeiro de 2022. A opção pelas duas modalidades de preenchimento deveu-se à necessidade de incluir na amostra trabalhadores/as com menos qualificações formais, com ocupações manuais, e com menor acesso a tecnologias digitais.

A aplicação do inquérito foi antecedida por sessões de informação sobre o projeto, dirigidas aos/às trabalhadores/as, em cada um dos municípios, onde se fez apelo à sua participação. A participação foi voluntária e o anonimato foi garantido. O consentimento prévio era requisito para iniciar o preenchimento do questionário.

O universo do estudo, tendo em conta o total de trabalhadores/as constantes nos balanços sociais dos municípios no ano de 2021, a que se acrescentou o pessoal ao serviço na própria estrutura técnica da CIM do Cávado, e se descontaram os/as trabalhadores/as que se encontravam de baixa prolongada, é de 3708 trabalhadores/as. Obteve-se uma amostra não probabilística de 2375 questionários válidos, perfazendo uma taxa de resposta de 64,0%.

O questionário contemplava quatro dimensões: (i) caracterização sociodemográfica, (ii) conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, (iii) igualdade, práticas e representações de género e (iv) impactos da pandemia da covid-19 na conciliação. O presente artigo assenta sobretudo sobre a análise desta última secção do questionário, através dos indicadores do quadro 1.

Seguindo a abordagem intermunicipal adotada pelo projeto, os dados foram analisados para o total da amostra, privilegiando-se uma análise por género e categoria profissional. Adicionalmente, utilizaram-se indicadores de caracterização sociodemográfica, como a existência de filhos/as e respetiva idade, e outros indicadores complementares, como o modelo e horário atual de trabalho e a distribuição das tarefas domésticas e de cuidado.

Efetuiu-se uma análise exploratória das variáveis e avaliaram-se as suas distribuições, valores omissos e medidas descritivas. Posteriormente procedeu-se a uma análise descritiva e comparativa dos indicadores, bem como aos respetivos cruzamentos por género, categoria profissional, existência de filhos/as. Para a

**Quadro 1** Indicadores mobilizados para a análise

Dimensão	Indicadores		
	Questão		Categorias de resposta
Alterações à organização habitual do trabalho	Durante a pandemia alterou o seu regime ou horário de trabalho?	Sim	Exclusivamente teletrabalho
			Regime misto (presencial/teletrabalho)
			Alteração de horário
			Outro
		Não	
Preferências face à organização do trabalho após a pandemia	Gostaria de manter alguma dessas alterações no período pós pandemia?	Sim	Exclusivamente teletrabalho
			Regime misto (presencial/teletrabalho)
			Alteração de horário
			Outro
		Não	
Efeitos da pandemia na conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar	Em que medida a situação pandémica afetou a conciliação do trabalho com a sua vida pessoal e familiar?		Ficou na mesma
			Piorou
			Melhorou
Efeitos da pandemia na distribuição do trabalho não pago	No seu caso, a situação pandémica proporcionou uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e do cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes?	Sim	
		Não	

análise dos dados foi utilizado o SPSS (Statistical Package for Social Sciences, IBM SPSS Statistics versão 28.0).

## Resultados

### *Descrição da amostra*

O quadro 2 apresenta as principais características sociodemográficas da amostra em análise. Seguindo a distribuição de género que se verifica na administração pública portuguesa, a amostra é composta sobretudo por mulheres (62,7%). A maior parte dos/as participantes trabalha nos municípios de Braga (34,9%) e de Barcelos (34,4%), que contam com maior densidade populacional. Por outro lado, apenas 0,7% dos/as inquiridos/as trabalham na estrutura técnica da CIM do Cávado, que, sendo uma entidade de natureza administrativa, conta com uma estrutura organizacional mais reduzida do que a dos municípios.

A maior parte dos/as inquiridos/as completou o ensino secundário (40,3%), e a proporção dos/as que possuem o ensino superior (31,1%) é bastante próxima da



**Quadro 2** Caracterização sociodemográfica e socioprofissional

		n	%
Género*	Mulher	1488	62,7
	Homem	886	37,3
Município	Amares	168	7,1
	Barcelos	818	34,4
	Braga	830	34,9
	Esposende	173	7,3
	Terras de Bouro	140	5,9
	Vila Verde	230	9,7
	CIM do Cávado	16	0,7
Grupos etários	Até 34	202	9,8
	35 - 44	493	24,0
	45 - 54	757	36,9
	55 - 59	322	15,7
	60 ou mais	280	13,6
Grau de escolaridade	Básico	673	28,6
	Secundário	950	40,3
	Superior	733	31,1
Estado civil	Casado/a / unido/a de facto	1713	72,5
	Divorciado/a / separado/a	213	9,0
	Solteiro/a	372	15,7
	Viúvo/a	65	2,8
Filhos/as	Sim	1888	80,2
	Não	467	19,8
Idade dos/as filhos/as	Menos de 12 anos	371	19,7
	12 anos ou mais	997	52,8
Categoria profissional	Assistente operacional	1220	53,2
	Assistente técnico/a	486	21,2
	Técnico/a superior	588	25,6
Contrato de trabalho	Permanente (efetivo)	2100	90,8
	Não permanente (a prazo ou outro)	214	9,2
Tempo de trabalho	Trabalho a tempo inteiro	2310	99,2
	Trabalho a tempo parcial	19	0,8
Horário de trabalho	Horário fixo	1762	75,4
	Horário flexível	272	11,6
	Jornada contínua	125	5,3
	Trabalho por turnos	178	7,6
Horas de trabalho por semana (habituais)	Menos do que 35 horas	114	4,9
	35 horas	1700	72,6
	Entre 36 a 39 horas	254	10,9
	40 horas ou mais	272	11,6
Antiguidade na organização	0 a 5 anos	693	29,7
	6 a 10 anos	172	7,4
	11 a 15 anos	183	7,8
	16 a 20 anos	321	13,8
	21 a 25 anos	348	14,9
	Mais de 25 anos	616	26,4
Modalidade de trabalho	Presencial	2239	97,3
	Regime misto	46	2,0
	Teletrabalho	16	0,7

\* A variável género foi aferida através da questão "Identifica-se como: (a) homem, (b) mulher, (c) outro. Qual?" Dado que apenas uma pessoa se identificou com a categoria "outro", esta não entrou para a análise.

