

## O SENTIDO DOS DIREITOS A APOIOS PARA A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E VIDA FAMILIAR

### O caso do Reino Unido

*Suzan Lewis*

Resumo Este artigo analisa as expectativas de jovens britânicos de ambos os sexos em relação a apoios — por parte de familiares, empresas, sindicatos e do Estado — para a conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Utiliza-se aqui o conceito de “sentido dos direitos”, uma noção retirada da teoria da justiça social, para examinar essas expectativas e o seu impacto nas representações dos jovens acerca do trabalho e da família.

Palavras-chave juventude; trabalho; família; sentido dos direitos.

Pode fazer-se uma distinção entre apoios que são esperados e encarados como um direito e aqueles que são vistos como favores que têm de ser negociados e/ou retribuídos. O sentido dos direitos é um conceito usado para denotar um conjunto de crenças e sentimentos em relação aos direitos, ou para legitimar as expectativas, com base naquilo que é visto como justo e equitativo (Major, 1993; Lewis, 1996). Embora receba daí influências, esta noção é diferente dos direitos legais ou outros efectivamente existentes. Um sentido subjectivo limitado do direito a poder trabalhar em termos compatíveis com as exigências familiares pode provocar baixas expectativas de apoio por parte da entidade empregadora, do Estado ou de outras entidades, um sentimento de gratidão exagerada por qualquer tipo de apoio já disponível e relutância em exigir novas mudanças (Lewis, 1996; Lewis e Lewis, 1997). Por exemplo, um reduzido sentido dos direitos pode explicar a não adesão a políticas “amigas da família”, tais como a licença de paternidade (Haas e Hwang, 1995; Lewis, 1997). O sentido dos direitos influencia também as expectativas de apoio no âmbito da família, onde homens e mulheres percebem os direitos em moldes diferenciados (Major, 1993).

Os processos de comparação social são determinantes-chave do sentido dos direitos (Lerner, 1987). Tem-se discutido que o sentido dos direitos é influenciado pelo contexto social e pela ideologia (Lewis, 1996) e que é construído com base em comparações entre normas e práticas sociais (Major, 1987, 1993; Lewis, 1996). O julgamento sobre aquilo que é justo ou equitativo, ou sobre aquilo que os indivíduos podem legitimamente esperar, é feito com base em comparações com outros que se assumem como seus semelhantes em atributos relevantes para a dimensão a ser avaliada (Lerner, 1987). Por exemplo, os discursos das mulheres sobre a sua relativa satisfação com uma divisão desigual das tarefas familiares encontram explicação na tendência para elas se compararem com as outras mulheres e não com o companheiro (Major, 1993). As crenças acerca do que é normativo ou

construído como socialmente apropriado, e sobre o que parece ser praticável, também influenciam o sentido dos direitos.

Este artigo baseia-se em entrevistas de grupo focalizadas realizadas no Reino Unido, com jovens de ambos os sexos e com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos, incluindo empregados administrativos, operários, estudantes, jovens em cursos de formação e alguns desempregados. Participaram nos 13 grupos um total de 76 jovens, 43 mulheres e 33 homens. A maioria não tinha uma relação conjugal permanente e não tinha filhos, mas 4 eram casados e 9 eram pais ou mães. Deste total, 15 pertenciam a grupos étnicos minoritários, entre os quais 11 eram estudantes universitários de descendência asiática.

### **Necessidades e expectativas**

Ao discutir aquilo que queriam e necessitavam em relação ao emprego e à família, no presente ou no futuro, a ideia de uma vida equilibrada emergiu como um tema comum em todas as entrevistas no Reino Unido. Os jovens de ambos os sexos esperam equilibrar um trabalho satisfatório e, em última análise, seguro com uma vida não profissional de elevada qualidade. A maioria dos que ainda não são pais pensam poder vir a conciliar o emprego com os filhos. Desejam apoio para cuidar das crianças e poder trabalhar de modo compatível com a vida familiar e com outros interesses. Muitas mulheres, de todos os meios sociais, e alguns dos homens, especialmente os empregados administrativos e os quadros e técnicos superiores, dizem querer atingir este equilíbrio no quadro de uma relação conjugal igualitária. Contudo, nem sempre mostraram grandes esperanças de o conseguir, o que é em parte uma consequência do sentido de responsabilidade individual dominante e das limitadas expectativas de apoio que podem ser compreendidas no âmbito do contexto específico do Reino Unido.

