

O SENTIDO DO DIREITO À CONCILIAÇÃO Vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia

Rosa Monteiro

Universidade de Coimbra, CES e Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra, Portugal

Liliana Domingos

Universidade Católica Portuguesa, Viseu, Portugal

Introdução

Neste trabalho abordamos a problemática da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como a perceção dos apoios existentes, centrando-nos no que Suzan Lewis (1998) designou como o *sentido de direitos*. O conceito tem sido usado para designar o conjunto de crenças e sentimentos que as pessoas têm acerca dos direitos, da sua legitimidade e equidade, mas também do seu direito a eles, o que determina as suas expectativas de utilização e reivindicação, com base naquilo que é considerado justo e equitativo (Dulk e Peper, 2007; Lewis, 1998; Lewis e Smithson, 2001). Quando falamos aqui em direitos referimo-nos não apenas a legislação que consagra e garante direitos a licenças de parentalidade, subsídios, proteção especial, acesso a serviços de apoio à família, mas também a políticas promovidas, quer pelos governos quer pelas organizações, no sentido de facilitar o acesso aos direitos consignados na legislação, como o direito a uma parentalidade protegida e socialmente valorizada, e o direito à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Na literatura encontramos testadas três ideias fundamentais relativamente a esta questão. A primeira é a de que a existência e ampliação de direitos legais é muito importante, uma vez que a regulamentação faz realçar o sentido de direitos, isto é, quanto mais legislação existir, neste caso, mais as pessoas sentem que determinado direito lhes assiste. No entanto, tal não significa que as pessoas automaticamente os reconheçam, conheçam e utilizem (Lewis, 1998). A outra ideia é a de que quanto maior é o sentido de direitos, maior é o uso dos direitos existentes, e quanto maior é o uso dos direitos existentes, maior é o sentido de direitos (Dulk e Peper, 2007). Por fim, a ideia de que o conhecimento dos direitos existentes, a sua literacia, aumenta o sentido de direitos e a sua utilização (*id.*, *ibid.*).

O trabalho que apresentamos expõe uma parte das principais conclusões de um estudo de caso sobre as conceções e experiências de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar das pessoas que trabalham numa pequena autarquia do centro-norte do país.¹ O estudo foi desenvolvido no âmbito de uma dissertação de mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa, fazendo também parte do estudo-diagnóstico da mesma autarquia no âmbito do seu Plano para a Igualdade.

1 A autarquia contava em 2011 com um total de cerca de 320 efetivos, dos quais 40% eram mulheres.

O objetivo foi o de estudar o sentido de direitos destes homens e mulheres funcionários/as da autarquia através dos seus discursos, tendo em conta as seguintes dimensões de análise: a atribuição de responsabilidade para a criação de soluções para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, bem como as expectativas relativas ao apoio estatal e empresarial; a avaliação dos direitos de parentalidade, bem como das licenças existentes; a consciência de discriminação na utilização dos direitos e as barreiras existentes ao usufruto dos mesmos; a (i)literacia dos direitos associados à maternidade e paternidade; e o tipo de instituição como fator facilitador do usufruto dos direitos e da conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar.

A problemática da conciliação e a ampliação de direitos na legislação portuguesa

Foi nos anos 1990 que se desenvolveu a questão da conciliação como uma agenda política, estimulada essencialmente por organizações políticas internacionais, como a União Europeia e as Nações Unidas (Plataforma de Ação de Pequim para a Igualdade, Desenvolvimento e Paz, adotada na IV Conferência de Mulheres das Nações Unidas, em 1995). Atualmente, a temática continua a ser reconhecida a nível internacional e nacional como uma prioridade para alcançar a igualdade de género, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e promover a partilha paritária das responsabilidades e tarefas de cuidar entre ambos os sexos.

A crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho, e a consequente emergência do modelo de duplo salário, por um lado, e as contestações de académicas feministas (*e.g.* Acker, 1992; Benschop, 2006; Kanter, 1977), por outro, têm vindo progressivamente a abalar a ideologia das esferas separadas que isola o domínio público e o privado, associando o primeiro ao masculino e o segundo ao feminino. Esta ideologia invisibiliza o problema da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. Também nesta ideologia se alicerçam conceções de papéis sexuais no trabalho e na família, conceções parsonianas de família, e conceções dominantes de “trabalhador ideal” (Acker, 1992), “um trabalhador neutro” sem outras responsabilidades para além da profissional. Este “trabalhador ideal” trabalha a tempo inteiro e continuamente, pressupondo-se que tem o apoio de retaguarda de uma parceira que assume o trabalho familiar (Lewis e Cooper, 1995: 290), numa influência clara do modelo familiar de tipo parsoniano, em que o homem é o “provedor do lar” e a mulher a cuidadora. Por outro lado, tem também sido problematizada e desconstruída a suposta “neutralidade de género” da gestão e das organizações de trabalho (Broadbridge e Hearn, 2008; Santos, 2010), e apontado o seu carácter reprodutor das assimetrias de género. Joan Acker, por exemplo, diz que todas as organizações têm “regimes de desigualdade” definidos como práticas, processos, ações e significados interrelacionados que resultam de, e mantêm, as desigualdades de classe, de género e raciais no seu interior (2009: 201).

Tem vindo a ser reconhecido que trabalho e família não são esferas separadas, mas mutuamente dependentes, que homens e mulheres devem partilhar papéis e