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

dos/as que completaram apenas o ensino básico (28,6%). O grupo etário mais representado é o dos 45 aos 54 anos de idade, verificando-se que a proporção de trabalhadores/as com 44 anos ou menos (33,8%) é ligeiramente superior à de trabalhadores/as com mais de 55 anos (29,3%).

No que diz respeito à situação familiar, 72,5% estão casados/as ou em união de facto e 80,2% têm filhos/as. Destes/as, a maior parte tem dois filhos/as (53,2%) e 19,7% têm filhos/as com menos de 12 anos.

Quanto à caracterização socioprofissional, mais de metade (53,2%) são assistentes operacionais, seguindo-se os/as técnicos/as superiores (25,6%) e os/as assistentes técnicos/as (21,2%).

A amostra é bastante homogénea relativamente ao vínculo de emprego e às modalidades de trabalho, já que 90,8% dos/as trabalhadores/as têm um contrato de emprego permanente, 99,0% trabalham a tempo inteiro, 97,3% trabalham em regime presencial, 75,4% têm um horário fixo de trabalho e 72,6% trabalham 35 horas semanais.

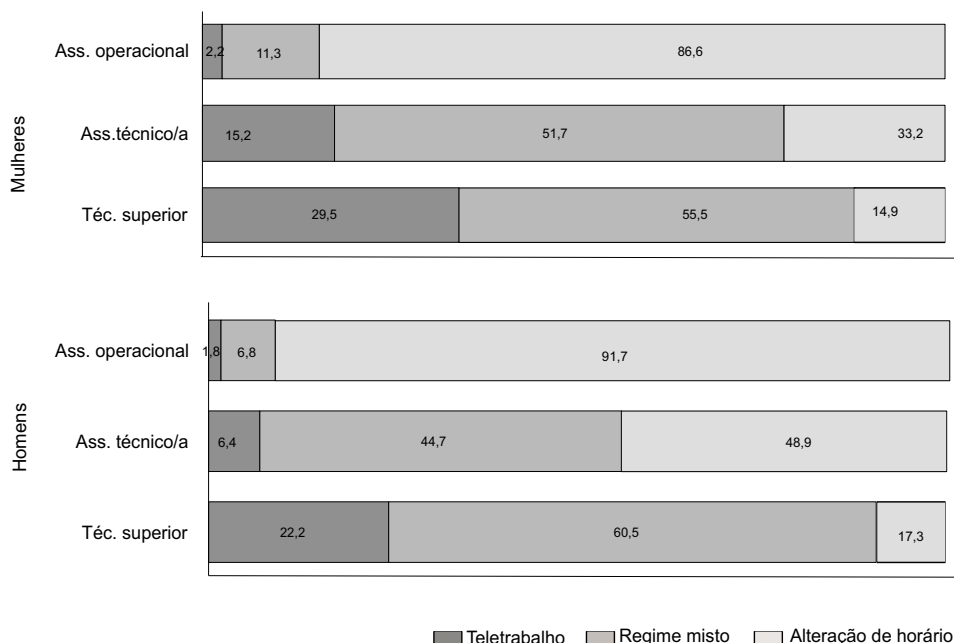
Já no que concerne à antiguidade na entidade empregadora, a maior parte da amostra distribui-se entre as pessoas com pouca antiguidade (29,7% trabalham no município há 5 anos ou menos) e muita antiguidade (25,6% têm mais de 25 anos de antiguidade no município).

#### *Efeitos da pandemia no trabalho*

Um primeiro objetivo foi perceber em que medida a situação pandémica alterou o modo de trabalhar e de que forma estas eventuais alterações foram sentidas pelos/as trabalhadores/as.

Os resultados permitiram confirmar que a pandemia gerou alterações nos regimes (presencial, teletrabalho ou híbrido) e nos horários de trabalho de mais de metade (58,0%) dos/as trabalhadores/as dos municípios da região. Contrariamente ao que se poderia esperar tendo em conta o estado de emergência, para 42,0% de trabalhadores/as a pandemia não trouxe qualquer tipo de alteração na organização do seu trabalho. Este impacto diferenciado está diretamente associado à distribuição das categorias profissionais no estudo. O trabalho de mais de metade dos/as assistentes operacionais da amostra (52,7%) não foi alterado devido à pandemia. Por outro lado, 64,9% de assistentes técnicos/as e 76,1% de técnicos/as superiores tiveram alterações nos regimes e horários de trabalho. Este dado coloca em evidência a natureza diferenciada das ocupações e os limites da aplicação do teletrabalho e da flexibilidade horária.

Quando se analisam as alterações reportadas, verificamos que a principal alteração ao trabalho foi a do horário (para 51,2% de quem afirma ter experienciado alterações), seguindo-se a passagem para um regime de trabalho misto (presencial e teletrabalho), reportado por 35,7% de trabalhadores/as, e o teletrabalho exclusivo, que abrangeu apenas 13,1% dos/as inquiridos/as. Uma vez mais, esta distribuição varia notoriamente segundo a ocupação profissional. Na categoria de assistente operacional, a mudança no horário de trabalho foi a alteração predominante (88,5%). O regime de trabalho misto foi predominante na categoria de



**Figura 1** Tipo de alteração no regime/horário de trabalho durante a pandemia, por gênero e categoria profissional (%)

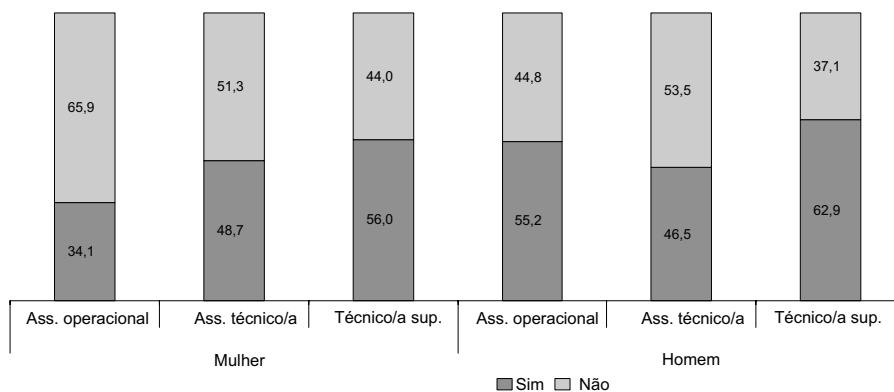
Fonte: Inquérito por questionário “Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional” na NUT III Cávado (2021/22).

técnico/a superior (57,3%) e de assistente técnico/a (49,5%). O teletrabalho exclusivo foi predominante, sobretudo, na categoria de técnico/a superior (26,9% dos/as técnicos/as superiores esteve em teletrabalho durante a pandemia).