### **O contexto do Reino Unido**

As entrevistas de grupo focalizadas foram realizadas no Reino Unido perto do final de um longo período de governo conservador, caracterizado por um crescimento generalizado do individualismo, consagrado nas palavras da ex-primeira-ministra Margaret Thatcher, “a sociedade é coisa que não existe” (Kingdom, 1993). As políticas sociais reflectiam a noção do indivíduo em detrimento da responsabilidade pública pelas famílias (Brannen *et al.*, 1994). Foram exaltados os valores familiares tradicionais, a independência do indivíduo e as soluções individualizadas e privadas para os dilemas colocados pela família e a profissão. Assistiu-se neste período a grandes cortes nas despesas públicas e a uma redefinição gradual das fronteiras entre as responsabilidades do Estado e as da família, com uma ênfase cada vez maior na independência individual e familiar (Hill, 1993). As famílias eram, e continuam a ser, incentivadas a responsabilizarem-se pelos seus elementos mais vulneráveis e necessitados de cuidados, o que pode criar ambivalência

relativamente ao direito a apoio para responder às exigências da profissão e da família (Kagan, Lewis e Heaton, 1998).

Em relação ao emprego, o governo conservador seguiu uma política neo-liberal, resistindo à maioria das regulamentações nesta matéria, e negociou a sua exclusão do capítulo social do Tratado de Maastricht (posição que acabou por ser revista pelo actual governo). Houve algumas melhorias nos direitos do trabalho, nomeadamente no que respeita à remoção da possibilidade de alegar razões de serviço para impedir o gozo da licença de maternidade e algumas melhorias nos direitos dos trabalhadores a tempo parcial, implementadas de acordo com a lei europeia. Contudo, com o crescente número de contratos a prazo para os trabalhadores mais jovens, muitos foram excluídos desses direitos. Registou-se também uma forte elevação do nível de insegurança no trabalho (ver Smithson *et al.*, 1998, neste *dossier*). Durante este período, a participação e influência dos sindicatos também sofreu um declínio significativo.

Este é, pois, o contexto em que os jovens britânicos desenvolvem o seu sentido dos direitos a apoio para conciliar o trabalho e a vida familiar, actualmente ou no futuro. A família é amplamente encarada como uma responsabilidade dos indivíduos, existe uma incerteza generalizada quanto ao emprego e os contratos flexíveis de trabalho acabam por, muitas vezes, ainda reduzirem mais os direitos legítimos dos trabalhadores.

### **O sentido da responsabilidade individual**

A valorização da responsabilidade e da independência individual reflecte-se nas opiniões destes jovens adultos e isto é visível quando falam sobre aspectos da vida como assumir a responsabilidade de encontrar um emprego e de se manterem actualizados em termos de formação. A independência, a capacidade de gerirem a própria vida e de se motivarem são ideais a que aspiram. Por exemplo, uma empregada administrativa fala com admiração de um amigo que, incapaz de encontrar emprego num local, demonstrou determinação para se deslocar para outra região a fim de encontrar o tipo de trabalho que pretendia. E acrescenta:

Penso que isto é realmente importante para a nossa geração, queremos ter a certeza de não precisarmos de pedir e suplicar.

Particularmente em relação à guarda dos filhos, todos os grupos salientaram as responsabilidades individuais e da família, embora alguns também considerem que cabe à entidade empregadora e ao Estado um pequeno papel no apoio a prestar. É dada grande ênfase à escolha pessoal, ao mesmo tempo que existe a opinião de que, se escolherem ter filhos, não têm direito a esperar apoio de mais ninguém para além da família.

Para mim, ter filhos é uma escolha e, se escolhermos tê-los, temos de assumir as responsabilidades inerentes.

