

**PROJECTO ROMANN -
O PAPEL DOS HOMENS NA CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E
PROFISSIONAL EM PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS**

RELATÓRIO FINAL

COVILHÃ E UBI_CES, NOVEMBRO DE 2006



EQUIPA

Maria Johanna Schouten

Vanusa Santos

Carla Loureiro

Um agradecimento especial a Joana Almeida pela sua prestimosa colaboração

ÍNDICE

I . INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Enquadramento do estudo no tempo e no espaço	2
1.2. Objectivos	2
1.3. Metodologia e Estratégias de Intervenção	3
1.4. Estrutura do relatório	4
II. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	6
2.1. Enquadramento teórico-científico: papéis e lugares de homens e mulheres	6
2.2. Diagnóstico social - condições para a conciliação entre a vida familiar e vida profissional em Portugal.....	10
2.2.1. Condições socioeconómicas	10
2.2.2. Legislação, programas, projectos e medidas de promoção da conciliação	12
2.2.3. Responsabilidade social das empresas e práticas de conciliação entre a vida familiar e profissional.....	14
III. ESTUDO DE CASO: APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO EMPÍRICO EM PORTUGAL	18
3.1 Universo do estudo	18
3.1.1. Caracterização do objecto de estudo	18
3.2. Principais resultados encontrados.....	19
3.2.1. A Igualdade de Oportunidades	19
3.2.2. Implementação de medidas de boas práticas.....	21
3.2.3. Aumento da utilização das medidas de conciliação pelo homem em Portugal.....	30
3.2.4. Percepções sobre o impacto das medidas de conciliação no papel do homem na sociedade	32
3.2.5. Percepções sobre o uso das medidas de conciliação em função do género	32
3.2.6. Percepções sobre o impacto do uso das medidas de conciliação no trabalho.....	35
IV. CONSIDERAÇÕES.....	38
BIBLIOGRAFIA E OUTRAS FONTES	44

I. INTRODUÇÃO

Todo o contexto de transformações sociais, culturais, organizacionais e individuais que envolvem a reconfiguração da identidade e do papel social da mulher na sociedade moderna, particularmente nas últimas décadas, tem implicações no papel do homem que, não podendo continuar a ser o de patriarca da família, incorre por um processo de mutação em que lhe caberá essencialmente um papel de parceiro e auxiliador do cônjuge e da família, portanto, um elemento cooperante na conciliação entre a vida familiar e profissional.

Todavia, a temática da conciliação entre a vida familiar e profissional está tradicionalmente associada, na Europa, à condição da mulher que exerce actividade profissional remunerada e, logo, é considerada como um assunto fora do domínio masculino, pois, apenas com a massiva entrada da mulher no mercado de trabalho é que se considerou esta questão como uma problemática, sobretudo no que diz respeito à responsabilização e acompanhamento dos dependentes e à realização de tarefas domésticas, funções que se encontravam tradicionalmente asseguradas pelo sexo feminino.

A abordagem deste tema no masculino constitui uma novidade para a maior parte das instituições e dos indivíduos, pese embora a centralidade desta questão perante um contexto de mudança social que exige a participação activa, quer da mulher, quer do homem, na articulação da vida familiar com a vida profissional, sem prejuízos ou sobrecargas em nenhum dos domínios e para nenhum dos parceiros envolvidos, seja homem ou mulher.

O estudo que aqui se apresenta tem em conta esse contexto de mudança que, associado às condições demográficas dos países europeus ocidentais, nomeadamente de dificuldades na substituição das gerações e à irrupção das mulheres nas esferas de domínio secular dos homens com correspondente situação de segregação do sexo masculino das esferas tradicionalmente femininas (esfera doméstica e familiar), conduz a uma premente necessidade de alteração das mentalidades tradicionalistas e sexistas com vista à criação de modos de vida que permitam ao homem e à mulher participar de igual modo quer na vida profissional quer na familiar.

Considera-se, entretanto, que esse processo de mudança de mentalidades não envolve apenas os indivíduos, mas também as organizações onde desenvolvem actividades

profissionais, os quais podem desempenhar um papel fundamental no impulsionamento desta transformação.

1.1. Enquadramento do estudo no tempo e no espaço

Propôs-se, portanto, testar a tese de transformação do papel social dos homens que desempenham actividade profissional em empresas de pequena e média dimensão sedeadas em zonas não-urbanas do interior de Portugal, com a finalidade de contribuir para a elaboração de um “Guia de Boas Práticas” no enquadramento do projecto transnacional “RoMann - O papel dos homens na conciliação da vida profissional e vida familiar em Pequenas e Médias Empresas”. Este contributo português terá como base exemplos organizacionais de promoção de medidas de conciliação e exemplos individuais de utilização dessas medidas por trabalhadores do sexo masculino em benefício da família.

Este estudo foi realizado entre Outubro de 2005 e Julho de 2006, tendo sido dedicados os primeiros três meses à realização do pré-diagnóstico da situação portuguesa neste domínio e os restantes ao apuramento do diagnóstico e à efectuação de um estudo de caso em Pequenas e Médias Empresas (PMEs) localizadas no distrito de Castelo Branco.

1.2. Objectivos

A realização deste projecto em Portugal tem como principal objectivo a identificação de casos de boas práticas de conciliação entre a vida familiar e profissional que contribuam para uma maior participação de trabalhadores do sexo masculino na esfera familiar/doméstica. Pretende-se distinguir bons exemplos de medidas praticadas nesta área por empresas de dimensões reduzidas, situadas em regiões não-urbanas, bem como os processos de implementação das medidas nas empresas e da sua utilização por parte de trabalhadores do sexo masculino para integrar no já mencionado “Guia de Boas Práticas”. Por conseguinte, propôs-se efectuar uma investigação junto de pequenas e médias empresas do distrito de Castelo Branco para identificação de casos de boas práticas de conciliação promovidas pelas empresas e utilizadas pelos trabalhadores do sexo masculino.

1.3. Metodologia e Estratégias de Intervenção

Após uma fase de investigação e análise de documentos bibliográficos e estatísticos para a preparação científica do estudo empírico, do qual resultaram os primeiros documentos sínteses sobre a temática em Portugal, começou-se a elaborar uma metodologia de intervenção para se atingir os objectivos propostos no início do projecto. Optou-se por uma metodologia de intervenção fundamentalmente qualitativa, uma vez que a identificação e análise de boas práticas constituem a grande finalidade do projecto.

Para a realização da investigação junto das PMEs decidiu-se contactar associações empresariais locais - Associação Empresarial da Região de Castelo Branco (NERCAB) e a Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor (AECBP) - devido ao seu conhecimento e proximidade do tecido empresarial, o que facilitou a obtenção de contactos de empresas e de interlocutores privilegiados. O facto de o Centro de Estudos Sociais da Universidade da Beira Interior (UBI_CES) dispor de relações próximas com essas associações, fruto de anteriores parcerias de trabalho, facilitou o processo e permitiu que se fizesse rápidos contactos quer através de *e-mail* quer por telefone para a obtenção dos dados pretendidos.

Para essa fase definiu-se alguns critérios, nomeadamente a delimitação do universo de estudo a pequenas e médias empresas situadas em territórios não-urbanos do Distrito, com pelo menos dois trabalhadores do sexo masculino e com práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar. Foram fornecidas duas listas com contactos, os quais foram seleccionados de acordo com os objectivos da investigação e de forma a se constituir um universo de estudo multifacetado.

Ficou também definido que a abordagem às empresas seria feita, num primeiro momento, através de uma carta com informações acerca dos motivos do contacto e da importância da sua colaboração para a realização do projecto, sendo também proposto uma data para a realização de uma entrevista com o intuito de recolher informações. Inicialmente não foi requerido o contacto com os trabalhadores por se considerar que se deveria confrontar o representante das empresas com este facto durante a entrevista, sendo que aqueles deveriam dispor de família própria constituída e/ou de dependentes sob o seu cuidado e terem feito uso das medidas disponíveis nessas empresas.

Preferiu-se a realização de entrevistas quer com empregadores, quer com trabalhadores, de forma a recolher as informações necessárias para o estudo e poder-se também recorrer à observação não-participante como instrumento complementar de

recolha de informação. Foram elaborados dois guiões como suporte da entrevista, com base nos objectivos definidos e em reflexões da equipa técnica sobre a melhor forma de obter as informações pretendidas junto das públicos-alvo.

As entrevistas com os representantes das empresas seleccionadas foram previamente confirmadas por via telefónica, tendo sido realizadas de acordo com a sua disponibilidade, em locais estabelecidos pelos próprios, os quais nem sempre correspondiam aos locais onde as empresas se encontram sedeadas. Regra geral, a entrevista não ultrapassava os trinta minutos, embora nalguns casos tenha ultrapassado uma hora devido à dificuldade de alguns representantes em responder directamente às questões colocadas.

A realização de entrevistas com os trabalhadores revelou maiores dificuldades devido ao facto de os contactos terem sido efectuados, inevitavelmente, através dos empregadores que, em diversos casos, permitiram a realização de entrevistas com empregados da sua confiança que por vezes nem sequer tinham feito uso de qualquer medida de conciliação em benefício da família e que estavam apenas interessados em traçar uma boa imagem da empresa.

Foram elaboradas grelhas para o tratamento das entrevistas tendo sido considerados domínios de análise para a sintetização da informação recolhida, as quais foram trabalhadas, fundamentalmente, através de análise interpretativa dos dados em articulação com teorias científicas utilizadas na fundamentação teórica do estudo. No final, elaborou-se modelos representativos de empresas e indivíduos relativamente à prática e valorização de medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional, os quais são apresentados como o produto final do trabalho de campo realizado.

1.4. Estrutura do relatório

Este relatório estrutura-se em três partes sequenciais:

1.ª Parte - Investigação teórico-científica em que é apresentada a fundamentação do estudo através da sistematização do conhecimento científico contemporâneo produzido nesta área e os dados que permitem delinear um diagnóstico da realidade portuguesa corrente.

2.ª Parte - Apresentação do estudo de caso realizado no distrito de Castelo Branco com exposição dos principais resultados empíricos do trabalho de campo.

3.ª Parte - Apresentação do produto final do estudo e as considerações e recomendações com base nos resultados obtidos.



PROJECTO ROMANN
O PAPEL DOS HOMENS NA CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL EM PMEs

Os instrumentos utilizados para a recolha e tratamento dos dados constam dos anexos, assim como outros documentos elaborados no decurso da realização do estudo que estão referenciados neste relatório.

II. Fundamentação teórica

2.1. Enquadramento teórico-científico: papéis e lugares de homens e mulheres

Factores culturais influenciam a divisão das actividades e papéis entre géneros. A associação do homem com o mundo público e da mulher com o mundo privado é ainda forte em Portugal, o que significa que, tradicionalmente, as tarefas domésticas são consideradas actividades femininas. As tarefas realizadas pelos homens estão normalmente relacionadas com o mundo exterior: levar as crianças e a família a passear, levar as crianças para as actividades desportivas entre outras, ajudar com as compras, fazer reparações e tratar de assuntos administrativos. Quanto à preparação de comida, limitam-se à preparação dos churrascos ao ar livre. Isto está também relacionado com os atributos percebidos como masculinos, tal como a capacidade técnica e a maior força física, além do facto de que os homens (comparativamente com as mulheres) têm com maior frequência a carta de condução. Não obstante, os homens passam muito do seu tempo livre fora de casa na companhia de outros homens, em cafés ou noutros espaços públicos. Isto verifica-se mais nas zonas rurais do que nas urbanas.

Por outro lado, tradicionalmente associam-se às mulheres características “maternas” e, segundo esta atitude, denominada de “maternalista”, a mulher tem uma capacidade inata de tomar conta de outras pessoas, especialmente dos membros do agregado familiar e outras pessoas que necessitem de cuidados (tal como doentes e idosos, mais especificamente pais e sogros).

Os homens são associados, particularmente, a características como o gosto pela aventura, força, autoridade e coragem. Têm tendência para comportamentos de risco, como a condução a alta velocidade e o excessivo consumo de álcool em contextos nocturnos e lúdicos. Os comportamentos de risco são mais visíveis nos homens mais jovens e em Portugal a busca do ideal de masculinidade é uma das causas da elevada taxa de mortalidade entre os jovens do sexo masculino.¹

¹Ver Laranjeira, Ana Rita (2004), “Não és homem não és nada: masculinidade e comportamentos de risco”, in Lúcia Amâncio (org.) *Aprender a ser homem, construindo masculinidades*, Lisboa: Livros Horizonte, pp. 51-73; Martinho, Teresa (2004) “Viver jovem, morrer depressa. Masculinidade e condução de risco”, in Amâncio, Lúcia (org.) *Aprender a ser homem, construindo masculinidades*, Lisboa: Livros Horizonte, pp. 75-90; Prazeres, Vasco (2004), “Tratar da vida, tratar do corpo: masculinidades e políticas de saúde”, in Amâncio, Lúcia (org.), *Aprender a ser homem, construindo masculinidades*, Lisboa: Livros Horizonte, pp. 121-141.