Quanto à distribuição de gênero, verifica-se que as mulheres experienciaram mais mudanças no trabalho do que os homens (59,3% das mulheres face a 55,9% dos homens), sendo a alteração do horário de trabalho mais expressiva para os homens (57,1% dos homens face a 47,9% das mulheres), ao passo que o regime de trabalho misto (37,1% das mulheres face a 33,1% dos homens) e o teletrabalho (15,1% das mulheres face a 9,7% dos homens) foram alterações mais expressivas entre as mulheres.

O cruzamento das variáveis categoria profissional e gênero (figura 1), demonstra que o teletrabalho exclusivo foi predominante nas mulheres técnicas superiores (29,5% face a 22,2% de homens técnicos superiores), enquanto para os homens na mesma categoria profissional predominou o regime híbrido (60,5% face a 55,5% de mulheres técnicas superiores). Por outro lado, os homens assistentes operacionais sofreram mais alterações no horário de trabalho do que as mulheres na mesma ocupação.

Um outro objetivo foi o de perceber se quem experienciou alterações no seu trabalho habitual, gostaria de mantê-las para lá do período de emergência. Cerca



**Figura 2** Trabalhadores/as que gostariam de manter alterações no regime/horário de trabalho no período pós-pandemia, por gênero e categoria profissional (%)

Fonte: Inquérito por questionário “Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional” na NUT III Cávado (2021/22).

de metade dos/as trabalhadores/as (48,7%) gostaria de mantê-las após a pandemia.

De forma geral, os homens, mais do que as mulheres, gostariam de manter as alterações (54,7% dos homens face a 45,2% das mulheres). Também os/as técnicos/as superiores gostariam mais de manter as alterações do que as restantes categorias profissionais (58,2%, face a 46,7% de assistentes técnicos e 35,6% de assistentes operacionais). Quando se analisa o efeito combinado do gênero e da categoria profissional (figura 2), verifica-se que quem demonstra maior preferência pela manutenção das alterações são os homens técnicos superiores. Por outro lado, são as mulheres assistentes operacionais as que menos gostariam de as manter, verificando-se uma diferença expressiva por comparação com os homens na mesma categoria profissional. Esta diferenciação nas preferências é especialmente visível quando a alteração em causa é o teletrabalho exclusivo, regime que acolhe mais as preferências dos homens do que das mulheres, sobretudo dos mais qualificados (19,8% dos homens gostaria de manter o teletrabalho exclusivo face a 12,2% das mulheres). Tal como já evidenciado noutros estudos (Fernandez-Lozano, 2023; Lott e Abendroth, 2020), a preferência dos homens qualificados pelo teletrabalho deve-se ao impacto tendencialmente positivo que este tem sobre as suas vidas profissionais, nomeadamente pelo controlo e autonomia que proporciona. Com menos expectativas sociais quanto à acumulação do trabalho pago com o trabalho doméstico e de cuidado, menos risco de sofrerem do estigma da flexibilidade, e com a possibilidade de inclusivamente beneficiarem do “bónus da paternidade”, os homens parecem estar em melhores condições de usufruírem das vantagens do teletrabalho (Munsch, 2016) e foram também menos afetados pelas suas consequências negativas durante a pandemia (Eurofound, 2020).

Independentemente das alterações ao trabalho realmente experienciadas durante a pandemia, e das preferências face à possibilidade de as manter ou não, o que é

notório na análise da organização do trabalho à data da aplicação do questionário, ou seja, já passada a situação de emergência, é que houve um retorno massivo à presencialidade e aos horários fixos de trabalho. A quase totalidade de inquiridos/as trabalha em regime presencial (97,3%), sendo quase inexpressiva a proporção que trabalha em regime misto (2,0%) ou em teletrabalho exclusivo (0,7%) (quadro 2). No mesmo sentido, embora com maior variação, no que diz respeito aos horários de trabalho, a grande maioria trabalha em horário fixo (75,4%) e os/as restantes em horário flexível (11,6%), trabalho por turnos (7,6%) e em jornada contínua (5,3%) (quadro 2).

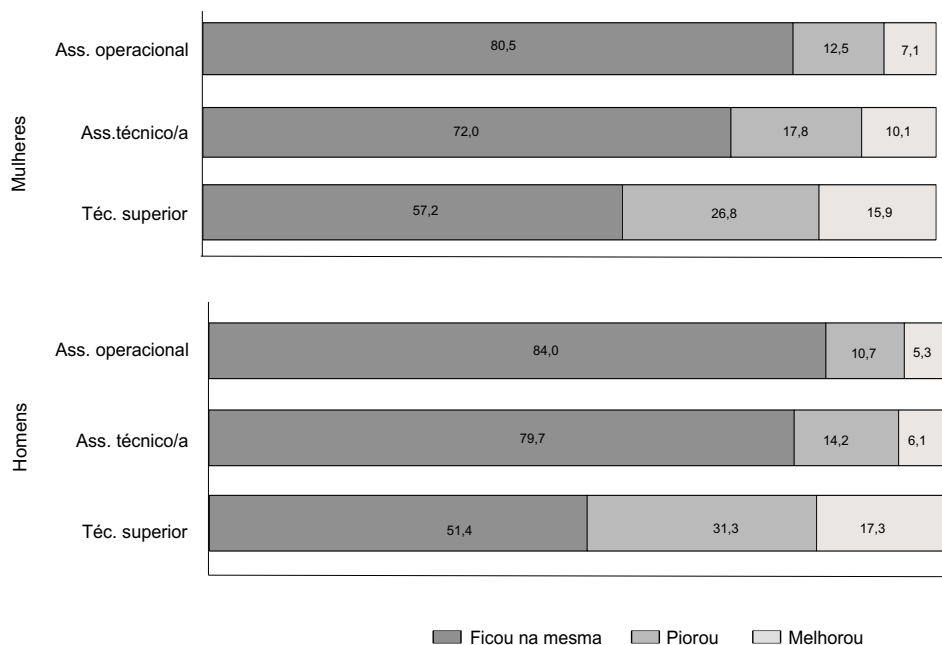
Isto pode dever-se a dificuldades na implementação de regimes flexíveis, que tendem a não se adequar a ocupações menos qualificadas, manuais, ou sem recurso a tecnologia digital (Eurofound, 2022), mas também aos efeitos negativos que a sua aplicação possa ter tido sobre a vida pessoal e sobre o trabalho durante o período pandémico (UGT, 2023), nomeadamente, pela obrigatoriedade e falta de planeamento da sua aplicação. A resistência à mudança, por parte das organizações, e as visões do trabalhador ideal podem também ser consideradas fortes fatores explicativos deste retorno à presencialidade e aos horários fixos, na medida em que tendem a aligeirar-se nos períodos de crise, mas a ressurgir posteriormente, mostrando uma grande persistência ao longo do tempo (Schieman *et al.*, 2021).

