



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**  
CENTRO REGIONAL DAS BEIRAS – PÓLO DE VISEU  
Departamento de Economia, Gestão e Ciências Sociais  
Mestrado em Serviço Social

# Conceções e experiências de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: a perspetiva das pessoas que trabalham numa autarquia

Liliana Domingos

Dissertação de Mestrado em Serviço Social – sob a orientação da Professora  
Doutora Rosa Monteiro

Viseu, Maio de 2012

**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**  
CENTRO REGIONAL DAS BEIRAS – PÓLO DE VISEU  
Departamento de Economia, Gestão e Ciências Sociais  
Mestrado em Serviço Social

**Conceções e experiências de conciliação  
entre a vida profissional, familiar e  
pessoal: a perspetiva das pessoas que  
trabalham numa autarquia**

Liliana Domingos

Dissertação de Mestrado em Serviço Social – sob a orientação da Professora  
Doutora Rosa Monteiro

Viseu, Maio de 2012



## **Agradecimentos**

Para a concretização desta investigação pude contar com o apoio de algumas pessoas, se bem que de formas distintas tendo em conta a relação que estabeleço com cada uma delas.

O meu primeiro agradecimento é dirigido à Câmara Municipal de Mangualde que, pelo fato de ter acolhido a minha investigação, permitiu que ela se realizasse. Seguidamente o meu segundo agradecimento é dirigido a todos aqueles que se disponibilizaram para partilharem comigo as suas conceções e experiências de conciliação entre a sua vida profissional, pessoal e familiar. Vocês demonstraram uma disponibilidade e compreensão fantástica.

Esta investigação só foi possível realizar graças ao apoio incondicional e incentivo da Professora Doutora Rosa Monteiro, a qual me iniciou nos passos desta investigação e a conduziu para terminar nesta dissertação de mestrado. Sem a sua orientação e sem o seu inesgotável saber e paciência nada disto era possível, por isso um obrigada do tamanho do mundo por fazer parte deste projeto tão importante para mim.

Queria também agradecer à Susana, à Mafalda e à Mariana, minhas querias amigas, que partilhavam as suas experiências comigo, o que amenizava as minhas angústias e fazia com que não me sentisse sozinha nesta “luta”. Os testemunhos das vossas experiências tornaram-me mais forte e foram fundamentais para este percurso.

À Sandra, pelo carinho, compreensão e paciência para os meus desabafos e por ter sempre uma palavra amiga e reconfortante nos momentos que mais necessitei neste pequeno, longo, percurso.

Por fim, o meu último agradecimento é direcionado para aquelas pessoas que estão e sempre estarão no meu coração, o meu pai, o meu querido irmão Pedro, a minha inigualável e insubstituível mãe e o meu companheiro especialíssimo Luís, porque estiveram sempre presentes nos meus desassossegos, porque estão sempre ao meu lado quando eu necessito e porque me apoiam em todas as minhas pequenas conquistas na vida. Muito Obrigada aos quatro, sem vocês nada disto fazia sentido.

## **Resumo**

A persistência de problemas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é um dos sinais mais evidentes da persistência da desigualdade de gênero, apesar dos progressos ao nível da igualdade formal, consubstanciada em políticas públicas e legislação. No estudo, a análise da problemática da conciliação é uma análise *genderizada*, que coloca as relações sociais entre homens e mulheres no centro da reflexão. Isto porque se acredita no seu potencial heurístico quer para a compreensão da problemática na perspetiva dos sujeitos (a forma como concepções de género influenciam práticas, concepções e experiências de mulheres e de homens relativamente ao trabalho e à família), quer para a fundamentação de uma intervenção organizacional promotora da igualdade (objetivo do Plano para a igualdade em desenvolvimento na autarquia). Assim, são mobilizadas em termos analíticos as seguintes dimensões: Concepções sobre identidades, valores e papéis de género, estratégias mobilizadas para a conciliação, percepção do conflito trabalho-família, família-trabalho (fatores de conflito, percepções de perda), visões sobre as políticas públicas e práticas organizacionais, literacia de direitos e “sentido dos direitos”.

## **Abstract**

The persistence of the problems of professional, personal and familiar conciliation is one of the most obvious signs of gender inequality persistence, in spite of the progress relating with formal equality, consolidated in public politics and legislation. In this research, the analysis of the conciliation problematic is a gender analysis, which puts the relationships between men and women in the centre of this reflection. This occurs because it is believed that it has a heuristic potential for the problematic understanding in the subjects' perspective (the way the gender conceptions have influence in men and women's performance, conception and experience relating with work and family). So, the following dimensions are mobilized in an analytic perspective: Conceptions about identities, gender's value and role, strategies used to conciliation, perception of work-family, family-work conflict (conflict factors, lost perception), visions about public politics and organizational practice, rights' literacy and “sense of entitlement”.

## **Índice Geral:**

Introdução .....	1
CAPÍTULO I – Enquadramento teórico.....	3
1. A conciliação como problemática económica, política e de género.....	3
2. Relações sociais de género, papéis sexuais e assimetrias de género .....	6
3. O estudo da conciliação: conflito, influência positiva e estratégias.....	16
4. O “sentido dos direitos” .....	18
5. O que podem fazer as organizações de trabalho? .....	25
6. O tipo de organização como fator determinante da possibilidade de acesso aos direitos e maiores facilidades de conciliação.....	28
7. Quem é que se deve adaptar, o indivíduo ou a organização?.....	29
CAPÍTULO II – Objetivo da pesquisa e opções metodológicas .....	30
1. Aspectos metodológicos e caracterização da população em análise .....	30
1.1) Objetivos da pesquisa, opções metodológicas e pressupostos teóricos: ....	30
1.1.1) Modelo de Análise:.....	35
1.2) Instrumento de recolha de dados .....	37
1.3) Caracterização da amostra .....	38
CAPÍTULO III – Apresentação dos resultados - Experiências de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das pessoas entrevistadas e representações de género.....	40
1. Representações de feminilidade e masculinidade .....	40
2. Ideais de igualdade na partilha das tarefas domésticas mas práticas efetivas assimétricas .....	48
3. Perceções de justiça acerca da divisão das tarefas .....	51
4. Ideal de negociação e evitamento do conflito entre cônjuges na gestão da divisão assimétrica de tarefa domésticas .....	53
5. Dificuldades de conciliação e análise do sentido do conflito trabalho-família ....	55
6. Fatores que dificultam a conciliação .....	57
7. Estratégias de conciliação.....	59
CAPÍTULO IV – Apresentação dos resultados - O “sentido dos direitos” .....	61
1. Atribuição da responsabilidade em torno da criação de soluções para a conciliação trabalho-família: entre o coletivo e o individual.....	61

2. Avaliação dos direitos: uma retórica de deveres e resignação/satisfação com os direitos existentes.....	64
2.1) A avaliação dos direitos associados à maternidade e paternidade .....	68
3. Perceção de que a existência de direitos por si só não garante a não discriminação .....	78
4. Barreiras ao usufruto das licenças .....	82
5. Informação, procura e literacia dos direitos existentes.....	83
5.1) Procura instrumental da informação .....	83
5.2) Literacia dos direitos.....	84
6. Tipo de instituição como fator decisivo para o usufruto das licenças e para a conciliação mais efetiva entre o trabalho e a família .....	84
Considerações Finais .....	88
Bibliografia .....	92
Anexo 1 .....	99

## **Índice dos Quadros:**

Quadro 1. Modelo de Análise .....	35
Quadro 2. Caracterização da Amostra .....	39
Quadro 3. Características atribuídas a homens e mulheres expressas nos discursos .....	45
Quadro 4. Discursos de alguns/algumas entrevistados/as relativos à atribuição de características a homens e mulheres baseadas na estereotipia de género .....	46
Quadro 5. Quem executa as tarefas domésticas .....	50
Quadro 6. Opinião dos/as entrevistados/as acerca do que mais dificulta a conciliação trabalho-família .....	58
Quadro 7. Justificação para a existência de dificuldades de conciliação trabalho-família nos casais em Portugal .....	59
Quadro 8. Estratégias utilizadas pelos/as entrevistados para conciliarem a esfera profissional, familiar e pessoal .....	59
Quadro 9. Vantagens do usufruto da licença partilhada .....	72
Quadro 10. Categorias relativas à utilização das licenças para prestação cuidados aos filhos doentes ou presenciar reuniões escolares .....	75
Quadro 11. Veículos utilizados pelos/as participantes no estudo na procura de informação acerca dos direitos para a conciliação trabalho-família .....	83
Quadro 12. Razões referidas para a maior facilidade de usufruto de licenças e conciliação trabalho-família no setor público .....	85

## **Introdução**

Esta pesquisa que aqui apresento pretendeu olhar para a problemática da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar na perspectiva dos sujeitos que trabalham numa autarquia, explorando não apenas os fatores que condicionam as suas experiências de conciliação, mas também o seu “sentido de direitos”.

Baseado na convicção de que é importante e pertinente dar voz aos protagonistas dos fenómenos que se pretendem estudar, a presente dissertação pretende contribuir para a compreensão e análise de um fenómeno que, apesar de ter a sua parte pessoal e privada como é o domínio familiar e pessoal, pode ser problematizado ao nível público e social, uma vez que em análise se encontra o equilíbrio entre a vida pública (esfera profissional) e a vida privada (esfera familiar e pessoal), tendo em conta os direitos inerentes à conciliação entre o trabalho e a família.

Devido ao facto de esta investigação olhar para a problemática da conciliação na perspectiva dos sujeitos, tanto ao nível da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar como do sentido dos direitos, a pertinência deste estudo para a área do Serviço social reside, essencialmente, nas intervenções e implementações da legislação que os profissionais desta área executam diariamente no contacto com as famílias, mais especificamente com as família vulneráveis ao nível da mediação de uma relação entre o Estado e família (Geiros, 2010) para os apoios à conciliação, bem como ao nível da intervenção com ambos os cônjuges do/s casal/ais no sentido de alertar para a problemática da sobrecarga feminina e da importância da partilha do trabalho doméstico e familiar bem como para a não reprodução dos estereótipos de género e dos papéis sexuais tradicionais.

O presente trabalho está organizado em quatro capítulos:

Primeiro capítulo: este capítulo destina-se ao enquadramento teórico desta investigação, no qual estão presentes sete pontos que apresentam o fundamental da revisão bibliográfica realizada e as principais pistas que esta sugeriu. O ponto 1 – A conciliação como problemática económica, política e de género – apresenta a emergência da questão da conciliação bem como a sua relação com a área económica, política e com as representações de género. O ponto 2 – Relações sociais de género, papéis sexuais e assimetrias de género- centra-se numa análise

mais aprofundada em torno das relações sociais de gênero, dos papéis associados aos sexos e das diferenças que se verificam entre os homens e as mulheres. No ponto 3 – O estudo da conciliação: conflito, efeito positivo, estratégias – apresentam-se algumas perspectivas da conciliação entre a esfera profissional, pessoal e familiar, nomeadamente a perspectiva do conflito, do efeito positivo e das estratégias utilizadas pelos indivíduos para a conciliação seja mais efetiva. O ponto 4 – O “sentido dos direitos” – apresenta o conceito de “sentido de direitos”, bem como todas as suas implicações. O ponto 5 – O que podem fazer as organizações de trabalho? – remete para as políticas family-friendly nas empresas e para as contradições existentes nas culturas organizacionais. O ponto 6 – O tipo de organização como fator determinante da possibilidade de acesso aos direitos e mais facilidade de conciliação – apresentam os fatores e as razões que contribuem para que o acesso aos direitos bem como a conciliação trabalho-família-vida pessoal seja mais facilitado num tipo de organização do que noutro. Por fim, o ponto 7 deste primeiro capítulo – Afinal quem é que se deve adaptar, o indivíduo ou a organização? – expõe algumas ideias direcionadas para adaptação aos direitos no âmbito desta conciliação, por um lado dos indivíduos e por outro das empresas que os empregam.

Segundo capítulo: Neste capítulo é apresentado o objetivo da investigação, as hipóteses orientadoras bem como todas as opções metodológicas.

Terceiro capítulo: Neste capítulo encontra-se a primeira parte da apresentação dos resultados, a qual é direcionada para as experiências de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das pessoas entrevistadas e para as suas representações de gênero.

Quarto capítulo: Este último capítulo remete para a segunda parte da apresentação dos resultados, referente ao sentido dos direitos de apoio à conciliação trabalho-família-vida pessoal dos/as entrevistados/as.

## **CAPÍTULO I – Enquadramento teórico**

### **1. A conciliação como problemática económica, política e de género**

A conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal emergiu como questão nos anos 1960, particularmente no contexto norte-americano, dadas as necessidades decorrentes do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho que, dessa forma passaram a acumular o trabalho doméstico e familiar com o profissional. As ciências sociais despertaram para este problema na transição para os anos 1970, analisando a mudança no tipo de família de um modelo parsoniano em que o homem era o único ganha-pão, para o modelo de dupla carreira ou duplo salário. Rapoport & Rapoport (1969) analisaram pela primeira vez estas transformações tendo ficado conhecidos os seus trabalhos como “estudos sobre famílias de duplo-emprego ou dupla-carreira” (Andrade, 2010), onde exploraram as tensões entre trabalho e família em casais britânicos.

Mas apenas nos anos 1990 se robusteceu este campo de análise e se desenvolveu a questão da conciliação como uma agenda política, estimulada essencialmente por organizações políticas internacionais, como a União Europeia e as Nações Unidas (Plataforma de Ação de Pequim para a Igualdade, Desenvolvimento e Paz, adotada na IV Conferência de Mulheres das Nações Unidas, em 1995). Hoje, ela continua a ser reconhecida internacional e nacionalmente como uma prioridade para alcançar a igualdade de género, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e promover a partilha paritária das responsabilidades e tarefas de cuidar entre homens e mulheres. Veja-se a importância com que é tratada em documentos políticos tão importantes da União Europeia como a “A Carta das Mulheres” de 2010, a Estratégia para a Igualdade de Homens e Mulheres – 2010-2015 e o Pacto Europeu para a Igualdade de Género – 2011-2020, e nacionais como o IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013, (RCM 5/2011).

Na literatura justifica-se o tardio reconhecimento das questões da conciliação trabalho-família pela influência de vários fatores todos eles relacionados com as assimetrias de género: - pressupostos enraizados acerca dos papéis de homens e mulheres no trabalho e na família, concepções parsonianas de família, e concepções dominantes de “trabalhador ideal” (Andrade, 2010; Pinto, 2003; Santos, 2010).

Estas propostas analíticas críticas surgiram em torno dos estudos sobre as organizações, gestão e questões de género, e nelas se destacaram Rosabeth Kanter (1977), Joan Acker (1992, 2009) e, por exemplo, Yvonne Benschop (2006). O contributo destas autoras é decisivo ao levantarem o véu sobre o carácter sexualizado<sup>1</sup> das formas e estruturas de organização do trabalho, assentes que são numa ideologia de separação de esferas entre público e privado (Benschop, 2006). Joan Acker diz mesmo que todas as organizações têm “regimes de desigualdade” definidos como práticas, processos, ações e significados interrelacionados que resultam de e mantêm as desigualdades de classe, de género e raciais dentro das organizações (2009:201).

Numa discussão crítica do conceito de papel sexual, Oliveira e Amâncio (2002) explicitam o contributo de Parsons na determinação de papéis diferenciados para homens e mulheres na família (esfera privada) e no trabalho (esfera pública). Segundo Parsons (*apud* Oliveira e Amâncio, 2002) na família (conjugal e nuclear) existe uma divisão de funções fundamental não só à própria família mas também à sociedade: ao homem cabe o papel instrumental de relação com o mundo exterior, garantindo o sustento e satisfação das necessidades da família – ganha-pão; à mulher cabe a função expressiva e afetiva, assente no cuidado “dos outros”. A função masculina não só é diferente como superior à da mulher nesta conceção parsoniana de família, que remete uns e outras para esferas existenciais e identitárias segregadas. Esta visão funcionalista, andro e etnocêntrica, apesar das críticas que acolheu, tem prevalecido no pensamento social sobre os papéis e identidades de homens e mulheres, com implicações na forma como se divide sexualmente o trabalho pago e não pago. Mesmo com a entrada das mulheres no trabalho pago, o facto, é que continuam elas a ser vistas como as “responsáveis” pelo trabalho não pago, na esfera doméstica.

Várias autoras feministas deram um contributo decisivo para a contestação destas conceções e suas implicações na desigualdade de homens e mulheres na esfera familiar e profissional. Joan Acker (1992), por exemplo, denunciou o

---

<sup>1</sup> Uso sexualizado e sexualização em tradução dos termos *gendered* e *gendering* comumente encontrados na literatura. Este conceito dá conta do processo através do qual um fenómeno (identidade, instituição, linguagem ou processo) integra explicitamente um significado associado às relações sociais entre os sexos - forma como a questão afeta as mulheres em comparação com os homens (Monteiro, 2011; 2012a).

carácter sexualizado das organizações, dizendo que nas organizações existem concepções dominantes do que é masculinidade e feminilidade, que isso determina os papéis e profissões de cada pessoa (segregação horizontal e vertical, por exemplo); defendeu também que as próprias pessoas reproduzem a estereotipia de género, trocando experiências, valores e gerem identidades como membros de uma categoria sexual (Monteiro, 1995; Reskin & Padavic, 1994). Portanto, nos cenários de trabalho reproduzem-se as assimetrias de género que determinam identidades, práticas e relações sociais. Segundo Acker um dos pressupostos que mais perpetua as assimetrias de poder entre os sexos é a noção do/a “trabalhador ideal” que não tem responsabilidades familiares, apresenta uma disponibilidade a tempo inteiro para o trabalho, grande mobilidade geográfica, uma forte orientação para o trabalho, sem qualquer envolvimento com outras responsabilidades na vida, modelo que coincide precisamente com o modelo de masculinidade hegemónica e do papel de ganha-pão atribuído ao homem (Acker, 1992). Como também sublinham Lewis e Cooper as dicotomias entre trabalho e família e o prevalecente modelo masculino assumem que o trabalhador ideal trabalha a tempo inteiro e continuamente, implicando que eles têm o apoio de retaguarda de uma parceira que assume o trabalho familiar (Lewis e Cooper, 1995: 290).

Quer a crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho, e conseqüente emergência do modelo de duplo-salário, quer estas contestações de académicas feministas vieram progressivamente abalar a ideologia das esferas separadas. É neste contexto que emergem as discussões sobre a necessidade de conciliação e articulação de esferas que, afinal, não são esferas separadas, tal como se pretende fazer reconhecer (Guerreiro e Pereira, 2006). Passou a ser reconhecido que trabalho e família não são esferas separadas, mas mutuamente dependentes, que homens e mulheres devem partilhar papéis e que os Estados e as organizações devem proporcionar condições de articulação (Den Dulk, 2001). Estas necessidades foram tendo expressão em legislação que ampliou, por exemplo, os direitos de maternidade e paternidade de quem trabalha, em investimento público em equipamentos sociais de apoio à família, como creches, ATL, centros de dia, ou em novas formas de organização do trabalho mais *family*

*friendly* ou políticas amigas da família<sup>2</sup> (Guerreiro e Pereira, 2006; Santos, 2010; Teixeira e Nascimento, 2011).

O reconhecimento da relação de interinfluência entre trabalho e família tem legitimado, por exemplo, os debates e políticas da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, assentando no pressuposto de que o/as trabalhadores/as têm outras esferas existenciais e de responsabilidade que devem ser harmonizadas. Têm sido desenvolvidas uma série de abordagens à problemática da conciliação. Seja numa perspetiva de conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985), de *spillover* positivo (Edwards & Rothbard, 2000) ou de balanço estratégico (Moen & Withington, 1992), que apresento no ponto 3, a verdade é que a análise científica da problemática da conciliação tem andado a par de uma outra linha reflexão e ação que denuncia a persistência da estereotipia de género, das assimetrias dos papéis de homens e mulheres, e da divisão sexual do trabalho.

Assumimos neste trabalho o pressuposto de que as questões da conciliação estão profundamente relacionadas com as assimetrias de género e as desigualdades entre mulheres e homens, e com a forma como estas condicionam as racionalidades políticas, organizacionais e individuais. Por isso, antes de avançar na explicitação de algumas linhas de análise em torno do estudo da problemática da conciliação e do sentido dos direitos, faremos um breve ponto sobre a problemática das relações sociais e assimetrias de género e a forma como alguns indicadores as expressam em Portugal.

## **2. Relações sociais de género, papéis sexuais e assimetrias de género**

Como referem Conceição Nogueira e Luísa Saavedra (s.d:11):

“Todas as sociedades parecem reconhecer a existência de sexos diferentes e por isso agrupam as pessoas pelo seu sexo devido a diferentes motivos (Reskin & Padavic, 1994), sendo que cada ser humano quando nasce, na cultura ocidental, pertence imediatamente a uma categoria sexual específica (Denzin, 1995)”

---

<sup>2</sup> Geralmente incluem a criação e disponibilização de serviços facilitadores das responsabilidades familiares das pessoas da organização; novos modelos de organização do trabalho e dos horários flexíveis; incentivo à utilização dos direitos de maternidade e de paternidade; serviços de saúde, desporto e bem-estar para funcionário/as; entre outras (Guerreiro e Pereira, 2006).

No âmbito das ciências sociais a questão das relações sociais entre os sexos, homens e mulheres, beneficiou imenso do trabalho de Ann Oakley que, em 1972, publicou *Sex, Gender and Society*, obra na qual distingue sexo e género (Monteiro, 2005). A importância do trabalho desta socióloga é imensa na medida em que ela distingue a significação das diferenças biológicas (traduzida no conceito de sexo), do facto de sobre elas serem social e culturalmente construídos significados e pressupostos sobre “masculino” e “feminino”. Com o termo género destaca-se a produção social de maneiras de “ser mulher” e de “ser homem”, que se impõem nas cognições sociais e individuais, produzindo e reproduzindo estereótipos de género (Amâncio, 1992); afirma que existem construções sociais acerca de uma maneira de ser masculina e feminina, “segundo as quais se definem e atribuem capacidades, papéis e funções diferenciais para mulheres e homens” (Monteiro, 2005: 27). Com ele rejeita-se explicações essencialistas e naturalizadoras para as diferenças sociais entre homens e mulheres (Monteiro, 2005).

West e Zimmerman (1991) sugeriram que as sociedades produzem e mantêm diferenças de género através de vários processos: a socialização, a ação das instituições sociais e a interação entre as pessoas. Nessa linha Rosa Monteiro refere que:

“o contexto social e institucional é ele próprio o cenário onde se produzem e reproduzem as relações sociais de género. O sentido da interação, inerente ao decorrer da vida diária, permanece quase invisível, nos seus efeitos desigualitários. Na negociação, as duas partes não detêm poder negocial equivalente, isto é, existe assimetria (...) Homens e mulheres negociam com base em recursos diferentes (...) as interações entre os “negociadores” decorrem em cenários eles próprios matizados com conteúdos normativos e simbólicos acerca dos sexos” (2005: 34).

Lígia Amâncio é quem, em Portugal, mais tem contribuído para a compreensão da forma como estereótipos, representações e papéis sexuais se estruturam e reproduzem. De acordo com a autora (Amâncio, 1994: 70), “os papéis não constituem uma realidade independente dos estereótipos, antes constituem uma dimensão da estruturação da ideologização dos seres masculino e feminino”. Defende que os papéis sociais (e sexuais) são a dimensão comportamental do estereótipo, e se constituem como constrangimento normativo. Assim, ele medeia o universo simbólico comum (representações de masculino e de feminino), que se materializa em papéis sexuais e divisão sexual do trabalho. De acordo com a

estereotipia e os papéis sexuais os homens são representados e representam-se como dominantes, e as mulheres como membros de um grupo dominado com uma esfera de ação restrita à esfera doméstica e afetiva (Amâncio, 1994). Isto é, as mulheres são vistas como seres sensíveis, afetuosos, carinhosos, dependentes e submissos, características que as remetem para a esfera doméstica e familiar. Por sua vez, o estereótipo masculino para além de não apresentar nenhuma dimensão considerada a nível global como negativa, também não inclui os traços físicos, nem se restringe a um único papel ou função, o que significa que são atribuídos aos homens diversas competências da pessoa adulta (Amâncio, 1994). Todas estas representações resultantes daquilo que é socialmente construído refletem-se nos papéis desempenhados pelos homens e pelas mulheres nas diversas esferas existenciais, bem como nas expectativas de comportamento deles próprios, das instituições e das organizações. São mantidos pela ação dos indivíduos mas também dos contextos sociais mais amplos.

Em Portugal, podemos referir que o período do Estado Novo intensificou particularmente estas divisões e assimetrias sexuais. A legislação e a normatividade social que se afirmou nesse período assentava numa perspetiva familialista, conservadora e profundamente antifeminista (Monteiro, 2010; Rêgo, 2010). A legislação era profundamente discriminatória para as mulheres, restringindo-lhes o acesso a determinadas profissões, submetendo-as à figura do “chefe de família” e restringindo-as à função do “governo doméstico” (Monteiro, 2010; Rêgo, 2010). O ideal era o já mencionado modelo de família parsoniano, assente numa profunda assimetria de papéis e de poder, ou num contrato de género desigual, o qual opunha a “dona-de-casa” e o “provedor da família” (Wall *et al.*, 2010). No entanto, a partir da década de 1960 e de forma autónoma relativamente a esta doutrina estatal (Ferreira, 2011), começou a registar-se um aumento da taxa de atividade feminina no mercado de trabalho, efetivada a partir de 1974. Esta entrada das mulheres no mercado de trabalho foi acelerada pelos imperativos de reforço da mão-de-obra, dados os impactos da guerra colonial e da emigração na falta de oferta de força de trabalho, e pelas necessidades de aumento da população ativa decorrentes do processo de industrialização e internacionalização vividos no período marcelista (Ferreira, 2011). A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, tem sido considerado o fenómeno

que mais transformações produziu na sociedade portuguesa no geral e na esfera familiar em particular (Ferreira, 2011). Portugal passou a ser um dos países europeus com maior número de mulheres ativas e a trabalhar a tempo inteiro (Aboim, 2010). A principal consequência desta mudança significativa sentiu-se ao nível da redução sistemática da estrita e tradicional divisão funcional entre o papel tradicional de ganha-pão masculino e de mulher doméstica (Wall *et al.*, 2010). Esta alteração permitiu a passagem para um modelo familiar no qual tanto os homens como as mulheres estão inseridos no mercado de trabalho e contribuem para o rendimento familiar, o modelo conhecido como de duplo salário. Ainda hoje temos das mais elevadas taxas de feminização do mercado de trabalho a tempo inteiro da Europa (68,9%) (EUROSTAT, 2008 *in* CIG, 2010).

Porém, esta feminização do trabalho pago encerrou as mulheres portuguesas em profundos paradoxos (Ferreira, 1999), não resultando numa maior equidade da divisão do trabalho. Vale a pena recordar alguns traços e paradoxos da situação das mulheres portuguesas que se costumam destacar:

- A forte feminização do ensino, formação e emprego. Ao nível do ensino verifica-se que as mulheres portuguesas apresentam qualificações escolares mais elevadas do que os homens; elas em maioria nos níveis mais elevados do sistema de ensino, abandonam mais a escolaridade e têm maior sucesso. Segundo dados do INE, de 2009, no ensino superior verifica-se a existência de uma taxa de feminização de 59,7% (CIG, 2010), sendo que em 2008/2009 a participação feminina nas matrículas do ensino superior representava 53,4% (CIG, 2010). Em termos de emprego, a taxa de emprego feminino dos 15 aos 64 anos, no ano de 2009, era de 61,6% e, é no grupo etário dos 25 aos 34 anos que esta taxa atinge níveis mais elevados (87,2%) (CIG, 2010). Isto significa que as mulheres que estão em fases do seu ciclo vital de grande exigência familiar (filhos pequenos) se encontram fortemente inseridas no mercado de trabalho a tempo inteiro (Torres *et al.*, 1998). Simultaneamente, a expressão do emprego feminino a tempo parcial é extremamente reduzida, apresentando uma taxa de apenas 16,4% relativamente à de outros países europeus, como Holanda (CIG, 2010). Para complementar estes dados, segundo estatísticas do emprego realizadas pelo INE (2009), 78,8% das mulheres em Portugal trabalha por conta de outrem (CIG, 2010).

- A persistência da segregação ocupacional e vertical. Segregação horizontal ou ocupacional traduz a concentração de mulheres e homens em diferentes tipos de trabalho e a representação de que existem “trabalhos de mulheres” e “trabalhos de homens”; a segregação vertical traduz a inserção de homens e mulheres em diferentes níveis de hierarquia, qualificação e remuneração, encontra-se por vezes traduzida na expressão “tetos de vidro” (CIG, 2010). De facto, quando analisamos alguns indicadores do mercado de trabalho (CIG, 2010) constatamos uma forte segregação ocupacional do mercado de trabalho português, com as mulheres a ocuparem profissões muito feminizadas, nomeadamente a educação (taxa de feminização de 77,3%) e as atividades de saúde humana e serviços de apoio (taxa de feminização de 84,6%). Por sua vez, os homens encontram-se segregados em sectores tradicionalmente “masculinos” como a construção, por exemplo (taxa de feminização de 5,4%). Também a segregação vertical encontra expressão significativa no nosso país. Em termos de *gap* salarial verifica-se que as mulheres auferem apenas 79% do ganho médio mensal dos homens, e que é nos níveis de qualificação e escolarização mais elevados que se registam as maiores disparidades (CIG, 2010). Com efeito, as mulheres quadros superiores ganham apenas 70,5% do que os seus colegas homens, ao passo que as que são, por exemplo, profissionais semi-qualificadas e não qualificadas ganham em média entre 82% e 84% do ganho médio mensal dos seus colegas homens (CIG, 2010). A participação em cargos de direção e chefia indica também a presença do designado efeito de “tetos de vidro”, já que as mulheres são apenas 31,4% dos Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa (CIG, 2010).

