

PERCEÇÕES E EXPERIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E DA VIDA FAMILIAR - UM ESTUDO DE CASO

Relatório de Mestrado

Flávia Catarina de Sousa Filipe

Orientadora – Professora Doutora Tânia Cristina Simões de Matos dos Santos
Coorientador – Professor Doutor Hugo Alexandre Lopes Menino

Leiria, setembro 2015

Mestrado em Ciências da Educação –
Especialização em Educação e Desenvolvimento Comunitário

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS SOCIAIS
INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS
SOCIAIS

PERCEÇÕES E EXPERIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO DA
VIDA PROFISSIONAL E DA VIDA FAMILIAR -
UM ESTUDO DE CASO

Relatório de Mestrado

Flávia Catarina de Sousa Filipe

Orientadora – Professora Doutora Tânia Cristina Simões de Matos dos Santos
Coorientador – Professor Doutor Hugo Alexandre Lopes Menino

Leiria, setembro 2015

Mestrado em Ciências da Educação –
Especialização em Educação e Desenvolvimento Comunitário

À Simone...

AGRADECIMENTOS

Não construo nada sozinha, essa não é a essência do ser humano. Por isso, dedico esta página às várias pessoas que direta e indiretamente tornaram este trabalho possível.

Um agradecimento à Professora Doutora Antónia Barreto pelo acompanhamento e motivação ao longo do curso e à Professora Doutora Tânia Santos e ao Professor Doutor Hugo Menino, pelo apoio e orientação ao longo deste trabalho final.

À Presidente da Câmara Municipal de Tomar, pela disponibilidade e autorização para a realização do estudo. A todos/as os/as trabalhadores/as do município de Tomar que participaram na realização deste estudo, em particular àqueles/as que, sem hesitar, se disponibilizaram para ser entrevistados/as. Às/aos colegas do município e às professoras dos dois agrupamentos de escolas, que facilitaram a recolha de dados. De um modo geral, um agradecimento também a todos/as aqueles/as que me deram dicas, apoio e sugestões, ao longo destes meses.

À minha turma de mestrado, em especial à Sónia, por ter tornado tudo mais fácil, e à Marta, pelo incentivo.

Ao meu irmão. À minha mãe, ao meu pai, e a todos/as quantos/as me ajudaram a conciliar tantas vidas.

E ao Ricardo, por tornar tudo possível.

RESUMO

Mais do que uma questão de justiça ou de direitos humanos, a igualdade de género é hoje considerada uma questão de desenvolvimento. No entanto, a persistência de uma marcada discussão entre desigualdade social e diferenças naturais ou biológicas contribui para que as desigualdades, muitas vezes, não sejam reconhecidas. No entanto, cada pessoa é influenciada desde a infância, por diferentes fatores sociais, que transmitem e reforçam padrões de comportamento culturais diferenciados para homem e mulher. De acordo com estes padrões, são construídos papéis sociais de género que condicionam as opções e percursos de mulheres e homens, associando as primeiras à esfera privada e os segundos à esfera pública. Não obstante a existência de um quadro legal internacional e nacional, onde a igualdade de género é transversal a diferentes áreas, o que vários estudos demonstram é que as desigualdades continuam a ser re/produzidas, tornando notória a necessidade de intervenção neste contexto. Associando a manutenção da desigualdade de género às profundas transformações sociais a que Portugal assistiu nos últimos anos, ao nível das relações laborais e familiares, o tema da conciliação da vida profissional e da vida familiar e privada ganha relevo. Tendo as autarquias locais uma especial responsabilidade nas questões sociais, culturais e educacionais da vida local, assumem também um papel fundamental nesta área, podendo, para isso, tanto numa vertente interna como numa vertente externa, desenvolver políticas que promovam a igualdade de género. Assim, este estudo vem debruçar-se sobre o caso dos trabalhadores e trabalhadoras do município de Tomar, procurando conhecer as suas perceções sobre papéis sociais de género e as suas conceções e experiências de conciliação da vida profissional e da vida familiar e privada.

Palavras-chave

Conciliação, desenvolvimento, família, igualdade de género, trabalho.

ABSTRACT

More than a matter of justice or human rights, gender equality is nowadays considered a development issue.

However, the persistence of a discussion between social inequality and natural or biological differences contributes to inequalities often not recognized.

Each childhood influences the individual considering various social factors, which transmit and reinforce different cultural behavior patterns for men and women. According to these norms, social gender roles are built ruling the choices and paths of women and men, associating the first to the private and the latter to the public. Despite the existence of an international and national legal framework, where gender equality comes across different areas, what several studies have shown is that inequalities continue to be done, making evident the need for intervention in this context. The issue of reconciliation of work and family and private life becomes important when considering the maintenance of gender inequality in relation to the profound social transformations that Portugal witnessed in recent years, such as the level of employment and family relationships. Local authorities have a deep responsibility in social, cultural and educational aspects. They also play a key role in gender equality and for this reason, may develop policies that promote and encourage it on all levels. This study focuses on the case of workers of the municipality of Tomar, with the objective of knowing their perceptions about social gender roles and their thoughts and experiences regarding the balance between professional, family and personal life.

Key-words

Development, family, gender equality, reconciling work-family, work.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1. DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO E IGUALDADE DE GÉNERO.....	3
2. EXPLORAÇÃO DE CONCEITOS	6
2.1. <i>SEXO E GÉNERO</i>	6
2.2. <i>PAPEL SOCIAL E ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO</i>	7
3. IGUALDADE DE GÉNERO – POLÍTICAS E PRÁTICAS	9
3.1. <i>QUADRO LEGAL PORTUGUÊS</i>	10
3.2. <i>A (DES)IGUALDADE DE GÉNERO NA EDUCAÇÃO</i>	14
3.3. <i>A (DES)IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO</i>	15
4. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E DA VIDA FAMILIAR E PRIVADA	19
5. O PAPEL DAS AUTARQUIAS LOCAIS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO.....	21
CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO.....	23
1. METODOLOGIA DE PESQUISA	23
1.1 <i>PARADIGMAS DE PESQUISA – ABORGAGENS QUANTITATIVA E QUALITATIVA</i>	23
1.2 <i>MÉTODOS, INSTRUMENTOS E TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS</i>	24
1.2.1 Estudo de caso	24
1.2.2 Análise documental	25
1.2.4 Inquérito por entrevista	25
1.2.5 Análise estatística	26
1.2.6 Análise de conteúdo	26
2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO	27
2.1. <i>PROBLEMÁTICA</i>	28
2.2. <i>PERGUNTA DE PARTIDA</i>	29
2.3. <i>OBJETIVOS DE ESTUDO</i>	30
CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	31
1. PERFIL SÓCIO-PROFISSIONAL	36
2. GESTÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL E RESPONSABILIDADES FAMILIARES	38

3. PAPÉIS SOCIAIS E PROFISSIONAIS	42
4. SITUAÇÃO FAMILIAR	54
5. USOS DO TEMPO	56
 CONSIDERAÇÕES FINAIS	 68
 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 73

ÍNDICE DE FIGURAS

GRÁFICO 1 – HORAS DE TRABALHO DESPENDIDAS SEMANALMENTE NO PRINCIPAL TRABALHO REMUNERADO, EM PORTUGAL, EM 2010, POR SEXO	18
GRÁFICO 2 – HORAS DE TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO, DESPENDIDAS SEMANALMENTE, EM PORTUGAL, EM 2010, POR SEXO	18
GRÁFICO 3 - NÚMERO DE RESPOSTAS AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR CATEGORIA PROFISSIONAL E SEXO.....	32
GRÁFICO 4 - NÚMERO DE RESPOSTAS AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR GRUPO ETÁRIO E SEXO	33
GRÁFICO 5 - NÚMERO DE RESPOSTAS AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS E SEXO.....	34
GRÁFICO 6 - NÚMERO DE RESPONDENTES, POR SEXO E IDADE	36
GRÁFICO 7 - ANTIGUIDADE DOS/AS RESPONDENTES, POR SEXO	37
GRÁFICO 8 - MOTIVOS DE INTERRUPÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL, POR SEXO	39
GRÁFICO 9 - N.º DE HORAS SEMANAIS DE TRABALHO NO PRINCIPAL TRABALHO PAGO, NA EUROPA E EM PORTUGAL, POR SEXO.....	40
GRÁFICO 10 - TAXA DE ATIVIDADE FEMININA EM PORTUGAL, POR ANO.....	49
GRÁFICO 11- TAXA DE FECUNDIDADE EM PORTUGAL, POR ANO	49
GRÁFICO 12 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS, NA ESFERA PRIVADA	57
GRÁFICO 13 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, NA ESFERA PRIVADA	57
GRÁFICO 14 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS, NOS CUIDADOS A CRIANÇAS OU OUTROS DEPENDENTES.....	61
GRÁFICO 15 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, NO CUIDADO A CRIANÇAS OU OUTROS DEPENDENTES.....	61
GRÁFICO 16 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS COM ATIVIDADES DE LAZER OU PARA A COMUNIDADE	64
GRÁFICO 17 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, EM ATIVIDADES DE LAZER OU PARA A COMUNIDADE	64

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - TAXA DE RESPOSTA AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR CARREIRA PROFISSIONAL E SEXO.....	32
TABELA 2 - TAXA DE RESPOSTA AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR FAIXA ETÁRIA E SEXO	33
TABELA 3 -TAXA DE RESPOSTA AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS E SEXO.....	34
TABELA 4 - CARACTERIZAÇÃO DE ENTREVISTADOS E ENTREVISTADAS.....	35
TABELA 5 - MODALIDADE DE HORÁRIO PRATICADA E DESEJADA	39
TABELA 6 - NÚMERO DE FILHOS/AS, POR SEXO DOS/AS RESPONDENTES	54
TABELA 7 - IDADE DOS/AS FILHOS/AS, POR SEXO DOS/AS RESPONDENTES	54
TABELA 8 - UTILIZAÇÃO DE DISPOSIÇÕES LEGAIS, POR SEXO DOS/AS RESPONDENTES COM FILHOS/AS	66

INTRODUÇÃO

O presente trabalho surge no âmbito da frequência do Mestrado em Ciências da Educação – Especialização em Educação e Desenvolvimento Comunitário, da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Instituto Politécnico de Leiria, coordenado pela Professora Doutora Antónia Barreto.

O tema da dissertação centra-se na “Perceções e experiências de conciliação da vida profissional e da vida familiar – um estudo de caso”. Este tema foi escolhido tendo em conta a identificação da Igualdade de Género como uma das áreas da Educação para o Desenvolvimento e por ser uma área de interesse da autora.

Com efeito, apesar de nos dias de hoje e em contexto europeu vários fatores levarem a crer que a igualdade entre homens e mulheres está objetivamente conseguida, muito trabalho há ainda a realizar neste campo, para que essa igualdade seja efetivamente alcançada. Embora a temática da igualdade de género seja hoje transversal na legislação de diferentes áreas, tanto a nível internacional, como a nível nacional, a dicotomia “law in books”/“law in action” parece encontrar nesta matéria um bom exemplo, tornando notória a necessidade de intervenção. Por um lado, as desigualdades “estão profundamente enraizadas nos sistemas sociais, políticos e económicos, bem assim como nas instituições e nas estruturas que os servem. Donde resulta que é necessária uma transformação a nível sistémico e estrutural para que as desigualdades não continuem a ser re/produzidas.” (Ferreira, 2013, p. 13). Por outro lado, as profundas alterações sociais a que Portugal assistiu nos últimos anos, visíveis tanto ao nível das relações laborais, como das relações familiares, implicam não só novas formas de organização da vida familiar, como também transformações ao nível das relações sociais de género (Perista, 2006; Macedo e Santos, 2009). Aqui, o tema da conciliação da vida profissional com a vida familiar e privada revela-se cada vez mais necessário e pertinente para mulheres e homens, exigindo uma atuação em diversas áreas, sendo por isso eleito como tema central deste trabalho.

Neste sentido, o trabalho tem como objetivos conhecer as perceções dos trabalhadores e trabalhadoras do município de Tomar sobre papéis sociais de género e identificar as suas conceções e experiências de conciliação da vida profissional e da vida familiar e privada. Subjacente a estes objetivos, espera-se que trabalho possa contribuir para uma maior integração da perspetiva de género nas diferentes áreas de atuação do município e

potenciar a implementação de novas medidas de promoção da conciliação da vida profissional e da vida familiar e privada dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

O trabalho apresenta-se dividido em três partes:

Numa primeira parte, enquadramento teórico, procura-se mostrar qual o estado atual dos conhecimentos sobre a temática em estudo, começando, por isso, por enquadrar a igualdade de género no contexto do desenvolvimento comunitário. De seguida, com vista a facilitar a compreensão do estudo, são definidos conceitos como *sexo* e *género* e *papel social* e *estereótipos de género*. Posto isto, passa-se para a análise das políticas e práticas da igualdade de género, com especial enfoque no contexto nacional. Começa por ser feito o enquadramento legal da igualdade de género, fazendo-se depois referência às formas como se apresenta, em primeiro lugar no domínio da educação e, em segundo lugar, no domínio do trabalho e do emprego. À medida que se avança na apresentação do estado da arte nesta matéria, aproximam-se os conteúdos do tema central, abordando-se, no ponto subsequente, a conciliação da vida profissional e da vida familiar e privada. Por fim, e por se relacionar diretamente com os objetivos deste trabalho, é abordado o papel das autarquias locais na promoção da igualdade de género.

Numa segunda parte, que trata o estudo empírico, é apresentada a metodologia de pesquisa, os paradigmas a que aparece associada, designadamente o paradigma quantitativo e o paradigma qualitativo, e os métodos, instrumentos e técnicas de recolha de dados, nomeadamente o estudo de caso, a análise documental, o inquérito por questionário, o inquérito por entrevista, a análise estatística e a análise de conteúdo. De seguida, é feita a contextualização do estudo e, seguindo as etapas do procedimento de investigação, é apresentada a problemática, a pergunta de partida e os objetivos do estudo.