#### *Efeitos da pandemia na conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal*

Outro dos objetivos foi procurar entender os principais efeitos das alterações no regime e horário de trabalho na relação trabalho-vida pessoal.

Os resultados demonstram que a maioria dos/as inquiridos/as (73,2%) considera que a pandemia não trouxe alterações aos padrões de conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, ou seja, consideram que a situação “ficou na mesma”. Ainda assim, para 17,4% de trabalhadores/as a pandemia teve impactos negativos na relação trabalho-vida pessoal; e cerca de 9,4% considera que a pandemia a melhorou. No mesmo sentido, 68,1% das pessoas inquiridas consideram que a pandemia não trouxe uma divisão mais igualitária das responsabilidades domésticas e familiares, mas cerca de 1/3 (31,9%) consideram que a pandemia proporcionou uma divisão mais igualitária.

Analisando os dados por género e categoria profissional (figura 3), observa-se que as visões de permanência, predominantes em todos os grupos profissionais e em ambos os géneros, são mais evidentes nos homens do que nas mulheres, e nas categorias de assistente operacional e técnico. As diferenças de género na apreciação dos efeitos da pandemia na conciliação vão ao encontro dos resultados de outras investigações, que indicam que as consequências da pandemia na vida familiar foram mais sentidas pelas mulheres do que pelos homens (Eurofound, 2020; Magalhães *et al.*, 2020; Aboim, 2020). Já no que diz respeito à diferenciação por categoria profissional, é importante atender ao facto de que as ocupações menos qualificadas, nas quais predominam os homens, foram também aquelas que, na amostra, menos estiveram expostas a mudanças na organização do trabalho e, nesse sentido, mudanças na articulação do trabalho com a vida familiar também seriam menos expectáveis.



**Figura 3** Efeitos da pandemia na conciliação entre o trabalho e vida familiar e pessoal, por gênero e categoria profissional (%)

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

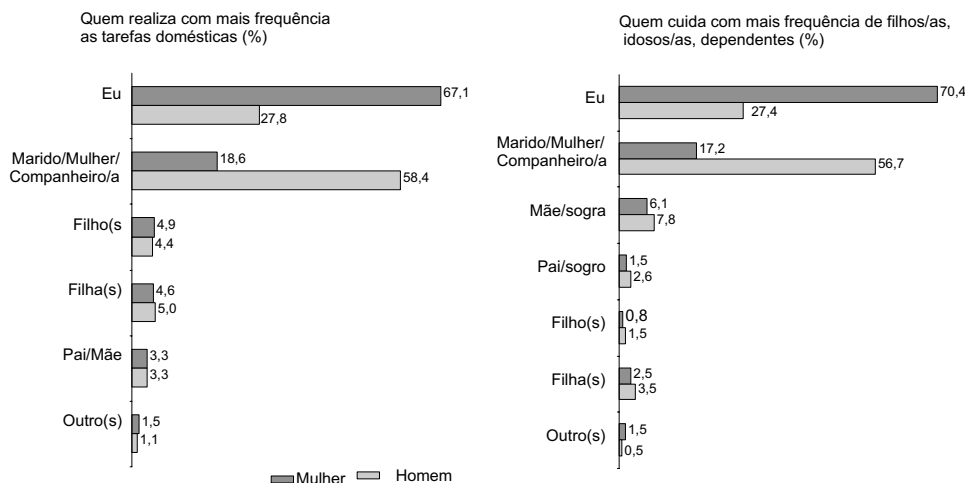
No grupo dos/as técnicos/as superiores, ainda que a maior parte também considere que a situação ficou na mesma, esta proporção é comparativamente menor, havendo também uma inversão de tendência em termos de gênero: a proporção de mulheres que afirma que a situação ficou na mesma é superior à dos homens, e a proporção de homens que aponta mudanças nos padrões de articulação do trabalho com a vida pessoal e familiar (no sentido da sua melhoria ou deterioração) é superior ao das mulheres (figura 3). Neste grupo profissional, a mudança para regimes de organização do trabalho que permitem maior interferência do trabalho na vida pessoal, e o inverso, foi mais acentuada, sendo também mais habitual que os homens com níveis educacionais mais elevados se impliquem mais na vida familiar do que os que têm menos qualificações (Eurofound, 2017; Wall *et al.*, 2016) e, nesse sentido, era também expectável que os efeitos da pandemia se fizessem sentir de forma mais notória neste grupo.

Quando se tem em conta o facto de os/as trabalhadores/as terem ou não filhos/as e a idade dos/as filhos/as, verifica-se que quem não tem filhos/as e quem tem filhos/as com mais de 12 anos são quem mais considera que a conciliação ficou na mesma, portanto, a experiência de mudança foi sentida, sobretudo, por quem tem filhos/as pequenos/as (quadro 3). A percepção de que a pandemia piorou a

**Quadro 3** Efeitos da pandemia na conciliação entre o trabalho e vida familiar e na divisão de tarefas domésticas e do cuidado nas pessoas com e sem filhos/as, por género (%)

		Filhos/as até 12 anos			Filhos/as com mais de 12 anos			Sem filhos/as		
		T	M	H	T	M	H	T	M	H
Conciliação	Ficou na mesma	64,1	62,4	67,4	76,9	75,0	80,6	71,4	74,7	65,8
	Piorou	24,0	24,8	22,5	14,5	15,1	13,4	20,1	17,5	24,0
	Melhorou	11,9	12,8	10,1	8,6	9,9	6,1	8,4	7,8	9,5
Divisão equilibrada de tarefas domésticas e do cuidado	Sim	31,8	27,3	40,5	28,9	28,6	29,7	35,9	33,3	40,4
	Não	68,2	72,7	59,5	71,1	71,4	70,3	64,1	66,7	59,6

Fonte: Inquérito por questionário “Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional” na NUT III Cávado (2021/22).