- À intensa participação das mulheres no trabalho pago, não tem correspondido uma maior participação dos homens no trabalho não pago, de cuidados e doméstico. Isto resulta numa sobrecarga das mulheres que acumulam uma “dupla” e “tripla jornada”. Segundo dados da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, de 2005 (são os mais recentes que existem dada a escassez de estudos aos usos do tempo), em Portugal as mulheres trabalham mais 16 horas semanais de trabalho não pago do que os homens (M=25,24h; H=9,24h); quando é contabilizado o tempo de trabalho pago e não pago, as mulheres continuam a trabalhar mais 13 horas por semana do que os homens. No Inquérito

aos Usos do Tempo, desenvolvido pelo INE, relativo a dados de 1999, verificou-se que não só as mulheres realizam mais tarefas domésticas e familiares, como assumem tarefas completamente diferentes dos homens. Assim, são essencialmente as mulheres quem prepara as refeições, cuida das roupas e da limpeza da casa. Os homens tratam dos assuntos administrativos, das reparações e jardinagem (CITE, 2009). As mulheres despendem mais tempo nas tarefas menos atrativas (cozinhar, limpar, tratar da roupa, da loiça, etc.) e que são “simultaneamente, as mais rotineiras e consumidoras de tempo e energia e que não deixam qualquer margem de discricionariedade quanto à sua realização” (Santos, 2010). No entanto, quando o nível de escolaridade dos homens e mulheres é mais elevado a assimetria nestes papéis de género é menor, uma vez que se verifica a maior participação dos indivíduos do sexo masculino nas tarefas relativas à confeção das refeições, na arrumação da cozinha, bem como na ida às compras (Torres *et al.*, 2000).

Prova de que estas assimetrias na distribuição dos papéis assenta em representações e estereotipia reproduzida pelas pessoas é o facto de, como se tem constatado em alguns estudos (Monteiro, 2005; Torres *et al.*, 2000), as mulheres não se revoltarem com esta forte assimetria na divisão do trabalho. No seu estudo, Anália Torres verificou que a maioria das mulheres considera a repartição de tarefas com os seus cônjuges como justa ou muito justa, não se verificando uma revolta expressa (Torres *et al.*, 2000). Como a autora refere:

“quando as mulheres portuguesas realizam a maioria das tarefas domésticas e os cuidados com as crianças estão, no fundo, a atualizar as disposições que lhes foram inculcadas ou, mais simplesmente, a responder a expetativas que integram o papel feminino na nossa sociedade” (Torres *et al.*, 2000: 8).

Deste modo as mulheres inseridas no mercado de trabalho preocupam-se em demonstrar que são boas profissionais, mas também e principalmente, que são mães extraordinárias e, ainda, gestoras da esfera doméstica (Monteiro, 2005; Torres *et al.*, 2000), numa reprodução dos papéis sexuais convencionais. Uma das razões também apontada nestes estudos, para esta pouca manifestação de revolta e de reivindicação de uma partilha mais justa com os homens, reside na assimetria simbólica que subjaz às relações conjugais, e no evitamento de conflito por parte das mulheres (Monteiro, 2005; Torres *et al.*, 2000). As mesmas autoras avançam

ainda um outro fator que reside na comparação intergeracional que homens e mulheres estabelecem tendo em conta o seu desempenho e o desempenho do seu cônjuge. Ou seja, quando pensam nas gerações anteriores os homens referem que as suas mães e avós realizavam ainda muito mais tarefas domésticas e familiares. No caso das mulheres, quando comparam os seus parceiros com os das gerações anteriores, reconhecem que eles “atualmente ajudam mais” (Monteiro, 2005; Torres *et al.*, 2000). Ainda assim, no recente trabalho no âmbito do projeto “Trabalhar e cuidar na Europa” (Torres *et al.*, 2009), concluiu-se que, em termos de índice de papéis de género Portugal se situa no tipo “intermédio”, ainda que se encontre muito próximo dos países de tipo “tradicionalista”. Este índice mede o grau de ideais igualitários em termos de papéis sexuais e estabelece três tipos de países (igualitários, intermédios e tradicionalistas) (Torres *et al.*, 2009).

- Outro foco do paradoxo que enforma a situação das mulheres em Portugal, em especial na questão da relação entre trabalho pago e não pago, prende-se com a existência de políticas e de respostas em termos de equipamentos sociais de apoio à família (creches, ATL, lares de idoso/as, entre outros). Apesar do crescimento contínuo dos equipamentos na área da Infância e Juventude, a disponibilidade de infraestruturas continua a ser francamente insuficiente se confrontada com as taxas de atividade dos pais e mães das crianças. O mesmo se podendo dizer relativamente aos equipamentos de apoio à terceira idade. Recorde-se que em 2002, por exemplo, a taxa de cobertura dos equipamentos de guarda das crianças era de 21,5% para os 0-3 anos e de 70,6% para os 3-5 anos (Eurostat, 2007). O levantamento realizado pelo Ministério da Segurança Social, desde 1998, constatava para o ano 2000, uma sobrelotação das creches existentes (Ministério da Segurança Social, da Família e da Criança, 2003). Esta questão foi bastante enfatizada na esfera internacional, nomeadamente ao nível da União Europeia. Com efeito, a Presidência da UE produziu no seu Conselho de Barcelona (conclusões da Presidência de 15/16, de Março de 2002) recomendações aos Estados-Membros no sentido de eliminarem "os desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho, procurando garantir, tendo em conta a procura de estruturas de acolhimento e em consonância com os padrões nacionais de disponibilização, a disponibilidade de estruturas de acolhimento, até 2010, para pelo menos 90% das crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade

da escolaridade obrigatória e pelo menos 33% das crianças com menos de 3 anos" – ficaram conhecidas como Metas de Barcelona. Em 2009, Portugal já tinha ultrapassado a meta dos 33% no caso das crianças com menos de 3 anos, mas continuava a revelar que cerca de 50% das crianças desta faixa etária estavam noutra tipo de solução de guarda (amas, avós, mães...).

Ao nível dos direitos, especialmente os associados à maternidade e paternidade, em Portugal tem-se verificado uma evolução muito significativa. Foi nos anos 1980 que as políticas começaram a denotar a preocupação de proteger tanto os direitos das mães como os dos pais<sup>3</sup>. Mas saltos significativos só se deram na transição da década de 1990 para 2000. Só em 1999 (Lei 142/99), se introduziu pela primeira vez a “licença por paternidade” exclusiva do pai (5 dias úteis no 1º mês após o parto, paga a 100%), a par de outros benefícios que aumentam os direitos da mulher e dos homens. Essa Lei procurou explicitamente induzir e introduzir maior igualdade na utilização das licenças, reforçar simbolicamente a ligação dos homens à reprodução e ao cuidar, e enfatizar a importância social do papel do pai e dos seus direitos familiares enquanto trabalhador. Esta inovação legislativa fez subir o número de homens que gozaram os seus direitos, ao que não foi alheio o facto de serem remunerados. A mudança legislativa decisiva deu-se com o Código do Trabalho de 2009 que passou a usar o conceito de “direitos de parentalidade”. A nova legislação ampliou de forma significativa os direitos dos pais e das mães trabalhadores/as (ver listagem de direitos em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecao02.html>). Entre outras medidas criou uma licença exclusiva do pai de 20 dias úteis a gozar no período de licença da mãe (10 de gozo obrigatório no 1º mês), induziu a partilha da licença dando o bónus de mais um mês de licença ao casal no caso de partilha dos cônjuges (o pai deverá gozar em exclusivo pelo menos um mês de licença parental inicial). Esta ampliação dos direitos estatutários deveria teoricamente favorecer a sua utilização, para o que é fundamental também que os direitos sejam conhecidos. Além de ações de disseminação de informação dinamizadas por organismos públicos e ONG, a nossa

---

<sup>3</sup> A Lei de “proteção da maternidade e paternidade” de 1984 (Lei 4/84, de 5 de Abril) introduziu a licença por paternidade apenas em caso de morte/incapacidade da, a possibilidade de o pai poder dispor de 30 dias de falta/ano não pagas para cuidar de menor (10 anos), e ainda a possibilidade de licença não paga de 6 meses a 2 anos, até aos anos da criança. Uma série de upgrades legais foram-se seguindo até à atual Lei da parentalidade. Para síntese ver o trabalho de Karin Wall (2010, 82-89).

legislação prescreve a obrigatoriedade de qualquer entidade patronal “afixar em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação” (artº 24º,4 CT), como forma de promover o conhecimento e o acesso aos direitos. No entanto, continua ainda a verificar-se uma forte iliteracia de direitos em Portugal (Ferreira *et al.*, 2011). Mais à frente regresso a esta questão dada a sua relevância na problematização do “sentido dos direitos”.

Uma vez que, como referido acima, a estereotipia de género e os papéis sexuais determinam que o centro identitário dos homens está essencialmente ligado à figura de ganha-pão, ao trabalho remunerado, e não ao cuidado, afeto e domesticidade (Amâncio, 1992; Monteiro, 2005), isto faz com os homens utilizem pouco as licenças de paternidade que crescentemente vão sendo criadas pelos governos, precisamente no sentido de derrubar estes estereótipos. Enquanto que, no período seguinte à revolução de 25 de Abril com a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho sentiu-se a necessidade de uma proteção das mulheres com filhos mais efetiva, a partir dos anos 1980 esta preocupação estendeu-se também aos homens-pais. Deste modo desenvolveram-se respostas públicas ao nível da produção de legislação sobre o direito a faltar ao trabalho e às licenças subjacentes (tendo este como principal objetivo o seu aumento bem como uma maior igualdade de género na sua utilização), o aumento da proteção das mães no período anterior e posterior ao parto e, por fim, o aumento de instituições prestadoras de serviços de guarda e cuidado para as crianças pequenas (Wall, 1997, 2010). Foi com a nova legislação instituída em 1999 que se tornou mais evidente uma relação mais estrita entre aquilo que é a política das licenças e a política da igualdade de género, isto porque:

“a Lei nº 42/99 de 31 de Agosto, não só aumenta os direitos da mulher e o período de licença parental como também vem promover os direitos do pai aquando do nascimento de uma criança com o objetivo explícito de induzir uma maior igualdade de género na utilização das licenças<sup>4</sup>” (Wall, 2010: 84).

---

<sup>4</sup> “No Decreto-Lei nº 230/2000, de 23 de Setembro, que regulamenta a Lei nº 142/99 é expressamente referido que “um objetivo saliente no presente diploma é o desenvolvimento da partilha de responsabilidades familiares entre os trabalhadores de ambos os sexos” (Wall, 2010:84).

Assim, introduziu-se uma nova licença parental, tanto para o pai como para a mãe, de três meses não remunerada para prestar assistência aos filhos até ao seis anos de idade e, foi introduzida pela primeira vez em Portugal uma licença de cinco dias uteis a gozar no primeiro mês após o nascimento dos/as filhos/as destinada exclusivamente aos pais e subsidiada na íntegra pelo sistema de previdência da Segurança Social. Para além desta exclusividade esta nova lei permite, ainda, que o pai utilize 15 dias consecutivos da licença parental de três meses, igualmente subsidiada na íntegra caso os homens a gozem logo após a licença dos cinco dias ou após a licença da mãe que regressa ao mercado de trabalho. Outra inovação desta Lei reside na dispensa para aleitação, correspondente a duas horas diárias durante o primeiro ano de vida dos filhos, a qual pode ser gozada de modo dividido entre o casal, ou em exclusividade pela mãe ou pelo pai. Esta dispensa de aleitação já estava prevista desde 1984, no entanto apenas era dirigida às mães e apenas em caso de aleitação (Wall, 2010). Adicionalmente pretendeu-se incentivar a partilha do período de licença inicial, o qual pode ser gozado por qualquer um dos progenitores, beneficiando de mais 30 dias de licença quando esta é partilhada entre a mãe e o pai e, quando os pais gozem um período de trinta dias em exclusividade (Lopes, 2009).

Estudos realizados pelo Instituto de Informática e Estatística da Segurança Social referente aos anos 2000-2008<sup>5</sup> demonstram que no espaço de pouco tempo a proporção de homens que gozam as licenças de paternidade, no que diz respeito ao direito exclusivo do pai, aumentou rapidamente. É notório um crescimento regular e significativo, no entanto, ao fim de vários anos, este está longe de abranger a totalidade dos homens que foram pais. Relativamente à licença parental de quinze dias, verifica-se a mesma tendência de crescimento, uma vez que esta é usufruída pela maioria dos pais que gozam a licença de cinco dias obrigatória (Wall, 2010).

Todos estes dados aqui apresentados, ainda que de forma muito sumária, sobre a realidade portuguesa indicam a persistência de fortes assimetrias de género e de modelos pouco igualitários de papéis sexuais, que constroem as

---

<sup>5</sup> Estes dados apenas contemplam os indivíduos que se incluem no sistema de Previdência da Segurança Social, excluindo os que são abrangidos por regimes especiais e os trabalhadores da função pública, o que pode subestimar, de algum modo, os números expostos (Wall, 2010).

condições e percepções de conciliação de trabalhadores e trabalhadoras portuguesas.

### **3. O estudo da conciliação: conflito, influência positiva e estratégias**

No estudo da conciliação entre a esfera profissional, familiar e pessoal uma das perspectivas mais referenciadas é a análise do conflito entre o desempenho dos papéis em cada uma destas esferas (Andrade, 2011). Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família define-se “como uma forma de conflito derivado da existência de papéis contraditórios e em que as pressões provenientes dos domínios familiar e profissional se tornam incompatíveis em alguns aspetos” (*apud*, Gina, 2010: 111). Este conflito é visto como um propulsor de *stress* mental e físico o qual se reflete em consequências negativas ao nível pessoal (aumento dos riscos de saúde, ansiedade, depressão, insatisfação e fraco desempenho dos papéis parentais); ao nível das relações interpessoais (aumento de conflitos interpessoais, divórcios, etc.); e ao nível organizacional (diminuição da produtividade laboral, absentismo, lentidão, insatisfação profissional, baixa autoestima laboral, perda de talentos, etc.) (Pinto, 2003).

Greenhaus e Beutell (1985) afirmam que o conflito trabalho-família se divide em três tipos: o conflito baseado no tempo, o conflito baseado na pressão-tensão e o conflito baseado no comportamento.

O conflito baseado no tempo surge quando as pessoas verificam que o tempo que têm disponível não é suficiente para cumprirem de modo satisfatório as obrigações inerentes aos diferentes papéis que desempenham, nomeadamente os papéis profissionais, familiares e pessoais (Greenhaus e Beutell, 1995 *in* Ahmad, 2008; Andrade 2010, 2011; Carlson *et al.*, 2000; Pinto, 2003).

Por sua vez, o conflito baseado na pressão/tensão ocorre quando os homens e mulheres se encontram insatisfeitos com o desempenho dos papéis e isso lhes dificulta a resposta às exigências dos outros papéis da sua vida (Greenhaus e Beutell, 1995 *in* Ahmad, 2008; Andrade 2010, 2011; Carlson *et al.*, 2000; Pinto, 2003).

Por último, o conflito baseado no comportamento surge quando os comportamentos que são aprendidos, reforçados e desenvolvidos no desempenho de um determinado papel não são válidos no desempenho de outros papéis,

podendo mesmo ser disfuncionais. Isto sucede porque as pessoas experienciam dificuldades de adaptação às exigências dos outros papéis (Greenhaus e Beutell, 1995 *in* Ahmad, 2008; Andrade, 2010, 2011; Carlson *et al.*, 2000; Pinto, 2003).

Outra linha de análise da conciliação é a que destaca a dimensão de transferência e interinfluência entre as esferas. De acordo com Andrade (2011), o desempenho dos papéis profissionais e dos papéis familiares está interligado, pois existe uma relação de reciprocidade entre as esferas profissional e familiar que proporciona similaridades em ambas, a qual é designada por Greenhaus e Beutell (1995) *spillover effect*. De acordo com esta perspectiva verifica-se uma transferência de experiências tanto positivas como negativas da esfera laboral para a familiar (e vice-versa), o que faz com que os indivíduos não percecionem a fronteira existente entre as duas (*in* Ahmad, 2008, Andrade, 2010; 2011, Carlson *et al.*, 2000, Gina, 2010, Matias *et al.*, 2010, Pinto, 2003).

Tendo em conta a relação entre os papéis familiares e profissionais, Grzywacz e Bass (2003) propuseram um modelo denominado “modelo de facilitação trabalho-família” (*in* Andrade, 2010), o qual “consiste, essencialmente, na transferência de aspetos positivos de um papel para outro papel” (Idem: 143). Segundo os mesmos autores este modelo assenta no pressuposto de que a esfera profissional e familiar beneficiam-se mutuamente e, também, no pressuposto de que este modelo deve ser concebido independentemente do conflito trabalho-família, uma vez que a possibilidade de conciliar estas duas esferas não se limita à ausência de conflito (*in* Andrade, 2010).

Com o objetivo de conciliarem a esfera profissional, familiar e pessoal de forma efetiva, os indivíduos recorrem a estratégias que tanto podem ser eficazes e terem repercussões positivas como ineficazes e terem consequências negativas (Matias *et al.*, 2010). Estas estratégias são definidas por Moen e Yu (2000), como “processos emergentes e fluidos que variam ao longo do ciclo de vida e também com o género” (*in* Matias *et al.*, 2010: 965). Segundo conclusões de uma investigação realizada por Matias *et al.* (2010), as mais utilizadas são as estratégias instrumentais (recurso a apoio institucional, utilização de recursos práticos e gestão do dia-a-dia) e as relacionais (promoção do bem-estar, do diálogo entre os cônjuges e da harmonia familiar e recurso às características dos próprios

indivíduos associadas às competências inerentes aos relacionamentos interpessoais).

#### **4. O “sentido dos direitos”**

A problemática da conciliação entre o trabalho e a vida familiar bem como a percepção dos apoios existentes para que esta possa ser efetiva está estreitamente relacionada com aquilo que Suzan Lewis designa como o “sentido dos direitos”. O sentido dos direitos é um conceito usado para denotar o conjunto de crenças e sentimentos que as pessoas têm acerca dos direitos, da sua legitimidade e equidade, mas também do seu direito a eles, o que determina as suas expectativas de utilização e reivindicações, com base naquilo que é considerado como justo e equitativo (Den Dulk *et al.*, 2007; Lewis, 1998, 2001; Major, 1993). Este conceito pressupõe a existência de uma distinção entre os apoios e direitos existentes, o reconhecimento da sua importância e relevância, e ainda o sentido de direito legítimo a eles ou se, pelo contrário, são notados como um favor por parte da entidade que os concede, os quais necessitam de serem negociados ou retribuídos de outras formas (Lewis, 1998, 2001). Quando falo em direitos, no contexto específico desta dissertação, refiro-me à legislação que consagra e garante direitos, por exemplo, a licenças de parentalidade, subsídios, proteção especial, de acesso a serviços, mas também a políticas promovidas quer pelos governos quer pelas organizações no sentido de facilitar o acesso aos direitos consignados na legislação, como o direito a uma parentalidade protegida e socialmente valorizada, e o direito à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Antes de entrar na discussão sobre os fatores que determinam o maior ou menor sentido de direitos, segundo a literatura consultada, procurarei expor a importância do próprio conceito no âmbito dos estudos sobre divisão sexual do trabalho pago e não pago, e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Em primeiro lugar, o conceito e sua abordagem permite-nos estabelecer analiticamente uma ponte entre a dimensão macro das políticas existentes e a dimensão micro da forma como os indivíduos as racionalizam, acomodam, legitimam e utilizam. Isto abre possibilidades heurísticas interessantes, permitindo, por exemplo, explicar os hiatos entre a *law in books* e a *law in action*, isto é, a discrepância existente entre aquilo que são as leis e aquilo que é praticável

socialmente, isto é, a sua aplicação tanto pelo Estado como pelas próprias pessoas (Santos, 1986), explicar alguns entraves cognitivos à reivindicação e utilização de direitos consagrados na legislação; permite ainda explicar a distância entre as normas e as práticas.

Em segundo lugar, permite compreender, por exemplo, a fraca adesão a políticas mais progressistas em matéria laboral e familiar, desenhadas para subverter assimetrias de género e divisão assimétrica de papéis.

Permite, ainda, compreender a persistência de práticas convencionais contraditórias com valores igualitários expressos por parte de homens e mulheres, contradição apurada em vários estudos conhecidos (Torres, 2001).

Em quarto e último lugar permite refletir sobre a presença e influência de ideologias individualizantes, de pendor liberal assentes na separação das esferas do privado e do público, e numa conceção de “trabalhador” sem outras responsabilidades e domínio de existência, centrada no modelo “masculino” de indivíduo. Estas atitudes individualizadas são influenciadas pela cultura, pelas políticas e pelas práticas predominantes nas organizações laborais, bem como pelas expectativas e circunstâncias/situações familiares (Lewis e Haas *in* Kossec e Lambert, 2005). Segundo Lewis e Haas a organização e conciliação entre a esfera do trabalho e a esfera da família estão inseridas num contexto nacional mais alargado, no qual as ideias sobre o género, a família e o trabalho são socialmente construídas, onde existe a tendência para a política social apoiar os contratos de género<sup>6</sup> presentes na sociedade e onde existe a propensão para a separação destas duas esferas. Estas autoras argumentam ainda que o progresso ao nível da integração trabalho-família permanecerá limitado, tanto para homens como para mulheres, se tal depender da negociação individual e familiar, mesmo que as empresas criem políticas e programas de apoio à conciliação (2005).

Tendo como referência a teoria do sentido dos direitos de Suzan Lewis (1998, 2001), um baixo sentido de direitos tem várias implicações:

---

<sup>6</sup> “A forma como a sociedade define o que os géneros devem pensar, ser e fazer” (Duncan, 1995 *in* Wall *et al.*, 2002:633)

- a não consciência das obrigações do Estado, das entidades empregadoras e da sociedade em geral na provisão de serviços e apoios à família <sup>7</sup>;
- a individualização e privatização das questões da gestão do tempo, da divisão de tarefas, dos problemas e estratégias de conciliação;
- concomitantemente, baixas expectativas de apoio por parte da entidade patronal, do Estado, e um sentido de gratidão exagerada por qualquer tipo de apoio;
- e a fraca probabilidade de mobilização pelo acesso a direitos.

Na literatura encontramos testadas três ideias fundamentais relativamente a esta questão do sentido dos direitos. A primeira é a de que a existência e ampliação de direitos legais é muito importante uma vez que a regulamentação faz realçar o sentido de direitos, isto é, quanto mais legislação existir, neste caso, ao nível da conciliação trabalho-família, mais os homens e as mulheres sentem que determinado direito lhes assiste. No entanto, isto não significa, porém, que as pessoas automaticamente os reconheçam, conheçam e utilizem (Lewis, 1998). Outra ideia é a de que quanto mais “sentido de direitos” mais uso dos direitos existentes, e quanto mais uso dos direitos existentes, maior sentido dos direitos (Lewis, 1996 *in* Den Dulk e Peper, 2007). Também a de que o conhecimento dos direitos existentes, ou seja a literacia de direitos, aumenta o sentido de direitos e a sua utilização (Lewis, 1996 *in* Den Dulk e Peper, 2007).

Os indivíduos que efetuam uma maior procura por soluções que lhes permita trabalhar de modo compatível com as exigências familiares e que usufruem de apoios provenientes do Estado, da entidade empregadora ou de outras entidades para que tal suceda, são aqueles que detêm um sentido dos direitos mais elevado. Em contrapartida os indivíduos cujas expectativas relativamente aos apoios são diminutas e, conseqüentemente, que pouco usufruem dos seus direitos são aqueles que possuem um restrito sentido dos direitos (Den Dulk e Peper, 2007).

---

<sup>7</sup> Direito consagrado na Constituição: Artigo 67º - Família: 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros. 2- Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família: b) promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade; c) cooperar com os pais na educação dos filhos; h) promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Que elementos influenciam o grau de sentido de direitos de que se tem vindo a falar? Segundo a literatura encontramos vários elementos:

- A comparação com outros indivíduos, determinando sentimentos de equidade e justiça (Lewis, 1996; 1998; Major, 1987; Kossek e Lambert, 2005);
- O sexo dos indivíduos e as suas concepções de género (Bylsma & Major, 1994; Lewis, 1996 *in* Dulk e Peper, 2007; Lewis, 1998; Lewis e Smithson, 2001);
- O contexto sócio-político (Lewis, 1996 *in* Dulk e Peper, 2007; Nasman, 1999; Kofamn e Sales, 1996 *in* Lewis e Smithson, 2001);
- Cultura interna das organizações (Allen, 2001; Dikkers *et al.*, 2004; Thompson, Beauvais and Lyness, 1999 *in* Dulk e Peper, 2007; Lewis, 1996 *in* Dulk e Peper, 2007; Lewis, 1998; Lewis e Smithson, 2001; Rosseau, 1995 *in* Lewis e Smithson, 2001).

Quanto ao primeiro aspeto, relativo à comparação com outros indivíduos, determinando sentimentos de equidade e justiça, como referem vários trabalhos sobre o conceito, a produção do “sentido dos direitos” está indissociavelmente ligada às perceções subjetivas de justiça ou injustiça por parte das pessoas. De acordo com a teoria de equidade, os indivíduos percecionam os seus direitos estabelecendo comparações com as situações dos outros que os rodeiam (Adams, 1965). Se eles percecionam que os outros, que se encontram na mesma situação profissional e familiar, têm mais recompensas, sentem-se injustiçados e percebem que não estão a usufruir dos seus direitos. Os indivíduos olham para a sua situação como justa ou injusta dependendo da comparação que estabelecem com os outros indivíduos que se encontram em situação e características semelhantes às suas (Lerner, 1998 *in* Lewis, 1998). Exemplo desta comparação que tem impactos significativos na vida das mulheres é quando estas dizem concordar com uma distribuição das tarefas desigual, na qual elas são as mais sobrecarregadas, isto porque elas se comparam com as outras mulheres e não com os indivíduos do sexo masculino, mais especificamente com o seu cônjuge (Major, 1993 *in* Lewis, 1998). Existe também uma tendência para a comparação intergeracional, designadamente com a sua família de origem. Ao fazê-lo as pessoas tendem a concluir que os homens “fazem mais” do que os seus pais faziam, e que as mulheres fazem hoje menos do que as suas mães faziam no passado em termos de tarefas domésticas.

Quanto ao segundo fator, relativo ao sexo e às representações de gênero dos sujeitos, tem sido sugerido que as mulheres, por serem as mais sobrecarregadas, serão as que mais demonstram necessidade de medidas e políticas de conciliação (Den Dulk e Peper, 2007). Esta explicação inscreve-se na “perspetiva da necessidade, segundo a qual, os indivíduos que mais usufruem destas políticas e, conseqüentemente, que têm um sentido dos direitos mais elevado, são aqueles que mais experienciam a dificuldade de conciliação, logo a necessidade do apoio” (Den Dulk e Peper, 2007: 55). Lewis e Smithson (2001) concluíram, por exemplo, que os homens, em todos os países da Europa, dispõem de um sentido dos direitos muito mais restrito quando em causa está a licença parental.

De acordo com Lewis (1996), existe uma probabilidade mais elevada das mulheres agirem de acordo com os papéis tradicionais de gênero, bem como com os estereótipos a eles associados (*in* Den Dulk e Peper, 2007). Conseqüentemente são estas que usufruem, maioritariamente, das políticas no âmbito da conciliação trabalho-família, o que é resultado da sua maior necessidade (comparativamente com os homens) e de um sentido dos direitos mais elevado (Den Dulk e Peper, 2007). Assim, verifica-se que o sentido dos direitos varia em função do sexo e das concepções de gênero e, concomitantemente, a estereotipia de gênero resulta num sentido restrito dos direitos.

Os factos apresentados evidenciam que, apesar da existência de políticas “family-friendly” ao nível das empresas e da legislação direcionada para a compatibilização de uma carreira profissional com a vida familiar de modo efetivo tanto para mulheres como para homens, é importante observar o interior da instituição familiar, uma vez que é nesta que se iniciam as barreiras à possibilidade de existência de tal conciliação (Lewis, 1996 *in* Den Dulk e Peper 2007).

Quanto ao contexto sociopolítico, apontado como terceiro fator que determina o sentido dos direitos ele refere-se às ideologias dos países tendo em conta o tipo de Estado Providência. Os tipos de Estado Providência influenciam em grande medida o sentido dos direitos, isto porque quanto maior é o grau de tradicionalismo dos contratos de gênero dos países, menor é o sentido do direito dos indivíduos. Segundo Lewis e Smithson (2001), os tipos do contrato de gênero que podemos encontrar são: os tradicionalistas, os igualitários e aqueles que ainda

não se encontram em nenhum dos tipos anteriores, mas sim numa fase de transição do contrato de género tradicional para o igualitário.