que os estados e as organizações devem proporcionar condições de articulação daquelas esferas (Dulk, 2001). Este reconhecimento foi tendo expressão em legislação que ampliou, por exemplo, os direitos de maternidade e paternidade de quem trabalha, os investimentos públicos em equipamentos sociais de apoio à família, como creches, ATL, centros de dia, ou em novas formas de organização do trabalho mais *family friendly* ou políticas amigas da família (Guerreiro e Pereira, 2006).² Ao nível dos direitos, especialmente os associados à maternidade e paternidade, em Portugal, foi nos anos 1980 que as políticas começaram a denotar a preocupação de proteger tanto os direitos das mães como os dos pais (Wall, 2010).³ Porém, só se deram avanços significativos na transição da década de 1990 para 2000. Apenas em 1999 (Lei n.º 142/99, de 31 de agosto) se introduziu pela primeira vez a “licença por paternidade” exclusiva do pai (cinco dias úteis no primeiro mês após o parto, pagos a 100%), a par de outros benefícios que aumentaram os direitos das mulheres e dos homens. Essa lei procurou explicitamente induzir e introduzir maior igualdade na utilização das licenças, reforçar simbolicamente a ligação dos homens à reprodução e ao cuidar, e enfatizar a importância social do papel do pai e dos seus direitos familiares enquanto trabalhador (Rêgo, 2010). Esta inovação legislativa fez subir o número de homens que gozaram o seu direito a licenças, ao que não foi alheio o facto de serem remuneradas. A mudança legislativa decisiva deu-se com o Código do Trabalho de 2009, que passou a usar o conceito de direitos de parentalidade. A nova legislação ampliou de forma muito significativa os direitos dos pais e das mães trabalhadores/as (ver listagem de direitos em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/proteccao02.html>). Entre outras medidas, criou uma licença exclusiva do pai, de 20 dias úteis a gozar no período de licença da mãe (10 de gozo obrigatório no primeiro mês), induziu a partilha da licença dando o bônus de mais um mês de licença ao casal no caso de partilha pelos cônjuges (o pai deverá gozar em exclusivo pelo menos um mês da licença parental inicial) (Lopes, 2009).

Para que a ampliação dos direitos estatutários favoreça a sua utilização é fundamental que eles sejam conhecidos. Além de ações de disseminação de informação, a nossa legislação prescreve a obrigatoriedade de qualquer entidade patronal “afixar em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação” (art.º 24.º, n.º 4 do Código do Trabalho), como forma de promover o conhecimento e o acesso aos direitos. No entanto, continua ainda a verificar-se uma forte iliteracia de direitos em Portugal (Ferreira e outros, 2011).

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

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

Aspetos metodológicos do estudo

Tendo em conta o objetivo deste estudo, a investigação foi de desenho qualitativo, utilizando como principal técnica a entrevista em profundidade, uma vez que procurava conhecer as experiências, interpretações, opiniões, significados e posições das pessoas entrevistadas. Por outro lado, o recurso a esta técnica e abordagem epistemológica justificava-se, também, pelo facto de ser necessário um estudo qualitativo complementar ao trabalho de levantamento extensivo de informação, em produção no âmbito do projeto mais amplo do Plano para a Igualdade em implementação na autarquia.⁴ Foram realizadas 20 entrevistas, que depois foram transcritas e analisadas com recurso ao *software* de análise de conteúdo NVivo8. As entrevistas tiveram uma duração média de duas horas e foram realizadas entre novembro e dezembro de 2011, decorrendo todas elas em casa da pessoa entrevistada. Foi construída uma amostra teórica / intencional, constituída por 20 funcionários/as da autarquia — dez mulheres e dez homens — a viver em conjugalidade (casados/as ou em união de facto), com pelo menos um/a descendente. Em termos etários, metade dos indivíduos de cada sexo tinha menos de 40 anos e metade mais de 40 anos de idade, de forma a compreender a problemática em diferentes momentos do seu ciclo de vida. No sentido de obter alguma diversidade em termos de categoria profissional, de entre os dez homens e dez mulheres entrevistados/as três eram assistentes operacionais, outros/as três eram assistentes técnicos/as e quatro técnicos/as superiores.

Resultados

Atribuição da responsabilidade pela criação de soluções para a conciliação: entre o coletivo e o individual

Procurou-se perceber nas entrevistas quem é que as pessoas consideravam os atores responsáveis pelas condições de conciliação — o estado, as entidades empregadoras ou os próprios indivíduos. Encontrámos dois grandes grupos de respostas. Um, minoritário (seis pessoas), atribuiu a responsabilidade de tais soluções de forma repartida entre o estado, as empresas e os indivíduos, numa conceção socializada e coletivizada. Foram as mulheres quem mais apresentou este tipo de discurso, o que pode ser explicado pela “perspetiva da necessidade”, segundo a qual são os indivíduos com maiores constrangimentos e, logo, necessidade, que apresentam maior sentido de direitos (Dulk e Peper, 2007: 55).

Ao contrário, a maioria das pessoas entrevistadas (14) responsabiliza apenas os próprios indivíduos pela criação de soluções de conciliação, numa conceção claramente individualizante e privatizadora dos problemas.

4 Foram realizadas análises dos indicadores relativos ao pessoal com base no Balanço Social da autarquia e foi aplicado um inquérito por questionário a toda a população da mesma, à exceção do presidente e vereadores/as.

Acho que somos nós mesmos. Acho que somos nós. Porque nós é que temos que nos adaptar à realidade em que vivemos. Se eu tenho uma família e tenho um trabalho, tenho de me adaptar a essas duas dimensões, porque foram escolhas minhas. [Técnica superior, 31 anos]

Quem deve propor e quem deve pensar nessas soluções é o indivíduo porque é a parte interessada, não é? [Técnico superior, 36 anos, ent. 7]

Susan Lewis (1998) concluiu pelo mesmo sentido limitado de direitos, num estudo com jovens britânicos que privilegiavam o sentido de responsabilidade do indivíduo face ao sentido de responsabilidade pública pelo apoio às famílias. As pessoas que entrevistámos justificam esta consideração com o facto de a opção de ter família ser uma opção pessoal, devendo ser as famílias e as pessoas a encontrar soluções, e não a sociedade. A forte ideologia familialista, associada a um sistema de proteção social que tem assentado na contribuição informal das famílias (Portugal, 2006), para compensar as suas fraqueza e limitações, explica a prevalência desta conceção. Ao longo das duas últimas décadas houve um investimento público em equipamentos coletivos de apoio à família (idosos e crianças, especialmente). Essa linha de ação pública parecia querer traduzir um reconhecimento da importância e responsabilidade coletiva pelas tarefas de cuidar, numa altura de crescentes e profundas mudanças sociodemográficas (aumento das taxas de atividade de ambos os sexos, concomitante com o aumento do número de pessoas idosas para cuidar, com a nuclearização da família, entre outras). Essas *démarches* políticas não parecem ter sido suficientes para uma inversão das ideologias familialistas e individualizantes, que continuam a colocar o ónus das tarefas de cuidar sobre a esfera privada. Numa época de cortes e reduções salariais, bem como de redução dos investimentos públicos (com reflexo no apoio aos serviços públicos e privados de suporte à família, por exemplo), assistimos a um acentuar de uma retórica pública que pode reforçar aqueles processos de privatização e de individualização, apontando o olhar crítico público para o “egoísmo” das pessoas que não “cuidam dos seus” (veja-se as notícias sobre idosos encontrados mortos em suas casas), ou das mulheres que não querem ter mais filhos, com a consequente “catástrofe demográfica”.