De acordo com alguns autores, nos países mediterrâneos (Portugal também é denominado como tal) as relações entre género têm sido fortemente influenciadas pelo código de “honra e vergonha”.² Para o homem e sua família, para sobreviver socialmente na comunidade era, e ainda é, essencial preservar a sua honra e evitar a humilhação. A maior razão para a vergonha é o desrespeito visível das normas sexuais pelas mulheres da família. Mas há outros factores. É fundamental evitar a bisbilhotice (mesmo infundamentada) por outros membros da comunidade. Esta consciência e atitude têm as suas repercussões no papel e comportamento do homem na família, no que diz respeito à divisão das tarefas domésticas. Mesmo que participem, é mais no sentido de “ajudar” e devem evitar que esta ajuda seja visível pelos vizinhos.

Neste sentido, e segundo um estudo recente, um homem, em resposta à questão se em caso de necessidade sacudiria os tapetes, referiu: “eu sacudia, mas não da parte da frente da minha casa, porque as pessoas viam e diziam mal, este povo da aldeia tem uma língua! E depois no café?!... gozavam”³. Uma mulher de 34 anos disse sobre uma situação similar: “Eu também não gostava que o vissem a fazer isso [marido a fazer tarefas domésticas], iam dizer que não sou boa dona de casa”⁴. Apesar de nem todos os portugueses se identificarem com isto, estas afirmações são ilustrativas da preocupação em manter as aparências, do medo dos comentários e do controlo social mais apertado no contexto de aldeia. Também é feita a alusão ao café, como um local de reunião e de sociabilidade de homens, onde a “masculinidade hegemónica”⁵ é a norma. Este tipo de sociabilidade masculina nas áreas rurais, associada igualmente ao acto de beber e de gabarolice, tem sido excelentemente abordado pelo antropólogo português Miguel Vale de Almeida⁶. Na nossa pesquisa também encontramos, por vezes, estes hábitos, como será indicado na parte da análise empírica:

2 Ver Peristiany, J.G. (1988), *Honra e vergonha. Valores das sociedades mediterrânicas*, Lisboa: Fund. Calouste Gulbenkian;

Ver comentários de Silva, Manuel Carlos (2003), “Honra-vergonha: código cultural mediterrânico ou forma de controlo de mulheres?”, in Portela, José e Caldas, João Castro (org.) *Portugal chão*, Oeiras: Celta, pp. 67-86.

3 Melo, Carla (2006), *O papel do homem no contexto doméstico - A desconstrução de obstáculos e contradições*. Tese, Departamento de Sociologia, Universidade da Beira Interior, Covilhã, p. 64.

4 Idem ibidem, p.49.

5 Ver Connell, R. (1987) *Gender and power: Society, the Person, and Sexual Politics*, Stanford: Stanford University Press.

6 Almeida, Miguel Vale de (1995), *Senhores de si; Uma interpretação antropológica da masculinidade*. Lisboa: Ed. Fim de Século, pp. 181-209; Almeida, Miguel Vale de (1997) “Gender, masculinity and power in southern Portugal”, in *Social Anthropology* 5, pp. 141-158.

“...sempre no bar. (...) são hábitos que adquirem ao longo dos anos e que quando casam mantêm esses hábitos (...) é uma questão muito complicada e muito subjectiva, é uma questão de cultura. Ainda por cima aqui na aldeia não se vê os homens a fazer as tarefas domésticas, nas cidades não sei ...”. [Empregador nº7]

Este hábito é significativo quando consideramos a possibilidade de disponibilizar mais tempo livre aos homens membros de uma família. O “Inquérito à Ocupação do Tempo” - estudo sobre a ocupação do tempo de 1999 - levado a cabo pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), concluiu que o tempo gasto pelos homens na actividade profissional não tem influência no tempo que dedicam às tarefas domésticas ou a acompanhar a família.⁷

Por outro lado, para as mulheres a preocupação sobre a impressão que deixam nos outros poderá ser uma razão para o relativo baixo número de mulheres que, nas estatísticas, admite ter dificuldades em lidar com as tarefas domésticas, mesmo quando têm um trabalho a tempo inteiro e crianças pequenas para tomar conta. Elas querem preservar a imagem de “esposa e mãe perfeita” que, aparentemente, sem problemas, toma conta dos outros 24 horas por dia. Para muitas mulheres Portuguesas, a “correria” do quotidiano é considerada uma situação “natural”⁸.

A nossa pesquisa aponta para a persistência dessas normas e práticas antigas, apesar de em Portugal já existir uma grande quantidade de casos de “Novos Homens” que dedicam mais tempo à família e participam nas tarefas domésticas. Estes, contudo, situam-se mais nos contextos (sub) urbanos e de classe média. Em Portugal, a licença parental é usualmente utilizada pela mulher, como será referido mais à frente em pormenor. Os “homens domésticos” são muito raros e usualmente não se encontram nesta situação por livre vontade, mas (por exemplo) relacionado com uma situação de desemprego ou com a ausência do parceiro feminino. Mesmo assim, em relação ao último caso, os homens com crianças muitas vezes recorrem à ajuda de parentes do sexo feminino, especialmente às suas mães.

Como os estudos de várias partes do mundo sugerem, os domésticos a *full-time* podem gostar do papel de tomar conta das crianças e do lar mas nem sempre é fácil para eles. Este papel não está em concordância com a socialização que receberam enquanto

7 Neves, Elsa (2006) *Bebés ou carreira? Conciliação entre a vida familiar e a vida profissional*. Tese, Covilhã: Departamento de Sociologia, Universidade da Beira Interior, pp.73

8 Ver sobre a “naturalização” das diferenças sociais e culturais do género, Pierre Bourdieu (1998), *La domination masculine*. Paris: Éditions Seuil.

rapazes. Os problemas mais sentidos pelos homens são a solidão - têm poucos homens próximos na mesma situação - e desconforto quando confrontados com problemas práticos.

Para muitos destes homens a Internet providencia uma solução, criando comunidades virtuais. Têm sido criados todos os tipos de sites na Internet para os donos de casa e estes homens também são particularmente activos na blogoesfera⁹. Provavelmente, no sentido de incentivar o seu prestígio, por vezes adoptam o termo “gerentes de casa” e chamam os problemas práticos de “desafios”, tal com no caso do site do *huismannen-groep* na Holanda (www.huismannen.nl).

De acordo como numerosos estudos, incluindo o presente, os papéis de género estão a mudar. É, contudo, um processo lento. Em Portugal, os homens são defensores da igualdade de oportunidades entre os sexos e do direito da mulher em ter uma carreira profissional, mas na prática, na vida de casado, muitos homens deixam para a mulher a maioria das tarefas domésticas.¹⁰ Eles podem dar uma ajuda, mas mesmo assim, pode ser uma “ajuda envergonhada”¹¹ em que evitam ser vistos pelos vizinhos.

A mudança dos papéis de género não é só um processo lento, mas também imprevisível. Não é certo que a tendência para os homens terem mais cuidado e serem mais responsáveis na família não irá, a um dado momento, parar e reverter. Em Portugal, uma considerável parte das mulheres preferia ficar em casa com as crianças pequenas se a sua situação financeira permitisse¹², enquanto que 78,5% dos inquiridos portugueses no âmbito de um estudo internacional do ISSP (International Social Survey Programme) acredita que as crianças, das quais as mães trabalham fora de casa, são prejudicadas¹³.

9 Paul Nyman (2006) “21st-century dads turn to blogs for help”, Seattle Post-Intelligencer (http://seattlepi.nwsource.com/local/274314_dadsday17.html)

10 Vasconcelos, Pedro (1998), “Práticas e Discursos de Conjugalidade e de Sexualidade dos Jovens Portugueses”, in Cabral, M. Villaverde e Pais, J. Machado (Coord.), *Jovens Portugueses de Hoje, Estudos sobre Juventude / 1*, Oeiras: Celta Editora, pp. 215-305; Anália Torres, Francisco Vieira da Silva, Teresa Libano Monteiro e Miguel Cabrita (2002), *Homens e mulheres entre família e trabalho*, Lisboa: CITE, pp.50-51

11 “Ajuda envergonhada” é a expressão usada na pesquisa em curso de Filomena Santos, Covilhã: Departamento de Sociologia, Universidade da Beira Interior

12 DGEEP (Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento) (2006) *Estudo Conciliação da Vida Familiar e Actividade Profissional: O papel da política social*. Lisboa: Ministério do Trabalho e de Solidariedade Social; Guerreiro, Maria das Dores e Abrantes, Pedro (2004) *Transições incertas; Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: CITE, p.38

13 Wall, Karin (2005), “Atitudes face aos papéis de género e à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa”, comunicação no seminário International Social Survey Programme 14-1-2005, Lisboa: ICS.

E além disso, não é certo que a necessidade de trabalhadores qualificados (homens e mulheres) continue a crescer, tendo em conta as tendências globais, como o *outsourcing* e os movimentos de imigração.

2.2. Diagnóstico social - condições para a conciliação entre a vida familiar e vida profissional em Portugal

2.2.1. Condições socioeconómicas

A sociedade portuguesa caracteriza-se por processos de recomposição demográfica, com o progressivo envelhecimento da população devido à descida acentuada da taxa de natalidade e ao aumento da esperança de vida e também por uma forte assimetria entre o Interior e o Litoral. De um grande número de nascimentos e elevada taxa de mortalidade infantil transitou-se para uma estrutura familiar mais pequena, mas com mais saúde e melhores condições socioeconómicas. No entanto, o número de crianças por mulher é insuficiente para assegurar, a curto prazo, a substituição das gerações¹⁴.

De acordo com a teoria de “sistema-mundo” de Wallerstein (1980¹⁵, desenvolvidas pelo sociólogo português Boaventura Sousa Santos¹⁶, Portugal ocupa, nesse/segundo esse sistema, uma posição de país semi-periférico, de desenvolvimento intermédio, caracterizando-se pela sua situação económica e social intermédia que “representa a combinação de um estatuto de subordinação e de um estatuto de dominância nas trocas internacionais”¹⁷. A economia portuguesa sofre, portanto, fortes influências da economia internacional e é muito dependente e vulnerável a factores externos. O seu tecido empresarial é maioritariamente composto por pequenas e médias empresas, muito virado para sectores tradicionais como o sector têxtil, onde prevalece uma política de baixos salários e de trabalho precário. Entretanto, Portugal é dos países da União Europeia onde as PMEs mais contribuem para a criação de postos de trabalho¹⁸.

14 Instituto Nacional de Estatística (2003), <http://www.ine.pt/PI/genero> - consultar os dados do metaresearch nos anexos deste documento.

15 Wallerstein, Immanuel (1980), *Modern World-System*, Vol. II, New York: Academic.

16 Santos, Boaventura Sousa [1993], “O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semi-periferia: o caso português”, In *Portugal: um retrato singular*, Porto: Edições Afrontamento, pp. 17-58.

17 Reis, José, “Portugal: a heterogeneidade de uma economia semiperiférica”, In Santos, Boaventura Sousa (org.), *Portugal: um retrato singular*, Porto: Edições Afrontamento, 1993, pp. 136.

18 IAPMEI - ICEP (2005), «PME em números», relatório, ficheiro pdf., <http://www.iapmei.pt/>.

Nas últimas décadas, Portugal tem desenvolvido uma economia cada vez mais centrada nos serviços, representando actualmente 57,5%, em termos de emprego¹⁹. O sector industrial também está a passar por um processo de reestruturação e de modernização para fazer frente à concorrência de economias com custos mais baixos. Contudo, a economia nacional atravessa uma fase de abrandamento que tem provocado significativos aumentos do desemprego e da precariedade e insegurança laboral:

*“De facto estamos a assistir uma crise do emprego na Europa com perdas de competitividade, e o novo emprego que aparece não vai absorver a maioria daqueles que perdem o emprego hoje por falta de competência, por falta de qualificação e falta de possibilidades de a ter. (...) Face a este problema, o conflito não é entre família e trabalho, é um conflito entre família e falta de trabalho”.*²⁰

Esta conjuntura é também marcada pelo crescimento acelerado da actividade feminina, com uma vincada persistência dos tradicionais papéis femininos e masculinos²¹ que geram dificuldades acrescidas na conciliação da vida familiar com a vida profissional, sobretudo para as mulheres, mas também para os homens cujas oportunidades de participação na família são reduzidas e subvalorizadas.