**Figura 4** Distribuição das tarefas domésticas e das tarefas do cuidado de filhos/as, idosos/as e ou dependentes, por género (%)

Fonte: Inquérito por questionário “Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional” na NUT III Cávado (2021/22).

relação trabalho-vida pessoal é mais expressiva entre quem tem filhos/as com idades até aos 12 anos. Também foram, embora com diferenças menos acentuadas, os/as trabalhadores/as com filhos/as até 12 anos, quem considerou de forma mais expressiva que a pandemia melhorou a conciliação. Portanto, também os potenciais efeitos positivos das alterações de horário e de regime de trabalho, se fazem sentir mais em quem tem filhos/as pequenos/as (quadro 3).

São as mulheres com filhos/as até 12 anos as que menos consideram que a relação trabalho-vida pessoal ficou na mesma (62,4% face a 67,4% de homens), ou seja, são

**Quadro 4** Distribuição das tarefas domésticas e das tarefas do cuidado de filhos/as, idosos/as e ou dependentes, por género e efeitos da pandemia na conciliação (%)

		Mulher			Homem		
		Ficou na mesma	Piorou	Melhorou	Ficou na mesma	Piorou	Melhorou
Na sua família, quem realiza com mais frequência tarefas domésticas?	Eu	66,3	70,6	69,0	26,5	32,0	33,3
	Marido/mulher/ companheiro/a	18,5	18,6	17,8	58,0	60,1	54,4
	Filho(s)	5,3	3,4	4,0	5,3	1,1	3,3
	Filha(s)	5,1	3,4	4,0	5,8	2,8	2,2
	Pai/mãe	3,2	3,0	4,0	3,0	3,9	5,6
	Outro(s)	1,7	1,0	1,1	1,4	0,0	1,1
Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes?	Eu	69,9	69,3	73,0	27,1	29,7	26,6
	Marido/mulher/ companheiro/a	17,6	16,0	17,6	58,6	54,3	49,4
	Mãe/sogra	6,2	6,6	4,7	6,8	9,4	11,4
	Pai/sogro	1,5	1,2	2,7	1,7	1,4	8,9
	Filho(s)	0,7	1,6	0,0	1,5	2,2	0,0
	Filha(s)	2,8	2,0	2,0	3,7	2,2	3,8
Outro(s)	1,2	3,3	0,0	0,6	0,7	0,0	

Fonte: Inquérito por questionário “Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional” na NUT III Cávado (2021/22).

sobretudo as mulheres com filhos/as pequenos/as aquelas que sofreram de forma mais positiva ou negativa os impactos da pandemia na articulação do trabalho com a vida familiar. Por outro lado, são sobretudo os homens com filhos/as mais velhos/as (com mais de 12 anos), quem considera de forma mais expressiva que a situação ficou na mesma com a pandemia (80,6% face a 75,0% de mulheres) (quadro 3).

Encontram-se as mesmas tendências quanto à apreciação da pandemia como potenciadora de uma divisão mais (des)equilibrada de responsabilidades domésticas e de cuidado. Quem tem filhos/as considera de forma mais expressiva que a pandemia trouxe uma divisão desequilibrada das tarefas domésticas e do cuidado de crianças e de pessoas dependentes (quadro 3). São também as mulheres com filhos/as, sobretudo aquelas que têm filhos/as com idades até 12 anos, as que consideram de forma mais expressiva que a pandemia provocou uma divisão desequilibrada das tarefas domésticas e do cuidado de crianças e dependentes (72,7% comparativamente a 59,5% de homens).

Por fim, para compreender as apreciações de mudança e permanência na relação do trabalho com a vida pessoal e familiar, é fundamental considerar de que forma se distribuem as responsabilidades domésticas e de cuidado.

Os resultados indicam que 67,1% das mulheres inquiridas consideram que são elas próprias as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e 70,4% afirmam ser quem cuida com mais frequência de filhos/as, idosos/s ou dependentes (figura 4). Apenas 27,8% dos homens indicam ser a pessoa que realiza tarefas domésticas com mais frequência e 27,4% ser quem cuida com mais frequência dos filhos/as, idosos/as ou dependentes (figura 4).

Portanto, “ficar na mesma” significa, em grande medida, que são sobretudo as mulheres as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado de crianças e dependentes. De facto, do total das mulheres que consideram que a



situação não se alterou com a pandemia, 66,3% afirmam que são elas as principais responsáveis pela realização das tarefas domésticas e 69,9% que são as principais responsáveis pelo trabalho de cuidado (quadro 4). Já do total dos homens que deram a mesma resposta, apenas cerca de 26,5% afirmam ser os principais responsáveis pelas tarefas domésticas e 27,1% pelo cuidado de filhos/s e dependentes (quadro 4). Quando se atenta na distribuição das tarefas domésticas de quem considera que a pandemia “piorou” a conciliação, verificamos que 70,6% das mulheres afirmam serem as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, por comparação a 32,0% de homens, e 69,3% das mulheres consideram serem as principais cuidadoras, face a 29,7% de homens (quadro 4). No que diz respeito às pessoas para quem a pandemia veio melhorar a relação do trabalho com a vida pessoal e familiar, verifica-se a mesma tendência: 69,0% de mulheres consideram serem as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e 73,0% pelas tarefas de cuidado, face a 33,3% e 26,6% de homens, respetivamente (quadro 4).

Em todas as categorias de resposta de avaliação do impacto da pandemia na conciliação (ficou na mesma, piorou, melhorou), as mulheres surgem como as principais responsáveis pelo trabalho não pago. Também não foram encontradas diferenças relevantes na distribuição das tarefas domésticas e de cuidado por categoria profissional, o que sublinha a transversalidade da desigualdade de género na vida familiar.

