DIRECÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL
NÚCLEO DE DOCUMENTAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Conciliação da vida familiar e da vida profissional

Boletim Bibliográfico

N.º 24

Lisboa, Agosto 2007

DIRECÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL

NÚCLEO DE DOCUMENTAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Boletim Bibliográfico

Lisboa, Agosto 2007

Pesquisa, elaboração e capa

Ester Liñares

Revisão da Catalogação

Maria Isabel Maio

Coordenação

Maria Virgínia Brás Gomes

A Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego sublinha a importância de uma melhor conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal no incremento do emprego, em particular o das mulheres, e a competitividade.

Sendo central para a igualdade de género, a temática da conciliação tem profundas implicações nas discussões mais actuais das políticas sociais, como os sistemas de protecção social, os serviços sociais, as mudanças no mercado de emprego, as políticas familiares e as tendências demográficas. Em tal contexto, é forçosamente um assunto chave em qualquer discussão sobre o futuro do modelo económico e social europeu.

Em articulação com o importante papel do Estado, os parceiros sociais a todos os níveis estão fortemente envolvidos nas práticas do mercado de trabalho e têm, por isso, um papel decisivo de iniciativa e de construção de soluções negociadas para o benefício dos cidadãos, das empresas e do desempenho económico e social dos países europeus.

Conferência "Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Pessoal e a Vida Familiar – Novos Desafios para os Parceiros Sociais e as Políticas Públicas", realizada no âmbito da Presidência Portuguesa durante os dias 12 e 13 de Julho, em Lisboa.

ÍNDICE

1.ª Página 8

A Conciliação da vida familiar e da vida profissional no acervo documental do NUDD 10

A Conciliação da vida familiar e da vida profissional na legislação 28

A Conciliação da vida familiar e da vida profissional na Internet 42

Em Portugal 44
No Mundo 45

A Conciliação da vida familiar e da vida profissional em apontamentos 52

A Conciliação da vida familiar e da vida profissional em recortes de imprensa 72

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

.....

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar

.....

(Artigo 59.º da Constituição Portuguesa)

1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família:

.....

h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

.....

(Artigo 67.º da Constituição Portuguesa)

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3. As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

(Artigo 68.º da Constituição Portuguesa)

POLÍTICA SOCIAL

68. Os grandes objectivos das três Presidências consistirão em fortalecer o modelo social europeu como parte integrante da Estratégia de Lisboa, melhorando assim a sua visibilidade e reforçando a aceitação da UE, e garantir a sustentabilidade dos regimes de protecção social. Obedecendo a estes parâmetros, serão abordados, entre outros, os seguintes temas: prossecução dos trabalhos sobre a combinação da flexibilidade de trabalho com a protecção social e a segurança de emprego ("flexigurança"); *uma melhor conciliação entre trabalho, família e vida privada*; infra-estruturas adequadas de guarda de crianças e de apoio aos idosos e pessoas com deficiência;

.....

73. *A melhor conciliação entre trabalho, família e vida privada, bem como a existência de infra-estruturas adequadas de guarda de crianças, fazem parte tanto da Estratégia de Lisboa como de uma política sustentável em prol da família.*

.....

A Presidência Portuguesa concentrar-se-á no objectivo de melhor conciliar trabalho, família e vida privada, tanto no que respeita às mulheres como aos homens, e de criar serviços de guarda de crianças e de cuidados para idosos e pessoas com deficiência.

87. .....

A eliminação das desigualdades estruturais entre homens e mulheres e *as medidas para facilitar a conciliação do trabalho com a vida familiar ajudarão a libertar o potencial de emprego das mulheres.*

(Programa para 18 meses das Presidências Alemã, Portuguesa e Eslovena)

A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E DA VIDA PROFISSIONAL NO ACERVO DOCUMENTAL DO NUDD

AÇORES. Secretaria Regional da Saúde e Segurança Social. Direcção Regional de Segurança Social. Divisão de Organização e Documentação
1994 Ano Internacional da Família : família, valores a defender numa sociedade em mudança : documentação das conferências / [org.] Direcção Regional da Segurança Social [da] Secretaria Regional da Saúde e Segurança Social ; [coord. Divisão de Organização e Documentação] ; colab. Direcção-Geral da Família. - [Ponta Delgada] : Secretaria Regional da Saúde e Segurança Social. Direcção Regional de Segurança Social, [1994?]. - 140, [4] p., [12] folhas de estampas: il.; 25 cm.
FAM-1225

ACÇÃO DA ESTRUTURA ORGÂNICA PARA OS ASSUNTOS DA FAMÍLIA
Acção da estrutura orgânica para os assuntos da família : 1991-1993 / compil. Rita Alcobia ; Maria de Lurdes Gonçalves. - Lisboa : Direcção-Geral da Família. Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica, 1994. - 159 p.; 29 cm.
ISBN 972-718-032-9.
FAM-4164

ACÇÃO SOCIAL E POLÍTICA DA FAMÍLIA
Acção social e política da família - protecção social : guia do formando / Maria Joaquina Madeira... [et al.] coordenação técnico-pedagógica Francisco Mendeiros ; [ed. lit.] Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social. - Lisboa : PROFISSS, 1999. - 1 dossier c/folhas móveis e pag. var .; 30 cm. - (Módulos PROFISSS, U.M. 40).
ISBN 972-8559-20-8.
SES-2594

AFINAL NÃO SOU SÓ EU
Afinal, não sou só eu : conciliar o trabalho e a família /. - Lisboa : GRAAL, 2000. - 67 p.; 20 cm. + panfleto.
Inserido no Projecto "Para uma sociedade activa"
FAM-4096

ALGAVA, Elisabeth
Les familles monoparentales et leurs conditions de vie / Elisabeth Algava ...[et al.].
In: *Dossier Família* – Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - [12] p.
Retirado de *Études et Résultats*, n.º 389, Avril 2005
FAM-A-307
FAM-3267

ARTICULER TRAVAIL ET FAMILLE
Articuler travail et famille.
In: *Les Politiques Sociales*. - Bruxelles. - ISSN 0037-2641. - n.º 3 & 4, 2003, p.5-116.
FAM-A-99
PSO-8

AUSTRALIA. Department of Family and Community Services. Department of Employment and Workplace Relations
OECD review of family friendly policies : the reconciliation of work and family life : Australia's background report / prepared by Australian Department of Family and Community Services and Department of Employment and Workplace Relations; with assistance from the Work and Family Life Consortium. - [Camberra] : Australian Department of Family and Community Services and Department of Employment and Workplace Relations, 2002. - 84 p.; 30 cm.
ISBN 0642770298.
FAM-4265

AUSTRALIA. Minister for Employment and Workplace Relations
Work and family : the importance of workplace flexibility in promoting balance between work and family / prepared by the Minister for Employment and Workplace Relations; Kevin Andrews.

In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 21 p.
FAM-A-704
FAM-3267

ÁUSTRIA. Federal Ministry of Environment, Youth and Family Affairs
Family policy in Austria / Federal Ministry of Environment, Youth and Family Affairs. - Vienna : Federal Ministry of Environment, Youth and Family Affairs, 1998. - 52 p.: il.; 30 cm.
FAM-4132

AVIS, DÉMOGRAPHIE ET FAMILLE
Avis, démographie et famille: avoir des enfants, un choix à soutenir / Préparé sous la responsabilité d'un comité de travail du Conseil de la famille et de l'enfance. - Québec : Conseil de la Famille et de l'Enfance, 2002. - 110 p.; 30 cm.
ISBN 2-550-39040-7.
FAM-3741

BABIES AND BOSSES: POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO DA ACTIVIDADE PROFISIONAL E DA VIDA FAMILIAR
Babies and bosses: políticas de conciliação da actividade profissional e da vida familiar : Nova Zelândia, Portugal e Suíça / Preparado por Willem Adema ...[et al.]. - Lisboa : Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP), 2004. - 230 p; vol. 3; 23 cm.
ISBN 972-704-254-6.
Tit. original Babies and bosses, reconciling work and family life
Publicado pela OCDE
FAM-3650

BEHREND-WEISS, Beate
Les femmes en République Fédérale d'Allemagne / Beate Behrend-Weiss. - Bonn : Ministère Fédéral de la Famille, des Personnes Âgées, de la Femme, 1998. - 124 p; 29 cm.
ML-2427

BRESSÉ, Sophie
La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles / Sophie Bressé; colab. Bénédicte Galtier.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 10 p.
Fonte: Internet
FAM-A-705
FAM-3267

CALIDAD DEL TRABAJO EN LA UNION EUROPEA
Calidad del trabajo en la Union Europea : las politicas de conciliacion : tercer informe Randstad / elaborado por el Instituto de Estudios Laborales de ESADE.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 22 p .
FAM-A-694
FAM-3267

CHINCHILLA, Nuria
A ambição feminina : como reconciliar trabalho e família / Nuria Chinchilla, Consuelo León; trad., rev., comp. Pedro Torres Ramos, Maria de Fátima Carioca, Armando Rocha Carvalho. - Lisboa : Edições AESE, 2004. - 214 p.: quadros; 23 cm.
ISBN 972-96476-6-6.
Com o apoio da Coordenação Nacional para os Assuntos da Família no âmbito do Ano Internacional da Família, 10º Aniversário 1994 – 2004
FAM-3821

COMUNIDADE EUROPEIA. Comissão
Egalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union Européenne : rapport annuel 1996 / Commission Européenne. - Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 1997. - 132 p.; 30 cm.
ISBN 92-827-8238-7.
ML-1830

COMUNIDADE EUROPEIA. Comissão
L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union Européenne : rapport annuel 1997 / Commission européenne. - Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998. - 140 p; 30 cm.
ISBN 92-828-3930-3.
ML-2074

COMUNIDADE EUROPEIA. Comissão
Recomendação do Conselho relativa à execução das políticas de emprego dos estados-membros. - Bruxelas : Comissão das Comunidades Europeias, 2003. - 23 p.; 30 cm.
Fotoc. COM(2003)177 final
Portugal - p. 20
TR-3140

COMUNIDADE EUROPEIA. Direcção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais
Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na União Europeia : relatório anual 1996. - Luxemburgo : Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1997. - 132 p.: il, map. quadros; 30 cm.
ISBN 92-827-8241-7.
ML-1811

COMUNIDADE EUROPEIA. Observatório Europeu das Políticas Familiares Nacionais
Synthèse des politiques familiales nationales en 1995 / Observatoire Européen des Politiques Familiales Nationales ; John Ditch, Helen Barnes, Jonathan Bradshaw. - [York ?] : The University of York, [s. d.]. - 98 p.; 24 cm.
ISBN 1-871713-71-4.
FAM-1815

COMUNIDADE EUROPEIA. Rede Europeia de Acolhimento de Crianças
Mères, pères et emploi 1985 a 1991 / Réseau de la Commission des Communautés Européennes sur la Garde d'Enfants et Autres Mesures pour la Conciliation des Responsabilités Professionelles et Familiales. - [S.l.] : Comissão das Comunidades Europeias. Direcção-Geral Emprego, Relações Industriais e Assuntos Sociais. Unidade Para a Igualdade de Oportunidades, 1993. - 45 p.; 30 cm.
IJ-915

COMUNIDADE EUROPEIA. Serviço de Estatística
La vie des femmes et des hommes en Europe : un portrait statistique : données 1980-2000 / Eurostat. - Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2002. - 197 p.; 30 cm. - (Panorama de l'Union Européenne).
ISBN 92-894-3569-0.
Thème 3 population et conditions sociales
EST-2981

CONCERNING RECOMMENDATION Nº R (94) 14 ON COHERENT AND INTEGRATED FAMILY POLICIES
Concerning Recommendation nº R (94) 14 on coherent and integrated family policies / Steering Committee on Social Policy. - Strasbourg : Council of Europe, 1997. - 146 p ; 30 cm.
Document: CDPS (97) 25
FAM-2434

CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL - RECORTES DE IMPRENSA
Conciliação da vida familiar e profissional - recortes de imprensa : dossier. - Lisboa : Direcção-Geral da Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2007. - 1 dossier; 32 cm.
FAM-4264

CONCILIAR PARA TRABAJAR Y VIVIR MEJOR
Conciliar para trabajar y vivir mejor / [Plan Concilia].
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 10 p.
FAM-A-692
FAM-3267

CONCILIAR A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E SOCIAL
Conciliar a vida profissional, familiar e social : guia de boas práticas / trad. GRAAL. - [S.l.] : GRAAL, [2000?]. - 52 p.; 21 cm.
Inserido no Projecto "Para uma sociedade activa".
FAM-4099

CONDUZIR A MUDANÇA ESTRUTURAL
Conduzir a mudança estrutural : o papel das mulheres : relatório da OCDE, 1991 / trad. GRAAL. - Lisboa : GRAAL, [2000?]. - 54 p.; 21 cm.
Inserido no Projecto "Para uma sociedade activa".
FAM-4100

CONFERENCE OF THE DUTCH PRESIDENCY AND EUROPEAN COMMISSION, Rotterdam, 2004
A social Europe: let's deliver, It's time for action, Rotterdam, 8-9 November 2004 : preliminary programme / Conference of the Dutch EU Presidency and European Commission . - Rotterdam : Ministry of Social Affairs and Employment, 2004. - pag. var+anexos: il.; 30 cm.
PSO-3620

CONFRONTAR A TRANSFORMAÇÃO DEMOGRÁFICA
Confrontar a transformação demográfica : uma nova solidariedade entre gerações / coord. António Oliveira das Neves; [ed.lit] Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento. - Lisboa : DGEEP. Centro de Informação e Documentação, 2006. - 129 p.; 24 cm. - (Cadernos sociedade e trabalho ; 6).
ISBN 978-972-704-279-1.
Bibliografia selectiva, p. 79-101
PSO-4114

CÓRDOBA, Francisco Mesonero Fernández de
Conclusiones del estudio de la fundación ADECCO/IESE sobre políticas de conciliación de la vida familiar y laboral / Francisco Mesonero Fernández de Córdoba.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. – [6] p.
FAM-A-687
FAM-3267

COUCEIRO OJEDA, Alejandro
Clausura de la jornada / Alejandro Couceiro Ojeda.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. – [4] p.
FAM-A-688
FAM-3267

DALY, Mary
Families and family life in Ireland : challenges for the future / Mary Daly, Olivia O'Leary. - [Dublin] : Department of Social and Family Affairs, 2004. - 75 p.; 30 cm.
Report of Public Consultation Fora
FAM-3740

DELGADO, Margarita
Fertility and family surveys in countries of the ece region : standard country report : Spain / Margarita Delgado, Teresa Castro Martín. - Geneva : United Nations, 1998. - 104 p.; 30 cm. - (Economic studies; 10).
ISBN 92-1-116702-7.
FAM-2183

DESCARRIES, Francine
Articulation famille-travail, plus qu'un problème de conciliation / Francine Descarries; colab. Christine Corbeil.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 18 p.
Apresentação da autora no Colóquio Montreal, uma cidade à medida das mulheres .- Fonte: Internet
FAM-A-707
FAM-3267

DREW, Eileen
Famille, marché du travail et rôle du genre : rapport d'un atelier européen de recherches / Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. - Dublin : Fondation Européenne pour L'amélioration des Conditions de Vie et de Travail, 1995. - 60 p.; 30 cm.
ISBN 92-827-4910-X.
FAM-2952

ESPADA, Carlos
Família e políticas públicas / João Carlos Espada, Eugénia Nobre Gambôa, José Tomaz Castello Branco. - Cascais : Principia, 2004. - 92 p.; 24 cm.
FAM-3520

ESPANHA. Instituto de la Mujer. Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, situacion actual, necesidades y demandas / Observatorio para la Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 43 p.
FAM-A-695
FAM-3267

ESPANHA. Secretaria General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer
Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, situación actual, necesidades y demandas / Instituto de la Mujer; estudio realizado por GPI consultores. - Madrid : Instituto de la Mujer, 2005. - 262 p.; 30 cm.
FAM-4259

ESPANHA. Secretaria para la Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje / Secretaria para la Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer de UGT.
In*: Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2005. - 19 p.
FAM-A-691
FAM-3267

EUROPEAN FATHERS' CONFERENCE, 1, VIENNA, 2004
1st European fathers' conference 15-16 september 2004. - Vienna : Federal Ministry of Social Security Generations and Consumer Protection, Unit of Men's Affairs, 2006. - 219 p.: il.; 30 cm.
ISBN 3-85010-182-7.
FAM-4209

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS
Promoting gender equality in the workplace / Etta Olgiati; Gilian Shapiro. - Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2002. - VIII, 130 p.; 30 cm.
TR-1833

EVOLUTION DES POLITIQUES FAMILIALES NATIONALES EN 1994
Evolution des politiques familiales nationales en 1994 / par John Ditch, Jonathan Bradshaw, Tony Eardley [pour] Observatoire Européen des Politiques Familiales Nationales. - Heslington : Unité de Recherches sur la Politique Social de l'Université de York, 1994. - 161 p.; 25 cm.
ISBN 1 871713 01 3.
FAM-1515

EXPERIÊNCIAS APRESENTADAS NAS AUDIÇÕES PÚBLICAS SOBRE A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA
Experiências apresentadas nas audições públicas sobre a conciliação entre trabalho e família. - Lisboa : GRAAL, [2000?]. - 199 p.; 21 cm.
No âmbito do Projecto para uma sociedade activa
FAM-4102

FAMÍLIA
Família : como cuidá-la numa sociedade em mudança.
In: *Cidade Solidária*. - Lisboa. - ISNN 0874 2952. - nº 11 (2004), p. 6 - 63.
FAM-A-121
AS-10

FAMÍLIAS
Famílias.
In: *Análise Social*. - Lisboa. - ISSN 0003-2573. - n.º 163 (Verão 2002), p. 353-663.
FAM-A-39
PSO-9

FAMILY AND WORK
Family and work : how the balancing act disadvantages women in the workplace / prepared by Sand Smith, Vanderbilt University.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 4 p.
FAM-A-697
FAM-3267

FERNANDES, Fernanda Maria
A pobreza nas crianças / Fernanda Maria Fernandes. - Lisboa : [Direcção-Geral da Segurança Social]. SRI, 2005. - 56 p.; 30 cm.
IJ-4090

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO
Participação no mercado de trabalho : presente e futuro / Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 8 p.
ML-A-701
FAM-3267

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO
Combining family and work : the working arrangements of women and men / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 8 p.
FAM-A-702
FAM-3267

FUSULIER, Bernard
Articuler vie familiale et vie professionnelle en Amérique du Nord / Bernard Fusulier.