Avaliação dos direitos: uma retórica de deveres e a resignação com os direitos existentes

Talvez consequência deste sentido de que quem deve efetuar e gerir os cuidados familiares são as próprias pessoas e famílias, surge uma segunda constatação: a de que as/os entrevistadas/os se encontram satisfeitas/os com os direitos associados à parentalidade existentes. Nesta linha, foi interessante verificar que em algumas entrevistas a retórica dos deveres foi apresentada e automaticamente mobilizada como contraponto ao questionamento da satisfação com os direitos existentes.

... eu acho que nós temos os direitos que devemos ter. Acho que a sociedade também não se constrói só com direitos, também temos os deveres e nós só queremos direitos e

esquecemo-nos dos deveres. Eu acho que nós... já temos os direitos que temos e que devemos ter... esquecemo-nos é dos nossos deveres a maior parte das vezes. ... Já me pagam o ordenado... já tenho direito a férias, a isto, àquilo o que é que queremos mais? [Assistente técnica, 42 anos, ent. 3, linhas 565-573]

Esta retórica dos deveres emergiu em metade das entrevistas, indicando uma lógica de merecimento e individualização do direito a ter direitos, dependente da obediência aos deveres. Os direitos são assim enfatizados não como princípios de cidadania *per se*, mas como moeda de troca no jogo entre indivíduo e sociedade. Nesta linha de racionalidade, em que a legitimidade dos direitos decorre de forma estrita do cumprimento dos deveres, a maioria das pessoas entrevistadas revelou estar satisfeita com os direitos existentes (14 pessoas). Esta conceção de direitos como algo de “condicional” é, segundo Margareth Somers (2008), tradutora de uma contratualização da cidadania, onde o direito a ter direito está ele próprio em questão pela ação da nova articulação entre estado, mercados e direitos. Segundo esta autora, o direito a ter direito é o sinal da ascensão do fundamentalismo do mercado e da desestatização (*ibid.*).

Como se pode observar na fala acima, reduz-se a ideia de contrapartida e direito no trabalho ao salário e às férias que as entidades empregadoras disponibilizam. Isto mostra uma noção muito restrita de direitos laborais, a qual remete apenas para a remuneração e o descanso.

Adicionalmente, verificou-se também a tendência de as pessoas associarem ao ter mais direitos o terem mais deveres, numa correlação positiva que faz reçar a ampliação de direitos, associando-lhe consequências negativas em termos laborais. Temos, portanto, uma retórica de deveres que determina noções de ilegitimidade e/ou de indesejabilidade de direitos.

Apesar deste sentido de direitos condicionado, é interessante notar a consciência dos indivíduos quanto à perda de direitos já instituídos com o impacto das medidas de austeridade, como são exemplo os “subsídios de Natal e de férias”, e o corte de outros benefícios sociais que tinham anteriormente na autarquia, bem como o tom enfático com que lamentaram a perda dos abonos de família.

Relativamente à avaliação dos apoios concedidos pela entidade patronal de forma a facilitar a conciliação, apenas duas pessoas os consideraram insuficientes. É sintomático que metade tenham desculpabilizado e justificado a ação da organização neste domínio, e que oito pessoas tenham afirmado que ela faz já o que está na lei.

É assim, eles nem que queiram ajudar, não podem, não é? Isto é um orçamento que vem, pronto, as horitas vão-nos pagando aquelas que podem, não é? Se fizermos horas ou então gozamos o tempo. Eu por acaso como tenho a agricultura às vezes peço para gozar o tempo mas também nos pagam as horas. Mas também não podem fazer mais que isso. [Assistente operacional do sexo masculino, 47 anos, ent. 10, linhas 632-636]

A maioria das pessoas entrevistadas desculpabilizou, pois, a autarquia, não referindo que ela poderia fazer mais pelas condições de conciliação das pessoas que nela trabalham, o que confirma conclusões de investigações anteriores (Lewis,

1998), segundo as quais os indivíduos tendem a adotar a perspectiva da entidade empregadora, privilegiando os direitos da empresa em detrimento das suas necessidades enquanto trabalhadores/as e pessoas. Revela também a influência da já referida conceção de que “o trabalhador” é neutro, e não tem responsabilidades ou vida pessoal e familiar (Acker, 1992).

A avaliação dos direitos às licenças associadas à maternidade e paternidade

Nas entrevistas, questionámos de forma mais específica sobre alguns direitos associados à parentalidade, designadamente quanto à extensão das licenças, uma vez que eles representam uma condição básica de conciliação da vida familiar com a profissional. Todas as pessoas, sem exceção, se concentraram nas licenças de maternidade. Foi possível verificar que metade expressaram a desejabilidade de que a licença de maternidade seja mais longa, e a restante metade o contrário, ou seja, a adequabilidade da duração das licenças atuais. Embora aparentemente se apresentem como respostas polarizadas, revelam e relevam, no entanto, racionalidades muito diferenciadas. As que consideram que o tempo de licença devia ser maior fazem-no em nome das crianças, referindo-se aos aspetos negativos de uma institucionalização precoce dos cuidados à criança / bebé, tal como constatado noutros estudos (Monteiro, 2005; Torres e Silva, 1998). São mais as mulheres que manifestam esta preocupação e a desejabilidade de maior duração da licença, constatada também noutras investigações (Lopes, 2009), confirmando que são elas quem expressa maior necessidade de apoios e direitos em matéria de conciliação (Dulk e Peper, 2007).

