



Departamento de Sociologia

O Uso do Tempo
Diferenças e Convergências na Administração Local do Estado

Rita Mafalda Nobre Borges Madeira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Maria das Dores Horta Guerreiro, Professora Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2014

AGRADECIMENTOS

À Professora Maria das Dores Guerreiro, pela sua imensa generosidade;

À família, por nunca me ter deixado desistir.

O TEMPO

O tempo perguntou ao tempo
quanto tempo o tempo tem.

O tempo respondeu ao tempo
que o tempo tem tanto tempo
quanto tempo o tempo tem.

Lengalenga Portuguesa

RESUMO

O trabalho é um fator central da vida de um indivíduo, nas sociedades modernas. Mas, não apenas o trabalho; também a família, os amigos e o lazer são fundamentais para proporcionar um equilíbrio estrutural na vida dos mesmos.

Este trabalho foi elaborado com o objetivo de perceber quais as diferenças que existem entre as duas categorias profissionais extremas da administração pública, face a duas dimensões do tempo: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

Para esse efeito foram selecionados trinta e seis funcionários com vínculo laboral à Câmara Municipal da Amadora, dezoito dirigentes e dezoito assistentes operacionais.

O método escolhido de recolha de dados foi a entrevista estruturada, tendo sido elaborado um guião para esse efeito. O guião está organizado em vinte e cinco questões, tendo também algumas perguntas de caracterização social de cada entrevistado.

O resultado das entrevistas permitiu perceber como são partilhadas as tarefas domésticas dentro dos agregados familiares; do que é que estes entrevistados não abdicam do seu tempo de não trabalho; como se reajustaram os orçamentos familiares face às reduções salariais ocorridas na administração pública; se existe ou não necessidade de recurso a um segundo emprego e, por último, se estes entrevistados exercem alguma atividade não remunerada.

Palavras-chave: tempo de trabalho, tempo de não trabalho, género, categoria profissional, reduções salariais

ABSTRACT

In modern societies, work is a main factor in the life of an individual. Not only work, but also family, friends and leisure are fundamental for a structured balanced life.

The objective of this study is to understand the differences between two extreme professional categories of the Public Administration in view of two dimensions of time: work-time and non work-time.

For that purpose, thirty-six public officers of Amadora City Council were chosen, eighteen directors and eighteen operational assistants.

The data collection was obtained through a structured interview with a script, composed of twenty-five questions, some of which containing social characterizations of each interviewee.

The results of these interviews allowed to realize how domestic chores are shared within the households, what the interviewed refuse to abdicate during the non work-time, how they adjusted their family budgets in view of the salary reductions occurred in the Public Administration, if a second job is necessary or not and, finally, if they undertake other unpaid activities.

Keywords: Work-time, Non work-time, Gender, Professional categories, Salary reductions

ÍNDICE

ÍNDICE DE QUADROS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
GLOSSÁRIO DE SIGLAS	viii
INTRODUÇÃO	1
CAPITULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1.1 A centralidade do trabalho na sociedade contemporânea	3
1.2 A divisão do trabalho	4
1.3 Os usos do tempo	6
1.4 O tempo de trabalho	7
1.5 A crise financeira e suas repercussões no uso do tempo	8
1.6 A flexibilidade no mercado de trabalho: vantagens ou desvantagens na conciliação do uso do tempo	9
1.7 Outras políticas de apoio à conciliação dos tempos	10
1.8 Trabalho não remunerado	11
CAPITULO II - METODOLOGIA	14
2.1 Perguntas de partida, variáveis e hipóteses	14
2.2 Amostragem	15
2.3 Definição dos instrumentos e procedimentos metodológicos	16
2.4 Tratamento da informação recolhida	16
2.5 O contexto de observação	17
2.6 Os entrevistados	18
CAPITULO III – ANÁLISE EMPÍRICA	20
3.1 Articulação entre o tempo de trabalho e de não trabalho	20
3.2 Como são partilhadas as tarefas domésticas	25
3.3 Segundo trabalho remunerado	28
3.4 Como se reajustaram as duas categorias profissionais às reduções salariais	30
3.5 Atividades não remuneradas	33
CAPITULO IV – CONCLUSÕES	35
BIBLIOGRAFIA	39
ANEXO A – CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	I
ANEXO B – GUIÃO DE ENTREVISTA	II
ANEXO C – MAPA SÍNTESE DAS ENTREVISTAS	IV

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro nº 2.1 – Contagem dos trabalhadores por cargos/carreira segundo a modalidade de vínculo e género	18
Quadro nº 2.2 – Faixa etária dos entrevistados	19
Quadro nº 3.1 – Horas de trabalho efetivas	21
Quadro nº 3.2 – Alteração dos hábitos de vida	22
Quadro nº 3.3 – Do que é que não abdicam do seu tempo de não trabalho	23
Quadro nº 3.4 – Vencimentos e encargos dos entrevistados	24
Quadro nº 3.5 – Organização da vida doméstica	26
Quadro nº 3.6 – Segunda atividade remunerada	29
Quadro nº 3.7 – Evolução da percentagem paga por hora, de trabalho extraordinário	31
Quadro nº 3.8 – Prestação de trabalho extraordinário com carácter regular	32
Quadro nº 3.9 – Atividade não remunerada	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 – Total da população empregada em Portugal, por sexo

4

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

GEE – Gabinete de Estratégia e Estudos

GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento

INE – Instituto Nacional de Estatística

ME – Ministério da Economia

MTS – Ministério do Trabalho e da Segurança Social

INTRODUÇÃO

Já os primeiros povos que habitaram o nosso planeta tiveram a curiosidade de tentar compreender e organizar o tempo. Nos dias de hoje, o tempo está dividido em anos, os anos em meses, os meses em semanas, as semanas em dias, e os dias em horas.

Na sociedade moderna em que nos movemos, somos todos os dias confrontados com diversas atividades que se sucedem (por vezes até se sobrepondo) umas às outras. Planear e gerir o nosso tempo, é crucial. Tomar opções e fazer escolhas é determinante para a realização com sucesso dessas atividades. Saber planear as ações é o primeiro passo para o bom cumprimento dessas atividades, quer elas sejam a nível profissional, quer a nível pessoal.

O tempo é uma forma de quantificar as ações humanas mas também de as valorizar (Perista, 2002). O tempo de trabalho pode ser valorizado de modo diferente, consoante seja trabalho remunerado ou trabalho não remunerado, mas será sempre quantificado de modo semelhante. No trabalho, na família, no lazer, a medida do tempo é a mesma. É o modo como usamos o nosso tempo, que define e condiciona a nossa vida.

Para Tomás (2012) a “...estruturação do emprego do tempo é talvez, dos aspetos mais reveladores da forma como se relaciona e integra o trabalho no uso pessoal e social.”

Brannen (2002) fala-nos em três perspetivas de tempo: o tempo presente; o tempo como percurso de vida e o tempo geracional. O tempo presente é aquele que diariamente “gastamos” nas nossas atividades, tal como no trabalho, nos cuidados com a família, ou nas tarefas domésticas. Mas nem sempre associamos esse tempo a um tempo cronológico. O tempo é mutável e pode ser encarado de múltiplas formas. Podemos fragmentar o tempo de trabalho em “projetos”, quando estamos com a família podemos “perder a noção do tempo”. Mas estes tempos presentes também se podem confundir. Esta autora dá-nos o exemplo de que com as novas tecnologias da atualidade, estamos sempre contactáveis, temos nos nossos telemóveis acesso aos emails de trabalho, ou seja, pode ser difícil fazer a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. Outra perspetiva de tempo é o tempo como percurso de vida, isto é, existem vários caminhos que umas vezes se sobrepõem, outras vezes correm em paralelo. E todos eles representam o nosso percurso de vida, a nossa linha do tempo. Esses caminhos não são lineares, têm transições, existem momentos no tempo em que fazemos escolhas, tomamos decisões, que condicionam os outros momentos do tempo. Mas também somos condicionados pelas escolhas e pelas decisões que não fizemos nem tomámos. Já o tempo geracional é determinante nas nossas vidas, porque nós somos também aquilo que nos envolve, também absorvemos o tempo da nossa geração. Refletimos as preocupações de cada momento e agimos como tal. Afirma Brannen (2002) que o importante é aprendermos a valorizar o tempo que temos.

Partindo da divisão do tempo útil, em tempo de trabalho e tempo de não trabalho, em que medida o tempo de um interfere no tempo do outro? E como é que se conciliam estes dois tempos? Damos mais tempo à dimensão trabalho ou à dimensão não trabalho? E fazemo-lo por opção, ou por obrigação?

Estas são questões que se constituíram perguntas orientadoras da pesquisa que esteve na base da presente dissertação de mestrado. Procurámos a resposta às nossas questões, junto de um conjunto de trabalhadores (trinta e seis) com vínculo laboral à Câmara Municipal da Amadora, dezoito com estatuto de dirigente e dezoito com a categoria profissional de assistente operacional. Ou seja as duas carreiras que se encontram nos extremos da Administração Pública.

Existem diversos fatores que influenciam a distribuição do nosso tempo. O género, a idade, o emprego, a formação, os rendimentos, entre outros, definem as opções que tomamos sobre o uso do tempo.

A presente dissertação de mestrado está estruturada em quatro capítulos. No primeiro capítulo, e após uma breve introdução, fazemos um enquadramento teórico sobre as duas dimensões do tempo que definimos, o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. Abordamos neste capítulo o trabalho como centralidade na vida do indivíduo, na articulação entre as dimensões acima referidas e como é que é distribuído o tempo entre ambos os domínios, isto é, no tempo de trabalho e no de trabalho não remunerado, que por norma identificamos mais com as atividades da esfera privada, designadamente situa-se aqui o trabalho doméstico. Ainda neste capítulo abordamos a repercussão da crise financeira que Portugal atravessa, a flexibilidade do mercado de trabalho e o modo como isso pode influenciar e conciliar os usos do tempo. Focamos ainda as políticas públicas e laborais que poderão auxiliar essa conciliação e o equilíbrio entre as várias esferas do quotidiano dos indivíduos. O segundo capítulo é dedicado ao modelo de análise. É aqui que definimos as perguntas de partida e as hipóteses desenvolvidas. Também é neste capítulo que é definido o método de recolha de dados – a entrevista e a amostragem dos entrevistados, fazendo uma breve caracterização dos entrevistados bem como da sua entidade patronal. O capítulo três é dedicado à análise empírica dos dados recolhidos tendo em conta as hipóteses desenvolvidas e as variáveis apresentadas. Por fim, apresentamos um capítulo dedicado às conclusões, onde também confrontamos os resultados com as hipóteses definidas no capítulo segundo.

CAPITULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

A vida nas sociedades contemporâneas, é bastante marcada pelo trabalho, pelo tempo aí passado, pelo seu espaço físico, pelas relações existentes no mesmo. Apesar de todas as transformações que existiram nos últimos anos é considerado dimensão central da sociedade (Silva, 2007). Mas mais do que ser uma fonte de rendimento “...o trabalho permanece um espaço decisivo de construção identitária, um campo de afirmação de qualificações, uma fonte de emanação de direitos e de cidadania.” (Estanque e Costa, 2012). Também por isto, tudo o que vivemos no trabalho e no tempo de trabalho, não fica circunscrito a esse tempo. Por regra, todas estas circunstâncias influenciam o tempo de não trabalho, o tempo da família e de lazer. Existe uma interligação, uma dependência entre estes tempos, entre estas “vidas”, entre estas dimensões da vida do indivíduo – *work family system* (Pleck in Saraceno e Naldini, 2003).

Independentemente do tempo despendido em cada uma das dimensões (trabalho/não trabalho) e das interligações existentes entre ambas, o género é um fator diferenciador do modo como estes tempos são utilizados.

A divisão do trabalho constitui um “elemento-chave” da interligação e da dependência que se vai alterando de acordo com as transformações sociolaborais operadas na sociedade. (Saraceno e Naldini, 2003). Como refere Guerreiro (2000):

“No entanto nem sempre as práticas andam a par com os valores e o direito. Assim, se o trabalho profissional feminino adquiriu um peso muito significativo na sociedade, o seu estatuto social continua a não estar em pé de igualdade com o do trabalho masculino.”

Mas nem todos os autores concordam com esta visão da centralidade do trabalho. Existe uma corrente de autores que criticam tal centralidade. Para eles o trabalho é a consequência de uma necessidade, uma necessidade para a sociedade (enquanto fator produtivo) e uma necessidade para o indivíduo, mas não consubstancia uma realização pessoal. O tempo de trabalho deveria ser valorizado de forma idêntica a outros tempos dedicados a outro tipo de atividades sociais mais gratificante para o indivíduo. Deve ser valorizado o trabalho cívico, como por exemplo o voluntariado (Beck, Gorz e Méda in Kovács, Casaca, Ferreira e Sousa, 2006).

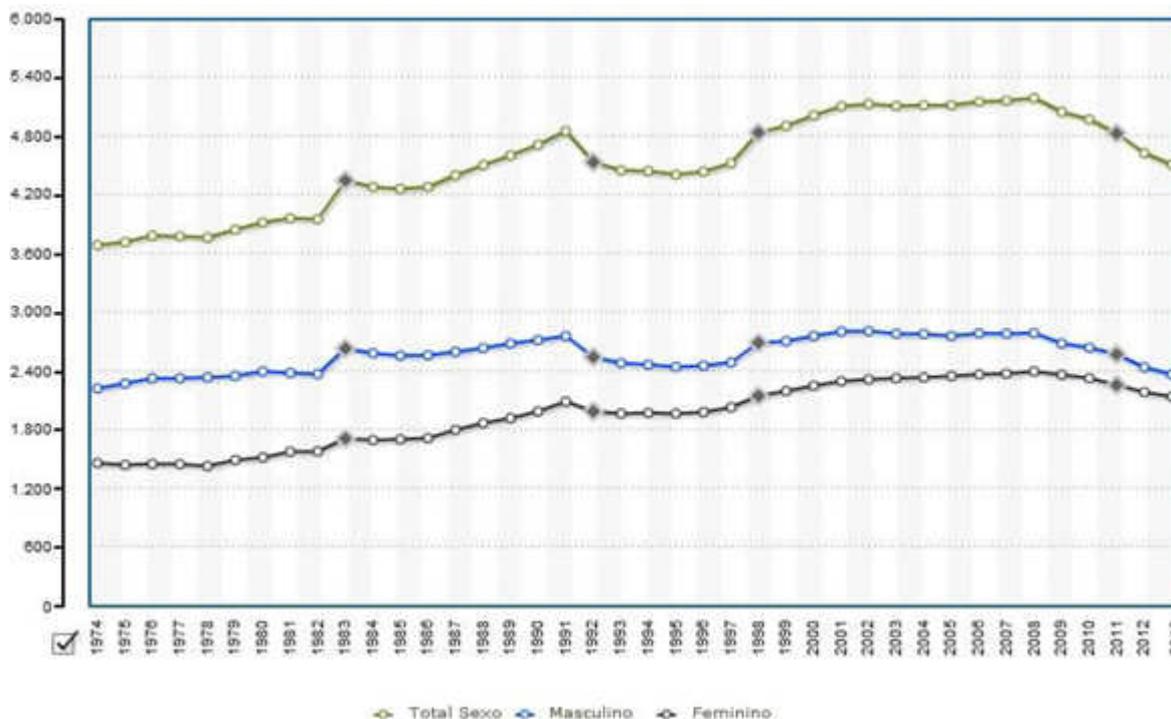
Nesta perspetiva, Kovács, Casaca, Ferreira e Sousa (2006), defendem uma maior intervenção do Estado, no sentido de “remunerar o trabalho social” em prol da comunidade, desenvolvido pelos indivíduos e também da regularização do tempo de trabalho através de uma redução do horário, de modo a existir tempo para os trabalhadores desenvolverem outro tipo de atividades. O estado substituir-se-ia em parte à entidade empregadora,

atribuindo um valor monetário às atividades de cariz social levadas a cabo pelos trabalhadores, subtraindo assim, tempo ao tempo de trabalho remunerado (Kovács, Casaca, Ferreira e Sousa, 2006).