In: *Les politiques sociales*. - Bruxelles. - ISSN 0037-2641. - nº 1 & 2 (2006), p.105-122.
FAM-A-625
PSO-8

GUERREIRO, Maria das Dores
Boas práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar : manual para as empresas / Maria das Dores Guerreiro, Vanda Lourenço, Inês Pereira. - 4.ª ed. rev. e act.. - Lisboa : CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2006. - 46 p.; 23 cm.
ISBN 972-8399-13-8.
FAM-2044

GUERREIRO, Maria das Dores
Partilha de tarefas familiares entre mulheres e homens : avaliação da campanha mediática / coord. Maria das Dores Guerreiro...[et al.]. - Lisboa : GICEA - Gabinete de Gestão das Iniciativas Comunitárias "Emprego". ADAPT, 2000. - 157 p.; 30 cm.
ISBN 972-8655-02-9.
Estudo realizado pelo CIES - Centro de Investigação e Estudos de Sociologia
EST-3312

GUERREIRO, Maria das Dores
Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família : experiências do prémio igualdade é qualidade / Maria das Dores Guerreiro, Inês Pereira. - Lisboa : CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego , 2006. - 105 p.; 23 cm. - (Estudos ; n.º 5).
ISBN 972-8399-15-4.
Estudo realizado para a CITE.
FAM-2045

GUERREIRO, Maria das Dores
Transições incertas : os jovens perante o trabalho e a família / Maria das Dores Guerreiro, Pedro Abrantes [para a] Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. - Lisboa : Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento. Centro de Informação e Documentação, 2004. - 183 p.; 23 cm. - (Estudos; n.º 2).
ISBN 972-704-237-6.
Bibliografia: pág. 169-183
SOC-1987

GUIA BÁSICO SOBRE CONCILIAR TRABALHO E FAMÍLIA
Guia básico sobre conciliar trabalho e família : decisões, medidas, recomendações das organizações internacionais. - Lisboa : GRAAL, [2000?]. - 27 p.; 21 cm.
Inserido no “Projecto para uma sociedade activa”
FAM-4097

GUIA DE BOAS PRÁTICAS PARA A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL
Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional / Projecto promovido pelo Instituto de la Mujer; trad. TRADUTEC [para a] Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [da] Presidência do Conselho de Ministros de Ministros e [do] Ministério do Trabalho. - Lisboa : Departamento de Estudos Prospectiva e Planeamento. Centro de Informação e Documentação Económica e Social, 2001. - 216 p. ; 21 cm.
ISBN 972-704-208-2.
Inclui diversos conceitos no âmbito da conciliação da vida familiar e vida profissional e de boas práticas
FAM-3067

GUIA DE BOAS PRÁTICAS PARA A CONCILIAÇÃO DA VIDA LABORAL, FAMILIAR E PESSOAL
Guia de boas práticas para a conciliação da vida laboral, familiar e pessoal / [Projecto Conciliação da vida laboral, familiar e pessoal].
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 18 p.
FAM-A-693
FAM-3267

HEYMANN, Jody
The work, family, and equity index : how does the United States measure up? / Jody Heymann, Alison Earle, Jeffrey Hayes.
In: *Dossier Família* – Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 12 p.
FAM-A-700
FAM-3267

HOMENS E MULHERES ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO
Homens e mulheres entre família e trabalho / coord. Anália Cardoso Torres...[et al.] [para a] Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. - Lisboa : Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento. Centro de Informação e Documentação, 2004. - 257 p.; 23 cm. - (Col. Estudos; n.º 1).
ISBN 972-704-237-6.
Elaborado com a colab. Patrícia Ávila, Filipa Henriques de Jesus, Rita Mendes
Bibliografia pg. 189-199
ML-3535

INCLUSION SOCIALE - PAR DIALOGUE SOCIALE ET PARTENARIAT
Inclusion sociale-par dialogue sociale et partenariat = Social Inclusion-through social dialogue and partnership. - Copenhague : Socialministeriet, 2002. - 37 p.; 24 cm.
EXC-3046

INFANTE, Fernanda
Alguns dados sobre o quotidiano das famílias portuguesas : resultados de um inquérito / Fernanda Infante. - [S.l.] : Direcção-Geral da Família, [1988?]. - 139 p.; 30 cm.
Elaborado no âmbito do seminário tempo para o trabalho, tempo para a família
FAM-4165

IRELAND'S NATIONAL REPORT ON THE IMPLEMENTATIONS OF THE OUTCOME OF THE UN WORLD SUMMIT FOR SOCIAL DEVELOPMENT
Ireland's national report on the implementation of the outcome of the UN World Summit for Social Development. - Dublin : The Stationery Office, [199?]. - 64 p ; 30 cm.
ISBN 0-7076-6423-3.
PSO-2431

IRISH PRESIDENCE CONFERENCE, Dublin, 2004
Irish Presidency Conference, families change and social policy in Europe. - Dublin : [s.n.], 2004. - 248 p.: il, quadros, gráficos; 30 cm.
FAM-3977

JORNADAS DA FAMÍLIA, Lisboa, [1981?]
Jornadas da família : textos de apoio, Lisboa 9 a 11 de Dezembro de [1981]. - Lisboa : SEF, [1982]. - 102 p.; 30 cm.
FAM-217

JOSÉ, São José
Trabalhar e cuidar de um idoso dependente: problemas e soluções : working papers / José São José, Karin Wall, Sónia V. Correia. - Lisboa : Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 2002. - 41 p.; 30 cm.
PI-3639

LANDWERLIN, Gerardo Meil
Padres e hijos en la España actual / Gerardo Meil Landwerlin. - Barcelona : Fundación "La Caixa", 2006. - 185 p.: mapas e gráf.; 23 cm. - (Estudios Sociales, nº 19).
FAM-4086

LEWIS, Suzan
Futuros em suspenso : jovens europeus falam acerca da conciliação entre trabalho e família / Suzan Lewis... [et al.]. - Lisboa : Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 1999. - 72 p.: quadros; 30 cm.
FAM-2029

LOPES, Margarida Chagas
Trajectórias escolares e vida familiar: uma análise de transições numa perspectiva de género / Margarida Chagas Lopes, Graça Leão Fernandes, Heloísa Perista.
In: *Sociedade e Trabalho*. - Lisboa. -ISSN 0873-8858. - nº 25 (Janeiro a Abril 2005), p. 27-38.
FAM-A-418
TR-12

LÓPEZ, Maria Teresa López
Fundamentos y propuestas para las nuevas políticas de família / Maria Teresa López López.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. – [17] p. - Documento 01, Janeiro 2004.
FAM-A-313
FAM-3267

MARCIL-GRATTON, Nicole
Les parents seuls et leurs enfants / Nicole Marcil-Gratton.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - [16] p. - Fonte: www.vifamily.ca.
FAM-A-311
FAM-3267

MARC, Céline
Articuler travail et famille en France et en Suède / Céline Marc, Hélène Zajdela.
In: *Dossier Família* – Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 4 p.
Fonte: Internet
FAM-A-706
FAM-3267

MARTINS, Alice Gentil
Amor de mãe, amor de pai / Alice Gentil Martins, Agostinho Moleiro ; il. Manuela Bacelar. - 2.ª ed. rev. actualizada. - Lisboa : Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres : Direcção-Geral da Família, 1994. - 117 p.: il.; 21 cm.
FAM-4109

MEDIDAS E RECOMENDAÇÕES PARA A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR DE MULHERES E HOMENS
Medidas e recomendações para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de mulheres e homens. - Lisboa : Graal, 1999. - 37 p.; 21 cm.
No âmbito do Projecto "Para uma Sociedade Activa"
FAM-3921

MIEUX ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE
Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle. - [Paris : s.n.], 2007. - 104 p.; 30 cm.
Fonte: internet
FAM-4266

MONTEIRO, Ana Isabel Líbano
A família em Santarém / Ana Isabel Líbano Monteiro, Helder Cardoso Monteiro. - Lisboa : Direcção-Geral da Família , 1994. - Vol. I e Vol. II (89, 217p.): il., gráficos, quadros; 24 cm. - (Estudos-Documentos ; 12).
ISBN 972-718-035-3.
Vol. 1 - Projecto piloto de intervenção familiar junto da população - Vol. 2 - Resultados de um inquérito à população
FAM-1711

MORANDÉ, Pedro
La creciente tensión entre familia y trabajo / Pedro Morandé.
In: *Dossier Família* – Direcção-Geral da Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 6 p.
FAM-A-729
FAM-3267

OLIVEIRA, Orlandina de
Trabajo, familia y condición feminina: una revisión de las principales perspectivas de análisis / Orlandina de Oliveira, Marina Ariza.
In: *Dossier Família* – Direcção-Geral da Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 127 p.
FAM-A-726
FAM-3267

PACHECO, Rodrigo
Políticas e medidas que concorrem para a igualdade de oportunidades, na óptica da conciliação da vida profissional e familiar, em Portugal : potencialidades e dificuldades : comparação com boas práticas na Dinamarca, Espanha, França e Reino Unido / Rodrigo Pacheco. - Lisboa : Direcção-Geral da Segurança Social, 2007. - 96 p.; 30 cm.
EXC-4253

PALOMBA, Rossella
Reconciliation of working life and family life / Rossella Palomba. - Strasbourg : Council of Europe, 2003. - 34 p.; 30 cm. - (European Population Papers Series; 10).
ISBN 1683-2663.
FAM-3215

PARA UMA SOCIEDADE ACTIVA
Para uma sociedade activa. - Lisboa] : GRAAL, [2000?]. - 11 f.; 21 cm + panfleto.
Inserido no Projecto "Para uma sociedade activa".
FAM-4098

PÉCRESSE, Valérie
Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle : rapport présenté au Premier ministre par Valérie Pécresse, député des Yvelines / Valérie Pécresse. - [Paris : s.n.], 2007. - 59 p.; 30 cm.
Fonte: Internet
FAM-4267

PENHA, Maria Teresa
Acção social : protecção social de crianças e jovens: guia do formando / Maria Teresa Penha; coordenação técnico-pedagógica Francisco Mendeiros; [ed. lit.] Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social. - Lisboa : PROFISSS, 1999. – 1 dossier c/folhas móveis e pag. var.; 30 cm. - (Módulos PROFISSS; U. M. 41).
ISBN 972-8559-21-6.
SES-2595

PILLINGER, J.
Social public services, quality of working life and quality of service - overview of developments in Ireland, Sweden, the Netherlands, Luxembourg and Portugal : summary. Family life in Europe : results of recent surveys on quality of life in Europe : paper presented at the Irish Presidency Conference Families, Change and Social Policy in Europe, Dublin Castle, 13, 14 May 2004 / J. Pillinger, Hubert Krieger. - Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003. - 11 p.; 30 cm.
PSO-3638

PINTO, Maria Teresa Valente
Conciliação entre vida familiar e profissional : uma condição de desenvolvimento humano / Maria Teresa Valente Pinto. - Lisboa : Universidade Aberta, 1996. - 22 p.; 30 cm.
Mestrado em Estudos sobre as Mulheres, sociologia do trabalho e do lazer
FAM-3503

PINTO, Segismundo
Sensibilização para a vida conjugal / Segismundo Pinto; il. José Abrantes. – 2.ª ed. - Lisboa : Direcção-Geral da Família, 1991. - 35 p. : il.; 21 cm. - (Pensar a família ; 9).
FAM-271

PLANO NACIONAL DE EMPREGO 2004
Plano nacional de emprego 2004 / coord. Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento. - Lisboa : Centro de Informação e Documentação. DGEEP, 2005. - 192 p.; 24 cm.
ISBN 972-704-259-7.
TR-3698

PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE, 2, 2003-2006
II Plano nacional para a igualdade 2003-2006. - Lisboa : Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, [2004]. - 62 p.; 21 cm.
ISBN 972-597-257-0.
Resolução nº. 184/2003 aprovada em Conselho de Ministros a 25 de Novembro
Projecto apoiado pelo Programa Operacional de Assistência do QCA III - Eixo FSE
ML-3579

POLÍTICAS PARA A IGUALDADE NA UNIÃO EUROPEIA, ELABORAÇÃO DE NOVOS INDICADORES PARA A SUA AVALIAÇÃO
Políticas para a igualdade na União Europeia, elaboração de novos indicadores para a sua avaliação : relatórios intercalares e relatórios finais : dossier / Sofia d'Aboim Inglez... [et. al]. - Lisboa : Centro de Estudos para a Intervenção Social : Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 199-. - 1 dossier; 30 cm.
relatórios : proposta de indicadores para a avaliação da discriminação de género na família; o uso do tempo; participação política; proposta de um sistema de indicadores sobre a situação da mulher no mercado de trabalho; proposta de novos indicadores sociais na área da educação
ML-3500

PORTUGAL. Assembleia da República
Conciliar, vida familiar, actividade profissional / Assembleia da República. Direcção do Serviço de Documentação e Informação. Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar. - Lisboa : Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar da Assembleia da República, 1995. - 142 p.; 30 cm. - (Temas, n.º 12).
FAM-1288

PORTUGAL. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Pareceres da CITE sobre conciliação da vida familiar e profissional : separata / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. - Lisboa : Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Centro de Informação Científica e Técnica, 1999. - 135 p.; 23 cm. - (Jurisprudência e pareceres).
ISBN 972-704-176-0.
FAM-2185

PORTUGAL. Instituto de Segurança Social. Área de Investigação e Conhecimento
Situação social dos doentes de Alzheimer : um estudo exploratório / Área de Investigação e Conhecimento e Área de Envelhecimento, Dependência e Deficiência do Instituto da Segurança Social; elb. Ana Gil, Ângela Mendes; colab. Associação Portuguesa de Familiares e Amigos de Doentes de Alzheimer. - Lisboa : Fundação Montepio Geral, 2005. - 117 p.; 30 cm.
SD-3948

PROGRAMA DE INVESTIGAÇÃO, FAMÍLIAS NO PORTUGAL CONTEMPORÂNEO
Programa de investigação, famílias no Portugal contemporâneo : síntese de alguns projectos / Karin Wall ...[et al.]. - Lisboa : Instituto de Ciências Sociais - Universidade de Lisboa, 2005. - 209 p.[?]; 30 cm.
FAM-3756

QUÉBEC. Conseil de la Famille et de l'Enfance
Avis : famille et travail, deux mondes à concilier / Conseil de la Famille et de l'Enfance.
In: *Dossier Família* – Direcção-Geral da Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 51 p.
FAM-A-727
FAM-3267

QUÉBEC. Ministère du Travail
La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques exemples de dispositions de convention collective en vigueur / Ministère du Travail, Direction de la Recherche et de l'Évaluation.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 55 p.
FAM-A-728
FAM-3267

RASINES, Elena Martín
Papel de la familia en los procesos migratorios de la sociedad actual / Elena Martín Rasines.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. – [23] p.
Documento n.º 2, Janeiro 2005
FAM-A-312
FAM-3267

RECEITAS PARA O MAINSTREAMING
Receitas para o mainstreaming / trad. Isabel Romão, Silvia Santos. - Lisboa : Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 2000 . - 135 p.; 21 cm. - (Bem me quer; 7).
ISBN 972-597-196-5.
ML-4255

RIBEIRO, Maria Teresa
Família e trabalho - uma perspectiva psicológica da redefinição dos países femininos e masculinos / Maria Teresa Ribeiro.
In: *Sociedade e Trabalho*. - Lisboa. - ISSN 0873-8858. - n.º 22 (Janeiro a Abril 2004), p. 45-63.
FAM-A-249
TR-12

RODRIGUES, Ricardo
Breve retrato das políticas amigáveis à família em Portugal / Ricardo Rodrigues, Rui Nicola.
In: *Sociedade e Trabalho*. - Lisboa. - ISSN 0873-8858. - nº 25 (Janeiro a Abril 2005), p. 63-84.
FAM-A-420
TR-12

SARACENO, Chiara
A igualdade difícil : mulheres no mercado de trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação / Chiara Saraceno.
In: *Sociologia : problemas e práticas*. - Lisboa. - ISSN 0873-6529. - nº 44, 2004, p. 27-45.
ML-A-227
SOC-1

SCHLEICHER, Klaus
Préparation à la vie familiale / Klaus Schleicher, Université de Hambourg, RFA. - Strasbourg : Conseil de la Coopération Culturelle. Conseil de l'Europe, 1982. - 43 p.; 29 cm.