Se calhar, eu mãe, achei que era curta, não é? Por mim eu gostaria de estar mais um bocadinho a tratar da minha filha naqueles primeiros meses. Mas, se calhar, é assim, eu acho que as crianças vão muito pequeninas para o infantário, não é? O estado acha que é o suficiente, acha que é o tempo suficiente, mas se calhar se tivéssemos um bocadinho mais nem as crianças perdiam e as mães também ganhavam, não é? Eu acho que quem ganhava mais nisto tudo eram as crianças. [Técnica superior de 36 anos, ent. 18, linhas 449-454]

Adicionalmente, estas pessoas que demonstraram a preferência pela extensão do período da licença de maternidade fizeram-no através de comparações com outros países europeus. Lewis e Smithson (2001) concluíram que, quando os indivíduos se comparam com outros que residem noutros países onde existe melhor apoio à conciliação, o seu sentido de direitos é mais elevado.

Quanto à perspectiva que rejeita licenças de maternidade mais longas, ela fundamenta-se nos efeitos negativos de tal período para as mulheres, expressos no isolamento na esfera doméstica e na tarefa do cuidar, e no corte e afastamento relativamente ao trabalho, à carreira e a outras esferas de participação reconhecidas como importantes para a identidade e bem-estar das mulheres.

... eu sei que ao fim dos três meses ou quatro meses eu já estava a dar em maluca [risos], porque não fazia mais nada, portanto, sentia necessidade de fazer sempre algo

mais para além de ter a [filha] — não é? — ao meu cuidado. O meu trabalho, as minhas coisas. Eu também acho que mais de quatro meses, também acho que... não. [Assistente técnica de 35 anos, ent. 6, linhas 667-674]

Várias pessoas fizeram esta avaliação menos positiva do período de licença de maternidade, fundamentando com a necessidade de dedicação da mulher a outras tarefas para além da maternidade, nomeadamente ao convívio proporcionado pelo trabalho. O mesmo foi encontrado por Rosa Monteiro (2005) junto das suas entrevistadas, que associavam o período de licença de maternidade a um centramento excessivo no papel convencional feminino e na tarefa de cuidar da criança. A experimentação da licença de maternidade é um primeiro momento de corte identitário com *selves* anteriores, em que a liberdade e autonomia são substituídos por uma intensa necessidade de dedicação exclusiva a outro ser (*id.*, *ibid.*: 91-92). O compromisso com os/as filhos/as, o centramento num papel convencional feminino e na domesticidade geram sentimentos contraditórios, entre o “amor a outros” e o “amor por si” (*ibid.*: 212).

O que este facto expressa bem é a forma como o trabalho entrou já no léxico identitário feminino (*id.*, *ibid.*), derrubando concepções que colocam a família, a domesticidade, os/as filhos/as no centro da esfera identitária das mulheres, desvalorizando a participação no trabalho com um significado meramente instrumental (Monteiro, 2005; Torres, 2001). Parece ser esta a razão pela qual os homens e mulheres que participaram neste estudo concordaram com a duração atual da licença de maternidade, e reconheceram esse período como um intervalo algo penoso, em que a mulher se priva de um *self* mais completo. Justificam a sua afirmação com o facto de as mulheres no final desse tempo já sentirem a necessidade do contacto com colegas de trabalho e com o público, a necessidade de fuga da esfera doméstica, de fuga ao isolamento e, conseqüentemente, a necessidade de se sentirem úteis e autónomas.

Procurou-se também conhecer através das entrevistas a perceção das pessoas quanto às licenças recentemente atribuídas aos pais. Concluiu-se que, na generalidade, existe uma evidente concordância com as mesmas. Subjacente a esta perceção positiva, e até legitimadora do ampliar de direitos dos pais, está a ideia de envolvimento dos homens e de assunção de um modelo de paternidade mais ativa e presente (Wall, 2010) e do ideal de maior partilha de tarefas e de cargas por ambos os membros do casal (Torres, 2008; Wall e Arnold, 2007).

... é importante os pais também acompanharem o crescimento e verem e passarem pelas fases das crianças... porque não passavam não é? Era a mãe que estava em casa, o pai ia trabalhar e a mãe é que estava ali a gerir aquela fase que é difícil! Os primeiros meses não são fáceis! [Risos] Portanto acho muito bem que eles também percebam que uma criança também chora, também tem fraldas, também tem cocós, também tem essas coisas todas. [Assistente técnica, 42 anos, ent. 3, linhas 601-606]

Obviamente que acho bem, tanto assim que eu aproveitei algum desse tempo, mas continuo a achar que é preciso pensarem em condições de parentalidade ao longo de

dezoito anos e não só dos primeiros meses. Ainda hoje, às vezes, me dava jeito, gostava de... sei lá, nem que fosse ir lanchar com a minha filha, não é?... Mas acho que já houve uma boa evolução. Eu se pudesse ter ficado os três meses com a minha filha, eu tinha ficado [risos]. Foi uma boa evolução até porque, lá está, existe alguma adaptação do próprio casal, à situação do novo filho, portanto quanto mais tempo a pessoa tiver essa possibilidade de fazer essa adaptação melhor, porém depois também há que voltar para mundo real e depois tornar-se a adaptar, não é? [Técnico superior, 41 anos, ent. 13, linhas 431-441]

O que esta ideia nos permite também concluir é que existe um certo afastamento da estereotipia de género que colocava no centro identitário dos homens o trabalho e o mundo exterior, associando o seu papel à figura de ganha-pão masculino, ao trabalho remunerado e não aos afetos, cuidados e domesticidade (Amâncio, 1992; Monteiro, 2005). Parece verificar-se um reconhecimento crescente de uma reconfiguração da identidade e papel sexual masculinos, revalorizando a sua ligação à domesticidade e aos cuidados, para participarem mais ativamente na esfera doméstica e familiar, nomeadamente no cuidado e educação dos/as filhos/as. É o desejo de abandono da rigidez de papéis sexuais quanto ao cuidado das crianças o que parece querer emergir nas entrevistas realizadas. No mesmo sentido vão as opiniões expressas relativamente à possibilidade de partilha das licenças dada pela mais recente legislação. As principais vantagens apresentadas para o usufruto da licença partilhada foram as seguintes:

- a importância da criação de laços e da partilha de afetos com o/a bebé desde o seu nascimento tanto por parte da mãe como do pai;
- os pais poderem experienciar as dificuldades e exigências da prestação de cuidados a um/a bebé;
- a possibilidade de as mulheres-mães regressarem mais cedo ao seu trabalho.

