

## **3.2 Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida familiar? A família como motor da igualdade**

### **3.2.1 Por um novo contrato social – boas práticas de conciliação entre actividade profissional e vida pessoal e familiar**

A problemática da conciliação entre actividade profissional e vida pessoal e familiar tem assumido importância crescente nos vários países da União Europeia, resultado de mudanças de várias ordens ocorridas nas sociedades modernas.

A nível do mercado de trabalho, e após se ter assistido, desde o período da revolução industrial, a um processo de separação entre o espaço de trabalho produtivo (a fábrica) e o espaço de consumo reprodutivo (a família), com a inerente divisão entre papéis masculinos e femininos, verifica-se que desde meados deste século as mulheres têm uma forte presença no conjunto da população activa.

As estruturas e relações familiares também sofreram alterações. As figuras da mulher dona de casa e do homem chefe de família responsável pelo sustento económico do respectivo agregado familiar foram tendencialmente substituídas pelo modelo da família de duplo emprego com ambos os cônjuges a contribuírem para o orçamento doméstico, sendo igualmente de referir as situações de monoparentalidade em que a mulher é chefe de família e única provedora de recursos.

Mas apesar de ter havido esta mudança de práticas e de atitudes, que reconhece às mulheres novos papéis sociais, as formas de organização da vida em sociedade assentam ainda no pressuposto de que as mulheres continuam, a nível da família, a assumir mais integralmente do que os homens um leque de responsabilidades com o cuidado dos filhos e de outros familiares, ficando impossibilitadas de, no plano profissional, desenvolverem carreira e ocuparem determinados postos de trabalho, em pé de igualdade com o sexo masculino.

As mulheres preenchem maioritariamente lugares de base nas estruturas organizacionais que as empregam e tendem a estar adstritas a tarefas que correspondem ao prolongamento das suas actividades na esfera doméstica. Trabalho em tempo parcial ou percursos profissionais

interrompidos – enquanto têm filhos pequenos ou precisam de cuidar de familiares idosos – são, muitas vezes, a resultante possível para quem tem de acumular trabalho profissional com trabalho familiar. Processos de segregação vertical cruzam-se, deste modo, com formas de segregação horizontal e constituem obstáculo no acesso a uma cidadania plena por parte de um conjunto grande da população feminina.

Os homens, por seu lado, têm estado limitados nas suas possibilidades de participação na vida familiar, nomeadamente quando os filhos nascem ou precisam de cuidados especiais. São raras as circunstâncias em que o pai tem condições profissionais para acompanhar o bebé nos primeiros tempos de vida ou ficar em casa com os filhos quando estes estão doentes.

Várias são, no entanto, as medidas preconizadas e, em muitos casos já postas em prática, para obstarem a estas situações e proporcionarem a conciliação entre vida familiar e vida profissional. Tais medidas podem desenvolver-se a diferentes níveis, abrangendo uma pluralidade de espaços sociais:

A nível macro-social, refira-se todo o conjunto de políticas e acções positivas definidas pelo *Estado*, de modo a favorecer maior equilíbrio, para ambos os sexos, entre profissão e vida familiar. A regulamentação de novas formas de organização do trabalho e a redefinição das licenças parentais para proporcionar também aos homens - desde 1999 com um direito individual a licença por paternidade autonomizada - a possibilidade de acompanharem e cuidarem dos filhos são passos importantes nesse sentido. De igual modo o são o investimento em infraestruturas sociais, como serviços de guarda e cuidado de crianças, idosos e doentes, e ainda os incentivos à criação de serviços de proximidade que correspondam às actuais necessidades das populações.

Por último, num nível intermédio ou meso-social, refira-se o papel das *empresas* e das *entidades empregadoras* em geral, no sentido de criarem culturas organizacionais valorizadoras de novos papéis masculinos e femininos, no plano profissional e no plano familiar. É importante que a entidade empregadora e os colegas de profissão reconheçam caberem também aos homens responsabilidades familiares. Deste reconhecimento irão emergir práticas que contribuem para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso a carreiras profissionais e no domínio das relações familiares.

É também a este nível que se situa o contributo do *poder local* – mais próximo das populações e melhor conhecedor das suas necessidades – para localmente implementar as políticas estatais ou suscitar a criação de *parcerias* entre as várias instituições locais, públicas e privadas, donde resultem formas de desenvolvimento social local assentes em

modelos de organização comunitária consentânea com os modos de vida, pessoal, familiar e profissional, de mulheres e homens.

A nível micro-social, e reportando-nos à *família*, importa sublinhar a necessária mudança de atitudes e práticas, de modo a haver uma efectiva partilha de responsabilidades e tarefas entre os membros do casal.