Project nº 1 du CCC, «préparation à la vie»
ED-191

SEMINÁRIO DE APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS DAS ATITUDES SOCIAIS DOS PORTUGUESES, 7, Lisboa, 2005
VII Seminário de apresentação e discussão de resultados das atitudes sociais dos portugueses / coord. Karin Wall, Lígia Amâncio. - Lisboa : Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 2005. – pag. vária.: il. mapas e quadros; 30 cm.
FAM-3755

SEMINÁRIO FAMÍLIA, TRABALHO E TEMPO LIVRE - PERSPECTIVAS DE CONCILIAÇÃO E A INTEGRAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO, Lisboa, 2006
Seminário "família, trabalho e tempo livre - perspectivas de conciliação e a integração da mulher no mercado de trabalho", Lisboa, 16 e 17 de 2006. - Lisboa : Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006. - 1 Dossier (11 doc.); 33 cm.
TR-3982

SEMINÁRIO TEMPO PARA O TRABALHO, TEMPO PARA A FAMÍLIA, Lisboa, 1988
Comunicações / Seminário Tempo para o trabalho, tempo para a família; org. pela Direcção-Geral da Família; coord. Ester Liñares, Fernanda Infante, Maria Luísa Botelho. - Lisboa : DGF, 1989. - 439 p.: il; 30 cm.
FAM-91

TRAVAILLER ET ÊTRE PARENTS EN MILIEU RURAL
Travailler et être parents en milieu rural : un défi à l'espace et au temps. - Paris : Familles Rurales. Fédération Nationale, [2003]. - 19 p.: il.; 30 cm.
FAM-3823

TORRES GARCIA, Carlos
La conciliación de la vida personal con la profesional: el enfoque de Caja Madrid / Carlos Torres Garcia.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. – [6] p.
FAM-A-686
FAM-3267

UNIÃO EUROPEIA. Conselho
Directiva 96/34CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES / Conselho da União Europeia.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 6 p.
FAM-A-699
FAM-3267

UNIÃO EUROPEIA. Comissão
Conciliation de la vie professionnelle et familiale en Europe / Commission Européenne. - [Luxembourg] : [Office des Publications Officielles des Communautés Européennes], 1998. - 15 p.: il; 30 cm. - (Emploi & affaires sociales; Égalité entre femmes et hommes).
FAM-1924

UNIÃO EUROPEIA. Comissão
Conciliation de la vie professionnelle et familiale et qualité des services de soins : rapport sur les recherches existant dans l'Union Européenne / Commission Européenne. - [Luxembourg] : [Office des Publications Officielles des Communautés Européennes], 1998. - 15 p.: il; 30 cm. - (Emploi & affaires sociales; Égalité entre femmes et hommes).
FAM-1926

UNIÃO EUROPEIA. Comissão

Première étape de la consultation des partenaires sociaux européens sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale : communication de la commission / Commission des Communautés Européennes. - Bruxelles : [Office des Publications Oficielles des Comunnautés Européennes], 2006. - 13 p.; 30 cm.
FAM-4134

UNIÃO EUROPEIA. Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades
Relatório sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e privada / Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades; relatora Regina Bastos; relator de parecer Herman Schmid.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2004. – 21 p.
FAM-A-685
FAM-3267

UNIÃO EUROPEIA. Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Géneros
Relatório sobre um roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010 (2006/2132(INI) / Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Géneros; relat. Amalia Sartori. - [Bruxelas : s.n.], 2007. - 35 p.; 30 cm.
Fonte: Internet
ML-4263

UNIÃO EUROPEIA. Conselho
Programa para 18 meses das presidências alemã, portuguesa e eslovena / Conselho da União Europeia. - Bruxelas : [s.n], 2007. - 69 p.; 30 cm.
UE-4261

UNIÃO EUROPEIA. Rede Europeia de Acolhimento de Crianças
Os Homens, os media e os cuidados aos filhos : cobertura jornalística dos homens como prestadores de cuidados em sete estados membros da União Europeia / Fred Deven; Rede da Comissão Europeia de Acolhimento de Crianças e outras Medidas para a Conciliação das Responsabilidades Profissionais e Familiares. - Bruxelas : REAC, 1994. - 30 cm: il.; 30 cm.
IJ-1628

UNIÃO EUROPEIA. Rede Europeia de Acolhimento de Crianças
Mesure des politiques d'accueil des jeunes enfants : document de refléxion / Réseau de la Commission Européenne sur les Modes de Garde d'Enfants et d'Autres Mesures Destinées à Concilier les Responsabilités Professionnelles et Familiales; preparé pour le Réseau Européen par Perrine Humblet. - Bruxelles : Commission Européenne, Emploi Relations Industrielles et Affaires Sociales, 1994. - 32 p.; 30 cm.
IJ-1003

UNIÃO EUROPEIA. Rede Europeia de Acolhimento de Crianças
A Review of services for young children in the European Union, 1990-1995 / European Commission Network on Childcare and Other Measures to Reconcile Employment and Family Responsibilities. - [S. l.] : European Commission Directorate V (Employment, Industrial Relations and Social Affairs) Equal Opportunities Unit, 1996. - 150 p.; 30 cm.
IJ-1637

UNICEF
Child poverty in rich countries : 2005 / UNICEF Innocenti Research Centre. - Florence : UNICEF Innocenti Research Centre, 2005. - 36 p.: mapas, quadros; 30 cm. - (Série Innocenti Report Card, n.º 6).
ISBN 88-89129-39-5.
IJ-3819

UNITED STATES. Centre for Policy Alternatives Family and Work
Family & work, an investment strategy for Communities : who's watching our families : valuing our caregivers / Centre for Policy Alternatives Family and Work.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 6 p.
FAM-A-703

FAM-3267

WALL, Karin
Developments in family policy in Portugal in 2003 : European observatory on the social situation, demography and the family / Karin Wall. - Lisboa : Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 2004. - 19 p.; 30 cm. - (Working papers; 3-04).
FAM-3751

WALL, Karin
Immigrant families : managing work and care for young children / Karin Wall, José São José. - Lisboa : Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 2004. - 38 p.; 30 cm.
MIG-3748

WORK-FAMILY CULTURE AND CLIMATE
Work-Family Culture and Climate / Cynthia A. Thompson, Jeanine Andreassi, David Prottas; Zicklin School of Business [of] Baruch College.
In: *Dossier Família* - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação e Divulgação, 2003. - 26 p.
FAM-A-698
FAM-3267

ZAOUCHE-GAUDRON, Chantal
Incarcération : pères et enfants en risque de rupture / Chantal Zaouche-Gaudron.
In: *Les politiques sociales*. - Bruxelles. - ISSN 0037-2641. - nº 3 & 4 (2006), p. 69-80.
FAM-A-654
PSO-8

A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E DA VIDA PROFISSIONAL NA LEGISLAÇÃO

PROGRAMA DO XVII GOVERNO CONSTITUCIONAL

.....

Consagração da perspectiva pró-igualitária que exige uma articulação estreita entre a política de família e a política de igualdade, nomeadamente pela promoção de uma ampla rede social de apoios, pela definição de uma estratégia para a ***promoção da conciliação entre família/trabalho***;

.....

A conciliação entre vida profissional e vida familiar deve ser promovida através da valorização desta dimensão em todas as áreas das políticas públicas e, em particular, através de:

√ Expansão e consolidação de uma rede nacional de apoios às famílias, especialmente nas zonas de maior risco de exclusão social;

√ Assumir, no discurso do Estado, a importância da partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, nomeadamente valorizando de igual modo a maternidade e a paternidade, como condição essencial ao desenvolvimento económico e social e à qualidade de vida da nossa sociedade;

√ Fazer depender a utilização do 5º mês da licença de maternidade e paternidade em proporção do tempo partilhado entre os pais e as mães nos quatros meses anteriores;

√ Promoção, no âmbito da concertação social, das questões relativas à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;

√ Previsão de incentivos às empresas e instituições que facilitem a conciliação entre a vida profissional e familiar, designadamente pelo recurso à flexibilidade no horário de trabalho ou ao trabalho a tempo parcial

.....

LEI N.º 31/2007, DE 10 DE AGOSTO

GRANDES OPÇÕES DO PLANO PARA 2008

CAPÍTULO I

GRANDES OPÇÕES DO PLANO 2005-2009 – ESTADO DE EXECUÇÃO E PRINCIPAIS LINHAS DE ACTUAÇÃO POLÍTICA PARA 2008

.....

2. 2.ª Opção – Reforçar a coesão social, reduzindo a pobreza e criando mais igualdade de oportunidades

.....

I.2.3. Melhor protecção social e maior inclusão

.....

Em 2008, serão implementadas medidas de combate à pobreza e de salvaguarda da coesão social e inter-geracional, nomeadamente:

√ o alargamento do CSI, garantindo a todos os idosos, com 65 e mais anos e com baixos recursos, uma prestação monetária extraordinária com vista a aumentar os seus rendimentos globais para um patamar mínimo de 4.338,60 euros por ano (valor em 2007, actualizado anualmente);

√ o alargamento dos Contratos de Desenvolvimento Social, abarcando territórios vulneráveis, promovendo acções que incidem no Emprego, Formação e Qualificação, na Intervenção Familiar e Parental e na Capacitação da Comunidade e das Instituições; a

aplicação do novo modelo de financiamento e cooperação para a Rede de Serviços e Equipamentos Sociais;

√ o prosseguimento da implementação do Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES) e do Programa de Apoio ao Investimento em Equipamentos Sociais (PAIES) com a construção dos equipamentos aprovados;

√ o prosseguimento da implementação e consolidação da Rede Nacional de Cuidados Continuados com a criação de 1.121 camas em unidades de média duração e reabilitação e de 2.143 camas em unidades de longa duração e manutenção;

√ a revisão da protecção social na deficiência e na monoparentalidade, tendo em vista o reforço da equidade; e

√ o desenvolvimento de uma Política de Natalidade integrada, com a implementação de novas medidas de apoio às Famílias, em particular visando a conciliação entre a vida familiar e a profissional.

.....

I.2.8. Valorizar o papel da família e promover igualdade, tolerância e inclusão

.....

As principais medidas previstas para 2008 procuram aprofundar o apoio às famílias mais vulneráveis. A comissão interministerial e o Conselho Consultivo da família deverão promover a articulação das medidas de apoio às famílias e a promoção de novas medidas de conciliação entre a vida familiar e a profissional.

.....

No período de 2006-2007, o Governo pôde consolidar as medidas anteriormente implementadas para a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, bem como executar as medidas a que se tinha proposto, nomeadamente

√ a promoção e acompanhamento do processo de elaboração e implementação dos planos sectoriais para a área da Igualdade de Género,

√ a promoção de uma nova abordagem da temática como uma questão de cidadania,

√ a promoção da Igualdade de Oportunidades (envolvendo a participação das mulheres ao nível da execução das principais políticas activas de emprego e formação profissional, com vista ao combate da sobre-representação do desemprego feminino no desemprego total),

√ a consolidação dos mecanismos para a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional (através da definição, como princípio de bom governo dirigido às empresas do sector empresarial do Estado, da necessidade de adopção de planos de igualdade),

√ a requalificação das estruturas sociais de apoio e acolhimento das vítimas de violência doméstica (nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2006, de 25 de Janeiro) e

√ a definição de medidas de combate ao tráfico de pessoas e apoio às vítimas de tráfico, no quadro da revisão do Código Penal e do novo Regime Jurídico da entrada, permanência e saída de estrangeiros do território nacional.

.....

LEI N.º 52/2005, DE 31 DE AGOSTO

APROVA AS GRANDES OPÇÕES DO PLANO PARA 2005-2009

.....

III. MELHOR PROTECÇÃO SOCIAL E MAIOR INCLUSÃO

.....

É um objectivo assumido, o aumento da oferta de respostas sociais neste domínio, bem como ***a implementação de políticas que assegurem uma melhor conciliação entre vida familiar e actividade profissional.***

.....

VIII. POLÍTICA DE FAMÍLIA, IGUALDADE, IMIGRAÇÃO E INCLUSÃO

.....

1. POLÍTICA DE FAMÍLIA

A família é reconhecida pela Constituição da República como elemento fundamental da sociedade, que tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros e o XVII Governo Constitucional reconhece o contributo imprescindível das famílias para a coesão, o equilíbrio social e o desenvolvimento sustentável de Portugal.

Tal como em toda a Europa, Portugal tem conhecido alterações relevantes quanto aos modelos tradicionais das estruturas familiares. Factores múltiplos, como o aumento, desejável, aliás, de uma maior participação das mulheres no mercado activo de trabalho, e a transformação dos sistemas de valores entre outros, têm contribuído para uma alteração profunda do enquadramento das políticas ligadas às famílias.

A diversificação das situações familiares, a diminuição da natalidade e o aumento da esperança média de vida exigem respostas novas, um novo compromisso social mais flexível e mais adaptado quer às exigências da qualificação, quer aos desafios da competitividade, quer aos problemas da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

....

. ***criar incentivos para as empresas e instituições que facilitem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar,*** designadamente pelo recurso à flexibilidade de horário ou ao trabalho a tempo parcial ou que criem creches para os filhos dos seus trabalhadores.

....

. Igualdade de Género

O Programa do XVII Governo aponta para uma maior responsabilização do Estado na concretização e promoção das políticas para a igualdade de género em toda a sociedade. A política neste domínio assenta no quadro das orientações e compromissos internacionais e comunitários, observando, designadamente, os princípios centrais da Plataforma de Acção de Pequim, a saber, a centralidade da política para a igualdade de género na estrutura da governação e a sua transversalidade em todas as outras políticas.

Neste sentido, o **Governo assume como compromissos**:

√ promover a igualdade entre mulheres e homens enquanto eixo de modernização da **vida** pública e da sociedade em geral

√ reforçar a participação política das mulheres em todas as esferas de decisão;

√ promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens quer na actividade económica e profissional quer na vida familiar, promovendo a igual valorização da maternidade e paternidade na família, no mercado de trabalho e face ao Estado;

√ ***promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar***;

....

√ ***dar continuidade a iniciativas de informação e sensibilização no domínio da conciliação da vida profissional com a vida familiar***, designadamente, no que

se refere aos direitos das mães e dos pais em matéria de licença por maternidade e por paternidade e ainda com vista ao envolvimento e contribuição mais ajustada de outros actores sociais para alcançar este objectivo;

√ ***promoção da difusão de materiais pedagógicos sobre a igualdade de género e a conciliação da vida profissional com a vida familiar, junto de entidades formadoras***;

√ ***promoção da participação, em parceria com outras entidades, na difusão de uma Rede de Voluntariado de Apoio às famílias, junto de autarquias, redes sociais e ONG, com vista a promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar***;

.....

2ª OPÇÃO - MERCADO DE TRABALHO, EMPREGO E FORMAÇÃO

.....

√ ***promoção de acções específicas em matéria de conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com ascendentes idosos ou com doenças crónicas ou com filhos portadores de deficiência que estejam a seu cargo, atendendo a que são as mulheres que em regra têm a seu cargo os cuidados a prestar aos referidos familiares***;

.....

√ ***atribuição de incentivos às empresas que adoptem medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens e facilitadoras da conciliação da actividade profissional com a vida familiar;***

√ ***reforço das medidas de sensibilização, designadamente através dos media***, ***para as questões*** da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego e ***da conciliação da actividade profissional com a vida familiar,*** em particular através da realização de programas televisivos no âmbito do protocolo entre a RTP2 e a CITE sobre este tema.

.....

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 183/2005, DE 28 DE NOVEMBRO

APROVA O PROGRAMA NACIONAL DE ACÇÃO PARA O CRESCIMENTO E O EMPREGO 2005-2008

.....

Desafios e prioridades para Portugal

.....

Domínio da qualificação, emprego e coesão social

.....

6) Desenvolver o carácter inclusivo do mercado de trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades para todos, a reabilitação e a reinserção, ***a conciliação entre a vida social e profissional*** e a igualdade de género.

.....

Coesão territorial e sustentabilidade ambiental

.....

Medidas

.....

Medida n.º 3, «Novas soluções para a qualidade e funcionalidade das cidades». - ***Serão dinamizados projectos e acções piloto visando novas soluções tecnológicas e organizativas para assegurar ganhos de qualidade, designadamente em matéria de conciliação da vida familiar e profissional,*** de eficiência e de sustentabilidade nos serviços em meio urbano, em particular nas grandes áreas metropolitanas e em espaços de urbanização difusa. Os organismos responsáveis pela execução, que decorrerá entre 2005 e 2009, serão o MAOTDR, DGOTDU, INH e Direcção-Geral de Edifícios e Monumentos Nacionais (DGEMN) (em parceria com serviços de outros ministérios), prevendo-se o envolvimento de operadores, associações de consumidores e cooperativas de habitação.

.....

Domínio da qualificação, emprego e coesão social
7 – Qualificação, emprego e coesão social

.....

Medidas

I – Reforçar a educação e a qualificação dos Portugueses

Medida n.º 1. - Racionalizar e alargar a rede do pré-escolar, adequando-a às necessidades das crianças, tendo em atenção os desequilíbrios regionais e promovendo programas de intervenção precoce em saúde. Pretende-se melhorar a aprendizagem de todas as crianças no ensino formal subsequente, prevenindo a saída precoce do sistema educativo, ***facilitar a conciliação entre a vida familiar e a profissional*** e evitar a exclusão social.

.....

II – Promover a criação de emprego

.....

Medida n.º 14*. -** Aumento da participação das mulheres na vida activa, através de apoios financeiros previstos nas medidas activas da política de emprego que integrem os programas gerais, específicos e de base territorial para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género; do aprofundamento do diálogo social tendo em vista a reanálise do conteúdo das convenções colectivas de trabalho, numa perspectiva de género; da melhoria da oferta de serviços de apoio às famílias, entre outros, visando aumentar a taxa de emprego das mulheres e a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, a diminuição da segregação de género, horizontal e vertical, no mercado de trabalho e a ***redução das disparidades decorrentes das dificuldades de conciliação da vida profissional e familiar das mulheres e dos homens.

.....

PORTARIA N.º 426/2006, DE 2 DE MAIO

CRIA E REGULAMENTA O PROGRAMA DE ALARGAMENTO DA REDE DE EQUIPAMENTOS SOCIAIS (PARES)

O alargamento da rede de equipamentos sociais é, no entendimento do Governo, um factor determinante do bem-estar e da melhoria das condições de vida dos cidadãos e das famílias. ***Este alargamento incide em respostas específicas, apostando nomeadamente na criação de novos lugares em respostas sociais destinadas às crianças, facilitando a conciliação da vida familiar com a vida profissional***, às pessoas idosas, criando condições que promovam a sua autonomia, e melhorando a resposta ao envelhecimento e às situações de dependência e, ainda, às pessoas com deficiência, promovendo maiores níveis de integração e o pleno exercício da cidadania.

A melhoria das condições de vida das famílias exige uma estratégia pluridimensional baseada na articulação da abordagem pró-igualitária das várias políticas públicas com as políticas sociais defendidas pelo Governo, nomeadamente no que se refere à promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar, à partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres e à valorização da maternidade e da paternidade.

DECRETO-LEI N.º 155/2006, DE 7 DE AGOSTO

CRIA A COMISSÃO PARA A PROMOÇÃO DE POLÍTICAS DE FAMÍLIA E O CONSELHO CONSULTIVO DAS FAMÍLIAS

LEI N.º 52/2006, DE 1 DE SETEMBRO

APROVA AS GRANDES OPÇÕES DO PLANO PARA 2007

.....

2. MERCADO DE TRABALHO, EMPREGO E FORMAÇÃO

.....

Igualdade de oportunidades, designadamente a política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres

A política neste domínio assenta nas orientações e compromissos internacionais e comunitários, nomeadamente no quadro da Plataforma de Pequim e da centralidade e transversalidade da igualdade de género na estrutura da governação e nas políticas.

Prosseguiram as medidas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente através de incentivos a empresas que adoptem medidas favoráveis à igualdade de oportunidades e facilitadoras da conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e de actividades de sensibilização.

.....

PRINCIPAIS ACTUAÇÕES PREVISTAS PARA 2007

.....

Melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

.....

Salientam-se, ainda, as seguintes medidas:

√ divulgação, junto de empresas e outras entidades empregadoras, de informação sistematizada sobre boas práticas de conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

√ dinamização, em articulação com o INE e a CIDM, da Base de Dados sobre Género, com indicadores sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e estudar o seu alargamento à conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

.....