Estudos recentes apontam para um enfraquecimento dos papéis conjugais tradicionais apenas ao nível do ideal, ou seja, do discurso de intenções²², apesar do generalizado reconhecimento por parte dos homens da necessidade de participar nos afazeres domésticos e no acompanhamento aos filhos. Por conseguinte, os homens continuam a realizar sobretudo tarefas familiares tradicionalmente masculinas (ex.: tratar de seguros, ir ao banco e de outros assuntos de carácter administrativo), o que aponta para o facto de a integração das mulheres no mercado de trabalho e o seu empenho nas carreiras profissionais, não corresponder a uma aproximação do homem da esfera doméstica²³ e para o facto de a vida familiar continuar a ser encarada como impulsionadora da carreira

19 ICEP Portugal - Instituto das Empresas para os Mercados Externos, <http://www.icep.pt/>

20 Gonelha, Maldonado (1998), “Trabalho e vida familiar (I). Que (re)conciliação é possível?”, *In Trabalho, Família e Gerações*, Lisboa: CIES/ISCTE, pp. 281-283.

21 CIDM (2005), <http://cidm.madbug.com>.

22 Torres, Anália Cardoso e Silva, Francisco Vieira da (1999), *Child care and division of work between men and women. Work and Organization Research paper*. Lisboa: CIES / ISCTE.

23 Wall, Karin (2005), “Atitudes face aos papéis de género e à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa”, comunicação no seminário International Social Survey Programme 14-1-2005, Lisboa: ICS.

profissional dos homens e retardadora da ascensão e promoção das mulheres no mercado de trabalho.

Existem, portanto, algumas lacunas a serem colmatadas ao nível da conjuntura social e económica, as quais não contribuem para a implementação de formas flexíveis de organização do trabalho e de novas políticas de gestão de recursos humanos.

2.2.2. Legislação, programas, projectos e medidas de promoção da conciliação

Um dos princípios fundamentais do sistema jurídico português é o da igualdade previsto no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa (CRP), em que se dispõe que *todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei; e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual* (artigos 1º e 2º).

Desde a elaboração da primeira Constituição portuguesa (1976), após a “Revolução dos Cravos” (25 de Abril de 1974) que marcou a transição dum regime ditatorial para uma democracia, que se certificou, por lei, uma igualdade de direitos para homens e mulheres, embora nem sempre com tradução na prática. Passou-se de um regime autoritário e tradicionalista, muito marcado pelo catolicismo, para um regime de liberdades e garantias que permitiu a mulher ganhar espaço e visibilidade social. Tratou-se de um primeiro passo no processo de transformações sociais que, a partir dessa altura, decorreu a um ritmo acelerado, ao ponto de actualmente ocupar um lugar central nas estratégias de intervenção da União Europeia e do Governo português, o qual tem mostrado maior empenho na promoção de políticas e programas sociais de apoio e protecção à família que incluem medidas e projectos de conciliação da vida familiar coma vida profissional. O actual ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, José Vieira da Silva, sublinhou a posição do Governo em relação à promoção da igualdade de oportunidades, em entrevista ao *Jornal de Notícias* (15 de Maio de 2006): “(...) *Eu acho que a medida mais eficaz é ainda uma rede de equipamentos e serviços eficaz no apoio às famílias e também uma melhor partilha nas responsabilidades domésticas [entre homem e mulher], para que a conciliação entre trabalho e família seja mais harmoniosa*”.

Nos últimos anos foram introduzidos nos programas governamentais planos de intervenção no domínio da justiça social e da igualdade de oportunidades [p. ex.: Plano Nacional para a Igualdade²⁴ (PNI) 2003-2005; Plano Nacional de Acção para a Inclusão²⁵ (PNAI) 2003-2005; Plano Nacional de Emprego²⁶ (2003-2006)]²⁷ que abrangem um alargado conjunto de medidas, programas e projectos dirigidos à família e que consideram a problemática da conciliação entre a vida familiar e profissional não apenas em relação à mulher, mas também ao homem:

“Se é hoje consensualmente aceite que as mulheres devem ser ouvidas nos processos de tomada de decisão, tanto política como económica, porque elas representam mais de 50% da população nacional e são uma peça fundamental no mundo do trabalho, é igualmente imprescindível enobrecer o papel dos homens no mundo familiar e doméstico pois o seu papel nestes domínios é essencial. Mulheres e homens mantiveram-se durante séculos tradicionalmente restringidos a apenas uma das partes deste mundo. Mudar estas circunstâncias requer tempo, requer dar atenção aos grupos mais vulneráveis e requer, também, uma nova postura social, mais aberta, mais equilibrada, em que direitos e deveres sejam repartidos e partilhados por ambos os sexos”. (II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006)²⁸.

Nesses planos ressaltam algumas medidas, nomeadamente a regulamentação de licenças por maternidade e por paternidade, da licença parental para assistência a filhos ou adoptados, e de uma série de outras medidas (licença de adopção; faltas para a assistência a menores; trabalho a tempo parcial e flexibilidade de horários, etc.)²⁹ com fortes implicações na conciliação da vida familiar com a vida profissional. Todavia, as leis que regulam a parentalidade continuam a privilegiar a mulher em detrimento do homem³⁰.

Outras iniciativas têm sido desenvolvidas nesse sentido, como por exemplo, a introdução nos meios organizacionais portugueses do conceito de empresa familiarmente

24 Diário da República, Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, I Série-B, n.º 273, 25 de Novembro de 2003.

25 Diário da República, Resolução do Conselho de Ministros n.º 192/2003, I Série-B, n.º 295, 23 de Dezembro de 2003.

26 Diário da República, Resolução do Conselho de Ministros n.º 185/2003, I Série-B, n.º 279, 3 de Dezembro de 2003.

27 Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (2005), *A igualdade e a não discriminação no contexto dos planos nacionais de acção política*, <http://www.dgert.msst.gov.pt>.

28 [Http://www.portugal.gov.pt](http://www.portugal.gov.pt), Portal do Governo *on-line*.

29 Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, Regulamentação do Código do trabalho, Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda.

30 Relativamente à licença por paternidade, esta é concedida apenas por cinco dias, existindo a possibilidade de alargamento para quinze dias apenas em caso de incapacidade física ou morte da progenitora, o que demonstra a concepção inerente à legislação no respeitante ao do papel do homem no acompanhamento dos filhos.

responsável, através da atribuição de prémios a empresas que fomentam práticas de conciliação entre a vida familiar e profissional (referidos mais à frente), nomeadamente, programas de flexibilização do trabalho e dos horários para compatibilização com a vida familiar (ex.: bolsas de horas; horários de trabalho comprimido; trabalho a tempo parcial, tele-trabalho, flexibilização de horários de entrada e de saída; etc.). Têm sido também desenvolvidos diversos projectos sociais, sobretudo de iniciativa comunitária, de que são exemplos o Projecto Pêndulo e os Projectos Convidas e COMpasso, da Iniciativa Equal (Programa da UE), em que o UBI_CES é parceiro.

2.2.3. Responsabilidade social das empresas e práticas de conciliação entre a vida familiar e profissional

Segundo um estudo-diagnóstico realizado em 2005 pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (IAPMEI) em parceria com várias instituições regionais³¹, sobre responsabilidade social nas PMEs em Portugal, existem algumas práticas de responsabilidade social nessas empresas, apesar de não as reconhecerem como tal. A maior parte no, entanto, não proporciona apoio social complementar aos seus trabalhadores, nem aos seus familiares mais próximos.

Neste estudo do IAPMEI, e no que concerne à existência de medidas de igualdade de oportunidades, foram detectadas várias incoerências, nomeadamente no discurso “politicamente correcto” de existência de igualdade de oportunidades e inexistência de discriminação entre homens e mulheres que na prática contrapõe a desigual distribuição da mão-de-obra pelos sectores e pelos diferentes postos de trabalho atendendo ao sexo.

Relativamente à conciliação entre a vida familiar e profissional verificou-se nesse estudo que, de facto, a maior parte das empresas dispunham de medidas que facilitam a vida dos seus trabalhadores, mas que essas não foram definidas com esta finalidade, resumindo-se ao cumprimento da legislação. Esta conjuntura advém do facto de, por um lado, estas empresas apresentarem uma estrutura organizativa rígida, enraizada na cultura da empresa, em que o processo de tomada de decisão não é partilhado, e de, por outro lado, o contexto económico de recessão e globalização em que se encontra o País prejudicar a evolução da responsabilidade social, principalmente porque as empresas de pequena e média dimensão associam essas práticas a aumentos de custos.

³¹ Consultar o site do IAPMEI: www.iapmei.pt

Num outro estudo desenvolvido no âmbito de um projecto de investigação sobre conciliação entre trabalho e vida familiar em PMEs industriais de vários pontos do País³², conclui-se que *nas pequenas médias empresas, as boas práticas a esse nível tem um carácter de menor sistematicidade, são práticas mais informais, aplicadas na maior parte das situações caso a caso*. Isto resulta da relação de proximidade entre empregador e empregado, mas também das dificuldades financeiras que os impedem de desenvolver mais a esse nível³³.

Com efeito, a maior parte dos exemplos portugueses de boas práticas formalizados encontram-se em grandes empresas e empresas internacionais, nomeadamente multinacionais, com uma cultura e política organizacional de base propícia para a adopção de determinadas práticas de conciliação, uma vez que o tecido empresarial nacional é constituído maioritariamente por empresas de dimensão, recursos e dinâmicas insuficientes para a adopção dessas práticas.

Os exemplos que existem concentram-se na Área Metropolitana de Lisboa, em particular no sector público³⁴. Alguns desses exemplos a nível nacional³⁵ são: a Transportadora Aérea Portuguesa (TAP) que dispõe de um infantário desde 1972, a operar 24 horas por dia, para os filhos dos seus funcionários; a PT - Portugal Telecom (rede de comunicação portuguesa) que também dispõe de um infantário, ao qual se acrescenta a criação de banco de horas, de regime de tele-trabalho para funcionários com familiares doentes ou dependentes e de regime de trabalho a tempo parcial; ou ainda a RTP (Rádio Televisão Portuguesa) que implementou formas flexíveis de organização do trabalho como o posto de trabalho partilhado, o tele-trabalho e o trabalho em horário flexível, a criação de uma rede de *babysitters*, e ainda, bases de dados com serviços de apoio à vida familiar.

A fábrica Bruno Janz, situada em Lisboa, é outro dos bons exemplos para que a harmonia entre a vida profissional e familiar seja uma realidade. Esta empresa foi escolhida como paradigmática pela União Geral dos Trabalhadores de Portugal na comemoração de 2006 do “Dia Internacional da Mulher” por forma a demonstrar que é possível conciliar

32 Guerreiro, Maria das Dores (1998), “A conciliação entre trabalho e vida familiar em Portugal. O protocolo de uma investigação-acção”, in *Trabalho, Família e Gerações*, Lisboa: CIES/ISCTE, pp. 33-38.

33 Idem: 37

34 DGEEP (Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento), 2006.

35 Guerreiro, Maria das Dores e Lourenço, Vanda (1999), *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e familiar. Manual para as empresas*, Lisboa: CITE (Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

lucros com condições de trabalho adaptadas às necessidades familiares³⁶. Dispõe de equipamentos de guarda e educação de crianças nos primeiros quatro anos de escolaridade, inclusive para crianças carenciadas e a administração está a preparar-se para abrir uma escola para o quinto e sexto anos de escolaridade. De assinalar ainda que esta empresa labora 24 horas por dia e permite aos seus trabalhadores uma grande flexibilidade de horário.

Outros exemplos de empresas com práticas formalizadas de conciliação são as que receberam, este ano (2006), o Prémio de “Empresa Mais Familiarmente Responsável”: a Unicer, premiada enquanto grande empresa; a Microsoft na categoria de média empresa e a Huf Portuguesa que venceu uma menção honrosa. Estas unidades empregadoras destacam-se de outras pelas práticas de flexibilidade de tempo e horários, pelas políticas efectivas de conciliação, pelos benefícios sociais dados aos trabalhadores e, ainda, pelos apoios dispensados a vários níveis. A Unicer, a Microsoft e a Huf Portuguesa sucedem à Portugal Telecom, à IBM e à Têxtil Nortenha, premiadas em 2005. De referir ainda a existência do prémio “Igualdade é Qualidade” desenvolvido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e que teve a sua 6ª edição em 2005.

No contexto regional estudado, apesar de a implementação deste tipo de medidas não se caracterizar pela formalização, existem empresas que buscam cada vez mais o equilíbrio entre o trabalho e a família. O NERCAB, consciente desta problemática, tem atribuído, desde 2002, o galardão “Empresa Notável” na área da “Conciliação entre a Vida Familiar e Profissional” e que nos últimos anos foi entregue a duas pequenas empresas do ramo da hotelaria e turismo.