## Discussão

Os dados demonstram que a pandemia teve, no imediato, um efeito bastante abrangente nas formas habituais de organizar o trabalho, mas que não se refletiu de forma proporcional na conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar. Apesar de não generalizada, a organização do trabalho de cerca de 60,0% dos/as inquiridos/as passou por algum tipo de alteração durante o período pandémico, mas mais de 70,0% consideram que a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar não se alterou com a pandemia. Menos revolucionário foi ainda o impacto da pandemia no futuro imediato da organização do trabalho. No caso estudado, o fim da pandemia determinou o retorno aos moldes habituais de organização do trabalho para os perto de 60,0% de trabalhadores/as que viram o seu trabalho sofrer mudanças durante a situação de emergência, apesar de cerca de metade ter afirmado gostar de manter essas alterações após a pandemia. Com efeito, à data da aplicação do questionário, a quase totalidade dos/as trabalhadores/as exercia as suas funções presencialmente e mais de 75,0% com horário de trabalho fixo.

Perante um retrato de grande estabilidade e permanência, parece ser claro que o potencial transformador da pandemia, tanto no sentido da adoção de modelos mais flexíveis de organizar o trabalho, como no assumir de formas mais igualitárias de distribuição das tarefas domésticas e de cuidado, ficou por cumprir, não permitindo tirar partido das experiências e avaliações positivas manifestadas por uma parte dos/as trabalhadoras/as acerca do impacto das mudanças no trabalho e na conciliação. Não obstante, o que os dados também revelam é que os efeitos da

pandemia se fizeram sentir de forma diferenciada segundo o género e a ocupação, tendo sido mais penalizadora das mulheres com ocupações menos qualificadas e mais beneficiadora dos homens mais qualificados. Os resultados estão, assim, em consonância com estudos anteriores que apontavam já o alcance limitado das possíveis transformações trazidas pela pandemia, e o efeito de reforço de desigualdades estruturais, nomeadamente de género (Saleiro, 2022) e interseccionais (Aboim, 2020).

Para uma parte significativa da população mundial, a pandemia implicou alterações marcantes na forma de organizar o trabalho. O teletrabalho, em particular, assumiu protagonismo como recurso para garantir os níveis de produtividade e a segurança sanitária. No entanto, a urgência da sua aplicação, a consequente falta de planeamento e a falta de recursos constituíram, nalguns casos, sérios obstáculos para uma implementação bem-sucedida. Acresce que o encerramento das escolas e serviços de cuidado de crianças e dependentes, significou, para muitas famílias, ter de combinar o teletrabalho com tarefas de cuidado, aumentando os níveis de interferência e de conflito. Mas, porventura mais importante, tal como referem Laß e Wooden (2023), o sucesso do teletrabalho é largamente dependente da sua não obrigatoriedade e da livre escolha dos/as trabalhadores/as. Não tendo sido assim, os possíveis benefícios que poderia trazer, nomeadamente na promoção do bem-estar e aumento da satisfação com o trabalho, ficaram, em certa medida comprometidos.

A par das tendências de grande estabilidade, os resultados do presente estudo também demonstram que a pandemia trouxe alterações na forma como a relação trabalho-vida pessoal é vivida para cerca um quarto dos/as inquiridos/as. Dentro deste grupo, a mudança foi maioritariamente no sentido da sua deterioração. Este dado vem reforçar o princípio defendido por Blásquez Vilaplana e Alarcón Gonzalez (2021) de que o teletrabalho, por si só, não pode ser entendido como sinónimo de conciliação. Sem um enquadramento legal que proteja os/as trabalhadores/as, e sem um quadro normativo, nomeadamente de género, que garanta a corresponsabilidade e a divisão igualitária das tarefas domésticas e de cuidado, o teletrabalho pode, até, reforçar o conflito trabalho-família e as desigualdades.

No entanto, as vantagens do teletrabalho não deixam de estar evidenciadas na amostra em estudo. É importante considerar que perto de 10% da amostra experimentaram melhorias na conciliação durante a pandemia, e aproximadamente um terço consideram que a pandemia trouxe uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e de cuidado. No mesmo sentido, cerca de metade dos/as trabalhadores/as gostariam de manter as alterações na organização do trabalho implementadas durante a pandemia. O modelo híbrido acolhe mais preferências do que o modelo de teletrabalho exclusivo. De facto, a combinação da presencialidade com o teletrabalho tem reunido algum consenso na literatura como forma de atenuar o isolamento e outras consequências negativas do trabalho remoto (Fernandez-Lozano, 2023; Blásquez Vilaplana e Alarcón Gonzalez, 2021), mas o importante será discutir em que medida as organizações reúnem condições e estão disponíveis para acolher as preferências dos/as trabalhadores/as.

Chung e van der Lippe (2020) chamam a atenção para a importância dos contextos nacionais e organizacionais na determinação do acesso às modalidades flexíveis de trabalho e à relação destas com a conciliação do trabalho com a vida

peçoal, sublinhando a necessidade de expandir a evidência científica a países, setores e profissões menos representadas na investigação. De facto, a discussão sobre o teletrabalho e os modelos híbridos exclui quem não pode aceder a estes regimes, seja pelas características das suas ocupações ou das suas organizações e contextos de trabalho. No caso concreto da administração pública local, muitas das funções desempenhadas têm uma natureza manual, sem recurso a tecnologias digitais, e requerem presencialidade (é o caso das ocupações de manutenção de espaços públicos, limpeza, gestão de resíduos, apoio administrativo, etc.). Muitas destas ocupações são desempenhadas por mulheres com baixas qualificações, que acumulam o trabalho pago com o não pago, e que se veem muitas vezes excluídas dos debates sobre o bem-estar nas sociedades atuais. Importa então considerar de que forma se pode assegurar a saúde e a segurança nestas profissões em contextos de emergência sanitária sem comprometer a execução das suas funções, mas também de que forma se podem integrar modelos de organizar o trabalho que sejam facilitadores da conciliação com a vida pessoal e familiar, atendendo também às preferências individuais.