Os países que se sustentam num contrato de género tradicionalista têm como assunção que as mulheres são as principais responsáveis pelos cuidados às crianças, tanto que as mesmas não participam ou têm baixos níveis de participação no mercado de trabalho. Como resultado desta condição interiorizada e partilhada socialmente, como é o exemplo da Irlanda, as instituições de cuidados às crianças são reduzidas. Contrariamente a esta posição, os países assentes num contrato de género igualitário, como é o caso da Suécia, admitem que homens e mulheres são detentores dos mesmos direitos tanto no local de trabalho como na prestação de cuidados às famílias. Deste modo o funcionamento e as estruturas das organizações, bem como a legislação estatal estão adaptados para que possa existir uma conciliação efetiva entre o trabalho e a família (Nasman, 1999 *in* Lewis e Smithson, 2001).

Para além destes Estado-Providência com o tipo de contrato de género tradicional e igualitário verifica-se a existência de contratos de género em transição, isto é, que evoluem do tipo tradicional para o igualitário, como é o caso de Portugal (Kofmann e Sales, 1996 *in* Lewis e Smithson, 2001). Segundo Kofmann e Sales (1996), o caso português retrata um Estado-Providência bastante limitado, o que resulta num grande apoio por parte da família alargada relativamente aos cuidados com crianças (*in* Lewis e Smithson, 2001). Segundo Sílvia Portugal (1995) a especificidade do Estado Providência português bem como as suas deficiências são compensadas, parcialmente, pela providência que é produzida socialmente. “Em Portugal um Estado-Providência fraco tem sido compensado com uma sociedade providência forte” (Portugal, 1995:155). Este conceito de sociedade-providência remete para:

“as redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entreaajuda baseadas em laços de parentesco e de vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade semelhante à da relação de dom estudada por Marcel Mauss” (Santos, 1995:1).

Tendo em conta este conceito, Sílvia Portugal (1995) afirma que a família é um núcleo fundamental da sociedade-providência, uma vez que são as relações familiares que prestam a maior parte dos apoios necessários para que exista e

persista o bem-estar familiar. Esta autora acrescenta, ainda, que as mulheres da família são um membro essencial da solidariedade da sociedade-providência, nomeadamente no que respeita ao cuidado com as crianças é sobre as mulheres que recaem os custos do bem-estar proporcionados pela sociedade-providência (Portugal, 1995).

Por um lado temos, no caso português, pouco apoio estatal, devido à ideologia familialista presente, segundo a qual, como vimos, a família resolve e tem resolvido todas as carências provenientes do Estado-Providência, e por outro lado temos os baixos salários praticados em Portugal que resultam num modelo duplo salário, isto é onde tanto o homem como a mulher estão inseridos no mercado de trabalho. Acresce, ainda, o facto de termos a maior percentagem de mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro. Em Portugal, a taxa de atividade feminina tem aumentado de forma progressiva, tanto é que no ano 2005, mais de metade das mulheres portuguesas (68,1%), encontravam-se inseridas a tempo inteiro no mercado de trabalho (Santos, 2010).

Tendo por base esta relação entre os regimes de Estado Providência e os tipos de contrato de género, Lewis e Smithson (2001) concluem que os tipos de regime de Estados Providência contribuem de maneiras distintas para o modo como os indivíduos percecionam os seus direitos aos apoios para poderem conciliar uma carreira profissional plena, com uma participação igualmente efetiva na vida familiar.

O último dos fatores apontados por Lewis como sendo condição influenciadora do sentido dos direitos é a cultura interna das organizações e esta fá-lo baseada no modo como os indivíduos sentem que têm o direito a usufruir de determinado apoio para um equilíbrio sensato entre a esfera profissional e a familiar, ou, pelo contrário reivindicam quando verificam a inexistência desses mesmos apoios (Lewis, 1996 *in* Den Dulk and Peper, 2007). A cultura da organização define aquilo que ela é, os objetivos pelos quais se rege, bem como o seu posicionamento relativamente ao sentido dos direitos, podendo ou não estar instituída uma cultura de apoio à conciliação entre a vida profissional e familiar (Thompson, Beauvais e Lyness, 1999 *in* Den Dulk e Peper, 2007).

Deste modo as organizações que apoiam os seus trabalhadores e as suas trabalhadoras com a finalidade de uma conciliação efetiva entre a esfera

profissional e familiar são aquelas que, segundo Den Dulk e Peper (2007), têm instituída uma cultura de apoio à conciliação, a qual se define como “a partilha das assunções, das crenças, e dos valores na medida em que para mulheres e homens uma organização suporta os valores de integração do trabalho/família nas suas vidas” (Thompson, Beauvais e Lyness, 1999:394).

### **5. O que podem fazer as organizações de trabalho?**

Uma cultura organizacional de apoio à conciliação entre o trabalho e a família, usualmente denominada “family-friendly”, contraria, segundo Thompson, Beauvais e Lyness (1999) em três aspetos as culturas organizacionais convencionais. A primeira dimensão corresponde ao número de horas que os indivíduos dedicam à organização. Na realidade aquilo que se observa é a exigência de tempo por parte das organizações, bem como as expectativas da entidade patronal de que o trabalho seja uma prioridade dos/as seus/suas colaboradores/as. Isto remete para o número de horas que é suposto homens e mulheres trabalharem nas organizações e pelo uso que os mesmo fazem do tempo, aspetos de extrema pertinência para a cultura organizacional, os quais podem afetar/condicionar o comportamento dos/as seus/suas trabalhadores/as (Thompson, Beauvais e Lyness, 1999). A segunda dimensão está associada aos impactos negativos na carreira decorrentes da utilização dos apoios à conciliação entre o trabalho e a vida familiar (Idem, 1999). Os/as trabalhadores/as têm receio de que ao usufruírem de medidas de apoio à conciliação trabalho-família, passem uma imagem negativa à organização de falta de empenhamento e comprometimento com a mesma. Deste modo, os indivíduos podem sentir que não têm outra possibilidade a não ser o sacrifício da esfera familiar, mesmo que essa não seja a sua vontade (Lopes, 2009). Assim, segundo Mónica Lopes (2009), “as medidas de conciliação podem criar novas formas de organização do trabalho, mas a cultura organizacional pode continuar a premiar as velhas formas de trabalhar” (Lopes, 2009: 80). Por fim, a terceira dimensão apresentada por Thompson *et al.* (1999) corresponde ao nível a que os/as funcionários/as são apoiados/as pela organização nos aspetos anteriores (*in* Den Dulk e Peper, 2007), isto é, ao apoio e à sensibilidade das chefias relativamente às necessidades de conciliação. É notório o papel fundamental das chefias para a efetividade das políticas e medidas de

conciliação trabalho-família, uma vez que estas podem encorajar ou não os/as seus/suas funcionários/as ao usufruto de tais medidas ou “podem reforçar as normas culturais que minam essa participação” (Lopes, 2009: 79). Se os indivíduos têm conhecimento de que trabalham numa empresa onde existem políticas “family-friendly”, eles vão fazer maior usufruto das medidas que lhes permitem uma conciliação mais efetiva entre o trabalho e família, o que resulta na diminuição do conflito trabalho-família, bem como num grau mais elevado de satisfação profissional e de compromisso com a organização, e não intencionalidade de saída da organização (Lopes, 2009).

Tendo em conta as conclusões dos estudos mencionados verifica-se que os direitos laborais, especificamente os relativos à conciliação entre a esfera profissional e familiar, destinados a conferir proteção às mães e aos pais na maternidade e paternidade fomentam, geralmente, uma elevada resistência ao nível máximo das administrações e ao nível das chefias diretas, as quais têm a responsabilidade direta na coordenação dos/as trabalhadores/as (Lopes, 2009). O “tipo ideal de trabalhador” (Lewis, 1997, Rapoport *et al.*, 2002), isto é, o modelo de trabalhador com total disponibilidade para o trabalho e desprovido de responsabilidades familiares é um fator explicativo. Assim é porque no mercado de trabalho ainda predomina a ideologia deste modelo de “trabalhador”, associado aos indivíduos do sexo masculino, que pressupõe a total disponibilidade dos homens se dedicarem à esfera do trabalho e as mulheres à esfera familiar (Lopes, 2009; Santos, 2010). Esta ausência das mulheres na esfera laboral continua a influenciar a organização do mercado de trabalho e, mesmo quando estas se encontram nele inseridas, pressupõe-se que adotem o modelo masculino, isto é, de total disponibilidade para o trabalho (Santos, 2010). Contrariamente a este modelo do “tipo ideal de trabalhador”, alguns autores têm proposto um modelo de “tipo integrado de trabalhador”, segundo o qual os homens e mulheres articulam as responsabilidades inerentes à esfera do trabalho e da família, sem ignorarem esta última. No entanto, como refere Mónica Lopes, este modelo de “tipo integrado de trabalhador” só será uma alternativa aceitável no mercado de trabalho quando o envolvimento na esfera familiar não for associado à menor disponibilidade para o trabalho remunerado (2010).

Segundo Den Dulk e Peper (2007) existem duas dimensões fundamentais na base estrutural de uma organização com políticas formais para a conciliação trabalho-família: o apoio e as barreiras. A primeira dimensão é constituída pelos apoios disponibilizados pela organização, pelas chefias e pelo/as colegas de trabalho aquando o usufruto de medidas que facilitem a conciliação trabalho-vida por parte daqueles que nela trabalham. Já a dimensão das barreiras contém as exigências resultantes da carreira e o tempo que os indivíduos dedicam à organização.

Tendo em conta as longas horas de trabalho e a rigidez das organizações em Portugal, existe a dificuldade de implementação de formas flexíveis de trabalho (horários flexíveis, jornada contínua e trabalho a tempo parcial), que permitam a conciliação efetiva entre a esfera profissional e familiar (Lopes, 2009). Segundo a mesma autora, os homens e mulheres inseridos no mercado de trabalho dedicam um período de tempo à organização maior do que aquele que desejavam. Concomitantemente ela acrescenta que:

“mesmo quando o recurso a determinadas modalidades de tempo e horário de trabalho são consignados legalmente, como sejam o trabalho em horário reduzido, não estão reunidas as condições para que os indivíduos convertam esses recursos institucionais em “capacitações” e em “liberdade de ação” (Idem, 2009: 58).

Se o elevado número de horas que o/as funcionário/as dedicam à sua organização é uma barreira para a conciliação trabalho-família, a antiguidade dos indivíduos na organização é um fator que tende a ampliar o sentido dos direitos (Den Dulk e Peper, 2007). As pessoas com cargos de chefia têm menor sentido de direitos, apesar de terem teoricamente maior acesso a eles. Na realidade as expetativas quanto à sua dedicação são superiores por parte das chefias o que condiciona a sua situação face aos direitos.

A insegurança no local de trabalho também é um fator tendencial para o usufruto dos apoios para a conciliação trabalho-família. Esta insegurança resulta dos tipos de contratos laborais, isto é, do vínculo contratual que homens e mulheres têm com a entidade patronal. Assim sendo, aqueles que se encontram em trabalhos precários ou com contratos a termo determinado sentem-se mais limitados quanto à utilização das políticas, pois temem que o seu usufruto possa prejudicar a sua permanência na empresa.

## **6. O tipo de organização como fator determinante da possibilidade de acesso aos direitos e maiores facilidades de conciliação**

Tendo em conta a existência de políticas governamentais e empresariais que visam o apoio dos indivíduos no estabelecimento de um equilíbrio saudável entre aquilo que é a sua vida profissional e a familiar, concomitantemente com as exigências que advêm das duas esferas, verificam-se diferenças na perceção destes apoios em função do tipo de organização, isto é, quando se trata de uma organização pública ou privada.

Segundo investigações realizadas por Den Dulk e Peper (2007) em empresas holandesas, mais especificamente em pais e mães trabalhadores nessas empresas (duas de cariz privado e uma pública), os indivíduos que trabalhavam numa organização pública sentiam maior apoio para o equilíbrio da vida profissional com a vida familiar do que aqueles que trabalhavam numa organização privada. Concomitantemente eram as organizações públicas as que mais praticavam uma cultura de apoio à conciliação trabalho-família, comparativamente com as organizações de cariz privado, onde essa cultura era incompatível e contraditória (Idem, 2007).

No âmbito da mesma investigação Den Dulk e Peper (2007) estes autores afirmam que apenas na organização pública (de entre as três que participaram no estudo), se verificava uma efetiva implementação de uma cultura de apoio aos indivíduos para a conciliação trabalho-família, isto é, só os indivíduos que trabalham na organização pública é que usufruíam de modo efetivo das políticas de apoio à família sem o surgimento de retaliações. Justificação para tal está presente no facto de as empresas do sector público terem uma cultura organizacional e um objetivo último centrados na prestação de serviços ao público e não o lucro, como acontece nas organizações não-governamentais, as quais têm o lucro como o propósito fundamental.

Nas empresas do setor privado as políticas de apoio à conciliação trabalho-família entravam em conflito com as normas da organização, as quais requeriam grande disponibilidade de tempo laboral, bem como exigências inerentes à própria carreira, para o cumprimento do objetivo do lucro. Deste modo, essas mesmas políticas de apoio tornaram-se impraticáveis (Den Dulk e Peper, 2007).

Contrariamente, as organizações públicas, para além de se encontrarem orientadas para a prestação de serviços à população, encontram-se mais predispostas à atenção, observação e julgamento do público, o que origina uma obrigatoriedade de evolução e de efetivação dos padrões e das normas vigentes (Den Dulk e Peper, 2007).

### **7. Quem é que se deve adaptar, o indivíduo ou a organização?**

Embora existam estas disparidades quanto ao cumprimento das políticas de apoio à conciliação entre o trabalho e a vida familiar, Lewis (1998) afirma que é igualmente discrepante o desejo dos indivíduos relativamente aos apoios que gostariam de ter e o que sentem que a empresa lhes pode conceder. A mesma autora concluiu também que há uma tendência generalizada para os indivíduos se colocarem na perspetiva da empresa e, deste modo, defenderem as suas tomadas de decisão relativamente ao que é ou não praticável a esse respeito, atribuindo primazia em muitas das situações aos direitos da empresa em detrimento daquilo que eles consideram necessário para o seu bem-estar pessoal, profissional e familiar, ou seja, “de acordo com a verdadeira tradição capitalista, parecem dar maior importância às necessidades da empresa do que às suas, pelo menos quando a lei é omissa” (idem:38).

São todos estes aspetos e interpretação resultantes da revisão bibliográfica que a investigação apresentada de seguida pretendeu alcançar. A interpretação e compreensão de um complexo fenómeno que converge múltiplos significados tanto de natureza individual como social. Assim, o capítulo que se segue pretende mostrar qual o objetivo da pesquisa e todas as opções metodológicas adotadas para o cumprimento desse objetivo.

## **CAPÍTULO II – Objetivo da pesquisa e opções metodológicas**

### **1. Aspectos metodológicos e caracterização da população em análise**

O presente capítulo tem como objetivo apresentar a metodologia desenvolvida para a realização de este estudo.

#### **1.1) Objetivos da pesquisa, opções metodológicas e pressupostos teóricos:**

Para a presente investigação a metodologia selecionada foi a qualitativa que, segundo Denzin e Lincoln (1994: 2):

“... implica uma abordagem naturalística e interpretativa ao seu objeto de análise. Isto significa que os investigadores qualitativos estudam os fenómenos nos seus cenários naturais, e que procuram fazer sentido e interpretar esses fenómenos segundo os significados que eles assumem para os sujeitos estudados. A investigação qualitativa implica a utilização e recolha de uma grande diversidade de materiais empíricos – estudos de caso, experiências pessoais, introspeção sobre um fenómeno, histórias de vida, entrevistas, observação de um problema, análise de textos históricos ou de outros materiais – que descrevam fenómenos ou problemas na vida dos indivíduos e os significados que estes adquirem” (Denzin e Lincoln, 1994:2).

Como se pode verificar esta metodologia assenta na interpretação daquilo que os indivíduos exprimem, nomeadamente ao nível das experiências pessoais, dos comportamentos, das emoções e dos sentimentos relativamente a determinada situação ou problemática (Strauss e Corbin, 1998), recorrendo para o efeito a um diálogo permanente entre empiria e teoria. A investigação do tipo qualitativo é suportada por uma série de características que determinam a sua especificidade. Segundo Snape e Spencer (2003) uma destas características prende-se com a análise e a compreensão em profundidade da realidade em estudo, uma vez que este tipo de investigação permite conhecer a raiz dos problemas e as suas repercussões com base na interpretação que as pessoas entrevistadas têm do mundo social. Esta interpretação é resultado da aprendizagem das circunstâncias sociais e materiais que os indivíduos adquiriram, bem como das suas perspetivas, histórias e experiências de vida. Adicionalmente, na investigação do tipo qualitativo a amostra é composta por um número mais reduzido de indivíduos (comparativamente com as investigações do tipo quantitativo), os quais são selecionados tendo em conta uma série de critérios que o/a investigador/a pretende explorar.

O método de recolha de dados na investigação qualitativa é baseado na interação entre quem investiga e os/as entrevistados/as. Este método tem uma vantagem adicional, a qual remete para a possibilidade de, aquando do contato direto entre o/a investigador/a e o/a entrevistado/a, surgirem questões imprevistas que possam ser bastante pertinentes e, conseqüentemente, analisadas e exploradas para enriquecimento da investigação. Concomitantemente, como os dados resultam dos discursos daqueles/as que participam no estudo, eles são extremamente detalhados, relatando situações concretas e, deste modo, são ricos informativamente (Snape e Spencer, 2003).

Por fim, os mesmos autores afirmam que os resultados que quem investiga obtém aquando da utilização de uma metodologia do tipo qualitativo são extraídos das interpretações que os indivíduos têm acerca da temática em análise, isto é, das classificações detalhadas da informação acerca da realidade, da identificação de padrões, de criação de tipologias e explicações (Idem, 2003).

Tendo em conta todas estas características da investigação qualitativa existem, igualmente, dois grandes tipos de razões que justificam a sua escolha. A primeira grande razão prende-se com a preferência/escolha do próprio/a investigador/a. Esta escolha pessoal depende em grande medida da tradição metodológica da área temática do estudo a ser desenvolvido. A segunda grande razão prende-se com a profundidade que se quer obter através da investigação, bem como com o conhecimento dos significados que os/as entrevistados/as atribuem a determinado fenómeno (Strauss e Corbin, 1998). Deste modo, a escolha da metodologia qualitativa para a presente investigação prende-se, também, com a própria tradição metodológica inerente à área do género e da família mas, principalmente, com o interesse e objetivo de obter uma análise detalhada e em profundidade, resultante dos discursos do/as entrevistados/as, tendo em conta as suas experiências de vida enquanto homens e mulheres e elementos de uma família, os conhecimentos que têm das experiências dos/as seus/suas conhecidos/das, bem como os conhecimentos que foram adquirindo ao longo das suas vidas. Para além disso, a sua realização pretendeu contribuir para uma investigação mais ampla no âmbito da implementação de um Plano para a Igualdade no Município de Mangualde. O presente estudo, tomou como ponto de partida um trabalho de diagnóstico das desigualdades de género na autarquia,

onde estavam já a ser realizados inquéritos por questionário a toda a população que trabalha na Câmara. No âmbito desse trabalho, coordenado pela orientadora desta dissertação, surgiu a necessidade de realizar um estudo em profundidade, centrado na técnica de entrevistas semiestruturadas, de forma a produzir um conhecimento mais rico do objeto em análise. Obtidas as autorizações para a produção/utilização dos dados no âmbito desta dissertação, estavam reunidas as condições necessárias para a sua concretização. Dessa forma, esta pesquisa foi desenhada com a função de complementar e aprofundar o estudo mais amplo em desenvolvimento.

Tendo em conta o objetivo deste estudo – conhecer as conceções e experiências de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de funcionários/as de uma autarquia – esta investigação é, essencialmente, de carácter explanatório e generativo (Ritchie, 2003) uma vez que procura expor as experiências, interpretações, opiniões, significados e posições dos/as entrevistado/as relativamente à combinação entre a esfera profissional e a esfera familiar e pessoal, ao desempenho dos papéis sexuais, bem como ao sentido dos direitos relativos à conciliação trabalho-família. Adicionalmente o carácter generativo desta investigação prende-se com o facto de se pretender enriquecer o conhecimento no âmbito das temáticas do género e da família tendo em conta a conciliação entre a esfera profissional e familiar, contribuindo para o desenvolvimento de teorias existentes e levantando novas pistas de investigação para futuras investigações. Refira-se, ainda que o presente estudo dispõe de um carácter original, uma vez que não se conhece nenhum estudo desta natureza que incida sobre o universo específico de funcionários/as da administração local.

Reunidas todas as condições, acima referidas, para a realização do presente estudo, a questão de partida e orientadora do mesmo é: De que forma é que as conceções e assimetrias de género, bem como o sentido dos direitos determinam as perceções de quem trabalha na autarquia de Mangualde relativamente à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal?

Tendo em conta a questão de partida e as noções e pistas de investigação resultantes das abordagens e reflexões teóricas, bem como dos estudos analisados na fase exploratória da pesquisa, esboçaram-se três grandes hipóteses orientadoras, as quais, segundo Quivy e Campenhoudt (1992:120), constituem

“procedimentos charneira entre o esforço teórico e o esforço empírico, contribuindo para a coerência dos projetos de investigação” (*apud* Monteiro, 2005:77).

Primeira Hipótese: Como vem sendo exposto nos estudos recenseados, a transição/transformação que se verificou na sociedade portuguesa de um modelo de ganha-pão masculino para um modelo de duplo salário, onde ambos os cônjuges trabalham fora de casa, proporcionou o surgimento de novas modalidades de divisão do trabalho, as quais combinam de forma complexa continuidades e descontinuidades com o modelo tradicional da divisão dos papéis sexuais. Será expectável encontrar estes paradoxos nos discursos das pessoas entrevistadas. Assim, tendo em conta a ainda continuidade, nalguns casos, com o modelo tradicional da divisão dos papéis sexuais, os indivíduos poderão continuar a atribuir características estereotipadas e essencialistas ao feminino e ao masculino, com consequências ao nível da acomodação e legitimação das assimetrias e segregação ocupacional. Por outro lado, é expectável um reconhecimento discursivo da necessidade da “igualdade” de papéis.

Hipótese 1.1 – Estes paradoxos refletir-se-ão de forma assinalável nos discursos sobre a divisão de tarefas domésticas e familiares. Por um lado a manifestação de concordância com a distribuição igualitária, mas a persistência de práticas assimétricas, não desencadeadora inclusive de conflito ou insatisfação.

Segunda Hipótese: Tal como outros estudos já demonstraram é provável que seja a esfera familiar e pessoal a mais sacrificada pelos compromissos e dificuldades de conciliação com a vida profissional das pessoas entrevistadas. Porém, é espectável que havendo quem se pronuncie em sentido contrário, sejam as mulheres, até porque as responsabilidades familiares é mais normativa para o desempenho identitário feminino do que masculino. Prejuízos e sentimentos de interferência serão mais espetáveis da parte das mulheres. Por outro lado, é mais provável que sejam as mulheres a reconhecer que as responsabilidades familiares interferem na sua vida profissional, isto porque as assumem de forma mais impositiva decorrente das concepções de feminilidade dominantes. É provável que os homens reconheçam a assunção ou partilha de tarefas do domínio familiar com interferência no trabalho apenas por necessidade e de forma constrangida (impossibilidade de se fazer substituir).

Terceira Hipótese: Analisando a responsabilização para a criação de soluções no âmbito da conciliação trabalho-família, será espectável que a maioria das pessoas do estudo apresentem uma tendência para privatizar e individualizar a gestão da conciliação e as tarefas de cuidar, assumindo todos estes aspetos como uma responsabilidade exclusivamente sua, tal como destacado na literatura. Explicável pela “teoria da necessidade” haverá uma tendência para serem as mulheres as que mais reconhecem a necessidade de partilhar e tornar coletivos os apoios, sendo inclusivamente elas a reclamar mais apoios.

Quarta Hipótese: Relativamente aos apoios concedidos pela entidade empregadora, tal como outros estudos já demonstraram, espera-se que os/as funcionários/as da autarquia entrevistados/as apresentem uma tendência para desculpabilizarem esta entidade tendo em conta a criação de soluções para a conciliação trabalho-família-vida pessoal, adotando a perspetiva da empresa e, manifestando assim um reduzido sentido dos direitos, agravado agora nesta fase de políticas e discursos de austeridade. Isto demonstra a prevalência de uma lógica de dever e de sacrifício e de um sentido dos direitos condicionados a essa retórica.

Quinta Hipótese: Uma vez que as empresas possuem, ainda, conceções de “trabalhador ideal” (Hochschild, 1997) – o qual tem disponibilidade e empenho total para o trabalho e sem outras esferas existenciais (Santos, 2010) – as mulheres e os homens percecionam uma interferência negativa do usufruto dos direitos no âmbito da parentalidade sobre a vida profissional. É espectável que as pessoas do estudo tenham consciência da dificuldade de usufruírem legitimamente de direitos como as licenças de parentalidade, destacando as retaliações e considerações de “pouco empenho” que acolhem quando as utilizam. Isto pode ser atualmente particularmente prejudicial no caso dos homens, dada a força das conceções de masculinidade hegemónica que os afastam mais da ética de cuidados.

Sexta Hipótese: De acordo com a literatura, este usufruto dos direitos de parentalidade e o estabelecimento de uma conciliação trabalho-família mais efetiva, encontram-se dependentes do tipo de instituição onde os indivíduos trabalham. Deste modo, poderá existir maior facilidade de usufruto, bem como de conciliação da esfera profissional com a esfera familiar nas instituições do setor público do que nas do setor privado. É provável que as pessoas entrevistadas

reconheçam esta diferenciação e que trabalham num tipo de organização à partida mais friendly em termos da utilização de direitos.

### 1.1.1) Modelo de Análise:

Após a revisão da literatura foi construído um modelo de análise tendo em conta os principais conceitos em análise na presente investigação, bem como as respetivas dimensões e indicadores:

**Quadro 1.** Modelo de Análise

Conceito	Dimensões	Indicadores
<b>Conceções e experiências de conciliação trabalho, família, vida pessoal</b>	Conceções entre papéis/identidades sexuais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Representações de feminilidade e masculinidade (valores, prioridades, centralidades...)</li> <li>- Visões sobre papéis femininos e masculinos (modernas, convencionais)</li> <li>- Atribuição diferencial de responsabilidades e competências</li> <li>- Conceções sobre divisão sexual do trabalho pago e não pago</li> <li>- Perceções de homens e mulheres sobre equilíbrio de papéis/responsabilidades</li> </ul>
	Balanço trabalho família-pessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação da acumulação de vários papéis. Perceção de perdas e ganhos dessa acumulação</li> <li>- Efeitos positivos da participação numas esferas relativamente às outras “Teoria da Valorização do Papel” (Sieber, 1974) ou <i>Positive Spillover Effect</i> (Edwards &amp; Rothbard, 2000). i.e efeitos positivos do trabalho sobre a família e a vida pessoal e vice-versa.</li> </ul>
	Conflito trabalho-família-pessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fatores de conflito: tempo, tensão (Greenhaus and Beutell, 1985).</li> <li>No trabalho: tipo de trabalho, horários, responsabilidades, flexibilidade,...</li> <li>Na família: fases do ciclo vital, nº filhos, dependentes...</li> <li>- Direção do conflito: trabalho-família, família-trabalho</li> </ul>
	Estratégias de articulação/gestão	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A nível individual (acomodação; revolta; reclamação; desistência de metas; sacrifícios, abdicção;...)</li> <li>- A nível do casal (negociação com parceiro/a tarefas domésticas e familiares; negociação horários; conflitos;...)</li> <li>- A nível familiar (envolver a família; morar perto;...)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerir fronteiras trabalho-família</li> <li>- A nível profissional (gestão de horários; opções de carreira; projetos e aspirações...)</li> <li>- Apoios e recursos (recurso a instituições, soluções de acolhimento; uso de facilidades da organização; uso de novas tecnologias; empregada doméstica e externalização; aquisição de comida fora,...)</li> <li>- Planeamento do dia-a-dia</li> <li>- Localização geográfica</li> </ul>
	Visões sobre as políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A quem atribuem as responsabilidades (estado, empresas, indivíduos/famílias)</li> <li>- Gostariam ou não de ter mais direitos</li> </ul>
	“Sentido dos direitos” (Susan Lewis (1998))	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direitos existentes concedidos pelo Estado e pela Entidade Empregadora</li> <li>- Conhecimento/literacia dos direitos</li> <li>- Como conheceram os direitos (veículos, ...)</li> <li>- Opinião relativamente aos direitos.</li> <li>- Avaliação quanto aos direitos existentes (justo, equitativo, suficientes, insuficientes)</li> <li>- Expetativas relativamente ao apoio do Estado e da entidade patronal</li> <li>- Conceção sobre responsabilidades familiares (do próprio, da empresa, da sociedade)</li> <li>- Valorização dos direitos das empresas (o praticável) ou dos direitos das pessoas</li> <li>- Utilização dos direitos (facilitadores e entraves)</li> <li>- Diferenças de género na perceção dos direitos</li> </ul>

Deste modo a análise dos discursos dos/as entrevistados/as, bem como a interpretação dos mesmos foram baseados nas dimensões e nos indicadores deste modelo, isto é, nas principais temáticas que se pretendeu explorar. Segundo Spencer, Ritchie e O’ Connor (2003), esta interpretação dos resultados é consequência do esforço dos/as investigadores/as na compreensão da interpretação e dos significados que os/as entrevistados/as atribuem à temática em estudo com base nas perspetivas teóricas já existentes, e consequentemente nos conhecimentos pré-existentes resultantes da revisão da literatura. Assim, através do cruzamento deste processo de revisão do estado da arte e do esforço inerente à compreensão da maneira como os/as entrevistados interpretam a realidade em estudo e os significados que lhes atribuem, o/a investigador/a consegue compreender a realidade que pretende estudar, bem como criar novas ideias para além daquelas já existentes na literatura.