*“Nós entendemos que as empresas têm uma função social a desempenhar no tecido envolvente e por isso entendemos dar visibilidade e por isso mesmo criamos esse galardão para a conciliação entre a vida familiar e vida profissional e que já pelo segundo ano vimos a atribuir. São distinguidas por existência de formas flexíveis de organização do trabalho e pela facilitação de acesso a equipamentos e serviços de proximidade, portanto, para os seus trabalhadores e para que a vida das pessoas na família e no emprego, portanto, na vida profissional, se conjugue e se articule de maneira a que as coisas funcionem devidamente”.*³⁷

³⁶ Agência Lusa, 8 de Março de 2006.

³⁷ Extracto da entrevista com o vice-presidente do NERCAB, Rafael Benjamim, no programa sobre o Projecto COMPASSO na Rádio Cova da Beira, 6 de Fevereiro de 2006.

Verificou-se, contudo, no trabalho de campo empreendido neste estudo que este galardão pode não surtir os efeitos desejados, uma vez que a selecção da empresa realiza-se apenas através da análise dos boletins de candidatura, onde constam as medidas implementadas. Observou-se no contacto com uma das empresas laureadas que muitas das medidas mencionadas para a obtenção do prémio, na realidade, não são utilizadas, tendo o responsável pela empresa confessado que o sector não é propício à prática de medidas de conciliação, principalmente por homens.

“(...) Acho que [neste ramo] os homens não utilizam e deve ser muito pouco utilizado por uma razão: sabem que o mercado está de tal maneira que para o lugar onde ele está é sempre preciso outra pessoa e outra pessoa que venha substituí-lo quando ele não está é um concorrente directo. Quando ele regressar, quem pode estar em risco é ele. Isto é um bocadinho do mercado. Eles sabem que é muito arriscado essas situações, daí também não querem correr muitos riscos”.³⁸

Todavia, esses prémios podem ser um incentivo quer à criação de medidas de conciliação quer à formalização de medidas informais existentes nas empresas.

³⁸ Extracto de uma entrevista com representantes de PMEs do distrito de Castelo Branco, no âmbito do projecto “RoMann”, 2006.

III. ESTUDO DE CASO: APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO EMPÍRICO EM PORTUGAL

3.1 Universo do estudo

3.1.1. Caracterização do objecto de estudo

Para este estudo entrevistámos representantes de duas microempresas³⁹, nove pequenas empresas⁴⁰ e duas médias empresas⁴¹ em diferentes ramos de actividade, pertencentes aos seguintes sectores: hotelaria e turismo, indústria e comércio de produtos alimentares, indústria da madeira, construção e engenharia civil e indústria têxtil. Grande parte das empresas contactadas está ligada a ramos de actividade mais tradicionais e são do tipo familiar.

Neste âmbito, colhemos informações dos representantes destas treze empresas, entre eles, três mulheres e dez homens. O pequeno número de entrevistas não permite generalizações, mas o facto de termos contactado com poucas mulheres nos cargos de chefia poderá significar que existe uma escassa representatividade do sexo feminino nos cargos mais elevados. Esta é uma característica visível na sociedade portuguesa, não obstante a maior taxa de mulheres do que homens com formação superior⁴².

Os empregadores entrevistados encontram-se, na sua maioria, na faixa etária dos 40/50 anos e estão ligados à fundação da empresa ou à continuidade de um projecto familiar. Era nosso objectivo elaborar uma caracterização mais aprofundada da empresa e dos empregadores, contudo essa informação não foi conseguida até à data, o que nos impede de a aprofundar. Foram igualmente entrevistados seis trabalhadores do sexo masculino que desempenham actividades profissionais em algumas das PMEs contactadas, com o intuito de fazer uma caracterização pessoal, familiar e socioprofissional: analisar os benefícios e constrangimentos e transformações ao nível profissional, familiar e pessoal

39 Segundo as recomendações da Comissão Europeia, de Janeiro de 2005, as microempresas têm menos de 10 trabalhadores.

40 Segundo as recomendações da Comissão Europeia, de Janeiro de 2005, as pequenas empresas têm entre 10 e 49 trabalhadores.

41 Segundo as recomendações da Comissão Europeia, de Janeiro de 2005, as médias empresas têm entre 50 e 249 trabalhadores. De notar que as médias empresas contactadas têm à volta de 50 trabalhadores e portanto quanto a um dos critérios que define esta categorização (o número de trabalhadores) estas encontram-se muito próximas do estatuto de pequenas empresas.

42 De acordo com os dados do INE (Instituto Nacional de Estatística), em 2004, 5,6 % das Mulheres (com mais de 15 anos) têm formação superior, comparativamente com 3,8% dos Homens.

inerentes ao uso de medidas de conciliação entre a vida profissional e a família; e compreender as suas representações sobre o papel do homem na conciliação do trabalho com a vida familiar, tendo em conta as suas experiências de vida. As idades dos inquiridos variam entre os 32 e os 56 anos e somente o mais novo é solteiro; os restantes são casados e têm filhos. Os trabalhadores inquiridos possuem entre o 4.º e o 10.º ano de escolaridade tendo baixas habilitações literárias. Trabalham a tempo inteiro e são efectivos nas empresas onde laboram.

3.2. Principais resultados encontrados

3.2.1. A Igualdade de Oportunidades

Nas entrevistas realizadas aos representantes das empresas verificou-se um discurso ambíguo quanto à igualdade de oportunidades no seio daquelas. Se por um lado quase todos os entrevistados referem não existir discriminação no interior da empresa (apesar de não existirem medidas implementadas), por outro lado deixam transparecer um discurso tradicionalista frisando que a força física é especificamente masculina e que as características maternais são algo inato à mulher, tendo efeito no empenho e no tipo de trabalho. Como já foi referido anteriormente, os factores culturais têm uma forte influência na divisão das tarefas em função do género. Esta visão tradicionalista repercute-se na escolha dos trabalhadores para determinados cargos em função do género, como é ilustrado pelos seguintes discursos:

“(...) Reconheço que é um tipo de empresa onde é necessária a força física e que não é muito condizente com o trabalho feminino. Agora nos outros sectores onde há hipótese de haver igualdade não ponho nenhuma objecção, até já tivemos uma ajudante de motorista (...) Na parte em que temos que tratar da maternidade dos animais, de leitões é muito melhor ser tratado por mulheres do que por homens porque há um instinto maternal inerente ao sexo feminino, que mesmo sendo um animal nota-se a diferença”. [Empregador nº 10]

“(...) Esta coisa das senhoras quererem estar em igualdade de circunstâncias e que nós somos iguais, as senhoras têm que se convencer que é mentira. Quer dizer, na constituição da mulher, fisicamente, é diferente do homem, portanto, tem comportamentos físicos diferentes,

como é o caso da gravidez. (...) Portanto todas estas coisas e em termos físicos não se pode comparar (...) Acho que a gente associa a mulher a um corpo bonito, elegante e que deve ser estimado, portanto, andar ali em contacto com o cimento, tijolos e com aquilo tudo, não concordo com isso. Eu acho que a mulher tem outras actividades nobres que deve fazer, como a enfermagem, ser professora, cuidar dos idosos, ser gestora também (...)". [Empregador nº 2]

Verifica-se, por outro lado, que os cargos que implicam uma grande disponibilidade de tempo, como por exemplo na área da distribuição, ou que envolva formas de organização do trabalho mais flexíveis, como o trabalho por turnos e a isenção de horário, não são tão procurados pelo sexo feminino pois a centralização do papel familiar nas mulheres poderá implicar uma limitação na escolha de um emprego. Neste sentido, as formas flexíveis de trabalho acima referidas não são compreendidas como um meio facilitador da conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

"As mulheres não [têm isenção de horário], elas têm mais dificuldade, têm a casa, depois já são mães. As senhoras chegam às cinco horas e vão embora". [Empregador nº 11]

"Trabalhamos por turnos mas aqui as nossas senhoras nunca trabalharam em turnos, trabalharam sempre no horário normal. A empresa para elas é flexível mas nesse caso elas são inflexíveis para a empresa. (...) os homens são flexíveis porque trabalham por turnos (...) os nossos turnos são rotativos (...)". [Empregador nº 1]

"(...) Até no recrutamento de pessoal nós damos oportunidade a ambos os sexos, mas os homens são mais interessados em ocupar este cargo, talvez porque é uma profissão a nível de vendas que exige alguma disponibilidade, que as mulheres não têm tanta à partida como os homens". [Empregador nº 8]

Mesmo os entrevistados que usam formas flexíveis de trabalho, não as utilizam com o intuito de facilitar a conciliação.

[E acha que esta isenção permite conciliar a vida familiar com o trabalho?] *"Eu agora estou sozinho e tenho que fazer o trabalho. Tenho pena em não conseguir*

acompanhar mais os meus filhos, mas chego a casa já não tenho paciência. Isso é um bocado triste para mim". [Empregador nº 12]

Denota-se uma maior preocupação com as questões da igualdade nas entrevistas realizadas a empresas em que existem mulheres nos cargos dirigentes onde se salienta a igualdade no recrutamento, o incentivo à evolução na carreira e a igualdade salarial independentemente do género. Na questão da igualdade salarial é ressaltado que os trabalhadores são diferenciados em relação à função que desempenham e ao seu nível de produtividade e mesmo tendo consciência que há uma menor assiduidade por parte das mulheres não há uma penalização.⁴³

"Sim, até no recrutamento de pessoal nós damos oportunidade a ambos os sexos (...)". [Empregador nº 8]

"(...) Muitas vezes as mulheres têm menos assiduidade que os homens mas não são penalizadas por isso. Faltam, estão de baixa, mas não são penalizadas por isso". [Empregador nº 7]

"Aqui há igualdade. Aliás temos uma senhora que se está a destacar e certamente será uma das chefes cá dentro". [Empregador nº 11]

3.2.2. Implementação de medidas de boas práticas

Quanto ao modo como são implementadas as medidas de boas práticas deparámo-nos com a inexistência de estratégias instituídas formalmente para fomentar a conciliação entre vida familiar e profissional. Porém, todos os entrevistados referiram a existência de práticas de conciliação inerentes à empresa e que se reflectem no cumprimento da lei⁴⁴ e em medidas informais, como a facilitação de ausência no trabalho para atender a necessidades pessoais. Apenas uma empresa apresentou medidas formalizadas, tendo sido premiada por isso com o "Galardão Empresa Notável

⁴³ É importante salientar que "a remuneração média mensal da indústria transformadora, no distrito de Castelo Branco e em Portugal Continental, apresenta um considerável desfasamento entre sexos, com claro prejuízo para o sexo feminino" como se pode verificar no estudo *Estrutura Empresarial - Distrito de Castelo Branco*, NERCAB, 2000, pp. 40.

⁴⁴ Como por exemplo a licença de paternidade/maternidade e a licença parental.

na área da “Conciliação da Vida Familiar e Profissional”. Estas medidas de conciliação enquadram-se na estratégia de crescimento apresentado por esta empresa que avança, inclusivamente, a possibilidade de alargar as licenças de maternidade e paternidade. Contudo, e curiosamente, esta medida nunca foi utilizada.

“Fez o tempo normal. Teve o tempo da licença de maternidade, fez as férias, portanto, juntou tudo e depois regressou ao trabalho normalmente. (...) [Mas houve a possibilidade de alargamento?] Sim, mas ela não quis. Sabe que as pessoas, actualmente, fazem muito contas aquilo que recebem no fim do mês. Portanto, a licença, aquilo que ela acaba por receber não corresponde ao vencimento se ela estiver a trabalhar”.
[Empregador nº 13]

Esta empresa galardoada preocupa-se com o bem-estar dos seus trabalhadores e mesmo informalmente procura dar apoio aos trabalhadores nas questões familiares. Por exemplo, ajudou um casal de ucranianos a trazer a filha da Ucrânia, acabando mesmo por a empregar; a uma trabalhadora que não tinha onde deixar o neto foi-lhe permitido que a criança passasse o dia no local de trabalho. Contudo, caso esta trabalhadora ficasse em casa para acompanhar o neto provavelmente teria consequências ao nível do ordenado.

Nas restantes empresas as principais razões apontadas para a não implementação de estratégias de conciliação entre vida familiar e profissional são, em primeiro lugar, o ambiente familiar proporcionado pela dimensão da empresa. O reduzido número de trabalhadores permite um melhor conhecimento das necessidades de cada um e é um incentivo a uma relação mais informal e pessoal entre empregador e empregado. Neste sentido, as práticas de conciliação regem-se pela informalidade, situação que é encarada como uma mais-valia, pois, segundo alguns empregadores, significa menos burocracia e uma relação mais íntima com os trabalhadores.