A revalorização da troca de afetos entre o pai e a criança pode ser explicada tendo em conta a centralidade que a criança tem, atualmente, na redefinição do masculino (Wall, 2010). Assim, “a criança passa a ser, também, um elemento progressivamente apropriado pelos homens na construção de uma masculinidade mais efetiva” (*ibid.*: 463).

Principalmente as mulheres que participaram no estudo referem que é importante os homens perceberem que ter uma criança pequena não é “um mar de rosas”. As palavras transcritas acima indicam não só o reconhecimento deste carácter penoso do trabalho de cuidar, como também a desejabilidade da sua partilha entre os dois progenitores. As pessoas parecem assim afirmar que o cuidado e a educação dos/as filhos/as não deve ser reportório único das mulheres e que os homens devem partilhar não só os aspetos positivos da parentalidade, mas também os aspetos penosos, como também investigações anteriores revelaram (Monteiro, 2005; Torres e outros, 2000).

O facto de neste estudo serem maioritariamente as mulheres a referirem os benefícios da licença partilhada decorre do reconhecimento da sobrecarga doméstica feminina, consequência do assimétrico envolvimento dos homens nos

cuidados familiares (Lopes, 2009). Segundo Mónica Lopes é o alívio desta sobrecarga a principal razão para o reconhecimento da importância desta participação masculina no cuidado dos/as filhos/as (*ibid.*).

Porém, e não obstante a manifestação de uma opinião positiva relativamente à licença partilhada, o facto é que, de entre as seis pessoas entrevistadas (três mulheres e três homens) que poderiam ter usufruído dessa nova possibilidade conferida pela lei de partilha da licença com o/a cônjuge, apenas os três homens o fizeram. Este facto poderá confirmar a conclusão de Sofia Aboim (2010), de que as modalidades de divisão do trabalho familiar que têm vindo a emergir combinam de forma complexa continuidades e descontinuidades com o modelo tradicional da divisão dos papéis sexuais. As causas apontadas pelas três mulheres para a não utilização da licença partilhada foram: a resistência dos cônjuges ao novo papel e tipo de paternidade induzido pela política (apresentando um modelo mais tradicionalista da parentalidade onde está presente o estereótipo de género, segundo o qual as mulheres é que devem ficar em casa a cuidar das crianças); a vontade da própria mulher em querer concretizar e realizar aquilo que considera uma importante parte da sua identidade feminina (ser mãe e cuidar), reproduzindo ela própria o estereótipo de que as mulheres desejam ficar em casa a cuidar dos/as filhos/as e que essa tarefa lhes confere um reconhecimento de si próprias satisfatório, porque é próximo de uma imagem socialmente valorizada de feminilidade (Monteiro, 2005); a gestão das situações profissionais e económicas do casal.

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

- utilização por opção ou por coerência de papel sexual (as mulheres) (oito pessoas);
- utilização por necessidade e substituição da/o cônjuge (os homens) (seis pessoas);
- não utilização por recurso às redes de apoio: familiares que os/as substituem nessas tarefas (quatro pessoas);
- não utilização para evitar interferência da família sobre o trabalho: estratégias de gestão da conciliação (duas pessoas).

São as mulheres quem mais apresenta a primeira categoria de resposta, assumindo as responsabilidades e tarefas de cuidar como suas e não delegáveis. Ao fazê-lo, reproduzem uma ideia de feminilidade convencional. Este tipo de atitude acaba por ter como consequência uma sobrerrepresentação das mulheres na categoria de absentismo ou faltas para prestação de cuidados a familiares, o que se confirmou nos apuramentos do balanço social da autarquia. Segundo investigações internacionais e informação estatística, as mulheres são, efetivamente, as principais utilizadoras das licenças associadas aos cuidados às crianças (Lopes, 2009). Por sua vez, os homens foram quem expressou a segunda categoria assinalada no quadro,

confirmando a conclusão de Mónica Lopes de que “apesar de os homens participarem cada vez mais no cuidado com as crianças, tendo em conta a expansão significativa do recurso às licenças, estes continuam a revelar uma tendência para rejeitar a redução do seu envolvimento profissional para o usufruto de licenças no âmbito da prestação de cuidados aos/as filhos/as” (*ibid.*: 290). Percebemos assim que a este-reotipia de género e as assimetrias dos papéis sexuais persistem como elementos determinantes da forma como os sujeitos pensam e utilizam os seus direitos de parentalidade (Amâncio, 1994; Torres e outros, 2000).

Quando em questão está a informação, a procura e literacia sobre os direitos existentes, metade das pessoas do estudo consideraram que não existe informação suficiente, e as restantes colocaram a tónica nas dificuldades de acesso a essa informação. Dentre estas últimas destacaram-se as pessoas com mais baixos níveis de escolaridade, dado também referido por Lewis e Smithson (2001) como fator que condiciona o sentido de direitos. Verificámos que a procura de informação é essencialmente instrumental (“quando necessário”), e que são as pessoas com menos escolaridade que mais recorrerem a serviços de apoio e não a consultam autonomamente. Verificou-se também que sete pessoas entrevistadas não conhecem todos os direitos nesta matéria (listagem apresentada durante as entrevistas). As razões para esta falta de conhecimento dos direitos, segundo o que foi possível apurar junto das pessoas entrevistadas, resulta de três fatores: do desinteresse informativo no âmbito dos direitos, da não necessidade de usufruto e, também, da insuficiente qualidade informativa dos serviços da instituição.

Perceção de que a existência de direitos por si só não garante a não discriminação

Foi possível concluir que as pessoas percecionam uma interferência negativa da utilização dos direitos associados à parentalidade sobre a vida profissional. Subjacente a esta perceção está a consciência de que a mera existência dos direitos não garante a não discriminação de quem necessita de os utilizar. As entidades empregadoras possuem conceções de “trabalhador/a ideal” e as pessoas têm consciência das penalizações de carreira que decorrem geralmente do afastamento desse ideal de trabalhador/a (sem responsabilidades domésticas ou familiares, inteiramente disponível para o trabalho).