Adicionalmente, este processo de análise dos discursos passa por um processo de categorização, com base no quadro teórico, segundo o qual as respostas dos indivíduos são etiquetadas para categorias e sub-categorias analíticas. O trabalho de análise de conteúdo foi realizado tomando como suporte o software NVivo8. Nele, depois de descarregadas as entrevistas, foi criado um sistema de nós e subnós que correspondem basicamente a categorias e subcategorias analíticas. Esse modelo de organização da leitura e análise de discurso foi fundamental dada a extensão da informação reunida nas 20 entrevistas.

## **1.2) Instrumento de recolha de dados**

O instrumento de recolha de dados selecionado para a presente investigação foram as entrevistas semiestruturadas. Esta escolha justifica-se porque se pretendeu uma análise em profundidade da temática e uma compreensão pormenorizada da mesma (Ghiglione e Matalon, 1993; Legard *et al.*, 2003; Ritchie, 2003). Surgiu também como técnica complementar ao trabalho de levantamento extensivo de informação, em produção no âmbito do projeto mais amplo do Plano para a Igualdade em implementação na autarquia.

A escolha da entrevista semiestruturada deveu-se ao facto de este tipo de entrevista combinar a rigidez do guião com a possibilidade de surgirem novas questões e de flexibilidade no decorrer da entrevista (Legard *et al.*, 2003). Os indivíduos que respondem a uma entrevista semiestruturada são conduzidos a responder de forma exaustiva a questões sobre determinada temática, utilizando as suas próprias palavras, bem como a ordem dos acontecimentos/sentimentos que querem abordar. Por sua vez, o/a investigador/a tem de conhecer todas as temáticas sobre as quais irão incidir as suas questões mas, embora tenha um guião que o orienta, dispõe de uma abertura para poder colocar essas questões segundo a ordem que pretende, de acordo com a pertinência no decorrer da entrevista (Ghiglione e Matalon, 1993; Legard *et al.*, 2003).

Tal como é regra nas investigações de tipo qualitativo, cuja técnica é a entrevista, as questões presentes no guião desta investigação são resultado da revisão do estado da arte acerca da temática, neste caso – a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o sentido dos direitos. O guião de entrevista

elaborado (anexo 1) é composto por uma primeira parte que contém alguns dados de caracterização sociodemográfica (idade, sexo, categoria profissional, escolaridade, estado civil atual, residência, número de filhos/as e idade do/da filho/as), e uma segunda parte onde se encontram questões direcionadas para a temática da investigação. As entrevistas foram realizadas entre Novembro e Dezembro de 2011, e a sua transcrição integral foi realizada no mês seguinte.

Foram realizadas 20 entrevistas, que duraram cerca de duas horas e meia cada uma. Este número de entrevistas é considerado ajustado a este tipo de investigações (Ritchie *et al.*, 2003), e, por que a partir da décima quinta começámos a observar a “saturação dos dados” que permite determinar quer a validade dos dados obtidos, quer comparar os dados entre si, validando o modelo analítico produzido. Ela consiste no encontrar regularidades nas respostas. Posteriormente foi iniciada a análise das entrevistas, a qual necessita de grande rigor e disponibilidade por parte do/a investigador/a, uma vez que foram muitas as variáveis em análise.

### **1.3) Caracterização da amostra**

A amostra é uma “amostra teórica” que tipifica a categoria teórica ou fenómeno a ser estudado (característica ou propriedades relevantes para a questão que vai ser estudada) (Monteiro, 2005), também denominada “amostra intencional” (Dias, 2010; Gil, 1989; Good e Hatt, 1979). Foi composta por 20 indivíduos a viverem em conjugalidade (casados ou em união de facto), com pelo menos um descendente. Dez são do sexo feminino e outros dez do sexo masculino, todos/as funcionários/as da autarquia. Em termos etários, 50% de cada sexo tem menos de 40 anos e a outra metade tem mais de 40 anos de idade, de forma a compreender a problemática em diferentes momentos do ciclo vital. Com a finalidade de estabelecer uma análise comparativa entre a categoria profissional de entre os 10 homens e 10 mulheres entrevistados/as, três eram assistentes operacionais, outros/as três eram assistentes técnicos/as e quatro técnicos/as superiores, como podemos observar no quadro que se segue:

**Quadro 2.** Caracterização da amostra

	Assistente Operacional	Assistente Técnico/a	Técnico/a superior
Homens - 40	2	1	2
Homens + 40	1	2	2
Mulheres -40	1	2	2
Mulheres +40	2	1	2

É importante referir que os/as participantes neste estudo foram selecionados propositadamente, uma vez que tinham de cumprir os critérios acima referidos. O acesso à amostra foi facilitado pelo protocolo formal estabelecido entre a Universidade católica de Viseu e autarquia, bem como pela existência de contactos informais que proporcionaram o estabelecimento de uma estratégia de bola de neve no recrutamento de entrevistando/as. As entrevistas foram realizadas em locais adequados ao seu desenvolvimento, respeitando as preferências e comodidade dos sujeitos. A maior parte foi realizada nas casas do/as respondentes, que proporcionavam um ambiente descontraído e profícuo para a realização da entrevista. 20% delas foram realizadas num gabinete disponibilizado pela autarquia para o efeito, o que veio a revelar-se extremamente facilitador no caso de trabalhadores/as que não residem no Concelho.

### **CAPÍTULO III – Apresentação dos resultados - Experiências de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das pessoas entrevistadas e representações de género**

Tendo em conta o exercício permanente da gestão dos vários papéis de vida, nomeadamente os da esfera profissional e da familiar, aquilo que se procurou perceber através da realização das entrevistas foram as representações individuais de feminilidade e masculinidade, a realização das tarefas domésticas (quem faz o quê), a opinião dos indivíduos quanto à justiça ou injustiça da partilha das tarefas no seu caso pessoal, se existe diálogo entre os indivíduos acerca das tarefas domésticas, se existe conflito decorrente das tarefas domésticas, se existe maior interferência do trabalho na família ou da família no trabalho, o que mais dificulta esta conciliação, a fase mais complicada de cada entrevistado/a na conciliação trabalho-família, a sua opinião relativamente à conciliação entre estas duas esferas dos casais portugueses e as estratégias que os participantes neste estudo utilizam para estabelecer uma conciliação entre o trabalho e a família.

#### **1. Representações de feminilidade e masculinidade**

Como já foi referido no capítulo I, em Portugal, verificou-se uma transição ou mesmo transformação do tipo de família para um modelo de duplo salário, isto depois de um período de forte veiculação do modelo parsoniano de família, assente na divisão e assimetria de papéis sexuais, durante o Estado Novo. Com a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho que, como afirma Crompton (2006) houve um conjunto significativo de alterações na sociedade portuguesa, designadamente um certo declínio desse modelo tradicional que afastava as mulheres da esfera pública. De acordo com estas mudanças era espectável que se efetivassem alterações na divisão do trabalho familiar, mas na realidade estas novas modalidades de divisão do trabalho familiar que emergiram são várias e combinam de forma complexa continuidades e descontinuidades com o modelo tradicional da divisão dos papéis sexuais (Aboim, 2010).

Tendo por base os estudos desenvolvidos em Portugal no âmbito dos papéis sexuais e da estereotipa de género, procurou-se saber quais as representações individuais dos/as participantes neste estudo relativamente ao feminino e ao masculino. Deste modo, concretizada a análise dos discursos foi possível verificar

que a grande maioria dos indivíduos verbalizaram um modelo igualitário/não convencional (Monteiro, 2005; Torres, 2008) de vários aspetos da vida dos indivíduos (trabalho remunerado, trabalho doméstico/familiar, etc.) (90%) e, apenas 10% reproduziram discursos baseados em modelos assimétricos/convencionais (Monteiro, 2005; Torres, 2008) de feminilidade e masculinidade bem como de papéis sexuais.

Começamos por observar alguns discursos representativos da visão que acentua um ideal de igualdade de papéis e desempenhos entre homens e mulheres, não obstante as diferenças biológicas que os caracterizam:

“... deve ser de igual para igual e que realmente, temos que ser pai e mãe, temos que ter a mesma responsabilidade igual de trabalho e arrecadar o vencimento para o agregado familiar, portanto eu penso que, que tem que haver igualdade nessa situação.” (Assistente operacional do sexo feminino de 44 anos, ent. nº 4, linhas 134-138)

“Mas, as diferenças, não vejo assim...à parte das diferenças físicas (risos), não vejo assim diferença absolutamente nenhuma. Obviamente, também, há as aptidões físicas também condicionam muito a atividade das pessoas. Mas isso não tem a ver exatamente com o género, por exemplo, se for para fazer trabalho de estivador, não é?...carregar cargas pesadas e não sei quê, eu apesar de ser homem também não me estou a ver fazê-lo, também acho que não era capaz porque não tenho, lá está, condições físicas para isso, não é? Independentemente do género e, obviamente, também há de haver mulheres com mais capacidades físicas em termos de força do que eu, portanto, acho que é um bocado indiferente, não é? ” (Técnico superior de 41 anos, ent. nº 13, linhas 84-92)

“De uma forma geral, o líder nasce naturalmente ou faz-se naturalmente em função, também, da própria equipe, de ele próprio, das capacidades e competência que tem, muitas vezes também da própria equipa com que gere e que o ajuda a ser um bom líder, independentemente de ser homem ou mulher. Para mim acho que um líder não tem que ser um homem, nem tem que ser uma mulher, aliás na sombra de grandes homens estiveram sempre grandes mulheres e, se calhar, ao longo da história houve grandes líderes que apenas davam a cara porque na arquitetura dos projetos e na liderança efetiva desses projetos estavam as mulheres só que a própria cultura e a própria sociedade da época não entenderia isso de outra forma se não fosse, por exemplo, um rei a mandar e não a rainha, quer dizer, e, portanto para mim a questão da liderança é uma questão humana, não se põe entre homem, nem se põe entre mulher.” (Técnico superior de 47 anos, ent. nº 19, linhas 306-316)

O discurso desta mulher e destes dois homens acerca de vários aspetos das suas vidas demonstra uma visão igualitária entre homens e mulheres. O discurso da mulher assistente operacional baseia-se nas tarefas domésticas e familiares. Segundo ela, tem de existir uma partilha entre os cônjuges nessas tarefas, uma vez que ambos se encontram inseridos no local de trabalho. Já o técnico superior de 41 anos combate com as suas palavras o estereótipo de que “os homens têm maior força física”, muitas vezes apontada como “a grande diferença entre os sexos” determinando segregações ao nível das atividades laborais. Por fim, o técnico superior de 47 anos verbaliza o ideal igualitário entre os géneros ao nível da liderança.

No grande grupo de indivíduos (90%) que verbalizou ideais igualitários entre homens e mulheres nas mais variadas situações da vida, quase metade fê-lo recorrendo a comparações com a geração anterior, reconhecendo uma evolução significativa ao nível dos papéis sexuais e um certo acordo social em torno do ideal de igualdade impresso na própria legislação, como são exemplo os seguintes discursos:

“Hoje, hoje em dia e se falássemos há uns anos atrás...o ser homem, visto pela sociedade, isto à luz da sociedade era diferente, mas nesta altura acho que não. Acho que vejo muitas mulheres a fazerem trabalhos...não diria pesados mas, se calhar pesados também, que antigamente eram só os homens que faziam...” (Assistente técnica de 40 anos, ent. nº 2, linhas 146-150)

“Eu acho que nós agora não podemos considerar diferenças, porque acho que tanto os homens e as mulheres têm os mesmos direitos. Nós mulheres, antigamente as mulheres eram bastante prejudicadas, por causa dos homens é que tinham sempre os direitos todos. Agora ainda bem que as coisas mudaram, que as mulheres também têm que ter os mesmos direitos que os homens e acho que devem ter os dois os mesmos direitos, eu penso que sim. Tanto em casa como no trabalho, em todo o lado.” (Assistente operacional do sexo feminino de 31 anos, ent. nº 14, linhas 163-168)

Analisemos, de seguida os discursos mais tradicionalistas de feminilidade e masculinidade que, embora minoritários, surgiram nos discursos das pessoas entrevistadas. Estes dois excertos revelam a persistência de uma ideia de feminilidade centrada no cuidar e na casa, e no papel de ganha-pão masculino:

“Se for ao meu ver, era preferível um homem ganhar mais e a mulher ficar em casa a tomar conta dos filhos e da vida de casa. Mas não dá, é impossível, eu com 485 euros e o meu homem

também só um ordenado...ia durar pouco, mas também não me importa, eu gosto de trabalhar.” (Assistente Operacional do sexo feminino de 48 anos, ent. nº 9, linhas 68-71)

“...faz mais falta em casa que eu, não é? (...) Mas é assim, acho que o homem trabalhando, não quer dizer que...eu não sou machista (risos), mas acho que a mulher é mais adequada para estar em casa do que o marido.” (Assistente Operacional do sexo masculino de 47 anos, ent. nº 10, linhas 115-117)

É curioso ressaltar que ambos os entrevistados que partilham deste ideal tradicionalista têm mais de quarenta anos e baixos níveis de escolaridade (a mulher o 6º ano e o homem o 9º). Este facto corrobora uma das conclusões de Torres *et al.* (2000) segundo a qual é nos grupos de pessoas com escolaridades mais reduzidas que se verifica a predominância de discursos mais assimétricos de feminilidade e masculinidade.

De forma a aprofundar um pouco a compreensão dos ideais igualitários manifestados pelas pessoas entrevistadas, foi-lhes questionado qual a sua opinião relativamente à lei das quotas e à participação das mulheres numa esfera tradicionalmente dominada por homens – a política. Foi possível verificar que todos/as os/as entrevistados afirmaram concordar com a presença das mulheres na esfera política, no entanto 55% (11 pessoas) destes discordam com a “lei das quotas” no sentido da sua obrigatoriedade, referindo que as mulheres deviam estar inseridas na política por mérito próprio e não por imposição da lei ou por serem “uma quota”. Analisemos alguns dos discursos representativos desta perspetiva:

“...não acho que devesse existir uma lei das quotas. Acho que isso devia ser natural. Acho que não devia ser obrigatório ter que haver x mulheres no meio de não sei quantos homens. Não, acho que devia ser natural. As mulheres devem ingressar por vontade e não por imposição legal.” (Técnica superior de 29 anos, ent. nº1, linhas 142-146)

“Em relação a isso, quer dizer...eu acho que as pessoas têm de tentar chegar aos locais por mérito próprio, não é preciso estar a impor uma mulher ser...pelo sistema de quotas seja como for. Agora que, determinados exercícios, está mais virado ou mais dificultados para as mulheres ou para os homens, é uma questão de se investigar porque é que isso acontece. Agora também ter que estar a impor por impor, sinceramente não concordo muito. Não concordo, se fosse o contrário também não concordava não é por ser as quotas para as mulheres, não tem nada a ver com isso. Acho que as pessoas têm de chegar lá por mérito próprio, pronto...e têm que ser dadas oportunidades iguais.” (Técnico superior de 38 anos, ent. nº7, linhas 166-175)

“Acho muito mal. Acho muito mal porque acho que isso é quase como um atestado de incompetência às mulheres. Quer dizer, a mulher vai para lá só por ser a mulher e não por ser competente, portanto acho muito mal, acho muito mal. É a mesma coisa que dizer entre um homem e uma mulher, ah dá-se emprego ao homem, porquê?..porque é homem. Ali não, é ao contrário, é a discriminação positiva quase, é para mulher porquê?..porque é mulher. E acho muito mal.” (Técnico superior de 41 anos, ent. nº13, linhas 157-162)

Os discursos destas mulheres e homens são representativos daqueles 55% que apesar de concordarem com a presença das mulheres na esfera política, discordam da imposição da lei das quotas. Este grupo que discorda com a imposição da lei das quotas é composto na sua maioria por homens, o que pode ser resultado de as mulheres valorizarem a luta constante pelos seus direitos e observarem esta lei como mais uma das conquistas pela igualdade no domínio público. De qualquer forma, destaca-se a prevalência de uma resistência às políticas de ação positiva, apesar de se reconhecer a discriminação das mulheres no acesso à participação neste domínio da política. Este resultado é consistente com alguns estudos que expõem e justificam as resistências à lei da paridade, como o são o de Helena Santos e Lígia Amâncio (2012).

Numa análise transversal das respostas a várias questões sobre as identidades de género foi possível identificar a emergência de diferenciações atribuídas ao sexo masculino e feminino. Estas foram particularmente expressas nas respostas à questão “quais são para si as principais diferenças entre homens e mulheres”, apresentadas no quadro que se segue e que tendem a reproduzir a estereotipia de género (Amâncio, 1992, 1993):

### Quadro 3. Características atribuídas a homens e a mulheres expressas nos discursos

**Mulheres:**

Maior competência/perspicácia na gestão dos papéis da vida/nas multitarefas (familiares, profissionais, pessoais)

Maior dedicação e dinâmica nas tarefas desempenhadas

Maior participação na esfera doméstica

Salários mais reduzidos (comparativamente com os homens)

Maior sensibilidade

Maior capacidade de liderança

Maior organização

Mais maternais

Maior fragilidade

Maior ponderação

Mais concentradas

Mais emocionais

**Homens:**

Maior racionalidade

Maior força física

Maior objetividade

Maior capacidade de separação das duas esferas

Maior disponibilidade para o trabalho/carreira

Salários mais elevados

Estes resultados são consistentes com o que é apresentado na literatura sobre estereotipia de género (Amâncio, 1992, 1993). Na realidade, não obstante em outras questões a maioria das pessoas afirmar ideais igualitários como se disse no início deste ponto, o facto é que atribuem características a homens e mulheres consistentes com visões estereotipadas de feminino e masculino (Amâncio, 1992, 1993). Os excertos que se seguem são disso ilustrativos, destacando essencialmente os mais referenciados - a maior força física dos homens (55% das pessoas entrevistadas) e a maior sensibilidade das mulheres (45% das pessoas entrevistadas). É curioso destacar que nestes discursos, algumas pessoas apontaram aquilo que são manifestações de discriminação, nomeadamente a questão das disparidades salariais, expressas na ideia de que os homens auferem salários superiores aos das mulheres.

**Quadro 4.** Discursos de alguns/algumas entrevistados/as relativos à atribuição de características a homens e a mulheres baseadas na estereotipia de gênero

**A maior força física dos homens:**

“... estamos a falar em homens e mulheres... só em termos físicos são diferentes, quer dizer... de uma maneira geral será mais isso, os homens terem uma capacidade física superior. Não vejo mais nada.” (Técnico superior de 38 anos, ent. nº 7, linhas 87-89)

“Acho que são físicas. Por norma o homem tem mais força do que a mulher, embora haja exceções, claro.” (Assistente operacional do sexo masculino de 27 anos, ent. nº 11, linhas 49-50)

**A maior sensibilidade das mulheres:**

“Eu dou-lhe um exemplo, eu tenho uma filha, aquilo que mais me custa fazer é escolher a roupa p’ra ela vestir no dia-a-dia, quer dizer isso vai talvez um bocado de uma sensibilidade, o que também está inerente, de uma forma geral, a cada gênero.” (Técnico superior de 41 anos, ent. nº 13, linhas 107-110)

“As mulheres acho que têm mais sensibilidade...” (Assistente operacional do sexo masculino de 34 anos, ent. nº 17, linha 226)

“... se calhar, se houvesse mais mulheres na política, haveria sensibilidade...” (Assistente operacional do sexo feminino de 44 anos, ent. nº 4, linhas 251-252)

Esta caracterização dos/as entrevistados/as relativa à maior força física dos homens e à maior sensibilidade das mulheres foi notória, igualmente, quando estes foram questionados acerca da existência de profissões ou trabalhos mais adequados aos homens e às mulheres. Deste modo, a grande maioria (75%) dos/as participantes neste estudo afirmaram existir profissões mais adequadas para homens e outras para mulheres, justificando que trabalhos como a construção civil, que exigem maior força física, são mais adaptados aos indivíduos do sexo masculino e os trabalhos que exigem maior minúcia e sensibilidade são mais adequados aos indivíduos do sexo feminino:

“Mas acho que, pelo menos esse, da construção civil, acho que não é muito adequado às mulheres. É um trabalho que exige muito esforço. Não quer dizer que nós também não possamos ser capazes, mas o homem tem muito mais musculatura e tem muito mais forma física, se calhar, para fazer esses tipos de pesos, do que propriamente uma mulher.” (Assistente operacional do sexo feminino de 31 anos, ent. nº 14, linhas 248-251)

“É assim, e não é machismo, arqueólogos, gestores de património cultural, psicólogos, psicólogas, médicos, médicas, engenheiros, tanto pode ser homem como mulher, é indiferente, é indiferente a todos os níveis. Trabalho mais físico, não menosprezando a capacidade física das mulheres, mas há trabalhos que são tipicamente ou pelo menos são mais adequados à capacidade física que, à priori, é mais forte no homem, do que na mulher, portanto, na construção civil vêem-se mais homens.” (Técnico superior de de 47 anos, ent. nº 19, linhas 273-278)

“... há umas profissões que se calhar exigem mais esforço, outras que exige a sensibilidade que a mulher tem que o homem não tem. Acredito que ainda haja muitas profissões que são destinadas única e exclusivamente para cada um dos géneros.” (Assistente técnica de 35 anos, ent. nº 6, linhas 237-240)

Em suma, verifica-se uma prevalência dos estereótipos de género descritos e analisados na literatura (Amâncio, 1986, 1992, 1993) que acabam por determinar, justificar e até legitimar o reconhecimento de que existem profissões mais adequadas a homens e a mulheres, argumentando essencialmente com argumentos essencialistas (a maior força física dos primeiros e a maior sensibilidade das segundas). Encontramos assim um discurso dominante que acomoda e legitima a segregação ocupacional, com base na atribuição de características estereotípicas e essencialistas ao masculino e ao feminino. A força deste argumento essencialista é extremamente forte, como vemos no excerto que se segue:

“Acho que pela natureza do homem e da mulher...que...por muito que a gente tente que as coisas sejam uma igualdade, não pode, não há. Por muito que se diga, que se fale que hoje há igualdade e que tem que haver igualdade, acho muito bem mas há situações que acho que não. A própria natureza do homem e da mulher...assim o não permite.” (Assistente técnico de 40 anos, ent. nº 2, linhas 281-285)

Adicionalmente, encontrámos também justificações para as diferentes características de mulheres e homens que reconhecem os efeitos da socialização de ambos e não da sua biologia, nomeadamente ao nível da educação para a realização das tarefas domésticas.

“Mas eu acho que é mais por uma questão da própria educação que lhes foi dada. Se foi essa a educação que lhes foi dada muito dificilmente conseguem alterá-la.” (Assistente técnica de 35 anos, ent. nº 6, linhas 179-181)

Concluimos que parece existir um maior reconhecimento de que a divisão sexual do trabalho doméstico é um produto essencialmente social e cultural e não tanto baseado na “natureza” ou biologia, o que pode indicar maior propensão para o alterar através da educação dos/as filho/as, como se vê nos discursos que se seguem:

“...o (filho), por exemplo, que é um miúdo com dez anos adora ajudar-me a fazer o refogado...quando eu estou a arrumar ele gosta de andar comigo, portanto isso é bom que ele aprenda isto (...) para depois, um dia mais tarde, poder desenrascar-se e ajudar também se ele efetivamente viver com alguém...participar nas tarefas domésticas.” (Assistente operacional do sexo feminino de 44 anos, ent. nº 4, linhas 321-325)

“...acho que faz parte da boa educação eles ajudarem e eu dizer-lhe para fazer isto ou aquilo, porque o estava a adaptar à nova sociedade em que ele iria viver, ou que eu gostava que ele vivesse.” (Técnico superior de 36 anos, ent. nº 8, linhas 335-337)

Estes discursos podem ser indicativos de que os indivíduos entrevistados, homens e mulheres, reconhecem a desejabilidade de um modelo de educação que anula a assimetria de papéis sexuais ao nível do trabalho doméstico, almejando uma mudança a alcançar em gerações futuras. De alguma forma assiste-se ao reconhecimento de que este é o modelo mais adequado à forma de organização das sociedades atuais, onde quer homens quer mulheres trabalham fora de casa, como se vê no ponto que se segue.

## **2. Ideais de igualdade na partilha das tarefas domésticas mas práticas efetivas assimétricas**

Uma das questões colocadas às pessoas entrevistadas neste estudo incidia sobre a sua opinião acerca da partilha das tarefas domésticas entre os cônjuges. Perante esta questão, todos/as os entrevistados/as manifestam concordância com um ideal de paridade na partilha de tarefas:

“Acho muito bem. Concordo, acho que é natural. Tem que haver divisão, até porque hoje em dia, já não se passa o que se passava se calhar no tempo dos nossos avós e até dos nossos pais, que a mulher estava mais virada para educação dos filhos e para, para a liderança da casa. Hoje em dia não, hoje acho que é perfeitamente natural. Não me choca nada e, antes pelo contrário.” (Técnica superior de 29 anos, ent. nº 1, linhas 167-172)

“É bom. Então eu acho muito bem, principalmente quando a mulher trabalha como o homem, tem o emprego dela e o homem tem o emprego dele. Chega-se a casa “Olha vamos fazer isto porque tu vens cansada e eu também”, é assim. E eu aqui não me canso muito fisicamente mas a cabeça, às vezes, sai daqui num moinho.” (Assistente operacional do sexo masculino de 47 anos, ent. nº 10, linhas 319-322)

“Eu acho que é perfeitamente normal se os dois trabalharem. Acho que se os dois trabalham, os dois têm as suas coisas durante o dia, e quando chegam a casa é mais que legítimo dividirem as tarefas.” (Assistente operacional do sexo masculino de 27 anos, ent. nº 11, linhas 145-147)

Como se pode observar nestes discursos, a concordância com a partilha das tarefas domésticas e familiares entre os cônjuges é unânime. Os/as entrevistados, como se pode observar nestes discursos, fundamentam a sua concordância com o facto de ambos os cônjuges se encontrarem integrados no mercado de trabalho a tempo inteiro.

Tal como foi realizado noutros estudos (Torres *et al.*, 2000), procurámos perceber se este ideal igualitário se materializava em práticas efetivas de partilha. Chegámos à conclusão de que apesar de igualitários em termos de verbalização de um modelo ideal que anula as assimetrias dos papéis sexuais, na realidade as práticas não o concretizam. Este resultado é consistente com as conclusões de outros estudos (Monteiro, 2005; Torres *et al.*, 2000). Com efeito, quando questionados acerca de quem assegura maioritariamente as tarefas domésticas na sua habitação, verificou-se que em 75% dos casos são as mulheres. Isto significa que, apesar da totalidade dos indivíduos que participaram neste estudo afirmarem a concordância perante a partilha das tarefas domésticas e familiares, a maioria não pratica aquilo que afirma e defende. Apenas 25% das pessoas entrevistadas afirma que as tarefas são partilhadas, e uma pessoa afirma que quem realiza as tarefas domésticas é o homem.

A fim de uma análise mais pormenorizada os/as entrevistados/as foram questionados acerca da realização de tarefas domésticas e familiares em particular, sendo elas: a confeção das refeições, a ida às compras, os cuidados com a roupa, os cuidados com a loiça, a limpeza da casa, as pequenas reparações, as tarefas administrativas, as tarefas relacionadas com os filhos (vestir, alimentar, deitar, cuidar da higiene, etc.), brincar com os filhos, o acompanhamento dos filhos às consultas e as tarefas relacionadas com a bricolage/jardim. Na tabela que se segue

encontram-se as percentagens respetivas de quem executa cada uma das tarefas acima referidas:

**Quadro 5.** Quem executa as tarefas domésticas

Quem executa / Tarefas	Mulher (em exclusivo ou maioritariamente)	Homem (em exclusivo ou maioritariamente)	Ambos (em conjunto ou à vez)	A mulher e um familiar	A mulher e a empregada doméstica	Um familiar	Ambos e a empregada doméstica	Em exclusivo a empregada doméstica	Nenhum dos cônjuges
Confeção das refeições	65%	15%	15%			5%			
Ida às compras	35%	25%	35%			5%			
Cuidados com a roupa	80%			5%	5%			10%	
Cuidados com a loiça	40%		55%	5%					
Limpeza da casa	45%		30%	5%	5%		5%	10%	
Pequenas reparações em casa	15%	70%	5%			5%			5%
Tarefas administrativas	25%	45%	30%						
Bricolage /Jardim		40%	60%						
Tarefas relacionadas com os filhos	55%	5%	35%	5%					
Acompanhamento dos filhos à escola	45%	5%	50%						

Estes resultados são consistentes com os encontrados em outros estudos (Perista *et al.*, 2000; Torres *et al.*, 2000, 2008;), segundo os quais são as mulheres, mesmo estando inseridas a tempo inteiro no mercado de trabalho, que continuam a executar a maioria das tarefas domésticas e familiares, nomeadamente as tarefas mais rotineiras e que permanecem como “não negociáveis”, como o são a confeção

das refeições, os cuidados com a roupa e a limpeza da casa. Adicionalmente, os homens realizam maioritariamente as pequenas reparações em casa e as tarefas mais direccionadas para o exterior da habitação como o são a bricolage/jardim, as tarefas administrativas (Perista *et al.*, 2000; Torres *et al.*, 2000, 2008).