“(...) É obvio que sendo uma empresa pequena as coisas são muito personalizadas nas pessoas (...) não há aquela rigidez de processos e burocracias que possam existir nas outras. (...) porque é assim quantos mais papéis e mais coisas se criam pior é. As coisas têm que ser ágeis, simples e funcionais. Desde que funcione, a partir daí a gente não precisa de criar ou uma norma interna (...) Se actualmente quando alguém tem um problema e o coloca abertamente e

diz que tem isto ou tem qualquer coisa, é porque intrinsecamente quem trabalha connosco sabe que as coisas funcionam dessa maneira (...). [Empregador nº 1]

A maior abertura e familiaridade visível nestas empresas são também importantes para a manutenção de um bom clima de trabalho.

O relacionamento dentro das empresas é considerado, em geral, muito bom, salientando-se sempre o clima familiar e a relação de proximidade entre empregador e empregado. Existem, contudo, alguns atritos relacionados com a dicotomia entre experiência profissional e grau académico, pois são sectores de actividade onde, de uma forma geral, os trabalhadores têm baixa escolaridade. Estes investem pouco na formação escolar e académica (até como já foi referido anteriormente, há um desinteresse dos trabalhadores na formação) reclamando, ao invés, possuir uma grande experiência profissional que consideram ser mais importante que o grau académico.

São também referidos alguns desentendimentos que advêm de visões tradicionalistas relativas às questões de género. Nalgumas empresas o facto de existirem mulheres como superiores hierárquicas ou a ganhar mais que os homens trouxe alguns conflitos.

“De início criou algum tipo de conflito [haver uma mulher com um nível hierárquico superior ao de alguns homens] nomeadamente a nível da fábrica. Hoje não porque já estão habituados. (...) Porque era mulher, era muito mais nova, porque era formada e os formados quando chegam à empresa são sempre mais apertados que os outros. E eu sei porque quando entrei cá também senti o mesmo. Mas hoje em dia já está ultrapassado”. [Empregador nº 10]

“Existiram alguns problemas principalmente por parte dos homens, por uma questão de cultura, porque acham que devem ganhar mais [mesmo tendo a mesma função e qualificação]”. [Empregador nº 7]

“[mulheres como superiores hierárquicos] (...) ela e outro criaram vários problemas. ‘Chocavam’ mais. (...) Mas de maneira geral, acho que não há problemas nenhuns de relacionamento. (...) Penso que, era capaz de ter a ver com o facto de ser homem e ser mulher, e o homem que estava numa posição, digamos que um bocadinho, embora seja técnico electricista, mas não tinha o grau académico da senhora. Ela era engenheira e assumia as

funções de direcção da obra, e às vezes ele tinha que acatar instruções dela, e aí era mais até da parte do senhor. Portanto, o senhor é que criou mais problemas”. [Empregador nº 2]

Contudo, a informalidade e a conseqüente não institucionalização de regras na empresa pode também significar que as questões da conciliação não são suficientemente importantes para o empregador. Neste sentido, a informalidade poderá ser vista como uma forma de não cumprir a lei ou de ocultar os direitos dos trabalhadores. A título de exemplo

damos conta da situação de um trabalhador que teve que acompanhar os pais que sofreram um acidente e para tal tirou férias não fazendo uso das faltas a que tem direito por lei para assistir pessoas do agregado familiar.

“Tirei duas semanas de férias. Falei com o patrão e resolvemos assim”. [Trabalhador nº 1]

Outro exemplo encontrado foi o de um empregado que trabalhou durante os dias da licença de paternidade a pedido do empregador. Deve-se ressaltar que este empregador não concorda com a licença de paternidade:

“Por exemplo, nessa licença parental, se um pai tiver necessidade ou se tiver uma doença, concordo com ela. Agora, fora disso eu não concordo, por exemplo, que um pai tenha que estar quinze dias, porque nasceu um filho. Isso é para passar férias. A mãe precisa de lá estar, porque é a mãe que faz à criança tudo, agora o pai, caso não haja nenhuma doença, não precisa. (...) Isso acompanha quando sai do trabalho e nos fins-de-semana”. [Empregador nº 3]

Não obstante, este tipo de situações pode reflectir, igualmente, a importância da questão financeira na vida dos trabalhadores limitando-os no uso das medidas de conciliação. Quando contactámos um destes trabalhadores a razão por si apresentada para não ter usufruído da licença de paternidade foi a necessidade do dinheiro. Ou seja, o facto destes trabalhadores auferirem baixos rendimentos parece ser um obstáculo ao uso de algumas medidas de conciliação e de formas flexíveis de trabalho. Até porque durante alguns anos Portugal apostou numa competitividade baseada nos baixos custos do trabalho em detrimento de uma aposta na qualificação dos recursos humanos. O distrito de Castelo

Branco, comparativamente com as restantes regiões do País, segundo dados do NERCAB de 2000, possui uma remuneração média na indústria transformadora mais baixa, “confirmando a representatividade do custo de mão-de-obra como factor-chave de competitividade de região”⁴⁵.

“Gostava [trabalhar a tempo parcial]. Isso era bom, só que depois o ordenado não chega”. [Trabalhador nº 2]

“Sim [foi informada pela empresa que tinha a possibilidade de alargar a licença de maternidade] mas ela não quis. Sabe que as pessoas, actualmente, fazem muito contas aquilo que recebem no fim do mês. Portanto, a licença, aquilo que ela acaba por receber não corresponde ao vencimento se ela estiver a trabalhar. É uma parte do vencimento e isso tem muito peso na decisão”. [Empregador nº 13]

O factor monetário poderá também ser explicativo, a nível do País, do baixo recurso ao trabalho a tempo parcial não obstante a evolução verificada entre 1994 e 2004, como se pode ver pelos dados estatísticos do INE⁴⁶. Em 1994, apenas 4,55% dos homens trabalhava em *part-time* contra 7,12% em 2004. Apesar de ser significativamente maior o número de mulheres a trabalhar em *part-time*, essa diferença entre género não é tão acentuada como a média da União Europeia. Em Portugal, em 2004 apenas 16,13% das mulheres se encontrava neste regime de trabalho. É uma percentagem baixa se compararmos com a média europeia de 2002 em que 30,1% das mulheres contra 6,5% dos homens trabalhavam em *part-time*, segundo dados da Comissão Europeia. Apenas a Hungria, entre os países incluídos no Projecto RoMann, apresenta valores mais baixos do que Portugal. Num grande número de países da União Europeia verifica-se uma generalização do trabalho em *part-time* pelas mulheres. Contrariamente, a percentagem de homens a trabalhar neste regime é baixa.

Como segunda razão para a não implementação de boas práticas nas empresas, mencionou-se a incapacidade financeira derivada do estatuto de pequena e média empresa e da situação de crise económica do País. Esta situação de crise e todas as responsabilidades fiscais que recaem sobre estas empresas são, de acordo com a maioria dos entrevistados,

⁴⁵ Estudo *Estrutura Empresarial - Distrito de Castelo Branco*, NERCAB, 2000, pp. 40.

⁴⁶ Ver documento do Metaresearch nos Anexos.

um obstáculo à implementação de estratégias de conciliação, definindo-as, deste modo, como regalias.

“Embora um país com a economia como o nosso, somos pobres, não é? Não se pode dar ao luxo de calhar de dar tantas regalias e oportunidades porque as empresas portuguesas estão com algumas dificuldades” [Empregador nº 2]

As zonas de baixa densidade são muito deficitárias ao nível de acessos e de transportes públicos podendo ser um entrave ao desenvolvimento das empresas e à contratação de trabalhadores de diferentes localidades, provocando uma maior dificuldade na aplicação de algumas das medidas de boas práticas e, paralelamente, o fechamento e a reprodução da comunidade local no interior da empresa.

Alguns entrevistados queixam-se ainda dos obstáculos criados pelo Estado e da falta de apoio deste no incentivo às empresas na implementação de medidas de conciliação.

“Isso parte do Estado em primeiro lugar, o Estado é que tem que dar o exemplo às empresas porque quando a iniciativa privada tenta ter alguma ideia original, esbarra com processos burocráticos que nunca mais chegam a lado nenhum”. [Empregador nº 9]

A localização da empresa em meio não urbano, de acordo com o que foi dito por alguns empresários, é outro dos factores para a não execução de estratégias. Segundo estes, o meio rural é caracterizado por redes informais de solidariedade social relativamente fortes, o que poderá tornar as medidas de conciliação redundantes ou desnecessárias.

“(…) Se calhar numa grande cidade a conciliação entre vida profissional e familiar é mais importante, porque aqui temos sempre o avô ou a avó e isso já não se vê nas grandes cidades”. [Empregador nº 7]

Neste sentido, verifica-se que a maioria dos trabalhadores tem uma rede informal central no apoio à vida familiar dos entrevistados, como por exemplo na guarda e acompanhamento de crianças ao médico, na realização de tarefas domésticas e até no apoio financeiro.

“Às vezes [familiares e/ou amigos] vão lá levar de comer ou fazer comer, lavar a louça, lavar roupa, passar (...). Os meus irmãos dão ajuda financeira e às vezes amigos, os mais chegados à família”. [Trabalhador nº 1]

“A minha sogra até eles saírem da escola primária tomava conta deles e nunca foi preciso entrar na parte monetária com ela. Ela levava-os ao médico e tudo, desde pequeninos. Porque nós precisamos do dinheiro, se não trabalharmos não há. E se tivéssemos que estar a faltar para ir ao médico íamos perder dinheiro, assim ela além de tomar conta deles, também se disponibilizava para ir ao médico com eles”. [Trabalhador nº 5]

Apenas o trabalhador mais velho (56 anos) referiu não ter uma rede informal, mas ele é um exemplo de rede, pois ajuda os filhos no acompanhamento dos netos.

“(…) Já tenho dois netos e estão sempre ali por casa e até jantam lá todos os dias connosco (...). [Costuma tomar conta dos seus netos?] Sim, pelo menos nos primeiros meses. O primeiro esteve um ano lá em casa, a avó tomou conta dele. E agora nasceu o outro e quando a mãe for trabalhar fica connosco pelo menos um ano e depois é que vai para a creche”. [Trabalhador nº 2]

Destas últimas afirmações deve-se destacar, em primeiro lugar, a existência de constrangimentos a nível financeiro por parte dos trabalhadores no uso de licenças ou na dispensa do trabalho para tratarem de assuntos pessoais. Em segundo lugar, salientar o facto de todos os trabalhadores referirem que a ajuda advém sempre de alguém do sexo feminino. Mesmo no caso do trabalhador que apoia os filhos é a mulher que tem o papel central nesse apoio. Evidencia-se aqui, novamente, a existência de uma forte divisão sexual das tarefas.

As características demográficas da região em estudo, como a crescente desertificação, o envelhecimento da população e a baixa taxa de natalidade, mas igualmente a proximidade da residência dos trabalhadores ao local de trabalho e a mentalidade dos homens dessas zonas são factores que, segundo os inquiridos, justificam em parte a não implementação de medidas de boas práticas nas empresas e o reduzido uso das medidas de conciliação pelos homens.

[Licença parental] *“Quando têm algum problema com o filho, claro que facilitamos (...) é informal”.* [Empregador nº 6]

[Partilha de transportes] *“Não. Eles vivem aqui na vila, portanto não é necessário”.* [Empregador nº 6]

“Não existe [colaboração com creches]. Aliás, as pessoas que trabalham aqui na sua maioria têm uma idade inferior a trinta anos e a maior parte deles são solteiros e os que são casados já têm filhos adolescentes e também somos poucos, somos dezoito (...). Não [existe partilha de transporte] porque eles são daqui da aldeia. Nós quando fazemos o recrutamento do pessoal temos o cuidado de recrutar pessoas perto daqui porque os horários dos transportes públicos são muito complicados. Quando é feito o recrutamento há sempre o cuidado de perguntar se tem transporte próprio”. [Empregador nº 7]

[Licença de paternidade] *“Não, porque nenhum homem teve [filhos]. Só uma mulher é que teve uma criança”.* [Empregador nº 9]

[Licença de paternidade] *“As pessoas que aqui trabalham já têm uma certa idade e até já têm filhos grandes”.* [Empregador nº 12]

A reduzida utilização destas medidas pode ser, igualmente, resultado do desconhecimento dos trabalhadores sobre os seus direitos. Como já foi mencionado, o facto destas medidas não estarem formalizadas e, conseqüentemente, não estarem escritas, pode dificultar o acesso dos trabalhadores ao conhecimento da lei.