[Empregada do sector de serviços]

## A responsabilidade familiar

Este individualismo e ênfase na auto-suficiência da família leva a que outros familiares sejam, muitas vezes, solicitados para dar apoio quando os principais responsáveis pelos cuidados a prestar estão a trabalhar. Alguns grupos britânicos, especialmente os estudantes universitários asiáticos e as mulheres em cursos de formação, esperam e preferem que sejam elementos da família alargada a tomar conta das crianças enquanto os pais estão a trabalhar, independentemente de as mães voltarem a um emprego em tempo parcial ou a tempo inteiro. Outros, no entanto, não sentem que essa ajuda possa ser um dado adquirido. Embora os avós tenham, no passado, sido um dos principais recursos das famílias para a guarda das crianças no Reino Unido, não existe um sentimento automático de direito a esse apoio. Mais do que isso, a ajuda dos familiares baseia-se na negociação e na reciprocidade (Finch e Mason, 1993). Por exemplo, um grupo de formandas acha que não se deve esperar que os avós fiquem com os filhos.

Os nossos pais têm-nos para nos criarem, e querem ser avós, mas não devemos pôr os filhos nos avós, porque eles agora têm a vida deles, já nos criaram a nós.

[Estudantes de secretariado do sexo feminino]

## O género e a família

No âmbito da família, o sentido dos direitos varia segundo o género. Os operários e os estudantes anglo-asiáticos do sexo masculino são os mais tradicionais a considerarem que os cuidados com os filhos são principalmente da responsabilidade da mãe. Os outros grupos apresentam isso como uma questão mais neutra, em termos de género. Todavia, a maioria das mulheres em todos os grupos encara a possibilidade de desistir de trabalhar a tempo inteiro enquanto têm filhos pequenos, o que se baseia na ideia implícita de que terão maiores responsabilidades pelos cuidados com os filhos e contradiz, muitas vezes, as opiniões que manifestam quanto a uma relação conjugal igualitária e a uma partilha das responsabilidades de ambos os progenitores relativamente aos filhos. Reconhece-se que o trabalho a tempo parcial pode reduzir as oportunidades de carreira, mas este facto é, de um modo geral, encarado como aceitável, tendo por base comparações com as próprias mães que, reconhecem, tiveram ainda menos “possibilidades de escolha”.

A minha mãe ficou em casa, ela costumava dizer que na altura em que nos teve não havia nenhuma opção, ela trabalhava a tempo inteiro e quando ela teve o meu irmão, não havia sequer a hipótese de voltar a trabalhar, sim, era do tipo deixava-se o emprego, desistia-se de trabalhar. Ela apenas voltou em *part-time* quando já era mais velha, por isso era completamente diferente, não havia a mínima opção na altura.

[Profissional licenciada do sexo feminino]

As mulheres falam em ter relações igualitárias, mas as expectativas relativamente

aos homens são em geral baixas na maioria dos grupos. Existem, contudo, excepções. Por exemplo, algumas das formandas com filhos pequenos tinham maridos a quem elas designavam por “donos de casa” (*househusbands*). Estas mulheres estavam cientes de que, por já terem elas próprias ficado em casa a tomar conta dos filhos pequenos, tinham agora o direito a idêntico apoio enquanto recebiam formação para seguir novas carreiras. Elas não viam isso como uma expectativa legítima à partida, mas como um direito que tinham adquirido.

[A] A razão por que o meu marido é agora um “dono de casa” é porque eu o ajudei quando ele estava a fazer o mestrado em ciências, e ele desistiu porque achava que não valia a pena e eu ajudei-o a atravessar isso, e, no fim, eu só disse, e ele tinha um trabalho antes disso e ia muitas vezes para fora trabalhar e ganhava mais dinheiro, mas já se sabe, fazemos tudo para sobreviver, não é, e eu só disse, olha, agora é a minha vez. Na nossa idade, chegamos a um ponto... entra-se na rotina...

[B] ... Esquecemos a arte de conversar...

[C] É verdade.

[I] Acham que os vossos companheiros vão ficar assim, agora que estão em casa?

[B] Bem, têm de passar pelo que nós passámos.

[A] Sim. Não me ralo! Parece terrível isto, mas o meu marido teve a oportunidade dele e agora é a minha vez, é o meu espaço. Estou a ter a minha oportunidade, quero ver se consigo.

As mulheres nos outros grupos não tinham nem previam este tipo de relação, mas falavam de homens que conheciam que eram progenitores activamente envolvidos. Este modelo surge cada vez mais como uma prática, mas não constitui ainda uma norma, o que cria reacções mistas.