8. POLÍTICA DE FAMÍLIA, IGUALDADE, TOLERÂNCIA E INCLUSÃO
IGUALDADE DE GÉNERO E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÉNERO
Acção governativa em 2005-2006

No período 2005-2006 assinala-se que, no âmbito das linhas de orientação estabelecidas, o Governo tem em execução as seguintes medidas:

.....

reforçar a intervenção das mulheres em todos os sectores do mercado de trabalho para aumentar a competitividade, e, consolidar mecanismos para a conciliação da vida família, pessoal e profissional, no contexto da Estratégia de Lisboa;

√ rever os mecanismos legais associados à promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, e da igual valorização da maternidade e paternidade na família, no mercado de trabalho e face ao Estado;

√ promover acções de informação e sensibilização no domínio da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, com vista ao envolvimento e contribuição mais ajustada de outros actores sociais;

.....

. .....

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 141/2006, DE 25 DE OUTUBRO

APROVA UM CONJUNTO DE MEDIDAS DE REFORMA DA SEGURANÇA SOCIAL

.

Estruturação de um conjunto de incentivos à natalidade, por forma a contribuir para a minoração dos efeitos do fenómeno de envelhecimento da população sobre o sistema de segurança social, nomeadamente através de uma configuração da rede de equipamentos e de prestações sociais que favoreça a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar;

.....

DECRETO-LEI N.º 211/2006, DE 27 DE OUTUBRO

APROVA A LEI ORGÂNICA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

.....

Artigo 2.º
Atribuições

Na prossecução da sua missão, são atribuições do MTSS:

.....

i) ***Promover a melhoria das condições de apoio às famílias e da conciliação entre a vida profissional e familiar***;

.....

Artigo 32.º
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

1 - A ***Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego***, abreviadamente designada por CITE, ***tem por missão promover*** a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a protecção da maternidade e da paternidade e ***a conciliação da actividade profissional com a vida familiar***, no sector privado e no sector público, através da resposta às consultas e comunicações promovidas pelas entidades públicas e privadas e do acompanhamento e registo de acções inspectivas e de decisões judiciais relativas a práticas laborais discriminatórias.

.....

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 166/2006, DE 15 DE DEZEMBRO

APROVA O PLANO NACIONAL DE ACÇÃO PARA A INCLUSÃO (PNAI) PARA O PERÍODO DE 2006-2008

.....

O Plano Nacional Acção para a Inclusão 2006-2008, apresenta uma estratégia nacional de inclusão social, assente numa análise do contexto sócio-económico e os seus reflexos sobre a pobreza e a exclusão social, o que conduziu à identificação de um conjunto restrito de prioridades políticas de intervenção com vista à concretização dos objectivos comuns europeus através de uma intervenção de base local, nomeadamente:

.....

Governo Português assume as seguintes prioridades políticas:

.....

Em torno destas prioridades e ***em resposta ao conjunto de desafios identificados no âmbito da estratégia de inclusão, organizaram-se as medidas de política mais relevantes, tendo em atenção quer as questões relativas à igualdade de oportunidades, à conciliação entre a vida familiar e a vida profissional***, quer a dimensão da territorialização.

.....

A protecção social às famílias tem assumido um papel essencial na melhoria do bem-estar das crianças. Contudo, as famílias, nomeadamente as mais jovens, enfrentam actualmente novos desafios resultantes, sobretudo, da dificuldade de conciliar a actividade profissional dos pais com o cuidados dos filhos, da multiplicidade de formas de vida familiar existentes e das novas exigências do novo estatuto da criança, pelo que se torna fundamental dinamizar serviços e respostas sociais que lhes assegurem o bem-estar.

.....

Para que sejam eficazes no combate à pobreza, as transferências sociais monetárias devem ser acompanhadas de serviços e equipamentos que consigam dar resposta às necessidades dos indivíduos e famílias. ***Apesar dos esforços que se têm vindo a realizar, as respostas existentes ainda não são satisfatórias, constituindo uma das maiores fragilidades do sistema de protecção Social e, simultaneamente, uma das áreas de grande potencialidade de modernização e crescimento com impactes múltiplos na qualidade de vida dos cidadãos e na conciliação do trabalho com a vida familiar***.

.....

Nas situações de deficiência com maior gravidade ou complexidade, para as quais as respostas e serviços sociais são ainda muito insuficientes ou pouco ajustadas às reais necessidades sentidas, as famílias com pessoas a

cargo, são particularmente afectadas pelas dificuldades de conciliação entre a actividade profissional e a vida pessoal e familiar. Ao nível das famílias monoparentais, a situação agrava-se, na medida em que ao único elemento do agregado familiar cabe a responsabilidade de prestar o apoio que a falta de autonomia exige.

.....

Por outro lado, o princípio da contratualização e territorialização das respostas está bem presente nesta prioridade, porquanto se desenvolverão várias medidas de carácter transversal, focalizadas no combate à pobreza de conjuntos alargados de famílias, de cidadãos, cuja situação impacta de forma particular sobre estes grupos mais vulneráveis - crianças e idosos. ***O desenvolvimento de respostas sociais dirigidas a estes grupos terá igualmente impactes decisivos na prossecução de uma verdadeira igualdade de oportunidades, nomeadamente na perspectiva de género, tendo em conta as desigualdades que subsistem na conciliação da vida familiar e profissional***, particularmente reforçadas no que respeita ao apoio a membros do agregado familiar, sejam eles crianças ou idosos.

.....

No âmbito das prioridades estabelecidas, a atenção às questões relativas à igualdade de oportunidades encontra-se, portanto, inscrita de uma forma transversal e multidimensional. Quer as iniciativas no âmbito dos rendimentos directos e esquemas de bonificação das alocações familiares, quer de forma indirecta, mas também influente, pela via dos investimentos em equipamentos sociais e apoios dirigidos aos idosos e dependentes, ***promoverão o combate à pobreza monetária e as condições que viabilizem oportunidades de melhor conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, com particulares e positivas repercussões sobre a dimensão de género da exclusão social.***

.....

PRIORIDADES POLÍTICAS

PRIORIDADE 1

.....

Nas crianças, as medidas traduzem-se no reforço da protecção social, por um lado, através da componente monetária, nomeadamente por via das prestações familiares, em que ocorre a discriminação positiva das famílias com menos recursos e, em particular, das famílias monoparentais. Por outro lado, reforça-se o investimento e qualificação das respostas existentes ao nível de equipamentos e serviços através de um particular reforço das vagas em creche permitindo, por um lado um maior apoio às famílias mais carenciadas e, por outro, ***uma resposta direccionada às necessidades das famílias designadamente as mais jovens, promovendo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional das mulheres e dos homens.*** Estas incluem ainda, as respostas institucionais que têm como objectivo promover o interesse superior da criança, com especial enfoque na criação de alternativas que garantam a prevalência na família e no apoio aos jovens no seu processo de autonomia. As políticas activas de emprego reforçam o apoio às famílias e consequentemente as crianças inseridas nestes agregados.

.....

LEI N.º 2/2007, DE 15 DE JANEIRO

APROVA A LEI DAS FINANÇAS LOCAIS, REVOGANDO A LEI N.º 42/98, DE 6 DE AGOSTO

.....

Artigo 24.º
Fundo Social Municipal

1 - O FSM constitui uma transferência financeira do Orçamento do Estado consignada ao financiamento de despesas determinadas, relativas a atribuições e competências dos municípios associadas a funções sociais, nomeadamente na educação, na saúde ou na acção social.

2 - As despesas elegíveis para financiamento através do FSM são, designadamente:

a) As despesas de funcionamento corrente do pré-escolar público, nomeadamente as remunerações de pessoal não docente, os serviços de alimentação, as despesas com prolongamento de horário e transporte escolar;

b) As despesas de funcionamento corrente com os três ciclos de ensino básico público, nomeadamente as remunerações de pessoal não docente, os serviços de alimentação, as actividades de enriquecimento curricular e o transporte escolar, excluindo apenas as do pessoal docente afecto ao plano curricular obrigatório;

c) As despesas com professores, monitores e outros técnicos com funções educativas de enriquecimento curricular, nomeadamente nas áreas de iniciação ao desporto e às artes, bem como de orientação escolar, de apoio à saúde escolar e de acompanhamento sócio-educativo do ensino básico público;

d) As despesas de funcionamento corrente com os centros de saúde, nomeadamente remunerações de pessoal, manutenção das instalações e equipamento e comparticipações nos custos de transporte dos doentes;

e) As despesas de funcionamento dos programas municipais de cuidados de saúde continuados e apoio ao domicílio, nomeadamente as remunerações do pessoal auxiliar e administrativo afecto a estes programas, transportes e interface com outros serviços municipais de saúde e de acção social;

f) As despesas de funcionamento de programas de promoção da saúde desenvolvidos nos centros de saúde e nas escolas;

g) As despesas de funcionamento de creches, jardins de infância e lares ou centros de dia para idosos, nomeadamente as remunerações do pessoal, os serviços de alimentação e actividades culturais, científicas e desportivas levadas a cabo no quadro de assistência aos utentes daqueles serviços;

h) As despesas de funcionamento de programas de acção social de âmbito municipal no domínio do combate à toxicodependência e da inclusão social.

3 - As despesas de funcionamento previstas no número anterior podem, na parte aplicável, integrar a aplicação de programas municipais de promoção da igualdade de género, nomeadamente na perspectiva integrada da promoção da conciliação da vida profissional e familiar, da inclusão social e da protecção das vítimas de violência.

LEI N.º 4/2007, DE 16 DE JANEIRO

APROVA AS BASES GERAIS DO SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL

.....

Artigo 27.º
Promoção da natalidade

1 - ***A lei deve estabelecer condições especiais de promoção da natalidade que favoreçam a conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar*** e atendam, em especial, aos tempos de assistência a filhos menores.

.....

Artigo 35.º
Responsabilidade social das empresas

O Estado estimula e apoia as iniciativas das empresas que contribuam para o desenvolvimento das políticas sociais, designadamente através da criação de equipamentos sociais e serviços de acção social de apoio à maternidade e à paternidade, à infância e à velhice e ***que contribuam para uma melhor conciliação da vida pessoal, profissional e familiar dos membros do agregado familiar.***

.....

.....

Artigo 2.º
Missão e atribuições

1 - A CIG tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

2 - ***A CIG prossegue as seguintes atribuições***:

a) Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e sectorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;

b) Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efectivação, na perspectiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas normativas, emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento efectivo e integral das normas vigentes, designadamente nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da protecção da maternidade e da paternidade, ***da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar*** de mulheres e homens, do combate às formas de violência de género e do apoio às vítimas;

.....

DECRETO-LEI N.º 164/2007, DE 3 DE MAIO

APROVA A ORGÂNICA DA COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

III PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE - CIDADANIA E GÉNERO (2007-2010) aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 2007-06-22

…….. …

2.3 - CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

A conciliação entre a actividade profissional, a vida familiar e pessoal tem-se vindo a consolidar como um tema prioritário em toda a União Europeia. De facto, com a entrada das mulheres no mercado de trabalho e consequente impacto ao nível do desenvolvimento social e humano, tornou-se uma exigência conciliar as esferas privada e pública, para a prossecução de uma cultura de efectiva igualdade de género, de tratamento e de oportunidades. Tal é, também, fundamental para a promoção de um desenvolvimento sustentável, que inclui o crescimento económico, o incentivo da natalidade, em conformidade com o respeito pelas várias formas de organização familiar, bem como o desenvolvimento e autonomia pessoais.

OBJECTIVO: **PROMOVER A CONCILIAÇÃO ENTRE A ACTIVIDADE PROFISSIONAL, VIDA FAMILIAR E PESSOAL**

A – Dinamizar a realização de acções de sensibilização sobre os direitos relativos à licença de maternidade e paternidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como da licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado.

B – Rever as regras relativas às licenças de maternidade e de paternidade, reduzindo os impactos de género negativos do actual regime.

C – Promover actividades de sensibilização e disseminação de informação de práticas inovadoras sobre a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal junto dos empregadores públicos e privados e do público em geral.

D – Melhorar a quantidade, qualidade, flexibilidade e acessibilidade financeira das estruturas de apoio a dependentes através de:

(i) formação adequada do pessoal;

(ii) estimular a solidariedade inter-geracional e as redes de vizinhança;

(iii) incentivo à introdução de horários flexíveis no comércio, serviços sociais de apoio e outros serviços de proximidade;

(iv) reforçar os serviços de apoio ao domicílio para famílias com pessoas dependentes.

E – Articular as medidas dirigidas à conciliação entre a actividade profissional, vida familiar e pessoal com o Programa de alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES).

F – Desenvolver campanhas publicitárias integradas sobre repartição de responsabilidades domésticas.

…….. …

DISPOSIÇÕES COMUNITÁRIAS

Regulamento (CE) n.º 29/2004 da Comissão, de 8 de Janeiro de 2004 - Jornal Oficial nº L 5/57, de 09/01/2004	Que adopta as especificações do módulo *ad hoc* de 2005 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo **Regulamento (CE) n.º 577/98** do Conselho
Resolução 2003/2129 (INI) Jornal Oficial nº C 102 E, de 28/04/2004	Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de Março de 2004, sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada
Resolução 2003/2165 (INI)	Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de Fevereiro de 2004, sobre a organização do tempo de trabalho (Revisão da **Directiva 93/104/CE)**
Resolução 2000/2174 (INI), de 13 de Março de 2002	Resolução do Parlamento Europeu, sobre as mulheres e o fundamentalismo
Resolução 2000/C218/02, de 29 de Junho de 2000, Jornal Oficial nº C 218 de 31/07/2000.	Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar
Decisão 2000/228/CE, de 13 de Março de 2000	Decisão do Conselho, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2000 prevê o reforço das políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, conferindo particular relevância à necessidade de introduzir medidas para a conciliação da vida profissional e familiar
Recomendação R (96) 5, de 19 Junho 1996	Sobre conciliação do trabalho com a vida familiar

A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E DA VIDA PROFISSIONAL NA INTERNET

- EM PORTUGAL
- NO MUNDO

Presidência da União Europeia
http://www.eu2007.pt/UE/aPT/

Associação família e sociedade
http://www.familiaesociedade.org/

Associação Nacional das Empresárias
http://www.ane.pt/

Associacão Nacional de Jovens para a Acção Familiar
http://www.anjaf.pt/projecto

Associação Portuguesa de Famílias Numerosas
http://www.apfn.com.pt/

Câmara Municipal S. João da Madeira
http://sjm.omnisinal.pt/5695

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
http://www.cite.gov.pt

ConVidas
http://www.urbi.ubi.pt/030513/edicao/171ubi_convidas.html

Escola de Direcção e Negócios
http://www.aese.pt/

Graal
http://www.graal.org.pt/index_ficheiros/CTF_public.htm

IAPMEI
http://www.iapmei.pt/iapmei-leg-03.php?lei=1332

Portal da Família
http://www.portaldafamilia.org/

Portal da Justiça
http://www.mj.gov.pt/

Projecto Viver
http://www.viver.org/sobreoviver/diagnostico/1.html

Universos de Conciliação
http://www.conciliar.pt/

Administraciones Públicas de Cataluña
http://www.todalaley.com/mostrarLey1904p1tn.htm

Agir ensemble pour le Quebéc
http://www.action.csn.qc.ca/

American Association of University Professors
http://www.aaup.org

Ayuntamiento de Zaragoza
http://cmisapp.zaragoza.es/ciudad/sectores/mujer/planigualdad/corrconcilia.htm

Australian Review of Public Affairs - Faculty of Economics and Business at The University of Sydney
http://www.australianreview.net/digest/2005/04/franzway.html

Balancing job and personal responsibilities
http://www.workandfamilylife.com/

Balancing Work and Family Life
http://www.ericdigests.org/pre-9219/balancing.htm
http://www.med.umich.edu/1libr/yourchild/famlife.htm

Boston College Center for Work & Family
http://www.bc.edu/centers/cwf/

Canal Ipsos
http://www.ipsos.fr/CanalIpsos/articles/1087.asp

Career Journal
http://www.careerjournal.com/

Centre d'Estudis Demogràfics
http://www.ced.uab.es/f

Center for Work and Family Life
http://www.usc.edu/dept/socialwork/cwfl/

Chief Minister's Department
Australian Capital Territory Government
http://www.act.gov.au/cmd

College and University Work Family Association
http://www.cuwfa.org/mc/page.do

Compatibility of family and work
http://www.liechtenstein.li/en/

Concilia
http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html

Conciliação
http://www.empresaconciliacion.com/index.php

Conciliação
http://www.ceim.es/scripts/docs/90302/4equal82.pdf

Conciliación laboral y personal
http://www.capitalemocional.com/autor/Rsotillo/conciliacion%20relativa.htm

Confédération dês syndicats nationaux
http://www.csn.qc.ca/Campagnes/conciliation-trav-fam.html

Conseil de la famille et de l'enfance
http://www.cfe.gouv.qc.ca/

Conseil Économique et Social Regional des Pays de la Loire
http://cesr.paysdelaloire.fr/

Corporate Voices for Working Families
http://www.cvworkingfamilies.org/

Departamento Confederal de la Mujer de UGT
http://www.ugt.es/Mujer/conciliacion/

Direction de la Recherche des Études de l'Évaluation et des Statistiques
http://www.sante.gouv.fr/

La Documentation Française
http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/

Easylife-Conciliación
http://www.easylife-conciliacion.com/

Les Echos
http://www.lesechos.fr/

Effective Organisations Unit
Industrial Relations Victoria
www.irv.vic.gov.au

Égalité entre les femmes et les hommes
http://www.femmes-egalite.gouv.fr/actions_communication/programme5.html

ELA – Equipo Latinoamericano de justicia y género
http://ela.org.ar/

Equal
https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=PT&national=2001-164

Equidad de género : Ciudadania, Trabajo y Familia
http://www.equidad.org.mx/

Escritório de la família
http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/

État de Genève
http://www.geneve.ch/

Étude nationale sur l'équilibre entre le travail, la famille et le style de vie
http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/index_f.html

Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA)
http://www.eza.org/fileadmin/user_upload/Ergebnisse_Fragen_Portugal.pdf

European Agency for Safety and Health at work
http://osha.europa.eu

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0025.htm
hyyp://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0606.htm
http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/work_family_life.pdf

Famili
http://forums.famili.fr/famili/Magazine/Vosreactions/concilier-familiale-professionnelle-sujet_151903_1.htm

Família y educacion
http://www.familiayeducacion.org/

Families and Work Institute
http://www.familiesandwork.org/

Famille-travail, comment conciliez-vous ? Enquête dans six entreprises
http://www.cfe.gouv.qc.ca/publications/pdf/autres_famille_travail_conciliation.pdf

Familles Rurales
http://www.famillesrurales.org/

Family Friendly Work
http://familyfriendlywork.co.uk

The Family and Children's Policy Office
Ministry of Family and Children's Services
http://www.doplar.wa.gov.au
http://www.doplar.wa.gov.au/search/index.htm
http://www.familyone.wa.gov.au

The Family And Workplace Connection
http://www.familyandworkplace.org/

Forever Families
http://www.foreverfamilies.net/xml/home.aspx?