É evidente nos discursos de todas as pessoas entrevistadas a consciência da existência de discriminação das mulheres devido à condição de ser mãe e consequente usufruto das licenças a ela associadas. As palavras desta entrevistada, que fala da sua experiência como administrativa numa pequena fábrica (antes de trabalhar na autarquia), são disso ilustrativas:

O meu patrão [na empresa privada onde trabalhou] dizia-me muitas vezes: “Vê lá bem se não estão grávidas... pergunta... olha bem”... Ele não queria, de maneira nenhuma, nenhuma mulher grávida, porque nas fábricas um elemento é fundamental. Trabalhar em linha... é necessário e se um elemento falta a dificuldade é muito grande... mas ele não queria. E, quando algumas engravidavam, já depois de lá estarem há muito tempo, ou assim, e utilizavam o direito a tirar a hora para amamentar ele

dizia-me logo: “Vê bem se vão mesmo amamentar... achas que elas vão mesmo amamentar? Tu confirma bem... olha lá... se calhar não vão”. E eu, como mulher, sei o que é... [Assistente operacional do sexo feminino, 44 anos, ent. 4, linhas 765-773]

Esta notória consciência da discriminação feminina em consequência da maternidade, por parte dos homens e mulheres que participaram neste estudo, já havia sido salientada em estudos anteriores (Lopes, 2009). Com efeito, a maternidade é estigmatizada como sendo um fator que diminui a produtividade e coloca sobrecarga laboral nos/as outros/as colegas de trabalho (*id.*, *ibid.*).

Também foi expresso o mesmo tipo de impacto como consequência da assunção pelos homens de uma paternidade mais ativa, expressa por exemplo na utilização de licenças. Neste sentido, o discurso das pessoas entrevistadas revela que as culturas organizacionais são hostis e não favorecedoras da utilização de licenças associadas à parentalidade, desta vez também relativamente aos pais que, por receio, se veem condicionados e pressionados a não usufruir das mesmas.

Os homens se calhar, até podem sair mais [prejudicados] porque, precisamente a sociedade em que nos integramos ainda não está muito recetiva a esta nova modalidade e... creio que ainda não compreendem muito bem, nem aceitam como... normal um pai tirar uma licença de paternidade. [...] Porque uma entidade patronal, não me parece que já seja assim tão visionária [risos]. [Técnica superior, 29 anos, ent. 1, linhas 347-349 e 353]

Também, eu acredito que sim porque, é assim, as pessoas, principalmente os privados penso que começam logo “olha este gajo, foi a mulher que o teve e ele vai para casa”, há sempre aquelas boquitas assim... e muitos não gozam com medo, também, mas têm direito. As leis vieram é para se cumprir. [Assistente operacional do sexo masculino, 47 anos, ent. 10, linhas 574-577]

Significa isto que as pessoas estão conscientes e reconhecem a discriminação na sequência da utilização das licenças de parentalidade. Reconhecem estas consequências negativas para as mulheres e também para os homens que as utilizem, bem como a hostilidade das organizações ao usufruto desses direitos, o que é um fator que sempre obstaculizou a utilização dos direitos por parte das mulheres e agora dos homens. É a consciencialização de que as culturas organizacionais não são amigas da família. Como refere S. Lewis (1998), não basta haver direitos para que as pessoas sintam que têm direito a eles e que os podem utilizar. Na análise dos discursos dos/as participantes neste estudo foram identificadas duas grandes barreiras que obstaculizam, particularmente, a utilização das licenças de maternidade, de paternidade e de ausência ao trabalho para prestar assistência a crianças doentes ou ir a reuniões escolares: a fragilidade do vínculo contratual e a falta de sensibilidade das chefias.

Tipo de instituição como fator facilitador para o usufruto das licenças e para melhores condições de conciliação

O tipo de instituição — uma autarquia — é apontado pelas pessoas entrevistadas como um fator decisivo para a maior facilidade de acesso aos direitos de parentalidade, bem como para uma conciliação mais efetiva entre o trabalho e a vida familiar. As pessoas consideram que é mais fácil usufruir dos direitos e conciliar a esfera profissional e familiar numa instituição do setor público do que numa do setor privado. Este dado confirma as conclusões resultantes de investigações anteriores de Dulk e Peper (2007), segundo as quais são as organizações governamentais que mais apoios prestam para que os indivíduos estabeleçam uma conciliação efetiva entre o trabalho e a família. Do mesmo modo, Lewis (1998) refere que é no setor público, onde o lucro não se impõe como um critério, que parece existir um maior sentido de direitos para a conciliação, contrariamente ao setor privado, mais condicionado pela pressão económica e mais promotor de insegurança laboral.

As pessoas entrevistadas avançaram como fatores para o caráter mais facilitador da utilização dos direitos por parte das entidades públicas os seguintes:

- maior obrigatoriedade no cumprimento da lei;
- ser um setor não direcionado para o lucro;
- não existir produção em série;
- existir um maior número de funcionários/as e possibilidades de substituição;
- nível mais elevado de conhecimento dos direitos por parte dos/as funcionários/as;
- não existir tanta pressão sobre o/as trabalhadores/as;
- os horários mais reduzidos.

Verificamos, assim, que existe uma perceção de que o município enquanto entidade empregadora proporciona condições mais favoráveis à conciliação, o que reforça uma retórica baseada no formalismo jurídico — “na função pública a lei assegura a igualdade” —, ocultadora de situações de desigualdade de facto e de dificuldades de conciliação.

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

Considerações finais

A mobilização do conceito de sentido de direitos no estudo aqui apresentado permite salientar alguns contributos importantes. Desde logo estabelecer analiticamente uma ponte entre a dimensão macro das políticas existentes e a dimensão micro da forma como os indivíduos as racionalizam, acomodam, legitimam e utilizam. O que permite explicar a discrepância existente entre aquilo que são as leis e aquilo que é praticável socialmente, isto é, a sua aplicação tanto pelo estado como pelas próprias pessoas; e explicar alguns entraves cognitivos à reivindicação e utilização de direitos consagrados na legislação. Potencia também uma melhor compreensão da fraca adesão a políticas mais progressistas em matéria laboral e familiar, desenhadas para subverter assimetrias de género e a divisão assimétrica de papéis; bem como a persistência de práticas convencionais contraditórias com valores igualitários expressos por parte de homens e mulheres.