### 3.2.1.1 O papel do Estado

Compete em primeiro lugar ao Estado, enquanto instituição reguladora, reconhecer a importância das diferentes esferas em que se move a vida dos cidadãos e definir políticas que contribuam para lhes assegurar o necessário equilíbrio e bom funcionamento. O quadro A sintetiza algumas das principais medidas em que a entidade actuante, em primeira instância, é o Estado.

**Quadro A – Medidas estatais**

Entidades actuantes	Medidas
<b>Estado</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Regulamentação das formas e tempos de trabalho e prevenção de discriminações</li><li>⇒ Licenças de maternidade</li><li>⇒ Licenças de paternidade</li><li>⇒ Licenças parentais</li><li>⇒ Licenças para apoio a familiares dependentes</li><li>⇒ Benefícios para apoio a dependentes no domicílio e fora dele</li><li>⇒ Generalização do ensino pré-escolar</li><li>⇒ Introdução no sistema de ensino de módulos formativos em saberes domésticos e em cuidados pessoais, para ambos os sexos</li><li>⇒ Incentivos à criação de serviços de proximidade</li></ul>

### 3.2.1.2 O papel do Estado em parceria com outros agentes sociais

Isoladamente, mas de preferência em parceria com outras entidades com implantação local, conhecedoras das necessidades das populações, designadamente autarquias e associações comunitárias, o Estado pode também desenvolver outro tipo de medidas, tais como as constantes do quadro B.

**Quadro B – Medidas do Estado em parceria**

Entidades actuanes	Medidas
<p><b>Estado</b></p> <p>+</p> <p><b>Poder Local</b></p> <p>+</p> <p><b>Associações Comunitárias</b></p>	<p>⇒ Estruturas de cuidados de crianças dos 0-5 anos de idade</p> <p>⇒ Estruturas integradas de ensino e de actividades formativas complementares</p> <p>⇒ Centros de ocupação de tempos livres de crianças e jovens em idade escolar</p> <p>⇒ Sistemas seguros de transporte para deslocação de crianças e jovens entre a escola, os espaços de realização de actividades complementares e a residência, durante o período de trabalho dos pais</p> <p>⇒ Serviços de apoio a idosos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoio domiciliário de qualidade</li> <li>- Lares e residências com serviços de saúde integrados</li> <li>- Centros de dia</li> <li>- Transportes adequados</li> </ul> <p>⇒ Serviços de proximidade</p> <p>⇒ Serviços de saúde de qualidade</p> <p>⇒ Transportes públicos</p> <p>⇒ Serviços públicos em geral</p> <p>Nota: Todas estas medidas devem ter em conta a necessidade de alargar os horários de funcionamento, em função das necessidades da população residente</p>

### 3.2.1.3 O papel das entidades empregadoras, das associações empresariais e sindicais

Na esfera do trabalho, as entidades intervenientes terão por sua vez um papel a desempenhar através de acções concertadas no sentido de mudar atitudes, valores e práticas com vista à implementação de modalidades de organização do trabalho equilibradoras da relação vida profissional-vida familiar-vida pessoal e propiciadoras da cidadania. O quadro C aponta algumas das actuações possíveis de levar por diante, muitas delas já testadas em empresas de diferentes países e diferentes sectores de actividade.

**Quadro C – Parcerias na esfera laboral**

Entidades actuanes	Medidas
<p><b>Empresas</b> + <b>Associações empresariais</b> + <b>Associações sindicais</b></p>	<p>⇒ Culturas organizacionais e profissionais promotoras da responsabilização e autonomia dos trabalhadores</p> <p>⇒ Culturas empresariais de cidadania empresarial</p> <p>⇒ Culturas organizacionais e profissionais favoráveis à assunção de responsabilidades familiares por parte dos homens</p> <p>⇒ Flexibilização dos espaços e dos tempos de trabalho</p> <p>⇒ Formas de organização do trabalho promotoras de polivalências qualificantes, de responsabilização e de autonomia profissional</p> <p>⇒ Criação de empresas de serviços inovadores ajustados às novas necessidades das pessoas e das famílias</p> <p>⇒ Serviços de apoio à vida familiar proporcionados pelas entidades empregadoras</p>

### 3.2.1.4 O papel das famílias

Um outro factor de primordial importância tem a ver com a mudança de práticas e de atitudes a nível da vida familiar, por parte de mulheres e de homens. Dos homens espera-se uma maior responsabilidade e partilha na realização das tarefas domésticas e na prestação de cuidados pessoais aos filhos e aos restantes membros do agregado familiar. Mas esta mudança depende também da atitude das mulheres e da sua disponibilidade para deixar partilhar um espaço que em grande parte tem constituído domínio de poder feminino. É, pois, fundamental que as mulheres abram mão de algum desse poder. Há, no entanto, que ter presente que não é exigível às mulheres que partilhem com os homens o único poder de que dispõem, sem que os homens partilhem com elas o poder do espaço público e político. A participação equilibrada dos homens e das mulheres em todas as esferas da vida tem, assim, que ser recíproca e simultânea.