La France au Quebéc
http://www.consulfrance-quebec.org/

Integrating Work and Family Life
http://web.mit.edu/workplacecenter/docs/WorkFamily.pdf
Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie
http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/pubs/occup-travail/work-travail/juggling_home_work/index_f.html#quilibre

Institut National d'Études Démographiques
http://www-efe.ined.fr/pwp/lefevre_pailhe_solaz.pdf

Institut National de la Statistique et des Études Économiques
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/hcFPS03d1.pdf

Institut Vanier de la famille
http://www.vifamily.ca/library/work/work_fr.html

Instituto de la Mujer
http://www.jccm.es/imclm/Conciliacion-vida-pe.403.0.html

Instituto de Empleo Servicio Público de Empleo Estatal
http://www.inem.es/legis/empleo/ley39-99.htm

Jobs and Moms
http://www.jobsandmoms.com/
Labor Project for Working Families
http://www.working-families.org/

Leading a Double Life
http://www.extension.iastate.edu/Publications/PM1404c.pdf
Managing Work and Family
http://www.mwfam.com/frameset.html

Maman pour la vie - Portail vivant au service des parents
http://www.mamanpourlavie.com/fr/

Ministère de la Famille et des Aînés
http://www.mfa.gouv.qc.ca/

Ministère du Travail du Quebéc
http://www.travail.gouv.qc.ca/

Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité
http://www.travail.gouv.fr/

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
http://www.tt.mtas.es/periodico/asuntossociales/200303/as20030307_2.htm

Mothers and More: The Network for Sequencing Women
http://www.mothersandmore.org/

Mouvement Mondial des Mères
http://www.mmmfrance.org/positions/viefamviepro.html

Mujer nueva
http://www.mujernueva.org/seccion/seccion.phtml?td=0&se=002

The National Partnership for Women and Families
http://www.nationalpartnership.org/site/PageServer

National Work & Family Month
http://www.awlp.org/awlp/nwfm/nwfm-home.jsp

Nouvelles Questions Feministes
http://www2.unil.ch/liege/nqf/index.html

Office of Strategic Management Planning - Work/Life Center
http://osmp.od.nih.gov/Divisions/Workforce/WorkLifeCenter/

Office of Work & Family Life
http://jobs.utah.gov/opencms/occ/

Observatorio de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
http://www.educastur.es/index.php?option=com_content&task=view&id=594&Itemid=130

OCDE
http://www.oecd.org/dataoecd/23/40/34625285.pdf

Office of the Commissioner for Public Employment
Northern Territory Government
http://www.nt.gov.au/ocpe/

Parlamento Europeu
http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/047-11818-278-10-40-908-20061020STO11817-2006-05-10-2006/default_es.htm

Plate-forme pour la famille et l'emploi
http://www.famille-emploi.ch/famille-emploi/index.htm

Les politiques sociales
http://www.politiquessociales.net/IMG/

Portal de la conciliación
http://www.elportaldelaconciliacion.com/

Secretaria de la Mujer de la CGT
http://www.cgt.es/modules.php?name=News&file=article&sid=2467

Secrétariat d'État à l'Économie SECO
http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=fr&msg-id=10747

Sector3 - Información y Servicios para el Tercer Sector
http://www.sector3.net/portal1/art_conciliacion.asp

Science Career
http://www.sciencecareers.org

Sloan Work and Family Research Network
http://wfnetwork.bc.edu/

Trabajo y familia
http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/tra_fam.htm

Trabajo & familia
http://www.iese.edu/es/files/5_11026.pdf

Union Nationale des Associations Familiales
http://www.unaf.fr

Universidad de Málaga
http://www.infouma.uma.es/normativa/propia/disposiciones/personal/pas/conciliacion.htm

Universidad de Múrcia
http://www.um.es/pas/normas/conciliacion-familiar/norma.php

Vie publique
http://www.vie-publique.fr/dossier_polpublic/famille/dispositifs_aides/vieprof.shtml

Weaving Together Family and Work
http://www.montana.edu/wwwpb/pubs/mt200211.pdf

Womans Work
http://www.womans-work.com/

The Women's Equity Bureau
Department of Industrial Relations
http://www.dir.nsw.gov.au
http://www.dir.nsw.gov.au/rights/women

Women Tasmania
Department of Premier and Cabinet
http://www.women.tas.gov.au

Work and Family
http://www.workplace.gov.au/workplace/Programmes/WorkFamily/

Work and Family
http://www.cyfernet.org/parent/workfamily.html

Work and Family Unit
Department of Employment and Workplace Relations
http://www.workplace.gov.au

Work and Family Unit
Department of Industrial Relations
http://www.dir.qld.gov.au
http://www.ir.qld.gov.au/work&family/index.htm

Work/Life/Family Balance in New South Wales
http://larvatusprodeo.net/2007/07/10/worklifefamily-balance-in-nsw/

Work/Family Newsgroup - Pennsylvania State University
http://lser.la.psu.edu/workfam/

Work-Life and Human Capital Solutions
http://www.workfamily.com/

Work Life Balance
http://www.reallifesolutions.net/

Work Life Center
National Institutes of Health
National Institute of Environmental Health Sciences
http://www.niehs.nih.gov/wflc/

Work/Life Resource Center
http://www.hr.umich.edu/worklife/

Workplace Relations Policy Division
Department of Administrative and Information Services
http://www.dais.sa.gov.au/
http://www.eric.sa.gov.au/policy/work_family.htm

A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E DA VIDA PROFISSIONAL EM APONTAMENTOS

AGÊNCIA PARA VIDA LOCAL

Câmara Municipal de Valongo

A ***"Agência para Vida Local"*** (AVL) é um serviço inovador que procura facilitar a vida dos/as munícipes, promovendo a igualdade de oportunidades, fomentando a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e fortalecendo valores de cidadania. Entre vários serviços destacam-se:

- ***Espaços Infantis Imediatos*** - serviço destinado a apoiar os pais e mães ou pessoas adultas com responsabilidades parentais na gestão do tempo no seu quotidiano. É-lhes disponibilizado um crédito de cinco horas semanais para deixarem os/as seus/suas educandos/as ao cuidado de profissionais especializados, enquanto tratam de assuntos inadiáveis.

- ***Clube de Emprego e Formação*** - serviço destinado a prestar apoio na procura de emprego e reinserção profissional, promovendo também acções de formação de índole profissional e de valorização pessoal, com destaque para o Curso de Gestão de Tempo e Funções Parentais.

- ***Banco de Tempo*** - permite a troca de serviços, como se de um banco se tratasse, mas onde vigora a "moeda tempo". Resulta de uma parceria com o Graal. A novidade do Banco de Tempo da AVL é a institucionalização de uma versão "júnior" direccionada para as necessidades especiais dos/as jovens do Concelho.

****

"Uma organização que apoia iniciativas facilitadoras da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal transmite aos seus trabalhadores a ideia de que são respeitados e compreendidos pela organização, não apenas pelo contributo que dão à empresa, mas como pessoas com interesses e responsabilidades fora do local de trabalho."

Philip J. Purcell, ex-director executivo
da empresa Morgan Stanley

****

CARREIRA E FAMÍLIA COMO MODELO DE ESTABILIDADE PROFISSIONAL E PESSOAL

Cristina Salgado | Hire-Trust.net

Hoje em dia as pessoas consideram cada vez mais crítico assegurar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

Há uns anos atrás, quando se falava em carreira e família, era habitual falar em carreira *vs* família, Hoje em dia, é habitual falar no modelo para garantir a harmonização entre a vida profissional e familiar.

O que é que terá levado a esta alteração de atitude ao longo dos últimos anos? Será que isto significa que as pessoas estão a ser menos profissionais?

De facto, as pessoas não estão a ser menos profissionais do que eram até aqui. O que se passa, é que as pessoas começaram a perceber que sem um equilíbrio sadio entre a vida profissional e a vida pessoal, o que ficava em causa eram ambas as vertentes.

Na realidade, numa primeira fase, era a vida pessoal que era a principal prejudicada como resultado dum prolongamento excessivo dos horários de trabalho. No entanto, mais cedo ou mais tarde, a própria vida profissional acabava por ser afectada, pois, a descompensação que existia a nível familiar acabava por se vir a reflectir na performance que o colaborador apresentava na sua actividade profissional.

Todos nós conhecemos casos de amigos ou familiares que estiveram nesta situação. Quantas vezes não os ouvimos dizer "não consigo conciliar a minha vida pessoal e profissional", ou de forma mais drástica "não tenho vida pessoal". Muitas dessas pessoas acabaram por "romper" com a vida pessoal que tinham e, hoje acabamos por os encontrar mais ou menos bem sucedidos em termos profissionais, mas, acabam por nos confidenciar: "sinto um vazio na minha vida pessoal".

Quando estamos a dar estes exemplos, não estamos a querer dizer que o importante é a vida pessoal e que a vida profissional deve ficar para segundo plano. De facto, o que é importante é dosear as situações e conseguir um equilíbrio que seja um modelo de estabilidade. Na realidade, se em termos pessoais estivermos muito bem, mas, sentirmos um vazio profissional, mais cedo ou mais tarde, a vertente pessoal será afectada.

É assim indispensável encontrar o ponto de equilíbrio, o que de facto nem sempre é fácil. Este ponto de equilíbrio deve ser encontrado sem ceder a pressões da outra parte do casal (quando estejamos perante essa situação) pois, caso o equilíbrio seja encontrado com base nessa situação, mais uma vez, mais cedo ou mais tarde o equilíbrio irá desaparecer.

Imagino que neste momento estará a dizer, tudo isto faz sentido, mas, onde é que está o tal ponto de equilíbrio que eu tanto procuro e não consigo alcançar? Será que sou o único que não tenho capacidades para encontrar esse ponto de equilíbrio?

De facto, esse ponto de equilíbrio não é fácil de alcançar e, mesmo depois de encontrado exige uma constante análise para que o mesmo subsista. Diremos que é uma tarefa diária mantermo-nos alinhados com as coordenadas desse ponto de equilíbrio.

Esse ponto de equilíbrio só é alcançado quando sentimos que, pessoalmente existe estabilidade e, no que se refere à vida profissional, a mesma nos está a dar "gozo" ou, se quiserem, nos estamos a divertir.

Então o que fazer em termos profissionais, para que o "divertimento" se mantenha e, a nossa vida pessoa não seja afectada? Aqui ficam algumas ideias que podem permitir essa situação:

· Planeie as suas tarefas de modo a garantir a maximização da produtividade durante as horas de trabalho, minimizando o prolongamento excessivo dos seus horários de trabalho. Quantas vezes no final do dia ao passarmos em retrospectiva o nosso dia de trabalho sentimos que tivemos vários períodos de improdutividade (*coffee breaks* em demasia ou excessivamente longos, almoços demorados, etc.). Não está aqui em causa os períodos de almoço ou os *coffee breaks.* O que está em causa é por vezes a duração excessiva que se traduz num prolongamento do horário de trabalho.

· Planeie as suas actividades, de modo a que no seu tempo livre seja minimizado o tempo dedicado a tarefas de índole profissional. É habitual que por vezes aos fins-de-semana ou nas nossas férias sejamos confrontados por questões profissionais. Algumas vezes, essa situação é decorrente de não termos planeado atempadamente a execução das tarefas.

· Identifique quais as tarefas diárias que podem ser executadas a partir de casa. Esta situação não é a ideal, mas, eventualmente permite-lhe estar presente em casa dentro das horas normais de funcionamento da família (horas das refeições, períodos em que as crianças estão acordadas, etc.).

· Delegue nos seus colaboradores aquelas tarefas cuja execução poderá ser assegurada pelos mesmos, libertando desse modo o seu tempo para outras tarefas mais estratégicas e, consequentemente permitindo-lhe reduzir o seu horário de trabalho. Muitas vezes, acabamos por ser excessivamente centralizadores ou, porque queremos chegar a tudo, acabamos por chamar a nós toda a execução das tarefas, o que vai implicar obrigatoriamente um incremento dos períodos de trabalho.

Estas ideias que aqui apresentámos, são apenas algumas situações em que deve pensar quando o balanceamento entre a sua vida pessoal e profissional está em causa.

Não pretendemos que seja encarada como uma solução standard que possa ser aplicada a todos os casos.

É importante olhar para o seu caso e perceber o que é que lhe tem dificultado a conciliação da sua vida profissional e pessoal.

O que é que precisa melhorar?

Permitam-nos que façamos agora um paralelismo entre o tema abordado e o recrutamento e selecção de executivos.

No caso do recrutamento e selecção de executivos, encontrar candidatos é difícil mas mais complicado é assegurar a retenção dos mesmos.

No caso em análise, mais difícil que encontrar o equilíbrio, é mantê-lo. Quando alcançamos o equilíbrio, começamos a ser mais exigentes e, essa situação obriga-nos a ser criativos para mantermos esse equilíbrio.

****

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR

Maria Lourenço
executivos.online.pt

Portugal é um dos países da União Europeia onde a conciliação vida familiar / vida profissional está consignado na Legislação quer Portuguesa quer nas directrizes da própria União Europeia. A sua aplicação prática está muito aquém do pretendido. Nos casos de divórcio normalmente a responsabilidade paternal é atribuída às mulheres (mães). Existe algumas ONG'S com preocupações sociais cuja prática não incide especificamente no apoio a pais (homens) com esta problemática, limitando-se a dar-lhes apoio de carácter informativo, jurídico e psicológico.

A sociedade portuguesa é muito conservadora e ao longo de muitos anos defendeu o Homem como chefe de família que tinha um papel fundamental na sustentabilidade económica, pelo que, a família era da responsabilidade da Mulher. Esta tinha como obrigação a gestão corrente do lar e a educação dos filhos assim como as tarefas domésticas. Com inserção da mulher no mercado do trabalho alteraram-se algumas relações familiares que nalguns casos melhorou a partilha das responsabilidades e tarefas, reduzindo assim as situações mais tradicionais.

Há consequências práticas nas relações familiares dos agregados mais jovens e das novas famílias que se constituem após processos de divórcio onde há uma maior democratização na distribuição de tarefas, porque a responsabilidade familiar é mais assumida por ambos os pais.

Embora a legislação já contemple aspectos de apoio à conciliação da vida profissional com a vida familiar as empresas e os homens ainda são alvo de uma cultura pouco apelativa à concretização da mesma. Os horários de trabalho não permitem um acompanhamento da educação dos filhos, assim como, a participação nas estruturas associativas e sociais, pois trazem prejuízos quer nas suas carreiras profissionais quer nos rendimentos.

****

PRÉMIO EMPRESA MAIS FAMILIARMENTE RESPONSÁVEL*

Raul Diniz,
Presidente da AESE

Reconhecendo a importância crescente das temáticas relativas ao "balance work-life", esta iniciativa premeia as empresas a operar em Portugal, na área das políticas familiares, designadamente, ao nível das políticas de flexibilidade do tempo, políticas de benefícios sociais e políticas empresariais de apoio profissional ao colaborador e sua família, favorecendo a conciliação entre a vida no trabalho e a família daqueles. É uma distinção de prestígio que tem como objectivo estratégico combater a discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a conciliação da vida familiar com a actividade profissional.

APOSTAR NAS EMPRESAS QUE CONCILIEM TRABALHO E FAMÍLIA

A empresa que estimule a ligação familiar do trabalhador, flexibilizando horários e não discriminando a maternidade, pode ficar a ganhar.

O Diário Económico, a AESE - Escola de Direcção e Negócios, Deloitte e Central de Comunicação promovem a atribuição de prémios denominados Prémio Empresa Mais Familiarmente Responsável. O objectivo é distinguir as empresas pelas suas acções de apoio às famílias e pelas medidas adoptadas para favorecer a conciliação entre a vida no trabalho e na família: Políticas de Flexibilidade do Tempo; Políticas de benefícios sociais: Políticas empresariais de apoio profissional ao trabalhador; Políticas de serviços que tenham como objectivo reduzir a carga de trabalho extra-laboral do empregado.

Podem candidatar-se ao Prémio Empresa Mais Familiarmente Responsável toda e qualquer empresa, seja qual for o seu estatuto jurídico, que se encontre na lista das 1.000 maiores empresas a operar em Portugal, ou mesmo candidaturas espontâneas apresentadas por empresas portuguesas, cuja dimensão/importância no panorama empresarial português seja considerada relevante pelo Comité de Acompanhamento de atribuição do Prémio.

As políticas e medidas utilizadas devem estar em funcionamento há pelo menos um ano, anteriormente à data da candidatura, sendo objecto de validação por parte do corpo técnico da AESE.

AUMENTAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

De muitos modos, em boa hora, se vem afirmando e manifestando uma crescente responsabilização social das empresas.

São disso sinal evidente os ainda recentes Relatórios de Sustentabilidade onde, sem descuidar a vertente económica, se presta contas também da ambiental e social.

Na mesma matriz comum que, no fundo, é a ética nos negócios, tem também origem a teoria dos parceiros interessados (*stakeholders*), a cidadania empresarial, o governo das sociedades (*corporate governance*)...

Desta fecunda raiz, da qual só pode resultar um enriquecimento e uma dignificação da empresa como realidade sócio-económica e não apenas económica, queria referir-me a uma outra manifestação: a preocupação pela harmonização entre a vida profissional e a familiar. Também esta realidade se inclui na responsabilidade social da empresa que não pode ser destrutora da conjugalidade e da parentalidade, para não referir deveres para com os idosos.

Uma das razões fundamentais por que se trabalha é para assegurar os meios de subsistência à família. Aí está presente o amor que enobrece o trabalho. Se o trabalho for uma fonte de desagregação familiar,

destrói uma das suas principais razões de ser. Não se pode nem deve pactuar com tal absurdo.

Se já há muitos divórcios, haverá mais; se já nascem poucos, nascerão menos; se já se educam mal, educar-se-ão pior e por aí fora...