1.2 A DIVISÃO DO TRABALHO

Por todo o mundo ocidental, nomeadamente em Portugal, a participação no mercado de trabalho de homens e mulheres está tendencialmente a tornar-se mais igualitária (figura 1.1). Mas esta é uma tendência das sociedades pós-industriais. No início do século XX, existia uma divisão do trabalho bastante vincada, em que os homens exerciam um trabalho remunerado fora de casa e eram o sustento do lar e às mulheres cabia o trabalho doméstico, cuidar do lar e da família – modelo do *male breadwinner* (Maciel e Marques, 2008) e (Saraceno e Naldini 2003) ou o modelo do “contrato social que pressuponha a existência não só de assimetrias em termos de papéis masculinos e femininos, como de desigualdades de estatuto social entre mulheres e homens.” (Guerreiro, 2000) Mas o estatuto social das famílias também constituía um fator de diferenciação. As famílias com maior poder financeiro podiam recorrer a empregadas domésticas. Naquelas com menor poder financeiro o trabalho doméstico era assegurado pelas mulheres elemento do casal (Giddens, 2010).

Figura 1.1 – Total da população empregada em Portugal, por sexo



Fonte de Dados: INE – Inquérito ao emprego/PORDATA; Última atualização: 2014-02-06/Consultado em 2014-06-06

Durante o século XX e principalmente a partir da sua segunda metade, deu-se uma transformação no mundo laboral. Com a ida dos homens para a guerra, faltava mão-de-obra

na indústria e foram as mulheres que “saíram de casa” e tomaram os lugares vagos nas fábricas, tornando-se assim o sustento da casa, tendo de conciliar o trabalho na fábrica com o trabalho do lar. Mesmo com o fim da guerra e com o regresso dos maridos, “o padrão pré-estabelecido tinha sido quebrado” (Giddens, 2010) e as mulheres não mais deixaram de trabalhar fora de casa. Progressivamente, elas foram também ampliando e conquistando os seus direitos civis.

Em Portugal, durante o “Estado Novo”, o direito ao trabalho remunerado podia não ser acessível a todos. A mulher tinha de ter a autorização do marido para trabalhar por conta de outrem. Existia também a figura do “chefe de família” que era o representante da família e que segundo a legislação em vigor na época era o homem. Cabia também ao marido a administração dos bens do casal, cabendo à mulher o “governo doméstico” (Rêgo, 2010).

Só após o 25 de Abril, se verificou uma alteração legislativa, no sentido de igualar os direitos entre homens e mulheres. No entanto, foram muitos anos de desequilíbrio entre géneros. Faltarão ainda muitos mais para que a igualdade social seja uma realidade, continuando a existir um desequilíbrio entre os papéis que cada um representa na sociedade. Até porque, todas estas alterações legislativas existentes no nosso país, bem como aquelas que surgiram com a entrada de Portugal na União Europeia não foram antecedidas por uma discussão ideológica sobre o papel dos géneros na família e na sociedade e também não foram acompanhadas por medidas políticas para fomentar a igualdade de géneros, tal como aconteceu em outros países europeus (Amâncio, 2007).

Na União Europeia, a igualdade de género é uma temática muito presente em planos e programas europeus. Ao longo dos anos foram elaboradas várias políticas tendentes à conciliação entre a vida profissional e familiar (Perista, Guerreiro, Jesus e Moreno, 2008) bem como políticas de igualdade de género tais como as preconizadas no Roteiro para a Igualdade de Mulheres e de Homens (2006-2010), onde a conciliação do trabalho com a vida familiar é um dos eixos prioritários e a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010-2015) que assenta em cinco eixos prioritários: igualdade na independência económica; salário igual para trabalho igual; igualdade na tomada de decisão; dignidade, integridade e fim da violência de género e na promoção de igualdade de género para além da União Europeia. A verdade é que para a maioria das mulheres, o facto de trabalhar fora de casa não significa que também não tenham a responsabilidade de cuidar da casa e da família. Casaca e Bould falam num “*modelo assimétrico de relações de género*” que apenas valoriza o trabalho remunerado, relegando o trabalho doméstico para outro plano, um plano muito mais secundário e invisível, prejudicando socialmente as mulheres que continuam a ser as principais responsáveis por este tipo de trabalho (Casaca e Bould, 2012).

Tendo ambos os membros do agregado familiar trabalho remunerado, torna-se mais difícil a tarefa de coordenar o tempo de trabalho com o tempo que dedicamos a outras tarefas.

Não podemos negar, que o tempo de trabalho, representa uma parte importante do nosso dia útil e, na atual conjuntura económica e financeira em que vivemos, cada vez se trabalha um maior número de horas. Mas, também não nos podemos esquecer que existe outro denominador nesta equação, existem outros tempos; o tempo de lazer, o tempo da família, o tempo de cuidar da casa, o tempo de nada fazer. Se em épocas de crescimento económico, cresce o emprego entre as mulheres, também é verdade que é em épocas de recessão (como a que agora vivemos em Portugal e também na Europa), que a diferença entre géneros se evidencia, sofrendo as mulheres mais com o desemprego e com a perda de regalias, tornando-se em alvos fáceis para formas mais precárias de trabalho (Perista, 1999).

Em 1997, a Comissão Europeia apresenta o Livro Verde: *Parceria para uma nova organização do trabalho*, cujo objetivo era tentar mudar o paradigma da organização do trabalho, passando dos “*sistemas fixos de produção para um processo flexível e aberto de desenvolvimento organizacional*” (Comissão Europeia, 1997). Referem-se a este conceito como “*empresa flexível*”. Segundo a Comissão Europeia, a “*empresa flexível*”, assenta em três fatores fundamentais: *recursos humanos* mais qualificados e mais competentes, valorizados como fator produtivo; um *mercado*, mais competitivo, mais exigente e *tecnologia* mais inovadora. Aos trabalhadores exige-se mais adaptabilidade, que permitirá uma maior mobilidade geográfica e será uma mais-valia para uma empresa. A empresa oferece aos seus trabalhadores uma flexibilidade, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho ou ao teletrabalho, permitindo uma maior capacidade de conciliação entre o trabalho e a família; o trabalhador oferece à empresa a possibilidade de se adaptar às dinâmicas do mercado. Ambos têm a ganhar (Comissão Europeia, 1997). Esta preocupação com as alterações das organizações do trabalho, advém da flutuação dos mercados e de uma forte concorrência entre as empresas, que as obriga a repensar todo o seu sistema produtivo, para poderem sobreviver. O taylorismo e a produção em massa dão origem a um modelo produtivo assente nas novas tecnologias e em mão de obra qualificada. Mas, na realidade um modelo não substitui o outro.

1.3 OS USOS DO TEMPO

O âmbito deste trabalho é identificar e interpretar os usos do tempo de trabalhadores na administração local do estado, nos extremos das categorias profissionais – dirigentes e assistentes operacionais. Aquilo que se pretende é saber como é articulado o tempo de trabalho com o tempo de não trabalho. É também importante saber como é distribuído o tempo de não trabalho entre estas categorias e entre sexos. Sendo o tempo um fator cada vez mais valorizado e mais importante na vida de um indivíduo ele é também um recurso finito, tornando-se fundamental analisar como se gere este precioso recurso.

O tempo é gerido de forma diferente de pessoa para pessoa, de família para família, e de grupo social para grupo social. É ele que impõe muitas vezes as regras e as dinâmicas da vida. Mas, um dia tem sempre as mesmas horas e uma semana tem sempre os mesmos dias. Assim torna-se essencial conciliar todas as atividades e tarefas que realizamos e que precisamos de realizar, porque se despendermos mais tempo numa, isso pode significar menos tempo para a seguinte.

Em 1999, o Instituto Nacional de Estatística (INE), conduziu um inquérito sobre o uso do tempo (Inquérito sobre a Ocupação do Tempo 1999), o único até ao momento efetuado em Portugal. Inquéritos e estudos sobre este tema ajudam, a perceber o tipo de sociedade em que vivemos e como se caracteriza a nível social e cultural, quais os padrões e quais as tendências. Este inquérito, foi aplicado a uma amostra de cerca de 10.000 indivíduos representativos de todo o território nacional. Este estudo conclui que as mulheres trabalham mais horas por dia do que os homens, porque ao trabalho profissional há que juntar o trabalho doméstico. Em 1999, altura em que o inquérito foi realizado o tempo de trabalho total das mulheres, por ano, era superior ao dos homens em 4 meses (tendo por referência um horário semanal de 40 horas).

A grande diferença entre os usos do tempo, entre géneros, é mesmo a divisão do trabalho doméstico. E mesmo quando parte das tarefas domésticas são asseguradas pelo recurso a serviços externos é a mulher que gere esses recursos. O trabalho doméstico continua a ser um trabalho marcadamente feminino (Perista, 2002). Também o fator económico terá influência nas escolhas do tempo de não trabalho (Perista, 2000). Estes estudos e inquéritos são também uma ajuda e um suporte à tomada de decisões sobre políticas públicas de apoio à família, mas também de políticas de âmbito cultural podendo eventualmente ser uma ajuda à tomada de decisão do local de implementação de determinados equipamentos de lazer e bem-estar. Assim, diferentes categorias profissionais com níveis diferentes de remuneração e responsabilidades laborais, poderão apresentar diferentes modos de organização do tempo nos seus quotidianos, com reflexo nas formas de articulação entre vida privada e vida profissional.

1.4 O TEMPO DE TRABALHO

Segundo João Freire, o conceito de trabalho é deveras complexo e problemático, isto porque é um conceito que se foi reinventando ao longo dos tempos, podendo no entanto entender-se o trabalho como uma atividade, ou um conjunto de atividades, realizadas pelo homem com o objetivo de obter um rendimento, uma contrapartida (Freire, 2006). Quando nos referimos ao tempo de trabalho, referimo-nos ao tempo dispensado com o trabalho remunerado, o “trabalho fora de casa”. Ao contrário do entendimento de alguns autores, como já vimos, o trabalho remunerado é muito mais do que um meio de subsistência para o

trabalhador. É também uma realização pessoal e uma forma de diferenciação social. Com a grave crise financeira que vivemos nos dias de hoje e que abordaremos a seguir, é natural que o trabalho dito informal, ou o segundo emprego, aumentem para aqueles que tiverem oportunidade para tal e disso sentirem necessidade para a gestão dos seus orçamentos familiares e estilos de vida.

Apesar de este ser remunerado, vamos considerar o tempo despendido no mesmo, como tempo de não trabalho, porque é a esta última dimensão que ele vai retirar o seu tempo. É ao tempo de não trabalho: ao lazer, á família, á casa, aos próprios, que esta segunda atividade extrai horas e dias. Como podemos perceber no Capítulo III, o exercício de uma segunda atividade remunerada é mais patente em indivíduos com salários baixos, por forma a poderem compensar esses fracos rendimentos.

1.5 A CRISE FINANCEIRA E SUAS REPERCUSSÕES NO USO DO TEMPO

É do conhecimento geral que Portugal atravessa uma grave crise financeira e orçamental. Com a quase hegemonia dos sistemas neoliberais na Europa, as políticas economicistas sucedem às políticas sociais, o mercado “que tudo resolve”, torna-se um fator central e o “modelo social europeu” está, também ele, a entrar em crise. Aumenta o desemprego, aumenta o trabalho precário, pioram as condições de trabalho, as legislações laborais acompanham o ciclo político, e não existem políticas sociais que compensem, acompanhem e minimizem estes aumentos. O Estado deixa de ter um papel tão interventivo e regulador, deixando esse papel ao próprio mercado, que apenas visa um objetivo: o lucro.

Como refere Sara Falcão Casaca (2011) “a crise que hoje se vive e teme não pode desviar-nos da necessidade de ser humanizada a economia, de ser promovido o trabalho digno, a segurança do emprego e de vida, a proteção e o diálogo social.” No entanto, com o acentuar da crise, a economia retrai-se e com as políticas neoliberais que buscam o lucro fácil e a redução dos custos de produção, existe um aumento da deslocalizações das empresas para países com baixos custos de produção (muitas vezes à custa da perda de dignidade humana), aumentando assim necessariamente o desemprego em Portugal (Estanque e Costa, 2012).

Em Portugal o número de mulheres licenciadas é superior ao dos homens. De acordo com dados estatísticos, em 2013 a população residente com o ensino superior completo do sexo masculino era de 12.6% e a população residente com o ensino superior completo do sexo feminino era de 17.5% (INE, PORDATA, 2014). Mesmo assim a diferença salarial entre homens e mulheres é elevada. Segundo dados estatísticos, em 2012 a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem era para os homens de 999 €uros e para as mulheres 813.7 €uros (GEP/MTSS, até 2009; GEE/ME, a partir de 2010, PORDATA). E o mesmo pode dizer-se no que diz respeito ao acesso a empregos mais

qualificados ou a cargos de nível superior. Se a desigualdade de género é grande entre trabalhadores qualificados e que apostam na sua formação, ela também existe entre trabalhadores com menos qualificações. No contexto económico em que vivemos, as mulheres com baixas qualificações são um alvo fácil do trabalho precário, tornando-se bastante vulneráveis a nível financeiro e dependentes do companheiro, caso este exista (Estanque e Costa,2012).