Por fim, numa terceira parte, é feita a análise e discussão dos resultados obtidos. Para terminar são apresentadas as considerações finais e recomendações.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO E IGUALDADE DE GÉNERO

Em setembro de 2000, marcando a viragem de século e de milénio, a Organização das Nações Unidas (adiante designada de ONU), reunida em Nova Iorque na Cimeira do Milénio, aprova a Declaração do Milénio, descrita pelo então Secretário-Geral da ONU, Kofi A. Anan, como um documento histórico, que define como valores fundamentais a liberdade, a igualdade, a solidariedade, a tolerância, o respeito pela natureza e a responsabilidade comum. Interessa aqui particularizar o valor da igualdade: “Nenhum indivíduo ou nação deve ser privado da possibilidade de beneficiar do desenvolvimento. A igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres deve ser garantida.” (Organização das Nações Unidas, 2000). É este valor que as Nações Unidas propõem atingir com o cumprimento do 3.º Objetivo do Milénio: promover a igualdade de género e dar poder às mulheres. Cada Estado Membro assume a responsabilidade de trabalhar para que, quer a nível nacional, quer a nível mundial, estes objetivos sejam atingidos.

Embora a leitura deste objetivo possa fazer crer que a promoção da igualdade de género interessa apenas às mulheres, trata-se de uma interpretação pobre e que fica aquém dos seus reais objetivos: não se trata apenas de reposicionar as mulheres na sociedade, mas antes de redefinir o papel de homens e mulheres - a igualdade de género interessa tanto a uns como a outras, na estreita medida em que constitui um pilar fundamental do desenvolvimento. A este respeito, Portugal, a par com inúmeros países do mundo, tem vindo a assumir vários compromissos em matéria de promoção da Educação para o Desenvolvimento, nomeadamente no âmbito do Conselho da Europa¹, da União Europeia² e do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da Organização para a

¹ O Conselho da Europa foi criado em 1949, no final da II Guerra Mundial, com o intuito de promover a defesa do Direitos Humanos e concluir acordos à escala europeia para alcançar uma harmonização das práticas sociais e jurídicas em território europeu. Portugal é membro deste Conselho desde 1976. (<http://hub.coe.int/>)

² A União Europeia foi fundada em 1945 com o objetivo de pôr termo às frequentes guerras sangrentas entre países vizinhos, que culminaram na II Guerra Mundial. É hoje uma união económica e política de 28 Estados-membros, da qual Portugal faz parte desde 1986. (http://europa.eu/index_pt.htm)

Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)³ (Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento, s.d.). A consolidar estes compromissos, é elaborada uma Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento (ENED) para o quinquénio 2010-2015, com o objetivo geral de “promover a cidadania global através de processos de aprendizagem e de sensibilização da sociedade portuguesa para as questões do desenvolvimento, num contexto de crescente interdependência, tendo como horizonte a ação orientada para a transformação social.” (IPAD, s.d., p. 28). Todavia, é referido nesta Estratégia que, para que a transformação social possa ser uma realidade, é necessário contextualizar a Educação para o Desenvolvimento com outras “educações para...”, nas quais se inclui a Educação para a Igualdade de Género e que visa a integração da perspetiva de género em todos os contextos das sociedades, assumindo “os princípios da coeducação e de uma real internalização da perspetiva de género ao nível da cultura organizacional, das práticas pedagógicas e das interações sociais” (IPAD, s.d, p. 20).

No entanto, chegado o ano de 2015, ano definido como meta para o cumprimento, quer desta estratégia nacional, quer dos objetivos do milénio, continua a assistir-se diariamente a notícias sobre a violação dos direitos das mulheres, nacional e internacionalmente, revelando a necessidade de continuar a trabalhar nestas questões. Neste contexto, torna-se necessário repensar as políticas sociais e repensá-las em função do género, com o objetivo de garantir que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de realização e de acesso ao poder, aos recursos e ao reconhecimento.

Também o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, no “Relatório do Desenvolvimento Humano 2013 – A Ascensão do Sul: Progresso Humano num Mundo Diversificado” (PNUD, 2013), aponta a equidade como uma componente essencial do desenvolvimento humano, defendendo que não são admissíveis discriminações com base no sexo: ninguém nasceu com “o género errado” (*Idem, ibidem*, p. 29).

Defende este relatório que a desigualdade, nas suas vertentes mais variadas e na questão do género em particular, contribui para uma redução do ritmo de desenvolvimento humano, podendo mesmo impedi-lo.

³ A OCDE surge em 1961, sucedendo à Organização para a Cooperação Económica, criada em 1948 para ajudar a gerir o plano Marshall para a reconstrução da Europa após a II Guerra Mundial. Portugal é membro da OCDE desde 1962. (<http://www.oecd.org/>)

Particularizando para o caso português, e já no que respeita a dados do Relatório de Desenvolvimento Humano 2014 (PNUD, 2014) verifica-se que Portugal regista, em 2013, um índice de desenvolvimento humano⁴ de 0,822, sendo o 41.º país neste índice e pertencendo ao grupo de países em que o desenvolvimento humano é considerado muito elevado (embora ocupe um dos últimos dez lugares desta categoria).

Procurando perceber se esta posição é acompanhada pela posição no índice global da desigualdade de género⁵, é feita uma análise dos dados estatísticos apresentados pelo Relatório Global sobre Desigualdade de Género, do Fórum Económico Mundial (FEM, 2014), sendo que este revela que Portugal, em 2014, se encontra na 39.ª posição, entre 142 países. Esta posição é ditada, por um lado, por uma boa posição nos indicadores relacionados com os níveis de escolaridade (0,9933) e a saúde e sobrevivência (0,9724) e, por outro lado, por uma má posição nos indicadores relacionados com a participação económica e oportunidades (0,7192) e com o poder político (0,2124), sendo que estas últimas problemáticas persistem há anos, em Portugal.

Neste contexto, quer relatórios do FEM, quer analistas sociais portugueses/as, identificam a crise económica que a zona euro e Portugal (de forma mais profunda) enfrentam, como um dos elementos causais de um ainda maior desinvestimento nas políticas de promoção da igualdade de género:

As políticas públicas de ‘igualdade de género’ enfrentam hoje ameaças graves e desafios significativos, tanto a nível nacional como internacional. A crise da dívida soberana, que afeta correntemente várias economias da zona euro, ameaça suspender por completo o tímido investimento, claramente em decrescendo, que vinha sendo feito na ‘igualdade de género’. (Ferreira e Monteiro, 2013, p. 9-10).

Com efeito, se a maior riqueza de um país são as pessoas que aí habitam, “a questão da igualdade de oportunidades para homens e mulheres é, para além de um imperativo de justiça e direitos humanos, uma questão de desenvolvimento e de optimização de recursos” (Romão, 2000, p. 3). Na verdade, a igualdade de género apresenta-se como uma questão complexa e revestida de inúmeras interpretações: umas que a consideram alcançada, outras que não lhe reconhecem importância, outras ainda que a consideram longe e de difícil alcance... uma multiplicidade de perspetivas que coexistem e

⁴ Índice de Desenvolvimento Humano (IDH): um índice composto que mede as realizações em três dimensões básicas do desenvolvimento humano - uma vida longa e saudável, o conhecimento e um padrão de vida digno. (ONU, 2013).

⁵ O Índice Global da Desigualdade de Género analisa as diferenças entre homens e mulheres com base em quatro pilares: Participação Económica e Oportunidades, Níveis de Escolaridade, Saúde e Sobrevivência e ainda Poder Político (FEM, 2014).

fomentam avanços e recuos quer na definição de políticas sociais, quer na implementação de estratégias adequadas que trabalhem para a sua promoção efetiva.

2. EXPLORAÇÃO DE CONCEITOS

Para melhor compreender os conteúdos deste estudo, é importante, em primeiro lugar, compreender o significado de alguns conceitos. Assim, neste ponto, é feita a distinção entre *sexo* e *género* e definido *papel social e estereótipos de género*.

2.1. SEXO E GÉNERO

Ao falar de igualdade de género, torna-se pertinente entender o significado de *género* e o porquê do uso desta palavra, em detrimento de *sexo*. *Sexo* é a palavra usada para caracterizar as diferenças biológicas entre homens e mulheres. *Género*, por sua vez, é um termo “usado para descrever inferências e significações atribuídas aos indivíduos a partir do conhecimento da sua categoria sexual de pertença. Trata-se, neste caso, da construção de categorias sociais decorrentes das diferenças anatómicas e fisiológicas” (Vieira, 2010, p. 24). Essa construção de categorias sociais formuladas a partir do sexo, ou a construção da *identidade de género* (processo pelo qual a pessoa adquire as características típicas do género) encontra explicação no processo de socialização, enquanto modo de reprodução de conteúdos simbólicos associados a cada categoria sexual (Neto, Cid, Pomar, Peças, Chaleta e Folque, 2000).

Tal como é propósito da teoria bioecológica, neste processo, a pessoa é influenciada, desde a infância, por diferentes fatores externos, de diferentes campos onde se insere, dos quais se destacam a família, o grupo de pares, os meios de comunicação social e a escola, todos eles transmitindo e reforçando padrões de comportamento culturais diferenciados para rapaz e rapariga. De acordo com Neto et al. (2000), a família, enquanto principal agente socializador, fá-lo através dos brinquedos que seleciona para as crianças, da interação diferenciada que tem com rapazes e raparigas, nos comportamentos que promove ou desincentiva; no grupo de pares, as crianças influenciam-se mutuamente, reagindo com aprovação ou desaprovação aos

comportamentos umas das outras; já os meios de comunicação social, e particularmente a televisão, como potenciais influenciadores do jogo simbólico da criança, quando transmitem imagens (seja em desenhos animados, seja em publicidade ou noutro tipo de conteúdos) de personagens com comportamentos padronizados quanto ao género, contribuem para que os mesmos sejam reproduzidos pelas crianças; por último, a escola contribui para a reprodução dos estereótipos de género, quer através de modelos simbólicos veiculados por manuais escolares, quer através das próprias interações docente-aluno/a, que, à semelhança do que acontece na família, podem também ser diferenciadas.

Embora todos estes fatores tenham impacto no desenvolvimento pessoal de homens e mulheres, a alguns deles não é reconhecida essa influência, persistindo uma marcada discussão entre desigualdade social e diferenças naturais ou biológicas:

Alguns investigadores acreditam que o conhecimento de sermos homem ou mulher é fundamental e emerge da própria constituição do sistema nervoso da criança. Outros investigadores sugerem que o conhecimento que as pessoas que cuidam da criança têm sobre se ela é menino ou menina os conduz a socializá-la de formas diferentes, levando a criança a inferir a sua própria identidade de género pela forma como é tratada. (Gleitman, Fridlund e Reisberg, 2011, p. 828).

Não obstante a coexistência das duas perspetivas, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é uma temática presente em diversos programas nacionais e internacionais, sendo indiscutível o papel da educação e da formação na sua promoção.

2.2. PAPEL SOCIAL E ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Desde a gravidez, altura em que mães e pais têm, com as atuais tecnologias, possibilidade de saber qual o sexo do seu bebé, que os papéis sociais de género – “toda uma série de normas de comportamento exterior, que uma dada cultura considera apropriadas para cada sexo” (Gleitman et al., 2011, p. 820) - começam a ser construídos. Esta iniciação é dada assim que se responde à frequente pergunta: “é menino ou menina?”. Aqui, “o processo de tipificação sexual começa e o bebé é iniciado numa de duas trajectórias sociais completamente diferentes. (...) [é disso exemplo o facto de] na nossa cultura, o bebé ainda [ser] vestido de rosa ou azul e a criança brinca[r] ou com carros ou com bonecas.” (Gleitman et al., 2011, p. 820).

De acordo com a perspectiva da aprendizagem, suportada em duas importantes teorias: o behaviorismo e a teoria da aprendizagem social (Papalia, Olds e Feldman, 2006), “a criança é socializada, isto é, adquire os comportamentos, atitudes e valores culturalmente apropriados para o seu género, através do reforço selectivo e da observação de modelos reais ou simbólicos, em particular do mesmo género” (Neto et al., 2000, p. 18).

Já na perspectiva contextual, na qual a teoria bioecológica de Bronfenbrenner se destaca, defende-se que

o desenvolvimento ocorre por meio de processos cada vez mais complexos de interação regular, ativa e bidirecional entre uma pessoa em desenvolvimento e o ambiente cotidiano imediato - processos que são influenciados por contextos mais remotos dos quais a pessoa pode nem ter consciência. Para entender esses processos, precisamos estudar os múltiplos contextos em que eles ocorrem. Eles começam com o lar, com a sala de aula, com o local de trabalho e com o bairro; ligam-se externamente com as instituições da sociedade, como os sistemas de educação e transporte; finalmente abrangem os padrões culturais e históricos que afetam a família, a escola e praticamente tudo o mais na vida de uma pessoa. (Papalia et al., 2006, p. 80).

E se esta teoria do desenvolvimento é válida para tantas áreas da vida humana, importa aqui levá-la, em particular, para a esfera da construção dos papéis sociais de género.

De facto, verifica-se a persistência de uma ideologia de género, que associa o mundo feminino à esfera privada e, por contraposição, o mundo masculino ao espaço público.

Na verdade, e apesar da elevada taxa de feminização da população ativa portuguesa (53,5%)⁶, este aumento rápido e progressivo da participação da mulher no mercado de trabalho não tem sido acompanhado de forma proporcional por um aumento da participação dos homens na esfera privada (família e trabalho não remunerado). Assim, as tarefas domésticas continuam a ser asseguradas maioritariamente por mulheres, constituindo aquilo a que se tem chamado de dupla jornada de trabalho (Oliveira e Amâncio, 2002). Para os homens, as implicações passam sobretudo por uma menor presença na vida familiar, por contraposição com uma maior duração da jornada de trabalho remunerado. Neste campo, facilmente se encontra a reprodução dos estereótipos de género veiculados desde a nascença e que a educação formal não está a conseguir apagar – por um lado a mulher, mãe, cuidadora da família e do lar e de fraco

⁶ Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 4.º trimestre 2014.

envolvimento profissional e por outro lado o homem, fonte de rendimento familiar e de forte compromisso profissional.