Este aspecto da responsabilidade das empresas, que não é meter-se na vida privada dos colaboradores, mas não a dificultar objectivamente, é o que propriamente se chama uma responsabilidade social interna.

APOSTA NA FIDELIZAÇÃO E PRODUTIVIDADE

Desde o seu início - 1980 - a AESE vem sensibilizando os participantes nos seus Programas de Aperfeiçoamento, para a necessidade de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, suscitando soluções positivas. A família dos colaboradores é um destacado parceiro interessado.

Esta realidade deve incorporar-se na cultura da empresa como um valor da organização, daí brotando iniciativas inovadoras.

São dois "mundos" que não se podem excluir, porque ambos são necessários à vida e à felicidade das pessoas. É no trabalho e no amor que o homem se plenifica e "optimiza" (para utilizar um verbo caro aos economistas).

DOIS MUNDOS COMPATÍVEIS E NÃO EM DILEMA

A sociedade deve organizar-se para que trabalho e família não constituam um dilema, mas sejam compatíveis. Porque tal é a natureza das coisas, o próprio Direito Constitucional o reconhece e garante.

Ao arrepio desta constatação têm-se criado no mundo da empresa, com a evolução social, muitas dificuldades, de todos conhecidas, a esta coabitação.

Mais tem-se chegado a pensar que o colaborador solteiro ou divorciado é o mais disponível e o mais útil à empresa. O "celibato profissional" é considerado uma mais-valia. As maiores inimigas da família são as culturas empresariais "*workahólicas*".

Paradoxalmente essas culturas são também, muitas vezes, inimigas da própria empresa.

É frequente lamentar-se a falta de tempo para a família. Mas, quando o trabalho transborda à custa da vida familiar, o consequente desequilíbrio pessoal prejudicará, por seu lado, o trabalho.

Os efeitos de um excesso de trabalho revertem negativamente na vida privada. A instabilidade da vida privada, por sua vez, tem efeitos negativos sobre o rendimento e as relações laborais. Já muitos profissionais começam a manifestar resistência em sacrificar a sua vida pessoal e familiar a um emprego que ocupe um lugar desmedido. As pessoas aspiram à chamada qualidade de vida e querem implantar mudanças nas empresas que dêem resposta a estas legítimas aspirações.

O duro pragmatismo economicista acabará por reconhecer que tem vantagens, acompanhadas de alguns custos também, que os seus colaboradores tenham uma boa vida familiar, o que, aliás, é próprio do equilíbrio custo/benefício.

Vários estudos têm demonstrado os incrementos de produtividade que daí resultam.

Não há dúvida de que pessoas com elevada satisfação familiar, emocionalmente equilibradas, são mais produtivas e enriquecem a comunidade empresarial com o seu equilíbrio e maturidade.

Pessoas infelizes fazem empresas infelizes.

Bons maridos, bons pais são normalmente bons profissionais.

A própria imagem e reputação da empresa se projecta com nova atracção e é mais fácil reter os melhores, os mais talentosos, porque serão sensíveis e valorizarão essas políticas e

boas práticas, por exemplo, flexibilidade no tempo e no espaço, benefícios sociais, serviços de apoio à família, etc.

Por outro lado, as condições laborais estão associadas ao baixo crescimento demográfico, que constitui um problema urgente. Criar crianças é também criar bases económicas para a sociedade, embora o grande enriquecimento esteja, sobretudo, no próprio crescimento como ser humano que a paternidade/maternidade traz consigo. Ser pais é aprender a ser altruístas.

NÃO DISCRIMINAR A MULHER OU A MATERNIDADE

A empresa, hoje em dia, não discrimina a mulher, discrimina a maternidade. Ora não se pode obrigar a mulher a ter de escolher entre maternidade e carreira. Mais: a mulher devia ser mais valorizada no trabalho quando mãe devia constituir um enriquecimento curricular, pois significa, antes de mais, uma acrescentada capacidade gestionária As novas exigências de flexibilidade de horários e locais de trabalho, por exemplo, constituem ferramenta poderosa para este desejável equilíbrio que se traduz numa estratégia nua e crua para melhorar a produtividade e incrementar os lucros. As políticas de conciliação são uma verdadeira vantagem competitiva.

As necessidades e também os sucessos de empresas e famílias são como os que se dão entre os sexos, são sempre complementares, nunca paralelos nem contraditórios.

---

*Na primeira edição (2004-2005) deste Prémio foram distinguidas a PT e IBM, grande empresa e média empresa, respectivamente, e a empresa Têxtil Nortenha recebeu uma menção honrosa.

A Unicer e a Microsoft foram as empresas vencedoras da segunda edição, 2006, tendo sido atribuída uma menção honrosa à HUF Portuguesa, empresa de componentes para automóveis de Tondela.

Em 2007, na sua terceira edição, foram vencedoras a EDP e à EFACEC, na categoria de grandes empresas, em *ex-aequo*, e a XEROX, na qualidade de médias empresas

****

CONVIDAS - PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

(2001/EQUAL/A2/IO/164)

A temática deste projecto é claramente inovadora na medida em que as questões da conciliação entre a vida familiar e profissional, especialmente no contexto socio-económico e cultural em que o projecto se desenvolve, não são abordadas como uma problemática social que exige intervenção.

Lançar a discussão sobre esta questão contribuirá seguramente para uma mudança nas representações sociais da comunidade. A metodologia de intervenção adoptada tem inúmeros aspectos inovadores. Antes de mais, o ConVidas ao propor-se como um projecto de investigação-acção rompe com a tradicional separação entre intervenientes que reflectem e intervenientes que agem. Na investigação - acção há o reconhecimento de que o trabalho de experimentação social é um trabalho de investigação e de intervenção, onde a reflexão é actuante e a acção é reflectida.

Esta metodologia é ainda inovadora ao permitir que a produção de saber sobre contextos sociais seja apropriada por um número de actores mais vasto. O ConVidas é inovador ao assumir-se como um espaço de aprendizagem colectiva.

A metodologia participativa e a abordagem base-topo proporciona o *empowerment* dos agentes envolvidos, pela capacitação e pela tomada de consciência face aos problemas, e favorece a adequação entre problemas/ soluções ao capacitar as pessoas para a resolução dos seus problemas, i. é, tomando-as não como destinatários mas como actores dos processos. A parceria de desenvolvimento é inovadora pela sua

complementaridade e por implicar saberes, poderes e perspectivas diferenciadas.

É também claramente inovador o facto de este projecto criar espaços de participação diferenciados que permitem por um lado, ter uma P.D. muito operacional, e por outro co-responsablizar e implicar no projecto um vasto leque de actores, nomeadamente através da Plataforma Permanente, das reuniões de trabalhadores, dos encontros de voluntários, etc. O projecto articula deste modo um núcleo operativo, uma Plataforma alargada e espaços de ampla participação, facilitando um diálogo social efectivo, inovador e congregador.

De salientar que os espaços de discussão abertos a toda a comunidade, permitem que o projecto "preste contas" da sua actividade, se abra a uma discussão alargada e adopte um posicionamento de transparência. O dispositivo de avaliação deste projecto é também inovador ao articular a avaliação interna e externa de forma complementar, em que ambas são processos de aprendizagem. Por último, inúmeras acções previstas têm um carácter extremamente inovador.

A Plataforma Permanente, os certificados "organização amiga da conciliação", a rede de voluntariado, os processos de sensibilização de empresários e trabalhadores, o Posto de Informação aos Trabalhadores, etc. são exemplos de acções que constituem para as organizações parceiras uma oportunidade única para testarem soluções inovadoras.

A mudança social ocorrida desde meados dos anos 60 provocou grandes transformações nas formas de organização familiar.

Actualmente, as famílias têm uma estrutura essencialmente nuclear e mantêm fracas relações de proximidade com outros familiares, vizinhos e amigos devido à crescente individualização da sociedade. Este fenómeno leva a uma utilização cada vez mais massiva dos serviços de proximidade substituindo as solidariedades mecânicas.

Como resposta a esta nova realidade social estas instituições proliferaram, especialmente nas zonas urbanas, e intensificaram o tipo de serviços prestados à comunidade. Resta saber se os serviços disponíveis nas instituições de apoio à família e a qualidade das suas respostas se mostram adequados às necessidades das famílias.

É, sobretudo, importante saber se estes serviços são suficientemente flexíveis e acessíveis tendo em conta as exigências profissionais e os rendimentos das famílias, nomeadamente trabalhadores do sector secundário, submetidos a horários rígidos por turnos (diurnos mas também nocturnos) e auferindo baixos salários. Face a esta complexa problemática, consideramos fundamental fomentar a cooperação entre parceiros nacionais e transnacionais na procura de respostas inovadoras, assim como na transformação das mentalidades para a necessidade de conciliação entre a vida familiar e profissional.

Assim, no diagnóstico realizado, procurou-se implicar todos os actores-chave auscultando não apenas as instituições e pessoas que vão beneficiar do projecto, mas também aqueles que desempenham funções fundamentais para a conciliação entre a vida profissional e familiar, como sejam a Segurança Social, a Educação, a Saúde e o Emprego.

Daí que, através das entrevistas e inquéritos se tenha procurado detectar o nível de *empowerment* dos inquiridos (individuais e institucionais) de modo a que este projecto possa intervir através de uma estratégia vocacionada não apenas para a mobilização dos indivíduos mas também da sociedade, pois é o quadro societal que vai influenciar o *empowerment* dos indivíduos.

Este projecto propõe-se, com base neste diagnóstico prévio, promover a criação e a reorganização de serviços de proximidade, procurando soluções inovadoras que possam de alguma forma contribuir para uma melhor conciliação entre a vida familiar e profissional das famílias da zona de intervenção do ConVidas através da mobilização de todos os participantes.

Este projecto incide sobre o concelho da Covilhã, situado na Cova da Beira e pertencendo ao distrito de Castelo Branco. Este concelho tem uma área total de 556,43 km2 e, de acordo com os censos de 2001, é constituído por cerca de 54500 habitantes que perfazem 21704 famílias. Das suas 31 freguesias, 10 fazem parte deste projecto, sendo que 4 correspondem às freguesias da cidade e 6 a freguesias da periferia desta. A escolha destas prende-se com o facto de apresentarem uma forte densidade populacional, uma visível carência de estruturas e serviços facilitadores da conciliação da vida profissional e familiar e nelas se concentrar uma grande percentagem dos trabalhadores dos parques industriais da Covilhã e do Tortosendo.

A forte participação das mulheres no mercado de trabalho (35,6% da taxa de actividade nos censos de 1991), e o peso que o sector secundário apresenta na distribuição da população activa (54% segundo os mesmos censos) constituem traços característicos deste concelho que contribuem para uma maior dependência das estruturas de apoio às famílias tendo em conta que o trabalho por turnos na indústria é dificilmente compatível com os horários de funcionamento destes serviços.

Para a realização deste diagnóstico seleccionaram-se 32 serviços de proximidade das freguesias da zona de intervenção, dos quais se caracterizaram 18. Destes, 10 são serviços de apoio à infância (abrangendo cerca de 1500 crianças), 6 são de apoio ao idoso (abrangendo cerca de 600 utentes) e 3 são de apoio ao deficiente. Através das entrevistas individuais realizadas aos responsáveis pelos serviços de proximidade constatou-se que existem algumas necessidades, sobretudo nas valências do apoio à infância e ao idoso. No apoio à infância, 3 instituições apontaram carências em Actividades de Tempos Livres, 2 em termos de espaços lúdicos para crianças e 2 indicaram a necessidade de novas creches.

Algumas instituições sublinharam a necessidade de mais apoio às crianças dos 0 aos 3 anos, devido ao insuficiente número de vagas disponíveis nos serviços existentes, tendo sugerido a promoção de serviços de *babysitting* e amas legalizadas. No âmbito do apoio ao idoso verificou-se que quase todas as instituições referem a falta de serviços para idosos, tendo 2 especificado a necessidade de alargamento do apoio domiciliário e criação de lares de 3ª Idade. Foi ainda referido por 4 instituições a carência de serviços de apoio aos jovens, nomeadamente de actividades lúdicas e espaços de convívio. De um modo geral, houve ainda algumas instituições que se referiram à necessidade de serviços de apoio a vítimas de violência doméstica e outras que apontaram a falta de uma equipa pluridisciplinar de apoio efectivo a todos os serviços de apoio à família da região. Estas instituições referiram também a necessidade de reorganização de serviços.

Concretamente, 9 enunciam o alargamento de serviços prestados, 4 referem-se ao alargamento das instalações e outras apontam a falta de funcionários especializados para as diversas valências. A qualidade das respostas sociais dos serviços de proximidade está relacionada com o número e a formação dos funcionários dos respectivos serviços, pelo que foi diagnosticada a necessidade de ampliação dos quadros técnicos (sobretudo no apoio a idosos e nas creches) e da formação dos funcionários em áreas como: "Técnicas Pedagógicas" e "Sensibilização para as Artes" (apoio à infância); "Geriatria" (apoio ao idoso); "Relacionamento Interpessoal", "Cuidados de Higiene", "Informática", "Atendimento ao Público", "Ética Profissional", "Dieta e Nutrição" e "Psicologia" (de âmbito geral).

Na flexibilização das respostas sociais constatou-se que existe um certo desajustamento entre os horários laborais dos trabalhadores e os horários dos serviços de proximidade, nomeadamente porque muitos trabalhadores têm horários por turnos.

Enquanto o primeiro turno tem início às 6:30, os serviços com horários mais flexíveis abrem às 7:30. Relativamente à hora de

encerramento dos serviços existe mais flexibilidade porque coincide razoavelmente com a maioria dos horários laborais. Neste cenário há a excepção dos trabalhadores do 2º turno (15:00-23:30) e turno da noite (23:00-07:30) em que se torna mais difícil a conciliação de horários.

Os trabalhadores inquiridos, 53,5% homens e 46,5% mulheres, situam-se maioritariamente na faixa etária dos 30 aos 45 anos (49,5%), trabalham por turnos, têm baixas habilitações escolares (53,1% têm o 1º ciclo), e 74% são operários. Os principais serviços que os inquiridos indicam sentir falta na zona de trabalho são: cantina, serviços de saúde e correios. A maioria dos inquiridos avalia positivamente os serviços a que recorre mas afirma sentir carências a nível dos serviços de informação, médicos, de limpeza e actividades de tempo livres para as crianças.

Apesar de nem todas as freguesias oferecerem serviços com todas as valências básicas de apoio à família, constatou-se que nem sempre há essa necessidade devido à proximidade entre elas. No entanto, detectaram-se deficiências ao nível da oferta de alguns serviços em determinadas freguesias quer pelo insuficiente número de vagas em algumas valências, quer pela inexistência de serviços necessários, bem como pela falta de articulação entre os existentes.

Na reunião conjunta com os presidentes das Juntas de Freguesia e nas entrevistas individuais a alguns deles, detectaram-se necessidades de implementação de novos serviços, nomeadamente no apoio a idosos (lar e apoio domiciliário), referida por 20% dos inquiridos, e de actividades lúdicas para jovens, também mencionada por 20%.

Todos os representantes das freguesias concordaram que há necessidade de ampliar as redes de apoio domiciliário aos idosos.

Detectou-se ainda a necessidade do alargamento de horários, frequência e percursos dos transportes que servem as freguesias da área de intervenção.

De modo a conhecer as necessidades identificadas pelos delegados sindicais, realizou-se uma reunião conjunta, sendo referido por estes a existência de algumas carências nos parques industriais, como sejam, um espaço de apoio à infância, um gabinete de Primeiros Socorros e/ou uma extensão do Centro de Saúde, uma cantina social e um posto de correios.

Os delegados sindicais consideram ainda necessária a articulação dos transportes colectivos de forma a torná-los mais adequados e ainda a ampliação das competências dos médicos das empresas e a conciliação entre os horários laborais e os horários dos serviços de proximidade.

Constataram também a importância, para a defesa dos direitos dos trabalhadores, da inclusão de delegados sindicais nas empresas onde actualmente se mostra difícil a sua presença por pressões das entidades patronais.

Através das entrevistas individuais realizadas a alguns empresários dos parques industriais da Covilhã (11) e do Tortosendo (5) chegou-se à conclusão de que todos consideram necessário criar alguns serviços nas respectivas zonas industriais. Os mais referidos por estes actores-chave são o apoio à infância (em ambos os parques industriais) e serviços de saúde.

Existe actualmente uma Associação de Empresários do Parque Industrial da Covilhã que projecta a instalação de vários serviços neste parque industrial: infantário, estação de correios, correctora de seguros, etc. Contudo, esta associação encontra-se ainda em fase embrionária e, como tal, pouco activa. Vários empresários identificaram também a importância de adequar os horários e os percursos dos transportes às necessidades dos trabalhadores.

OBJECTIVO GERAL:

Promover a equidade e a coesão social através do desenvolvimento de serviços e competências necessárias ao apoio à família,

facilitadores da conciliação entre a vida profissional e familiar.

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:

1 - Acessibilidade: Promover a implementação ou reorganização de serviços facilitadores da conciliação da vida profissional e familiar; identificar formas inovadoras de organização e de funcionamento mais integrado, capazes de melhorar as respostas sociais neste domínio.

2 – Qualidade: Reforçar a qualidade das respostas dos serviços de proximidade existentes; promover o desenvolvimento de competências que favoreçam a prestação de serviços com qualidade, através da formação dos profissionais desta área.

3 – Flexibilidade: Desenvolver formas mais flexíveis e integradas de funcionamento dos serviços de proximidade, de acordo com as necessidades das famílias; promover formas de inter-conhecimento e inter-relação com o objectivo de estreitar a proximidade (temporal, geográfica e afectiva) entre serviços e utilizadores e favorecer um maior equilíbrio entre necessidades/respostas.

4 – Cooperação: Promover uma maior cooperação entre entidades (autoridades locais, empresas, prestadores de serviços...) de forma a melhorar as respostas em termos de acessibilidade, flexibilidade e qualidade.

5 – Mudança de atitudes: Promover o *empowerment* dos trabalhadores de forma a facilitar a sua participação activa na definição e implementação de medidas que favoreçam a conciliação; sensibilizar/formar os actores locais relativamente ao papel da conciliação entre a vida familiar e profissional e à equidade entre géneros como factores de coesão social; sensibilizar as famílias para uma repartição mais equitativa das responsabilidades familiares.

****

EQUILÍBRIO ENTRA A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR, ISTO É POSSIVEL?