1.6 A FLEXIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO: VANTAGENS OU DESVANTAGENS NA CONCILIAÇÃO DO USO DO TEMPO

Como já foi dito anteriormente, a crise financeira que atravessamos fez “renascer” as políticas neoliberais centradas no mercado, na redução de custos de produção, na competitividade e na flexibilidade, esquecendo-se do capital humano, maior riqueza duma empresa. Como refere Sara Falcão Casaca (2012) a “flexibilidade é encarada como sinónimo de autonomia individual, empreendedorismo, empregabilidade, como potenciadora de mais oportunidades de emprego e de melhores condições de trabalho e de vida em geral.” A flexibilidade no mercado de trabalho é vista como propulsora da economia (Kovacs e Lopes, 2012) é também vista como um benefício para o trabalhador uma vez que o ajuda a conciliar o trabalho com a vida familiar (Kovács, Casaca, Ferreira e Sousa, 2006).

Com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, existem cada vez mais famílias, em que ambos os cônjuges trabalham fora de casa, o que significa que as famílias têm que se adaptar a esta realidade e gerir o trabalho e a vida familiar. Se as modalidades flexíveis de trabalho não acarretarem problemas como a precariedade, a insegurança, a perda de apoios sociais e de certas regalias e se forem uma opção voluntária do trabalhador, podem constituir uma solução para melhor gerir e conciliar o tempo de trabalho com o tempo de não trabalho (Rodrigues, Barroso e Caetano, 2010). O teletrabalho, o trabalho partilhado, o trabalho a tempo parcial, os horários adaptáveis, podem ser um auxílio ao trabalhador, podendo ser regulados pelo Estado ou como acontece nos países nórdicos, resultar da negociação coletiva entre empresas e sindicatos.

Portugal tem uma baixa taxa de trabalho a tempo parcial (cerca de 14%), a percentagem de mulheres que recorrem a esta modalidade é 16.3% e a dos homens de 11.9% (INE, PORDATA, 2014) (sendo que a percentagem de mulheres na União Europeia a 28 é de 32.8% e a dos homens de apenas 9.8%). Estudos efetuados confirmam que a maior parte das mulheres que trabalham parcialmente fazem-no porque não têm mais nenhuma outra alternativa de emprego. Estes baixos números do trabalho parcial resultam do facto de em Portugal o trabalho a tempo parcial ainda ser tratado, por parte do Estado e da maioria dos empregadores, como emprego precário e sem perspectivas de evolução na carreira. Para que o trabalho a tempo parcial seja de verdade uma alternativa e uma forma de conciliar

emprego e família, é necessário que o Estado através do seu poder regulador dê as mesmas condições de trabalho aos trabalhadores de ambas as categorias (a tempo parcial e a tempo completo). A Lei 83-C/2013 de 31 de dezembro, que aprovou o orçamento de estado para 2014, prevê no seu artigo 46º, para trabalhadores do estado, e excepcionalmente para o corrente ano, uma nova modalidade de trabalho a tempo parcial, que implica a redução de duas horas por dia ou oito horas consecutivas por semana, com a consequente e proporcional redução de salário. É ainda cedo para se avaliar a eficácia desta medida em termos de conciliação da vida pessoal com a profissional, já que é uma medida muito recente e até pouco divulgada. Também a Lei geral do trabalho em funções públicas – Lei 35/2014 de 20 de junho, prevê no seu artigo 110º número 1 alinha d) uma modalidade de horário, intitulada jornada contínua. Esta modalidade permite aos trabalhadores uma redução da jornada de trabalho até uma hora por dia. Para isso os trabalhadores têm que prestar de forma contínua o seu trabalho, tendo apenas uma pausa de 30 minutos para descanso, a qual é também considerada tempo de trabalho. O recurso a esta modalidade de trabalho é uma prerrogativa da entidade patronal e obedece a alguns requisitos, tais como: o trabalhador ser progenitor (ou equiparado legalmente) de filho menor de 14 anos ou com deficiência ou doença crónica; trabalhador que tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos; trabalhador estudante; e se for do interesse do trabalhador (desde que devidamente fundamentado) ou do serviço.

1.7 OUTRAS POLÍTICAS DE APOIO À CONCILIAÇÃO DOS TEMPOS

A falta de políticas públicas de apoio à conciliação entre os tempos de trabalho e de não trabalho é um dos fatores que dificulta essa tarefa às famílias, sobretudo às mulheres, figuras de referência no trabalho doméstico e nos cuidados com a família. Assim, seria fundamental que quer o Estado, quer as entidades patronais criassem condições às famílias para compatibilizarem o seu tempo e o poderem gerir da melhor forma. Criar condições (quer legais quer através da negociação coletiva), para que o trabalho a tempo parcial, o teletrabalho (entre outros modelos flexíveis), sejam encarados e tenham os mesmos privilégios do trabalho a tempo permanente.

A criação de infraestruturas para a guarda de crianças ou mesmo de apoio a idosos familiares, seriam hipóteses bem-vindas (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006) e naturalmente uma mais-valia para as famílias. Em Portugal, já existem empresas privadas, bem como organismos públicos, que possuem infraestruturas próprias, como creches ou jardins-de-infância, onde os trabalhadores deixam os seus filhos, tendo algumas vezes estes serviços flexibilidade de horários para se adaptarem aos horários dos pais. É sem dúvida uma boa prática que poderá ser replicada por outras entidades.

Já no que diz respeito ao cuidado com os familiares idosos, será talvez neste caso mais difícil às empresas criarem infraestruturais próprias de apoio, mas podem contudo, compartilhar financeiramente um recurso para o apoio do idoso (*idem*). Por comparação, na Finlândia, o Estado assegura gratuitamente, ou por valores residuais, o serviço de guarda de crianças, a todos os meninos com idades inferiores a 7 anos. O Estado Finlandês prima por ter políticas que permitam que o trabalhador tenha tempo para a família de modo a que haja um equilíbrio fundamental e necessário na vida dos mesmos (Lammi-Taskula e Salmi, 1998) e (Saraceno e Naldini, 2003).

No que diz respeito às licenças parentais, a legislação Portuguesa já percorreu um longo caminho, atribuindo também ao pai uma licença parental exclusiva, podendo também partilhar com a mãe a licença parental não exclusiva. Também as empresas podem através de acordos coletivos ir mais além e atribuírem outro tipo de licenças aos pais, ou aos cuidadores (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006) e (Dulk, Doorne-Huiskes e Schippers, 1999), não tendo que ser o Estado o único responsável por políticas/ações de conciliação entre os tempos de trabalho e não trabalho. Uma empresa com políticas de conciliação torna-se uma empresa mais atrativa, que detem “mais força” para segurar os seus profissionais qualificados, que estão mais motivados, têm mais espírito de iniciativa, mais sentido de grupo, mais empreendedorismo, sendo esta empresa mais competitiva, coesa e um local mais aprazível para trabalhar (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

1.8 TRABALHO NÃO REMUNERADO

Dentro do tempo de não trabalho, há uma parte bastante significativa desse tempo que é utilizado nas tarefas domésticas, estando a mulher mais sobrecarregada com essa tarefa do que o homem. É um trabalho que não é valorizado pela sociedade nem considerado como gerador de riqueza. Segundo Heloisa Perista (2002), se juntarmos o tempo do trabalho remunerado e o tempo do trabalho doméstico, uma mulher trabalha por dia, cerca de 1h e 22m a mais do que os homens. No século XVIII encontrava-se na Europa um modelo bem vincado de divisão de trabalho entre os sexos. O homem era quem sustentava a família e tinha para isso um emprego público. Já a mulher trabalhava no privado, em casa, era a cuidadora da família. Como já anteriormente referimos este paradigma foi alterado na segunda metade do século XX e com a entrada da mulher no mercado de trabalho. No entanto este fator não significou que às mulheres tivesse sido retirado o papel de cuidadores da família e da casa. Tal como refere Lúcia Amâncio (2007), os inquéritos efetuados sobre o uso do tempo na Europa e nos Estados Unidos revelam que a mulher continua a ser a “responsável” pela maioria de trabalhos domésticos. Como aludem Almeida e Guerreiro (1993), na atividade profissional da mulher misturam-se o papel de mãe, de esposa e de dona de casa. Portugal apresenta um perfil, quanto à divisão familiar do trabalho, muito

curioso, por um lado aceita com naturalidade que a mulher trabalhe fora de casa e concorda com uma maior participação do homem nas tarefas domésticas, mas por outro lado acha que o facto de a mulher trabalhar fora de casa prejudica o saudável crescimento das crianças. Wall (2007) justifica este comportamento paradoxal, atribuindo aos filhos um papel primordial na vida das famílias. Este paradoxo pode ser mais um fator negativo para a mulher, que nesta dicotomia poderá ter tendência a escolher a família em detrimento de uma carreira profissional, algo que não é usual vermos num homem (Almeida e Wall, 1995). E na divisão das tarefas domésticas, existem tarefas claramente masculinas e outras femininas. Mas também existem tarefas que são partilhadas como por exemplo as compras ou o cuidar dos filhos (Amâncio, 2007). Apesar da tão apregoada igualdade entre sexos, e em pleno século XXI, é ainda a mulher que maioritariamente assegura a gestão da vida doméstica.

Mas, para haver uma inversão desta situação, a mulher teria que impor essa mudança na vida conjugal e como refere Amâncio (2007) esse é um conflito que aparentemente preferem evitar, podendo esse conflito gerar ele mesmo uma situação de stress na vida familiar com consequências na vida profissional. Isto porque nas famílias em que ambos os elementos do casal trabalham, a tensão e o stress entre o trabalho e a família pode ser um fator relevante e gerador de desequilíbrios na vida de um indivíduo. Guerreiro e Carvalho (2007), fizeram um estudo comparativo entre sete países europeus, tendo como objetivo estudar o stress na família, no trabalho e na interligação entre estas duas dimensões, em indivíduos trabalhadores atendendo a um conjunto de variáveis, tais como sociofamiliares, sociodemográficas, socioeducacionais e socioprofissionais. No conjunto dos sete países as autoras verificam que o stress profissional é maior que o stress familiar e entre géneros, o sexo feminino tem índices mais elevados de stress (tanto profissional como familiar) do que o masculino. Nas mulheres, os fatores que contribuem para um aumento do stress familiar são: ter mais crianças, no agregado, com menos de 6 anos e também jovens entre os 6 e os 17 anos; trabalhar mais horas por semana; estar mais insatisfeito com a vida familiar e mais infeliz com a vida na sua generalidade. Nos homens, o stress familiar aumenta quando: trabalham mais horas e quando existe a presença de crianças/jovens no seu agregado. No que diz respeito ao stress profissional, o seu aumento está relacionado nas mulheres com: ter mais escolaridade; ter crianças/jovens entre os 5 e os 17 anos; o número de horas de trabalho; trabalhar numa entidade pública e ter uma prática religiosa intensa. Nos homens, o aumento do stress profissional está relacionado com: a situação conjugal; ter mais escolaridade; o número de horas de trabalho e a prática religiosa. Concluem as mesmas autoras, que o stress familiar tem um impacto menos significativo no trabalho do que o stress profissional tem na família. Em Portugal, os índices de stress tanto familiar como profissional são bastante elevados, principalmente os femininos, podendo isso ser justificado

pelo grande número de horas de tarefas domésticas que as mulheres executam (Guerreiro e Carvalho, 2007).

Para que não exista esse desequilíbrio na vida de cada indivíduo é fundamental que não existam grandes conflitos latentes entre família e trabalho. Como referem Guerreiro e Carvalho (2007):

“A intensidade dos afazeres na família e no trabalho pode ser geradora de tensões a nível do desempenho de papéis numa e noutra destas esferas, tanto mais quanto se assiste a uma redefinição dos papéis de género que preconiza a participação conjunta de mulheres e homens na vida profissional e na vida familiar, em rutura com quadros tradicionais há muito instalados.”

Atentos aos tempos de crise que Portugal atravessa, com o aumento da carga fiscal, o consequente aumento das despesas familiares e a redução dos salários, será inevitável que estes momentos de stress aumentem, originando momentos de conflito familiar que levam a uma quebra no bem estar de toda a família. Ocupando o trabalho remunerado grande parte do nosso dia, por vezes pouco sobra para a organização doméstica, para cuidar dos filhos, brincar com eles, ler um livro, ver um filme, conversar, passear, dormir, relaxar.... Saber gerir estes domínios e estes tempos é fundamental para evitar conflitos, sobrecargas e influências negativas que podem ser geradas. É necessário criar equilíbrios, reinventar o tempo e aproveitar todos os momentos.

CAPITULO II - METODOLOGIA

2.1 PERGUNTAS DE PARTIDA, VARIÁVEIS E HIPÓTESES

Autores como Quivy e Campenhoudt (2008), apontam como um dos principais problemas do investigador, o de iniciar o seu trabalho. Na verdade, por mais que exista um esquema mental elaborado, a fase de arranque é sempre um momento difícil, que muitas vezes influencia todo o desenvolvimento posterior do trabalho. É pois necessário encontrar uma linha condutora que nos oriente, desde o início até ao fim do estudo.

Após uma cuidada revisão da bibliografia e fazendo uma avaliação e uma análise de algumas obras publicadas sobre o tema em estudo, estamos em condições de definir quais as perguntas para as quais pretendemos obter respostas, após a recolha e análise dos dados que nos permitiremos trabalhar. As perguntas de partida devem obedecer a três exigências: devem ser claras (isto é, precisas, concisas e unívocas), devem ser exequíveis e devem ser pertinentes (Quivy e Campenhoudt, 2008).

Assim, e no âmbito deste estudo, definimos como perguntas de partida:

1. Como é conciliado o tempo de trabalho com o tempo de não trabalho?
 - a) Qual a influência da variável género, nessa distribuição?
 - b) Qual a influência da variável categoria profissional nessa distribuição?
 - c) Qual a influência das reduções salariais nessa distribuição?

Para a elaboração destas perguntas, foram definidas duas dimensões de análise: a dimensão *tempo de trabalho*, que significa, todo o tempo, durante o qual um trabalhador se encontra a trabalhar ou se encontra à disposição da sua entidade patronal; e a dimensão *tempo de não trabalho*, que corresponde a todo o tempo que o trabalhador dedica a outras atividades que não o trabalho principal. Podemos incluir nesta categoria as atividades de lazer, as atividades no âmbito de projetos cívicos, políticos ou religiosos, o cuidado com familiares, ou até mesmo algum tempo despendido com um segundo trabalho remunerado. Em articulação com estas duas dimensões foram definidas três variáveis que consideramos importantes para o presente estudo. Essas variáveis foram: o *género*, o *cargo/categoria profissional* e as *reduções remuneratórias*.

Para tentar responder a estas questões foram elaboradas um conjunto de hipóteses, que importa validar no decorrer deste estudo. As hipóteses “são afirmações, colocadas através de uma ou mais proposições, suscetíveis de serem testadas para se declararem verdadeiras ou falsas.” (Dias, 2010)

No âmbito da amostragem selecionada, adiante indicada, as hipóteses desenvolvidas são:

1. A partilha das tarefas domésticas nos agregados familiares dos dirigentes é superior do que nos agregados familiares dos assistentes operacionais.