### Conclusão

Este artigo analisou os efeitos da pandemia por covid-19 na organização do trabalho e na sua relação com a vida familiar e pessoal, com base num inquérito por questionário aplicado a trabalhadores/as da CIM do Cávado. Os resultados evidenciam que, apesar dos efeitos disruptivos que a pandemia teve sobre o trabalho e sobre a vida familiar, e reconhecendo variações por género e ocupação, as mudanças na forma de trabalhar e de conciliar diferentes esferas da vida foram situadas no tempo, tendo havido um retorno massivo aos modelos pré-pandémicos assim que terminou a situação de emergência.

A análise convocou diferentes dimensões e indicadores com vista a proporcionar um retrato fiel do contexto em estudo. Reconhecem-se, no entanto, algumas limitações. Por um lado, apesar da opção metodológica pelo nível de análise intermunicipal, que se deve à natureza do projeto Cávado+Igual, se ter revelado a mais adequada, a análise por município pode ser relevante para compreender melhor a heterogeneidade territorial e algumas particularidades com relevância para o desenho de políticas públicas. Por outro lado, variáveis relativas às representações de género serão também essenciais para um retrato mais fiel do contexto de trabalho em causa. Estas preocupações serão tidas em consideração em análises futuras.

### Referências bibliográficas

Aboim, Sofia (2020), "Covid-19 e desigualdades de género: uma perspetiva interseccional sobre os efeitos da pandemia", em Renato Miguel do Carmo, Inês Tavares e Ana Filipa Cândido (orgs.), *Um Olhar Sociológico sobre a Crise Covid-19*, Lisboa, Observatório das Desigualdades, pp. 130-46.

- Acker, Joan (1990), "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations", *Gender and Society*, 4 (2), pp. 139-158.
- Bäck-Wiklund, Margareta, Tanja van der Lippe, Laura den Dulk, e Anneke van Doorne-Huiskes (2011), *Quality of Life and Work in Europe. Theory, Practice and Policy*, Nova Iorque, Palgrave Macmillan.
- Barrero, Jose Maria, Nicholas Bloom, e Steven Davis (2021), "Why working from home will stick", *Working Paper*, 28731, Cambridge, National Bureau of Economic Research, disponível em: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w28731/w28731.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28731/w28731.pdf), DOI: 10.3386/w28731 (última consulta em Janeiro de 2024).
- Blásquez Vilaplana, Belén, e Francisco Javier Alarcón Gonzalez (2021), "Teletrabajar no es conciliar: análisis con perspectiva de género de los micro machismos aceptados en nuestra nueva realidad", em Juan Carlos Suárez Villegas, Natalia Martínez Pérez, Paola Panarese e Eva Hernández Martínez (orgs.), *Cartografía de los Micromachismos. Dinámicas y Violencia Simbólica*, Madrid, Dykinson, pp. 566-581.
- Chung, Heejung (2020), "Gender, flexibility stigma and the perceived negative consequences of flexible working in the UK", *Social Indicators Research*, 151 (2), pp. 521-545, DOI: 10.1007/s11205-018-2036-7.
- Chung, Heejung, e Mariska van der Horst (2020), "Flexible working and unpaid overtime in the UK: the role of gender, parental and occupational status", *Social Indicators Research*, 151 (2), pp. 495-520, DOI: 10.1007/s11205-018-2028-7.
- Chung, Heejung, e Tanja van der Lippe (2020), "Flexible working, work-life balance, and gender equality: introduction", *Social Indicators Research*, 151 (2), pp. 365-381, DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x.
- CIM do Cávado – Comunidade Intermunicipal do Cávado (2023), "Apresentação", disponível em: <https://www.cimcavado.pt/cim-cavado/> (última consulta em junho de 2023).
- Cotton, Elizabeth, T. Alexandra Beauregard, e Janroj Yilmaz Keles (2021), "Gender equalities: what lies ahead", *Work, Employment and Society*, 35 (4), pp. 615-620, DOI: 10.1177/09500170211034659.
- Eurofound (2017), *European Quality of Life Survey 2016. Quality of Life, Quality of Public Services, and Quality of Society. Overview Report*, Luxemburgo, Gabinete de Publicações da União Europeia.
- Eurofound (2020), *Living, Working and COVID-19*, Luxemburgo, Gabinete de Publicações da União Europeia.
- Eurofound (2022), *The Rise in Telework. Impact on Working Conditions and Regulations*. Luxemburgo, Gabinete de Publicações da União Europeia.
- Fagan Collette, e Greet Vermeylen (2017), "Working time trends and work-life balance in Europe since the onset of the great recession", em Suzan Lewis, Deirdre Anderson, Clare Lyonette, Nicola Payne e Stephen Wood (orgs.), *Work-Life Balance in Times of Recession, Austerity and Beyond*, Londres, Routledge, pp. 21-42.
- Fernandez-Lozano, Irina (2023), "El teletrabajo y las fronteras entre la vida y el trabajo durante la pandemia", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 182, pp. 23-44., DOI: doi:10.5477/cis/reis.182.23.