[A] É verdade, existe um tipo na nossa secção que é casado com alguém do andar de cima que está num nível superior ao dele, e ele é que ficou a trabalhar em *part-time* para cuidar da criança. Por isso acho que os tempos estão mesmo a mudar...

[C] Oh, mas ele é espectacular.

[A] É, não é?

[Empregadas de escritório]

Elas admiram estes homens, mas também expressam algumas reservas e ambivalências, o que sugere que não sentem o direito de esperar o mesmo comportamento nos seus companheiros.

Quando ele disse que ia ficar em *part-time*, fiquei na verdade chocada. Quase me apeteceu perguntar, bem, porque não fica ela? Acho (a minha reacção) revoltante... que isso ainda aconteça. Reacções fanáticas automáticas, quando na verdade devia ser, excelente, sim, que ele quisesse ser um pai a tempo inteiro. Na verdade fiquei chocada com a minha própria reacção.

[Empregada administrativa]

As estudantes universitárias revelaram ambivalências semelhantes:

[A] ... inversão de papéis, nunca se sabe, isso também acontece... existem de facto alguns "donos de casa", isso mudou.

[B] É justo, eu, por mim, não sei... penso que, com o devido respeito, alguém que queira ficar em casa, não sou eu que o vou sustentar!

Entre os homens existe mais o sentido de direito a apoio em casa do que no local de trabalho. O grupo dos operários defende que se deve tomar conta dos filhos em casa, não num infantário, mas não se imaginam a fazê-lo eles próprios. Outros homens dizem que gostariam de participar mais activamente nos cuidados com as crianças, mas afirmam de antemão que seria mais fácil outra pessoa (a companheira) fazer isso do que convencer os patrões a darem-lhes a possibilidade de compatibilizar o trabalho com a família.

Idealmente, como eu disse, seria capaz de partilhar os cuidados com os filhos se isso se processasse de igual modo, quer trabalhando parte da semana ou parte do ano, era mesmo capaz de o fazer. Sendo realista, acho que vou ser obrigado a trabalhar cinco dias por semana e a deixar os filhos à guarda de alguém. Provavelmente... isto falando em termos reais...

[Programador de computador de 27 anos]

O sentido dos direitos no grupo doméstico está, assim, indissociavelmente ligado à noção dos direitos no local de trabalho.

### **Expectativas em relação às entidades empregadoras**

Existe um certo número de discrepâncias entre aquilo que os participantes nas entrevistas dizem que gostariam de obter dos patrões e aquilo que sentem que podem legitimamente esperar. Verifica-se a tendência para adoptar a perspectiva da empresa para determinar o que é praticável, privilegiando-se em muitos casos os direitos da empresa ou da organização em detrimento das próprias necessidades.

Não houve consenso em relação às responsabilidades das empresas quanto à guarda dos filhos. Com a excepção da classe trabalhadora e dos homens anglo-asiáticos, todos os participantes achavam que era desejável que a empresa desse apoio nesta questão. De uma maneira geral, contudo, os participantes não esperam que as empresas ofereçam serviços de infantário, embora muitos dissessem que optariam por trabalhar para uma que o fizesse.

Não penso que isso seja da responsabilidade da empresa, mas penso que escolheria trabalhar para quem me oferecesse pelo menos um subsídio para o infantário e, ... e estivesse disposto a dar-me flexibilidade.

[Empregada do sector de serviços]

Encontrou-se, contudo, entre alguns homens e mulheres a opinião de que era do interesse da entidade empregadora, especialmente grandes organizações, a oferta de serviços de infantário.

... Uma empresa do tipo da NHS, que emprega uma grande quantidade de pessoas, sobretudo jovens... tinha a ganhar em ter uma creche no local, mesmo que paga pelos empregados, porque... vão ter pessoal que não terá de andar a correr e... desistir do trabalho e... também estarão a ganhar dinheiro.

[Empregada do sector de serviços]

Aqueles que subscrevem este argumento sentem-se mais no direito de esperar apoio da empresa na guarda dos filhos, porque não vêem isso como um favor, sendo a oferta de infantários encarada como algo praticável. Se as empresas podem ganhar ao oferecer serviços de infantário, torna-se mais legítimo esperar que o façam.