### **3. Perceções de justiça acerca da divisão das tarefas**

No final do discurso dos indivíduos acerca de cada uma das tarefas domésticas e familiares acima referenciadas procurámos saber se os mesmos consideravam a divisão de tarefas com os seus cônjuges justa ou injusta. Através da análise dos discursos verifica-se que a grande maioria (75%) dos/as entrevistados/as considera a divisão, que na realidade é assimétrica, das tarefas que efetua com o/a seu/sua cônjuge justa, o mesmo verificou Torres *et al.* (2000) e Monteiro (2005) em investigações desenvolvidas. Apenas uma pequena proporção de pessoas entrevistadas (25%) reconhece o desequilíbrio existente na distribuição das tarefas domésticas e familiares na sua habitação, e o considera injusto.

Começamos por analisar alguns dos discursos representativos dos/as entrevistados/as que consideram a divisão assimétrica das tarefas justa:

“Atendendo às circunstâncias eu acho que é justo, sinceramente, atendendo aos horários dele e à responsabilidade e aos tantos problemas que ele tem no emprego eu também não me sentiria bem a sobrecarregá-lo mais com outras tarefas que acabo por já estar habituada a desempenhá-las não me custa.” (Técnica superior de 46 anos, ent. nº 15, linhas 207-210)

“Considero justa (um sorriso), porque eu acho que o trabalho dele exige muito dele e ele às vezes anda muito cansado e, portanto, eu tenho um trabalho com um horário mais certo e tenho muito mais tempo disponível depois em casa e ele não tem tanta disponibilidade. Portanto eu considero justo, ele ajuda quando pode.” (Técnica superior de 36 anos, ent. nº 18, linhas 262-265)

Nos discursos destas técnicas superiores encontramos a assimetria e desigualdade na divisão de tarefas e responsabilidades domésticas e familiares no facto de os cônjuges “trabalharem mais fora de casa”, num discurso de desculpabilização da assimetria e num desejo de evitar “sobrecarregar” o homem que até “trabalha mais do que a mulher”.

Os discursos seguintes de dois homens, seguem a mesma linha argumentativa para o facto de as mulheres assumirem mais tarefas domésticas, ainda que um deles reconheça que a ideia que tinha de que o trabalho doméstico é mais ligeiro do que o seu fora de casa fosse injusta. Assim, encontramos argumentos que destacam o facto de os homens trabalharem mais fora de casa, o facto de os homens não serem competentes na realização das tarefas domésticas, bem como a ideia de que o trabalho doméstico é um trabalho menos pesado e penoso do que o “trabalho dos homens fora de casa”.

“É claro que na área das tarefas domésticas ela é mais sobrecarregada mas também posso ser mais sobrecarregado cá fora noutras situações. Neste caso ela é capaz de trabalhar mais do que eu porque há coisas no dia-a-dia da lide de casa que eu não faço, fazer as camas ou lavar a roupa, é diferente. Não vou estar eu a lavar os lençóis, a pô-los na máquina depois fica tudo para lá misturado, fica tudo tingido (risos).” (Assistente operacional do sexo masculino de 34 anos, ent. nº 17, linhas 305-310)

“...se calhar, é injusto porque eu tenho noção que a minha mulher em casa mesmo quando trabalhava, apesar de agora estar doente, ela trabalhava muito mais do que eu, mas muito mais, e às vezes ela dizia “eu estou cansada” e eu olhava e às vezes dizia assim “mas está cansada só por andar aqui em casa”, mas andando em casa a mexer, etc. etc. cansa e muito, portanto, se calhar não é justo a repartição das tarefas (risos).” (Técnico superior de 47 anos, ent. nº 19, linhas 418-423)

Observemos de seguida os discursos daqueles/as que reconhecem existir um desequilíbrio na partilha:

“Quer dizer, mais ou menos. Eu digo isto porque quando ele está a trabalhar, cai-me tudo em cima...e quando, realmente ele não está em casa, é extremamente complicado gerir todas as tarefas, é de cair para o lado, por isso é que eu também nunca vou para cama antes da meia noite, uma da manhã e, às seis da manhã estou a tomar banho para vir trabalhar outra vez. Mas eu, é assim, tenho por hábito dormir pouco...desde sempre, mas porque são tantas tarefas que há para fazer em casa...e nesta fase dos testes...estudar também com eles é também um bocado complicado. Gosto de os apoiar porque as condições financeiras não são as melhores. Há pais que consideram que é muito mais fácil pagar a uma explicadora e pronto, estão nas explicações e pago, ela faz o papel dela, ensina e explica e, não têm de se chatear com essa situação. Eu não tenho essas condições financeiras e, portanto, acho que tenho a obrigação de os apoiar.” (Assistente operacional do sexo feminino de 44 anos, ent. nº 4, linhas 396-407)

O discurso desta mulher reflete, claramente, a existência de um desequilíbrio na partilha das tarefas domésticas e familiares. A assistente operacional de 44 anos, assume que é a principal responsável pelas tarefas, afirmando que é muito desgastante quando o seu companheiro não participa, uma vez que o casal tem três filhos e as tarefas acabam por triplicar.

Outro legitimador da assimetria na divisão de tarefas domésticas tem a ver com o reconhecimento do carácter sobresselente dos homens nas tarefas domésticas e familiares, também verificado no estudo de Rosa Monteiro (2005), bem como o enaltecimento do voluntarismo do homem, que “até ajuda” quando é solicitado, desculpabilizando-o pela sua não partilha:

“...mas quando estou ao pé da minha mulher e é preciso fazer, se ela me disser “faz assim, faz assado, faz isto ou faz aquilo”, eu faço, não tenho problema nenhum. Mas não tenho iniciativa minha, não. Eu acho que é por causa da necessidade, quando nós temos necessidade nós fazemos, isso acontece com toda a gente, acho eu. (Assistente técnico de 50 anos, ent. nº 5, linhas 223-228)

“O meu marido não faz praticamente nada em casa (risos). Às vezes peço-lhe ajuda e ele ajuda-me. Basicamente quando peço ajuda...” (Assistente técnica de 33 anos, ent. nº 16, linhas 89-91)

#### **4. Ideal de negociação e evitamento do conflito entre cônjuges na gestão da divisão assimétrica de tarefa domésticas**

Procurou-se ainda perceber se a divisão de tarefas domésticas é objeto de discussão e negociação entre os cônjuges. Conclui-se que a maioria das pessoas diz conversar sobre a divisão das tarefas, mas a maior parte evita fazer disso um foco de conflito. Mesmo as poucas pessoas que reconhecem que é assunto que causa algum conflito (15% das pessoas), tendem a desvalorizar essa dimensão, como podemos verificar:

“...Nos primeiros tempos, quando a (filha) nasceu sim. Agora, de vez em quando lembro-me mas não é um conflito conflituoso. É um conflitozinho...pronto, que eu tenho de lhe relembrar, às vezes “olha tu trabalhas, mas eu também...aqui não há diferença nenhuma”.” (Assistente técnica de 35 anos, ent. nº 6, linhas 383-386)

“Claro que sim, quando aparecem as tais reclamações. Por exemplo, a história de fazer uma cama, para mim é puxar para cima e, depois obviamente que...não estou a dizer que não seja

falta de esforço, só que é um bocado falta de interesse.” (Técnico superior de 41 anos, ent. nº 13, linhas 261-263)

“Falamos e às vezes até discutimos porque eu às vezes ponho a limpeza da casa muito à frente de outras coisas. Para mim a coisa que eu mais detesto é chegar a casa...tem que estar pelo menos tudo arrumadinho, pode não estar o pó todo limpinho, mas tudo arrumadinho tem que estar. Mas se eu vir ali uma coisa fora de sítio vou ter que compor. (...) Se calhar também nos zangamos às vezes um bocadinho por causa disso, por eu também, às vezes, pôr a limpeza em primeiro lugar do que outras coisas. (...) Ele às vezes pode-me dizer assim “olha vamos sair” para irmos a qualquer lado” e eu “então como é que é? E quem é que limpa a casa? E quando é que eu limpo? E não sei quê..”, e às vezes é assim um bocadinho complicado. Mas depois tentamos ajudar, mais ou menos, para que as coisas não sejam assim, e para que eu possa ir, por isso lá está, ele tem que me ajudar para que depois eu também possa ir com ele onde ele quer. (Assistente operacional do sexo feminino de 31 anos, ent. nº 14, linhas 430-437)

Isto confirma a ideia de que a acomodação e o uso de legitimadores que se falou acima, corresponde na realidade a uma procura de evitamento de conflitos, tal como verificaram Torres *et al.* (2000, 2008) e Monteiro (2005).

É curioso observar que 85% dos/as participantes neste estudo afirmam que no seu caso pessoal não existem conflitos decorrentes da divisão das tarefas domésticas mas que têm consciência de que a maioria dos casais tem este tipo de conflitos:

“Sim, sim, sim, acredito que sim. Acredito que se, neste caso o homem for...inflexível...pode haver discussão se a mulher diz “epah eu precisava que me ajudasses”, “ah, não quero, prefiro estar aqui no sofá ou...”, é claro que pode ser motivo de discussão, quase de certeza absoluta que é.” (Assistente técnico de 40 anos, ent. nº 2, linhas 416-419)

“Em muitos é porque, por exemplo, elas chegam a casa querem que eles ajudem e eles não estão para isso, vão ver a televisão, vão ler o jornal e essas coisas. Claro que muitas vezes juntas deve ser motivo de conflito, como é lógico, porque uma vez tudo bem, duas vezes aceitei, a partir daí as pessoas começam a cansar, não é? Porque se ele vai cansado, ela também vai, não é?” (Técnica superior de 41 anos, ent. nº 12, linhas 422-426)

## **5. Dificuldades de conciliação e análise do sentido do conflito trabalho-família**

Tal como já foi referenciado no corpo teórico desta investigação o conflito trabalho-família é definido por Greenhaus e Beutell (1985), “como uma forma de conflito derivado da existência de papéis contraditórios e em que as pressões provenientes dos domínios familiar e profissional se tornam incompatíveis em alguns aspetos” (*apud*, Gina, 2010: 111). O conflito existente entre a esfera profissional e a esfera familiar origina stress físico e mental nos indivíduos e acarreta consequências negativas ao nível pessoal, organizacional e das relações interpessoais (Pinto, 2003). Adicionalmente Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família divide-se em três tipos: o conflito baseado no tempo, o conflito baseado na pressão/tensão e o conflito baseado no comportamento.

Quando se analisou o sentido do conflito e a interferência do trabalho sobre a família e vice-versa verificou-se que 70% das pessoas assumem que é o trabalho que interfere prejudicando a esfera familiar. São as pessoas em categorias com responsabilidades superiores (técnico/as superiores e assistentes técnicos/as) que sentem que o seu trabalho interfere no domínio familiar, essencialmente porque “levam o seu trabalho consigo para casa”. Esta conclusão é consistente com outros estudos (Aryee, 1992; Frone, Russell e Cooper, 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991) ao afirmarem que existe uma maior permeabilidade dos limites domésticos e familiares do que dos do trabalho, e de que quando uma esfera tem de ser sacrificada é a doméstica, pela perceção de consequências negativas na situação profissional se a opção for a oposta. As palavras que se seguem são disso ilustrativas:

“Isso prejudica porque eu levo muitas vezes trabalho para casa e como disse, a par disso, faço muita investigação e isso, quando estou às vezes é por noite fora, muitas noites fora e isso às vezes prejudica porque vou com aquela ideia e há qualquer coisa para fazer e vai ficando e vai ficando porque também são coisas minhas... não é minhas, a minha mulher podia fazer mas, lá está, são minhas, acabam por ser coisas minhas que eu vou deixando ficar. Isso prejudica mas nunca foi motivo de mal entendimento.” (Técnico superior de 47 anos, ent. nº 19, linhas 602-607)

“O trabalho interfere mais na família... porque o trabalho condiciona-nos. Não é a família que condiciona o trabalho. Nós partimos do princípio que o trabalho é rígido e... é aquilo mesmo,

não é? Portanto, isso é que nos pode condicionar depois... a convivência, a família.” (Assistente técnico de 50 anos, ent. nº 5, linhas 589-592)

Ao invés as pessoas com funções de assistentes operacionais são as que menos expressaram este sentido de conflito, dizendo que “deixam o trabalho” quando saem ao fim do dia de trabalho:

“ Saio daqui também deixo ali tudo, por isso é que é assim (...) eu separo as coisas perfeitamente.” (Assistente operacional do sexo masculino de 47 anos, ent. nº 10, linhas 466, 468-469, 519)

Centrando agora a análise na situação contrária – as responsabilidades familiares prejudicam a disponibilidade para o trabalho – verificámos que a maioria dos/as entrevistados/a (70%) afirmou não existir interferência entre as responsabilidades familiares e as consequências negativas na esfera profissional. Verifica-se mesma uma necessidade de demonstrar que o indivíduo não permite que as suas responsabilidades e preocupações familiares interfiram negativamente nas suas responsabilidades e desempenho profissional, no cumprimento do ideal de “trabalhador ideal” de que nos fala Acker (1992) que está “sempre disponível”:

“Não...de todo, não, não. Até porque se eu tiver um problema em casa ou de fora do trabalho nenhuma das minhas colegas de trabalho...com quem estou todos os dias e que já me conhecem muito bem, já não trabalhamos há dois dias juntas...nunca ninguém deu conta de que eu estava menos bem, de que eu tinha um problema pessoal ou familiar para resolver...nunca...isso nunca aconteceu e, é claro que, se calhar, tenho dias em que tenho alguma coisa que me preocupa...mas, eu disfarço muito bem e consigo separar as duas coisas. Estou sempre com a mesma disposição no trabalho, quer tenha alguma coisa a preocupar-me ou não eu não demonstro, não mostro isso, não deixo isso passar...estou sempre animada e com a mesma disposição e tem de ser, não é? Até porque também trabalho com público e tenho de estar totalmente disponível e com boas maneiras.” (Assistente operacional do sexo feminino de 44 anos, ent. nº 4, linhas 646-657)

Ainda assim, algumas pessoas entrevistadas reconhecem não conseguir isolar e separar o que se passa numa e outra esfera, ainda que as preocupações com a família não signifiquem que sacrifiquem o trabalho, como por exemplo esta técnica superior:

“Se acontecer alguma coisa em casa a nível familiar as coisas mexem de tal maneira que eu também as trago para aqui, não sou daquelas pessoas que consegue dividir ou separar as duas coisas, não consigo.” (Técnica superior de 36 anos, ent. nº 18, linhas 379-381)

Neste mesmo sentido verificou-se que quem assume maior interferência da família sobre o trabalho são as mulheres.

A propósito destes dados e, voltando ao nosso estudo, questionámos os/as nossos/as entrevistados/as acerca de quem, na sua opinião deveria sacrificar a esfera profissional, isto é, abdicar do trabalho remunerado, por um motivo excecional a nível familiar. Através da análise das respostas verificámos que em 55% dos casos as mulheres seriam as que sacrificariam a esfera profissional. As justificações têm a ver com a ideia estereotipada de que a mulher é a principal cuidadora e de que como a mulher ganha menos seria mais provável ser ela a prescindir do salário:

“Ah, talvez ficava eu em casa. (...) (Risos) não sei. Porque uma mãe é uma mãe.” (Assistente operacional do sexo feminino de 48 anos, ent. nº 9, linhas 55 e 57)

“Eu acho que sim. Porque, pronto, para já a nível monetário ele ganha mais do que eu e isso pesava, não é? E depois acho que eu no meu papel de esposa e de mãe acho que deveria ser eu a abdicar e a dedicar-me, então, à casa.” (Técnica superior de 36 anos, ent. nº 18, linhas 110-112)

“...Nesta fase julgo que, a minha mulher, porquê? Porque tem menos tempo de desconto para a segurança social. Ela tem quarenta e sete anos e tem muito pouco tempo de descontos para a segurança social. Eu tenho trinta anos de desconta já para a segurança social, por isso ia ser mais prejudicial para nós deixar eu de trabalhar nesta fase do que ela. Acho que seria a única justificação que eu vejo para ser ela a deixar de trabalhar e não eu.” (Assistente técnico de 50 anos, ent. nº 5, linhas 178-183)

“Na minha opinião, penso que seria a minha mulher, também julgo que é a opinião dela. Mas seria algo que teríamos de conversar muito bem...sinceramente nunca pensei nisso. (...) Para já porque ela gosta muito mais da parte do apoio à família, de cuidar dos filhos e eu acho que ela, abdicava muito mais facilmente da carreira...por causa dos filhos do que eu. Isto se não houvesse alternativa.” (Técnico superior de 38 anos, ent. nº 7, linhas 81-84)

## **6. Fatores que dificultam a conciliação**

Procurámos conhecer qual a opinião dos/as entrevistados/as acerca do que mais dificulta a sua conciliação das várias esferas de vida. As respostas que obtivemos encontram-se no quadro seguinte:

**Quadro 6.** Opinião dos/das entrevistados/as acerca do que mais dificulta a conciliação trabalho-família

Horários de trabalho do próprio ou do/a cônjuge Filho/as pequeno/as A responsabilidade de prestação de cuidados a pessoas doentes A incompatibilidade dos horários de trabalho com os escolares (principalmente da hora de almoço) A falta de tempo para a família decorrente da dupla jornada de trabalho
--

No conjunto de todos estes fatores referidos pelos/as participantes no presente estudo, o mais referenciado (55%) foi o primeiro enunciado no quadro acima – os horários de trabalho do próprio e do cônjuge:

“Mas os horários são capazes de ser uma dificuldade, por exemplo, no caso do meu marido, eu acho que se fosse ele a mulher e ao contrário eu o marido, não é?...no caso dele seria muito mais complicado trabalho-casa, muito mais complicado tentar conciliar porque os horários dele, realmente, não são horários que se adaptem a uma vida familiar como deve ser, porque um pai e uma mãe também têm que dar muito apoio em casa, não é? E se fosse ao contrário, se fosse ele a esposa, eu acho que assim com um horário ele iria ter muita dificuldade. Nós, no fundo, também o apoiamos muito a ele, não é? Com o horário que ele tem, pronto.” (Técnica superior de 36 anos, ent. nº 18, linhas 390-398)

Como já referenciado no corpo teórico da presente investigação, Lu *et al.* (2006) argumentam que são especialmente as mulheres trabalhadoras com dependentes a cargo que experienciam níveis mais elevados de exigência na articulação dos papéis da vida e, conseqüentemente, um maior nível de conflito trabalho-família (*in* Ahmad, 2008). A nossa investigação corrobora este argumento porque são fundamentalmente as mulheres a afirmarem que a fase mais complicada na conciliação trabalho-família foram os primeiros meses após o nascimento dos/as filho/as.

As redes informais têm um papel importantíssimo no mitigar destas dificuldades:

“Eu posso estar a ver tudo muito cor-de-rosa...mas acho que não há assim nada de concreto que dificulte no meu caso porque eu, lá está, eu tenho aquele apoio familiar, porque sempre que eu tenho alguma dificuldade sei que basta-me fazer um telefonema e os meus pais vêm a correr, não é?” (Assistente técnica de 35 anos, ent. nº 6, linhas 529-532)

Através da análise dos discursos observámos que 85% dos entrevistados estão conscientes de que os casais portugueses têm dificuldades em conciliar a

esfera profissional e a familiar. No entanto as fundamentações expostas para tal consciência foram variadas:

**Quadro 7.** Justificação para a existência de dificuldades de conciliação trabalho-família nos casais em Portugal

- Residência nos grandes centros urbanos (Lisboa e Porto)
- Incompatibilidade dos horários de trabalho (turnos ou longos horários)
- Inexistência de apoios para a prestação de cuidados a crianças e idosos
- Predominância, nalgumas famílias, do estereótipo de que os homens não devem participar na esfera doméstica
- Entidades patronais não direcionadas/sensibilizadas para a problemática da conciliação trabalho-família
- Não separação das duas esferas
- Exigências inerentes à construção de uma carreira profissional sólida
- Exigências e especificidades inerentes a alguns tipos de trabalhos (camionistas, por exemplo)
- Ineficiência do sistema laboral
- Rigidez dos horários de trabalho

## 7. Estratégias de conciliação

Os indivíduos que se encontram inseridos no mercado de trabalho a tempo inteiro e que têm responsabilidades familiares utilizam estratégias para conseguirem conciliar e gerir todos os papéis da sua vida (Matias *et al.*, 2010). Deste modo, procurámos saber quais as estratégias que os/as participantes neste estudo utilizam para conseguirem executar os papéis na esfera profissional e na esfera familiar. De acordo com a análise dos discursos foi possível identificar as seguintes estratégias:

**Quadro 8.** Estratégias utilizadas pelos/as entrevistados para conciliarem a esfera profissional, familiar e pessoal.

- Planeamento do dia-a-dia
- Gestão profissional em função das responsabilidades familiares (redução da hora de almoço)
- Apoio/recurso familiar
- Apoio/recurso a instituições prestadoras de cuidados de crianças
- Apoio/recurso a instituições prestadoras de cuidados de geriatria
- Apoio/recurso a amas
- Gestão das fronteiras entre as duas esferas
- Recurso a empregadas domésticas
- Dedicção a atividades que gosta de fazer
- Geográficas

Na panóplia de estratégias presentes no quadro 8, as mais referenciadas pelos/as entrevistados/as, tendo em conta que alguns utilizam mais do que uma estratégia, foram: o apoio/recurso a instituições prestadoras de cuidados a

crianças, referido por 60% do/as participantes, o apoio/recurso familiar (45%), a gestão de fronteiras entre a esfera profissional e familiar (40%) e o recurso a empregadas domésticas (30%). Recorrendo à literatura da área foi, possível verificar que, no conjunto de estratégias presentes no quadro 8, a maioria corrobora os resultados de investigações anteriores (Matias *et al.*, 2010) excetuando o recurso a empregadas domésticas que, como já foi referido, na presente investigação foi das estratégias com maior representação.

Em suma, aquilo que se destaca, essencialmente, da análise dos dados no âmbito da conciliação entre a esfera profissional, familiar e pessoal é que os/as entrevistados/as continuam a proferir discursos que acomodam e legitimam a segregação ocupacional e, conseqüentemente, atribuírem características estereotipadas e essencialistas ao feminino e ao masculino. Adicionalmente, verificou-se que apesar dos/as participantes neste estudo verbalizarem discursos igualitários quanto à realização das tarefas domésticas, esses não se refletem nas práticas, o que resulta na sobrecarga feminina, pois as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e familiares. No entanto, apesar desta dupla jornada de trabalho feminino, os indivíduos admitem dialogarem acerca das tarefas domésticas mas sempre evitando o conflito entre o casal.

Mesmo evitando o conflito, aqueles/as que participaram neste estudo reconheceram maior interferência da esfera profissional sobre a esfera familiar, argumentando que o trabalho apresenta barreiras muito mais rígidas do que a família. Assim, quando existe a necessidade dos indivíduos sacrificarem uma destas esferas, é a familiar que sacrificam, pois apresenta barreiras mais flexíveis e ajustáveis.

Todas estas conclusões estão inteiramente relacionadas com o “sentido dos direitos” à conciliação entre o domínio profissional, pessoal e familiar, cuja análise se encontra no capítulo que se segue.

## **CAPÍTULO IV – Apresentação dos resultados - O “sentido dos direitos”**

Centrando agora a análise na apresentação dos resultados relativas ao sentido dos direitos, é importante lembrar o conceito. Assim, segundo Suzan Lewis o sentido dos direitos é um conceito utilizado para denotar um conjunto de crenças e sentimentos que homens e mulheres têm relativamente aos seus direitos, à sua legitimidade, equidade e o direito a eles, o que determina as suas expectativas de utilização ou reivindicação tendo em conta aquilo que é considerado justo e equitativo (Den Dulk *et al.*, 2007; Lewis, 1998, 2001; Major, 1993). Este conceito pressupõe a existência de uma distinção entre os apoios e direitos existentes, o reconhecimento da sua importância e relevância, e ainda o sentido de direito legítimo a eles ou também o contrário, isto é quando são notados como um favor por parte da entidade que os concede, os quais necessitam de serem negociados ou retribuídos de outras formas (Lewis, 1998,2001).

Aquilo que tentei perceber através da realização das entrevistas no domínio do sentido de direitos foi o grau de sentido de direitos destes homens e mulheres funcionários da autarquia através dos seus discursos acerca desta temática, tendo em conta: - a atribuição de responsabilidade para a criação de soluções para a conciliação trabalho-família; - a avaliação dos direitos de parentalidade bem como das licenças; - a consciência de discriminação na utilização dos direitos e as barreiras existentes ao usufruto dos mesmos: - a iliteracia dos direitos; - as expectativas relativas ao apoio estatal e empresarial; - o tipo de instituição como fator facilitador do usufruto dos direitos e da conciliação trabalho-família; - as comparações estabelecidas com o objetivo da perceção de justiça ou injustiça de determinada situação e, por fim, os fatores influenciadores do sentido de direitos, tal como exposto no corpo teórico da presente dissertação relativo ao sentido dos direitos.

### **1. Atribuição da responsabilidade em torno da criação de soluções para a conciliação trabalho-família: entre o coletivo e o individual**

Uma das questões colocadas a todas as pessoas que participaram neste estudo pretendia perceber a quem é que atribuíam a responsabilidade pela criação de soluções para a existência de uma conciliação trabalho-família mais efetiva. Assim, encontrámos dois grandes grupos de resposta. O primeiro atribui a

responsabilidade de tais soluções tanto ao Estado, como às empresas como aos indivíduos, numa conceção repartida, socializada e coletiva das responsabilidades pela conciliação, que teve uma expressão de 40% neste estudo.

Já o outro grande grupo responsabiliza apenas os próprios indivíduos pela criação de soluções que auxiliem a conciliação trabalho-família, numa conceção claramente individualizante e privatizadora dos problemas de conciliação, o qual teve uma expressão de 60% dos/as participantes.

Quanto ao primeiro tipo de conceção temos o seguinte discurso de uma técnica superior:

“É assim, todos em conjunto porque, por exemplo, se o Estado não nos der condições ao nível das escolas, ao nível dos horários de trabalho, ao nível de nos retirar as férias, de nos retirar os subsídios de férias, de nos retirar isso tudo, claro que não há família que se consiga aguentar, não é? Porque numa casa em que todos ralham e ninguém tem razão não há hipótese, não é? A empresa também tem muita influência, porque também as condições que dá ao funcionário também se reflete ao nível familiar e o próprio indivíduo para saber conjugar isso tudo, não é? Saber quais são as prioridades, saber o que é que tem de abdicar para uns e para outros. Eu acho que o conjunto, são os três...” (Técnica superior de 41 anos, ent. nº 12, linhas 640-647)

É de notar que são mais as mulheres que têm este tipo de discurso, o que pode ser explicado pelo facto de serem estas as que mais sentem necessidade de apoio para a conciliação trabalho-família (Den Dulk e Peper, 2007). Esta conceção confirma a “perspetiva da necessidade” segundo a qual são os indivíduos com mais constrangimentos e, logo, necessidade, que apresentam maior sentido dos direitos (Den Dulk e Peper, 2007: 55). De facto, das minhas entrevistas mais de metade das mulheres indica este tipo de conceção.

Relativamente ao outro tipo de discurso individualizante, podemos ver por exemplo, a seguinte fala:

“Acho que somos nós mesmos. Acho que somos nós. Porque nós é que temos que nos adaptar à realidade em que vivemos. Se eu tenho uma família e tenho um trabalho, tenho de me adaptar a essas duas dimensões, porque foram escolhas minhas.” (Técnica superior ent. nº 1, linhas 304-308)

“Quem deve propor e quem deve pensar nessas soluções é o individuo porque é a parte interessada, não é?” (Técnico superior, ent. nº 7, linhas 471-472)

Estes discursos atribuem a responsabilidade em exclusivo aos próprios indivíduos para a criação de soluções para uma conciliação trabalho-vida, uma vez que foram eles que optaram por exercer determinada profissão e por ter família. Isto mostra a perspetiva individualizada sobre as soluções para a conciliação trabalho-família. Contrariamente ao grupo anterior, são mais os homens que adotam este discurso.