2. Existe uma semelhança entre ambas as categorias profissionais, no que diz respeito ao que não abdicam do seu tempo de não trabalho.
3. Há um maior reajustamento no orçamento familiar dos assistentes operacionais, devido às reduções remuneratórias, do que nos dirigentes.
4. Os assistentes operacionais recorrem mais a um segundo trabalho, quando comparados com os dirigentes.
5. Exercer, com regularidade, uma atividade não remunerada é mais característico dos dirigentes do que dos assistentes operacionais

2.2 AMOSTRAGEM

Para a elaboração deste projeto, entendemos que a metodologia a adotar seria um estudo de caso. Foi escolhida a organização Câmara Municipal da Amadora e dentro desta organização optou-se por estudar os funcionários dos extremos das categorias profissionais. Por um lado, o pessoal da carreira geral de assistente operacional na categoria de assistente operacional e do outro lado o pessoal com estatuto de dirigente. Foram selecionados quarenta funcionários da Câmara Municipal da Amadora, vinte com estatuto de dirigente (10 homens e 10 mulheres) e vinte com a categoria de assistente operacional (novamente, 10 homens e 10 mulheres).

Na administração pública existem dois tipos de cargos dirigentes: os dirigentes de direção superior e os dirigentes de direção intermédia. Na administração local do estado, a lei apenas prevê que possam ser providos cargos de direção intermédia, que regra geral correspondem a dirigentes intermédios de 1º grau – diretores de departamento, e dirigentes intermédios de 2º grau – chefes de divisão (artigo 2º da Lei 2/2004 de 15 de Janeiro com a redação dada pela Lei 64/2011 de 22 de Dezembro). No que diz respeito às carreiras gerais, elas podem ser de três tipos: técnico superior, assistente técnico e assistente operacional. Na carreira de assistente operacional, podem ainda existir três categorias, são elas: encarregado geral operacional, encarregado operacional e de assistente operacional. Esta última categoria (sobre a qual recai o nosso estudo) é aquela em que o grau de complexidade funcional é inferior, em que o nível de habilitação exigido também é inferior e a remuneração base também é a mais baixa. Será assim interessante perceber quais as convergências e as divergências entre estes extremos dos funcionários da administração local do estado, no modo como usam o seu tempo como convivem com as reduções remuneratórias e perceber também qual a importância e o significado da variável género, nesse uso do tempo.

A escolha dos quarenta participantes neste estudo, será feita de forma aleatória (dentro do universo disponível), tendo apenas em atenção as variáveis definidas e a disponibilidade dos participantes.

2.3 DEFINIÇÃO DOS INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Identificadas as perguntas de partida, definidas as dimensões e as variáveis de estudo, segue-se a elaboração de um método para a verificação das hipóteses apresentadas. Neste estudo optou-se pelo recurso à entrevista, como método de recolha de dados. Será uma entrevista sujeita a um guião pré estabelecido mas que comporta uma maior liberdade de ação e de resposta, por parte do entrevistado. A opção pela entrevista e não por um questionário escrito, rígido e estruturado, foi motivada pela liberdade que uma entrevista permite e também pelo número ilimitado de opções de respostas que podem ser formuladas. Se optássemos por um questionário teríamos de incluir todas as opções de resposta de modo a abarcar todas as categorias possíveis, o que seria difícil e redutor para o entrevistado e para o resultado do estudo. Ao invés, o guião da entrevista será preparado de modo a absorver as experiências, vivências e dinâmicas familiares, relativamente ao modo como gerem e como dispõem do seu tempo. A entrevista tem o condão de nos deixar ver mais além e não ser tão estanque como quanto um questionário. O guião da entrevista será elaborado tendo em atenção as dimensões e as variáveis propostas e as perguntas de partida elaboradas. Apesar de ser uma entrevista com guião pré-concebido e direcionado para o tema do nosso estudo, pretende-se conceder uma certa flexibilidade às respostas. No início de cada entrevista, será explicado o objetivo da mesma e todo o contexto do estudo a desenvolver. Atendendo ao leque tão variado de entrevistados, nomeadamente no que diz respeito às habilitações literárias, as perguntas terão de ser claras, concisas e perceptíveis por todo o universo heterogéneo de entrevistados, apesar de como salientam Quivy e Campenhoudt (2008), a clareza das perguntas torna-se mais importante quando trabalhamos com um questionário, do que quando trabalhamos com uma entrevista. Isto porque, como referem estes autores, bastas vezes o essencial não é o modo como as perguntas estão elaboradas, mas sim a forma como o entrevistador se comporta durante a entrevista. Ele tem que conseguir recentrar a entrevista, sempre que o entrevistado “fugir” ao objetivo pretendido pela mesma. Fundamental será também fasear e planear a recolha de dados. Marinús Pires de Lima (1995) apresenta-nos cinco fases deste processo. Começamos por planear o inquérito, seguindo-se a elaboração do mesmo, neste caso concreto procedemos à realização do guião da entrevista, segue-se a recolha de dados, a análise e tratamento dos mesmos e por fim a apresentação dos resultados finais.

2.4 TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO RECOLHIDA

Após a realização das entrevistas, deverá ser efetuada uma primeira análise qualitativa a esse conteúdo, de modo a classificá-lo, para em seguida podermos estabelecer ligações entre categorias, que nos permitam elaborar uma teoria, uma perspetiva, ou apenas alcançar determinadas conclusões.

Posteriormente, os dados recolhidos deverão ser organizados de modo a facilitarem a sua interpretação. Para isso, será necessário elaborar uma grelha de análise. Essa grelha deverá conter os elementos essenciais que auxiliam na interpretação dos dados e será dinâmica, devendo ser aperfeiçoada ao longo de todo o processo de análise. Aquando da elaboração da grelha vamos poder ter a oportunidade de filtrar alguns dados obtidos e descartar outros que não são relevantes para este estudo. Christian Maroy (2011), classifica esta operação de *redução de dados*, que se define “pelos processos de seleção, de focagem, de simplificação, de abstração e de transformação do material recolhido”. O objetivo será o de classificar os dados e estabelecer a linha de interpretação da análise.

Os dados serão apresentados de modo a poderem ser interpretados. O resultado final deverá validar ou não as hipóteses anteriormente apresentadas. Tal como indicado por Maroy (2011), o objetivo desta fase do estudo é o de testar a validade e a qualidade dos dados obtidos.

2.5 O CONTEXTO DE OBSERVAÇÃO

A Câmara Municipal da Amadora como autarquia local, é uma pessoa coletiva territorial com órgãos representativos próprios, com a missão principal de satisfazer os interesses dos seus munícipes, atendendo ao princípio da descentralização administrativa. As autarquias locais têm autonomia financeira, detendo o Estado uma tutela inspetiva sobre as mesmas. Têm património e mapa de pessoal próprio. Esta independência do poder central consubstancia a autonomia do poder local face ao poder central. A grande mais-valia de uma autarquia, seja uma câmara municipal, seja uma freguesia, é a proximidade que têm com o território e com a população, estando em melhores condições que o poder central para compreender, avaliar e resolver os problemas do dia a dia dos seus munícipes.

O município da Amadora foi criado a 11 de setembro de 1979, tem uma área de 23.79km² e 175.136 habitantes, segundo os dados do último Censos. Ao momento comporta 6 freguesias (Águas Livres, Alfragide, Encosta do Sol, Falagueira-Venda Nova, Mina de Água e Venteira), no entanto antes da recente reorganização administrativa e das últimas eleições autárquicas (realizadas a 29 de setembro de 2013), era constituído por 11 freguesias (Alfornelos, Alfragide, Brandoa, Buraca, Damaia, Falagueira, Reboleira, Venda Nova e Venteira). É um dos municípios portugueses mais densamente povoados.

A 31 de dezembro de 2013, o mapa de pessoal da Câmara Municipal da Amadora, era constituído por 1622 trabalhadores (dados do balanço social de 2013). Dos 1622 trabalhadores, 38 são dirigentes, sendo 21 do sexo feminino e 17 do sexo masculino. Já relativamente aos assistentes operacionais, a Câmara Municipal da Amadora tem 957 trabalhadores nesta categoria, sendo que 394 são homens e 563 são mulheres, conforme quadro nº 2.1, abaixo.

Quadro nº 2.1 – Contagem dos trabalhadores por cargos/carreira segundo a modalidade de vínculo e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	H: 0	H: 17	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 5	H: 22
	M: 0	M: 21	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 10	M: 31
	T: 0	T: 38	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 15	T: 53
CTFP por tempo indeterminado	H: 0	H: 0	H: 54	H: 86	H: 383	H: 0	H: 11	H: 15	H: 0	H: 549
	M: 0	M: 0	M: 162	M: 276	M: 460	M: 0	M: 2	M: 6	M: 0	M: 906
	T: 0	T: 0	T: 216	T: 362	T: 843	T: 0	T: 13	T: 21	T: 0	T: 1455
CTFP a termo resolutivo certo	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 11	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 11
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 103	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 103
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 114	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 114
CTFP a termo resolutivo incerto	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Outra	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 17	H: 54	H: 86	H: 394	H: 0	H: 11	H: 15	H: 5	H: 582
	M: 0	M: 21	M: 162	M: 276	M: 563	M: 0	M: 2	M: 6	M: 10	M: 1040
	T: 0	T: 38	T: 216	T: 362	T: 857	T: 0	T: 13	T: 21	T: 15	T: 1622

Fonte: Balanço social/Câmara Municipal da Amadora, 2013

2.6 OS ENTREVISTADOS

A quando do planeamento deste trabalho propus-me a efetuar quarenta entrevistas, sujeitas a um guião previamente elaborado. A ideia seria entrevistar vinte trabalhadores das duas categorias profissionais que se encontram nos extremos da administração pública – os dirigentes e os assistentes operacionais. E dentro de cada categoria, dez de cada género. No entanto, e por falta de disponibilidade dos entrevistados, não foi possível realizar as quarenta entrevistas pretendidas, mas sim trinta e seis, divididas do seguinte modo: dezoito entrevistas a dirigentes (dez mulheres e oito homens) e dezoito entrevistas a assistentes operacionais (nove mulheres e nove homens).

2.6.1 Caracterização dos entrevistados

Como atrás já foi referido, o conjunto de entrevistados é constituído por trinta e seis trabalhadores da função pública, com vínculo laboral à camara municipal da Amadora, dezanove são do sexo feminino e dezassete são do sexo masculino. Entre o sexo feminino, dez são dirigentes e nove são assistentes operacionais. Entre o sexo masculino, oito são dirigentes e nove são assistentes operacionais. No que diz respeito aos dirigentes, e tal como indicado no Anexo A, nove são casados (seis mulheres e três homens), quatro são solteiros (uma mulher e três homens), dois são divorciados (um de cada sexo) e três vivem em união de facto (duas mulheres e um homem). Relativamente aos assistentes operacionais, onze são casados (cinco de sexo masculino e seis do sexo feminino), dois são solteiros (ambos do sexo masculino), uma assistente operacional do sexo feminino é divorciada, um assistente operacional masculino é solteiro mas vive em união de facto, um

assistente operacional também do sexo masculino é divorciado mas vive em união de facto e duas assistentes operacionais do sexo feminino são viúvas. Quanto á situação parental dos mesmos, onze dirigentes têm filhos e sete não têm. Dos onze dirigentes com filhos, oito são do sexo feminino (e têm entre um e dois filhos) e três são do sexo masculino (têm entre um e três filhos). De entre os assistentes operacionais dezasseis têm filhos e dois não. Dos assistentes operacionais com filhos oito são do sexo feminino e oito são do sexo masculino e um elemento de cada sexo não tem filhos. As entrevistadas desta categoria profissional do sexo feminino com filhos têm entre um a quatro filhos e os do sexo masculino entre um a três filhos.

Tentou-se fazer entrevistas variadas, no que diz respeito à faixa etária e à antiguidade e entre os assistentes operacionais ao nível da função que desempenham. Quanto aos dirigentes dois são diretores de departamento (um homem e uma mulher) e os restantes são chefes de divisão. Do universo dos trinta e seis trabalhadores entrevistados, quatro têm entre 25 a 35 anos, doze têm entre os 36 e 45 anos, dez entre os 46 e 55 anos, nove entre os 56 e 65 anos e apenas um tem mais de 65 anos. Segue um quadro indicativo das idades de todos os entrevistados.

Quadro nº 2.2 – Faixa etária dos entrevistados

Faixas Etárias	Assistentes Operacionais			Dirigentes			Geral		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
25-35 Anos	0	3	3	0	1	1	0	4	4
36- 45 Anos	0	3	3	5	4	9	5	7	12
46-55 Anos	2	1	3	4	3	7	6	4	10
56- 65 Anos	6	2	8	1	0	1	7	2	9
+ 66 Anos	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Total	9	9	18	10	8	18	19	25	36

No que diz respeito às habilitações literárias, e porque a lei assim o exige, todos os dirigentes têm a licenciatura concluída, sendo que cinco deles concluíram mestrado. De entre os assistentes operacionais, um dos entrevistados possui uma licenciatura, três concluíram o 12º ano, seis têm o 9º ano de escolaridade, três o 6º ano e quatro têm apenas o 4º ano de escolaridade (ver Anexo A).

CAPITULO III – ANÁLISE EMPÍRICA

3.1 ARTICULAÇÃO ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO

3.1.1 Dirigentes

A primeira questão que se coloca no âmbito deste estudo é percebermos como é que estes entrevistados conjugam, articulam, usam as duas dimensões do nosso tempo – o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, e como é que as variáveis, cargo/carreira, género e reduções remuneratórias ocorridas a partir de 2012, influenciam essa conjugação.

Quando perguntamos aos dirigentes do que é que não abdicam do seu tempo de não trabalho, as respostas são quase unânimes e direcionada para a família e para os amigos (doze dos entrevistados referem que não abdicam de passar tempo com a família e com os amigos), são eles o alvo preferencial, a primeira escolha dos entrevistados. Passear, viajar e conviver são atividades que não dispensam e que são essenciais para o seu equilíbrio pessoal e profissional. O facto de terem isenção de horário, a qual lhes é atribuída por lei¹, e terem um horário flexível, a par do número de horas que trabalham por dia (dos dezoito dirigentes entrevistados, doze indicaram que trabalhavam entre 40 a 45 horas por semana, quatro trabalham entre 45 a 50 horas por semana, um mais de 50 horas e também um indicou que trabalhava 35 horas) faz com que tenham a perceção da dificuldade do que por vezes representa saber separar a vida profissional da vida pessoal, tentar que uma não interfira na outra, que os problemas e as dificuldades que aparecem em cada uma destas esferas não transponha a fronteira e não interfira com a outra. Esta perceção da linha ténue que as divide, está presente no discurso de onze desses dirigentes

“ ... acima de tudo deve haver muita organização no tempo efetivo de trabalho. A organização conduz à produtividade e esta por sua vez, conduz a uma consciência de que se fez o trabalho devido. E para mim essa consciência é aquilo que permite gozar efetivamente o período de não trabalho. Se sinto que o dia não foi adequadamente produtivo, por um ou por outro motivo, certamente esse facto acompanhar-me-á no período de descanso. E isso representa uma notória quebra de qualidade de vida.” (José, jurista, 35 anos)

¹ A lei 59/2008 de 11 de setembro, no seu nº1 do artigo 139 refere “1 – Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiam equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.”