Às mães e aos pais, por outro lado, impõe-se um modelo de socialização das crianças menos diferenciador e segregador dos papéis de género, apostado na transmissão de saberes e práticas de autonomia pessoal em contexto familiar tanto a raparigas como a rapazes.

**Quadro D – O papel dos elementos da família**

<b>Entidades actuantes</b>	<b>Medidas</b>
<b>Famílias</b> + <b>Indivíduos</b>	<p>⇒ Partilha de responsabilidades familiares entre mulheres e homens</p> <p>⇒ Socialização de rapazes e raparigas menos segregadora dos papéis de género</p> <p>⇒ Práticas educativas transmissoras de saberes para a autonomia pessoal em contexto doméstico tanto de raparigas como de rapazes</p>

### **3.2.2 Sentido dos direitos, das dificuldades e das necessidades**

Independentemente das dificuldades de conciliação trabalho-vida pessoal e familiar atrás enunciadas, que tendem a caracterizar a vida da maior parte dos/as trabalhadores/as, nem sempre estes se sentem com direito a usufruir de benefícios neste domínio. Assim, como diz Susan Lewis (1998), “um sentido subjectivo limitado do direito a poder trabalhar em condições compatíveis com as exigências familiares pode provocar baixas expectativas de apoio relativamente à entidade empregadora”. Por outro lado, o sentido das necessidades também não se apresenta consentâneo com as reais dificuldades experimentadas tanto no campo profissional como na vida pessoal. Algumas vezes, provavelmente, por falta de exemplos de referência, outras por perspectivarem essas necessidades apenas a título individual, parece haver tendência para uma débil manifestação de expectativas e de exaltação de direitos a nível de medidas de conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar.

### **3.2.3 Novas formas de organização do trabalho**

São diversos os entendimentos acerca do termo *flexibilidade* quando aplicado ao contexto laboral. Em muitas situações, o mesmo tem significado precariedade e insegurança no emprego, em moldes que fazem reacear trabalhadores/as e associações sindicais. Não serão tais situações, porém, aquelas que introduzem equilíbrio na relação trabalho-família e, portanto, não é delas que este texto trata. As modalidades aqui referidas decorrem do acordo entre entidades empregadoras e trabalhadores/as (*flexibilidade voluntária*) e reportam a *formas flexíveis de organização dos tempos e dos espaços de trabalho*.

#### **3.2.3.1 A gestão dos tempos de trabalho**

Em muitas actividades profissionais é possível à entidade patronal propiciar modalidades flexíveis de tempos de trabalho, não sendo necessário o cumprimento de horários rígidos para o bom funcionamento da organização.

### **3.2.3.2 Horários fixos e comuns reduzidos**

Em alguns casos, dentro de um horário amplo, por exemplo das 7h30m às 20h30m, define-se um período mínimo comum a todos os/as trabalhadores/as e em que estes/as devem estar presentes no seu posto de trabalho, sendo o restante tempo de trabalho diário gerido pelo/a próprio/a trabalhador/a, em função dos horários pessoais e também dos acessos e transportes disponíveis no percurso entre a residência e o emprego.

As vantagens desta modalidade residem, por exemplo, na eliminação dos problemas de falta de pontualidade, e facilitam a organização da vida familiar a quem, tendo de cumprir horários rígidos, para evitar congestionamentos de tráfego, chega de manhã à porta do emprego com uma ou duas horas de antecedência.

### **3.2.3.3 Saldo de horas**

A acumulação de várias horas ou dias de trabalho no quadro da modalidade acima descrita pode vir a ser utilizada em alturas em que é necessário tratar de assuntos da vida privada ou em pequenos períodos de férias associados a feriados ou fins-de-semana.

### **3.2.3.4 Semana de trabalho comprimida**

O trabalho diário além do horário normalmente estabelecido pode vir a proporcionar uma semana de trabalho mais curta, de quatro dias ou quatro dias e meio. Certas entidades empregadoras permitem que os trabalhadores se organizem rotativamente no final ou no princípio da semana para beneficiarem de um período de descanso mais prolongado, tendo livre parte ou a totalidade de um dia "útil", o que dá a possibilidade de tratar de assuntos familiares ou pessoais impossíveis de resolver durante os fins de semana. Outra alternativa é o encerramento à sexta-feira à tarde, em actividades que abrandam o seu movimento neste dia da semana.