Portanto, a análise a esta questão mostra que, apesar de 40% das pessoas reconhecerem que o Estado e as empresas também são responsáveis pela criação de soluções para a conciliação trabalho-família, 60% ainda rejeita essa possibilidade, assumindo que a responsabilização é única e exclusiva dos próprios indivíduos, o que comprova que ainda existe um baixo sentido dos direitos por parte daqueles que adotam esta perspetiva. Isto vai ao encontro das conclusões expostas por S. Lewis relativamente ao contexto inglês (1998), onde a autora concluiu que os jovens que entrevistou apresentavam um sentido limitado de direitos, privilegiando o sentido de responsabilidade do indivíduo sobre o sentido de responsabilidade pública pelo apoio às famílias. A mesma tendência para uma privatização e individualização da gestão da conciliação e das tarefas de cuidar expressam 60% das pessoas entrevistadas, indicando que uma vez que a opção de ter famílias é uma opção pessoal, logo as respostas têm de vir do núcleo familiar e não da sociedade. Considero que a forte ideologia familialista (Portugal, 1995, Sousa Santos, 1986, 1995) onde ao tradicionalismo nas conceções de família sempre se juntou um sistema de proteção social assente na contribuição informal das famílias, em compensação da sua fraqueza e limitações (Portugal, 1995; Sousa Santos, 1986, 1995), explicam a prevalência ainda hoje desta conceção. As famílias eram no passado incentivadas a responsabilizarem-se pelos seus elementos, pelos cuidados aos seus, face a um Estado fraco que não oferece soluções de apoio suficientes. Na década de 1990-2000 houve um investimento público em equipamentos coletivos de apoio à família (idosos e crianças, especialmente), em cumprimento das metas de Barcelona, por exemplo. Essa linha de ação pública parecia querer traduzir um reconhecimento da importância e responsabilidade coletiva pelas tarefas de cuidar, numa altura de crescentes e profundas mudanças sociodemográficas (aumento das taxas de atividade de ambos os sexos, concomitante com o aumento do número de pessoas idosas para cuidar, com a

nuclearização da família, entre outras). Essas démarches políticas não parecem ter sido suficientes para uma inversão das ideologias familialistas e individualizantes que continuam a colocar o ónus das tarefas de cuidar sobre a esfera privada e o indivíduo. Inclusivamente, numa época de cortes e reduções salariais, bem como de redução dos investimentos públicos (com reflexo no apoio aos serviços públicos e privados de apoio à família, por exemplo) assistimos a um acentuar de uma retórica pública que pode reforçar aqueles processos de privatização e de individualização, apontando o olhar crítico público para o “egoísmo” das pessoas que não cuidam dos seus (veja-se as notícias sobre idosos encontrados mortos em casa) ou das mulheres que não querem ter mais filhos e a consequente “catástrofe demográfica”.

## **2. Avaliação dos direitos: uma retórica de deveres e resignação/satisfação com os direitos existentes**

Talvez consequência deste sentido de que quem deve cuidar e gerir os cuidados familiares são as próprias pessoas e famílias, surge uma segunda constatação a partir das entrevistas realizadas: a de que os homens e mulheres que participaram neste estudo se encontram satisfeitos com os direitos existentes. Inclusivamente, foi interessante verificar que em algumas entrevistas a retórica dos deveres é apresentada e automaticamente mobilizada como contraponto ao questionamento da satisfação com os direitos existentes.

“...eu acho que nós temos os direitos que devemos ter. Acho que a sociedade também não se constrói só com direitos, também temos os deveres e nós só queremos direitos e esquecemo-nos dos deveres. Eu acho que nós...já temos os direitos que temos e que devemos ter...esquecemo-nos é dos nossos deveres a maior parte dos dias e a maior parte das vezes. Eu falo até por mim, sei lá...todos nós falhamos todos os dias e todos nós achamos “ah mas eu...hoje não me apetece porque não estou motivada, porque os políticos não me motivam porque...nem me agradeceram o trabalho que eu fiz”. Opah já me pagam o ordenado...já tenho direito a férias, a isto, aquilo (risos)...” ( Assistente técnica, ent. nº 3, linhas 565-573)

“...porque nós também temos muitos deveres e para termos os direitos também temos que cumprir as coisas.” (Técnica superior, ent. nº 12, linhas 664-665)

Como vemos nas falas anteriores, de duas mulheres entrevistadas, estas destacam os “deveres” em contrabalanço à ideia de direitos. Esta retórica dos

deveres emergiu em 50% das entrevistas, indicando uma lógica de merecimento e individualização do direito a ter direitos, dependente da obediência aos “deveres”. Os direitos são assim enfatizados não como princípios básicos de cidadania *per se*, mas como moeda de troca no jogo entre indivíduo e sociedade. Nesta linha de racionalidade, em que a legitimidade dos direitos decorre de forma estrita do cumprimento dos deveres, a maioria das pessoas entrevistadas revelou estar satisfeita com os direitos existentes. Esta concepção de direitos como algo de “condicional” (Somers, 2008) é segundo Margareth Somers tradutora de uma contratualização da cidadania, onde o direito a ter direito está ele próprio em questão pela ação da nova articulação entre Estado, mercados e direitos. Ele é o sinal da ascensão do fundamentalismo do mercado e da destatização (Somers, 2008).

Como se pode observar na fala da assistente técnica entrevistada, reduz-se a ideia de contrapartida e direito no trabalho, ao salário e às férias que as entidades empregadoras disponibilizam. Isto mostra uma noção muito restrita de direitos associados ao trabalho, a qual remete apenas para a remuneração e o descanso. Concepção restrita de direitos que submete o seu acesso a uma contribuição individual a pagar pelos sujeitos. Repare-se que na fala da entrevistada 3, há mesmo um sentido de gratidão pelo salário e pelas férias que recebe em troca do seu trabalho.

Adicionalmente, verificou-se também a tendência de as pessoas associarem ao ter mais direitos o terem mais deveres, numa correlação positiva que faz reear a ampliação de direitos, associando-lhe consequências negativas em termos laborais:

“Mais direitos implica mais deveres e obrigações por isso acho que não.” (Assistente técnica, ent. nº 16, linha 380).

Temos portanto uma retórica de deveres que determina noções de ilegitimidade e/ou de indesejabilidade de direitos.

Ainda assim, foi também possível verificar nas falas analisadas a consciência de perda de direitos, associada ao contexto de crise que estamos a atravessar:

“Se nós temos direitos adquiridos que eles nos estão a tirar em termos de assistências médicas, em termos de reformas (...) já nos vão tirar o subsídio de natal e o subsídio de férias...” (Assistente técnico, ent. nº 20, linhas 399-400 e 404-405)

“Os apoios aos filhos está cada vez pior, os abonos e assim, eles começaram a cortar e pronto, já nunca mais voltam a dar aquilo que tiraram, não é?” (Técnica superior, ent. nº 18, linhas 519-529)

“Nós tínhamos as obras sociais, mas agora já acabou, está suspenso e em princípio não é mesmo para haver (...) as obras sociais deram-nos uma ajuda muito grande, na farmácia nem se fala, nós agora notamos a diferença, quando vamos aos medicamentos buscar alguma coisa, nós antes pagávamos mesmo pouquíssimo...” (Assistente operacional do sexo feminino, ent. nº 14, linhas 783-785 e 787-789)

Apesar da conformidade apresentada à noção de deveres em contrabalanço à noção de direitos, é interessante notar a consciência dos indivíduos quanto à perda de direitos já instituídos com o impacto da austeridade, como são exemplo os subsídios de natal e férias, os abonos de família e as obras sociais<sup>8</sup>. Concomitantemente o tom discursivo dos/as entrevistados/as relativo à perda destes dos direitos já instituídos resultante do impacto da austeridade é diferenciado tendo em conta o tipo de direitos perdidos. Quando em causa estão as Obras Sociais do município o tom do discurso é de acomodação, por outro lado, quando referem a perda de direitos como os abonos familiares e os subsídios de férias e de natal o tom dos discursos já remetem para a queixa de tal perda bem como para a reivindicação para que estes voltem a ser instituídos.

Ainda assim nas entrevistas foi reconhecido que o Estado deveria apoiar mais as famílias com:

- Extensão da duração das licenças de parentalidade
- Oferta de mais equipamentos públicos para o cuidado das crianças, dado que corrobora com resultados presentes de pesquisas anteriores (Torres e Silva, 1998)
- Oferta de mais equipamentos e apoios financeiros para a prestação de cuidados de geriatria.

O apoio mais valorizado nas entrevistas foi o da extensão da duração das licenças de maternidade/paternidade/parentalidade (35% das pessoas):

---

<sup>8</sup> Iniciativa segundo a qual os funcionários da autarquia usufruíam de benefícios, principalmente ao nível da saúde.

“...olhe, eu acho que em questões da licença de maternidade e de paternidade deviam ser alargadas, totalmente alargadas e, se calhar, aquele investimento todo que se está a fazer e que se quer fazer relacionado com o número de lugares nas creches e por ai fora... não precisava de haver esse investimento se se dissesse à mulher que podia ficar até aos três anos, por exemplo, com os miúdos, não é? Eu acho que, se calhar, andamos aqui a tentar resolver o problema quando o problema é resolvido logo lá... na raiz.” (Técnico superior de 38 anos, ent. nº 7, linhas 588-594)

Relativamente à análise dos apoios concedidos pela entidade patronal para a conciliação trabalho-família, apenas 10% das pessoas o consideraram insuficiente. É sintomático que 50% das pessoas desculpabilizem e justifiquem a ação da organização neste domínio e 40% afirmem que ela faz o que está na lei, subentendendo que não esperam que ela faça mais ou conceda mais apoios.

Vejamos as seguintes falas:

“Isso tudo depende, se tiverem dinheiro sim. Se acham que, lá está, agora se não têm também não podem fazer nada coitados.” (Assistente operacional do sexo feminino de 48 anos, ent. nº 9, linhas 374, 375)

“É assim, eles nem que queiram ajudar, não podem, não é? Isto é um orçamento que vem, pronto, as horitas vão-nos pagando aquelas que podem, não é? Se fizermos horas ou então gozamos o tempo. Eu por acaso como tenho a agricultura às vezes peço para gozar o tempo mas também nos pagam as horas. Mas também não podem fazer mais que isso.” (Assistente operacional do sexo masculino de 47 anos, ent. nº 10, linhas 632-636)

A maioria dos entrevistados desculpabiliza a entidade patronal quanto a medidas para a conciliação entre o trabalho e a família, resultado que corrobora conclusões de investigações anteriores (Lewis, 1998), segundo as quais os indivíduos têm tendência para adotarem a perspetiva da empresa tendo em conta aquilo que pode ser ou não praticável. Deste modo, eles privilegiam os direitos da empresa em detrimento das suas necessidades enquanto trabalhadores e membros de uma família.

A perspetiva do apoio da entidade patronal na medida do que está instituído na lei, bem como a da desculpabilização da entidade patronal confirmam, também, o que se tinha apurado noutros estudos (Lewis, 1998), isto é, a tendência para as pessoas individualizarem a questão da conciliação e das responsabilidades familiares. Não entendem que deva haver uma socialização dos custos e tarefas

com a produção das famílias. Isto é o reflexo da influência da ideologia que predominava nas empresas e nas próprias pessoas de que o "trabalhador" é neutro, que não tem responsabilidades ou vida pessoal e familiar tão denunciada por Acker (1993).

### **2.1) A avaliação dos direitos associados à maternidade e paternidade**

Quando em análise está a duração da licença de maternidade podemos dar conta de duas opiniões expressas pelas pessoas entrevistadas: por um lado as que se encontram satisfeitas com o tempo de licença e as que expressam a necessidade de as licenças terem maior duração do que a que têm atualmente.

Ilustrando a primeira concepção, temos a fala da seguinte mulher:

“...eu sei que ao fim dos três meses ou quatro meses eu já estava a dar em maluca (risos), porque não fazia mais nada, portanto, sentia necessidade de fazer sempre algo mais para além de ter a (filha), não é?...ao meu cuidado. Eu, para mim acho que são as normais, as eficazes. Eu também acho que mais de quatro meses também acho que...não é a questão de não ser necessário, pode ser necessário para alguns pais, eu estou a falar de mim própria.” (Assistente técnica de 35 anos, ent. nº 6, linhas 667-674)

De acordo com esta assistente técnica, que refletiu sobre a forma como se sentiu durante a sua própria licença de maternidade, a duração de quatro meses é considerada suficiente. Inclusivamente, ela expressa uma indesejabilidade por licenças de maior duração, que implicam um maior afastamento da mulher relativamente à esfera do trabalho, e conseqüente sentimento de isolamento e concentração excessiva no cuidado à criança. Tal como esta assistente técnica, 40% das mulheres, e até alguns homens exemplificando com o caso da sua cónjuge ou amigas, expressaram a mesma avaliação do período de licença de maternidade, fundamentando com a necessidade de dedicação da mulher a outras tarefas existenciais para além da maternidade, nomeadamente ao convívio proporcionado pelo trabalho. O mesmo foi encontrado por Rosa Monteiro (2005) junto das suas entrevistadas que associavam o período de licença de maternidade a um centramento excessivo no papel convencional feminino e à tarefa de cuidar da criança. Estas resistências ao fechamento no cuidar e no doméstico, indica que a experiência de ser mãe não é “o mar de rosas” que aparece nos discursos dominantes, que a veem como produtora dos maiores sentimentos de realização e felicidade das mulheres. As mulheres, quando experienciam a maternidade,

iniciam um processo de aprendizagem contínua altamente desafiante e exigente, daí que muitas retratem esta experiência como uma das tarefas mais difíceis e desafiantes das suas vidas (Monteiro, 2005:91-92). A experimentação da licença de maternidade é um primeiro momento de corte identitário com selves anteriores, onde a liberdade e autonomia são substituídos por uma intensa necessidade de dedicação exclusiva a outro ser (McMahon, 1995). O compromisso com os filhos, o centramento num papel convencional feminino e na domesticidade geram sentimentos contraditórios, entre o “amor a outros” e a “amor por si” (Monteiro, 2005: 212).

A vivência da licença de maternidade congrega uma rutura com outros self's das mulheres, sendo associado a isolamento e sobrecarga, que também as pessoas entrevistadas neste estudo expressaram. O que este facto expressa bem é a forma como o trabalho entrou já no léxico identitário feminino (Monteiro, 2005), derrubando concepções que colocam a família, a domesticidade, os/as filhos/as no centro da esfera identitária das mulheres, desvalorizando a participação no trabalho a um valor meramente instrumental (Monteiro, 2005; Sharpe, 1984; Torres *et al.*, 2000). O trabalho tem uma importância fundamental na vida dos indivíduos, principalmente na das mulheres, tendo em conta que este contribui para a sua identidade pessoal (Torres *et al.*, 2008) e social (Torres, 2001). Parece ser esta a razão pela qual os homens e mulheres que participaram neste estudo concordaram com a duração atual da licença de maternidade, e reconhecem esse período como um intervalo algo penoso em que a mulher se priva de um self mais completo. Justificam a sua afirmação com o facto das mulheres no final desse tempo já sentirem a necessidade do contacto com colegas de trabalho e com o público, a necessidade de fuga da esfera doméstica, de fuga àquele isolamento periódico e, conseqüentemente, a necessidade de se sentirem úteis e autónomas, bem como o reconhecimento de competências, como verificado noutros estudos (Monteiro, 2005 e Torres, 2001).

Porém, se esta é uma ideia expressa por cerca de 50% das pessoas entrevistadas, é importante salientar que a outra metade apresenta a ideia contrária, considerando que as licenças deveriam ser mais extensas. Devemos no entanto notar que esta afirmação não invalida o que acabámos de referir acima. Na realidade, as pessoas que indicavam como suficiente o tempo de licença por

maternidade, faziam-no para salvaguardar a necessidade das mulheres (de contato social e profissional) evitando grandes interrupções nas carreiras, no contato com o “mundo lá fora”, e na assunção da importância do trabalho na satisfação existencial feminina. As que consideram que o tempo de licença devia ser maior fazem-no em nome das crianças, referindo-se aos aspetos negativos de uma institucionalização precoce dos cuidados à criança/bebé, tal como constatado noutros estudos (Monteiro, 2005; Torres, 1998).

“Se calhar, eu mãe, achei que era curta, não é? Por mim eu gostaria de estar mais um bocadinho a tratar da minha filha naqueles primeiros meses. Mas, se calhar, é assim, eu acho que as crianças vão muito pequeninas para o infantário, não é? O Estado acha que é o suficiente, acha que é o tempo suficiente, mas se calhar se tivéssemos um bocadinho mais nem as crianças perdiam e as mães também ganhavam, não é? Eu acho que quem ganhava mais nisto tudo eram as crianças.” (Técnica superior de 36 anos, ent. nº 18, linhas 449-454)

Esta mulher não vê com bons olhos a institucionalização das crianças tão pequenas, afirmando que nesses locais se encontram mais expostas aos mais variados tipos de contágios, como nos explica o técnico superior cuja fala se transcreve de seguida:

“...porque também senti que colocar os miúdos demasiado cedo nos infantários para mim é prejudicial, no meu caso foi prejudicial. Os miúdos ficaram sempre doentes, foi muito complicado levá-los até aos três anos (sem estarem doentes)...” (Técnico superior de 38 anos, ent. nº 7, linhas 496-499)

Para além deste fator da maior exposição aos contágios das crianças pequenas nas instituições, tal como refere Monteiro (2005), a grande carga horária de frequência nos infantários é um aspeto que assusta a maioria das mães, que não têm possibilidade de ir buscar as crianças mais cedo.

São mais as mulheres que demonstram preferência pela extensão do período da licença de maternidade, facto que vai ao encontro de investigações anteriores (Lopes, 2009) e, tal como o estudo de Den Dulk e Peper (2007) demonstra, isto significa que as mulheres sentem mais a necessidade de direitos que as auxiliem nesta difícil conciliação. Esta maior necessidade por parte das mulheres relativa aos direitos e às políticas que as auxiliem na conciliação trabalho-família pode ser explicada pela sobrecarga feminina uma vez que as mulheres ainda continuam a ser as principais responsáveis pela esfera doméstica e pelo cuidado com os filhos,

mesmo estando inseridas no mercado de trabalho a tempo inteiro (Torres *et al.*, 2000).

Adicionalmente, estas pessoas que demonstraram a preferência pela extensão do período da licença de maternidade fizeram-no através de comparações com outros países europeus. Lewis e Smithson (2001) concluíram que quando os indivíduos se comparam com outros que residem noutros lugares, nomeadamente noutros países onde predomina um elevado grau de apoio à conciliação trabalho-família, o seu sentido de direitos é mais elevado. Tal como afirmam Major e Lewis, o sentido dos direitos surge através de comparações entre aquilo que são as normas e as práticas sociais (Major, 1987,1993 e Lewis, 1996, 1998).

Procurei também conhecer através das entrevistas, a perceção das pessoas quanto às licenças recentemente atribuídas aos pais. Concluí que, na generalidade, existe uma evidente concordância com a mesma. Subjacente a esta perceção positiva e até legitimadora do ampliar de direitos dos homens/pais está a ideia de envolvimento dos homens e de assunção de um modelo de paternidade mais ativa e presente (Wall, 2010; Aboim, 2010) e do ideal de maior partilha de tarefas e de dificuldades por ambos os membros do casal (Torres *et al.*, 2008; Wall e Arnold, 2007):

“... é importante os pais também acompanharem o crescimento e verem e passarem pelas fases das crianças...porque não passavam não é? Era a mãe que estava em casa, o pai ia trabalhar e a mãe é que tava ali a gerir aquela fase que é difícil! Os primeiros meses não são fáceis! (risos). Portanto acho muito bem que eles também percebam que uma criança também chora, também tem fraldas, também tem cocós, também tem essas coisas todas (risos).” (Assistente técnica de 42 anos, ent. nº 3, linhas 601-606)

O que esta ideia nos permite também concluir é que existe um certo afastamento da estereotipia de género que colocava no centro identitário dos homens o trabalho e o mundo exterior, associando o seu papel à figura de ganhador masculino, ao trabalho remunerado e não aos afetos, cuidados e domesticidade (Amâncio, 1992; Monteiro, 2005). Parece verificar-se um reconhecimento crescente de uma reconfiguração da identidade e papel sexual masculinos, revalorizando a sua ligação à domesticidade e aos cuidados, para participarem mais ativamente na esfera doméstica e familiar, nomeadamente no cuidado e

educação dos filhos. É o desejo de abandono da rigidez de papéis sexuais, o que parece querer emergir nas entrevistas realizadas.

Outro aspeto curioso relativamente a estas perceções em relação às licenças foi a opinião de um homem com um filho pequeno que relativiza a importância das licenças por considerar que, efetivamente, as pessoas precisam de apoio para além dos primeiros meses após o nascimento das crianças, isto porque, segundo ele, um/a filho/a é para toda a vida e é necessário prestar-lhe cuidados e apoio durante todo o seu processo de crescimento:

“Obviamente que acho bem, tanto assim que eu aproveitei algum desse tempo, mas continuo a achar que é preciso pensarem em condições de parentalidade ao longo de dezoito anos e não só dos primeiros meses. Ainda hoje, às vezes, me dava jeito, gostava de..sei lá, nem que fosse ir lanchar com a minha filha, não é? Portanto, eu acho que dá-se muito enfoque a essa questão dos primeiros meses e depois, o resto, dos dezoito anos seguintes não interessam. Não pode ser, acho que peca um bocado por aí. Mas acho que já houve uma boa evolução. Eu se pudesse ter ficado os três meses com a minha filha, eu tinha ficado (risos). Foi uma boa evolução até porque, lá está, existe alguma adaptação do próprio casal, à situação do novo filho, portanto quanto mais tempo a pessoa tiver essa possibilidade de fazer essa adaptação melhor, porém depois também há que voltar para mundo real e depois tornar-se a adaptar, não é? “ (Técnico superior de 41 anos, ent. nº 13, linhas 431-441)

Segundo os participantes no estudo, as pessoas estão a afastar-se da ideia de que os pais-homens não têm nada a ver com a esfera doméstica e com o cuidado com os filhos, acrescentando que os pais devem assumir a lógica de cuidados e fugirem à rigidez de papéis. Isto mesmo é corroborado com as apreciações positivas que fizeram relativamente à possibilidade dada pela mais recente legislação de partilha das licenças. As principais vantagens apresentadas para o usufruto da licença partilhada foram as seguintes:

**Quadro 9. Vantagens do usufruto da licença partilhada**

- A importância da criação de laços e da partilha de afetos com o bebé desde o seu nascimento tanto por parte da mãe como do pai, partilha essa que era exclusiva da mãe até então
- O pai poder experienciar a dificuldade e exigência da prestação de cuidados a um bebé, que até então era experiência única da mãe
- A possibilidade das mulheres-mães regressarem mais cedo ao seu local de trabalho

A revalorização da troca de afetos entre o pai e a criança pode ser explicada tendo em conta a centralidade que a criança tem, atualmente, na redefinição do

masculino (Therborn, 2004 *in* Wall *et al.*, 2010). Therborn (2004) numa reflexão acerca do impacto da erosão do patriarcado no século passado conclui que uma das grandes alterações verifica-se ao nível das novas formas de apropriação da criança (Idem, 2004 *in* Wall *et al.* 2010). Assim verifica-se que a perda do poder patriarcal pelas gerações mais novas resulta na reconstituição identitária dos homens, a qual é baseada no discurso dos afetos e interligada com valores centrados na instrumentalidade e no institucionalismo (Wall *et al.*, 2010).

Se, por um lado, as teses da sentimentalização desenvolvidas por Ariés ou Shorter no âmbito da caracterização da construção de uma família moderna do século XX sugeriam a criação de um laço afetivo central entre a mãe e a criança, esta exclusividade de afetos encontra-se hoje em declínio uma vez que está a ser invadida pelos homens, os quais mostram grande vontade em suprimir a autoridade e o patriarcado inerentes à paternidade tradicional, desejando redefinir esses cânones e ter uma voz mais ativa na construção da própria fecundidade conjugal (*in* Wall *et al.*, 2010). Assim, “a criança passa a ser, também, um elemento progressivamente apropriado pelos homens na construção de uma masculinidade mais efetiva” (Wall, 2010: 463).

Principalmente as mulheres que participaram no estudo referem que é importante os homens perceberem que ter uma criança pequena não é “um mar de rosas”, tendo em conta a absorção e o trabalho que elas implicam da parte de quem as cuida nos primeiros meses de vida. O peso e intensividade do trabalho e preocupações que a chegada e o cuidado de um novo ser revelam tem recaído essencialmente nas mães, o que levou inclusivamente Sharon Hays a falar em “ideologia de maternalização intensiva” (*apud* Monteiro, 2005). Segundo aquela autora esta ideologia que enforma e condiciona a experiência materna na atualidade e a ética de cuidados das crianças traduz-se na crença “de que a criança precisa absolutamente de cuidados consistentemente garantidos por uma figura central, e que a mãe é a pessoa indicada para a tarefa. Quando a mãe não está disponível, é outra mulher que deverá servir como substituta temporária” (*apud*, Monteiro, 2005:55). As palavras que transcrevi acima indicam não só o reconhecimento deste carácter penoso envolvido no trabalho de cuidar dos bebés, como também a desejabilidade da sua partilha entre os dois progenitores. As pessoas parecem assim afirmar que o cuidado e a educação dos/as filhos/as não

deve ser reportório único das mulheres e que os homens devem partilhar não só os aspetos positivos da parentalidade, mas também os aspetos negativos e penosos, como também investigações anteriores revelaram (Wall, 2010).

O facto de serem maioritariamente as mulheres que participaram neste estudo a referirem o presente benefício da licença partilhada está associado à sobrecarga doméstica feminina consequência do assimétrico envolvimento dos homens nos cuidados familiares (Lopes, 2009). Segundo a mesma autora é o alívio desta sobrecarga a principal razão para a importância desta participação masculina no cuidado com os filhos (*Idem*, 2009).

De entre os participantes no estudo, seis (três mulheres e três homens) foram pais posteriormente à introdução da licença partilhada na legislação, logo poderiam ter usufruído dessa nova possibilidade conferida pela Lei de partilha da licença com o/a cônjuge. No entanto, o que se pode constatar nas entrevistas realizadas é que apenas os três homens, deste grupo de seis pessoas, usufruíram desse direito da partilha da licença. As causas apontada pelas três mulheres para a não utilização da licença partilhada são: - a resistência dos cônjuges ao novo papel e tipo de paternidade induzido pela política; - por vontade da própria mulher em querer concretizar e realizar aquilo que considera uma importante parte da sua identidade feminina (ser mãe e cuidar); - gestão estratégica das situações profissional e económica do casal. Vejamos as falas que ilustram estas conclusões:

“O meu marido disse-me que não tinha pachorra para estar com ele e diz que “acho que os bebés devem ficar com as mães” (Assistente técnica de 33 anos, ent. nº 16, linhas 400-401)

Esta mulher, assistente técnica com trinta e três anos de idade confessou que não partilhou a licença com o seu cônjuge por recusa do próprio. Este companheiro afirmou não ter “paciência” para prestar cuidados e assistência de forma efetiva e permanente ao seu filho nos primeiros meses de vida, afirmando que “os bebés devem ficar com as mães”. Este discurso representa um modelo mais tradicionalista da parentalidade onde está presente o estereótipo de género, segundo o qual as mulheres é que devem ficar em casa a cuidar dos filhos após o seu nascimento.

“...eu, por exemplo, usufruí só eu, se calhar porque era o meu primeiro filho também e, se calhar queria estar assim um bocadinho mais com ele, não é? (...) A mãe carrega o filho e não sei quê, o filho é nosso, nós sentimos tudo cá dentro e se calhar eles vêm um bocadinho mais

ligados a nós. Mas os pais também dão todo o apoio e gostam deles à mesma. Agora eu acho bem que, se calhar agora se o (marido) quisesse, se ele me dissesse assim “olha tu ficas dois meses, eu fico dois meses”, se calhar eu não iria contra e acho que ele também tinha tanto o direito como tinha eu. (...) o meu filho não gostava muito de pegar na mama e então não deu mas, se calhar, se ele mamasse sempre era um bocado mais complicado porque eles precisam de mamar e nós temos que estar presentes, não é? (Assistente operacional do sexo feminino de 31 anos, ent. nº 14, linhas 636-638, 663-667, 669-672)

Por sua vez, esta assistente operacional de trinta e um anos admitiu que não usufrui da licença partilhada por opção própria, representando o trabalho de cuidado do bebé como uma importante experiência de fundação e legitimação da sua identidade como mãe e como mulher. Acaba, ela própria, por reproduzir, o estereótipo de que as mulheres desejam ficar em casa a cuidar dos filhos e que essa tarefa lhes confere um reconhecimento de si próprias satisfatório, porque é próximo de uma imagem socialmente valorizada de feminilidade (Monteiro, 2005).

Relativamente aos direitos para prestação de cuidados aos/às filhos/as doentes e para participarem em reuniões escolares, todas as pessoas entrevistadas adotam uma perspetiva legalista na valorização da sua existência, ou seja, são importantes porque existem. No entanto, quanto à sua utilização emergiram quatro grandes categorias:

**Quadro 10.** Categorias relativas à utilização das licenças para prestação cuidados aos filhos doentes ou presenciar reuniões escolares.