Quadro nº 3.1 – Horas de trabalho efetivas

Horas	Assistentes Operacionais			Dirigentes		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
35	2	3	5	1	0	1
40-45	7	0	7	5	7	12
45-50	0	3	3	3	1	4
+50	0	3	3	1	0	1
Total	9	9	18	10	8	18

O tempo (e a sua gestão) é o fator mais referido e mais desejado quando se fala em conciliação equilibrada entre o trabalho e o lazer. Ao contrário do que poderíamos esperar a perda de remuneração efetiva que se tem vindo a acentuar nos últimos anos na função pública (e todos os dirigentes entrevistados sofreram cortes remuneratórios) não faz parte do discurso direto da maioria dos nossos entrevistados. Apenas seis dos dezoito dirigentes faz referência direta a essas reduções e fala da sua influência naquilo que seriam as condições ideais para um equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. Fazendo aqui uma análise mais fina dos dados, destes seis, três são homens e três são mulheres, um encontra-se na faixa etária entre os 36 e 45 anos, quatro na faixa etária entre os 46 e os 55 anos e um entre os 56 e 65 anos. Não podemos tirar nenhuma conclusão sobre em que género ou em que faixa etária as reduções remuneratórias se fazem sentir mais, ou se o fator filhos têm alguma influência nesse sentimento, uma vez que os dados são muito dispersos. Refira-se no entanto, que apesar de apenas seis dirigentes fazerem referencia expressa à perda de remuneração quando questionados sobre quais as condições ideais de conciliar o tempo de trabalho com o tempo de não trabalho, todos eles falam sobre essa questão em outros momentos da entrevista. Aliás, a perda de nível de vida, tendo como um dos fatores a diminuição remuneratória, é um fator chave e preponderante durante este estudo. Nessa sequência e quando questionados sobre os hábitos que alteraram e como reorganizaram a sua vida, devido a esses cortes, todos referem que alteraram alguns hábitos de vida, sendo os mais referidos, a redução de refeições fora de casa (referidos por dez dos dezoito dirigentes), a redução de atividades culturais e de divertimento tais como aquisição de livros, revistas e jornais, cinema, saídas noturnas (referido por nove dos dirigentes entrevistados), redução do número de viagens/passeios (referido por cinco dos dirigentes entrevistados), ou ter uma atenção redobrada na ida aos supermercados e nas poupanças das contas domésticas (referido por três). Tal como refere Lurdes, cozinheira, 47 anos:

“Tivemos que reduzir as atividades de lazer e também comparar os preços no supermercado, agora ando sempre com uma lista de compras para evitar trazer aquilo que não seja indispensável.”

Quadro nº 3.2 – Alteração dos hábitos de vida

	Assistentes Operacionais			Dirigentes		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Sim	2	7	9	10	8	18
Não	7	2	9	0	0	0
Total	9	9	18	10	8	18
Quais						
Redução de refeições fora de casa	0	0		6	4	8
Redução em viagens/Passeios	0	3		3	2	5
Redução na aquisição de livros/revistas	0	0		2	1	3
Maior poupança (supermercado, água, luz, gás e telefone)	1	2		2	1	3
Redução de idas a eventos culturais/saídas noturnas	0	0		1	5	6
Outras	1	3		4	2	6
Total	2	8	10	18	15	31

Da análise dos dados efetuada sobre como usam o seu tempo de não trabalho e a repercussão dos cortes salariais nesse uso, nos dezoito dirigentes entrevistados, o modo como gerem o seu tempo, bem como as suas preocupações ao nível da reorganização dos seus hábitos de vida, têm bastantes pontos de contacto entre si, sendo que o género e a idade não contribuem como fator para uma diferenciação entre as respostas dadas.

Mesmo quando se fala em preocupações socialmente mais ligadas às mulheres, como a ida ao supermercado e a atenção redobrada com os preços dos produtos, essa preocupação é partilhada quer por homens quer por mulheres.

3.1.2 Assistentes Operacionais

Quando colocamos as mesmas questões aos assistentes operacionais, será que existe algum paralelismo com as respostas anteriores? Dos dezoito assistentes operacionais entrevistados, sete trabalham entre 40 a 45 horas por semana, cinco referiram que trabalhavam 35 horas, três entre as 45 e as 50 horas e também três indicaram que trabalhavam mais de 50 horas por semana (ver quadro nº 3.1). De referir que todos têm horários fixos de 35 horas por semana² e que as horas de trabalho para lá deste horário são consideradas trabalho extraordinário e conseqüentemente trabalho remunerado.

² Apesar de a Lei 68/2013 de 29 de agosto, estabelecer no seu artigo 2º, nº 1, que ... o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas é de 8 horas por dia e 40 horas por semana.”, a câmara municipal da amadora entendeu não aplicar este preceito legal, uma vez que assinou com os sindicatos que representam a maioria dos funcionários (STAL e SINTAP/FESAP) um

Ao serem questionados do que é que não abdicam no seu tempo de não trabalho, todos os entrevistados do sexo masculino referem que não abdicam de passar tempo com a família ou com os amigos (semelhante á resposta de doze dos dirigentes entrevistados), já com as mulheres a situação é exatamente a oposta. Nenhuma trabalhadora do sexo feminino fez referência a essa questão, preferindo realçar o tempo que dedicam a si. Estas referem atividades tão simples como comprar uma revista por semana (Sílvia, cozinheira, 56 anos) ou “tomar a bica” (Lurdes, cozinheira, 47 anos) ou ainda ter uma televisão no quarto que lhe permite ver os programas que ela escolhe (Camila, cantoneira, 53 anos).

Quadro nº 3.3 – Do que é que não abdicam do seu tempo de não trabalho

	Assistentes Operacionais			Dirigentes		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Conviver com família e amigos	0	9	9	6	6	12
Passear/Viajar	0	0	0	4	2	6
Outros	9	0	9	0	0	0
<i>Total</i>	<i>9</i>	<i>9</i>	<i>18</i>	<i>10</i>	<i>8</i>	<i>18</i>

Tempo e dinheiro são fatores de equilíbrio para conciliar o uso do tempo. Ao serem questionados sobre as condições ideais para esse equilíbrio, doze entrevistados referem que o ideal seria terem um rendimento superior. De referir que entre estes, seis associam ambos os fatores, ou seja gostariam de ter um rendimento que lhes permitisse não terem que recorrer a horas extraordinárias e assim ficariam com mais tempo de não trabalho. A maioria dos assistentes operacionais, devido ao baixo salário (ver quadro nº 3.4), não sofreram cortes na sua remuneração base, mas como existiram alterações nas regras do pagamento das horas extraordinárias, com a entrada em vigor da lei 64-B/2011 de 30 de dezembro, e sendo esta uma categoria profissional que efetua regularmente trabalho extraordinário, também eles foram afetados pelas medidas de restrições orçamentais impostas nos últimos anos na função pública. No entanto, quando questionados sobre quais os hábitos que foram alterados como consequência desses cortes, e como reorganizaram a sua vida depois dos mesmos, nove entrevistados (sete mulheres e dois homens) dizem que não alteraram quaisquer hábitos e doze (nove mulheres e três homens) também afirmam que não tiveram necessidade de efetuar nenhum reajustamento à sua vida como consequência dos cortes nas remunerações. Daqueles que sentiram necessidade de fazer reajustamentos no seu quotidiano (todos do sexo masculino) destaca-se as referências a sair menos com os amigos, tal como diz Tomás, administrativo, 28 anos

acordo coletivo de entidade empregadora publica, que restringe o período normal de trabalho para as 7 horas por dia e 35 horas por semana, acordo esse extensível a todos os trabalhadores da autarquia.

“Tenho que ficar mais tempo em casa para não gastar dinheiro(...)”.

Da análise destes dados, podemos para já concluir que as reduções remuneratórias afetaram mais as categorias profissionais mais elevadas. Não só porque os cortes em termos percentuais foram mais significativos, mas também porque para alguns dos assistentes operacionais não existiram cortes remuneratórios, devido aos seus baixos salários.

Por outro lado, também podemos pensar que os assistentes operacionais devido a terem encargos mais baixos e a revelarem hábitos menos onerosos (por exemplo, nenhum refere que viaja para fora do país e apenas três falam que efetuam esporadicamente refeições fora de casa), não sentiram tanto as reduções salariais. Apesar de a todos ter sido questionado qual o valor médio dos seus encargos fixos mensais, apenas sete entrevistados, conseguiram em contexto de entrevista, indicar esses valores, no entanto todos responderam aproximadamente qual a percentagem dos seus salários que cobre essas despesas, bem como a percentagem do vencimento dos seus companheiros (as) (caso existam) que também cobre esses encargos.

Se analisarmos o valor do salário bruto dos entrevistados e a percentagem do mesmo que cobre as despesas, percebemos que o valor dos encargos dos dirigentes é mais elevados do que os dos assistentes operacionais. Isto porque, tal como podemos observar pelo quadro abaixo, as percentagens indicadas por ambas as categorias profissionais são semelhantes, bem como o tipo de encargos referidos por todos os entrevistados.

Quadro nº 3.4 – Vencimento e encargos dos entrevistados

	Assistentes Operacionais			Dirigentes		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
% do orçamento dos entrevistados que cobre as despesas mensais						
Entre 30%-50%	5	4	9	3	1	4
Entre 55%-70%	1	3	4	4	3	7
Entre 75%-100%	3	2	5	3	4	7
<i>Total</i>	9	9	18	10	8	18
Vencimento base (bruto)	Entre 485,00€ e 947,75€			Entre 2300,18€ e 2628,78€		
Tipo de encargos referidos	Água, luz, gás, tv cabo, telefone, renda da casa, condomínio, seguros, propinas, prestação do carro, selo do carro, internet, medicamentos, esgotos, quota do parque de campismo			Água, luz, gás, tv cabo, telefone, renda da casa, condomínio, seguros, propinas, prestação do carro, combustível, empregada domestica, engomadoria, passe, alimentação, pensão de alimentos, IMI, portagens, ginásio		

3.2 COMO SÃO PARTILHADAS AS TAREFAS DOMÉSTICAS

3.2.1 Dirigentes

Quando questionados se existe partilha das tarefas domésticas no agregado familiar e especificamente com o companheiro(a), dos dirigentes casados ou que vivem em união de facto (doze), todos responderam que existe partilha das tarefas, tal como refere José, jurista, 35 anos:

“ Nos períodos em que estamos em casa, a divisão é totalmente equilibrada, quer na execução de qualquer tarefa em casa, quer a tomar conta da minha filha. As únicas exceções são as coisas que não sei fazer: as refeições e passar a ferro.”

No entanto, dois destes entrevistados (um homem e uma mulher) admitirem que a partilha nem sempre é muito igualitária.

Outro dado a reter, é que para além do entrevistado e do companheiro(a), quando existe, apenas três dos dezoito dirigentes entrevistados referem que têm ajuda nas tarefas domésticas de outros familiares (como por exemplo – filhos) no entanto quando questionados se recorrem a serviços externos para executar algumas destas tarefas, dez destes dirigentes responderam que sim. Destes dez, cinco são do sexo feminino e cinco do sexo masculino. Do universo dos dezoito dirigentes entrevistados, seis não têm companheiro(a), vivendo sozinhos ou em um dos casos com um filho menor. De entre estes seis dirigentes, quatro são homens e dois são mulheres. Todos estes quatro dirigentes masculinos que moram sozinhos recorrem a ajuda externa na partilha do serviço doméstico, já as duas mulheres dirigentes que também residem só, confessam que são elas que fazem todas as tarefas inerentes ao trabalho doméstico. O tipo de serviço a que os entrevistados dirigentes recorrem é maioritariamente serviço de limpeza e de engomadoria. No que diz respeito à percentagem do orçamento familiar que suporta este tipo de despesa, podemos perceber que os valores despendidos com estes serviços não são muito elevados, uma vez que o valor mais alto indicado pelos nossos entrevistados, é de 8% do seu orçamento.

Quadro nº 3.5 – Organização da vida doméstica

	Assistentes Operacionais			Dirigentes		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Existe partilha nas tarefas domésticas						
Sim	0	5	5	7 ³	3 ³	10
Não	8	1	9	0	0	0
Algumas	1	3	4	1 ³	1 ³	2
<i>Total</i>	9	9	18	8	4	12
Outro familiar com quem partilhe as tarefas domésticas						
Sim	1	3	4	2	1	3
Não	8	6	14	8	7	15
<i>Total</i>	9	9	18	10	8	18
Quais	Filho	Sobrinhos/ Filhas/ Enteados		Mãe/Filhas	Sogra	
Recurso a serviços externos						
Sim	0	1	1	5	5	10
Não	9	8	17	5	3	8
<i>Total</i>	9	9	18	10	8	18
Quais		Confeção de refeições		Limpeza da casa/ Engomadoria	Limpeza da casa/ Engomadoria	

Atendendo às reduções remuneratórias sofridas nos últimos anos por estes entrevistados, colocou-se-lhes a questão, se essas reduções trouxeram alguma alteração na divisão das tarefas domésticas. A grande maioria respondeu que não, que não existiu qualquer alteração na partilha de tarefas, no entanto três entrevistados (duas mulheres e um homem) responderam afirmativamente e referem, nomeadamente a redução do número de horas da empregada doméstica, com o conseqüente acréscimo de trabalho para um dos elementos do agregado como consequência dessas reduções.

3.2.2 Assistentes Operacionais

No caso dos assistentes operacionais, as respostas são diferentes das que ouvimos nos dirigentes, sobre a mesma matéria. À pergunta, se existe ou não partilha na realização das tarefas domésticas dentro do agregado familiar, do universo dos dezoito entrevistados, nove indicaram que não existe partilha, cinco indicaram que existia e quatro que existe alguma, mas não é igualitária. Oito das mulheres responderam que não existe qualquer tipo de partilha nos seus agregados, todas as tarefas domésticas estão ao seu cargo e apenas uma refere que o seu companheiro ajuda, mas muito pouco. Susana, cozinheira, 56 anos:

“Não existe nenhuma divisão. Quem trata da casa sou eu. O meu marido não tem jeito nem feitio para esses trabalhos e eu às vezes até prefiro que ele não ajude, faço as coisas mais rápidas sozinha.”