Em relação às medidas de conciliação utilizadas por homens e por mulheres verifica-se que são estas as que mais se ausentam do trabalho para tratar de assuntos pessoais, enquanto que o homem normalmente só utiliza essas medidas por impossibilidade da mulher ou quando são assuntos administrativos. A própria legislação portuguesa só permite um alargamento da licença de paternidade em casos muito específicos, tais como a incapacidade física ou psíquica ou morte da mãe.

[Facilitação informal de ausência no trabalho para atender a necessidades pessoais] *“(…) Mais mulheres. E damos que é por causa dos garotos. No nosso caso, nós só temos um casal em*

que a mãe precisa ir mais, às vezes, com o miúdo ao médico e assim.” (...) “Dos casos que eu conheço aqui, não tenho problemas nenhuns se um homem tiver que ir com um filho ao médico, ou à escola, ou qualquer coisa, mas o que constatamos aqui não é isso. Quando é preciso tratar de assuntos nas finanças ou ao tribunal, de um modo geral, vai o homem”. [Empregador nº 3]

[Flexibilidade de horários] *“Não é fácil, mas já tivemos casos em que era mesmo necessário, por causa de ir buscar os miúdos ao colégio e as mulheres não tinham horário para os ir buscar. Houve flexibilidade de horário pontualmente durante o tempo em que isso foi necessário”. [Empregador nº 10]*

Algumas medidas, embora incentivadas pela empresa, nunca foram solicitadas devido ao desinteresse na formação profissional e académica que pode estar relacionado com o baixo nível de escolaridade da generalidade dos trabalhadores ou com o desconhecimento de algumas medidas.

[Licença para formação académica e profissional] *“Nunca foi solicitado (...). Se houver alguém que queira estudar, aliás, eu ando sempre a incentivar (...) mas eles não querem”. [Empregador nº7]*

No entanto, é também mencionado que, na maioria das situações, os trabalhadores não necessitam de tirar uma licença pois isso é feito de um modo informal.

Analisando as representações dos inquiridos, a interioridade parece ser um entrave a uma maior responsabilização do homem na vida familiar e mesmo que a empresa incentive a conciliação da vida familiar com o trabalho, muitos homens relegam para a mulher as actividades familiares.

Trata-se de um meio em que as práticas dos indivíduos são muito visíveis estando, deste modo, sujeitas ao juízo de outras pessoas. Neste sentido, o controlo social nestas regiões é muito mais acentuado. Consequentemente, o maior controlo social poderá ser explicativo da maior relutância à mudança do papel do homem na família nas zonas mais rurais.

“(...) É uma questão de cultura do próprio trabalhador. Eu próprio digo ao trabalhador para depois do trabalho ir para casa em vez de ir para o café”. [Empregador nº 5]

“(...) Eles até podem sair mais cedo do trabalho mas não acredito que vão para casa e eu estou a falar um bocado pela região e não pelo todo. A maioria dos meus colegas sai do trabalho e não vai para casa, não vai tomar conta dos filhos ou vai às compras. Eu vejo-os sempre no bar (...). São hábitos que adquirem ao longo dos anos e que quando casam mantêm esses hábitos (...). Ainda por cima aqui na aldeia não se vê os homens a fazer as tarefas domésticas. Naas cidades não sei”. [Empregador nº 7]

Importa, por isso, aludir que o tempo livre dos homens, na região estudada, parece ser mais usado para práticas de sociabilidade em ambientes como o café do que com a

família, prevalecendo a ideia de que a mulher é que tem o papel central na família e tarefas domésticas. Das entrevistas realizadas observou-se também que a prática da agricultura é muito comum nesta região como uma actividade complementar e maioritariamente masculina.

“Sim, às vezes ajudo com os animais. Quando posso porque estou a trabalhar e chego a casa tarde, mas mais aos fins-de-semana. Mas dentro de casa não. Há homens que ajudam a fazer a comida mas eu não, não tenho tempo. Trato dos animais mais nada”. [Trabalhador nº 2]

3.2.3. Aumento da utilização das medidas de conciliação pelo homem em Portugal

Quando questionámos os representantes das empresas sobre a evolução do uso das medidas de conciliação e em específico da licença parental por parte dos homens portugueses, estes mostraram-se bastante cépticos. No entanto, uma grande parte considerou que será possível que a longo prazo os trabalhadores portugueses façam maior uso destas medidas. De acordo com os empresários é necessário haver uma mudança de mentalidades e o desenvolvimento de um conjunto de condições económicas para que essa situação seja possível. Por um lado, as empresas portuguesas necessitariam de adquirir alguma estabilidade económica e, por outro, os trabalhadores teriam que ter um nível

salarial que lhes permitisse usufruir destas medidas de tal modo que o factor monetário não fosse um entrave ao uso das medidas de conciliação.

“(...) Tudo leva a crer que daqui a uns anos evoluímos nesse sentido. Cada vez há mais senhoras empregadas e, se calhar, numa condição económica do País mais estável, há essa possibilidade. Agora é preciso haver suporte para isso. Esse suporte será também por o governo e as instituições assegurarem a vida das empresas porque as empresas portuguesas estão numa asfixia muito grande (...) Portanto, não podemos andar aqui também a oferecer regalias, sem estarem criadas condições para as empresas (...) Mas também há a parte da remuneração salarial que é das mais importantes. Podem ter outras regalias, mas se não tiverem aquela coisa com que se compra ...”. [Empregador nº 2]

“Acho que é uma questão cultural que demora alguns anos. Com o tempo isso pode acontecer, mas não muito breve. Eu acho que uma questão cultural só se muda com formação e mais formação, mais informação, mais empenhamento. (...) Também [a empresa poderá ter um papel importante nessa mudança], porque acho que a economia também ajuda a desenvolver esses meios”. [Empregador nº 8]

Porém, o discurso dos entrevistados deixa transparecer a existência de uma alteração das mentalidades e do papel masculino na família. Uma grande parte observa uma diferença de atitudes nos homens mais jovens. Esta modificação pode ter subjacentes diversos factores, tais como: a entrada da mulher no mercado de trabalho e a alteração da lei, com a introdução da licença de paternidade. A entrada da mulher no mercado de trabalho implicou uma mudança mais ou menos acentuada de acordo com cada caso nas estratégias familiares no que concerne à conciliação da vida familiar com o trabalho. Apesar de que, e como já foi referido inicialmente, a entrada “massiva” da mulher no mercado do trabalho não teve a mesma correspondência na entrada do homem na vida familiar. Todavia e principalmente nos casais mais jovens parece iniciar-se uma mudança da estratégia familiar.

3.2.4. Percepções sobre o impacto das medidas de conciliação no papel do homem na sociedade

Tentámos compreender qual a percepção dos empresários sobre uma possível mudança do papel do homem na sociedade caso dedicasse mais tempo à família. As respostas foram diversas. Alguns inquiridos mencionaram que esse papel já está a mudar; outros consideram que se trata de uma questão do foro individual e que a empresa não pode ter qualquer tipo de intervenção a esse nível remetendo as questões da conciliação para a responsabilidade individual de cada trabalhador, numa atitude de desresponsabilização.

“Os casais da minha idade com certeza que são diferentes dos vossos. Vocês dividem as tarefas de casa, enquanto que na minha idade nós não fomos educados nisso”. [Empregador nº 3]

“Eu acho que os homens estão cada vez mais virados para a família. Eu acho que já não se põe esse “se” atrás da pergunta mas forçosamente têm que estar mesmo, cada vez mais. Até porque eventualmente 80% dos casais trabalham os dois, portanto tem mesmo que haver repartição”. [Empregador nº 10]

“Acho que sim e falo por experiência própria. Mas as mentalidades ainda são muito tacanhas e infelizmente ainda há aquela mentalidade que a mulher é para estar na cozinha. (...) Penso que Portugal chegue lá, porque a mentalidade dos jovens já é diferente e eu acredito nos jovens”. [Empregador nº 11]

3.2.5. Percepções sobre o uso das medidas de conciliação em função do género

Para compreendermos o alcance desta mudança de mentalidades questionámos empregadores e trabalhadores sobre se, segundo eles, as medidas de conciliação são mais importantes para os homens ou para as mulheres. Na sua maioria os empregadores referem que as políticas de conciliação são tão importantes para o homem como para a mulher, deixando transparecer, no entanto, algumas contradições, acabando por centralizar na mulher o papel de conciliação. Oito dos treze empresários entrevistados consideram que as medidas de conciliação são importantes para ambos. Destes oito, três fazem a distinção

entre as suas concepções e aquilo que é visível pelas práticas dos trabalhadores. Isto é, segundo eles as medidas de conciliação são importantes para ambos mas de acordo com o que é visível pelas práticas dos trabalhadores estas medidas são mais importantes para as mulheres pois são elas que se ausentam mais do trabalho para tratar de assuntos pessoais.

“ (...) Acho que elas são importantes para ambos, na minha opinião, mas não é essa óptica que predomina, também a nossa faixa etária tem um bocadinho mais idade. Antigamente não era bem assim e os nossos funcionários já estão na faixa dos 50 e essas pessoas ainda não têm essa mentalidade”. [Empregador nº 11]

Outros ainda, apesar de considerarem que as medidas são importantes para ambos, assinalam que a mulher tem um papel mais importante, principalmente em relação aos filhos. Verifica-se nestes discursos uma tentativa de fundamentar biologicamente a distinção do trabalho segundo o género. Para estes entrevistados a parentalidade é sinónimo de maternidade.

“Eu acho que é igual. Na questão dos filhos a mulher se calhar talvez tenha mais importância mas no resto é igual. (...) Mãe é sempre mãe, o pai, e falo por mim... 90% das coisas é a minha esposa que trata”. [Empregador nº 12]

Ao contrário do discurso ambíguo dos empresários, o dos trabalhadores foi mais coerente e homogéneo pois, à excepção de um, os restantes mencionam que estas medidas são mais importantes para as mulheres, salientando a maior sensibilidade da mulher.

“Talvez para as mulheres, porque pelo menos quando os filhos ainda são pequenos acho que é mais benéfico ser a mulher. Nesta fase em que os miúdos são novos”. [Trabalhador nº 3]

“Para mim, posso ser um bocado antiquado mas acho que a mulher ainda desempenha um papel que mais que se diga que há igualdade, nesse campo a mulher desempenha um papel até com mais cuidado. A mulher para mim é mais sensível nessas coisas. Pode vir a ser diferentes daqui a uns anos, mas eu acho que a mulher é mais sensível para essas coisas”. [Trabalhador nº 5]

O único trabalhador que se diferenciou dos restantes afirma que as medidas de conciliação são mais importantes para os homens, apresentando um discurso tradicionalista em que defende que a mulher só deve trabalhar por necessidade, pois o papel dela é em casa. Daí considerar que as medidas de conciliação são mais importantes para os homens pois são eles que devem trabalhar.

“Como se diz, cada macaco no seu galho. As mulheres têm uma profissão e os homens têm outra. Para mim, as mulheres têm o direito de trabalhar mas a maior parte da vida delas é a vida de casa que é para os homens trabalharem. Se têm que trabalhar podem trabalhar, como a vida está, a vida não está muito estável. As mulheres têm o seu destino, querem trabalhar trabalham mas a maior parte é a vida de casa. E os homens trabalham. (...) [as medidas de conciliação são mais importantes] para o homem porque tem que trabalhar mais que a mulher”.
[Trabalhador nº 1]

Em suma e tendo em conta as percepções dos empresários e dos trabalhadores, verifica-se que no seio da classe trabalhadora prevalece ainda uma separação rígida e tradicional dos papéis dos homens e das mulheres. Situação essa que não parece ser tão

visível entre os empresários entrevistados. Esta separação rígida é dominada por uma ideia comum: a sensibilidade como uma característica inata e “natural” das mulheres. Isto, contudo, não significa um total desinteresse dos homens pela vida familiar.

“Acho que tudo o que tem a ver com filhos é sempre melhor para as mães, porque as mulheres sentem mais esse tipo de coisas do que os homens. Agora quando a mulher não pode... há profissões que as mulheres precisam que o pai é que tire esta licença acho que o homem é que deve tirar estas licenças. Com isso não quero dizer que não me interessa, mas acho que são mais para as mulheres do que para os homens”. [Trabalhador nº 6].

Ainda que anteriormente tenhamos afirmado que alguns entrevistados (pela sua experiência pessoal) mencionaram que já é visível uma mudança de mentalidades nas gerações presentes, o factor idade não parece ter influência no discurso dos trabalhadores. Não se verificou uma variação nos discursos apesar da diferença de idades.