Paulo Kretl
Presidente da FranklinCovey, Brasil

Recentemente, foi constatada numa pesquisa que a maior preocupação dos executivos é a falta de equilíbrio do tempo dedicado à família e à profissão. Isto fez-me reflectir sobre algumas coisas que negligenciamos.

Um dos maiores problemas que enfrentamos nos dias actuais é o de balancear trabalho e família.

Frequentemente, deixamos de lado tempo que deveria ser dedicado à família para que possamos dar conta das exigências do trabalho – mas as coisas não precisam ser assim. Há tempo suficiente para lidarmos com a carreira e a família, eliminando todas as actividades extras que desperdiçam o tempo e estabelecendo prioridades.

Empresas de sucesso estabelecem uma missão para se manterem na direcção certa e pessoas de sucesso fazem o mesmo para não se desviarem das suas metas.

Entenda o que uma missão familiar lhe pode oferecer. Com os estilos de vida corridos da actualidade, constantemente perguntamo-nos se estamos tempo suficiente com os nossos filhos, o nosso cônjuge, na nossa profissão, ou até com nós mesmos.

O truque não é *"espremer"* mais uma actividade numa vida já excessivamente cheia, mas fazer escolhas baseadas em princípios sólidos. Faça com que as pessoas

da sua família conversem sobre o que elas querem enquanto família; de que tipo de família elas querem fazer parte.

Pode parecer um pouco estranho marcar uma reunião familiar para discutir que tipo de família você quer, mas os resultados que você colherá podem ser fenomenais.

Esta pode ser também uma oprtunidade para esclarecer quaisquer ressentimentos ou mal entendidos e construir algo positivo.

Procure fazer com que todos coloquem seus sentimentos e idéias sobre a mesa – peça-lhes para pensar qual seria sua noção de uma família ideal.

O que vocês gostariam que fosse diferente?

Talvez vocês queiram ser uma família que passe bastante tempo fazendo algo juntos – ou talvez existam interesses e preferências individuais que signifiquem que vocês valorizam muito o espaço pessoal.

Escreva todos os pontos de vista diferentes e estabeleça a vossa missão.

Depois de estar escrita e todos estarem de acordo, peça que sugiram o que pode ser feito para ajudá-los para se aproximar do que desejam. Isto pode ser, por exemplo, planear as férias da família, organizar uma actividade regular ou simplesmente certificar-se de que todos sabem quais as noites em que a família estará em casa.

Mas jamais se sinta como se a sua missão tivesse sido entalhada em pedra e que coisas terríveis aconteceriam se a família ou algum membro dela agisse em desacordo com a missão.

As pessoas mudam e, portanto, você deve esperar que também a sua missão familiar se desenvolva.

Enfim, missões empresariais têm sido usadas há anos para criar um ambiente em que cada funcionário sabe exactamente para que está trabalhando – utilizando a mesma idéia para a sua família, você pode melhorar a sua vida familiar e achar tempo para as coisas que realmente importam.

****

GESTÃO DO TEMPO: O DESAFIO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL E A PROFISSIONAL

Associação Cultura e Actualidades

Cada vez se fala mais em racionalização da jornada de trabalho, em conciliação da vida profissional com a vida doméstica. O facto é que, nos últimos 50 anos, o número de horas trabalhadas foi decrescendo pouco a pouco, mas ainda há países onde se vive melhor do que outros e as diferenças são evidentes.

Enquanto os coreanos figuram entre os que mais trabalham em todo o mundo, os holandeses são os que menos horas dedicam à empresa. Em Espanha, trabalha-se acima da média europeia, porém menos do que a média latino-americana.

No continente americano, o México é o país com maior número de horas trabalhadas/ano, num total de 2.110 horas. De modo geral, os latino-americanos passam mais tempo trabalhando — 1.952 horas em média ao ano — do que os norte-americanos — 1.819 horas/ano no caso dos EUA. Em Espanha, o número de horas é menor: são 1,798 horas dedicadas à empresa, porém a jornada de trabalho é mais longa do que nos EUA, já que os espanhóis têm mais férias e feriados. No Chile, esse número sobe para 1.974 horas anuais; em seguida, aparecem no ranking latino-americano a Colômbia (1.956), Venezuela (1.931), Argentina (1.903) e Brasil (1.841).

Os espanhóis trabalharam no ano passado um total de 1.798 horas — mais do que a maioria dos seus vizinhos europeus que, em média, dedicaram 1.644 horas anuais à

empresa. A Espanha está muito longe de países que, como a Holanda, devotam 1.355 horas anuais à vida profissional. A evolução espanhola foi lenta. Nos últimos 50 anos, a jornada de trabalho diminuiu 12%.

Na década passada, a tendência de queda em Espanha foi praticamente nula, já que diminuiu apenas 0,6%, de acordo com dados da companhia holandesa *Groningen Centre for Growth*. No Brasil, por exemplo, o número de horas trabalhadas caiu 13% nos últimos 40 anos, um percentual muito superior ao de outros países vizinhos, como o Chile, que reduziu em 2,8% apenas esse indicador.

Na Coréia do Sul a situação é inversa, uma vez que a população do país, em vez de reduzir a jornada de trabalho, ampliou-a em 8% nos últimos 50 anos até ao patamar actual de 2.392 horas. Na verdade, os coreanos foram os que mais trabalharam no mundo. No entanto, é possível encontrar muitos países em pleno século XXI que romperam a fronteira psicológica das 2.000 horas, como Estónia, Letónia, Lituânia, Bangladesh, Hong Kong, Malásia, Singapura, Taiwan, Tailândia e México.

NÃO É POR TRABALHAR MUITO QUE...

Comparando-se a produtividade de um empregado com as horas por ele dedicadas à empresa, chega-se à conclusão que *"não há correlação"* entre ambas as variáveis, garante Gayle Allard, professora do Instituto de Empresa (IE), de Madrid. *"O trabalhador não é mais competitivo por trabalhar mais"*, acrescenta a especialista. De facto, em Espanha, o tempo que se desperdiça no local de trabalho equivale a 8,1% do PIB, enquanto nos EUA esse percentual é de 7,6*%. "A questão não é trabalhar mais e sim trabalhar melhor"*, conclui.

De acordo com Ignacio Buqueras, autor de *Tempo ao tempo* — uma obra sobre conciliação entre horas trabalhadas e racionalização da jornada — *"estamos escravizados ao tempo"* e, o que é pior, não o empregamos bem. A Espanha é o país europeu com maior número de reuniões, assegura Buqueras. Para o autor, as empresas preocupam-se, porque entendem que racionalizar a jornada é o mesmo que reduzi-la. Contudo, a sua tese defende a idéia de que é preciso aproveitar o tempo de forma mais eficaz, *"já que trabalhar e estar presente ao local de trabalho não são coisas idênticas"*, explica. Na Europa, os trabalhadores espanhóis são os menos produtivos, ganhando apenas à Grécia e a Portugal.

Nuria Chinchilla, professora da escola de negócios IESE e membro da Comissão Pública para a Racionalização da Jornada de Trabalho na Espanha, observa que *"os horários oficiais muitas vezes são correctos, porém os horários reais são resultado de uma direcção administrativa deficiente que, em alguns casos, atenta contra a saúde da empresa e do trabalhador, impedindo-o de ter uma vida equilibrada"*.

Na sua opinião, seria conveniente retornar ao horário solar, isto é, ao horário utilizado em Londres, abandonando o fuso horário de Berlim, observado em Espanha. *"A escassez de tempo pessoal e para a família nos torna, além de stressados e insatisfeitos, escravos do tempo e também sovinas em relação ao seu uso".*

Para Esther Sánchez Torres, da escola de negócios ESADE, uma alocação equivocada de horas de trabalho resulta em *"absentísmo, aumento de riscos psicossociais, prejuízos para a capacidade de concentração do trabalhador, bem como a perda de todos aqueles componentes salariais dados em retribuição à flexibilidade do trabalhador, ao tempo por ele dedicado à empresa e à sua cumplicidade com ela".*

Contudo, a professora reconhece que é difícil administrar o tempo de jornada, porque *"excepto pelos horários de entrada e de saída, hoje os parâmetros tradicionais da jornada não são mais os mesmos. Até algumas décadas atrás, o conjunto da população se deslocava de maneira diferente; isto é, o horário diurno era bastante homogéneo. Actualmente, essa uniformidade se rompeu e, com ela, o que alguns chamam de tempo da cidade".*

No que se refere às horas trabalhadas e à produtividade, Nuria Chichilla observa que não há estudos confiáveis, mas *"é evidente"* que as longas jornadas são um desperdício e acabam desmotivando o trabalhador a longo prazo.

Nesse sentido, sua opinião coincide com a de Gayle Allard. A professora ressalta que mesmo *"trabalhando mais horas do que os demais europeus",* os espanhóis têm uma das produtividades mais baixas — a terceira. Além disso*, "seria preciso comprovar também que percentual de gastos de farmácia com ansiolíticos e remédios para enfermidades decorrentes da somatização do stress estaria associado às longas jornadas",* observa a professora do IESE.

Falta apoio, mas não somente com gestos, às empresas que estão facilitando a vida familiar, profissional e pessoal de seus empregados, ou têm a intenção de fazê-lo, observa Chinchilla. Pode-se propor algum tipo de vantagem fiscal ou bonificação de pontos em licitações públicas. Para a especialista da ESADE, ***"qualquer medida que universalize a conciliação, que a reconheça independentemente do sexo do trabalhador, que recupere os diferentes direitos eventualmente afectados (direito à igualdade e à não-discriminação, direito à saúde, ao trabalho e direito à família), e coordene correctamente a dimensão assistencial, trabalhista e de seguridade social do trabalhador merece avaliação positiva".***

Chinchilla, como membro da Comissão Pública para a Racionalização da Jornada de Trabalho em Espanha, tem como compromisso obter uma conciliação trabalhista adequada "até 2010".

Sánchez Torres é menos optimista, embora ressalte que *"há instrumentos suficientes para corrigir a situação em poucas décadas".*

Contudo, o alargamento da União Europeia e o surgimento de países emergentes com sectores produtivos dificultam o sucesso de qualquer medida que exija mudanças na estrutura social. Além disso, *"a flexibilidade quantitativa não pode ser bem-sucedida quando se tem um concorrente como a China",* onde, a exemplo do que ocorre no restante da Ásia, a jornada de trabalho supera em muito as 2.000 horas anuais, com excepção do Japão e do Paquistão. O mesmo acontece na América Latina e em países produtores que, como o Brasil, oferecem custos baixos às multinacionais, mas que, por sua vez, se vêem obrigados a concorrer com o gigante asiático em rápida expansão.

CONCILIAÇÃO É COISA DE DOIS

Até há pouco tempo atrás, quando se falava em conciliar a vida de trabalho com a vida pessoal, pensava-se apenas na mulher, já que cultural e tradicionalmente é ela que se encarrega dos filhos. Entretanto, é cada vez mais clara a percepção nas sociedades dos países industrializados que o homem não só deve participar da vida familiar, como também possui os mesmos direitos que a mulher.

Durante o *V Congresso Mulher, família e trabalho*, celebrado na capital espanhola, Jane Haaland, ex-ministra de Relações Exteriores da Noruega, disse que no seu país tanto a maternidade quanto a paternidade são protegidos por lei. Assim, *"as mães têm direito a um ano de licença quando dão à luz, e o pai pode optar por um período de seis meses de afastamento",* observou.

Em suma, **a conciliação foi colocada como uma questão de direitos humanos que garante *"a estabilidade da família e, portanto, da sociedade".***

O psiquiatra Enrique Rojas, que também participou do congresso, discorreu sobre a importância da conciliação para ambos os sexos, já que isso *"é imprescindível para que haja uma relação familiar duradoura*".

A catedrática de sociologia e membro do Conselho Superior de Pesquisas Científicas (CSIC), Mª Ángeles Durán, fez a seguinte indagação: *"Por que dedicar tempo à família é um dever, dedicá-lo a nós mesmos, um prazer, e dedicá-lo ao trabalho é sinónimo de desenvolvimento pessoal?"* Na sua opinião, tal concepção mostra que ainda há um longo caminho a percorrer.

Para representantes de diferentes empresas, a flexibilidade de horário, a atenção personalizada e o teletrabalho são algumas das medidas de conciliação que fazem com que o trabalhador se sinta melhor e, portanto, seja mais rentável. De acordo com Marieta Del Rivero, directora geral da Nokia da Espanha, *"quando a vida pessoal vai bem, isso transparece na vida profissional".* Ela acrescenta ainda que *"é muito importante que a empresa insista com seus funcionários para que sejam responsáveis em relação às suas obrigações, e não ao horário".* Atualmente, a adoção de medidas que facilitem o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional constitui uma vantagem competitiva que distingue certas empresas das demais. No futuro, porém, essa diferenciação deixará de existir, já que a conciliação será uma obrigação de todos, informaram alguns dirigentes.

****

Maria Amélia Paiva
Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
*Editorial de **Notícias**. - n.º 67 (Julho-Agosto-Setembro 2003)*

Nos inícios do século XXI e perante as profundas mudanças sociais, económicas e culturais ocorridas com particular destaque na segunda metade do século XX, urge, se queremos preservar a continuidade das nossas nações e sociedades, que adoptemos políticas que permitam uma efectiva conciliação entre esfera privada e pública.

Na realidade, o trabalho e a vida familiar constituem dois pólos que estruturam a vida de cada pessoa.

Se por um lado, a família é o local onde se desenvolvem as relações de afecto, contribuindo para a inserção social, para a partilha dos vários recursos de cada um dos seus membros e para que cada um encontre o equilíbrio necessário ao seu dia-a-dia, por outro a actividade profissional confere um estatuto social, ao constituir uma fonte de rendimento e, desejavelmente, de realização pessoal.

Por todas estas razões, **a vida familiar e profissional são complementares**. No entanto, ambas requerem tempo e por isso a vida familiar e profissional, apesar de complementares, tendem, não poucas vezes, a opor-se.

Ao longo dos últimos anos, a Europa, e Portugal não é excepção, tem vindo a assistir ao crescimento da tensão entre dois tipos de objectivos sociais: atingir taxas satisfatórias de crescimento da população, que assegurem a expansão da mão-de-obra disponível, e o objectivo de transpor para a prática uma efectiva igualdade de oportunidades para mulheres e homens.

A consciência de que as mulheres são permanentemente confrontadas com a conciliação dos diferentes tempos de vida, nomeadamente, o tempo para a família e o tempo para o trabalho, obriga-nos reflectir sobre uma organização social que tenha em conta as exigências e necessidades dos indivíduos e que não lhes deixe, apenas às mulheres, a tarefa de encontrar o ponto de equilíbrio entre esses diferentes tempos.

As últimas décadas do século XX foram marcadas por um crescimento acelerado da actividade feminina e da persistência de uma divisão vincada entre os tradicionais papéis femininos e masculinos. Tal facto gera dificuldades acrescidas no que se refere à conciliação da vida privada e da vida profissional. Estas dificuldades afectam primordialmente as mulheres, se atendermos a que a desigual repartição das tarefas familiares é acompanhada pelas desigualdades perpetuadas ao nível profissional. A dupla tarefa das mulheres é não poucas vezes fonte da secundarização da sua presença no mundo do trabalho, fruto das responsabilidades familiares, reais ou presumíveis.

Torna-se assim necessário implementar alterações com vista a permitir uma maior flexibilidade dos tempos tradicionais de forma a permitir que as cidadãs e cidadãos possam usufruir uma melhor qualidade de vida,

incluindo o reconhecimento do direito à autogestão do tempo.

A criação de formas flexíveis de emprego e de condições de trabalho, tais como o trabalho a tempo parcial, a adopção de horários de trabalho flexíveis, a partilha de postos de trabalho, de esquemas de interrupção de carreira ou de licenças parentais, o teletrabalho, etc., podem contribuir para uma mais efectiva conciliação da vida profissional e familiar. É possível assim um melhor ajustamento dos horários e ritmos de trabalho às necessidades e aspirações das famílias e dos indivíduos, tendo em conta também as necessidades de produtividade nas empresas.

As empresas que adoptam políticas com vista à conciliação reconhecem retirar daí vários benefícios, diminuindo o absentismo e a rotação dos trabalhadores, reduzindo os gastos com o recrutamento e a formação de novos funcionários, limitando acidentes e perdas de tempo desnecessárias.

Assim, algumas políticas e medidas podem e devem ser adoptadas no tocante ao emprego e à família, tais como: as licenças parentais, licença para a guarda de crianças, serviços de guarda de crianças, serviços de apoio aos idosos e deficientes, condições de trabalho flexíveis; o pagamento de subsídios ou adopção de outros benefícios de natureza financeira, medidas fiscais, medidas com vista a apoiar a (re)inserção profissional das mulheres, políticas para a igualdade de oportunidades.

Neste âmbito afiguram-se como prioritárias, entre outras, a introdução na organização social e na cultura das empresas a ideia de que a conciliação da vida profissional e familiar é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como uma responsabilidade social; melhorar as condições de vida e de trabalho das mulheres e a sustentabilidade da vida familiar; melhorar as condições que incentivem uma maior partilha das responsabilidades familiares, bem como mais emprego, mais auto-emprego e mais empresas na área da prestação de cuidados e dos serviços de apoio familiar e doméstico.

A longo prazo, a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais contribui para promover a auto realização do ser humano e é condição para uma melhor qualidade de vida. Constitui outros sim um requisito para o pleno gozo dos direitos humanos: direito a ter uma família, a ter uma carreira, à plena cidadania, a ter uma vida compensadora, tanto na sua dimensão produtiva quanto reprodutiva.

A cidadania democrática só será plena quando a igualdade entre mulheres e homens for uma realidade e essa passa também por conjugar o verbo conciliar não apenas no feminino mas também no masculino.

****

CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA FAMILIAR E VIDA PROFISSIONAL

Projecto Viver

O desafio de conseguir uma melhor conciliação das responsabilidades profissionais e familiares constitui uma faceta essencial das sociedades europeias. Neste processo sobressaem-se duas vertentes: por um lado a inclusão equitativa das mulheres no mundo do trabalho e por outro a responsabilização dos homens nas tarefas domésticas.

Se por um lado se pretende prevenir os riscos de exclusão das mulheres no mercado de trabalho, por outro é cada vez mais notório o aprofundamento dos direitos dos homens enquanto pais trabalhadores e a sua não exclusão da vida familiar, por motivos laborais.