Uma posição semelhante é adoptada quando são discutidas a flexibilidade do horário de trabalho, formas de trabalho não usuais e as licenças parentais, frequentemente consideradas favores e não direitos. Os grupos de empregados do sector de serviços discutem muito e fazem críticas à cultura do dia de trabalho prolongado, ou seja, à pressão em muitos empregos neste sector para que se passem muitas horas no local de trabalho para demonstrar dedicação, prática comum no Reino Unido (Lewis, 1997). Da mesma forma, os operários e formandos falam do número de horas “razoável” e discutem a necessidade de ponderar a importância do trabalho e de não deixar que ele domine a vida das pessoas. Tanto os homens como as mulheres sem filhos estão conscientes das dificuldades enfrentadas pelos colegas que os têm e que são obrigados a trabalhar muitas horas, e não desejam estar em idêntica posição quando forem pais. Alguns deles sentem, contudo, que poderá não haver escolha, especialmente se trabalharem no sector privado.

Nos últimos dois empregos, tive de trabalhar bastantes horas em algumas alturas e isso está a voltar às empresas do sector privado. Se o trabalho existe e precisa de ser feito, acaba-se por ficar e fazê-lo, se não é-se despedido e admitem alguém que o faça, e a procura de emprego é tanta que ou se faz o trabalho ou se fica em casa.

[Profissional licenciado do sexo masculino]

A insegurança no trabalho e as condições económicas reduzem, assim, o sentido de qualquer direito à consideração das necessidades da família, parecendo existir um maior sentido do direito a trabalhar em moldes flexíveis no sector público. Aí, este direito é mais visto como norma e susceptível de ser posto em prática, uma vez que o lucro não se impõe como critério.

Desta forma, a flexibilidade é considerada “dispendiosa” e mais vista como um favor do que como um direito. Até um certo ponto, espera-se que as empresas sejam flexíveis, mas os jovens trabalhadores vêem que isto pode ser difícil em algumas actividades ou em pequenas empresas.

Bem, depende do trabalho que for, quero dizer, não podemos abandonar tudo, pois não, então como é que decidimos?

[Empregado no sector de serviços, num grupo misto]

À noção da flexibilidade como um favor acrescentam-se diferentes expectativas em relação a homens e mulheres que tornam ainda mais difícil para aqueles pedirem aquilo que inevitavelmente é encarado como uma concessão.

...Mesmo que o meu namorado chegasse ao pé do chefe e dissesse que queria tirar um dia de licença porque o miúdo precisa de ir ao dentista, já se sabe, o chefe dele não vai compreender isso, mesmo que o meu namorado queira ser flexível, e diga eu ajudo-te com os miúdos, são os chefes e a sociedade em que vivemos que vão ficar a olhar para ele... e vão dizer, o que se passa? Peça à sua mulher para fazer isso.

[Estudante universitária]

Aqueles que pretendem um trabalho flexível ou em tempo parcial nem sempre sentem o direito a regalias equivalentes em relação aos restantes trabalhadores com emprego regular e a tempo inteiro (que constituem a norma e o ideal implícitos). Valorizam trabalhos que lhes permitam levar vidas equilibradas, mas estão também dispostos a aceitar salários mais baixos ou piores condições para terem essa flexibilidade.

É uma das coisas que nos faz ficar aqui. O dinheiro é uma porcaria, mas o horário flexível compensa isso, porque se tem uma vida para além do trabalho.

[Empregada administrativa]

Espera-se, de um modo geral, que as entidades empregadoras concedam a licença de maternidade, mas as opiniões já divergem no que respeita às implicações da licença para ambos os pais e de interrupções na carreira mais prolongadas. Quanto a este assunto, enquanto alguns adoptam a perspectiva dos pais, outros colocam-se na posição das empresas.

Mesmo que se tirem dois ou três anos de licença, não se devia ser discriminado por isso, afinal (criar um filho) não é nada de anormal.

[Empregada no sector de serviços]

As empresas não podem dar-se ao luxo de dar licença a uma mulher, independentemente dos meses que pagam, não sei quanto, seis meses a pagar e depois o resto em remuneração reduzida, mas o lugar continua vago, e depois ainda dar licenças de paternidade aos homens, não sei...