3. IGUALDADE DE GÉNERO – POLÍTICAS E PRÁTICAS

Desde que foi fundada a União Europeia que a promoção da igualdade de género tem estado presente nas suas propostas e programas. São disso exemplo, em termos genéricos, o Tratado de Amesterdão (1999), e o Tratado de Lisboa (2009). Mas além destes tratados, são vários os atos legislativos que, desde 1975, têm vindo a promover a igualdade entre homens e mulheres, a diferentes níveis: ao nível da remuneração, do acesso ao emprego e à formação, da proteção social, da proteção na parentalidade, do acesso a bens e serviços, do combate ao assédio sexual, entre outros (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008).

Em Portugal, é no ano de 1976 que entra em vigor a nova Constituição, estabelecendo a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios. Um ano depois, é institucionalizada a Comissão da Condição Feminina (CCF), na dependência da Presidência do Conselho de Ministros (Decreto-Lei n.º 485/77, de 17 de novembro). Em 1978 entra em vigor a revisão do Código Civil (Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de novembro): segundo o Livro IV – Direito da Família, a mulher casada deixa de ter estatuto de dependência para ter um estatuto de igualdade com o homem. Desaparece a figura do “chefe de família”. O governo doméstico deixa de pertencer, por direito próprio, à mulher, e esta deixa de precisar de autorização do marido para ser comerciante, podendo cada um dos cônjuges exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro. Em 1979 é publicado o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, que visa garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, por proposta da CCF. Neste mesmo ano, é criada a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com o objetivo de promover este decreto.

Desde então, a temática da igualdade de género tem estado cada vez mais presente a nível legislativo e vários mecanismos e programas foram sendo implementados, visando sempre o mesmo fim – o efetivo estabelecimento da igualdade de oportunidades entre

homens e mulheres. Destes programas, destacam-se o Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (PNI), o Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, o Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos e o Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina.

Com efeito, Portugal tem também assumido compromissos “nas várias instâncias internacionais, designadamente no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Destacam -se, pela sua relevância, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015 e a Estratégia Europa 2020” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, p. 7036).

Perceber em que medida esta evolução em termos legislativos se tem refletido na prática, é o objetivo deste ponto. Assim, é aqui apresentado o quadro legal português em matéria de igualdade de género e feita uma breve caracterização da (des)igualdade de género na educação e da (des)igualdade de género no trabalho e no emprego.

3.1. QUADRO LEGAL PORTUGUÊS

De acordo com o que é referido por Rêgo (2012), as políticas da igualdade de género tiveram início em Portugal com a Instauração da República, em 1910, e, embora sofrendo notórios retrocessos durante o Estado Novo, foram retomadas após o 25 de abril de 1974, começando por inscrever o princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa de 1976 (doravante designada C.R.P.). A partir daqui, o princípio da igualdade, e particularmente o da igualdade de género, passou a ser transversal na legislação de diferentes áreas (Santos, 2013):

- Educação: define a C.R.P., artigo 74.º, que “Todos têm direito ao ensino com garantia do direito à igualdade de oportunidades de acesso e êxito escolar”. A Lei de Bases do Sistema Educativo enuncia como princípio “assegurar a igualdade de oportunidades

para ambos os sexos, nomeadamente das práticas de coeducação (...)” [Art.º 3.º, alínea j)] e a Lei n.º 47/2006 obriga a que a avaliação para a certificação dos manuais escolares atenda aos princípios e valores constitucionais, nomeadamente da não discriminação e da igualdade de género.

- Trabalho: a C.R.P., no seu artigo 58.º refere que “1- Todos têm direito ao trabalho. 2 - Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: (..) b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;”. O Código de Trabalho consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, considerando contraordenações muito graves aquelas que direta ou indiretamente constituam práticas discriminatórias em função do sexo. Os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo são reforçadas pela Lei n.º 9/2001.

- Família: a C.R.P. consagra, no artigo 67.º, os direitos da família, ao referir que “1 - A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros. 2- Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família: (...) h) Promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”. O Decreto-Lei n.º 496/77 de 25 de novembro reconhece à mulher casada a plena igualdade legal com o marido.

- Parentalidade: no artigo 68.º da C.R.P. é referido que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos (...)”, “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”, garantindo às mulheres “direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.”. O mesmo artigo regula ainda “a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.”. Também o Código do Trabalho define que os/as trabalhadores/as têm direito à proteção da sua ação em relação ao exercício da parentalidade, nomeadamente nos

seus artigos 39.º a 43.º (sobre licenças parentais), 46.º, 47.º e 49.º (sobre dispensa para consultas pré-natais, amamentação ou aleitação e faltas para assistência a filho).

- Conciliação da vida profissional com a vida privada: no artigo 59.º, a C.R.P. consagra que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...) b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;”. Além desta inscrição na C.R.P., foram aprovados vários programas de apoio à família, designadamente no que respeita à organização do tempo de trabalho e sobretudo ao desenvolvimento de apoios às famílias (criação de equipamentos sociais e ajustamento dos horários escolares).

- Saúde e direitos reprodutivos: refere a C.R.P., no artigo 64.º, que “Todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover.” e, no artigo 67.º, que “Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família: (...) d) Garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem (...); e) Regular a procriação assistida, em termos que salvaguardem a dignidade da pessoa humana;”. Também a Lei n.º 3/84 de 24 de março estabelece o direito à educação sexual e ao planeamento familiar, direitos posteriormente reforçados, sobretudo a partir do ano 2000, com o desenvolvimento do quadro legal nesta matéria.

- Desporto: a C.R.P. estipula, no artigo 79.º que “Todos têm direito à cultura física e ao desporto”. Ainda a Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto determina que todos têm direito à atividade física e ao desporto, devendo estes contribuir para a promoção de uma situação equilibrada e não discriminatória entre homens e mulheres. Recomendando ao Governo a tomada de medidas de combate às formas de discriminação que se verificam nas competições desportivas, é aprovada a Resolução da Assembleia da República n.º 80/2010.

- Poder e tomada de decisão: a este respeito define a C.R.P., no artigo 48.º que “Todos os cidadãos têm o direito de tomar parte na vida política e na direção dos assuntos públicos do país, diretamente ou por intermédio de representantes livremente eleitos.” e, no artigo 50.º, que “Todos os cidadãos têm o direito de acesso, em condições de

igualdade e liberdade, aos cargos públicos.” Este artigo é reforçado pelo artigo 109.º: “A participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.” Foi na revisão constitucional de 1997, que no artigo 109.º foi introduzida a expressão participação “dos homens e das mulheres”, substituindo a até então vigente participação “dos cidadãos”. A partir desta data, a questão da participação política das mulheres foi sendo repensada, culminando em 2006 na Lei da Paridade (entendendo-se por paridade a representação mínima de 33,3% de cada um dos sexos nas listas apresentadas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias Locais).

- Violência contra as mulheres – a violência contra as mulheres, quer na família, quer na sociedade, constitui um problema muito grave, para o qual têm sido criadas diversas leis, programas de defesa da vítima e programas de prevenção. Podendo ser física ou psicológica, a violência contra as mulheres assume diferentes formas: violência doméstica (legislada como crime público), assédio sexual no local de trabalho (previsto no Código de Trabalho e no Código Penal), prostituição e tráfico para fins de exploração sexual (punição dos proxenetas e dos traficantes de seres humanos prevista no Código Penal), pornografia e mutilação genital feminina.

- Pobreza e exclusão social – a pobreza atinge sobretudo as mulheres, devido a fatores como a sua menor participação na atividade económica, às diferenças salariais e a uma maior esperança média de vida. Leis como a do Rendimento Social de Inserção surgem com o intuito de assegurar às pessoas em situação de pobreza a satisfação das suas necessidades mínimas e uma progressiva inserção social, laboral e comunitária. De destacar também é a Rede Social que integra nos seus objetivos o combate à pobreza e exclusão social, incluindo a dimensão de género como fator determinante do desenvolvimento local.

Dos programas nacionais de promoção da igualdade de género, interessa destacar o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, 2014-2017, definindo-se ele próprio como “o instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, p.

7036) e considerando a igualdade entre mulheres e homens como “um objetivo social em si mesmo, essencial a uma vivência plena da cidadania, constituindo um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa” (*idem, ibidem*, p. 7036).

Na verdade, só com a participação e aceitação de cada cidadão e cidadã em todas as áreas da vida política e social, a cidadania será algo mais do que formal, e passará a produzir um efeito significativo na vida quotidiana (Pateman, 2010).

3.2 A (DES)IGUALDADE DE GÉNERO NA EDUCAÇÃO

No que respeita à promoção da igualdade de género a nível educacional, assiste-se, em Portugal, a um progresso notável. Se, por um lado, Portugal manteve, até à década de setenta, a diferenciação entre escolas masculinas e femininas (Silva e Taveira, 2012), hoje é um país que apresenta, no âmbito da igualdade de género, bons indicadores ao nível da educação (FEM, 2014). Ainda assim, rapazes e raparigas seguem percursos escolares distintos, motivados por processos de socialização também eles distintos:

As sociedades ocidentais, tradicionalmente, especificam diferentes papéis de vida, características de personalidade, e comportamentos adequados para mulheres e homens. As normas que governam a imagem feminina ou masculina são claramente definidas e consensualmente confirmadas e tornam-se uma força poderosa na socialização das crianças. Os mecanismos pelos quais as crianças aprendem os estereótipos de papéis de género e desenvolvem características típicas desses papéis incluem o reforço e a punição, a modelagem e a adoção de regras, os esquemas ou a generalização baseada na observação dos outros e na educação recebida. Estes mecanismos ocorrem através da influência dos pais, professores e média, incluindo a literatura e a televisão. Com efeito, na socialização, ocorre um processo de tipificação sexual, através do qual a criança consegue harmonizar o padrão de preferências, competências, atributos de personalidade, comportamentos e autoconceitos prescritos pela cultura, como mais apropriados para o seu sexo. (Silva e Taveira, 2012, p. 166-167).

Mas a ambiguidade da igualdade de género na educação não se resume a esta questão. De acordo com Tarizzo e Marchi (2001), a igualdade em termos legais surge mais consistente na escola do que em qualquer outro campo da vida social, estando até as mulheres em maioria entre discentes e também entre pessoal docente e não docente. As mulheres integraram o mundo do saber e não se verificam diferenças curriculares para homens e mulheres. Por tudo isto, torna-se difícil perceber o que falta fazer e introduzir

a problemática dos géneros no contexto educativo. Pode ser dada como exemplo a representação do *homem* como ponto de referência para a humanidade, frequente nos manuais, sobretudo de história, e que reflete mais do que uma questão de linguagem: omite muitas vezes o papel da mulher na história e devolve o modelo masculino como modelo de referência. Cumprirá efetivamente o uso das palavras no género masculino uma verdadeira neutralidade? A dificuldade em despertar a consciência desta diferenciação é um dos grandes obstáculos para uma igualdade efetiva.

Em 2012, em Portugal, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) apresentados por Santos (2013), a taxa de feminização da população com escolaridade superior era elevada: em cada 100 pessoas com ensino superior, 58 eram mulheres e 42 eram homens. À medida que se desce nos níveis de ensino, desce-se também nesta taxa, que só volta a subir quando se atingem os níveis mais baixos: 1.º ciclo do ensino básico ou nenhum nível de ensino completo. Neste último, verifica-se que a taxa de feminização da população é de 70%. São números que refletem duas realidades: por um lado, um país que há pouco mais de 40 anos diferenciava escolas femininas e masculinas, que definia como escolaridade obrigatória o 3.º ano para as raparigas e o 4.º ano para os rapazes e cujas políticas desvalorizavam e dificultavam o acesso das raparigas à educação (sendo as meninas “desse tempo” as mulheres de hoje, com uma esperança média de vida superior à dos homens); por outro lado, reflete um país em que as mulheres, uma vez admitidas no sistema de ensino em pé de igualdade com os homens, encontram nele a principal via para o acesso ao emprego, acabando assim por apostar mais na qualificação do que os homens (ainda que estas qualificações não signifiquem, *de per si*, um acesso à carreira igual ou superior ao dos homens).

3.3 A (DES)IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO

Sendo um dos papéis do sistema educativo habilitar para o exercício de atividades profissionais, seria expectável que o percurso escolar e o emprego surgissem relacionados. Porém, olhando para os números, verifica-se que não refletem esta correspondência de forma tão linear. Face ao que foi apresentado anteriormente no tópico da educação, parece começar a desenhar-se uma relação entre os estereótipos de género veiculados socialmente e as opções de homens e mulheres na escolha de uma

profissão. A conclusão é de Silva e Taveira (2012): “apesar de as mulheres estarem já em maioria no sistema de ensino e investirem, mais do que os homens, no trabalho escolar, obtendo níveis de formação superiores, parecem não retirar daí benefícios para o mercado de emprego”. Também Santos (2013) apresenta dados que confirmam esta conclusão: a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho e a crescente qualificação académica não têm sido proporcionalmente correspondidas no acesso ao topo das carreiras, a lugares de chefia e a melhores salários. Em 2012, comparando proporcionalmente a população empregada feminina e masculina, o número de mulheres era superior ao de homens ao nível de *Especialistas das profissões intelectuais e científicas, pessoal administrativo, pessoal dos serviços pessoais, proteção e segurança e vendedores e trabalhadores não qualificados*. Ficavam porém aquém ao nível dos *representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos*. No mesmo ano, a taxa de emprego feminina (considerando a população dos 15 aos 64 anos) era de 58,7%, ficando aquém da masculina: 64,9%. Quanto à disparidade salarial entre homens e mulheres, esta situava-se, em 2011, entre os 18 e os 20,9%, consoante se tratasse de remuneração média mensal ou de ganhos médios mensais (inclui prémios, subsídios e remunerações por trabalho suplementar).