3.2.6. Percepções sobre o impacto do uso das medidas de conciliação no trabalho

Ao longo deste estudo tentámos, igualmente, perceber de que modo é que os inquiridos percepcionavam o impacto do uso das medidas de conciliação ao nível da motivação para o trabalho e que vantagens o uso das medidas de conciliação poderão trazer à empresa. De um modo geral, os inquiridos referiram que o facto dos trabalhadores terem a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar é motivador e favorece o aumento dos níveis de produtividade e a diminuição dos conflitos laborais. Consideram, portanto, que há uma correlação entre a vida privada e o trabalho e que estas não são duas esferas da vida totalmente separadas.

[Aumento da motivação] “(...)Se por parte do empregado, vê que há essa flexibilidade, se calhar é capaz de ter uma atitude de tentar alcançar um objectivo. Se é preciso cumprir e fazer isso hoje, faço hoje. Isto também os estimula. Acho que sim. (...) “Cria um bom ambiente, não é? O trabalhador está mais contente, se o facilitam para resolver os problemas dele. Acho que sim.” (...) “Agora, eu acho que nós temos que nos convencer que outros países que já introduziram essas técnicas todas de darem-se as regalias e essas coisas, os níveis de produtividade estão sempre cá em cima. Portanto, se calhar passa por aí. Ao dar essas compensações, se calhar, também se vai buscar mais produtividade. As pessoas trabalham com mais gosto”. [Empregador nº 2]

Dos trabalhadores a quem foi colocada a mesma questão, apenas um mencionou que a possibilidade de usar as medidas de conciliação não lhe traz mais motivação. Os restantes declaram que a abertura e flexibilidade da empresa quando necessitam de se ausentar do trabalho por motivos pessoais é muito importante para a manutenção de um bom ambiente de trabalho.

“Não é a minha maneira de ser. Gosto de fazer o que está ao meu alcance e gosto de fazer aquilo que faço. E gosto de chegar ao final do dia e ter a consciência tranquila. Tudo aquilo que desempenho é com responsabilidade e com sentido de ajudar não só a empresa mas também os meus colegas de trabalho”. [Trabalhador nº3]

“Acho que é motivador. Se nós quisermos estar com os filhos e o nosso patrão nos incentivar acho que o ambiente torna-se melhor. Agora se pelo contrário começasse a pôr problemas, já os ânimos não eram iguais”. [Trabalhador nº 6]

Porém, quando se questiona os empresários sobre se a facilitação do uso de medidas de conciliação pode ser um factor de atracção de técnicos qualificados, as respostas divergem. Para uns é uma forma de atrair e fixar técnicos qualificados, enquanto que para outros só o factor monetário poderá funcionar como um atractivo para esses técnicos. Paralelamente, para alguns entrevistados a grande questão coloca-se em encontrar esses técnicos, assinalando que a falta de pessoas qualificadas é uma das debilidades da região. Esta matéria acaba também por revelar a divergência existente entre a oferta de formação académica e profissional e o mercado de trabalho existente nalgumas zonas.

[Impacto destas medidas na maior fixação de recursos humanos qualificados]
“Eventualmente, porque quanto melhor é o ambiente de trabalho mais fixa as pessoas. (...) Eu acho que as empresas têm que ter cada vez mais a preocupação de ter uma equipa muito coesa, porque as empresas são cada vez mais pequenas, cada vez trabalham com menos mão-de-obra, portanto ou temos a mão-de-obra certa ou estamos a perder produtividade. Para ter a mão-de-obra certa, para se criar esse grupo coeso tem que se criar as condições às pessoas, tem que se fazer as pessoas contentes com aquilo que estão a fazer e com o ambiente onde estão porque senão de cada vez que é necessário alguém é necessário dar formação, é preciso perder tempo com isso”. [Empregador nº 10]

“Tem é que os arranjar [trabalhadores qualificados] porque aqui não há muitos”. [Empregador nº 1]

“Não penso que isso seja determinante [para atrair trabalhadores mais qualificados], acho que as pessoas se movem mais pelo dinheiro. Isso seria um complemento. (...) A pessoa quando estiver satisfeita a nível monetário, tudo o que vier por acréscimo é sempre boa”. [Empregador nº 8]

[Contratar recursos humanos mais qualificados] *“Esse é o nosso maior problema, a nossa mão-de-obra não é muito qualificada. Nós deparamo-nos com esse problema aqui. Temos muita dificuldade em contratar pessoas qualificadas nesta área. Temos uma escola tecnológica nesta zona e só aposta em secretariado”.* [Empregador nº 11]

Devemos, no entanto, salientar que o próprio contexto empresarial estudado, - composto por pequenas e médias empresas situadas no interior do País - vive, muitas das vezes, em situação de sobrevivência e é pouco competitivo. Realidade que, por um lado, não permite a contratação desses técnicos altamente qualificados e, por outro, também não é uma empresa atractiva uma vez que estes procuram empresas que estão num contexto altamente competitivo e que lhes permita desenvolver as suas competências.

IV. CONSIDERAÇÕES

Resumindo o que foi exposto é nosso objectivo traçar modelos representativos dos entrevistados e das empresas contactadas de acordo com a sua visão em relação à temática da conciliação do trabalho com a vida familiar. Desta forma, ao longo da nossa análise distinguimos dois modelos representativos de entrevistados, em que no segundo modelo assinalamos duas situações diferentes. Estes modelos estão sintetizados no seguinte quadro:

Modelos	Descrição	Citações
I. Homem tradicional	<p>→ Faz uma distinção rígida e tradicional dos papéis dos homens e mulheres.</p> <p>→ Encara a parentalidade como sinónimo de maternidade. O “cuidar dos outros” é vista como sendo uma característica feminina inata.</p> <p>→ Não concorda que a licença de paternidade seja utilizada em simultâneo com a licença de maternidade e não concorda que os homens utilizem medidas de conciliação caso a mulher possa.</p> <p>→ Normalmente tem ajuda de terceiros (familiares do sexo feminino) caso a mulher não possa realizar as tarefas domésticas.</p> <p>→ Os tempos livres são ocupados com práticas fora do espaço doméstico, como práticas de sociabilidade em cafés e bares, na agricultura etc.</p> <p>→ O tempo livre que passa em casa é considerado suficiente para acompanhar os filhos.</p>	<p>“Cada macaco no seu galho (...). Para mim as mulheres têm o direito de trabalhar mas a maior parte da vida delas é a vida de casa que é para os homens trabalharem”. [Trabalhador nº1]</p> <p>“(…) Eu não concordo, por exemplo, que um pai tenha que estar quinze dias, porque nasceu um filho. Isso é para passar férias. (...) Isso acompanha quando sai do trabalho e nos fins-de-semana”. [Empregador nº 3]</p> <p style="text-align: right;"><i>(Continuação)</i></p>

<p>II. Homem em transformação</p> <p><u>Em adaptação</u></p>	<p>→ A igualdade entre homens e mulheres é uma necessidade dos novos modos de vida que surgiram na modernidade.</p> <p>→ Visão menos rígida dos papéis do homem e da mulher em relação ao trabalho doméstico.</p> <p>→ Considera que a mulher tem um papel mais importante no acompanhamento de crianças devido à sua sensibilidade que é tida uma característica feminina inata.</p> <p>→ Concorda com o uso das medidas de conciliação pelos homens, mas apenas faz uso se a mulher não puder.</p> <p>→ Realiza algumas tarefas domésticas “ditas femininas” quando a mulher não pode.</p> <p>→ Tem pouco tempo livre e o que tem passa-o no espaço doméstico.</p> <p>→</p>	<p>(Cont.)</p> <p>“O tempo que eu posso e que acho que é necessário estar com eles eu estou, faço sempre por isso. Claro que há fases em que eu não posso mesmo estar com eles e se calhar até precisavam que eu estivesse com eles mas não posso porque tenho a minha vida profissional. (...) Talvez para as mulheres, porque pelo menos quando os filhos ainda são pequenos acho que é mais benéfico ser a mulher. Nesta fase em que os miúdos são novos”. [Trabalhador nº 3]</p> <p>“Acho que é igual. Hoje em dia a gente tem que fazer tudo em casa. Isso era antigamente”. [Empregador nº 10]</p>
<p><u>Em assimilação</u></p>	<p>→ A igualdade entre homens e mulheres é considerada evidente.</p> <p>→ Não faz qualquer distinção dos papéis dos homens e das mulheres.</p> <p>→ Concorda com o uso das medidas de conciliação pelos homens.</p> <p>→ Partilha as tarefas domésticas</p>	<p>“Nós temos, por exemplo, o motorista e depois o motorista tinha que fazer domingos e então contrataríamos naturalmente um homem, não é? Não. O que nós fizemos foi aproveitar funções das pessoas que lá trabalhavam, que tivessem carta e que pudessem conduzir aquele veículo. Não lhe perguntamos se era homem ou mulher”. [Empregador nº 4]</p>

E três modelos de empresa que representam diferentes modos de valorização e importância dada às medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional:

Modelos	Descrição	Citações
I. Subvalorização	<p>→ Não há implementação de estratégias de conciliação entre a vida familiar e o trabalho.</p> <p>→ A vida familiar e o trabalho são “mundos” distintos. A conciliação deve ser uma prática individual.</p> <p>→ Possuem somente as medidas que estão na lei.</p> <p>→ O bem-estar dos trabalhadores a nível pessoal não é factor de motivação para o trabalho.</p> <p>→ Incentivam a não utilização das medidas de conciliação.</p>	<p>“ (...)Eu não posso interferir na vida privada dos trabalhadores, nem vejo qualquer possibilidade de incentivo”. [Empregador nº 5]</p> <p>“(…)Não vejo como é que uma empresa sobrevive pagando a um funcionário que produz zero”. [Empregador nº 5]</p>
II. Valorização informal	<p>→ Não há implementação de estratégias de conciliação entre a vida familiar e o trabalho.</p> <p>→ Estabelecem uma correlação entre vida privada e o trabalho.</p> <p>→ Regem-se pelas medidas impostas por lei e paralelamente têm medidas informais.</p> <p>→ O bem-estar dos trabalhadores é fundamental para uma maior motivação para o trabalho.</p> <p>→ Mantêm um ambiente de proximidade para melhor compreenderem as necessidades dos trabalhadores.</p>	<p>“Normalmente com boa compreensão, eu tenho uma boa relação com os trabalhadores, e nunca fui muito de determinar, durante o ano há flexibilidade, por isso eles nessas alturas também têm que ser flexíveis comigo. E falando com as pessoas isso resolve-se, ainda por cima são poucos”. [Empregador nº 10]</p> <p>[impacto destas medidas no aumento a produtividade]</p> <p>“Nas empresas onde consta que têm cartão para ir à casa de banho o ambiente de trabalho de certeza que é pior do que é aqui e a produtividade da pessoa também que ser forçosamente pior. Se não nos sentimos bem também não produzimos”.</p>

		[Empregador nº 10]
III. Valorização formal	<p>→ Há implementação de estratégias de conciliação entre a vida familiar e o trabalho.</p> <p>→ Estabelecem uma correlação entre vida privada e o trabalho.</p> <p>→ O bem-estar dos trabalhadores é fundamental para uma maior motivação para o trabalho.</p> <p>→ Mantêm um ambiente de proximidade para melhor compreenderem as necessidades dos trabalhadores.</p>	<p>“Temos neste momento a trabalhar connosco, já há alguns anos, um casal de ucranianos que já cá estão há uns 3 ou 4 anos. Há muito tempo que eles estavam a nos pedir, porque houve agora a possibilidade de a filha vir, porque estava na Ucrânia. Dissemos “Se é possível, vamos tentar”. Tivemos muita dificuldade em trazê-la.” [Empregador nº 13]</p> <p>“A questão [do alargamento] das licenças, naturalmente, depois tem que estar escrito” [Empregador nº 13]</p>

Concluindo, verificámos que a maioria dos entrevistados se enquadra no modelo II - “em transformação: em adaptação”, referido no quadro acima. Significa isto, que em termos de discurso há um afastamento das ideias mais tradicionais sobre a divisão dos papéis das mulheres e dos homens em relação às tarefas domésticas, mantendo-se, todavia, a visão de que a mulher tem uma sensibilidade inata que é central no acompanhamento dos filhos. Contudo, para estes indivíduos, na prática, a partilha das tarefas domésticas e o acompanhamento dos filhos é ainda uma prática esporádica. Neste modelo, a igualdade entre homens e mulheres surge como uma necessidade de se adaptarem às exigências da modernidade, principalmente após a entrada da mulher no mundo do trabalho. Pelo contrário, os indivíduos que se enquadram no modelo II mas na fase “integrado”, a igualdade já é algo que está interiorizado culturalmente e, portanto, é entendido como natural.