[Escriturário a falar com duas colegas que trabalham no sector público]

Há, no entanto, maior consenso quanto à necessidade de concessão de licença para tratar de crianças doentes ou para acorrer a situações de emergência na família. Existe a noção de que, embora não disponíveis de modo generalizado, estes



benefícios são essenciais. O sentido dos direitos a apoio e a um horário de trabalho flexível é, pois, limitado, excepto no caso de os benefícios para as empresas serem claros ou no caso de emergências. Registou-se, contudo, alguma ambivalência. Muitos participantes compreendem o ponto de vista das empresas em algumas questões, mas, ao mesmo tempo, mostram-se desconfiados acerca dos seus motivos e sentem que a situação actual é injusta. A flexibilização (aqui entendida como o aumento dos contratos a prazo) do mercado de trabalho confirma estas crenças e isso é interpretado como uma forma de evitar os custos inerentes a vários direitos.

Cada vez mais os empregos estão a reduzir-se a contratos a curto prazo e os patrões tentam baixar os custos, como as licenças de maternidade, as indemnizações e tudo o resto. Penso que isso é verdadeiramente destrutivo.

[Empregada nos serviços]

### **Expectativas em relação ao governo**

Apesar de se considerar a família uma responsabilidade individual, prevalece a opinião de que o governo deve apoiar as famílias com dificuldades, o que pode reflectir uma mudança quanto à noção de Estado-providência nas democracias ocidentais, na medida em que as pessoas o encaram como uma rede de segurança e não como um benefício para todos.

Cabe aos pais cuidar dos filhos. Sem dúvida. O governo não tem nada que ver com a decisão de se ter um filho. Mas deve haver algum apoio. Digamos que se se está a trabalhar e se tem uma criança e se perde o emprego, deve haver algo em que essa pessoa possa apoiar-se.

Outros estão a começar a questionar a ideologia individualista em relação ao trabalho e à família, fazendo muitas vezes comparações com outros países da União Europeia.

Há países que têm directrizes melhores em relação à oferta e à necessidade de serviços de guarda de crianças.

[Quadro técnico superior do sexo feminino, 27 anos]

Bem, isso funciona na Suécia... na Suécia, os serviços sociais, eles têm uma estrutura social fantástica. Têm creches e tudo o mais, e lá parece funcionar.

[Empregada administrativa em trabalho temporário, 26 anos]

A pertença à União Europeia está, pois, a possibilitar comparações mais alargadas e a aumentar o sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre o trabalho e a família para alguns jovens britânicos. As melhorias introduzidas nos direitos estatutários realçaram o sentido dos direitos. Por exemplo, todas as mulheres

esperam tirar licenças de maternidade e sentem-se injustamente tratadas se isto lhes for negado pelos contratos temporários.

Porque eu estou lá com contrato a prazo... mesmo assim, já lá estou há cinco anos no mesmo trabalho, e porque este contrato termina no fim de Junho... isso significa que os meus direitos de maternidade são praticamente inexistentes. E não acho isso bem, penso que devia ter oportunidade para gozar de todos os benefícios das outras pessoas num emprego permanente.

[Trabalhadora contratada a prazo]

Um grupo de mulheres, profissionais licenciadas, argumenta a necessidade de regulamentação que rectifique esta situação. Não alimentam esperanças de que as empresas mudem voluntariamente.

Na ausência de direitos estatutários, existe menor consenso relativamente às licenças maternas ou paternas. Com efeito, alguns dos grupos praticamente desconhecem o que isto envolve e, por isso, não possuem qualquer expectativa acerca do direito a estas ofertas.

As expectativas de apoio por parte do Estado para a conciliação entre trabalho e família são, portanto, mistas. O consenso é maior quanto ao papel activo do governo no combate ao desemprego. Os participantes masculinos dos cursos de formação, por exemplo, argumentam que o governo pode ajudar a, pelo menos, admitir pessoas em *part-time* com regalias parciais, encorajando as empresas a colaborar nesse sentido. Alguns dos trabalhadores do sector de serviços também sugerem que o governo tenha um papel na redução das horas de trabalho, em parte como uma solução para o desemprego.

Parece-me absurdo que metade do país esteja a matar-se a trabalhar e a outra metade esteja desempregada e a morrer de tédio.