³ A estes números foram retirados os entrevistados que vivem sozinhos.

Já entre os homens apenas um refere que não existe partilha nas tarefas domésticas, estas estão a cargo da sua companheira, não lhe cabendo nenhum papel na execução das mesmas. Existe uma diferença de respostas entre géneros. Será que homens e mulheres têm a mesma perceção sobre a partilha das responsabilidades doméstica?

Também questionamos os assistentes operacionais sobre se existe alguém para além do companheiro e do próprio que partilhe as tarefas domésticas. Também aqui as respostas vão no mesmo sentido das anteriores. As mulheres reiteram o que disseram anteriormente, ou seja que todas as tarefas domésticas são da sua responsabilidade, apenas uma faz referência à ajuda de um filho. Já três dos homens ouvidos indicaram que têm família que os apoia em determinadas tarefas (quadro nº 3.5). Quando questionamos sobre o recurso a serviços externos as respostas são quase unânimes – não recorrem a serviços externos. Apenas um inquirido respondeu afirmativamente, mas refere que o recurso a esses serviços não têm um caráter regular mas apenas esporádico. Neste lote de perguntas sobre organização doméstica, quando acrescentamos a variável redução remuneratória e em que medida esse fator alterou a divisão de tarefas domésticas. Todos os dezoito entrevistados assistentes operacionais são unânimes nas respostas, não houve alterações na organização doméstica devido às reduções nas remunerações dos entrevistados. António, motorista, 57 anos:

“(...) sempre foi assim lá em casa. Nada mudou porque não temos tanto dinheiro.”

Há medida que vamos analisando os dados, percebemos que existem algumas diferenças nos hábitos que estas duas categorias profissionais têm, face à organização doméstica. Se por um lado o fator rendimento possa justificar que dez dos dezoito dirigentes recorram a serviços externos como um auxílio na execução do trabalho de casa, o mesmo fator já não explica porque é que a partilha entre conjugues (ou companheiros) das tarefas domésticas (entre assistentes operacionais) é menor do que a existente entre os agregados familiares dos dirigentes. Como podemos ver no quadro nº 3.5, dos doze dirigentes (os que têm companheiro(a)), todos afirmam que existe alguma partilha neste tipo de tarefas. Será que o fator idade, pode contribuir para a diferença de respostas entre ambas as categorias? Ou poderá ser uma questão geracional? Vejamos, se olharmos para os mapas referentes às faixas etárias dos entrevistados, observamos que 50% dos dirigentes encontram-se na faixa etária entre os 36 e os 45 anos, já entre os assistentes operacionais cerca de 45% dos entrevistados encontra-se na faixa etária entre os 56 e os 65 anos e desses seis são mulheres. É provável que a idade, associada a uma cultura geracional diferente, possa contribuir para diferenciação de hábitos na partilha de tarefas.

3.3 SEGUNDO TRABALHO REMUNERADO

3.3.1 Dirigentes

No nosso universo de entrevistados, quando questionamos os dezoito dirigentes sobre se têm ou não um segundo trabalho que lhes proporcione um segundo rendimento, todos os dirigentes responderam negativamente, ou seja, nenhum afirmou que tinha outro tipo de atividade profissional. No entanto, oito responderam que não têm porque ainda não sentem necessidade, dez responderam que gostariam de ter um complemento ao seu rendimento. Quando questionados sobre o que gostariam de fazer, apenas dois referem que gostariam que fosse algo dentro da sua área de formação, os restantes responderam que preferiam realizar outro tipo de atividades, como dar aulas, escrever artigos ou mesmo ser fotógrafo.

“(...) agora não tenho nada, mas já tive. Gostava de dar aulas, gosto da ideia de transmitir aos outros alguma coisa minha. Se tivesse essa oportunidade iria agarrá-la, sem dúvida. Seria juntar o útil ao agradável.” (Antónia, assistente social, 49 anos)

3.3.3 Assistentes Operacionais

Os assistentes operacionais, por sua vez, quando questionados sobre se têm ou não um segundo trabalho, doze responderam que não exerciam mais nenhuma atividade remuneratória e os outros seis responderam que desenvolvem outro tipo de atividade com carácter remuneratório. Dos seis que afirmam que têm outra atividade, cinco são do sexo feminino e um do sexo masculino. Também foram questionados sobre o peso dessa “segunda remuneração” no orçamento familiar. Das respostas obtidas concluímos que o peso desta remuneração extra varia entre os 5% e os 30% no orçamento familiar. O quadro nº 3.6 reflete o tipo de atividades que são desenvolvidas pelos entrevistados como “segundo emprego”. Apenas um caso (cozinheira) exerce funções semelhantes das exercidas na sua principal atividade, todas as outras são diferentes das exercidas na câmara municipal. Foi-lhes perguntado qual o tempo despendido nessa atividade. Com exceção de um entrevistado (do sexo masculino) que diz despende entre 20 a 25 horas semanais, os outros inquiridos responderam entre 5 a 10 horas semanais (ver quadro nº 3.6). Quando questionados sobre há quanto tempo exercem essa segunda atividade, as respostas variam entre os 2 anos e os 40 anos (ver quadro nº 3.6).

Estas horas em que exercem uma segunda atividade, são subtraídas ao tempo de não trabalho, o que significa que os entrevistados que têm uma segunda atividade abdicam de fazer algo nesse tempo, no seu tempo que poderia ser de lazer, para poderem exercer essa atividade.

“(...) tive que deixar de estudar, não havia tempo para tudo.” (João, contínuo, 54 anos).

Aos entrevistados que responderam que não possuem uma segunda atividade remunerada, doze (oito do sexo masculino e quatro do sexo feminino) foi-lhes perguntado o motivo para tal. Três responderam que não necessitavam, dois que andavam á procura, quatro indicaram que gostariam de ter porque necessitam e os restantes três não têm tempo para outra atividade, no entanto todos reconhecem que um complemento remuneratório ao seu orçamento familiar seria bem-vindo. Será também de realçar que para além destes três entrevistados, outros seis referem o fator da falta de tempo como uma condicionante, para ainda não terem arranjado um segundo emprego, apesar de estarem disponíveis para esse efeito. Quando lhes foi perguntado o que gostariam de fazer, quatro deles referem que gostariam de ter um part time, mas não têm uma ideia concreta sobre o quê.

Podemos constatar depois de analisados estes dados que a questão do segundo emprego é encarada de uma forma diferente entre as categorias profissionais aqui estudadas. Esta situação é vista com uma maior normalidade para os assistentes operacionais do que para os dirigentes, o que também pode resultar da diferença salarial que existe entre ambas as categorias. No entanto dos dezoito dirigentes entrevistados, não podemos esquecer, que dez manifestaram a vontade de procurar outra solução para poder completar os seus rendimentos.

Faz parte do conhecimento sociológico que entre o que se diz e aquilo que se faz, vai alguma distância, e isto ainda é mais verdade quando podem estar em causa implicações jurídicas e financeiras. Se neste caso, conseguimos algumas declarações sobre 2º emprego, temos conhecimento que a realidade vai muito além daquilo que nos foi relatado. Esses eventuais casos que ficaram entre o silêncio das palavras podem ser potenciados quer por necessidades financeiras, quer pela realização pessoal ou profissional do trabalhador.

Quadro nº 3.6 – Segunda atividade remunerada

	Assistentes Operacionais			Dirigentes		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Sim, tem uma 2ª atividade remunerada	5	1	6	0	0	0
Diferente da que exerce na administração pública						
Sim	4	1	5			
Não	1	0	1			
Qual	Limpezas Costura Porteira Cozinheira	Estafeta				
Quanto tempo dedica a essa atividade	Entre 5 a 10 horas semanais	Entre 20 a 25 horas semanais				
Há quanto tempo a exerce	Entre 2 a 40 anos	35 anos				
O que deixou de fazer para a exercer	Descansar Tempo para a família	Estudar				

Não tem uma 2ª atividade remunerada	4	8	12	10	8	18
Não necessita	2	1	3	6	2	8
Gostaria de ter/Anda à procura	2	7	3	4	6	10

3.4 COMO SE REAJUSTARAM AS DUAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ÀS REDUÇÕES SALARIAIS

3.4.1 Os dirigentes

Como já atrás foi referido, os dirigentes da administração pública do Estado não recebem horas extraordinárias, uma vez que beneficiam de um mecanismo legal que é a isenção de horário. Também como já referimos, nenhum dos dirigentes entrevistados recorre a uma segunda atividade remunerada, o que significa que apenas a sua retribuição base salarial, contribui para o seu orçamento familiar. Esta questão foi referida por todos os dirigentes entrevistados. O discurso dos mesmos quando são questionados diretamente sobre a influência dos cortes remuneratórios nos seus orçamentos, é bastante uniforme. Todos se mostram preocupados e apreensivos com o presente, mas também com o futuro, particularmente aqueles cujo companheiro também é funcionário público. A necessidade de reajustar, de reavaliar o orçamento mensal, a preocupação com a poupança, o evitar todas as despesas que possam ser consideradas de “supérfluas”, reduzir as atividades de lazer que implicam despesa e ter um cuidado redobrado nas idas ao supermercado, optando por produtos mais baratos. São estas as principais estratégias que estes dirigentes seguem para atenuar uma realidade que pensavam que não iriam conhecer.

“Parece haver uma estratégia concertada de culpabilização da classe média e em particular dos trabalhadores da função pública pelo atual estado das finanças nacionais e não só, pois lá de fora ouvimos e constatamos estas linhas mestras. Alguém tem de pagar o défice criado e existente e, estando encontrados os culpados da situação, nasceu a necessidade do reajuste, após as agências de rating ao que parece, deixado de estar distraídas e ter aparecido a troika, aparentemente muito interessada no nosso bem estar coletivo e a ensinarmos a viver de acordo com as nossas necessidades. Como é que afeta a minha família? Não é particularmente a questão das horas extraordinárias visto nem eu nem a minha mulher as recebemos, mas no sentido de termos assumido compromissos de longo e médio prazo (compra de casa e carro) considerando um determinado rendimento conjunto anual e termos organizado o nosso estilo de vida ou nível de vida com esses parâmetros contratualizados e garantidos pelo Estado.” (David, especialista informático, 42 anos)

3.4.2 Assistentes Operacionais

Apesar de se encontrarem nos extremos das categorias profissionais, o discurso entre ambas as categorias aqui em apressa, não é assim tão diferente. Aos assistentes operacionais é devido retribuição por todo o trabalho efetuado fora do horário de trabalho. A grande maioria dos assistentes operacionais entrevistados, catorze em dezoito, efetua

trabalho extraordinário⁴ com alguma regularidade, e todos eles referem a importância que isso representa para o seu orçamento. Até há entrada em vigor da Lei 64-B/2011 de 30 de dezembro, o pagamento do trabalho extraordinário era efetuado segundo as regras estabelecidas no artigo 212º da Lei 59/2008 de 11 de setembro, ou seja em dia normal de trabalho, à primeira hora de trabalho extraordinário acrescia mais 50% de remuneração do valor hora do trabalhador, as horas subsequentes eram pagas com um acréscimo de 75% do valor hora. Já em dia de descanso semanal ou em dias feriados, as horas extraordinárias eram pagas com um acréscimo de 100% do valor hora do trabalhador, por cada hora efetuada. Com a Lei 64-B/2011 de 30 de dezembro, (Lei do Orçamento de Estado para 2012), as regras de pagamento do trabalho extraordinário foram alteradas, passando assim a primeira hora a ser paga com um acréscimo de 25% e as restantes com um acréscimo de 37.5%. Em dias de descanso semanal ou em dias de feriado, as horas de trabalho seriam pagas com um acréscimo de 50% do valor hora do trabalhador⁵. No entanto estas regras só duraram até à entrada em vigor da Lei do Orçamento de Estado do ano seguinte, ou seja até à entrada em vigor da Lei 66-B/2012 de 31 de dezembro. O orçamento de estado para 2013 volta a reduzir o valor hora do trabalho extraordinário. Agora, à primeira hora é acrescido 12.5% do valor hora, às restantes são acrescidos 18.75%. Relativamente ao trabalho prestado em dia de descanso e feriados é acrescido 25% por cada hora de trabalho efetuada⁶. A Lei 83-C/2013 de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2014), mantém estas últimas regras para o ano de 2014.

No quadro abaixo, podemos verificar a evolução negativa do valor das horas extraordinárias.

Quadro nº 3.7 – Evolução da percentagem paga por hora, de trabalho extraordinário

	Dias da Semana		Dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados
	1ª hora	Seguintes	
Lei 59/2008	50%	75%	100%
Lei 64-B/2011	25%	37.5%	50%
Lei 66-B/2012	12.5%	18.75%	25%
Total (diferença)	- 37.5%	- 56.25%	- 75%

⁴ Considera-se trabalho extraordinário todo o que for prestado fora do horário de trabalho, de acordo com o número 1 do artigo 158º da Lei 59/2008 de 11 de setembro.

⁵ Estas regras estão estabelecidas no artigo 32º da Lei 64-B/2011.

⁶ De acordo com o artigo 45º da Lei 66-B/2012 de 31 de dezembro.

Podemos assim observar que no espaço de 3 anos, houve uma redução muito significativa do valor pago das horas extraordinárias. Não será assim de estranhar que alguns dos nossos entrevistados, digam que a sua realização não compensa

“(...) as horas extra quase já não valem a pena, porque são pagas a um valor muito baixo. É trabalhar para aquecer.” (Sílvia, cozinheira, 56 anos).

No entanto e como já foi referido anteriormente ainda têm um peso muito significativo no orçamento dos trabalhadores. Manuel, motorista, 33 anos, refere

“Tive que deixar a casa e voltar para casa dos seus pais, não consegui aguentar a renda, foi no que deu os cortes nas horas.”

tal como o Agostinho, fiel de armazém, 43 anos

“(...) é muito difícil, são quatro em casa e o rendimento é muito baixo. O dinheiro só dá para as despesas e alimentação.”

Quadro nº 3.8 Prestação de trabalho extraordinário com caracter regular

	Assistentes Operacionais		
	Mulheres	Homens	Total
Sim	7	7	14
Não	2	2	4
<i>Total</i>	9	9	18

Podemos perceber, que também os assistentes operacionais utilizam estratégias, de todo análogas às dos dirigentes, tais como, poupar no supermercado ou eliminar todos os gastos que consideram não essenciais, como forma de anular a perda de remuneração, talvez as respostas a estas questões sejam as mais semelhantes entre todos os 38 entrevistados. Comuns a homens e a mulheres, em todas as faixas etárias, em ambas as categorias profissionais. Para fazerem face aos novos orçamentos familiares, há que reduzir ainda mais nas despesas fixas, tal como, luz, água, gás entre outras, fazem-no também na qualidade dos produtos alimentares (adquirindo mais produtos de marca branca em detrimento de produtos de marca), no vestuário e sobretudo nos momentos de lazer. Entre os dirigentes, sete em dezoito falam especificamente no corte das refeições feitas fora de casa, esta mesma referência apenas está presente no discurso de três assistentes operativos.