Assiste-se assim a uma divisão sexual do trabalho e que acontece não só no trabalho remunerado como também no trabalho não remunerado. De acordo com Ferreira (1999 e 2010), esta divisão acontece em dois sentidos: segregação horizontal do trabalho, resultante da pressão social dos estereótipos de género sobre as opções escolares e profissionais de homens e mulheres, e uma segregação vertical, derivada tanto de práticas discriminatórias de recrutamento, como de uma distribuição injusta das responsabilidades familiares (que atribui às mulheres a responsabilização pelo trabalho doméstico e aos homens a coadjuvação nele) e dos fracos serviços de apoio à vida familiar. Em Silva e Taveira (2012), são igualmente abordados alguns fatores explicativos das “disparidades encontradas no desenvolvimento de carreira de mulheres e homens, quer no que respeita ao acesso a essas carreiras, quer no que respeita à distribuição das escolhas e ao padrão de sucesso nas mesmas” (*idem, ibidem*, p. 165). À semelhança do que tem vindo a ser dito, trata-se de disparidades assentes, em primeiro lugar, na existência de estereótipos de género fortemente enraizados: “As sociedades ocidentais, tradicionalmente, especificam diferentes papéis de vida, características de

personalidade, e comportamentos adequados para mulheres e homens. As normas que governam a imagem feminina ou masculina são claramente definidas e consensualmente confirmadas e tornam-se uma força poderosa na socialização das crianças” (*idem, ibidem*, p. 166), assumindo um papel definitivo para a carreira das mulheres. Ainda em Silva e Taveira (2012, p. 167), são referidos vários estudos que comprovam que “os estereótipos de género relacionados com as actividades profissionais são consistentes e permanentes na população adulta”. Têm influência, por um lado, na escolha da profissão e, por outro lado, na construção que homens e mulheres fazem da sua carreira, tendendo ainda as políticas de gestão, por exemplo, “a desfavorecer as mulheres casadas em profissões que envolvam recolocações ou grandes viagens” (Silva e Taveira, 2012, p. 168).

Na verdade, ao contrário do que uma leitura da legislação poderia levar a crer, a desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho é uma problemática bem presente nos nossos dias. Culturalmente, o mundo do emprego e o espaço público continuam a ser masculinos, continuando a esfera privada a ser associada ao feminino. A prevalência desta divisão transporta as mulheres para a esfera doméstica, mantendo-as como principais responsáveis pelas obrigações familiares. Com efeito, de acordo com Perista (2002, p. 450), “os padrões de afectação do tempo a diferentes tipos de actividades, em contexto profissional e no contexto do agregado doméstico, apresentam-se claramente diferenciados em função do género. Tal diferenciação torna-se particularmente evidente ao nível do trabalho não pago no espaço doméstico”, assistindo-se a um investimento preferencial dos homens no trabalho remunerado, enquanto ao nível do trabalho doméstico são as mulheres que despendem mais tempo.

Os gráficos 1 e 2 apresentam dados relativos a Portugal, resultantes do 5.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, realizado em 2010, e evidenciam essa mesma situação: por um lado, os homens trabalham mais horas no principal trabalho pago; por outro lado, as mulheres despendem mais horas de trabalho semanal quando considerado o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado (inclui-se aqui o tempo despendido com tarefas domésticas, assistência a família, etc.).

GRÁFICO 1 – HORAS DE TRABALHO DESPENDIDAS SEMANALMENTE NO PRINCIPAL TRABALHO REMUNERADO, EM PORTUGAL, EM 2010, POR SEXO

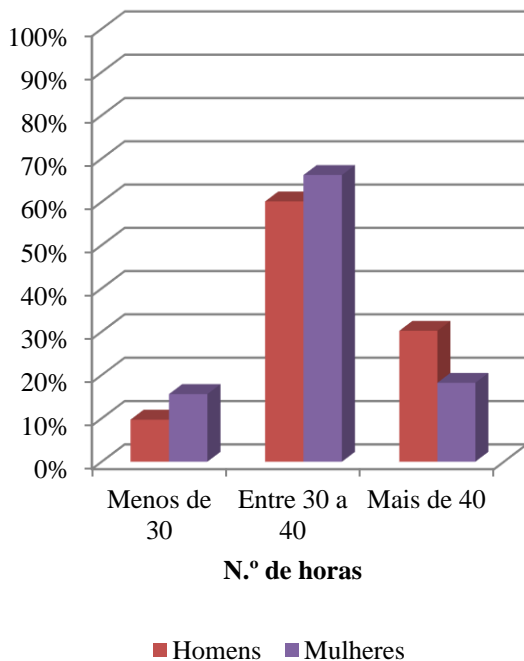
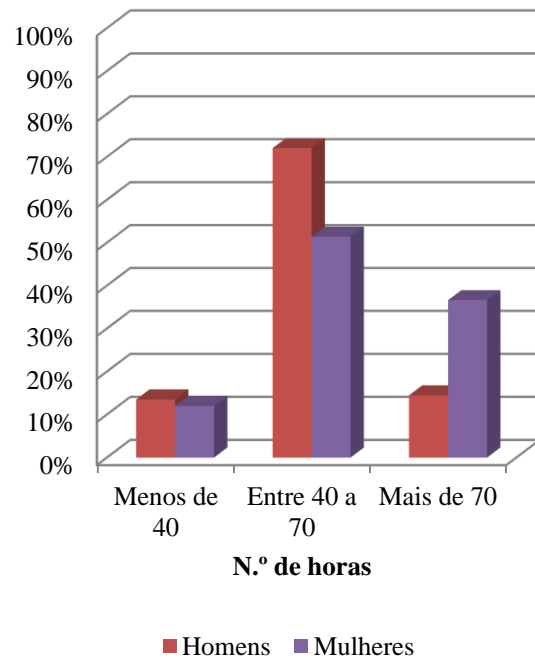


GRÁFICO 2 – HORAS DE TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO, DESPENDIDAS SEMANALMENTE, EM PORTUGAL, EM 2010, POR SEXO



Fonte: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 5.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

De facto, o tempo despendido com o trabalho não remunerado (e, diga-se, socialmente menos valorizado) é bastante e retira disponibilidade para o trabalho pago. Afinal, alguém que tem a responsabilidade de fazer o jantar para a família poderá fazer horas extraordinárias com a mesma facilidade que o faz quem não tem essa tarefa a seu cargo? Será este um dos fatores a explicar o facto de serem as mulheres quem menos recebe os prémios, subsídios e remunerações por trabalho suplementar de que se falou anteriormente.

Ora, a questão aqui lançada é sobre a responsabilidade de resolução desta questão. Será a responsabilidade das famílias, da forma como se organizam e dividem as tarefas? Ou poderão/deverão outras instâncias governamentais ou da sociedade civil promover a equidade? A adoção de discursos sobre o princípio de *mainstreaming* de género poderá desenhar-se como um importante contributo para esta matéria:

Consiste na (re)organização, na melhoria, no desenvolvimento e na avaliação dos processos de implementação de políticas, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política. (Perista e Silva, 2005, p. 18).

Clarificando a importância destas medidas para homens e mulheres, torna-se pertinente acrescentar que, como conclui Rêgo (2012, p. 42),

face aos diagnósticos e à avaliação dos resultados de quase 40 anos de políticas para a igualdade entre homens e mulheres que anunciam visões holísticas mas que são predominantemente setoriais e focadas em ações destinadas a mulheres, na sua «condição de metade desfavorecida da humanidade», é tempo de dar visibilidade, consistência e respostas apropriadas ao peso com que os estereótipos de género se abatem sobre os ombros dos homens e, também a eles, condicionam a vida.

Reforça-se aqui a ideia já apresentada de que a promoção da igualdade de género interessa a homens e mulheres, revelando-se basilar para o desenvolvimento social, sendo que, em grande parte, essa promoção passa pela implementação de medidas que facilitem a conciliação entre a vida profissional e familiar e privada de cada um/a.

4. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E DA VIDA FAMILIAR E PRIVADA

Neste campo, deve, em primeiro lugar, ser lembrado que Portugal, nas últimas décadas, tem assistido a profundas alterações sociais, visíveis tanto ao nível das relações laborais, como das relações familiares: passamos de uma sociedade industrial e de um modelo familiar assente na família nuclear, com uma clara separação entre os papéis masculino (“ganha pão”) e feminino (“dona de casa”), para uma sociedade da informação e dos serviços, com novos modelos familiares e em que ambos os elementos do casal têm um trabalho remunerado, implicando não só novas formas de organização da vida familiar, como também transformações ao nível das relações sociais de género (Perista, 2006; Macedo e Santos, 2009). Além disso, as economias desenvolvidas enfrentam ainda “contradições enormes entre as exigências da nova economia – grande flexibilidade, mobilidade e aquisição de competências ao longo da vida – e a sobrevivência da família enquanto instituição essencial, não só para assegurar a coesão social, mas também para assegurar uma adequada reprodução da força de trabalho, com investimento reforçado na educação e desenvolvimento de competências cognitivas e relacionais complexas” (Coelho, 2004, p. 6).

Neste contexto, o tema da conciliação da vida profissional com a vida familiar revela-se cada vez mais necessário e pertinente para mulheres e homens, exigindo uma atuação

em diversas áreas. Uma análise sistémica apresenta Portugal como um dos países europeus onde as mulheres trabalham mais tempo fora de casa, mas onde continuam a assumir os principais cuidados não só a descendentes como também, cada vez mais, fruto do aumento da esperança média de vida, a ascendentes. Com efeito, a entrada das mulheres no mercado de trabalho tem sido acompanhada “lenta e deficitariamente por serviços que facilitem a conciliação da vida laboral com a familiar” (Queirós, 2012, p. 145). Também a recomposição da estrutura das famílias portuguesas, com um aumento dos divórcios e de nascimentos fora da conjugalidade contribuem para a dificuldade desta conciliação. Por outro lado, temos uma economia exigente, que na conjuntura económica atual, não impele as organizações a tratar estas questões, aparentemente menos prioritárias (Ferreira e Monteiro, 2013).

Impõe-se assim a questão: que medidas de promoção da conciliação da vida profissional com a vida privada podem ser adotadas, sem que haja prejuízos para nenhuma das partes?

Como exemplos, apresentam-se a execução de processos de recrutamento e progressão na carreira não discriminatórios, facilidade no uso das licenças definidas por lei e garantia da atribuição de salário igual para trabalho de igual valor, desenvolvimento de políticas de incentivo à participação dos homens na vida familiar, criação de serviços inovadores de apoio à vida familiar dos/as trabalhadores/as (por exemplo creches e campos de férias) e reorganização do trabalho (por exemplo flexibilização do horário de trabalho e o trabalho a partir de casa). A implementação destas medidas significará, por outro lado, para as entidades empregadoras, o aumento da motivação dos/as trabalhadores/as e da sua criatividade, melhor comunicação interna e promoção da cultura da organização, facilidade de introdução de novos métodos de trabalho, redução de custos com processos de recrutamento e formação (na medida em que contribui para a fixação de recursos humanos qualificados), redução de absentismos e consequente aumento da produtividade, e valorização da imagem da entidade (Guerreiro e Pereira, 2006).

Só esta redefinição dará aos homens a possibilidade de participarem mais ativamente na vida familiar, garantido os seus direitos, nomeadamente no que respeita à parentalidade, e às mulheres a possibilidade de apostarem mais na carreira, concorrendo em pé de igualdade com os homens pelos lugares de topo e de decisão, sem que o mito da seleção

meramente meritocrática impere. Com efeito, “o discurso essencialista nega a discriminação das mulheres nas trajetórias de mobilidade ascendente, assumindo a distintividade em relação às outras mulheres e aos homens e recorrendo à retórica meritocrática” (Oliveira, Batel e Amâncio, 2010, p. 251).

5. O PAPEL DAS AUTARQUIAS LOCAIS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Uma vez reconhecida como “valor fundamental da União Europeia consagrado nos Tratados e um dos objectivos e tarefas da União Europeia” (Conselho da União Europeia, 2011, p. 10), têm responsabilidade na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, organizações supra-nacionais e nacionais. No entanto, e apesar de nos últimos anos tanto Portugal como a Europa em geral terem assistido a um aumento das iniciativas da promoção da igualdade de género, persistem inúmeras situações de desigualdade e discriminação, tanto no setor privado, como no setor público. A este respeito, o Conselho da União Europeia refere que “sucessivos relatórios anuais sobre «Igualdade entre homens e mulheres» adoptados pela Comissão Europeia têm demonstrado que os progressos são lentos e que a igualdade de facto entre homens e mulheres ainda não foi alcançada” (*idem, ibidem*, p. 10).

A nível nacional essa responsabilidade situa-se no âmbito “não só do governo mas também do poder local e autárquico e das comissões estatais para a promoção da igualdade” (Guerreiro e Pereira, 2006, p. 13), como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). Esta responsabilização de diferentes agências está refletida no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2014-2017), que reforça a importância de incluir “a promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, incluindo uma forte componente na atividade de todos os ministérios, constituindo um importante meio para a coordenação intersectorial da política de igualdade de género e de não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual.” (Resolução do Conselho de Ministro n.º 103/2013, p. 7036).

A nível local, enquanto principais responsáveis pelas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, são as autarquias que assumem um papel

primordial nesta área, tanto numa vertente interna (contexto autárquico), como numa vertente externa (ao nível do seu território) (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008). Neste estudo importa referir, sobretudo, a vertente interna. Veja-se então: de acordo com Perista (2006), considerando o prolongamento da vida ativa e o aumento da taxa de atividade feminina, surge a necessidade de repensar o modelo masculino de trajetória da vida ativa, tradicionalmente sustentado em três fases (fase da educação e aquisição de competências, fase do emprego contínuo e a tempo inteiro e fase da reforma, descanso e lazer). Com efeito, as mudanças político-sociais das últimas décadas exigem “um modelo de organização do tempo de vida que combine articuladamente tempo para o trabalho, tempo para a aquisição de competências/formação, tempo para a vida familiar, pessoal, cívica e política” (Perista, 2006, p. 14)

Assim, internamente, a nível autárquico, com vista a potenciar a implementação deste novo modelo, de forma equitativa, devem ser desenvolvidas políticas que facilitem a conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as.