[Investigadora num grupo de profissionais científicos e técnicos, 26 anos]

### Expectativas em relação aos sindicatos

O aumento dos contratos de trabalho flexíveis verificou-se a par de uma redução no apoio prestado pelos sindicatos (Brewtster *et al.*, 1998). Os jovens de ambos os sexos participantes neste estudo possuem pouco sentido dos direitos ao apoio dos sindicatos. Na verdade, uns conhecem-nos mal, outros não estão sequer sindicalizados. Os participantes mais desfavorecidos eram os que menos sabiam acerca do assunto.

O que é um sindicato?

[Mulher desempregada]

Na verdade, não sei nada acerca disso.

[Mulher em curso de formação]

A maioria, ao discutir o assunto, só se lembrava das greves, ou viam os sindicatos como uma fonte de gastos.

[A] Não têm força nenhuma.

[B] Entram em greve.

[C] São uma perda de tempo.

[Estudantes de secretariado]

[D] O problema era que dantes tinham um papel demasiado importante... Certo, não há papel higiénico, entramos em greve! (risos).

[E] Discutem por qualquer coisa, não é?

[Empregados de escritório do sector privado]

Alguns dos trabalhadores dos sectores de serviços falavam de forma mais positiva acerca dos sindicatos. Contudo, também reconheciam que os contratos a prazo tinham reduzido substancialmente a influência destes.

Sentimos como se a cada momento que fizemos algo alguém coloca um sinal ao lado do nosso nome para se lembrarem da próxima vez, então, quando chegar a altura de renovar o contrato, procuram todos os que fizeram greves naqueles dias, cada membro que pediu subsídio de paternidade, ele estava a pedir tudo a que tinha direito, raios partam, não o quero cá mais.

[Empregado no sector de serviços]

Mesmo aqueles que estavam interessados e envolvidos nos sindicatos viam com dificuldade o papel destes em relação ao binómio trabalho/família. Uma enfermeira, que já tinha sido empregada de balcão, reconhecia o valor dos sindicatos para apoiar e defender os seus membros, mas não conseguia ver a sua utilidade no apoio aos trabalhadores com filhos. À pergunta:

E quanto aos sindicatos? Acha que pode haver alguma coisa que estes possam fazer para ajudar os pais de filhos pequenos?

Respondeu:

Não sei, na verdade não consigo pensar em nada.

[Enfermeira]

## Conclusões

Estes jovens adultos valorizam sobretudo a independência individual e as soluções no âmbito da própria família que estiveram em voga no Reino Unido durante o período em que eles próprios cresceram. O seu sentido dos direitos a apoio do Estado ou das empresas para a conciliação entre o trabalho e a família é de algum

modo limitado. Mesmo o apoio da família alargada nem sempre é um dado adquirido, excepto para os grupos mais tradicionais. As comparações sociais que contribuem para o sentido dos direitos, tanto reforçam o *status quo*, como alimentam a insatisfação. As mulheres que comparam a sua vida à das mães, sentem que estão em relativa vantagem, pois, apesar de tudo, têm mais opções. Contudo, os jovens que estão conscientes dos apoios dados pelo Estado noutros países da União Europeia conseguem alargar o âmbito das comparações e fazer realçar o sentido do direito a esses apoios. Outros ainda, porém, especialmente os homens da classe operária, pouco sabem dos debates e das políticas para apoiar os pais trabalhadores e não conceptualizam essas possibilidades.

A maioria dos participantes parece adoptar a perspectiva das empresas ao equacionar quais os apoios que pode legitimamente esperar obter no local de trabalho para a conciliação entre vida profissional e família. Se conseguem representar essas ofertas como soluções vantajosas para a própria empresa e para os empregados, muitos já têm um maior sentido do direito a esse apoio. De acordo com a verdadeira tradição capitalista, parecem dar maior importância às necessidades da empresa do que às suas, pelo menos quando a lei é omissa. A regulamentação parece, pois, fazer realçar o sentido dos direitos. Por exemplo, a legislação da licença de maternidade aumentou as expectativas das mulheres, e a falta de direitos devido a contratos de trabalho temporário gera um ressentimento significativo contra as entidades empregadoras. É digno de nota o facto de esta geração ter poucas, ou mesmo nenhuma, expectativas de apoio por parte dos sindicatos para o equilíbrio da relação trabalho-família.