3.5 ATIVIDADES NÃO REMUNERADAS

3.5.1 Dirigentes

Do total de dezoito dirigentes entrevistados, nove indicaram que parte do seu tempo de não trabalho, era dedicado a desenvolver uma atividades com caracter não remunerada, Destes nove, seis são do sexo feminino e três do sexo masculino. As atividades realizadas vão desde atividades políticas (duas), atividades cívicas ⁷ (duas), voluntariado (quatro) e fotografia (um). Dos nove dirigentes que afirmam não ter nenhuma atividade não remunerada, cinco deles responderam que não o fazem porque não têm tempo, quatro afirmam que não o fazem porque nunca tal se proporcionou. No entanto destes nove, sete reconhecem que gostariam de desenvolver algum tipo de atividade não remunerada com alguma regularidade.

3.5.2 Assistentes Operacionais

Quando conversamos com os assistentes operacionais sobre estas mesmas questões, apenas três dos inquiridos (dois homens e uma mulher) responderam que utilizam parte do seu tempo de não trabalho, se encontra dedicado a uma atividade não remunerada (afirmando os entrevistados do sexo masculino que praticam atividades de carater voluntário e a entrevistada do sexo feminino afirma que ajuda o companheiro no negócio deste, mas não auferindo qualquer rendimento suplementar). Dos quinze que afirmam que não têm nenhuma atividade não remunerada, doze indicaram que não têm tempo para as mesmas, dois que têm problemas de saúde e precisam de tempo para descansar e outro nunca equacionou essa questão.

“Já não tenho nem idade, nem saúde para isso. Chego ao final do dia de trabalho e ainda vou trabalhar para casa.” (Clara, contínua, 63 anos)

Quando lhes foi perguntado se gostariam ou não de praticar algum tipo de atividade não remunerada nos seus tempos de lazer, todas as mulheres (oito) responderam que não e quatro homens responderam que gostariam, e três encaram essa hipótese como uma possibilidade para o futuro. Sobre o que gostariam de fazer, dois referiram-se a ações de voluntariado, quatro responderam que fariam algo que gostassem e que os fizesse sentir uteis e um deles foi mais específico e referiu que gostaria de ter uma atividade ligada ao desporto, já que é algo que gosta bastante. Interessante perceber que as atividades de caracter voluntárias, e podemos definir voluntariado como um trabalho não remunerado, realizado por vontade própria, de uma atividade orientada para terceiros (Cunha, 2012), são

⁷ Membros de associações locais

referidas por alguns dos entrevistados, não especificando contudo o âmbito desse voluntariado.

“Gosto muito de desporto, não me importava de fazer alguma coisa ligada ao desporto. Treinar miúdos no futebol, sei lá, também podia ser outra coisa (...)” (Manuel, motorista, 33 anos)

Deste universo de quinze trabalhadores que não têm qualquer atividade não remunerada, podemos constatar que seis mulheres e cinco homens fazem trabalho extraordinário com alguma regularidade, podendo talvez isso explicar a falta de tempo e de vontade manifestada pelos próprios para este tipo de atividades extra laborais. Dos três assistentes operacionais que indicaram que exercem com caracter regular uma atividade não remunerada, apenas um deles revelou que também faz trabalho extraordinário regularmente. Outra explicação também para o elevado número de mulheres que não têm nem gostariam de ter uma atividade deste tipo, será com certeza o facto de cinco delas possuírem um segundo emprego remunerado, para além de como também já vimos, serem elas as grandes responsáveis pelas tarefas domésticas, não lhes sobrando grande tempo do seu tempo de não trabalho, para outras atividades.

Quadro nº 3.9 – Atividade não remunerada

	Assistentes Operacionais			Dirigentes		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Sim	1	2	3	6	3	9
Não	8	7	15	4	5	9
<i>Total</i>	9	9	18	10	8	18
Gostaria de ter						
Sim	0	4	4	3	4	7
Não	8	0	8	1	1	2
Talvez	0	3	3	0	0	0
<i>Total</i>	8	7	15	4	5	9

CAPITULO IV – CONCLUSÕES

Quando falamos nas duas dimensões do nosso tempo – tempo de trabalho e tempo de não trabalho (normalmente associado ao tempo pessoal e da família), deparamos-nos sempre com a dificuldade de conciliar ambos. Sabemos que em determinados momentos das nossas vidas um domina o outro. Para que exista um equilíbrio entre ambos é essencial que sejam implementadas políticas sociais que criem esse equilíbrio, tal como aumentar a rede de acolhimento de crianças, de idosos e outros dependentes; incentivar e responsabilizar as empresas pela implementação de mecanismos de apoio à família, fomentar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e promover uma justa retribuição salarial – para trabalho igual salário igual. Políticas que possibilitem a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar também são geradoras de uma economia dinâmica, flexível e sustentável, ajudam a impulsionar a produtividade e ao mesmo tempo melhoram a vida das mulheres e dos homens trabalhadores, bem como daqueles que com eles convivem.

Conforme constatámos no Capítulo I, os trabalhadores da administração pública, podem recorrer (para além das outras também indicadas) a uma modalidade de trabalho a tempo parcial, criada extraordinariamente na Lei do Orçamento de Estado para 2014 e ainda à modalidade de jornada contínua. Na Câmara Municipal da Amadora, relativamente à modalidade de trabalho a tempo parcial, até ao momento, existem seis trabalhadores que usufruem desta possibilidade, cinco são técnicos superiores (um do sexo masculino e quatro do sexo feminino) e um é assistente operacional (sexo feminino). No que diz respeito à modalidade de jornada contínua, regra geral ela apenas é autorizada a trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica, quando o próprio trabalhador sofra de doença crónica ou por conveniência do serviço. À data existem dezassete trabalhadores da Câmara Municipal da Amadora que usufruem deste regime, oito são técnicos superiores (um do sexo masculino e sete do sexo feminino), seis são assistentes técnicos (um do sexo masculino e cinco do sexo feminino) e três são assistentes operacionais (todos do sexo feminino).

Mas, estas políticas de apoio à conciliação entre trabalho e família, não podem apenas revestir apoios sociais a pais e mães com crianças pequenas, têm que ir mais além, têm que prever políticas para pessoas que têm a seu cargo outros dependentes, mas também para pessoas que vivem sozinhas. Também na *Família* houve uma evolução, em 1960 existiam 12% de portugueses que viviam sozinhos, em 2011 essa percentagem aumentou para 20% (Instituto Nacional de Estatística, 2013). Cabe também ao estado instituir uma maior igualdade no recurso a algumas medidas sociais de apoio à família por parte do sexo masculino, para que possa existir um equilíbrio e não sejam sempre as mulheres a recorrer a esses apoios e conseqüentemente não sejam prejudicadas profissionalmente. Os homens têm que assumir mais as suas responsabilidades familiares, bem como a divisão do trabalho doméstico.

A família é o reflexo da sociedade. Todas as mudanças efetuadas na família refletem-se na sociedade e vice versa. A entrada da mulher no mercado de trabalho e a alteração do seu papel na sociedade será um dos principais responsáveis pela mudança ocorrida na instituição familiar. Ao consultarmos o Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens de 2013, da comissão europeia, percebemos que apesar de todo o longo caminho percorrido, a taxa de emprego das mulheres na Europa é de 63% contra 75% dos homens, que as mulheres gastam em média 26 horas em tarefas domésticas contra apenas 9 horas dos homens e ainda que o salário da mulher é inferior em 16% ao do homem, por hora.

Portugal, nos últimos 3 anos desceu 19 posições no índice sobre igualdade de género publicado pelo Fórum Económico e Mundial em 25 de Outubro de 2013. Este índice analisa 136 países e tem por base os seguintes indicadores: participação económica e oportunidades; níveis de escolaridade; saúde e natalidade e poder político. Em 2013 Portugal encontrava-se no 51º lugar, atrás de países ditos de “terceiro mundo”.

No Capítulo II foram formuladas cinco hipóteses com o objetivo de serem testadas a quando da análise dos dados. A primeira hipótese formulada dizia respeito à partilha das tarefas domésticas e se haveria uma maior partilha entre os agregados familiares dos dirigentes do que dos assistentes operacionais. De facto, e podemos constatar através do quadro nº 3.5, todos os dirigentes que têm companheiro(a) indicaram que existe partilha na divisão do trabalho doméstico. Já os assistentes operacionais, metade indicou que não existe qualquer partilha. Destes nove, oito são mulheres, o que não deixa de ser sintomático sobre tudo aquilo que já referimos sobre o papel da mulher na execução das mesmas. Existe aqui uma diferença entre dirigentes e assistentes operacionais, talvez justificada por um maior nível de instrução e uma maior capacidade de reivindicação dos seus direitos por parte das mulheres dirigentes.

Outra hipótese que nos propusemos testar foi se existiria alguma semelhança entre dirigentes e assistentes operacionais sobre aquilo de que não abdicam no seu tempo de não trabalho. Doze dos dezoito dirigentes referem que não abdicam de passar tempo com a família e com os amigos, oito referem que não abdicam de passear e de viajar. Quanto aos assistentes operacionais, todos os homens indicaram, tal como a maioria dos dirigentes, que não desistem de conviver com a família e com os amigos. Já as mulheres têm aqui um comportamento totalmente oposto. Nenhuma das entrevistadas assistentes operacionais faz referência ao convívio familiar, preferindo realçar tempos só seus. Também aqui podemos chamar à colação, o tempo que a mulher emprega nas tarefas domésticas (de salientar, como já referimos anteriormente, nenhuma recorre a serviços externos para ajudar nestas tarefas), justificando assim, que não abduquem nos seus tempos livres de terem algum tempo para si.

A terceira hipótese diz respeito às reduções dos salários e no caso dos assistentes operacionais, do valor pago pelas horas extraordinárias e como reajustaram os seus orçamentos. Da análise dos dados, e embora as reduções orçamentais estejam implicitamente presente ao longo das entrevistas, não parece ser a maior dificuldade apresentada pelos entrevistados. A maioria dos assistentes operacionais não sentiu ainda a necessidade de fazer reajustamentos nos seus hábitos bem como os dirigentes, apesar nestes últimos se sente uma maior preocupação com estas questões. Pese embora, todos os entrevistados sentem a necessidade de reduzir as suas despesas, mais que não seja, através de uma maior poupança nas despesas correntes.

A penúltima hipótese avançada referia-se há possibilidade de os assistentes operacionais recorrerem em maior número a uma segunda atividade remunerada, do que os dirigentes. De facto esta hipótese comprova-se. Nenhum dos dirigentes entrevistados afirmou que tem uma segunda atividade, ao contrário dos assistentes operacionais que seis deles confirmam que recorrem a um segundo emprego remunerado como forma de compensar os baixos salários. Destes seis, cinco são do sexo feminino, podemos falar de uma “tripla jornada de trabalho” para estas mulheres. No entanto dez dos dirigentes entrevistados confessaram que gostariam de ter uma segunda atividade remunerada.

Por último, a quinta hipótese aflorada, diz respeito a atividades não remuneradas, e se são os dirigentes que mais desenvolvem estas atividades. De facto, nove dos dirigentes entrevistados indicaram que exercem uma atividade não remunerada, com carácter frequente, por oposição a apenas três assistentes operacionais que responderam afirmativamente a esta questão. Poderemos justificar estes resultados, uma vez que ao contrário dos assistentes operacionais, os dirigentes não têm uma segunda atividade remunerada, não fazem horas extraordinárias, e alguns externalizam parte das tarefas domésticas, podendo assim concluirmos que têm mais tempo disponível para dedicar a outras atividades.

Os trabalhadores da Câmara Municipal da Amadora não são diferentes dos outros trabalhadores da administração pública, nem de todos os outros trabalhadores portugueses, também eles ambicionam por uma vida melhor, com retribuições mais justas e com melhores condições de trabalho. Essas condições de trabalho passam pela criação, mas também pela aplicação de políticas sociais geradoras de um maior equilíbrio entre o tempo de trabalho e de não trabalho, mas também pelo termo da obrigatoriedade de redução anual de trabalhadores e pela possibilidade de contratar novos trabalhadores, uma vez que os que ficam têm que executar todo o trabalho, trabalhando assim (como vimos anteriormente) mais horas.

Os novos desafios suscitados pela sociedade de hoje, continuam a passar pela igualdade de oportunidades entre géneros, mas também e principalmente pela igualdade de

oportunidades entre todos os indivíduos, como podemos constatar pela recolha e análise dos dados que fizemos. Os desejos, os interesses e as expectativas que todos revelaram são em muito semelhantes, independentemente do género e da categoria profissional.