### **3.2.3.5 Trabalho a tempo parcial e trabalho em tempo reduzido**

Trata-se de modalidades muito divulgadas. Sobretudo o trabalho a tempo parcial é muito em vários países por mulheres, que, alegadamente, deste modo têm a possibilidade de combinar o exercício

de uma actividade remunerada com as responsabilidades domésticas e familiares.

Em Portugal, precisamente por este motivo, tal medida não tem tido muita aceitação, já que em muitos casos contribui para a segregação das mulheres do mercado de trabalho e não promove a igualdade social de homens e mulheres no emprego e na família. Por outro lado, sendo baixos os valores dos salários em Portugal, a redução inerente ao tempo parcial não encoraja o recurso a esta modalidade.

Note-se ainda que muitos estudos referem ser preferência da maioria das/os empregadas/os a tempo parcial trabalharem a tempo inteiro, não o fazendo por falta de oportunidade para tal.

Em certas fases do percurso profissional ou do ciclo de vida familiar, porém, alguns/mas trabalhadores/as podem preferir reduzir determinada percentagem do seu tempo de trabalho. Quando estão próximos da idade de reforma, por exemplo, podem querer ver reduzida a intensidade de trabalho sem no entanto se desligarem integralmente da vida profissional e continuando a contribuir para a actualização do valor da pensão de reforma.

### **3.2.3.6 Teletrabalho e outras formas de trabalho no domicílio**

O *trabalho remunerado em casa*, com ou sem recurso a meios informáticos, em regime permanente ou durante alguns dias na semana, é uma das formas de trabalho que tem registado grande desenvolvimento, pelo menos em situações profissionais relacionadas com elevados níveis de qualificação, sendo reconhecido que aumenta a produtividade do trabalhador.

Alguns estudos têm revelado efeitos nocivos na modalidade de *tele-trabalho*, principalmente quando constitui local de trabalho único, já que tende a isolar o/a trabalhador/a e a impedir a sua sociabilidade com os colegas. No entanto, quando o trabalho no domicílio é restringido a alguns dias na semana ou no mês, é apontado como contribuindo para aliviar o cansaço causado pelos transportes e congestionamentos de tráfego, bem como o 'stress' gerado em alguns locais de trabalho, além de proporcionar maior autonomia a quem o pratica.

### 3.2.4 Modalidades de conciliação da actividade profissional e da vida pessoal e familiar

Em termos gerais, são reconhecidas como facilitadoras da conciliação entre trabalho e família e promotoras da igualdade de oportunidades, um conjunto de medidas e princípios básicos da organização social, nas suas diferentes esferas.

De entre elas, podem destacar-se, por um lado aquelas que reportam às formas de utilização do *tempo* por parte dos/as trabalhadores/as bem como do *espaço e demais condições de trabalho*, as quais podem ser mais constrangedoras ou mais adaptáveis às respectivas necessidades pessoais e familiares. Aliás, muitas das incompatibilidades entre trabalho e vida familiar decorrem precisamente da conflitualidade dos horários e dos espaços inerentes a estas duas esferas sociais. Outras enraízam nas *culturas organizacionais* e em certas *culturas profissionais*, pouco abertas a reconhecer aos/as trabalhadores/as, primordialmente aos do sexo masculino, o direito a assumir responsabilidades familiares, por um lado, e resistentes à ideia de que a presença física obrigatória, e controlada, do trabalhador nos locais de trabalho tradicionais nem sempre é aquela que propicia maior produtividade. Por outro lado evidencia-se todo o conjunto de *infra-estruturas* de que os/as trabalhadores/as e as famílias necessitam no quotidiano. Nelas se contam, em primeiro plano, os serviços de *creches e infantários* bem como outras *modalidades de prestação de cuidados a crianças e a jovens* e, cada vez mais a ganhar importância, os *serviços de apoio a idosos*. Além destes dois grandes requisitos, destacam-se ainda as redes de *transportes públicos* com horários frequentes e *infraestruturas viárias* que proporcionem acessos fáceis e rápidos aos locais de trabalho a partir de casa e vice-versa.

Os *serviços de proximidade*, na sua ampla e crescente diversidade e em horários mais dilatados e desfasados dos horários-padrão, são também factor de primordial importância para a conciliação entre vida profissional e vida privada.

São contudo diversas, como atrás se referiu, as entidades com competências para intervir nestes domínios, situando-se a sua intervenção a níveis distintos. Será da actuação concertada e integrada de todas ou de muitas delas que podem resultar as melhores soluções para o conflito, mais ou menos sempre presente, mas assumindo contornos muito variáveis, entre imperativos profissionais e responsabilidades familiares, pessoais e cívicas.