Assim no Plano Nacional de Acção para a Inclusão 2002-2003, são feitas referências específicas à necessidade de incluir na organização social e na cultura das empresas a ideia de que a conciliação da vida profissional e familiar é um direito e um

dever dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como uma responsabilidade social das próprias empresas. E, por outro lado, desenvolver a rede de serviços de apoio a crianças e a pessoas dependentes e promover o apoio social complementar, tendo em vista a facilitação do acesso à formação e inclusão profissional dos diferentes membros do grupo familiar.

As medidas propiciadoras de equilíbrio entre vida familiar e vida profissional, na sua globalidade, requerem o envolvimento de diversas entidades: o poder central, o poder local, as empresas e demais entidades empregadoras, as associações comunitárias, bem como as próprias famílias e os respectivos membros, individualmente considerados. (M. Guerreiro, 2000).

A conciliação da vida profissional e familiar é essencial para homens e mulheres e para a sociedade de todas idades que influenciam e pela qual são influenciados, assim as estratégias de conciliação da vida profissional e familiar já não se dirigirem exclusivamente às mulheres, mas percebe-se a família como complexa na qual todos os seus membros desempenham papéis afectivos e funcionais relevantes para a sobrevivência e bem-estar daquele núcleo social.

O desenvolvimento de iniciativas com vista a conciliar responsabilidades familiares e profissionais de homens e mulheres poderá implicar proporcionar escolhas numa gama de respostas como o trabalho a tempo parcial, a flexibilidade de contratos, tempo e localização do trabalho e a disponibilidade de estruturas de proximidade para acolhimento de crianças e pessoas em situação de dependência física, psíquica ou mental [1]. Estas medidas têm proporcionado evoluções progressivas, mas ainda não satisfatórias, quanto ao aumento da incidência progressiva da actividade feminina, e licenças de paternidade, teletrabalho, flexibilidade de horários e outras organizações de trabalho *"family-friendly"*.
Nos países industrializados a família tem sido objecto de debates de política social sob duas perspectivas. Por um lado que as mudanças no comportamento individual e familiar estão a modificar o modo com as sociedade se reproduzem; isto envolve mudanças não apenas na estrutura etária da população mas também muda a divisão sexual do trabalho, a redistribuição intergeracional e de solidariedade e o balanço entre necessidades e recursos de serviços de apoio social. Por outro, a reestruturação do sistema de protecção crescentemente implica a redefinição dos campos entre responsabilidades familiares e governamentais, redefinindo-se também as expectativas individuais e as obrigações familiares [2] . (SARACENO, 1997: 81)

O aumento de mulheres no mercado de trabalho, especialmente em países como Portugal cujo papel de cuidador das crianças e dos familiares em situação de dependência reverte tradicionalmente nas mulheres, é inegavelmente central às questões de conciliação entre as actividades /responsabilidades familiares e profissionais.

A tendência será cada vez mais criar serviços de proximidade, de cariz doméstico, «pessoal» (no sentido de GUERREIRO), que envolvam todos os elementos da família, de forma a melhor responder às necessidades e maximizar as capacidades de cada um. Pode-se afirmar que a conciliação das responsabilidades familiares dos membros activos da família com os seus compromissos laborais é um objectivo imediato a atingir não sendo, no entanto, o único efeito positivo na dinâmica familiar, especialmente se os meios para atingir esse fim forem utilizados numa perspectiva de intergeracionalidade.

[1] A Recomendação da Comissão dos Ministros aos Estados Membros relativa à Dependência, define-a como um estado em que se encontram as pessoas que, por razões ligadas à falta ou perda de autonomia física, psíquica ou intelectual, têm necessidade de uma assistência e/ou de ajudas importantes a fim de realizar os actos correntes da vida ou Actividades de Vida Diária.

[2] Millar e Warman (1996), referidos por Saraceno (1997) ao categorizarem como os países da União Europeia concebem estas obrigações perante pessoas adultas em situação de dependência e fragilidade, incluem Portugal a par com a Espanha e Itália, um primeiro grupo caracterizado por obrigações legais extensivas entre parentes para se suportarem em termos económicos e cuidados.

EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E A VIDA FAMILIAR: COMO RESOLVER O DILEMA?

Parlamento Europeu
20061020STO11817

O TRABALHO PODE INTERFERIR NA VIDA PESSOAL

A era das 60 horas de trabalho semanais já acabou e na Europa este número tem vindo a diminuir substancialmente. No entanto, a conciliação entre o trabalho e a vida familiar ainda é um dilema para a maioria das pessoas. No momento em que a UE se prepara para rever a directiva relativa ao tempo de trabalho, o Parlamento Europeu organizou uma audição pública para debater a conciliação entre o trabalho e a vida familiar. A audição contou com a presença de eurodeputados, ministros e peritos na matéria.

O equilíbrio entre o tempo de trabalho e a vida familiar nem sempre é fácil e são muitos os factores a considerar nesta matéria. Uma questão relevante prende-se com as alterações demográficas decorrentes do aumento da esperança média de vida e da diminuição da taxa de natalidade.

"As mulheres trabalham mais do que os homens"

O tempo de trabalho varia de país para país na União Europeia. Em França trabalha-se, em média, 29,8 horas por semana, enquanto que na Hungria este valor é de 35,6 horas.

De acordo com um estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, os homens trabalham mais 3,1 horas por semana do que as mulheres. No entanto, tal como referido por Tina Weber, da comissão dos assuntos sociais do Centro Europeu de Empresas, "se acrescentarmos às actividades remuneradas as actividades não remuneradas das mulheres, como o tempo passado a cuidar dos filhos ou a realizar as tarefas domésticas, chegamos à conclusão de que as mulheres trabalham mais do que os homens." O trabalho a partir de casa, o trabalho a tempo parcial, a diminuição da semana de trabalho para quatro dias ou a partilha de postos de trabalho foram algumas das soluções apresentadas pelos participantes na audição.

COMO RESOLVER O DILEMA

Estas pistas de reflexão chegam no momento em que a União Europeia pretende rever a Directiva relativa ao tempo de trabalho, que garante uma protecção mínima aos trabalhadores.

De acordo com Catelene Passchier, da Confederação Europeia de Sindicatos, "não se pode falar de escolha porque muitas vezes ela não existe: se o trabalhador se recusar a assinar a cláusula de excepção às 48 de trabalho semanais arrisca-se a perder o emprego".

Para o eurodeputado francês Harlem Désir (Grupo Socialista), “a necessidade de reformas e de flexibilidade no tempo de trabalho não deve prejudicar o modelo social europeu”.

A Europa progride em termos económicos, mas parece estar a ter dificuldades na implementação da sua agenda social. É necessário convencer os cidadãos de que é possível compatibilizar as duas questões".

RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU SOBRE DESAFIOS DEMOGRÁFICOS

Durante a sessão plenária de Março de 2006, o PE adoptou um relatório redigido pelo eurodeputado inglês Philip Busshill-Matthews (Grupo do Partido Popular Europeu e dos Democratas Europeus) sobre os desafios demográficos e a solidariedade entre as gerações. Entre os elementos chave do relatório incluem-se a promoção do emprego, as necessidades familiares, a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, uma política de imigração equilibrada e o aumento do número de anos de trabalho.

A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E DA VIDA PROFISSIONAL EM RECORTES DE IMPRENSA

Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar.
Manual para as Empresas

Maria das Dores Guerreiro, Vanda Lourenço e Inês Pereira

Torna-se então premente repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de proporcionar **a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores** de ambos os sexos. Este é um tema pleno de actualidade, que tem sido amplamente discutido, e consagrado pela Constituição da República Portuguesa e faz parte das estratégias que visam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, incluídas nos Planos Nacionais de Emprego desde 1998.

3. Princípios gerais para a conciliação entre vida profissional e vida familiar

Sem pretensões de exaustividade, as modalidades que a seguir se apresentam visam sobretudo promover a conciliação entre vida profissional e vida familiar. São elas:

1. Criação de serviços de acolhimento de crianças
2. Criação de serviços de prestação de cuidados a idosos
3. Licenças para pais e mães trabalhadores/as
4. Incentivo à maior participação do pai na vida familiar
5. Flexibilização da organização do trabalho

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

A organização do tempo de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissionalo trabalho e a vida privada são questões importantes na agenda política da União Europeia. Numa conjuntura económica diversificada e em rápida evolução, tanto as empresas como os trabalhadores necessitam de flexibilidade. A organização do tempo de trabalho pode influenciar significativamente a eficiência, a produtividade e a competitividade das empresas, para não falar na saúde, no bem-estar e na motivação dos seus trabalhadores. A fim de atingir os objectivos da Estratégia de Lisboa de mais e melhor emprego para todos, os governos estão a ser incentivados a aplicar implementar políticas que promovam uma maior harmonia entre a vida profissional e a vida familiar.

Organização flexível do tempo de trabalho

- Na Europa, quase metade (48%) das empresas com dez ou mais trabalhadores têm uma organização flexível do tempo de trabalho.
- A percentagem de empresas que refere a existência de alguma forma de flexibilidade é maior no sector dos serviços (50%) do que na indústria (43%).
- As duas principais razões mencionadas pelos gestores para a introdução de disposições tendentes a flexibilizar o tempo de trabalho foram "permitir que os trabalhadores conjuguem melhor a vida profissional com a vida familiar (ou pessoal)" (68%) e "melhor adaptação dos horários de trabalho ao volume de trabalho da empresa" (47%).
- Tanto os gestores como os representantes dos trabalhadores referem a maior satisfação no emprego como principal resultado da introdução de horários de trabalho flexíveis e, em segundo lugar, uma melhor adaptação dos horários de trabalho ao volume de trabalho.

Diário Económico
21 de Abril 2005

Empresa e família são re-conciliáveis? Estudo garante ser possível o equilíbrio

Um estudo desenvolvido pelo centro de investigação Trabalho-família, da Universidade de Navarra, analisou como pode uma empresa sem políticas de responsabilidade familiar, implementar aos poucos uma cultura de conciliação entra estas duas esferas. É aos patrões que se exige o primeiro passo. Estes têm que se mostrar sensíveis a esta matéria e assumir um compromisso de implementação dessas políticas, para que se desenvolva uma cultura corporativa. Mas para que este processo tenha sucesso, é importante saber identificar as práticas destrutivas e rígidas que possam dificultar ou impedir a conciliação entre trabalho e família.

Depois do caminho de transição iniciado, é preciso reforçar e consolidar todas as iniciativas previamente introduzidas, destinadas a transformar a organização empresarial como familiarmente responsável. Só chegada a esta fase, se pode garantir um claro equilíbrio entre as duas esferas, gerando assim mais satisfação e motivação dos funcionários, maior empenho e consequente aumento de produtividade.

Em 92,4 por cento das empresas espanholas é dada autorização de ausência por emergência familiar. A flexibilidade dos dias laborais está presente em 84,8 por cento das empresas, logo seguida da permissão de tempos livres para formação, em 78,7 por cento dos casos. O stress, a depressão e os divórcios são as grandes consequências da não conciliação entre trabalho e família

É difícil conciliar trabalho e família?

As mulheres - e também os homens - têm problemas no que respeita à conciliação de trabalho com família. Mas as mulheres têm uma ambição mais ampla. Nos últimos anos houve uma entrada massiva de mulheres no mercado laboral, em empresas rígidas, pouco flexíveis, feitas para homens do século passado. Logo, é difícil incluir nessas empresas a questão da maternidade. E a questão da maternidade leva a outras questões relacionadas com a conciliação entre vida familiar, vida pessoal e tempo para si mesmo. E este é um problema que já não é só da mulher, mas de famílias em que lhe falta o pai e de uma sociedade em que lhe falta uma mãe. E quando a mãe trabalha fora, ficam a faltar os pais à família.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

COMBINING FAMILY AND WORK: THE WORKING ARRANGEMENTS OF WOMEN AND MEN

Gender differences

At present there are still significant gender-specific differences as far as the sharing of employment and working time among men and women living as a couple is concerned. Married or cohabiting men are not only more often in paid work than their partners, generally they also have longer working hours. These gender-specific differences are also present when the couples' preferences are examined, but to a lesser degree. Compared to the current situation, a higher participation rate for women in the labour market is considered desirable. There is an increased interest in part-time arrangements for women but also a significant interest in part-time work for men. Overall, the survey reveals that most couples would prefer a more equal sharing of labour market participation and working time. Moreover, the preferences of men and women match to a remarkably high degree.

Jornal de Negócios / Lusa

O Governo quer que a presidência portuguesa da União Europeia fique marcada pelo aprofundamento do debate em torno da flexigurança e pelo desenvolvimento de políticas que favoreçam a conciliação entre a vida familiar e profissional.

Realiza-se a 12 e 13 de Julho, em Lisboa, a Conferência sobre "A conciliação entre a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar – Novos desafios para os parceiros sociais e as políticas públicas".

Diário Digital / Lusa
02-07-2007

UE: POLÍTICAS DE EMPREGO CONTINUAM AQUÉM DAS METAS

As estratégias para atrair e manter mais pessoas em situação de emprego registam progressos assinaláveis na União Europeia, mas as políticas direccionadas para os jovens, mulheres e trabalhadores mais velhos continuam aquém das metas definidas na Estratégia Europeia do Emprego.

……

Relativamente às mulheres, a taxa de emprego aumentou em quase todos os Estados-membros, para a qual contribuíram as políticas para promover a criação de estruturas de acolhimento de crianças e de idosos e a conciliação da vida profissional e familiar.

……

Notícias da Amadora

MULHERES COM MAIOR DIFICULDADE DE PROGRESSÃO
CONCILIAR É COMPLICADO MAS NÃO IMPOSSÍVEL

O trabalho de investigação científica exige tempo e disponibilidade. Para a maioria das mulheres que trabalha nesta área nem sempre é fácil conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Para Alexandra Silva a conciliação entre estas duas vertentes «é um pouco complicada, mas tenho conseguido que ela seja uma realidade». Esta investigadora do Centro de Estudos para a Investigação Social (CESIS) afirma que tal acontece porque no seu local de trabalho existe uma cultura organizacional que facilita a conciliação. «Investimos muito do nosso tempo na investigação. No entanto, procuramos ter um balanço correcto entre os tempos da vida familiar e da vida profissional». O CESIS é uma associação sem fins lucrativos, de natureza privada «que se preocupa com o bem-estar dos trabalhadores. Talvez no sector público não haja esta facilidade».

A flexibilização do horário de trabalho e uma organização pessoal do tempo são dois factores que, na opinião da investigadora, a ajudam na conciliação e lhe permitem passar algum tempo com o filho de quatro anos. «Temos que despender muitas horas em trabalho de campo mas também há trabalho que pode ser feito em casa. Uma situação que permite alguma flexibilidade e algum ajuste de tempo».

O apoio informal da família, as mães do casal, «é uma grande ajuda» com a qual pode contar sempre que é necessário. Em Portugal «ainda existe muito este tipo de auxílio, que permite a muitas mulheres conciliar a vida familiar com a profissional».

BRAGANÇA FOI PALCO DE SEMINÁRIO ONDE SE FALOU DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR

Barlavento on line
SECÇÃO: Nordeste Feminino
1.11.2005

UGT debate integração das mulheres

A Comissão de Mulheres da UGT, em cooperação com a Comissão Para a Igualdade e os Direitos da Mulher, organizou no passado sábado, em Bragança, mais um seminário dedicado ao tema "Conciliação que temos. Conciliação que queremos".

Nesta iniciativa participaram juristas, professoras universitárias e mães e, ainda o delegado distrital da Inspecção-Geral de Trabalho, Rui Arrifana, que debateram a integração e o papel da mulher na moderna sociedade portuguesa e os problemas que se lhe colocam no dia-a-dia.
A abertura do seminário ficou marcada pela apresentação do site da Comissão de Mulheres, seguindo-se um painel sobre "Legislação laboral e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar", onde intervieram Rui Arrifana e Waldessiria Costa, professora universitária.
À tarde, a jurista Maria do Céu Rego e a professora universitária Manuel Ribeiro falaram de "Novos papéis na família. Que mudança?".
Jornal do Nordeste

Apenas uma em cada seis mulheres portuguesas usa a possibilidade de trabalhar a tempo parcial para cuidar dos filhos, enquanto a média europeia é de uma em cada três……

INQUÉRITO AO EMPREGO DE 2005

Jornal de Negócios online
10.05.07

De acordo com os resultados obtidos no módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2005 "Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar", cerca de 34% dos indivíduos (com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos de idade), empregados e com pelo menos um filho com menos de 15 anos no agregado familiar, utiliza serviços de apoio a crianças, incluindo amas remuneradas e a pré-escola, para assegurar o cuidado aos filhos enquanto trabalham.

Verificou-se ainda uma significativa percentagem de indivíduos que recorre a familiares, vizinhos ou amigos, para o mesmo efeito (23,6%) ou em que o cônjuge/companheiro assegura essa tarefa (13,8%).

SECLA COM PROTOCOLO DE ACÇÕES POSITIVAS

Jornal Oeste online

A administração Secla assinou na passada segunda-feira um protocolo de acções positivas, no âmbito projecto "**EQUAL - Agir para a Igualdade**" que está a ser promovido pela CGTP.

À semelhança das Faianças Rafael Bordalo Pinheiro, a Secla integrou um grupo de 13 empresas nacionais, de diferentes sectores de actividade, neste programa de intervenção comunitária que visa a igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho.

A primeira fase do projecto consistiu em analisar a participação das mulheres no mundo do trabalho e a forma como as empresas estão a actuar nesta temática.

O protocolo de acções positivas estabelece uma série de medidas para combater as discriminações e promover a distribuição profissional mais equilibrada de mulheres e homens.

As premissas passam pelo acesso da mulher a profissões em que esteja sub-representada e pela eliminação das diferenças salariais entre sexos. O documento define também uma nova cultura organizacional que adopte os princípios da igualdade de oportunidades e a valorização do papel das mulheres nas empresas.

Assim, o processo de recrutamento deve reflectir o incentivo à candidatura do sexo menos representado ou ausente, em condições de igualdade de requisitos.

A empresa deve criar condições objectivas para a conciliação da vida profissional com a familiar, não permitindo qualquer prejuízo económico aos trabalhadores decorrente das licenças, faltas e dispensas relativos aos direitos de maternidade, paternidade e assistência à família.

"Desenvolver iniciativas e instrumentos orientados para a reorganização dos processos de trabalho e da gestão do tempo de trabalho, facilitadores da conciliação da vida familiar com a vida profissional"

Equal – "Guia de Apoio ao Utilizador", Gabinete de Gestão EQUAL, 2001, pág. 234