Constatámos globalmente um baixo sentido de direitos, expresso pelas pessoas que entrevistámos, traduzido em diversos aspetos que sumariamos de seguida.

Em primeiro lugar, um reduzido reconhecimento das obrigações do estado, das entidades empregadoras e da sociedade em geral na provisão de serviços e apoios à família. Prevalece assim uma individualização e privatização das questões da gestão do tempo, da divisão de tarefas, dos problemas e estratégias de conciliação, em especial por parte dos homens entrevistados. Confirmámos assim a prevalência das conceções individualizantes, de pendor liberal, assentes na separação das esferas do privado e do público, e numa conceção de “trabalhador” sem outras responsabilidades. Estas serão tributárias das ideologias familialistas e individualizantes que continuam a colocar o ónus das tarefas de cuidar sobre a esfera privada e o indivíduo. As mulheres são quem mais reconhece a necessidade de uma responsabilização social pelas questões da conciliação, confirmando-se a tese de que, como são elas que enfrentam maiores constrangimentos e, logo, necessidades, apresentam um maior sentido de direitos (Dulk e Peper, 2007: 55).

Emergiu nas entrevistas o que designámos como um sentido condicionado de direitos, que os correlaciona positivamente com os deveres, que os faz tributários de uma lógica de merecimento, e que anula o desejo ou o reconhecimento da necessidade de ampliação dos direitos já existentes. Este carácter condicional reconhecido aos direitos traduz a noção de uma contratualização da cidadania, onde o “direito a ter direitos” é ele próprio questionado pela ascensão do fundamentalismo do mercado e da desestatização (Somers, 2008).

Estas perceções conduziram as pessoas entrevistadas a apresentar baixas expectativas de apoio por parte da entidade patronal, neste caso da autarquia, e à ideia dominante de que ela “já faz o que pode e deve”. Há, portanto, um privilegiar da perspetiva da entidade empregadora em detrimento das próprias necessidades enquanto trabalhadores/as e pessoas, também constatado noutros estudos (Lewis, 1998). Cumulativamente, a perceção de que a autarquia enquanto entidade empregadora do setor público oferece condições de utilização dos direitos superiores ao setor privado (mais condicionado à pressão do lucro) amplifica o sentimento de satisfação / acomodação aos direitos existentes.

Relativamente às licenças de parentalidade existentes foi consensual o reconhecimento e valorização da ampliação das licenças que beneficiam os homens-pais; já quanto às licenças das mães as opiniões acerca da sua duração dividiram-se, ainda que com base em racionalidades diferentes. Começando pelos direitos que beneficiam os pais, alargando o tempo de que podem dispor para ficar com as crianças, emergiu um reconhecimento da desejabilidade de um “masculino” mais envolvido e participativo nas tarefas de cuidar e um abandono da rigidez de papéis e confinamento do masculino à esfera pública e ao trabalho. Quanto às licenças proporcionadas pela lei às mães, as opiniões dividiram-se quanto à extensão da sua duração. As pessoas que concordam com a duração atual e não desejam licenças mais longas fazem-no em nome da importância que reconhecem ao trabalho na situação e identidade das mulheres, rejeitando os impactos negativos do tempo de licença como um tempo de afastamento, isolamento e paragem na participação profissional e social destas. As pessoas que defendem que as licenças de maternidade deveriam ser maiores fazem-no em nome do bem-estar da criança e do evitar dos efeitos negativos da sua institucionalização precoce. A concordância com a ideia de licenças partilhadas foi também expressa nas entrevistas, muito em nome de um aligeiramento da sobrecarga doméstica feminina por via da maior participação masculina no cuidado dos/as filhos/as.

Uma das conclusões mais interessantes que destacamos é a da consciência expressa pelas pessoas entrevistadas de que a utilização dos direitos associados à parentalidade acarreta consequências negativas e discriminação por parte de quem as utiliza, sejam homens ou mulheres. Esta associação da utilização dos direitos ao perigo de discriminação e retaliação laboral apresenta-se como um dos principais obstáculos cognitivos e práticos à utilização e reivindicação de mais direitos. Na sua base está a perceção de que existe uma hostilidade das organizações ao usufruto desses direitos por parte das pessoas, e de que as culturas organizacionais não são ainda “amigas da família”.

Referências bibliográficas

- Aboim, Sofia (2010), “Género, família e mudança em Portugal”, em Karin Wall, Sofia Aboim e Vanessa Cunha (coords.), *A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 39-66.
- Acker, Joan (1992), “Gendering organizational theory”, em A. J. Mills e P. Tancred (orgs.), *Gendering Organizational Analysis*, Newbury Park, CA, Sage Publications, pp. 248-260.
- Acker, Joan (2009), “From glass ceiling to inequality regimes: du plafond de verre aux régimes d’inégalité”, *Sociologie du Travail*, 51, pp. 199-217.
- Amâncio, Lígia (1992), “As assimetrias nas representações do género”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 34, pp. 9-22.
- Amâncio, Lígia (1994), *Masculino e Feminino. A Construção Social da Diferença*, Porto, Edições Afrontamento.