- Fuller, Sylvia, e C. Elizabeth Hirsh (2019), “‘Family-friendly’ jobs and motherhood pay penalties: the impact of flexible work arrangements across the educational spectrum”, *Work and Occupations*, 46 (1), pp. 3-44, DOI: 10.1177/0730888418771116.
- Guerreiro, Maria das Dores, Vanda Lourenço, e Inês Pereira (2006), *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- INE — Instituto Nacional de Estatística (2021), “Superfície das Unidades Territoriais por unidade geográfica”, disponível em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0008350&selTab=tab0](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0008350&selTab=tab0) (última consulta em junho de 2023).
- Laß, Inga, e Mark Wooden (2023), “Working from home and work-family conflict”, *Work, Employment and Society*, 37 (1), pp. 176-195, DOI: 10.1177/09500170221082474.
- Lewis, Suzan, e Alexandra Beauregard (2018), “The meanings of work-life balance: a cultural perspective”, em Kristen Shockley, Winny Shen e Ryan Johnson (orgs.), *The Cambridge Handbook of the Global Work-Family Interface*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 720-732.
- Lott, Yvonne, e Anja-Kristin Abendroth (2020), “The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers”, *Community, Work & Family*, 23 (5), pp. 593-611, DOI: 10.1080/13668803.2020.1817726.
- Lott, Yvonne, e Heejung Chung (2016), “Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany”, *European Sociological Review*, 32 (6), pp. 752-165, DOI: 10.1093/esr/jcw032.
- Magalhães, Pedro, Rita Gouveia, Rui Costa-Lopes, e Pedro Silva (2020), *O Impacto Social da Pandemia. Estudo ICS/ISCTE Covid-19*, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais.
- Munsch, Christin L. (2016), “Flexible work, flexible penalties: the effect of gender, childcare, and type of request on the flexibility bias”, *Social Forces*, 94 (4), pp. 1567-1591, DOI: 10.1093/sf/sov122.
- Perista, Heloísa, Ana Cardoso, Ana Brázia, Manuel Abrantes, e Pedro Perista (2016), *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*, Lisboa, Centro de Estudos para a Intervenção Social e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em: [https://www.cesis.org/admin/modulo\\_projects/upload/files/inut\\_livro.pdf](https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/upload/files/inut_livro.pdf) (última consulta em junho de 2023).
- Phillips, Stephen (2020), “Working through the pandemic: accelerating the transition to remote working”, *Business Information Review*, 37 (3), pp. 129-134, DOI: 10.1177/0266382120953087.
- Rashmi, Kumari, e Aakanksha Kataria (2022), “Work-life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis”, *International Journal of Sociology and Social Policy* 42 (11/12), pp. 1028-1065, DOI: 10.1108/IJSSP-06-2021-0145.
- Saleiro, Sandra Palma (2022), “Cuidar (d) o futuro: género e orientação sexual no pós-pandemia”, em Renato Miguel do Carmo, Inês Tavares e Ana Filipa Cândido (orgs.), *Que Futuro para a Igualdade? Pensar a Sociedade no Pós-Pandemia*, Lisboa, Observatório das Desigualdades, pp. 127-140.
- Schieman, Scott, Philip J. Badawy, Melissa A. Milkie, e Alex Bierman (2021), “Work-life conflict during the COVID-19 pandemic”, *Socius — Sociological Research for a Dynamic World*, 7, pp. 1-19, DOI: 10.1177/2378023120982856.

- Sirgy, M. Joseph, e Dong-Jin Lee (2018), "Work-life balance: an integrative review", *Applied Research in Quality of Life* 13 (1), pp. 229-254, DOI: 10.1007/s11482-017-9509-8.
- Smyth, Ciara, e Lyn Craig (2017), "Conforming to intensive parenting ideals: willingness, reluctance and social context", *Families, Relationships and Societies*, 6 (1), pp. 107-124, DOI: 10.1332/204674315X14393034138937.
- Stokes, Lucy, e Stephen Wood (2016), "Employer support for work-life balance in recession: findings for Britain from the Workplace Employment Relations Survey", em Suzan Lewis, Deirdre Anderson, Clare Lyonette, Nicola Payne e Stephen Wood (orgs.), *Work-Life Balance in Times of Recession, Austerity and Beyond*, Londres, Routledge, pp. 45-62.
- Troup, Carolyn, e Judy Rose (2012), "Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes?", *Community, Work & Family*, 15 (4), pp. 471-486, DOI: 10.1080/13668803.2012.724220.
- UGT – União Geral de Trabalhadores (2023), *Estudo sobre o Teletrabalho e os Seus Desafios na Nova Conjuntura*, disponível em: [https://www.ugt.pt/Estudo%20teletrabalho%20e%20os%20seus%20desafios%20na%20nova%20conjuntura\\_280323.pdf](https://www.ugt.pt/Estudo%20teletrabalho%20e%20os%20seus%20desafios%20na%20nova%20conjuntura_280323.pdf) (última consulta em junho de 2023).
- Wall, Karin, Vanessa Cunha, Susana Atalaia, Leonor Rodrigues, Rita Correia, Sónia Vladimira Correia, e Rodrigo Rosa (2016), *Livro Branco. Homens e Igualdade de Género em Portugal*, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/26649/1/ICs\\_KWall\\_LivroBranco\\_Outros.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/26649/1/ICs_KWall_LivroBranco_Outros.pdf) (última consulta em junho de 2023).
- Wheatley, Daniel (2017), "Employee satisfaction and use of flexible working arrangements", *Work, Employment and Society*, 31 (4), pp. 567-585, DOI: 10.1177/0950017016631447.
- Williams, Joan C., Mary Blair-Loy, e Jennifer L. Berdahl (2013), "Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma: cultural schemas and social class", *Journal of Social Issues*, 69 (2), pp. 209-234, DOI: 10.1111/josi.12012.

### **Financiamento**

Este artigo é um produto do projeto Cávado+Igual, financiado pelo mecanismo financeiro do EEA Grants 2014-2021 (EEAGRANTS/2021/OC5A3), do programa Conciliação e Igualdade, promovido pela Comunidade Intermunicipal do Cávado e em que o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte) é o parceiro científico.

### **Agradecimentos**

As autoras agradecem o trabalho desenvolvido pela equipa da entidade promotora do projeto, bem como pelas equipas dos municípios parceiros e pela empresa

consultora, na elaboração do inquérito por questionário e na sua aplicação, bem como na mobilização dos/as respondentes. Agradecem ainda aos trabalhadores e às trabalhadoras da CIM do Cávado que responderam ao inquérito.

Margarida Martins Barroso. Investigadora, Iscte — Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte), Lisboa, Portugal. *E-mail*: margarida.barroso@iscte.pt  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2677-6395>  
Contribuições para o artigo: concetualização, investigação, metodologia, visualização, redação do original, revisão e edição

Sandra Palma Saleiro. Investigadora do Iscte — Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte), Professora auxiliar convidada do Iscte — Instituto Universitário de Lisboa, Portugal. *E-mail*: sandra.saleiro@iscte-iul.pt  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1491-8651>  
Contribuições para o artigo: concetualização, investigação, aquisição de financiamento, metodologia, redação do original, revisão e edição

Sara Franco da Silva. Bolseira de doutoramento, Iscte — Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte), Lisboa, Portugal. *E-mail*: sara\_franco\_silva@iscte-iul.pt  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2871-5898>  
Contribuições para o artigo: curadoria dos dados, análise formal, visualização, redação do original, revisão e edição

Receção: 30/06/2023 Aprovação: 31/10/2023