Para que isso aconteça é necessário que, em primeiro lugar, sejam desmistificados argumentos como a expectativa das organizações em que o trabalho seja prioridade para os/as colaboradores/as e o receio destes/as de serem prejudicados na carreira profissional, já que estes fatores, aliados ao apoio que os/as colaboradores/as receberam ou não anteriormente por parte das chefias a esse nível, condicionam quer a promoção das políticas de conciliação por parte das organizações, quer o usufruto das mesmas por parte dos/as trabalhadores/as (Domingos, 2012).

É essencial, portanto, que quer entidades empregadoras, quer trabalhadores/as reconheçam e percebam em que medida a conciliação da vida profissional e privada se apresenta como vantajosa para ambas as partes.

CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO

O presente capítulo é desenhado com o intuito de apresentar os objetivos do trabalho, bem como identificar o paradigma de pesquisa, os métodos e as técnicas de recolha de dados utilizados, assim como os procedimentos de análise a que se recorreu.

Segue-se uma segunda parte de contextualização do estudo, onde é apresentada a problemática, pergunta de partida e os objetivos do estudo.

1. METODOLOGIA DE PESQUISA

Assumindo um papel decisivo no caminho para chegar às respostas procuradas numa investigação, as metodologias podem estar associadas a diferentes paradigmas e recorrer a técnicas e tratamentos de dados distintos. De seguida, são apresentadas e justificadas as opções tomadas neste estudo.

1.1 PARADIGMAS DE PESQUISA – ABORGAGENS QUANTITATIVA E QUALITATIVA

Com vista a potenciar a validade dos dados a recolher, e tendo em atenção que “o facto de se utilizarem métodos diferentes pode permitir uma melhor compreensão dos fenómenos, do mesmo modo que a triangulação de técnicas pode conduzir a alcançar resultados mais seguros, sem enviesamentos” (Carmo e Ferreira, 2008, p. 202), optou-se pela realização de uma abordagem exploratória, recorrendo à triangulação, ou seja à “combinação de várias fontes de dados e de métodos de análise” (Fortin, 2009, p. 157), mais concretamente à combinação dos métodos qualitativo e quantitativo e, posteriormente, da análise estatística e da análise de conteúdo.

Como defende Carmo e Ferreira (2008, p. 196), a utilização da abordagem quantitativa tem como objetivo “encontrar relações entre variáveis, fazer descrições recorrendo ao tratamento estatístico de dados”, ao passo que na abordagem qualitativa é o significado que assume grande importância, procura-se uma compreensão dos sujeitos a partir dos seus quadros de referência (*idem, ibidem*, p. 198).

Embora os dois tipos de abordagem possam parecer opostos, com o recurso à triangulação tornam-se complementares. A triangulação constitui assim uma mais-valia para um estudo de caso, na medida em possibilita o desenvolvimento de linhas convergentes de investigação, tendo em vista a corroboração do mesmo fenómeno (Yin, 2001). Assim, dentro da abordagem quantitativa recorreu-se à realização de um inquérito por questionário e a um posterior tratamento quantitativo dos resultados e, dentro da abordagem qualitativa, procedeu-se à realização de um inquérito por entrevista, cuja análise de resultados foi, desta vez, qualitativa. O recurso às duas abordagens resultou na comparação e agregação dos resultados, contribuindo para uma melhor interpretação dos mesmos.

1.2 MÉTODOS, INSTRUMENTOS E TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS

Neste ponto, são apresentados os métodos, instrumentos e técnicas de recolhas de dados a que se recorreu. Começa-se por definir estudo de caso, abordando-se, seguidamente, a análise documental, o inquérito por questionário e o inquérito por entrevista e, por fim, a análise estatística e a análise de conteúdo.

1.2.1 Estudo de caso

Considerando os objetivos da investigação - conhecer as práticas de conciliação da vida profissional e da vida privada de trabalhadores e trabalhadoras do município de Tomar, bem como as perceções dos mesmos sobre papéis sociais de género - tomou-se como opção metodológica a realização de um estudo de caso. Trata-se da investigação de um fenómeno contemporâneo dentro do seu contexto (Yin, 2001), em cujo processo de investigação a revisão da literatura respeitante à área de estudo se apresenta como uma das componentes fundamentais (Carmo e Ferreira, 2008). Com efeito, a pertinência deste trabalho é legitimada pelos resultados desse trabalho de revisão da literatura, através da apresentação que esta oferece sobre a relação entre o desenvolvimento comunitário e a igualdade de género, da concetualização da problemática da igualdade de género e da sua relação com a conciliação entre vida profissional e familiar. Assim, a revisão da literatura, quer teórica, quer investigativa, tal como sugerem Carmo e Ferreira (2008), contribuiu para a concetualização do problema, para a realização do estudo e para a interpretação dos resultados.

1.2.2 Análise documental

Com o objetivo de contextualizar o caso e validar dados obtidos a partir das outras técnicas de recolha de dados utilizadas recorreu-se à consulta de informação interna, na entidade em que se realizou o estudo, nomeadamente do balanço social⁷ do município relativo a 2014.

1.2.3 Inquérito por questionário

Na senda do que foi dito anteriormente, foi realizado, dentro da abordagem quantitativa, um inquérito por questionário⁸, dirigido a todos os indivíduos que compõem a população e cujos resultados (numéricos) “fornecem conhecimentos objetivos no que concerne às variáveis em estudo” (Fortin, 2009, p. 322). Neste campo, considerando o que é defendido por Weathington, Cunningham e Pittenger (2010), de que é uma mais-valia para os investigadores poder utilizar escalas ou medidas já usadas noutras investigações e cuja validade e fidelidade estejam já comprovadas, recorreu-se à adaptação de um questionário aplicado por Rato (2007), numa investigação da Fundação para a Ciência e a Tecnologia para o Instituto Nacional da Administração, I. P..

Convergindo com o que é descrito por Quivy e Campenhoudt (1998, p. 188), o questionário permitiu colocar aos/às inquiridos/as perguntas relativas à sua situação profissional e familiar, às suas opiniões, atitudes e práticas relativas à conciliação da vida profissional e familiar e aos papéis sociais de género.

1.2.4 Inquérito por entrevista

No que concerne à abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas. Igualmente aqui se recorreu à adaptação do guião de entrevista⁹ usado em Rato (2007). Considerou-se pertinente o recurso à entrevista semiestruturada, na medida em que permite direccionar a entrevista para a temática em estudo, sem fugir aos

⁷ O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, anual, e que aparece, no município de Tomar, integrado no conjunto de documentos de prestação de contas e mais concretamente no grupo de documentos que compõem o relatório de gestão. Inclui uma série de estatísticas relativas à situação profissional dos/as trabalhadores/as (carreira, antiguidade, vínculo, etc.), desagregadas por sexo, bem como informações relativas a encargos com pessoal, acidentes de trabalho, ações de formação profissional, entre outras.

⁸ Anexo 1 – Questionário.

⁹ Anexo 2 – Guião de entrevista.

objetivos definidos, através da utilização de “uma série de perguntas-guias, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado” (Quivy e Campenhoudt, 1998, p. 192), mas dando à entrevistadora flexibilidade para alterar a ordem e a formulação das perguntas, ajustando-as aos momentos da entrevista.

1.2.5 Análise estatística

Para análise das respostas obtidas no inquérito por questionário, recorreu-se à análise estatística, mais concretamente à técnica de análise descritiva. O uso desta técnica fez-se com recurso ao *software* SPSS¹⁰ e teve como principal objetivo “descrever as características da amostra na qual os dados foram colhidos e descrever os valores obtidos pela medida das variáveis” (Fortin, 2009, p. 277). Os métodos através dos quais os dados foram tratados são as distribuições de frequência e as medidas de tendência central, fazendo-se a apresentação dos mesmos através de quadros, histogramas e quadros cruzados (*idem, ibidem*).

Uma vez que num estudo sobre igualdade de género interessa saber se existem diferenças de perceções e práticas entre homens e mulheres, recorreu-se também à utilização do teste *t* de *student*, para amostras independentes, comparando valores médios amostrais em cada um desses grupos (grupo de homens e grupo de mulheres).

1.2.6 Análise de conteúdo

De acordo com Bardin (2004, p. 33), “a análise de conteúdo aparece como um *conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens*.” Para a autora, o recurso à análise de conteúdo tem como objetivo a compreensão das comunicações para além dos seus significados imediatos, através da superação da incerteza (validação da leitura) e do enriquecimento da leitura (descoberta de conteúdos e estruturas para além dos detetáveis num olhar imediato). Trata-se de uma técnica que deve cumprir duas funções indissociáveis: uma função heurística, exploratória e uma função de administração de

¹⁰ Statistical Package for the Social Sciences

prova, confirmando ou infirmando as hipóteses de investigação, ou, neste caso, respondendo à pergunta de partida.

Para análise das entrevistas efetuadas, procedeu-se, em primeiro lugar, e uma vez que as mesmas foram objeto de gravação áudio, à sua transcrição integral. De seguida, foi feita uma leitura de todas elas, a fim de criar categorias e subcategorias (indicadores) de análise pertinentes, recorrendo-se posteriormente à inferência para passar de uma primeira etapa, descritiva, a uma última etapa, interpretativa (Carmo e Ferreira, 2008).

2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

A opção pela realização deste estudo foi tomada a partir da identificação da temática da Igualdade de Género como uma área da Educação para o Desenvolvimento e considerando ser uma das áreas de interesse da autora. Sendo vastos os temas dentro da temática da igualdade de género, optou-se por tratar o tema da conciliação da vida profissional com a vida familiar, uma vez que este se revela cada vez mais necessário e pertinente para mulheres e homens.

A nível da autarquia onde é efetuado o estudo, e procurando este apresentar as perceções dos/as trabalhadores/as do município sobre papéis sociais de género, bem como as suas experiências de conciliação da vida familiar e profissional, espera-se que o mesmo possa contribuir para uma maior integração da perspetiva de género nas suas diferentes áreas de atuação e potenciar a implementação de novas medidas de promoção da conciliação da vida profissional e da vida privada dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

O estudo é realizado no município de Tomar, autarquia do distrito de Santarém, pertencente à região Centro de Portugal Continental (NUT II) e à sub-região do Médio Tejo (NUT III). Emprega um total de 500 trabalhadores/as (Município de Tomar, 2015), sendo 259 do sexo masculino e 241 do sexo feminino. Foi selecionada esta autarquia por uma questão de acessibilidade, uma vez que se trata da entidade empregadora da autora do estudo, e pelo facto de o tema nunca aí ter sido estudado.

2.1. *PROBLEMÁTICA*

A par com inúmeros países do mundo, Portugal tem vindo a assumir vários compromissos em matéria de promoção da Educação para o Desenvolvimento. A consolidar esses compromissos, foi elaborada a Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento (ENED) para o quinquénio 2010-2015, com o objetivo geral de “promover a cidadania global através de processos de aprendizagem e de sensibilização da sociedade portuguesa para as questões do desenvolvimento, num contexto de crescente interdependência, tendo como horizonte a ação orientada para a transformação social.” (IPAD, s.d., p. 28). Todavia, é referido nesta Estratégia que para que a transformação social possa ser uma realidade, é necessário contextualizar a Educação para o Desenvolvimento com outras “educações para...”, nomeadamente a Educação para a Igualdade de Género. Esta tem como objetivo promover a integração da perspetiva de género em todos os contextos das sociedades, assumindo “os princípios da coeducação e de uma real internalização da perspetiva de género ao nível da cultura organizacional, das práticas pedagógicas e das interações sociais” (IPAD, s.d, p. 20). Desde logo, para garantir que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de realização e de acesso ao poder, aos recursos e ao reconhecimento, é imperativo distinguir entre o que é natural e biológico (inflexível) e o que é social e culturalmente construído (mutável), pois, na verdade, verifica-se a existência de uma forte relação entre os estereótipos de género veiculados socialmente e as opções e práticas de homens e mulheres, quer no contexto familiar e privado, quer no contexto profissional.

Culturalmente, o mundo do emprego e o espaço público continuam a ser masculinos, continuando a esfera privada a ser associada ao feminino. A prevalência desta divisão transporta as mulheres para a esfera doméstica, mantendo-as como principais responsáveis pelas obrigações familiares.

Dados relativos a Portugal, resultantes do 5.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, realizado em 2010, evidenciam esta situação: por um lado, os homens trabalham mais horas no principal trabalho pago; por outro lado, as mulheres despendem mais horas de trabalho semanal quando considerado o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado. Com efeito, apesar da elevada taxa de feminização da população ativa portuguesa, este aumento rápido e progressivo da participação da mulher no mercado de trabalho não tem sido acompanhado de forma proporcional por um aumento da participação dos homens na esfera privada (família e trabalho não

remunerado). Assim, as tarefas domésticas continuam a ser asseguradas maioritariamente por mulheres, constituindo aquilo a que se tem chamado de dupla jornada de trabalho (Oliveira e Amâncio, 2002). Para os homens, as implicações passam sobretudo por uma menor presença na vida familiar, por contraposição com uma maior duração da jornada de trabalho remunerado. Neste campo, facilmente se encontra a reprodução dos estereótipos de género veiculados desde a nascença e que a educação formal não está a conseguir apagar.

Neste contexto, o tema da conciliação da vida profissional com a vida familiar ganha relevo, apresentando-se cada vez mais necessário e pertinente para mulheres e homens. Assim, este é o tema central deste estudo de caso, que se debruça sobre as perceções dos/as trabalhadores/as do município de Tomar sobre papéis sociais de género, bem como sobre as suas conceções e práticas de conciliação da vida familiar e profissional.