- Benschop, Yvonne (2006), "Of small steps and the longing for giant leaps: research on the intersection of sex and gender within workplaces and organizations", em A. M. Konrad, P. Prasad e J. K. Pringle (orgs.), *Handbook of Workplace Diversity*, Londres, Sage Publications, pp. 273-298.
- Broadbridge, Adelina, e Jeff Hearn (2008), "Gender and management: new directions in research and continuing patterns in practice", *British Journal of Management*, 19, pp. 38-49.
- Dulk, Laura Den (2001), *Work-Family Arrangements in Organizations. A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Amesterdão, Rozenberg Publishers.
- Dulk, Laura Den, e Bram Peper (2007), "Working parent's use of work-life policies", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, pp. 51-70.
- Ferreira, Virgínia, e outros (2011), *Estudo de Avaliação do III Plano Nacional para a Igualdade. Cidadania e Género*, Relatório final para a CIG, Coimbra, APEU / Universidade de Coimbra, disponível em: http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/III_PNI_Cidadania_e_Genero_2007_2010_Relatorio_Externo_de_Execucao_Final_baixa.pdf (última consulta em 1/7/2013).
- Guerreiro, Maria das Dores, e Inês Pereira (2006), *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família. Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*. Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Kanter, Rosabeth M. (1977), *Men and Women of the Corporation*, Nova Iorque, Basic Books.
- Lewis, Suzan (1998), "O sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre o trabalho e a vida familiar: o caso do Reino Unido", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 27, pp. 27-39.
- Lewis, Suzan, e Gary L. Cooper (1995), "Balancing the work/home interface: a european perspective", *Human Resource Management Review*, 5 (4), pp. 289-305.
- Lewis, Suzan, e Janet Smithson (2001), "Sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family life", *Human Relations*, 54 (11), pp. 1455-1481.
- Lopes, Mónica (2009), "Trabalho e parentalidade: um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações", Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, dissertação de mestrado.
- Monteiro, Rosa (2005), *O Que Dizem as Mães. Mulheres Trabalhadoras e Suas Experiências*, Coimbra, Quarteto.
- Portugal, Sílvia (2006), *Novas Famílias, Modos Antigos. As Redes Sociais na Produção de Bem-Estar*, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, dissertação de doutoramento.
- Rêgo, Maria do Céu da Cunha (2010), "A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa", em Virgínia Ferreira (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego. Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 57-98.
- Santos, Gina G. (2010), "Gestão, trabalho e relações sociais de género", em Virgínia Ferreira (org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego. Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 99-136.

- Somers, Margareth (2008), *Genealogies of Citizenship. Markets, Statelessness, and the Right to Have Rights*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Torres, Anália (2001), “Casamento e género: mudanças nas famílias contemporâneas a partir do caso português”, *Interseções — Revista de Estudos Interdisciplinares*, 2, pp. 53-70.
- Torres, Anália (2008), “Work, family and gender: articulating central dimensions of individuals lives”, *ISA Research Committee on Family Research*, Lisboa, International Sociological Association.
- Torres, Anália, e Francisco Vieira da Silva (1998), “Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 28, pp. 9-65.
- Torres, Anália, Francisco Vieira da Silva, Teresa L. Monteiro, Miguel Cabrita, e Filipa H. de Jesus (2000), “Porque não se revoltam as mulheres? Resultados de uma pesquisa nacional sobre a divisão do trabalho entre os sexos”, em *Actas do IV Congresso Português de Sociologia. Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos*, Lisboa, Associação Portuguesa de Sociologia, disponível em: http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dfe43b4acc_1.PDF (última consulta em 1/7/2013).
- Wall, Glenda, e Stephanie Arnold (2007), “How involved is involved fathering? An exploration of the contemporary culture of fatherhood”, *Gender & Society*, 21 (4), pp. 508-527.
- Wall, Karin (2010), “Os homens e a política da família”, em Karin Wall, Sofia Aboim e Vanessa Cunha (coords.), *A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 67-94.

Rosa Monteiro. Investigadora no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e professora auxiliar no Instituto Superior Miguel Torga.
E-mail: monteiro.rosa14@gmail.com

Liliana Domingos. Universidade Católica Portuguesa, Viseu, socióloga, mestre em serviço social. E-mail: Liliana_psdomingos@hotmail.com

Resumo/abstract/résumé/resumen

O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia

Neste texto apresentamos os principais resultados de uma investigação qualitativa sobre o sentido do direito a apoios públicos à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar das pessoas que trabalham numa autarquia do centro-norte do país, intervencionada por um Plano para a Igualdade. Concluímos por um baixo sentido de direitos, traduzido na reduzida consciência das obrigações do estado, das entidades empregadoras e da sociedade em geral na provisão de serviços e apoios à

família; pela individualização e privatização dos problemas de conciliação; pelas baixas expectativas de apoio por parte da entidade patronal e do estado; e, portanto, fraca probabilidade de mobilização pelo acesso a direitos.

Palavras-chave: conciliação, sentido de direitos, género, família.

The sense of a right to the reconciliation: work and personal and family life in a local authority staff

This article presents the main results of qualitative research on the sense that people have of the right to public support for the reconciliation of work and personal and family life, in the case of staff of a local authority in northern-central Portugal that is the object of an equality plan. The authors conclude that: the sense that the real content of rights is small is reflected in a limited awareness of the obligations that pertain to the state, employers and society in general when it comes to providing services and support for the family; reconciliation problems are individualised and privatised; people have low expectations as to the support they are likely to receive from their employer and the state; and they are thus unlikely to mobilise and demand access to rights.

Keywords: reconciliation, sense of rights, gender, family.

Le sens du droit à la conciliation: vie professionnelle, familiale et personnelle dans une municipalité

Ce texte présente les principaux résultats d'une recherche qualitative sur le sens du droit aux aides publiques tendant à la conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale des personnes qui travaillent dans une municipalité du centre-nord du Portugal, bénéficiant d'un plan pour l'égalité. Les constats sont les suivants: faible sens des droits, se traduisant par une conscience réduite des obligations de l'état, des employeurs et de la société en général en matière de services et d'aides à la famille; individualisation et privatisation des problèmes de conciliation; faibles attentes d'aide de la part de l'employeur et de l'état; et, par conséquent, faible probabilité de mobilisation pour l'accès aux droits.

Mots-clés: conciliation, sens des droits, genre, famille.

El sentido del derecho a la conciliación: vida profesional, familiar y personal en una alcaldía

En este texto presentamos los principales resultados de una investigación cualitativa sobre el sentido del derecho a apoyos públicos a la conciliación de la vida

profesional, personal y familiar de las personas que trabajan en una alcaldía del centro-norte del país, intervenida por un plan para la igualdad. Concluimos que existe un bajo sentido de derechos traducido en la reducida conciencia de las obligaciones del estado, de las entidades patronales y de la sociedad en general en la provisión de servicios y apoyos a la familia; por la individualización y privatización de los problemas de conciliación; por las bajas expectativas de apoyo por parte de la entidad patronal y del estado; y, por tanto, baja probabilidad de movilización por el acceso a derechos.

Palabras-clave: conciliación, sentido de derechos, género, familia.