- Utilização por opção ou por coerência de papel
- Utilização por necessidade
- Não utilização por recurso às redes de apoio: familiares que os substituem nessas tarefas
- Não utilização para evitar interferência da família sobre o trabalho: estratégias de gestão da conciliação

Começemos por analisar aquelas pessoas que admitem utilizar estas licenças sempre que é necessário:

“Sim. Sempre que posso...o garoto está doente, conheço os meus direitos, os meus deveres, tenho formação para isso e é só chegar aqui, falar com os serviços e quando é de repente tenho de trazer só o certificado a dizer que estou presente.” (Assistente operacional do sexo masculino de 34 anos, ent. 17, linhas 599-601)

“Sim quando eles estão doentes ou quando preciso mesmo de ir à escola, pronto, utilizo porque é necessário, é necessário, não é? Se os professores pedem para nós irmos à escola ou se é

preciso ir lá ou se o meu filho está doente...” (Assistente técnica de 33 anos, ent. nº 16, linhas 419-421)

Estes dois participantes no estudo partilham a opinião apresentada por 40% das pessoas entrevistadas, dizendo usufruir das licenças para assistência aos/às filhos/as doentes ou participar em reuniões escolares sempre que é necessário. Dizem fazê-lo porque sentem ser um direito que têm, e porque, à semelhança do constatado noutros estudos (Lewis, 1998), fazem questão de acompanhar eles próprios ou elas próprias as questões de saúde e de educação das suas crianças. A fala da entrevistada que se segue revela esta utilização incondicional do direito associada a um assumir da responsabilidade pela parentalidade:

“...quando era para ir ao médico era sempre eu, nunca foi mais ninguém, portanto, aí eu decidi que era eu que ia, não é que a minha mãe não pudesse fazer isso, mas achei que era uma obrigação minha, um dever meu...” (Técnica superior de 36 anos, ent. nº 18, linhas 487-489)

Tendo em conta esta tipologia de respostas, são mais as mulheres que a representam. Elas afirmam mais esta assunção das responsabilidades e tarefas de cuidar como suas e não delegáveis. Fazem-no porque assumem como “suas” essas tarefas, acabando por assim reproduzir uma ideia de feminilidade convencional na qual se centralizam as responsabilidades com a família. Este tipo de atitude acaba por ter como consequência uma sobrerrepresentação das mulheres na categoria de absentismo ou faltas para prestação de cuidados a familiares, o que se confirmou nos apuramentos do balanço social da autarquia (Diagnóstico Social da CMM, 2010).

Segundo investigações internacionais e dados estatísticos em todos os países cujo Estado proporciona licenças associadas às crianças, as mulheres são, efetivamente as principais utilizadoras (OCDE, 2004, 2008; UE, 2005; EUROSTAT, 2008 *in* Lopes, 2009).

Analisemos agora os discursos dos homens e mulheres que dizem usufruir das licenças por indisponibilidade dos/as cônjuges, revelando assim uma utilização por necessidade e portanto constrangida:

“...para ir à escola sim, ir buscar as notas. Agora ultimamente sim, pronto, porque o meu marido não pode ir...” (Assistente técnica de 42 anos, ent. nº 3, linhas 639-649)

É curioso notar que são mais os indivíduos do sexo masculino que adotam esta posição, o que significa que os homens só usufruem dos direitos a faltar ao

trabalho para prestarem cuidados aos filhos doentes ou para participarem em reuniões escolares quando a sua c njuge não o pode fazer, o que alerta para o facto de as mulheres, como já referido, continuarem a ser as que mais se ausentam ao trabalho devido   presta o de cuidados aos filhos e acompanhamento da sua educa o.

M nica Lopes (2009), numa investiga o realizada no âmbito da sua disserta o de Mestrado concluiu que os homens-pais reconhecem que são sobretudo as suas cônjuges que se ausentam do trabalho para prestarem cuidados aos filhos e outras eventualidades a eles associadas. A justifica o destes homens vai desde o “  costume” ser a c njuge a fazê-lo, passando pelo facto de que a mesma “tem mais facilidade” ou porque não gostam de “estar a pedir”   entidade patronal para se ausentarem, ou porque essas faltas podem ser mal recebidas no local de trabalho e, por fim, porque pode ser mais vantajoso financeiramente não o fazerem (*Idem*, 2009). Isto mostra que, apesar de os homens participarem cada vez mais no cuidado com as crianças, tendo em conta a expansão significativa no recurso às licenças, estes continuam a revelar uma tendência para rejeitar a redu o do seu envolvimento profissional para o usufruto de licenças no âmbito da presta o de cuidados aos/às filhos/as (*Idem*, 2009). Se analisarmos a estereotopia de g nero, bem como os papéis sexuais tradicionais verificamos que o significado de ter um/uma filho/a   diferente para homens e mulheres. As mulheres são vistas como as primeiras cuidadoras e responsáveis pelos filhos o que resulta numa escapatória dos homens-pais às exigências e a muito do trabalho prático da paternidade (Monteiro, 2005 *in* Lopes, 2009). Esta diferencia o de papéis sexuais   suportada pela ideologia dominante no seio familiar, segundo a qual ao pai cabe o papel de provedor do sustento familiar, e   mulher a gestão do lar, das tarefas domésticas bem como o cuidado e educa o dos filhos (Aboim, 2010; Ferreira, 1981; Lopes, 2009;). Assim “as normas sociais tendem a fomentar a “a o” (agency) dos homens no sentido de priorizarem as suas necessidades e de resistirem às pressões no seio do agregado familiar para participarem mais nas tarefas domésticas e familiares. Alternativamente, as mulheres, que internalizam estas normas, são inibidas de reclamar e de levantar obje es   lógica dominante” (Hobson e Fahl m, 2009 *apud* Lopes, 2009).

Centremos agora a análise na terceira atitude referenciada no quadro 10, que corresponde àquela dos que afirmam não usufruir destes direitos porque recorrem às redes de apoio familiares em sua substituição:

“Muito raramente. Se tiver quem o faça por mim...avós...primos...prefiro não fazê-lo, se puder delegar essa competência a outra pessoa...delego completamente... (...) tenho quem o possa fazer sem necessidade de recorrer a faltar e ausentar-me do serviço, prefiro fazê-lo. Apesar de ter direito a, se puder não o utilizar prefiro fazê-lo.” (Técnica superior de 29 anos, ent. nº 1, linhas 369, 373-374 e 376-378)

Esta existência de redes informais que apoiam neste tipo de situações acaba por fazer com que as pessoas não utilizem um direito seu com o receio de serem prejudicadas, conclusão já verificada noutros estudos (Lewis, 1998).

Por fim, analisemos aquelas pessoas que não utilizam esse direito para evitar interferências das suas responsabilidades familiares sobre o trabalho, mobilizando estratégias de gestão do tempo como solução (10%):

“E mesmo para ir às consultas, eu tentava marcar as consultas sempre para depois da minha hora de expediente, sempre. Marcar sempre porque imagine, lá está, como há bocado disse, eu tinha consulta marcada em Janeiro com a consulta de dois anos e meio, eu não sei se neste dia eu estou no turno da tarde ou se no turno da manhã. Mas o que eu vou fazer? Vou trocar o turno para não estar a faltar, troco com o meu colega e vou à consulta e já faço o meu dia de trabalho normal.” (Assistente operacional do sexo feminino de 31 anos, ent. nº 14, linhas 704-709)

### **3. Perceção de que a existência de direitos por si só não garante a não discriminação**

A partir destas razões e racionalidades apresentadas para a não utilização dos direitos foi possível concluir que as pessoas percecionam uma interferência negativa da utilização dos direitos associados à parentalidade sobre a vida profissional. Subjacente a esta perceção está a consciência de que a mera existência dos direitos não garante a não discriminação daqueles que necessitam de os utilizar. Como Arlie Hochschild (1997) alertou para o facto de as entidades empregadoras possuírem concepções de trabalhador/a ideal e de que as pessoas têm consciência das penalizações de carreira que decorrem geralmente do afastamento desse ideal de trabalhador/a (sem responsabilidades domésticas ou familiares, inteiramente disponível para o trabalho). Observemos, então, alguns discursos:

“No caso da minha mulher, na primeira vez, foi prejudicada...ocupava um determinado cargo e foi afastada desse cargo por causa de...ela diz e eu também quero acreditar que tenha sido por isso e não por outras coisas mais graves mas sim, ela sentiu-se prejudicada.” (Técnico superior de 38 anos, ent. nº 7, linhas 527-528)

“Não deviam ser (prejudicadas por usufruírem das licenças de maternidade), mas acho que são. Eu já ouvi falar, pronto, que sim. Porque depois eles (patrões) pensam que elas vão faltar muito, que os filhos adoecem e elas ficam em casa, é por isso, deixam de ter produtividade ....” (Assistente operacional do sexo feminino de 48 anos, ent. nº 9, linhas 327-329)

É evidente nos discursos de todas as pessoas entrevistadas a consciência da existência de discriminação feminina devido à condição de ser mãe e consequente usufruto das licenças a ela associadas. Este técnico superior mostra ter experienciado esta discriminação feminina proveniente do usufruto das licenças quando a sua cónjuge anunciou a gravidez. Segundo ele, a sua companheira foi afastada do cargo que tinha para desempenhar um inferior quando anunciou estar grávida. Por sua vez, a assistente operacional tem conhecimento da existência desse tipo de discriminação, justificando-a com a falta de sensibilidade por parte das entidades empregadoras, as quais olham para uma mulher grávida como um prejuízo para a empresa, uma vez que estão eminentes grandes ausências provenientes da licença de maternidade, da licença de aleitação e de todas as licenças subjacentes aos cuidados das crianças.

O mesmo se pode confirmar no discurso que se segue, de uma mulher assistente operacional, a qual experienciou a insensibilidade dos patrões quando trabalhava na área de recursos humanos de uma empresa privada:

“O meu patrão (na empresa privada onde trabalhou) dizia-me muitas vezes “vê lá bem se não estão grávidas...pergunta...olha bem”...ele não queria, de maneira nenhuma, nenhuma mulher grávida, porque nas fábricas um elemento é fundamental. Trabalhar em linha...é necessário e se um elemento falta a dificuldade é muito grande...mas ele não queria. E, quando algumas engravidavam, já depois de lá estarem há muito tempo, ou assim, e utilizavam o direito a tirar a hora para amamentar ele dizia-me logo “vê bem se vão mesmo amamentar”, “achas que elas vão mesmo amamentar? Tu confirma bem...olha lá...se calhar não vão” e eu, como mulher, sei o que é...” (Assistente operacional do sexo feminino de 44 anos, ent. nº 4, linhas 765-773)

No discurso desta mulher é notória a pressão da entidade empregadora, da empresa onde trabalhou anteriormente, para não admitir mulheres grávidas na

empresa. No entanto a própria acaba por adotar a perspectiva dos patrões cujo funcionamento das empresas se baseia na produção em linha, argumentando com a dificuldade de substituição de um/uma funcionário/a nessas empresas.

Esta notória consciência da discriminação feminina em consequência da maternidade, por parte dos homens e mulheres que participaram neste estudo, já havia sido reforçada em estudos anteriores (Lopes, 2009, Santos, 2010). Com efeito, a maternidade é estigmatizada como sendo um fator que coloca sobrecarga laboral nos/as outros/as colegas de trabalho (Lopes, 2009). Deste modo as mulheres grávidas observam a maternidade como um motivo de embaraço, uma vez que se sentem a violar uma cultura organizacional onde predomina a ideologia e a prática do que é um “trabalhador ideal” (Acker, 1992 *in* Santos, 2010), ou seja, um trabalhador com disponibilidade e empenho total para o trabalho e sem outras esferas existenciais (Santos, 2010).

Para além desta consciência do impacto da maternidade na discriminação das mulheres na esfera do trabalho, também foi expresso o mesmo tipo de impacto como consequência da assunção pelos homens de uma paternidade mais ativa, expressa por exemplo na utilização de licenças:

“Eu acho que sim...podem ser se quiserem [usar as licenças] podem ser prejudicados. Não quero acreditar que sejam prejudicados por causa disso mas...se o quiserem fazer podem...podem não...enfim...” (Técnico superior de 38 anos, ent. nº 7, linhas 533-535)

“Também, eu acredito que sim porque, é assim, as pessoas, principalmente os privados penso que começam logo “olha este gajo, foi a mulher que o teve e ele vai para casa”, há sempre aquelas boquitas assim...e muitos não gozam com medo, também, mas têm direito. As leis vieram é para se cumprir.” (Assistente operacional do sexo masculino de 47 anos, ent. nº 10, linhas 574-577)

Estas falas revelam que as culturas organizacionais são hostis e não favorecedoras à utilização de licenças associadas à parentalidade, desta vez também relativamente aos pais que, por receio, se vêem condicionados e pressionados a não usufruir das mesmas. Tal como afirma Mónica Lopes (2009) num dos estudos realizados em Portugal, os homens sentem mais dificuldades do que as mulheres no gozo das licenças a que têm direito. Estas dificuldades estão relacionadas com a consequente menor produtividade e absentismo, com os custos que a empresa poderá ter na formação de pessoas substitutas (Santos, 2010) e

também na prevalência da masculinidade hegemónica (Connell, 1995). Este conceito de masculinidade hegemónica identifica a figura masculina com a de provedor familiar o que pode resultar em críticas negativas (no sentido do gozo depreciativo ao “ser homem”) por parte dos colegas de trabalho bem como das chefias quando estes homens decidem usufruir da totalidade da licença de parentalidade (Santos, 2010).

“Os homens se calhar, até podem sair mais porque, precisamente porque a sociedade em que nos integramos ainda não está muito recetiva a esta nova modalidade e...creio que ainda não compreendem muito bem, nem aceitam como...normal um pai tirar uma licença de paternidade. (...) Porque uma entidade patronal, não me parece que já seja assim tão visionária (risos).” (Técnica superior de 29 anos, ent. nº 1, linhas 347-349 e 353)

O mesmo se confirma no discurso desta técnica superior. Segundo ela, as entidades patronais ainda não estão adaptadas às alterações que se têm efetivado na sociedade, nomeadamente ao nível do género, dentro das quais se encontra o direito ao usufruto da licença partilhada. Isto mostra a inadaptação das entidades patronais a uma nova realidade, a qual pode resultar na criação de barreiras à utilização destes direitos. Estas observações direcionadas tanto para mulheres como homens significa que as pessoas estão conscientes e reconhecem a discriminação na sequência da utilização das licenças de parentalidade. Reconhecem estas consequências negativas para as mulheres e também para os homens que as utilizarem, bem como a hostilidade das organizações ao usufruto destes direitos por parte das pessoas, o que é um fator que sempre obstaculizou a utilização dos direitos por parte das mulheres e agora dos homens. É a consciencialização de que as culturas organizacionais não são amigas da família.

Por mais legislação que haja a atribuir direitos às mães e aos pais, é necessário uma intervenção nas organizações que crie uma cultura favorável e amigável relativamente a estes direitos e dimensões da vida das pessoas. Como bem sintetiza Mónica Lopes:

“Nesta linha, indivíduos que exercem os direitos disponíveis, visibilizando o seu interesse na família e vida pessoal, podem enfrentar julgamentos negativos, uma vez que essa atitude é interpretada como falta de compromisso em relação à organização (Weeden, 2005; Crittenden, 2001; Williams, 2001; Allen e Russell, 1999). Isto significa que, como é defendido em muitas análises, a simples oferta de medidas amigas da família não é suficiente para responder às necessidades dos indivíduos; ou seja, não conduzem, só por si, à ‘capacitação’ (*capability*) e ‘liberdade de ação’ (*agency*)

dos indivíduos (Hobson e Fahlén, 2009). Para que tal aconteça, é necessário que operem fatores e processos de conversão que transformem estes recursos em ‘capacitações’. É, pois, essencial que a oferta de modalidade de conciliação trabalho/família seja acompanhada por uma mudança nas normas e valores da organização (Lobel e Kossek, Galinsky e Stein, *in* Allen, 2001)” (Lopes, 2009: 77).

#### **4. Barreiras ao usufruto das licenças**

Na análise dos discursos dos/as participantes neste estudo, foram identificadas duas grandes barreiras que obstaculizam particularmente a utilização das licenças de maternidade, paternidade e de ausência ao trabalho para prestar assistência aos filhos doentes e presenciar reuniões escolares: - a fragilidade do vínculo contratual e a falta de sensibilidade das chefias.

“Porque pedir a um patrão para ir ao médico, ou para ir à escola do filho e não sei quê, se o trabalho é precário tem sempre medo de o perder, não é?” (Técnica superior de 41, ent. nº 12, linhas 748-749)

“...no meu caso concreto não, mas sei que há casos que sim..em que se lhe disserem “ah, vou ao médico e tal”, “porque é que não vão depois da hora?” “e eu vou depois da hora e tiro dias de férias e não sei quê”...sei que há casos...” (Assistente Técnica de 42 anos, ent. nº 3, linhas 710-712)

Apesar desta assistente técnica nunca ter sentido essa insensibilidade por parte das chefias, ela tem conhecimento de situações contrárias, logo tem consciência que essa é uma das grandes barreiras que as organizações e suas culturas colocam à utilização das licenças, facto já constatado em investigações anteriores (Lopes, 2009; Thompson *et al.*, 1999). É notória a importância e pertinência da sensibilidade das chefias para os indivíduos poderem usufruir das licenças. Concomitantemente, num estudo realizado por Ferreira e Lopes (2004), conclui-se que são as chefias do sexo feminino e as que têm filhos pequenos que apresentam maior recetividade, por exemplo, no usufruto das licenças por parte dos homens-pais (*in* Lopes, 2009), o que se verifica no discurso seguinte:

“...na chefia intermédia nunca senti problema nenhum...sinceramente...e apoia totalmente e ela está de acordo com esta licença, pronto...ela também é mãe de três ou quatro filhos e, portanto, também é sensível a isso.” (Técnico superior de 38 anos, ent. nº 7, linhas 568-571)

## 5. Informação, procura e literacia dos direitos existentes

Quando em questão está a informação sobre direitos, as pessoas do estudo consideraram que o problema não está na existência de informação suficiente, mas sim no seu acesso:

“Claro que nem toda a gente tem mas...portanto...eu acho que informação há, pode é acontecer não se saber procurar, ou não ter onde procurar, não saber onde se dirigir...penso que é mais por aí. Tem, também, a ver com o conhecimento das pessoas, com a escolaridade...” (Assistente operacional do sexo feminino de 44 anos, ent. nº 4, linhas 799-801)

O discurso desta mulher assistente operacional reflete essa inacessibilidade por parte de alguns indivíduos à informação sobre direitos, nomeadamente aqueles que apresentam baixos níveis de escolaridade, o que corrobora a ideia apresentada por Lewis e Smithson (2001) das diferentes capacidades de acesso à informação como fator que condiciona o sentido de direitos. Mas metade das pessoas consideram que não existe informação suficiente.

### 5.1) Procura instrumental da informação

Na análise das entrevistas foi possível recensear as diversas formas como as pessoas obtêm informação acerca dos direitos.

**Quadro 11.** Veículos utilizados pelos/as participantes no estudo na procura de informação acerca dos direitos para a conciliação trabalho-família.

- Na Secção de Recursos Humanos (de pessoal) da autarquia
- Pesquisa própria através da utilização da Internet, da leitura de livros, jornais e apontamentos resultantes de formações
- Junto de serviços externos à autarquia
- Junto da chefia
- Em conversas informais com os colegas de trabalho

Foi possível notar através da análise das entrevistas que o nível de habilitações literárias influencia a opção pelo recurso à própria pesquisa quando em causa está a informação dos direitos. Isto é, verifica-se uma tendência para aqueles que têm habilitações literárias mais elevadas optarem por recorrer em exclusivo à própria pesquisa para se informarem e esclarecem dúvidas acerca dos seus direitos no âmbito da conciliação trabalho-família.

## **5.2) Literacia dos direitos**

Através da análise das entrevistas verifiquei que 35% das pessoas entrevistadas não conhecem todos os seus direitos. As razões para esta falta de conhecimento dos direitos, segundo o que foi possível apurar, resulta para as pessoas entrevistadas de três fatores: - do desinteresse informativo no âmbito dos direitos, da não necessidade de usufruto e, também, da insuficiente qualidade informativa dos serviços da instituição. As seguintes falas ilustram esta última categoria:

“Não, por acaso quando foi do nascimento da minha filha tive aí algumas questões que não me souberam explicar...e uns diziam uma coisa, outros diziam outra...depois acabei por me chatear (...) mas isso são outras situações.” (Assistente técnico de 40 anos, ent. nº 2, linhas 716-719)

“...o que eu acho é que os nossos serviços não vão para além das dúvidas que os nossos funcionários têm. Respondem, muitas vezes, de forma evasiva e...penso que as pessoas não vão sempre cem por cento esclarecidas.” (Técnica superior de 29 anos, ent. nº 1, linhas 399-402)

“Não. Não, esses ainda sabem menos do que eu, ainda me baralham as ideias. (...) Aqueles serviços funcionam muito mal.” (Assistente técnica de 42 anos, ent. nº 3, linhas 653-654 e 656)

## **6. Tipo de instituição como fator decisivo para o usufruto das licenças e para a conciliação mais efetiva entre o trabalho e a família**

Uma das grandes conclusões da análise das entrevistas é que o tipo de instituição é apontado pelas pessoas entrevistadas como um fator decisivo para a facilidade de acesso aos direitos de parentalidade bem como para uma conciliação mais efetiva entre o trabalho e a vida familiar. Tendo em conta os discursos, é mais fácil usufruir dos direitos e conciliar a esfera profissional e familiar numa instituição do setor público, do que numa do setor privado. Este dado confirma as conclusões resultantes de investigações anteriores realizadas por Den Dulk e Peper (2007), segundo as quais são as organizações governamentais que mais apoios prestam aos seus funcionários para que estes estabeleçam uma conciliação efetiva entre o trabalho e a família. Concomitantemente Lewis (1998) refere que é no setor público, onde o lucro não se impõe como um critério, que parece existir

um maior sentido dos direitos para a conciliação trabalho-família, contrariamente ao setor privado o qual é caracterizado pela insegurança laboral e pelas condições económicas mais reduzidas, o que se reflete num baixo sentido a qualquer direito à consideração das necessidades familiares.

Adicionalmente, os/as entrevistados/as argumentam que é mais fácil usufruir de licenças e conciliar o trabalho e a família no setor público pelas razões que se seguem:

**Quadro 12.** Razões referidas para a maior facilidade de usufruto de licenças e conciliação trabalho-família no setor público

- Maior obrigatoriedade no cumprimento da lei
- É um setor não direcionado para o lucro
- Não existe produção em série
- Existe um maior número de funcionários/as e possibilidades de substituição
- Nível mais elevado de conhecimento dos/as funcionários/as
- Não existe pressão aos/às trabalhadores/as
- Horários mais reduzidos e flexíveis

“Sim, sem dúvida porque a câmara, pronto, sendo uma instituição pública tem quase a responsabilidade de cumprir a lei. Enquanto no sector privado nós sabemos que não é bem assim, quer dizer não é bem assim ou pelo menos é diferente. Nós aqui, o direito à greve, por exemplo, completamente diferente numa instituição pública do que numa privada e não é por causa da flexibilidade das leis laborais. Tem principalmente a ver com, se está previsto na lei e se o trabalhador tem determinados direitos e deveres, as instituições públicas têm que ser sempre as primeiras a dar o exemplo. E de resto, no setor privado, acho difícil e isso é por culpa da ineficiência das empresas ou da generalidade das empresas.” (Técnico superior de 41 anos, ent. n° 13, linhas 596-604)

Este resultado já havia sido reforçado em conclusões obtidas por Den Dulk e Peper (2007), segundo as quais “as organizações públicas são mais frequentemente o sujeito da atenção do público e é mais provável que evoluam de acordo com os padrões e as normas” (p.64).

“Na privada eles querem é o lucro, na função pública aquilo não é para dar lucro, é para gerir e para estar a servir os munícipes neste caso aqui da câmara da população em geral a parte do governo, não é?” (Assistente operacional do sexo masculino de 34 anos, ent. n° 17, linhas 579-581)

“...é um bocadinho mais fácil na função pública. Há sempre alguém que substitui. Nas entidades privadas às vezes obrigam-se a meter mais um funcionário, porquê? Porque nas

empresas privadas o quadro dos funcionários tem as unhas cortadas mais rentes. Se falta um funcionário, faz mesmo falta. Às vezes, na função pública, é fácil de substituir um funcionário, porque também há as férias e há mais funcionários, fazem serviço rotativo...é mais fácil.” (Assistente técnico de 50 anos, ent. nº 5, linhas 991-997)

“... porque para já têm um horário mais reduzido. Mais reduzido porque não se esqueça que na entidade privada fazem-se quarenta horas por semana e nós fazemos trinta e cinco, não é? E na privada, às vezes, há empresas que impõem-se que trabalhem ao sábado...de manhã. Nós não o fazemos. Portanto isso tem a ver com o tempo livre que nós temos. Temos mais tempo livre, não é? É natural que consigamos conciliar melhor o trabalho com a família.” (Assistente técnico de 50 anos, ent. nº 5, linhas 1022-1028)

Em suma, um dos pontos que se destaca nesta análise dos resultados do “sentido dos direitos”, está relacionado com a responsabilização para a criação de soluções no âmbito da conciliação entre a esfera profissional, familiar e pessoal. Neste sentido verifica-se que os/as entrevistados/as admitem privatizar e individualizar a gestão da conciliação e as tarefas de cuidar, uma vez que assumem todas estas responsabilidades como uma responsabilidade exclusivamente sua. Concomitantemente, relativamente aos apoios concedidos pela entidade patronal constatou-se, igualmente, que os/as entrevistados/as desculpabilizam a desculpabilizam para a criação de soluções para a conciliação trabalho-família-vida pessoal, adotando a perspetiva da empresa.

Outro dos pontos principais desta análise reflete-se no facto dos indivíduos que participaram neste estudo percecionam uma interferência negativa sobre a vida profissional resultante da utilização dos direitos de parentalidade e, concomitantemente, tendo em conta a recente legislação que permite aos homens a utilização destes direitos, os indivíduos afirmaram que são estes que experienciam mais dificuldades no seu usufruto devido à prevalência da masculinidade hegemónica e à hostilidade das empresas.

Por fim, o último ponto a destacar da análise do “sentido dos direitos” é que os/as participantes afirmam existir maior facilidade de usufruir dos direitos e de conciliar as esferas da vida numa organização pública do que numa organização privada, consequência do critério do lucro não se impor nas empresas públicas. Contrariamente ao setor privado que se caracteriza pela insegurança laboral, pelas

condições económicas mais reduzidas e pela orientação para o lucro e para a produção.

## **Considerações Finais**

Ao longo deste estudo acerca da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal confirmei algumas das ideias analisadas na revisão bibliográfica e, fundamentalmente descobri dimensões de um fenómeno com o qual ainda não me confrontei, resultado de ainda não me encontrar inserida no mercado de trabalho bem como de não viver em conjugalidade/estar casada, nem ter filhos/as. Esta minha inexperiência de vida relativa à problemática em análise permitiu-me abordá-la desprovida de ideias pré-concebidas, logo recetiva e atenta a todos os pormenores dos discursos daqueles que participaram na investigação. Este estudo permitiu-me compreender a complexidade e diversidade que caracteriza este processo dinâmico de conciliação trabalho-família-vida pessoal bem como das estratégias utilizadas pelos indivíduos para que esta seja efetiva.

Ao interpretar as narrativas das mulheres e dos homens entrevistados, em diferentes fases do ciclo vital e de categoria profissional, procurei constatar a heterogeneidade de vivências e experiências de conciliação entre estas importantes esferas da vida das pessoas e do sentido dos direitos. No entanto, apesar desta seleção ao nível da fase do ciclo de vida e da categoria socioprofissional, ao longo da análise dos resultados não se verificou grandes discrepâncias a este nível, apenas em algumas dimensões de análise. Isto pode ser resultado da amostra reduzida (20 indivíduos), bem como do contexto profissional em que estes se encontram – um município.

A partir dos discursos dos/as entrevistados/as foi-me possível clarificar algumas das ideias que considere relevantes aquando a revisão bibliográfica e que serviu como fio condutor na operacionalização da investigação, as quais se refletem nas hipóteses elaboradas.

Tendo em conta que esta problemática da conciliação está inteiramente associada à estereotipia de género e à divisão dos papéis sexuais, procurei compreender através das entrevistas se as pessoas continuam a apontar diferenças entre homens e mulheres e a reproduzir os estereótipos de género. Assim aquilo que concluí é que os/as participantes neste estudo continuam a atribuir características estereotipas e essencialistas ao feminino e ao masculino, acomodando e legitimando, deste modo, as assimetrias e a segregação ocupacional. No entanto, apesar deste facto, verifica-se que os mesmos indivíduos reconhecem a

importância e a necessidade da “igualdade de papéis”. Por sua vez, estes paradoxos, refletem-se nos discursos ao nível das tarefas domésticas e familiares, uma vez que aqueles que participaram neste estudo defendem e concordam com a distribuição igualitária das tarefas, mas as suas práticas são assimétricas não corroborando com os seus discursos igualitários. Isto resulta na sobrecarga feminina, pois as mulheres apesar de se encontrarem inseridas no local de trabalho a tempo inteiro continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e familiares. No entanto, apesar desta dupla jornada de trabalho feminino, verificou-se que os/as entrevistados evitam os conflitos e demonstrar a insatisfação perante essa condição.