2.2. *PERGUNTA DE PARTIDA*

Para o desenvolvimento do estudo e com o objetivo de traçar um fio condutor claro, que conferisse coerência ao trabalho (Quivy e Campenhoudt, 1998) foi criada a seguinte pergunta de partida:

“Quais as perceções dos trabalhadores e trabalhadoras do município de Tomar sobre papéis sociais de género e quais as suas conceções e experiências de conciliação da vida profissional e pessoal?”

De acordo com o sugerido por Quivy e Campenhoudt (1998) procurou-se criar uma pergunta aberta de resposta direta e que não conduzisse a respostas preconcebidas. Para chegar ao enunciado final da pergunta, foram igualmente tidos em conta os pontos enumerados por Fortin (2009): 1- atualidade – trata-se de uma questão que vai encontro de um tema discutido na atualidade, a nível social, político e económico e que tem o potencial de poder contribuir para o melhor conhecimento da autarquia em que é realizado o estudo e para uma melhor integração das questões de género na sua gestão; 2 – exequibilidade – na elaboração da pergunta foram tidos em conta fatores como os meios disponíveis, a facilidade de acesso aos dados e à população e o tempo disponível, ajustando-se a pergunta àquilo que efetivamente poderia ser respondido; 3 – pertinência – a pergunta criada conduziu à realização de um estudo do qual a autarquia poderá beneficiar, podendo aplicar os seus resultados na prática; 4 – operacionalidade – foi

elaborada uma pergunta orientadora, que conduziu à recolha de dados observáveis e mensuráveis.

2.3. OBJETIVOS DE ESTUDO

Pretende-se, com este estudo, construir conhecimento em torno das representações de igualdade de género que têm os trabalhadores e as trabalhadoras do município de Tomar. Assim, diretamente decorrentes da pergunta formulada, foram definidos dois grandes objetivos:

- conhecer as perceções dos trabalhadores e trabalhadoras do município de Tomar sobre papéis sociais de género;
- identificar as conceções e experiências de conciliação da vida profissional e pessoal dos/as trabalhadores/as do município de Tomar.

CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Uma vez construído o modelo de análise e definidos os objetivos do estudo, foram escolhidas as técnicas de recolha de dados: o inquérito por questionário e o inquérito por entrevista, complementados pela análise documental.

Num primeiro momento foi realizado o inquérito por questionário, cujo universo alvo é composto pelo total de trabalhadores e trabalhadoras do município de Tomar, o que, de acordo com o balanço social do município, relativo ao ano civil de 2014 (Município de Tomar, 2015), corresponde a 500 indivíduos. A análise desse documento permitiu verificar que, dos/as 500 trabalhadores/as, as mulheres representam 48% dos lugares, verificando-se um predomínio da sua presença nas carreiras de técnico superior e assistente técnico, representando respetivamente 69,4% e 75% do total de trabalhadores/as nessas carreiras. Em termos de escolaridade, o universo feminino apresenta, na sua maioria (65,1%), habilitações iguais ou superiores ao 12.º ano, enquanto nos homens, 70,3% têm menos do que o 12.º ano de escolaridade. Considerando, porém, a distribuição dos lugares da carreira de dirigente por sexo, verifica-se que das cinco pessoas com cargos dirigentes, apenas uma é mulher.

O inquérito foi realizado entre 19 de dezembro de 2014 e 15 de janeiro de 2015, tendo sido enviado via *e-mail* a todos os indivíduos com *e-mail* institucional e distribuído em papel aos restantes, com o auxílio das chefias intermédias com maior proximidade a esses grupos. Foram obtidos 126 questionários válidos (de acordo com os números apresentados nos gráficos 3, 4 e 5), sendo que 53% dos inquiridos eram do sexo feminino, 48% da carreira de assistente operacional, 29% da carreira de técnico superior, 18% da carreira de assistente técnico, 2% da carreira de informática, 1% da carreira de bombeiro municipal e 2% de outras carreiras. A taxa de resposta foi de 25,2%, de acordo com os números apresentados nas tabelas 1, 2 e 3.

TABELA 1 - TAXA DE RESPOSTA AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR CARREIRA PROFISSIONAL E SEXO

Carreira	Categoria Profissional	Sexo	Nr. Trabalhadores/as	Nr. Respostas	Tx resposta
Dirigentes	Intermédio	H	4	0	0,0%
		M	1	0	0,0%
		HM	5	0	0,0%
Carreiras gerais	Técnico Superior	H	22	12	54,5%
		M	45	25	55,6%
		HM	67	37	55,2%
	Assistente técnico	H	23	9	39,1%
		M	71	13	18,3%
		HM	94	22	23,4%
	Assistente operacional	H	185	31	16,8%
		M	121	30	24,8%
		HM	306	61	19,9%
Carreiras Especiais/ Subsistentes	Bombeiros	H	12	1	8,3%
		M	0	0	-----
		HM	12	1	8,3%
	Informática	H	5	3	60,0%
		M	1	0	0,0%
		HM	6	3	50,0%
Outros	Outros	H	8	2	25,0%
		M	2	0	0,0%
		HM	10	2	20,0%
TOTAL		H	259	58	22,4%
		M	241	68	28,2%
		HM	500	126	25,2%

GRÁFICO 3 - NÚMERO DE RESPOSTAS AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR CATEGORIA PROFISSIONAL E SEXO

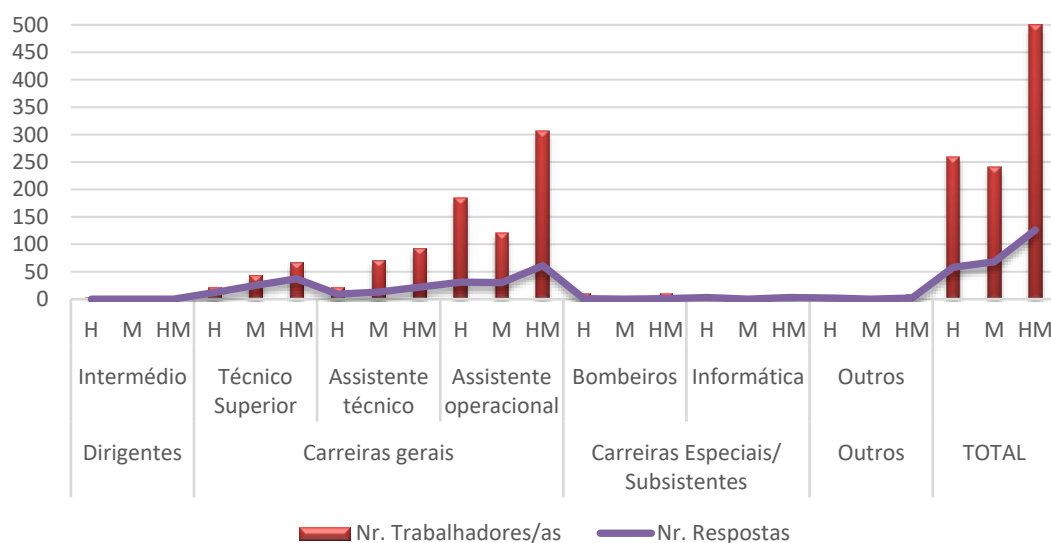


TABELA 2 - TAXA DE RESPOSTA AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR FAIXA ETÁRIA E SEXO

Grupo etário	Sexo	Nr. Trabalhadores/as	Nr. Respostas	Tx resposta
Não sabe/não responde	H	-----	1	-----
	M	-----	0	-----
	HM	-----	1	-----
Até 25 anos	H	1	0	0,0%
	M	0	0	-----
	HM	1	0	0,0%
26 a 45 anos	H	63	23	36,5%
	M	79	45	57,0%
	HM	142	68	47,9%
46 a 65 anos	H	193	34	17,6%
	M	159	23	14,5%
	HM	352	57	16,2%
Mais de 65 anos	H	2	0	0,0%
	M	3	0	0,0%
	HM	5	0	0,0%
TOTAL	H	259	58	22,4%
	M	241	68	28,2%
	HM	500	126	25,2%

GRÁFICO 4 - NÚMERO DE RESPOSTAS AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR GRUPO ETÁRIO E SEXO

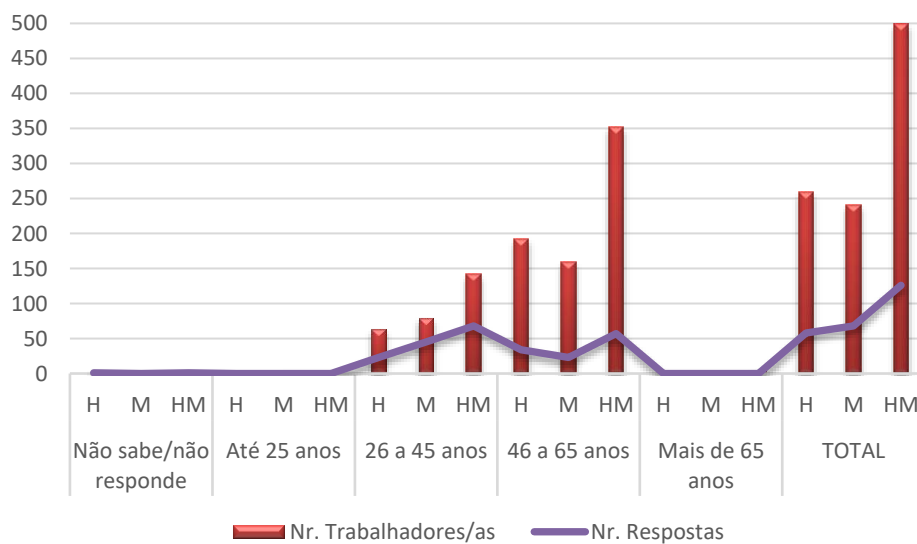
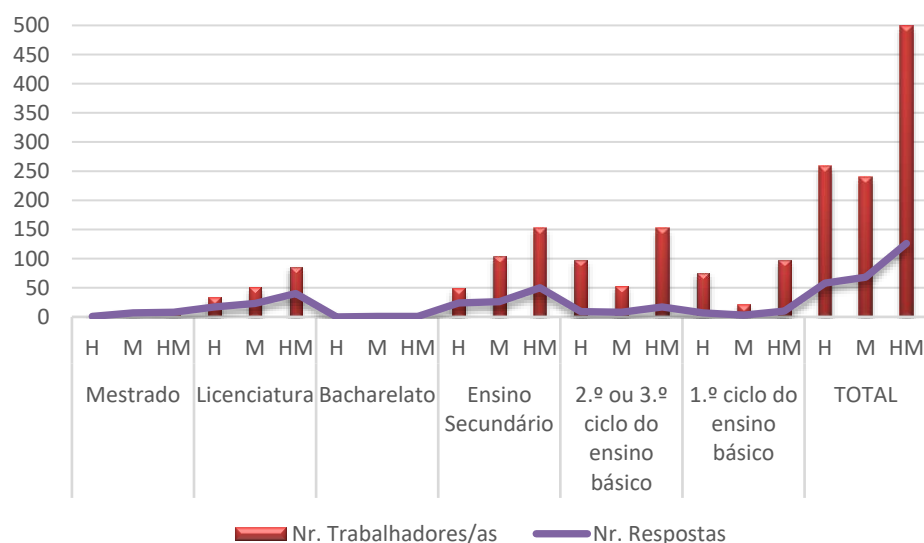


TABELA 3 - TAXA DE RESPOSTA AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS E SEXO

Habilitações literárias	Sexo	Nr. Trabalhadores/as	Nr. Respostas	Tx resposta
Mestrado	H	2	1	50,0%
	M	7	7	100,0%
	HM	9	8	88,9%
Licenciatura	H	34	17	50,0%
	M	52	23	44,2%
	HM	86	40	46,5%
Bacharelato	H	0	0	-----
	M	2	1	50,0%
	HM	2	1	50,0%
Ensino Secundário	H	49	24	49,0%
	M	104	26	25,0%
	HM	153	50	32,7%
2.º ou 3.º ciclo do ensino básico	H	98	9	9,2%
	M	54	8	14,8%
	HM	152	17	11,2%
1.º ciclo do ensino básico	H	76	7	9,2%
	M	22	3	13,6%
	HM	98	10	10,2%
TOTAL	H	259	58	22,4%
	M	241	68	28,2%
	HM	500	126	25,2%

GRÁFICO 5 - NÚMERO DE RESPOSTAS AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS E SEXO



Estamos perante uma amostra não probabilística por conveniência, facto pelo qual não é possível assegurar que seja representativa de toda a população. Por este motivo, não foi possível determinar a sua dimensão, de modo a reduzir o erro, nem inferir o grau de confiança.

Num segundo momento de recolha de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas a quatro elementos da população alvo, com os quais foi previamente confirmado que tinham também respondido ao inquérito por questionário. Assim, foram entrevistados dois homens e duas mulheres, de carreiras profissionais diferentes e com idades diferentes. Outro critério de escolha dos/as entrevistados/as foi o facto de serem casados/as ou viverem em união de facto e terem filhos/as a cargo. A caracterização dos indivíduos é apresentada na tabela 4.

TABELA 4 - CARACTERIZAÇÃO DE ENTREVISTADOS E ENTREVISTADAS

	Sexo	Faixa etária	Carreira profissional	Estado civil	Número de filhos/as
E1	Feminino	46-65	Assistente técnico	Casada	3
E2	Masculino	46-65	Assistente operacional	Casado	3
E3	Feminino	26-45	Técnico Superior	Casada	2
E4	Masculino	26-45	Técnico Superior	União de facto	2

As entrevistas foram realizadas no local de trabalho dos entrevistados/as, com recurso a gravação áudio. Para a análise das entrevistas recorreu-se à técnica de análise de conteúdo, tendo, para esse efeito, sido definidas as seguintes categorias e subcategorias ¹¹: Percursos profissionais e de vida (oportunidades profissionais, mudanças pessoais e perspetivas de evolução futura); Conciliação vida profissional/vida privada/familiar (Utilização das disposições legais em vigor; Gestão das responsabilidades familiares e profissionais; Divisão das tarefas na esfera doméstica; Pertença a organizações cívicas / Participação em atividades de voluntariado ou lazer); Perceção das condições de progressão na carreira e de impacto da situação de género (Igualdade de condições entre homens e mulheres; Recursos/atributos mais valorizados e necessários); Perceção da igualdade de género no município de Tomar (Quadro legal; Cultura organizacional).