Da amostra de empresas estudadas aferimos que, através do discurso dos seus representantes, a maioria enquadra-se no modelo II e apenas uma - a empresa vencedora do galardão de “Empresa mais familiarmente responsável” - se insere no modelo III - Valorização formal. No entanto e apesar de esta empresa possuir medidas formalizadas, como o alargamento das licenças de paternidade e maternidade, estas nunca foram utilizadas.

Uma das reflexões retidas neste estudo é a falta de implementação de estratégias que fomentem a conciliação entre vida familiar e profissional nas pequenas e médias empresas e a informalidade com que estas se regem. Esta conclusão vai de encontro aos resultados obtidos em estudos anteriores e que já foram mencionados ao longo deste relatório.

As principais razões para a não implementação das medidas de conciliação apontadas pelos entrevistados são: o ambiente familiar proporcionado pela pequena dimensão da empresa; a incapacidade financeira desta e a crise económica do País; a localização em meio não urbano, que por um lado cria entraves ao crescimento das empresas e por outro é um meio em que as redes informais são fortes; a taxa de natalidade é baixa e verifica-se um crescente envelhecimento e desertificação destas zonas, o que torna a implementação de algumas medidas de conciliação redundantes e até desnecessárias.

Quanto às questões da igualdade entre homem e mulher, o discurso dos entrevistados é muitas vezes contraditório à prática, pois em muitos casos ainda se verifica uma divisão das tarefas em função do género.

A existência de mulheres em cargos mais elevados chegou, nalgumas empresas, a criar conflitos, mas foi quase sempre referido que o ambiente no interior das empresas é bom e que a informalidade e a proximidade existentes entre empregadores e trabalhadores é central na manutenção de um bom clima de trabalho.

Neste estudo concluímos igualmente que os trabalhadores masculinos das empresas estudadas utilizam pouco as medidas de conciliação e usualmente só as utilizam em caso de impossibilidade da mulher. Este comportamento é influenciado por diversos factores, tais como:

- Os baixos rendimentos dos trabalhadores. Estes parecem ser um entrave ao uso de algumas medidas de conciliação, visto a sua utilização trazer consequências nos ordenados dos trabalhadores. Para ultrapassar esta dificuldade acabam, por vezes, por não usufruir de algumas medidas, mesmo que sejam obrigatórias por lei ou, com o apoio do empregador é-lhes permitido, por exemplo, levar os filhos/netos para o local do trabalho, evitando, deste modo, faltar.

- Os equipamentos de apoio à família em Portugal, como as creches, na sua globalidade não têm horários alargados nem permitem que sejam usados de uma forma descontínua, isto é, por um ou dois dias por semana, por exemplo, como se verifica noutros

países. Deste modo, estes equipamentos são pouco flexíveis em termos de horários e pouco adaptados às necessidades dos trabalhadores.

- O controlo social que se vive normalmente nos meios mais pequenos foi por nós apontado como outro factor de influência para a pouca utilização das medidas de conciliação pelos homens.

- A falta de implementação das medidas de conciliação na maioria das empresas e a sua conseqüente informalidade pode dificultar o acesso dos trabalhadores ao conhecimento efectivo dos seus direitos.

- A mentalidade e os hábitos dos trabalhadores, pois mesmo que tenham mais tempo livre isso não significa mais tempo para a família. O tempo livre dos trabalhadores é muitas vezes ocupado com práticas de sociabilidade em cafés e pela agricultura dado que muitos deles têm as suas pequenas hortas e quintas que são, aliás, um complemento importante para o rendimento familiar.

Os discursos dos trabalhadores e dos empregadores foram bastante diferentes. Denota-se nos primeiros uma atitude ainda tradicionalista, enquanto que no dos segundos já se verifica uma maior preocupação com estas questões. No entanto, na sua maioria são discursos que revelam contradições.

As medidas de conciliação são vistas, pela maioria dos entrevistados, como importantes na motivação dos trabalhadores e na diminuição de conflitos laborais. Porém, segundo as suas percepções, dificilmente são um factor de atracção de técnicos qualificados, o que pode também estar relacionado com o contexto empresarial.

Em jeito de conclusão, quando se questionou os empresários se consideravam possível que, no futuro, em Portugal, os homens utilizassem com mais frequência as medidas de conciliação entre a vida familiar e o trabalho, como se verifica na Noruega, foi-nos referido que são dois países com uma situação económica e cultural totalmente diferentes e que se estas condições não se modificarem, os trabalhadores portugueses muito dificilmente atingirão os valores verificados naquele país nórdico. É de salientar que ao longo do estudo estes dois factores são os mais mencionados para explicar a não implementação de medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional e o pouco uso feito pelos homens.

BIBLIOGRAFIA E OUTRAS FONTES

- AA.VV.(2000), *Estrutura Empresarial - Distrito de Castelo Branco*, NERCAB
- Almeida, Miguel Vale De (1995), *Senhores de si; Uma interpretação antropológica da masculinidade*. Lisboa: Ed. Fim de Século.
- Almeida, Miguel Vale De (1997), "Gender, masculinity and power in southern Portugal", *Social Anthropology* 5: 141-158.
- Amâncio, Lígia (1992), "Mulheres, família e transformações sociais", *Revista Crítica das Ciências Sociais*, Porto: Ed. Afrontamento.
- Amâncio, Lígia (1994), *Masculino e feminino; A construção social da diferença*. Porto: Ed. Afrontamento.
- Badinter, Elisabeth (1993), *XY, A identidade masculina*. Porto: Edições Asa. [1992]
- Badinter, Elisabeth (2003), *Fausse route*. Paris: Odile Jacob
- Bourdieu, P. (1998), *La domination masculine*. Paris: Éditions Seuil.
- Cabral, Mavinda (2006), *A licença de paternidade*. Tese, Covilhã: Departamento de Sociologia, Universidade da Beira Interior.
- CIDM (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres), (2005), <http://cidm.madbug.com>.
- CIES (Centro de Investigação e Estudos em Sociologia), www.cies.iscte.pt
- CITE (Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), www.cite.gov.pt
- Código do Trabalho (Regulamentação), Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda.
- Connell, R. (1987), *Gender and power: Society, the Person, and Sexual Politics*. Stanford: Stanford University Press.
- Cornwall, Andrea and Nancy Lindisfarne (Eds.) [1994], *Dislocating masculinity; Comparative ethnographies*. London: Routledge.
- Delamont, Sara (1995) "The gossips of the town; sex and gender in contemporary Europe", in *Appetites and identities; an introduction to the social anthropology of Western Europe*, pp. 172-192. London: Routledge.
- DGEEP (Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento) (2006), *Estudo Conciliação da Vida Familiar e Actividade Profissional: O papel da política social*. Lisboa: Ministério do Trabalho e de Solidariedade Social

DGERT (Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) (2005), *A igualdade e a não discriminação no contexto dos planos nacionais de acção política*, <http://www.dgert.mtss.gov.pt>

Diário da República (vários números)

Ferreira, Virgínia (1998/9) “Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal”, in *Revista Crítica de Ciências Sociais* 52/53: 199-227.

Gonilha, Maldonado (1998), “Trabalho e vida familiar (I). Que (re)conciliação é possível?”, in *Trabalho, Família e Gerações*, Lisboa: CIES/ISCTE, pp. 281-283.

Guerreiro, Maria das Dores e Abrantes, Pedro (2004) *Transições incertas; Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

Guerreiro, Maria das Dores e Lourenço, Vanda (1999), *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e familiar*. Manual para as empresas, Lisboa: CITE

IAPMEI - ICEP (2005), “PME em números”, relatório, ficheiro PDF, <http://www.iapmei.pt>

ICEP Portugal - Instituto das Empresas para os Mercados Externos, <http://www.icep.pt/>

INE (Instituto Nacional de Estatística) (2003), <http://www.ine.pt/PI/genero>

Laranjeira, Ana Rita (2004), “Não és homem não és nada: masculinidade e comportamentos de risco”, in Lígia Amâncio (org.) *Aprender a ser homem, construindo masculinidades*. pp. 51-73. Lisboa: Livros Horizonte.

“Life beyond pay”, *The Economist* 17-6-2006: 71-72.

Lupton, Deborah e Barclay, Leslet (1997) *Constructing fatherhood; Discourses and experiences*. London: Sage.

Lusa, Agência de Notícias de Portugal, S.A.

Marry, Catherine, Kieffer, Annick, Brauns, Hildegard, Steinmann, Susanne (1998) “France-Allemagne: inégales avancées des femmes; Évolutions comparées de l'éducation et de l'activité des femmes de 1971 à 1991”, *Revue Française de Sociologie* 39: 353-389.

Martinho, Teresa (2004) “Viver jovem, morrer depressa. Masculinidade e condução de risco”, in Lígia Amâncio (org.) *Aprender a ser homem, construindo masculinidades* pp. 75-90.

Melo, Carla (2006) *O papel do homem no contexto doméstico - A desconstrução de obstáculos e contradições*. Tese, Covilhã: Departamento de Sociologia, Universidade da Beira Interior.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (2000), *Conciliação Entre a Vida Profissional e Familiar*, Teresa Diniz (Coord.), Lisboa: Edição Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu (CC/FSE).

Neves, Elsa (2006) *Bebés ou carreira? Conciliação entre a vida familiar e a vida profissional*. Tese, Covilhã: Departamento de Sociologia, Universidade da Beira Interior.

Nyhan, Paul “21st century dads turn to blogs for help”, Seattle Post-Intelligencer http://seattlepi.nwsourc.com/local/274314_dadsday17.html

Perista, Heloísa; Lopes, Margarida Chagas (Coord.) (1999), *A Licença de Paternidade. Um direito novo para a promoção da igualdade*, CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), Série A - Estudos Gerais, Lisboa: DEPP. CIDES

Peristiany, J.G. (1965) *Honour and shame; The values of Mediterranean society*. London: George Weidenfeld & Nicolson (1988) *Honra e vergonha. Valores das sociedades mediterrânicas*. Lisboa: Fund. Calouste Gulbenkian.

Portal Conciliar, www.conciliar.pt

Portal do Governo Português, <http://www.portugal.gov.pt>

Prazeres, Vasco (2004) “Tratar da vida, tratar do corpo: masculinidades e políticas de saúde”, in Lígia Amâncio (org.) *Aprender a ser homem, construindo masculinidades* pp. 121-141.

Reis, José (1993) “Portugal: a heterogeneidade de uma economia semiperiférica”, in Boaventura Sousa Santos (org.), *Portugal: um retrato singular*, Porto: Edições Afrontamento.

Santos, Boaventura Sousa (1993), “O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semi-periferia: o caso português”, in *Portugal: um retrato singular*, Porto: Edições Afrontamento.

Schouten, Maria Johanna (2003) “Géneros e espaços, um percurso antropológico”, Acta do Colóquio da ADM Estrela “Fórum desigualdades de Género”. Guarda: ADM Estrela.

Schouten, Maria Johanna (2004) “Tempo e trabalho na vida familiar: a perspectiva do género”, in Projecto ConVidas: Família, trabalho e metodologias de intervenção; Conclusões do Workshop transnacional, Covilhã, pp. 21-27.

Silva, Manuel Carlos (2003) “Honra-vergonha: código cultural mediterrânico ou forma de controlo de mulheres?”, in José Portela e João Castro Caldas (org.) *Portugal chão*, pp. 67-86. Oeiras: Celta.

Singly, François de (1993) “Les habits neufs de la domination masculine”, *Esprit* (Novembre), pp. 54-64.

Torres, Anália Cardoso e Silva, Francisco Vieira da (1999) *Child care and division of work between men and women. Work and Organization Research paper*. Lisboa: CIES / ISCTE.

Torres, Anália Cardoso (2002), *Casamento em Portugal - uma análise sociológica*, Oeiras: Celta Editora

Ussman, Ana Maria (2004) *Empresas familiares. Entender a estrutura, os valores e as dinâmicas da empresa familiar*. Lisboa: Edições Sílabo.

Ussman, Ana Maria (1998), “Influências culturais sobre a função empresarial no feminino”, in *Revista Organizações e Trabalho*, n.º 20, pp. 41-49

Vasconcelos, Pedro (1998), “Práticas e Discursos de Conjugalidade e de Sexualidade dos Jovens Portugueses”, in Cabral, M. Villaverde e País, J. Machado (Coord.), *Jovens Portugueses de Hoje, Estudos sobre Juventude/ 1*, Oeiras: Celta Editora, pp. 215-305

Wall, Karin (2005) “Atitudes face aos papéis de género e à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa”, comunicação no seminário International Social Survey Programme 14-1-2005, Lisboa: ICS.

Wallerstein, Immanuel (1980), *Modern World-System, Vol. II*, New York: Academic.