“A remuneração proveniente do trabalho e o grau de satisfação deste, deverá garantir em termos materiais e psicológicos, uma boa qualidade de vida ao trabalhador evitando no entanto que se torne o centro da vida deste e prejudicando outras vertentes da vida de qualquer ser humano.” (Sebastião, jurista, 48 anos)

BIBLIOGRAFIA

- Almeida, Ana N. e Guerreiro, Maria D (1993). A Família. In Portugal, Valores Europeus, Identidades Culturais, ed. Luís de França, Lisboa: IED
- Almeida, Ana N. e Wall, Karin (1995), A família in E.Sousa Ferreira (org.), Portugal Hoje, Lisboa, INA
- Amâncio, Lúcia (2007), “Género e divisão do trabalho doméstico – o caso português em perspetiva”, in Karin Wal e Lúcia Amâncio (Eds.), *Família e Género em Portugal e na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais
- Amaro, Fausto; Moura, Rui; Neto, António; Quintino, Celeste e Serapica, Rui (2008), *Igualdade de género no trabalho – situações, problemas e perspetivas de futuro*, Lisboa, AEDES/ISCSP
- Brannen, Julia (2002), *Lives and time: a sociological journey*, London, Institute of education
- Câmara Municipal da Amadora (2013), *Balanço social 2013*
- Casaca, Sara Falcão (2010), As desigualdades de género em tempos de crise: um contributo para a reflexão sobre as implicações da vulnerabilidade laboral, Lisboa, GEP/MTSS, Sociedade e Trabalho, nº 41, p.183-204
- Casaca, Sara Falcão - Flexibilidade, emprego e relações de género: a situação de Portugal no contexto da União Europeia, SOCIUS Working Paper, 2004
- Casaca, Sara Falcão (2012), “Mercado de Trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes” em Sara Falcão Casaca (coord.), *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos vetores de (des)igualdade*, Lisboa, Almedina
- Comissão Europeia – Livro Verde – Parceria para uma nova organização do trabalho. Bruxelas, 1997
- Comissão Europeia - Report on Progress on equality between women and men in 2013, Bruxelas, 2014
- Crompton, Rosemary (2003), Class and Gender beyond the “cultural turns”, Sociologia, Problemas e Práticas, Lisboa, nº 42, p.9-24
- Cunha, Simone C. da (2012), Voluntariado: Complemento às aspirações do trabalho remunerado, Porto, VII Congresso Português de Sociologia
- Delaunay, Catarina (2001), O enredo conjugal, uma viagem à realidade quotidiana do consumo, Lisboa, CITE
- Dias, Maria Olívia (2010), Planos de investigação. Avançando passo a passo,
- Dulk, Laura den; Doorne-Huiskes, Anneke van e Schippers, Joop (1999), Organizações “amigas da família”: uma comparação internacional, Sociologia, Problemas e Práticas, Lisboa Nº 29, p. 31-50
- Estanque, Elísio e Costa, Hermes Augusto (2012), “Trabalho, precariedade e movimentos socio-laborais” em Sara Falcão Casaca (coord.), *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos vetores de (des)igualdade*, Lisboa, Almedina
- Fórum Económico e Mundial (2013) Global Gender Gap Report 2013, Geneva
- Freire, João – “Sociologia do trabalho”. Porto: Afrontamento, 2002

- Gabinete de Estratégia e Estudos /Ministério da Economia (a partir de 2010), Quadro de Pessoal
- Gabinete de Estratégia e Planeamento/Ministério do Trabalho e Segurança Social (até 2009), Quadro de Pessoal
- Giddens, Antony – “Sociologia”. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2010
- Guerreiro, Maria das Dores; Carvalho, Helena (2007) in Karin Wal e Lúcia Amâncio (Eds.), *Família e Género em Portugal e na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais
- Guerreiro, Maria das Dores; Lourenço, Vanda e Pereira, Inês (2006), *Boas práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida privada – Manual para as empresas*, Lisboa MTSS/CITE
- Guerreiro, Maria D; Pereira, Inês. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família. Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*. ed. 1. Lisboa: CITE.
- Guerreiro, Maria D. (2000). “Conciliação trabalho-família-um desafio para o século XXI-apresentação”, in Teresa Diniz (ed) *Conciliação entre a vida profissional e familiar*, 5 - 13. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade e Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu
- Instituto Nacional de Estatística, Inquérito ao Emprego/PORDATA - Última atualização: 2014-02-07; consultado em 06/06/2014
- Lammi-Taskula, Johanna e Salmi, Minna (1998), “Tempo para a família e tempo para o trabalho: conciliação entre trabalho e vida familiar na Finlândia” em Maria das Dores Guerreiro (org.), *Trabalho, família e gerações*, Lisboa, CIES/ISCTE
- Lima (de), Marinús Pires (1995), *Inquérito sociológico problemas de metodologia*, Lisboa, Editorial Presença
- Maciel, Diana e Marques, Ana Cristina (2008), *Do ganha-pão à valorização pessoal: a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos*, Lisboa, working paper, CIES, 43/2008
- Kovács, Ilona; Casaca, Sara Falcão; Ferreira, José Maria Carvalho; Sousa, Maria Teresa (2006), *Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias*, Lisboa, working paper, SOCIUS, 8/2006
- Kovács, Ilona – “Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho”. *Sociologia, Problemas e Práticas*. Lisboa. Nº 52 (2006), p. 41-65
- Kovács, Ilona e Lopes, Margarida Chagas (2012), “A juventude e o emprego: entre a flexibilidade e a precariedade” em Sara Falcão Casaca (coord.), *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos vetores de (des)igualdade*, Lisboa, Almedina
- Maroy, Christian (2011), “A análise qualitativa de entrevistas” em Albarello, Luc; Digneffe, Françoise; Hiernaux; Maroy, Christian; Ruquoy, Danielle e Saint-Georges, Pierre de, *Práticas e métodos de investigação em ciências sociais*, Lisboa, Gradiva
- Perista, Heloisa (2002), *Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens*, Lisboa, *Análise Social*, vol.XXXVII (163), pp 447-474
- Perista, Heloisa (coord.) (1999), *Os usos do tempo e o valor do trabalho: uma questão de género*, Lisboa, CITE
- Perista, Heloisa; Guerreiro, M. D.; Jesus, C.; e Moreno, M.L.(2008), “A igualdade de género no quadro da responsabilidade social – O projeto Equal dialogo social e igualdade nas empresas”

Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van (2008), *Manual de Investigação em ciências sociais*, Lisboa, Gradiva (5ª edição)

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 em Portugal*, Lisboa, CITE

Rodrigues, Eduardo; Barroso, Margarida e Caetana, Ana (2010), *Trabalho, família e bem-estar: fatores e padrões de qualidade de vida na Europa*, Lisboa, working paper, CIES, 93/2010

Saracena, Chiara e Naldini, Manuela (2003), *Sociologia da Família*, Lisboa, Editorial Estampa, 2ª edição

Silva, Manuel Carvalho da (2007), *Trabalho e Sindicalismo em Tempo de Globalização: Reflexões e Propostas*, Mafra, Circulo de Leitores/Temas e Debates

Tomás, Licínio Manuel Vicente (2012), *Conjugação dos tempos de vida – idade, trabalho e emprego*, Lisboa, Mundos Sociais

Wall, Karin (2007), “Atitudes face à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa” em Karin Wal e Lígia Amâncio (Eds.), *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 211-257). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais

ANEXO A – CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

	Género	Idade	Situação Conjugal	Escolaridade	Antiguidade	Categoria	Função	Tempo /Função	Função anterior
Maria do Carmo	Feminino	61	Casada	Mestrado	37 Anos	T.S./Geógrafa	Chefe Divisão	3 Anos	Técnico Superior
Catarina	Feminino	44	Solteira em União de Facto	Licenciatura	25 Anos	T.S./ Comunicação Social	Chefe Divisão	8 Anos	Técnico Superior
Laura	Feminino	39	Solteira em União de Facto	Licenciatura	20 Anos	T.S./ Jurista	Diretora	3 Anos	Chefe Divisão
Mariana	Feminino	47	Solteira	Licenciatura	24 Anos	T.S./ Assistente Social	Chefe Divisão	14 Anos	Técnico Superior
Antónia	Feminino	49	Casada	Licenciatura	24 Anos	T.S./Recursos Humanos	Chefe Divisão	3 Anos	Técnico Superior
Teresa	Feminino	51	Casada	Mestrado	24 Anos	T.S./ Geógrafa	Diretora	7 Anos	Chefe Divisão
Carla	Feminino	51	Casada	Licenciatura	25 Anos	T.S./Recursos Humanos	Chefe Divisão	15 Anos	Técnico Superior
Sónia	Feminino	40	Divorciada	Licenciatura	14 Anos	T.S./Veterinária	Chefe Divisão	14 Anos	Técnico Superior
Madalena	Feminino	38	Casada	Licenciatura	15 Anos	T.S./Assistente Social	Chefe Divisão	2 Anos	Técnico Superior
Margarida	Feminino	40	Casada	Mestrado	16 Anos	T.S./Engenheira	Chefe Divisão	10 Anos	Técnico Superior
Carlos	Masculino	38	Casado	Licenciatura	13 Anos	T.S./Jurista	Chefe Divisão	5 Anos	Técnico Superior
Sebastião	Masculino	48	Solteiro	Licenciatura	20 Anos	T.S./Jurista	Chefe Divisão	11 Anos	Técnico Superior
Paulo	Masculino	53	Solteiro em União de Facto	Licenciatura	31 Anos	Oficial da PSP	Chefe Divisão	6 Anos	Sub Comissário PSP
André	Masculino	40	Solteiro	Mestrado	12 Anos	T.S./Arquiteto	Chefe Divisão	2 Anos	Técnico Superior
José	Masculino	35	Casado	Licenciatura	07 Anos	T.S./Jurista	Chefe Divisão	2 Anos	Técnico Superior
Alberto	Masculino	37	Solteiro	Licenciatura	13 Anos	T.S./Recursos Humanos	Chefe Divisão	2 Anos	Técnico Superior
Lourenço	Masculino	51	Divorciado	Licenciatura	24 Anos	T.S./Jurista	Diretor	18 Anos	Técnico Superior
David	Masculino	42	Casado	Mestrado	14 Anos	Especialista Informático	Chefe Divisão	2 Anos	Especialista Informático
Luis	Masculino	40	Casado	12º ano	15 Anos	Assistente Operacional	Motorista	15 Anos	Militar
Miguel	Masculino	39	Divorciado /União de Facto	Licenciatura	15 Anos	Assistente Operacional	Motorista	15 Anos	Motorista
João	Masculino	54	Casado	12º ano	25 Anos	Assistente Operacional	Continuo	15 Anos	Segurança
Manuel	Masculino	33	Solteiro	9º ano	12 Anos	Assistente Operacional	Motorista	12 Anos	Motorista
Tomás	Masculino	28	Solteiro em União de Facto	9º ano	09 Anos	Assistente Operacional	Administrativo	9 Anos	Continuo
Agostinho	Masculino	43	Casado	9º ano	10 Anos	Assistente Operacional	Fiel Armazém	10 Anos	Fiel Armazém
António	Masculino	57	Casado	6º ano	25 Anos	Assistente Operacional	Motorista	15 Anos	Soldador
Alexandre	Masculino	33	Solteiro	9º ano	10 Anos	Assistente Operacional	Cantoneiro	10 Anos	Pintor/ construção civil
Filipe	Masculino	59	Casado	9º ano	32 Anos	Assistente Operacional	Continuo	32 Anos	Continuo
Clara	Feminino	63	Viúva	4º ano	25 Anos	Assistente Operacional	Continua	11 Anos	Jardineira
Leonor	Feminino	60	Casada	6º ano	21 Anos	Assistente Operacional	Cozinheira	21 Anos	Cozinheira
Sílvia	Feminino	56	Casada	12º ano	28 Anos	Assistente Operacional	Cozinheira	28 Anos	Cozinheira
Susana	Feminino	56	Casada	4º ano	33 Anos	Assistente Operacional	Cozinheira	33 Anos	Cozinheira
Lurdes	Feminino	47	Casada	9º ano	06 Anos	Assistente Operacional	Cozinheira	6 Anos	Cozinheira
Camila	Feminino	53	Divorciada	6º ano	11 Anos	Assistente Operacional	Cantoneira	11 Anos	Caixa de supermercado
Ana	Feminino	66	Viúva	4º ano	30 Anos	Assistente Operacional	Continua	30 Anos	Continua
Paula	Feminino	64	Casada	4º ano	22 Anos	Assistente Operacional	Cozinheira	22 Anos	Cozinheira
Fátima	Feminino	63	Casada	4º ano	27 Anos	Assistente Operacional	Cozinheira	20 Anos	Jardineira

T.S. – Técnico Superior

ANEXO B – GUIÃO DE ENTREVISTA

Introdução

A seguinte entrevista é efetuada no âmbito da minha dissertação de mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais. O tema desta dissertação é **o uso que fazemos do tempo**, nas dimensões tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

O conteúdo da entrevista é anónimo e confidencial e será unicamente utilizado para os fins acima indicados.

Caracterização social

Nome:

Idade:

Situação conjugal:

Nível de escolaridade:

Antiguidade:

Categoria profissional:

Função que exerce (desde há quanto tempo):

Funções anteriores:

Rendimento mensal:

Rendimento mensal do agregado:

Profissão do outro elemento do agregado familiar (caso exista):

Número de filhos:

Idades:

Horário de trabalho:

Número efetivo de horas de trabalho semanal:

(Uma vez que ao longo da entrevista se fala por diversas vezes de reduções salariais, cumpre fazer um pequeno enquadramento sobre o que queremos dizer sobre as mesmas contextualizadas pela crise financeira dos últimos anos)

Orçamento familiar

1. Atendendo aos cortes salariais dos últimos anos, nomeadamente no valor das horas extraordinárias, em que medida o seu agregado doméstico foi afetado por essa situação? Quer falar-me um pouco sobre os problemas que tem enfrentado?
2. Que estratégias têm utilizado para contornar essa situação?
3. Quais as despesas fixas do seu orçamento familiar
 - a. De longo prazo (ex: renda da casa; água, luz)
 - b. De curto ou médio prazo (ex: Passe; empréstimo por 2 ou 3 anos)
4. Aproximadamente, qual a percentagem do seu orçamento familiar coberta pelo seu salário?
5. Qual a percentagem do seu orçamento familiar que é coberto pelo salário do seu cônjuge (caso exista)?
6. Tem mais alguma atividade remunerada que contribua para o seu orçamento familiar?

7. Em caso afirmativo, qual a percentagem do seu orçamento familiar que é coberta por essa remuneração?
8. Qual é essa atividade?
 - a) É diferente da que exerce na Câmara Municipal da Amadora?
 - b) Quanto tempo dedica a essa atividade?
 - c) Há quanto tempo exerce a mesma?
 - d) O que é que deixou de fazer, para ter tempo para exercer esta atividade?
9. Em caso negativo, não tem outra atividade remunerado, porque:
 - a) Não necessita financeiramente?
 - b) Anda à procura?
 - c) Gostaria de ter mas ainda não se proporcionou?
 - d) E o que gostaria de fazer?
 - e) Porquê?
10. No âmbito da sua atividade profissional efetua horas extraordinárias com carácter regular?
11. A remuneração que obtém com essas horas é um complemento fundamental do seu orçamento familiar?
12. Tem alguma atividade não remunerada?
13. Em caso afirmativo, qual?
14. Em caso negativo:
 - a) Porquê?
 - b) Mas gostaria de ter?
 - c) O que gostaria de fazer?

Organização da vida doméstica

15. Como é a divisão das tarefas domésticas no seu agregado familiar?
16. Houve alguma alteração nesta divisão, que tenha sido uma consequência das reduções salariais?
17. Para além do entrevistado e do cônjuge (caso exista), existe mais algum familiar com quem divide essas tarefas? (ex: mãe, filhos, tia/o)
18. Recorre a serviços externos para executar alguma dessas tarefas?
19. Em caso afirmativo:
 - a) Quais?
 - b) Que percentagem do seu orçamento familiar cobre essas despesas?
20. Mudou alguns hábitos da sua vida como consequência da redução salarial?
21. Do que é que não abdicou no seu tempo de não trabalho?
22. Fez alguma reorganização no seu quotidiano como consequência da redução salarial?
23. Para si quais as condições ideais na conciliação do seu tempo entre o trabalho e o não trabalho, para ter uma vida com qualidade?
24. Já alguma vez teve essas condições ideais?
25. Quando?

Existe mais alguma informação que queira partilhar?

Agradeço-lhe a sua disponibilidade e o tempo despendido nesta entrevista.

ANEXO C – MAPA SÍNTESE DAS ENTREVISTAS

(Ficheiro em PDF)