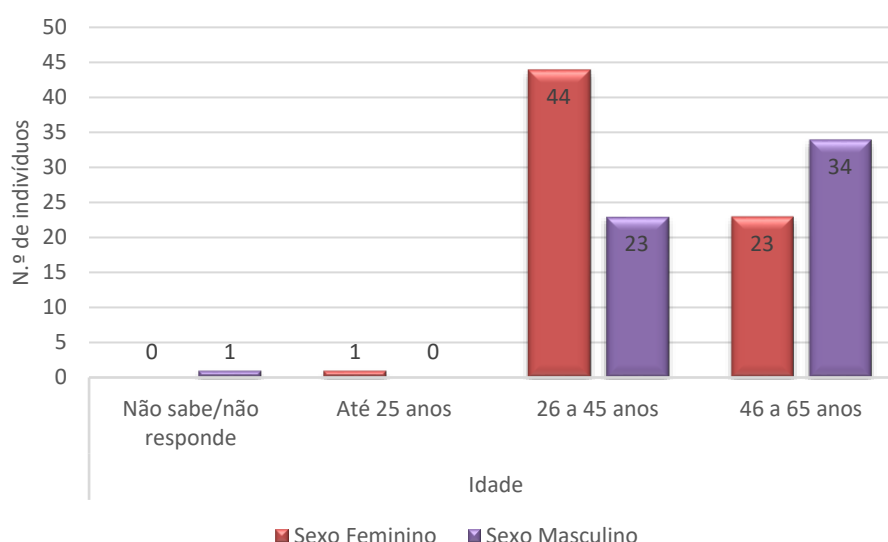
¹¹ Anexo 4 - Transcrição das entrevistas e grelha de análise de conteúdo.

Fugindo à tradição, no que respeita à apresentação de resultados, esta é aqui feita intercalando e comparando os resultados obtidos tanto no questionário, como na entrevista. A opção por esta forma de apresentação pretende mostrar de imediato se, em cada ponto em análise, resultados do questionário e da entrevista divergem ou convergem e orientar a leitura para os resultados.

1. PERFIL SÓCIO-PROFISSIONAL

Responderam ao inquérito por questionário 126 indivíduos, dos quais 68 do sexo feminino e 58 do sexo masculino. A maioria dos/as respondentes (53,2%) situam-se na faixa etária dos 26 aos 45 anos, conforme apresentado no gráfico 6.

GRÁFICO 6 - NÚMERO DE RESPONDENTES, POR SEXO E IDADE



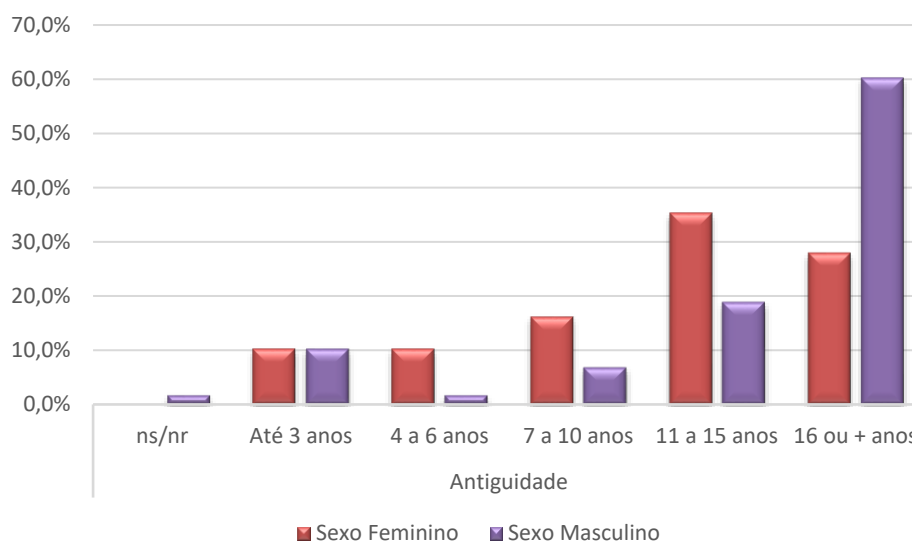
Relativamente às habilitações académicas, 39,7% dos/as respondentes completaram o ensino secundário e 38,9% têm habilitações ao nível do ensino superior, 13,5% têm o 2.º ou 3.º ciclo do ensino básico e 7,9% completaram apenas o 1.º ciclo.

Quanto ao vínculo de trabalho, 94,4% dos/as respondentes têm contrato de trabalho a tempo indeterminado.

No que concerne à antiguidade, 42,9% dos/as respondentes trabalham no município de Tomar há 16 anos ou mais e 27,8% há pelo menos 11 anos. Analisando estes dados por sexo, verificamos que no caso dos homens a antiguidade é proporcionalmente maior

(60,3% dos homens respondentes trabalham no município há 16 anos ou mais, contra apenas 27,9% das mulheres respondentes) (gráfico 7).

GRÁFICO 7 - ANTIGUIDADE DOS/AS RESPONDENTES, POR SEXO



Apenas 6,3% dos/as respondentes exercem atualmente funções de dirigente ou de coordenação, sendo 1 do sexo feminino e 7 do sexo masculino.

Quanto à distribuição dos/as respondentes por carreira profissional, verifica-se que 48,4% são assistentes operacionais, 29,4% técnicos superiores e 17,5% assistentes técnicos.

No caso dos/as entrevistados/as e no que concerne às oportunidades profissionais, verifica-se que todos/as os/as entrevistados/as trabalham no município de Tomar há mais de onze anos, sendo que as maiores mudanças a nível de serviço ocorreram nos percursos profissionais daquele e daquela que, por um lado, têm mais antiguidade e, por outro lado, menos habilitações literárias. Trata-se de uma trabalhadora da carreira de assistente técnica e de um trabalhador da carreira de assistente operacional, por oposição à outra entrevistada e ao outro entrevistado que ocupam a carreira de técnico/a superior, estão no município há relativamente menos tempo e sempre desempenharam funções semelhantes ao longo do tempo e na mesma área. Esta situação relaciona-se com o facto de tanto um como a outra terem licenciaturas em áreas direccionadas para trabalhos específicos e ser nessas áreas que se encontram a desempenhar funções.

De acordo com a subcategoria “oportunidades profissionais”, dentro da categoria “percursos profissionais e de vida”, verifica-se que, no caso da primeira entrevistada, as

mudanças ocorridas a nível profissional relacionaram-se quer com as necessidades do município, quer com a progressão na carreira, mas também com a vontade da própria de evoluir, tendo chegado a ser ela mesma a pedir mudança de serviço “porque achava que podia desenvolver outros trabalhos” (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1). Para o segundo entrevistado, as mudanças existentes relacionaram-se com as necessidades do município e também com a progressão na carreira. Já para a terceira entrevistada, a evolução registada foi desde a entrada como estagiária, até à celebração de contrato por tempo certo e mais tarde de contrato por tempo indeterminado. Embora tenha desempenhado funções sempre no mesmo setor, passou já por cargos de chefia e de coordenação da equipa. O quarto entrevistado teve um percurso semelhante ao da terceira entrevistada, uma vez que também iniciou funções como estagiário, estando depois a contrato a termo certo e finalmente a contrato por tempo indeterminado. Ao longo deste percurso desempenhou também funções de coordenação.

2. GESTÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL E RESPONSABILIDADES FAMILIARES

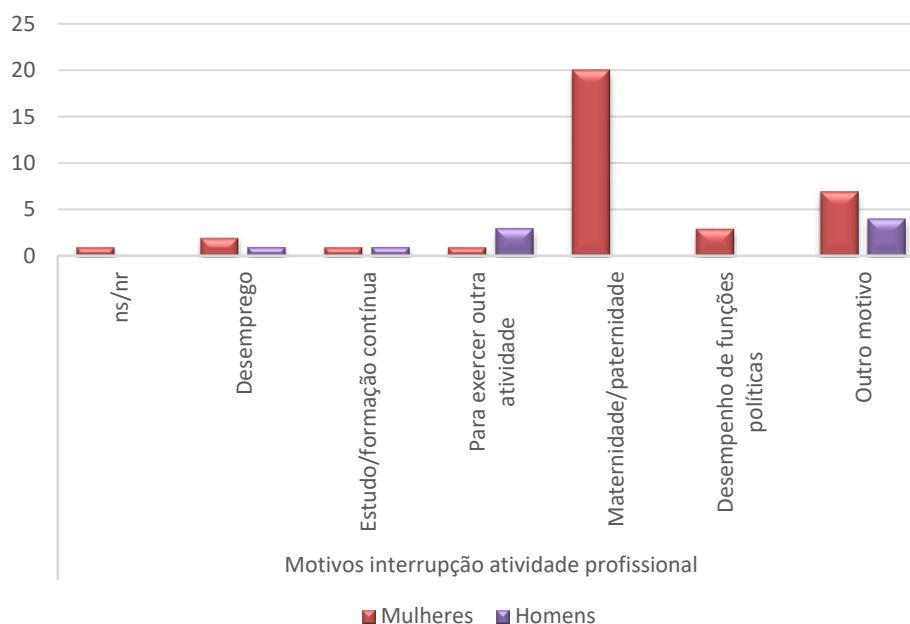
Relativamente ao horário praticado, a maioria dos/as respondentes do questionário (77%) tem um horário rígido a tempo inteiro. No entanto, quando lhes é perguntado que horário gostariam de ter, conforme dados apresentados na tabela 1, apenas 29,4% dizem preferir este horário, sendo que 35,7% dizem que preferiam um horário flexível a tempo inteiro, 19% jornada contínua e 5,6% isenção de horário. Ninguém refere que gostaria de trabalhar a tempo parcial.

TABELA 5 - MODALIDADE DE HORÁRIO PRATICADA E DESEJADA

		Modalidade de horário de trabalho em que gostaria de trabalhar														
		ns/nr			Horário rígido a tempo inteiro			Horário flexível a tempo inteiro			Jornada contínua			Isenção de horário		
Sexo		H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM
Modalidade de horário em que trabalha	ns/nr	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Horário rígido a tempo inteiro	6	3	9	13	22	35	18	22	40	2	8	10	1	2	3
	Horário flexível a tempo inteiro	0	1	1	0	0	0	1	2	3	0	2	2	3	0	3
	Jornada contínua	1	0	1	1	0	1	1	1	2	7	5	12	0	0	0
	Isenção de horário	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL		9	4	13	15	22	37	20	25	45	9	15	24	5	2	7

Ainda quanto à atividade profissional, 34,9% dos/as respondentes dizem já a ter interrompido por período igual ou superior a 3 meses. Destes, a maioria são mulheres e a licença de maternidade foi o motivo pelo qual mais vezes a atividade profissional foi interrompida (gráfico 8).

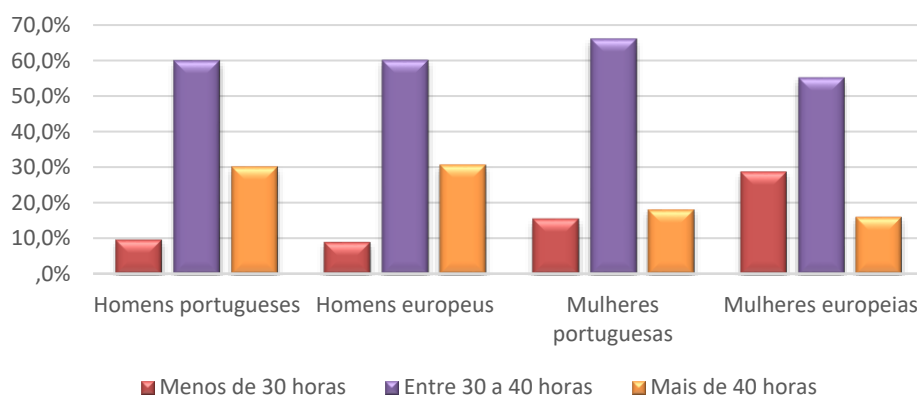
GRÁFICO 8 - MOTIVOS DE INTERRUPÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL, POR SEXO



Apenas 5,6% dos/as respondentes diz nunca trabalhar para além do horário previsto, enquanto 44,4% dizem fazerem-no pontualmente, 19,8% quase todos os dias, 16,7% uma a duas vezes por semana e 11,1% uma a duas vezes por mês.

Segundo os resultados do 5.º Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho (Eurofound, 2010), os homens portugueses trabalham habitualmente mais horas por semana do que as mulheres. No entanto, comparando os resultados de Portugal com a média europeia, verifica-se que, ainda assim, que as mulheres portuguesas habitualmente trabalham mais horas por semana do que a média das suas congéneres europeias (gráfico 9).

GRÁFICO 9 - N.º DE HORAS SEMANAIS DE TRABALHO NO PRINCIPAL TRABALHO PAGO, NA EUROPA E EM PORTUGAL, POR SEXO



Fonte: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 5.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

No caso em análise, verifica-se que entre aqueles/as que dizem trabalhar para além do horário previsto (7 horas diárias/35 horas semanais) quase todos os dias, a maioria (17) são mulheres. Analisando a situação familiar destas mulheres, verificamos que 13 delas têm filhos ao seu cuidado.