O sentido dos direitos para estes jovens continua ainda a divergir bastante segundo o género. Existem algumas mudanças nas expectativas, mais nuns grupos do que noutros, mas, na generalidade, os homens sentem-se com mais direitos em casa e as mulheres com mais direito à flexibilidade no trabalho, mas não necessariamente a situações idênticas. Argumenta-se que estas têm baixas expectativas de relações igualitárias com os seus companheiros porque se comparam com outras mulheres em vez de o fazerem com os próprios parceiros (Major, 1993). Há provas de que isto está a mudar, pelo menos no grupo das que frequentam cursos de formação e que já tinham filhos. Outras mulheres e outros homens são capazes de referir homens menos tradicionalistas que assumem a responsabilidade por cuidar dos filhos pequenos e isto fornece novos termos de comparação, que abrem novas possibilidades. Actualmente, estas alternativas apresentam-se cada vez mais praticáveis, mas continuam longe de constituir normas gerais.

Este estudo sugere que a análise do sentido dos direitos e das comparações sociais pode revelar-se útil para compreender de que forma os jovens formulam as suas expectativas de apoio para a conciliação entre o trabalho e a família, no âmbito de um contexto nacional específico. Isto pode também salientar processos e estruturas que tenham o poder de alargar essas comparações sociais ou tornar os apoios necessários uma prática e, em última análise, uma norma. Este estudo veio salientar, por exemplo, os benefícios potenciais da pertença à União Europeia, as vantagens para as empresas de possuírem políticas de apoio à vida profissional e familiar e a divulgação de exemplos de partilha equitativa, entre o casal, das

responsabilidades familiares, para possibilitar aos indivíduos sentirem direito aos apoios de que necessitam para conciliar o trabalho e a família actualmente ou no futuro. Muitas questões permanecem, contudo, acerca da forma como um aumento do sentido dos direitos pode contribuir ou não para as mudanças sociais necessárias para esta geração conseguir atingir a vida equilibrada a que aspira.

### Referências bibliográficas

- Brannen, J., P. Moss, C. Owen e C. Wale (1997), *Mothers, Fathers and Employment: Parents and the Labour Market 1984-1994*, Sheffield, Department for Education and Employment.
- Brewster, C., O. Tregaskis, L. Mayne e A. Hegewisch (1998), "Flexible working in Europe", *Management Research News*, n.º 2/3.
- Dally, G. (1996), *Ideologies of Caring*, Basingstoke, Macmillan.
- Finch, J., e J. Mason (1993), *Negotiating Family Responsibilities*, Londres, Routledge.
- Haas, L., e P. Hwang, P. (1995), "Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden", *Family Relations*, 44, 28-36.
- Hill, M. (1993), *The Welfare State in Britain: A political history since 1945*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Kagan, C., S. Lewis e P. Heaton (1998), *Caring to Work. Parents Combining Employment with the Care of Disabled Children*, Londres, Family Policies Studies Centre.
- Kingdom, J. (1993), *No Such Thing as Society? Individualism and Community*, Open University Press, Milton Keynes.
- Lerner, M. J. (1989), "Integrating societal and psychological rules of entitlement: implications for comparable worth", *Social Justice Research*, 1, 107-125.
- Lewis, S. (1996), "Sense of entitlement, family friendly policies and gender", in H. Holt e I. Thaulow (orgs.), *The Role of Companies in Reconciling Work and Family Life*, Copenhaga, Danish National Institute of Social Research.
- Lewis, S. (1997), "Family friendly policies. A route to changing organisational change or playing around at the margins", *Gender, Work and Organization*, 4, 13-23.
- Lewis, S., e J. Lewis (1997), "Work family conflict. Can the law help?", *Legal and Criminological Psychology*, 2 155-167.
- Major, J. (1987), "Gender, justice and the psychology of entitlement", in P. Shaver e C. Hendrick (orgs.), *Review of Personality and Social Psychology*, Vol. 7, 124-148, Newbury Park, CA, Sage.
- Major, B (1993), "Gender, entitlement and the distribution of family labor", *Journal of Social Issues*, 49, 3, 141-159.