Outra das dimensões que procurámos descortinar é qual das esferas é mais prejudicada nesta conciliação. Assim, tal como verificado noutros estudos conclui-se que, na maioria dos casos, a esfera familiar e pessoal é a mais sacrificada tendo em conta as responsabilidades e exigências inerentes à esfera profissional com o argumento de que o trabalho apresenta barreiras muito mais rígidas do que a família. Assim, quando existe a necessidade dos indivíduos sacrificarem uma destas esferas, é a familiar que sacrificam, pois apresenta barreiras mais flexíveis e ajustáveis. Apesar disto, foram maioritariamente as mulheres que admitiram que a esfera familiar e pessoal interfere na esfera profissional o que é resultado das conceções de feminilidade dominantes na sociedade. Assim verificou-se que estas mulheres sentem mais prejuízos e interferência da esfera familiar e pessoal sobre a profissional. Por sua vez, conclui-se que os homens só sentem esta maior interferência familiar e pessoal sobre o trabalho em caso de não se poder fazer substituir e, conseqüentemente, de forma constrangida.

Já no âmbito da temática do sentido dos direitos, aquilo que procurei descobrir foi a quem os indivíduos atribuem a responsabilidade pela criação de soluções para a conciliação trabalho-família- vida pessoa. Neste sentido conclui-se que as pessoas têm tendência para privatizar e individualizar a gestão da conciliação e as tarefas de cuidar, pois admitem assumir essa responsabilidade como sua em exclusivo. No entanto, são as mulheres que assumem que esta responsabilidade deveria ser repartida tanto pelo Estado, como pelas empresas e pelos próprios indivíduos, o que é justificável tendo em conta a maior necessidade que estas apresentam resultante da sua sobrecarga ao nível do desempenho dos

vários papéis da sua vida. Deste modo, são elas as que mais reivindicam por esses apoios.

Adicionalmente constatei que quando em causa estão os apoios por parte da entidade empregadora, os/as participantes adotam a perspetiva da empresa, desculpabilizando a mesma para a criação de soluções no âmbito da conciliação, demonstrando, assim, um reduzido sentido dos direitos. Concomitantemente, este reduzido sentido dos direitos é agravado e condicionado tendo em conta a conjuntura atual do país, isto é, os discursos e as políticas de austeridade que dominam a atualidade, o que demonstra a persistência de uma lógica de dever e sacrifício.

Nesta lógica das empresas, uma vez que estas ainda funcionam numa lógica de “trabalhador ideal”, as mulheres e os homens entrevistados demonstraram associar o usufruto dos direitos de conciliação a consequências negativas para a sua carreira profissional. Nomeadamente ao nível dos direitos de parentalidade concluí que as pessoas percebem que as mulheres foram e continuam a ser discriminadas por utilizarem estes direitos e, atualmente, com a nova licença atribuída aos pais-homens, os/as entrevistados/as afirmaram que essa discriminação é particularmente agravada no caso destes últimos devido à persistência e enraizamento das conceções de masculinidade hegemónica, as quais não os associam à ética dos cuidados.

Por fim, a última das conclusões que considerei importante e pertinente tendo em conta a revisão bibliográfica efetuada é que existe maior facilidade utilização dos direitos e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar nas instituições do setor público do que nas do setor privado, consequência do critério do lucro não se impor nas empresas públicas. Contrariamente ao setor privado que se caracteriza pela insegurança laboral, pelas condições económicas mais reduzidas e pela orientação para o lucro e para a produção. Uma vez que as pessoas entrevistadas trabalham numa autarquia, recorreram ao seu próprio exemplo comparativamente com o/a seu/sua cônjuge ou amigos/as para refletirem e justificarem a sua afirmação.

Ao refletir sobre o percurso desta investigação verifiquei que uma das suas limitações prende-se com a natureza da investigação qualitativa e com o carácter não generalizável das conclusões. Apesar do objetivo da investigação qualitativa

não ser o de generalizar as conclusões, este estudo seria bastante mais rico se existisse a possibilidade de cruzamento de dados qualitativos com dados quantitativos. Isso não foi possível devido ao limite de tempo, bem como ao limite de recursos. Outro dos limites desta investigação está associado ao número de pessoas entrevistadas, pois seria interessante estender o leque de participantes para que pudessem existir mais conclusões mais exaustivas nomeadamente ao nível das variáveis género, sexo, idade e número de filhos. Ao longo da análise dos dados, foram poucas as dimensões em que verifiquei existirem alterações em função destas variáveis, o que pode ser explicado, exatamente, pelo número de pessoas entrevistadas. Esta limitação remete para uma pista de investigação futura – investigar de forma mais exaustiva esta problemática da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar recorrendo a um maior número de pessoas entrevistadas e abranger outros tipos de estrutura familiar, nomeadamente as famílias monoparentais. Seria igualmente interessante investigar as diferenças que podem existir na maneira como homens e mulheres desfrutam e utilizam os seus tempos livres e os significados que lhes atribuem. Por fim, outra possível pista de investigação pertinente passa pela realização de um estudo que entrevistasse indivíduos que, contrariamente à população estudada, trabalhassem em organizações privadas para se poder analisar com maior profundidade a conciliação que esses/as estabelecem com o trabalho, a vida pessoal e a família bem como o seu sentido de direitos.

Para finalizar, é pertinente referir que a presente investigação contribui não só para a intervenção em que se insere – o Diagnóstico Social e o Plano para a Igualdade da Câmara Municipal de Mangualde – mas também para a produção de conhecimento na área do sentido dos direitos, como um elemento fundamental para a compreensão dos mecanismos simbólicos que obstaculizam o exercício da cidadania, tema caro ao serviço social. Por outro lado, também contribui para as questões da gestão organizacional e da promoção de ambientes de trabalho mais humanizados e motivadores, promotores da igualdade de oportunidade e da diversidade.

## **Bibliografia**

ABOIM, Sofia (2010), "Género, família e mudança em Portugal" in K. Wall, S. Aboim e V. Cunha (coord.), "A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades", Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 39-66.

ACKER, Joan (1992), "Gendering organizational theory: In gendering organizational theory", edited by A. J. Mills and P. Tranced., Thousand Oaks, CA: Sage.

ACKER, Joan (1993), "The gender regime in Swedish banks", *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 10, Nº 2, pp. 117-130.

ACKER, Joan (2009), "From glass ceiling to inequality regimes", *Journal Sociology du Travail*, Vol. 51, Nº 2, pp. 199-217.

ADAMS, J. Stacy's (1965), "Inequity in social Exchange" in L. Berkowitz (Ed.), "Advances in experimental social psychology", Vol. 2, pp. 267-299.

AHMAD, Aminah (2008), "Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict", *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4, Nº 1, pp. 57-65.

AMÂNCIO, Lígia (1986), "Estereótipos e identidade psicossocial das mulheres trabalhadoras", Colóquio "A mulher na sociedade portuguesa: Visão histórica e perspetivas atuais", Faculdade de letras de Coimbra.

AMÂNCIO, Lígia (1992), "As assimetrias nas representações do género", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Nº 34, pp. 9-22;

AMÂNCIO, Lígia (1993), "Género - Representações e identidades", *Sociologia - Problemas e Práticas*, Nº 14, pp. 127-140;

AMÂNCIO, Lígia (1994), "Masculino e Feminino: A Construção Social da Diferença", Porto: Afrontamento.

ANDRADE, Cláudia (2010), "Juggling act: questões relativas às relações trabalho-família no contexto atual", Escola Superior de Educação de Coimbra - Instituto Politécnico, Comunicação e ciências empresariais, exedra Nº 3, pp. 135-148;

ANDRADE, Cláudia (2011), "Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar", Escola Superior de Educação de Coimbra - Instituto Politécnico, Comunicação nas Organizações, exedra Nº especial, pp. 41-53;

ARYEE, Samuel (1992), "Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore", *Human relations*, Vol. 8, Nº 45, pp. 813-837.

BENSCHOP, Yvonne (2006), "Of small steps and the longing for giant leaps: Research on the intersection of sex and gender within workplaces and organizations, in A. M. Konrad; P. Prasad e J. K. Pringle (eds.), "Handbook of Workplace Diversity", Londres: Sage, pp. 273-298.

CARLSON, Dawn S. e KACMAR, K. Michele (2000), "Work-Family conflict in the organization: Do life role values make a difference?", *Journal of Management*, Vol. 26, Nº 5, Londres: Sage, pp. 1031-1054.

CIG (2010), "Igualdade de Género em Portugal", Lisboa: CIG.

CITE (2009), "Mulheres e Homens: Trabalho, Emprego e Vida Familiar", Disponível em [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Folh\\_2009\\_PT.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Folh_2009_PT.pdf), consultado em 13.3.2011

CONNELL, Raewyn W. (1995), "Masculinities: Knowledge, power and social change", California: University of California Press.

DEN DULK, Laura (2001), "Work-family arrangements in organizations: A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden", Amsterdam: Rozenberg Publishers.

DEN DULK, Laura e PEPPER, Bram (2007), "Working parent's use of work-life policies", *Sociologia – Problemas e Práticas*, Nº 53, pp. 51-70.

DENZIN, Norman K. e LINCOLN, Yvonna S. (1994), "Entering the field of qualitative research" in N. K. Denzin e Y. S. Lincoln, "Handbook of qualitative research", California: Sage, pp-1-17.

Diagnóstico social da Câmara Municipal de Mangualde (2010).

DIAS, Maria O. (2010), "Planos de investigação: Avançando passo a passo", Viseu: Maria Olívia Dias.

EDWARDS, Jeff R. e ROTHBARD, Nancy P. (2000), "Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs", *The Academy of Management Review*, Nº 25, pp. 178-199.

EUROSTAT (2007), "Europe in figures — Eurostat yearbook 2006-07", Luxembourg: Eurostat — Statistical Office of the European Communities, disponível em [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CD-06-001/EN/KS-CD-06-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-06-001/EN/KS-CD-06-001-EN.PDF), consultado em 11.3.2012.

FENSTERMAKER, Sarah; WEST, Candace e ZIMMERMAN, Don H. (1991), "Gender inequality: New conceptual terrain", in R. Lesser-Blumberg (ed.), "Gender, family and economy: The triple overlap", Newbury Park, CA: Sage, pp. 289-307.

FERREIRA, Virgínia (1999), “Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Nº 52-53, pp. 133-227.

FERREIRA, Virgínia et al. (2011), “Estudo de Avaliação do III Plano Nacional Para a Igualdade – Cidadania e Género”, Relatório Final para a CIG, disponível em [http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/III\\_PNI\\_Cidadania\\_e\\_Genero\\_2007\\_2010\\_Relatorio\\_Externo\\_de\\_Execucao\\_Final\\_baixa.pdf](http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/III_PNI_Cidadania_e_Genero_2007_2010_Relatorio_Externo_de_Execucao_Final_baixa.pdf).

FERREIRA, Virgínia (2011), “Engendering Portugal: Social Change, State Politics and Women’s Social Mobilization”, in Pinto A. C. (ed.) “Contemporary Portugal”, Boulder: Social Science Monographs, Columbia University Press (2ª ed.), pp. 153-192.

FRONE, Michael; RUSSELL, Marcia e COOPER, Lynne (1992), “Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of work-family interface”, *Journal of Applied Psychology*, Nº 77, pp. 65-78.

GHIGLIONE, Rodolphe e MATALON, Benjamin (1993), “O inquérito: Teoria e prática”, Oeiras: Celta Editora.

GIL, António C. (1989), “Pesquisa social”, São Paulo: Atlas, S.A.

GOOD, Willian J. e HATT, Paul K. (1979), “Métodos de pesquisa social”, São Paulo: Biblioteca Universitária.

GREENHAUS, Jeffrey H. e BEUTELL, Nicholas J. (1985), “Sources of conflict between work and family roles”, *Academy of Management Review*, Vol. 10, Nº 1, pp. 76-88.

GUEIROS, Dalva (2010), “Família e trabalho social: Intervenções no âmbito do Serviço Social”, *Revista Katálysis*, Vol. 3, Nº 1, pp. 126-132.

GUERREIRO, Maria D. e PEREIRA, Inês (2006), “Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade”, Lisboa: CITE.

GUTEK, Barbara A.; SEARLE, Sabrina e KLEPA, Lilian (1991), “Rational versus gender role explanations for work-family conflict”, *Journal of Applied Psychology*, Nº 76, pp. 560-568.

HOCHSCHILD, Arlie (1997), “The time bind: When work becomes home and home becomes work”, New York: Henry Holt.

KANTER, Rosabeth M. (1977), “Men and women of the corporation”, New York: Basic Books.

KAUFMANN, Jean C. (1992), “La trame conjugale: Analyse du couple par son linge”, Paris: Nathan.

KAUFMANN, Jean C. (1993), “Sociology du couple: Que je sais?”, Paris: PUF.

LEGARD, Robin; KEEGAN, Jill e WARD, Kit (2003), "In-depth interviews" in J. Ritchie e J. Lewis (ed.), "Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers", London: Sage, pp.139-165.

LEWIS, Suzan e COOPER, Cary (1995), "Balancing the work/home interface: A european perspective", Human Resource Management Review, Vol. 5, N<sup>o</sup> 4, pp. 289-305.

LEWIS, Suzan (1998), "O sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre o trabalho e a vida familiar: O caso do Reino Unido", Sociologia - Problemas e Práticas, N<sup>o</sup> 27, pp. 27-39;

LEWIS, Suzan, SMITHSON, Janet (2001), "Sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family life", Londres: Sage, pp. 1455-1481;

LEWIS, Suzan, HAAS, Linda (2005), "Work-Life integration and social policy: A social justice theory and gender equity approach to work and family" in Kossek, E., Lambert, S., "Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives", New Jersey: Mahwah, pp. 349-361.

LOPES, Mónica (2009), "Trabalho e parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações", Dissertação de Mestrado em Sociologia, Coimbra: FEUC.

MATIAS Marisa; FOUNTAINE, Anne M.; SIMÃO, Cláudia; OLIVEIRA, Egídio e MENDONÇA, Marina (2010), "A conciliação trabalho-família em casais de duplo emprego", Universidade do Minho, Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, pp. 963-977;

McMAHON, Martha (1995), "Engendering motherhood: Identity and self-transformation in women's lives", Nova Iorque: The Guildford Press.

MOEN, Phyllis e WETHINGTON, Elaine (1992), "The concept of family adaptative strategies", Annual Review of Sociology, N<sup>o</sup> 18, pp. 233-251.

MONTEIRO, Rosa (1995), "Feminilidade na fábrica: A (re)construção das identidades sexuais nas organizações de trabalho", Dissertação de Licenciatura, Coimbra: FEUC.

MONTEIRO, Rosa (2005), "O que dizem as mães", Coimbra: Quarteto.

MONTEIRO, Rosa (2010a), "Genealogia da Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego desde os últimos anos do Estado Novo", in V. Ferreira (org.) "A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego: Políticas e Circunstâncias", Lisboa: CITE, pp. 29-55.

NOGUEIRA, Conceição e SAAVEDRA, Luísa (s/d), "Estereótipos de Género. Conhecer para os transformar", disponível em <http://www.crie.min->

edu.pt/files/@crie/1220024513\_03\_SACAUSEF\_III\_10a30.pdf, consultado em 11.6.2011.

OLIVEIRA, João M. de e AMÂNCIO, Lígia (2002), "Liberdades condicionais: O conceito de papel sexual revisitado", *Sociologia - Problemas e Práticas*, Nº 40, pp. 45-61.

PERISTA, Heloísa; MAXIMIANO, Sandra e FREITAS, Fátima (2000), "Família, género e trajetórias de vida: uma questão de (usos do) tempo", IV Congresso Português de Sociologia, pp. 1-17.

PINTO, Ana (2003), "As diferenças de género na perceção do conflito trabalho-família: Comportamento Organizacional e Gestão", ISSN 0872-9662, Vol. 9, Nº 2. p. 195-212.

PORTUGAL, Sílvia (1995), "As mãos que embalam o berço: Um estudo sobre redes informais de apoio à maternidade", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Nº 42, pp. 155-178.

PORTUGAL, Sílvia (2000), "Retórica e ação governativa na área das políticas de família desde 1974", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Nº 56, pp. 81-98.

PORTUGAL, Sílvia (2004), "As mãos que embalam o berço: um estudo sobre redes informais de apoio à maternidade", *Estudos de Sociologia*, Vol. 10, Nº 1 e 2, pp. 185-210.

RAPOPORT, Rhona e RAPOPORT, Robert N. (1969), "The dual-career family: A variant pattern and social change", *Human Relations*, Nº 22, pp. 3-30.

RAPOPORT, Rhona; BAILYN, Lotte; FLETCHER, Joyce K. e PRUITT, Bettye H. (2002), "Beyond work-family balance: Advancing gender equity and workplace performance", San Francisco: Jossey-Bass.

RÊGO, Maria do C. (2010), "A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa" in Ferreira V. (org.), "A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias", Lisboa: CITE, pp. 57-98.

RESKIN, Barbara e PADAVIC, Irene (1994), "Women and men at work.", California: Pine Forge Press.

RITCHIE, Jane (2003), "The applications of qualitative methods to social research" in J. Ritchie e J. Lewis (ed.), "Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers", London: Sage, pp. 24-46.

RITCHIE, Jane; LEWIS, Jane e ELAM, Gillian (2003), "Designing and selecting samples" in J. Ritchie e J. Lewis (ed.), "Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers, London: Sage, pp. 77-108.

SANTOS, Boaventura S. (1986), "Introdução à sociologia da administração da justiça", Revista Crítica de Ciências Sociais, Nº 21, pp. 11-44.

SANTOS, Boaventura S. (1995), "Sociedade providência ou autoritarismo social?", Revista Crítica de Ciências Sociais, Nº 42, pp. 1-7.

SANTOS, Gina (2007), "O desenvolvimento de carreira dos académicos: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família", Dissertação de Doutoramento na área de Ciências Empresariais, Ramos de Organização e Políticas Empresariais, Universidade do Minho-Escola de Economia e Gestão.

SANTOS, Gina (2010), "Gestão, trabalho e relações sociais de género" in V. Ferreira (org.), "A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias", Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 99-138.

SHARPE, Sue (1984), "Double identity: The lives of working mothers", Penguin Books.

SINGLY, François de (1993), "Sociology de la famille contemporaine", Paris: Nathan.

SINGLY, François de (1996), "Le soi, le couple et la famille", Paris: Nathan.

SINGLY, François de (org.) (2007), "L'injustice ménagère", Armand Colin.

SNAPE, Dawn e SPENCER, Liz (2003), "The foundations of qualitative research" in J. Ritchie e J. Lewis (ed.), "Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers", London: Sage, pp. 1-23.

SOMERS, Margareth (2008), "Genealogies of Citizenship: Markets, Statelessness, and the Right to have Rights", Cambridge: Cambridge Pub.

SPENCER, Liz; RITCHIE, Jane e O'CONNOR, William (2003), "Analysis: Practices, principles and processes" in J. Ritchie e J. Lewis (ed.), "Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers", London: Sage, pp. 199-262.

STRAUSS, Anselm e CORBIN Juliet (1998), "Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory", California: Sage.

TEIXEIRA, Raquel e NASCIMENTO, Inês (2011), "Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas", Revista Brasileira de Orientação Profissional, Vol. 12, Nº 2, pp. 215-225.

THOMPSON, Cynthia; BEAVIS, Laura e LYNESS, Karen (1999), "When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict", Journal of Vocational Behavior, Nº 54, pp. 392-415.

TORRES, Anália e SILVA, Francisco V. da (1998), "Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres" in *Sociologia - Problemas e Práticas*, Nº 28, pp. 9-66.

TORRES, Anália; SILVA, Francisco V. da; MONTEIRO, Teresa L.; CABRITA, Miguel e JESUS, Filipa H. de (2000), "Porque não se revoltam as mulheres? Resultados de uma pesquisa nacional sobre a divisão do trabalho entre os sexos", IV Congresso Português de Sociologia.

TORRES, Anália (2001), "Casamento e género: mudanças nas famílias contemporâneas a partir do caso português", *Interseções - R. de Est. Interdisc.*, UERJ, RJ, Ano 3, Nº 2, pp. 53-70.

TORRES, Anália (2008), "Work, family and gender: Articulating central dimensions of individuals lives", ISA Research Committee on Family Research, Lisboa: ISA.

TORRES, Anália; COELHO, Bernardo e JERÓNIMO, Paula (2009), "WorkCare/Trabalhar e Cuidar na Europa: Sinopse de resultados de investigação e implicações para as políticas públicas", Disponível em <http://trabalharecuidar.cies.iscte.pt/index.php/publicacoes.html>, consultado em 14/07/2011.

WALL, Glenda e ARNOLD, Stephanie (2007), "How involved is involved fathering? An exploration of the contemporary culture of fatherhood", *Gender & Society*, Vol. 21, Nº 4, pp. 508-527.

WALL, Karin (1997), "Portugal: Issues concerning the family in 1996" in J. Ditch, H. Barnes e J. Bradshaw (eds.), "Developments in National Family Policies in 1996", New York: University of York, European Commission/European Observatory on Family Policies, pp. 213-249.

WALL, Karin (2010), "Os homens e a política da família" in K. Wall, S. Aboim e V. Cunha (coord.), "A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades", Lisboa: CITE, pp. 67-94.

## Anexo 1

### Guião da entrevista:

Sexo:

Idade:

Profissão:

Nível de ensino:

Estado civil actual:

Local de residência:

Quantos filhos tem?

Que idade têm o(s)/a(s) seu(s)/suas(s) filho(s)/filha(s)?

### SITUAÇÃO PERANTE O EMPREGO:

- Gostaria de perguntar-lhe o que faz na Câmara?
- Como foi trabalhar para a Câmara? Quando? - Qual é o seu tipo de contrato de trabalho (vínculo contratual)?
- O que é que mais gosta no seu trabalho? E o que menos gosta?
- O que é que mais valoriza no seu trabalho? A remuneração que obtém dele? O trabalho em si?
- Como é que se sentiria se não trabalhasse?
- Para além do seu trabalho na Câmara faz algum outro tipo de trabalho? (agricultura,...)
- Qual é o seu horário? Foi sempre esse ou não? Gostaria de mudar? Para qual? (se mudou) porque é que mudou?
- Qual é a profissão do/a seu/sua marido/mulher?
- E o horário de trabalho?
- Pensando no futuro, quais são as suas expectativas/aspirações em relação á sua atividade profissional actual?
- Se alguém se tivesse de sacrificar em termos profissionais quem acha que o deveria fazer você ou o seu cônjuge? (Em seu entender a sua profissão é mais importante do que a do/a seu/sua companheiro/a?

## CONCEÇÕES SOBRE IDENTIDADES E PAPÉIS DE GÊNERO/VALORES

- Quais são para si as principais diferenças entre ser homem e ser mulher?
- E em termos de papéis, quais acha serem os papéis principais das mulheres? E os dos homens?
- Costuma dizer-se que as mulheres fazem muito mais coisas em casa e por vezes se fartam de pedir aos maridos para as ajudarem mais...isso acontece mesmo?
- Pensa que os papéis dos homens em casa se têm alterado com o passar dos anos?
- Numa situação de desemprego, acha pior um homem ou uma mulher ficar desempregado/a? Porquê?
- Como é que acha que se sentiria se não trabalhasse fora de casa?
- Pensa que há funções/trabalhos/profissões tarefas mais adequadas a homens e outras às mulheres?
- O que acha da lei das quotas e da ida das mulheres para a política?
- Quem é que acha ser melhor líder, o homem ou a mulher?
- Dê-me exemplos daqui da câmara relativamente a essa sua afirmação.

## CONCILIAÇÃO

- Lá em casa quem é que assegura as tarefas domésticas?
- Quem faz o quê?
  - Pensar nas refeições;
  - Confeção das refeições;
  - Ida às compras;
  - Cuidados com a loiça;
  - Cuidados com a roupa;
  - Limpeza da casa;
  - Tarefas relacionadas com os/as filhos/as (higiene, alimentação, vestir/despir, deitar, levar á escola, ajudar nos trabalhos escolares, etc.);
  - Acompanhar os/as filhos/as às consultas;
  - Pequenas reparações em casa (eletricidade, etc.);
  - Tarefas administrativas (bancos, etc.);
  - Bricolage/Jardim;
  - Tratar de idosos.

- Considera essa repartição justa ou injusta como cônjuge? Porquê?
- Tem alguém que ajude nas tarefas domésticas? Quem? Quantas horas faz? De onde sai o seu salário? (Se responder NÃO: Gostaria de ter? Os seus pais e sogros vivem longe? Não lhes costuma pedir?) (Se responder SIM: Porque teve essa necessidade?)
- O que é que acha da divisão de tarefas domésticas entre homem e mulher? Porquê?
- Há tarefas que o/a seu/sua cônjuge não faz tão bem como você? Se sim, quais?
- Costuma falar sobre isso com o/a seu/sua cônjuge? Porquê?
- Isso é motivo de conflitos entre vocês? E no geral, acha que a divisão de tarefas domésticas gera conflitos nos casais? Porque é que isso acontece na sua opinião?
- Tem filhos ou idosos de quem tem de tratar? Pode falar sobre isso? (com quem ficam durante o dia, quanto tempo dedica aos cuidados dos filhos ou dos idosos...)
- Considera que na zona há serviços de apoio à família suficientes e com horários ajustados às suas necessidades?
- Comparando a sua situação atual, com a dos seus pais relativamente à vida em casal e às tarefas domésticas e cuidados com os filhos, acha que mudou alguma coisa? Se sim, o quê?
- Sente que os papéis dos homens se alteraram ao longo dos anos? Sente que estes já participam mais na esfera doméstica? Já têm mais responsabilidades em casa?
- Sente a acumulação de responsabilidades familiares, profissionais, domésticas, como um fardo para si? E para o seu cônjuge?
- Acha que as responsabilidades com a casa e a família prejudicam a sua disponibilidade para o trabalho? E para a carreira?
- E o contrário?
- Se tivesse mais tempo, como o utilizaria?
- O que acha que mais dificulta a conciliação entre o trabalho e a vida familiar?
- Qual foi, para si, a fase mais complicada na conciliação da esfera da família e do trabalho?
- (Se responderem NÃO: Quem mais contribui na família para não sentirem problemas de conciliação trabalho-família?).
- No seu caso, acha que é o trabalho que interfere mais na família, ou a família no trabalho?

## VISÕES SOBRE AS POLÍTICAS

- Em Portugal, acha que as pessoas têm facilidade em conjugar o trabalho com as tarefas domésticas e familiares? Porquê?
- Quem é que na sua opinião é o principal responsável por criar soluções para a conciliação entre a esfera da família e a esfera do trabalho: estado, empresas, o próprio indivíduo. Porquê?
- Gostaria de ter mais direitos?
- Utilizou o direito às licenças? O que pensa disso?
- Acha que são longas ou curtas as licenças que as mães e os pais têm para ficar com os bebés, no nosso país? Porquê?
- Que opinião tem acerca da licença dada aos pais?
- Acha que as mulheres acabam por ser prejudicadas por tirarem licença de maternidade? E os homens?
- E os direitos a faltar para cuidar de filhos doentes, ou ir à escola? O que acha desses direitos? Costuma usar?
- Acha que existe informação suficiente sobre os direitos dos trabalhadores neste domínio? Gostaria de ter mais acesso? Quem acha que lhe poderia dar essa informação?
- Quando precisa de informar-se sobre esses direitos a quem recorre? (jornais, televisão, conversas com amigos, a entidade empregadora, revistas, etc.)
- Que reações tem a sua chefia quando você usa/ou pretende usar esses direitos (faltar para ir tratar de criança, idosos; licença de parentalidade)?
- Acha que há sensibilidade das chefias para estes aspetos?
- Sente-se apoiado por parte do estado relativamente aos apoios que este concede às famílias? E por parte da entidade patronal? Como vê esse apoio? (porquê?)
- Acha que o estado deve fazer mais pelas famílias? Ou isso é uma questão que diz respeito às pessoas e que só elas têm de resolver?
- Sente que a Câmara deveria criar mais medidas que lhe permitisse uma melhor conciliação entre o seu trabalho e a sua família? Se sim, quais?
  - Acordos com creches/infantários/ATL's (redução da mensalidade, vagas especiais, etc.);

- Seguros/Acordos de saúde;
  - Serviços médicos/Enfermagem/Apoio psicológico;
  - Apoio a desporto para funcionários/as;
  - Organização de atividades fora dos horários de trabalho;
  - Refeitório/Cantina ou Sala de refeições;
  - Proporcionar formação a todas as pessoas em horário laboral;
  - Possibilidade de trabalhar em casa;
  - Regime de turnos;
  - Trabalho a tempo parcial;
  - Flexibilidade de horários;
  - Jornada contínua;
  - Concentração de horário para poder ter uma manhã/tarde livre por semana.
- Acha que as pessoas que trabalham numa instituição como uma Câmara têm uma situação mais favorável do que pessoas que trabalham, por exemplo, no privado para beneficiarem de licenças? Porquê? (se o marido/mulher trabalhar no privado perguntar se nota essas diferenças).
- E em termos de conciliação? Porquê? (Se responder SIM: porque é que há essa diferença? Conhece algum caso? (Se responder NÃO: porquê).