Por sua vez, a análise do discurso dos/as entrevistados/as, no que se refere à subcategoria “gestão das responsabilidades familiares e profissionais”, revela diferenças na forma como consideram estar a fazer esta gestão. As diferenças aqui encontradas apresentam-se fortemente relacionadas com as funções que desempenham, mas também com o facto de serem homem ou mulher e das responsabilidades familiares que assumem. Nas palavras de uma assistente técnica, o emprego não costuma causar constrangimentos na vida familiar e privada, já que consegue sair a horas todos os dias.

Assume que dedica o tempo que passa em casa, a tarefas para a família, revelando-se uma prioridade:

“Como em termos de trabalho me consigo organizar e consigo praticamente sair a horas todos os dias, depois o tempo que chego a casa é para ocupar a fazer essas tarefas para benefício da minha família.” (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

No que respeita a um técnico superior, este considera não haver constrangimentos da sua vida profissional na vida familiar, pois, embora por vezes precise de ficar a trabalhar até mais tarde, tem apoio familiar na prestação de cuidados ao filho e à filha:

"Não é uma obrigatoriedade eu estar sempre cá até tarde, mas de vez em quando é uma necessidade (...), fazendo assim uma média diária, ao fim do mês, talvez as oito horas, uma hora a mais."; "normalmente não [costuma causar constrangimentos ou interferências na minha vida privada], (...) o constrangimento é relativo, quer dizer, é ligar por exemplo aos meus pais, “olha, em vez de ir às seis só vou às oito ou às nove”, (...) nada assim de muito especial." (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

À luz da mesma subcategoria, constata-se que, para um assistente operacional, a vida profissional interfere e, por vezes, sobrepõe-se à vida familiar, conforme evidencia o excerto da sua entrevista:

"Na minha área é um bocado complicado, tenho que deixar um bocado a minha área familiar um bocado para trás. Sinceramente, (...) eu não acompanhei a evolução da minha filha." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

Também uma técnica superior reconhece haver interferências da sua vida profissional na vida familiar: "Eu gosto muito de trabalhar e gosto muito das funções que exerço e desta área (...) mas, efetivamente, é um bocado exigente, pronto... às vezes vamos sentido que algumas coisas vão ficando para trás...", embora refira que procura compensar estas interferências, aproveitando da melhor forma o tempo que passa com o filho e a filha: "o que eu tento fazer é que o tempo que passo com os meus filhos que seja um tempo de qualidade." (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3).

Questionados/as sobre se uma modalidade de horário diferente ajudaria na gestão das duas áreas, as opiniões voltam a dividir-se. Há quem prefira manter o horário atual, por questões de organização pessoal, nomeadamente uma assistente técnica que refere que "Se for necessário mais um bocadinho, também estou mais um bocadinho, mas à partida

tento fazer o meu trabalho dentro do horário que tenho."; "é já uma rotina de tantos anos, que organizei a minha vida com esta rotina, pronto, este horário fixo e tudo o que está antes deste horário ou depois dele já está organizado. E mexer nisso iria ter que alterar e organizar novamente." (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1), ou de serviço, como é o caso de um técnico superior: "O facto de ter um horário definido é uma vantagem"; "Na minha categoria (...) podia ter isenção de horário, só que (...) se eu não estou no horário de expediente, acabo por não prestar o serviço" (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4).

Curiosamente, quem gostava de ver o horário atual alterado, conforme excertos a seguir apresentados, são o assistente operacional e a técnica superior que dizem haver mais interferências da vida profissional na vida familiar. Gostariam de ver os horários atuais alterados, por exemplo, para um horário flexível ou para uma modalidade de teletrabalho:

"Sempre lutamos pelo horário flexível, mas disseram-nos sempre que isso era impossível (...). Há situações que às vezes a gente precisava de um bocado mais tempo e outras não. A Câmara, a meu ver, até ganhava mais com algumas situações, mas pronto... é a lei, é a lei. (...) eu digo que flexível era o ideal." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

"Tento sempre ao máximo manter o horário que está, apesar de acreditar que me daria mais jeito se houvesse outra possibilidade de horário."; "Eu gostaria bastante de ter um dia para trabalhar em casa. (...) e preferia um horário flexível, (...) que me permitisse entrar mais tarde, sem estar a pensar que estou atrasada e vou chegar atrasada e que depois também possa sair um pouco mais tarde, pronto, ou noutro dia entrar mais cedo (...). E o trabalhar a partir de casa é, também acho que é uma mais-valia, porque nós temos essa possibilidade em termos de gestão de processos, de correio, e um dia mais em casa, acabava por conseguir conciliar (...) e o trabalho acaba por render mais, porque não há perturbações do exterior." (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

Para este entrevistado e esta entrevistada, as hipóteses de alteração dos horários, revelam-se como instrumentos facilitadores da conciliação da vida profissional com a vida familiar.

3. PAPÉIS SOCIAIS E PROFISSIONAIS

Quanto às questões que pretendem conhecer as perceções dos/as respondentes do questionário sobre papéis sociais de género, é aqui feita uma análise tendo em conta

aquilo que são as respostas dadas por respondentes do sexo masculino e por respondentes do sexo feminino. Com esse objetivo, foi aplicado o teste *t* para amostras não relacionadas¹², teste este que “compara as médias de uma variável para dois grupos de casos independentes” (Pereira, 2008, p. 129).

Analisando os resultados obtidos (anexo 3) pode-se afirmar, com um nível de confiança de 95%, que existem diferenças estatisticamente significativas entre as percepções dos homens e mulheres respondentes quanto ao aumento da participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos. Na verdade, 51,7% dos homens respondentes concorda inteiramente que a participação dos homens nessas tarefas tem vindo a aumentar. Por outro lado, apenas 30,9% das mulheres respondentes situa a sua opinião neste extremo de concordância. No entanto, se forem consideradas concomitantemente as respostas “concordo” e “concordo inteiramente”, esta diferença diminui, situando-se nos 98,3% no caso dos homens e nos 92,6% no caso das mulheres. Com efeito, o relatório “Progress of the World’s Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights”, publicado pela UN Women (2015), revela que as mulheres portuguesas despendem em média quatro vezes mais tempo (302 minutos diários) em trabalho doméstico e não remunerado do que os homens (77 minutos diários). Também o 5.º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (Eurofound, 2010), evidencia esta situação: se, por um lado, os homens trabalham mais horas no principal trabalho pago, por outro lado, as mulheres despendem mais horas de trabalho semanal quando considerado o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado (inclui-se aqui o tempo despendido com tarefas domésticas, assistência a família, etc.). De facto, verifica-se que a persistência da ideologia de género continua a associar o mundo feminino à esfera privada e, por contraposição, o mundo masculino ao espaço público. Na verdade, e apesar da elevada taxa de feminização da população ativa portuguesa (53,5%)¹³, este aumento rápido e progressivo da participação da mulher no mercado de trabalho não tem sido acompanhado de forma proporcional por um aumento da participação dos homens na esfera privada (família e trabalho não remunerado), verificando-se antes que, para a maioria das mulheres, “a dupla ligação, com a esfera pública e a esfera privada, teve como consequência a dupla jornada de trabalho” (Oliveira e Amâncio, 2002, p. 51). Mas poderão estes factos explicar as diferenças nas respostas dadas, por homens e por mulheres, ao inquérito em análise? Sentirão as

¹² Anexo 3 – resultados do teste *t* de *student*, para amostras independentes.

¹³ Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 4.º trimestre 2014.

mulheres que continuam a recair sobre si a maior parte das tarefas domésticas e de cuidado a descendentes, não obstante um aumento da participação masculina nestas áreas? Possivelmente sim e possivelmente por isso dizem concordar com o aumento da participação masculina, mas não inteiramente.

Neste âmbito, e reportando à subcategoria “igualdade de condições entre homens e mulheres”, é interessante analisar de que forma os/as entrevistados/as encaram a temática da partilha das tarefas ao nível da sociedade. As mulheres entrevistadas referem, por um lado, que se pensa que se evoluiu muito em termos da participação masculina nas tarefas domésticas, mas que isso não acontece e, por outro lado, que as mulheres, como defesa, dizem-se capazes de gerir tudo:

“Apesar de se pensar que se evoluiu muito em termos de o homem ajudar em casa, eu acho que é muito difícil isso acontecer” (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

"Eu quero acreditar (...) que as mulheres têm essa capacidade de gerir tudo e mais alguma coisa. (...) Dizemos nós todas, para nos defendermos, que temos essa capacidade de gerir tudo.” (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

Esta última ideia vem reconhecer que o discurso de muitas mulheres, de acordo com Oliveira, Batel e Amâncio (2010, p. 251), corresponde a um discurso essencialista/individualista, que assume “um modelo assente nas competências individuais de uma “super-mulher”, capaz de grande sucesso profissional e, ao mesmo tempo, mantendo uma função principal no seio da família”.

Quanto ao assistente operacional entrevistado, este refere que, embora no seu caso não haja partilha das tarefas domésticas, nas novas gerações isso já acontece:

"Em casa já os homens já se dedicam... esta nova geração já trabalha... (...) já ajudam um ao outro. Não é o meu caso..." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

Por outro lado, o técnico superior, que faz parte desta “nova geração”, refere que em muitos casos ainda acontece o homem não ajudar nas tarefas de casa (sublinhando-se aqui o verbo “ajudar” que remete para um papel de coadjuvação e não de responsabilização pela tarefa) (Ferreira, 1999). Acrescenta ainda que, muitas vezes, a divisão de tarefas é feita de acordo com o tipo de tarefa (por exemplo consoante o

esforço físico exigido), compensando-se assim mutuamente o trabalho do homem e da mulher:

“... um homem que mora num apartamento e não ajuda a mulher nas tarefas da casa, é óbvio que, e isso ainda acontece, alguns nem cozinhar sabem cozinhar, aí sim pode-se dizer que há uma sobrecarga da mulher, agora quem mora numa vivenda como eu, que tem animais, tem jardins, tem carro, tem máquinas, tem tudo e que tem de fazer esse trabalho de esforço, ao fim ao cabo na rua, acaba por se calhar compensar o trabalho que a mulher tem a mais.” (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

Constata-se assim a existência de percepções próximas das que são descritas em Ferreira (1999), sobre as diferentes características das tarefas desempenhadas por homens e por mulheres.

Voltando ao questionário, e no que concerne às opiniões sobre se a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições para se dedicar às carreiras profissionais, verifica-se igualmente que, nesta matéria, existem diferenças estatisticamente significativas entre as percepções dos homens e mulheres que responderam ao questionário. De facto, 87,9% dos homens respondentes concorda ou concorda inteiramente com esta hipótese, ao passo que das mulheres respondentes apenas 48,5% diz concordar. A explicação para esta diferença estatística parece residir nos mesmos fatores que a diferença encontrada nas respostas à afirmação seguinte: “as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e as responsabilidades familiares”. Aqui, continua a verificar-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre as opiniões de homens e mulheres. No que respeita a percentagens, 92,6% das mulheres concorda ou concorda inteiramente com esta afirmação, enquanto nos homens a percentagem de concordância desce para os 62,1%. Com efeito, “se as mudanças no trabalho têm tido impacto significativo no regime e nas identidades de género nos locais de trabalho, têm também influenciado as estruturas das famílias, a divisão das tarefas domésticas e a estruturação das relações pessoais” (Macedo e Santos, 2009, p. 131). Ainda assim, esta diferença encontrada nas respostas de inquiridos e inquiridas, poderá ser demonstrativa de uma consciência presente nas mulheres de que a ideologia dominante continua a privilegiar um modelo familiar

tradicionalmente assente numa construção social de papéis de género em função do sexo, conduzindo a uma concepção do masculino e do feminino diferenciada e

hierarquizada em termos de importância, segundo a qual se atribuíam ao homem papéis e responsabilidades no domínio público, de sustento, e de orientação para resultados, de competitividade e força, e à mulher papéis no domínio privado, de cuidado da casa e da família, com base em características mais emocionais e relacionais (Cáritas Portuguesa, s/d, p. 3).

Na realidade, e como referido anteriormente, os resultados do 5.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (Eurofound, 2010) evidenciam claramente que estas diferenças de papéis persistem na sociedade contemporânea.

Nesta matéria, entrevistados e entrevistadas apresentam respostas mais próximas entre si. Continuando na subcategoria “igualdade de condições entre homens e mulheres” e questionados/as sobre até que ponto consideram recair sobre homem e mulher diferentes expectativas sobre as obrigações familiares e se isso interfere ou não sobre as oportunidades de carreira profissional, todos/as os/as entrevistados/as começam por contextualizar a resposta, justificando-a *a priori*. Com efeito, embora não fique logo clara essa resposta (em alguns casos devido a uma análise rápida que fazem a um contexto restrito, como o próprio contexto de trabalho ou as convicções de cada um/uma), entrevistados e entrevistadas concluem que, de facto, há interferência das obrigações familiares nas oportunidades de carreira. No discurso de uma assistente técnica encontra-se a percepção de que a mulher, mesmo estando a trabalhar, nunca esquece as obrigações familiares que tem para cumprir, enquanto os homens, durante o trabalho, não pensam nessas questões, indo ao encontro do estereótipo masculino de “forte compromisso profissional” e do estereótipo feminino de “mulher, mãe e cuidadora da família”:

"Apesar de a pessoa poder estar a 100% no trabalho e dar o seu melhor, eu acho que o homem acaba sempre por sobressair mais, (...) ou talvez por não ter tanto conflito interior, como por vezes a mulher tem, porque está a pensar nos filhos, embora esteja a trabalhar, há sempre pensamento para isto ou para aquilo, que a possa estar a preocupar e o homem nesse aspeto está um bocadinho mais livre, mais desimpedido, porque não pensa que tem que ir fazer a refeição, não pensa que tem que ir buscar o filho à escola, não pensa que tem que ir buscar a roupa ou o que quer que seja"; "[a nível de oportunidades de carreira] influencia sempre. Acho que tem um bocadinho de influência, nessa parte." (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

Um assistente operacional, embora diga não concordar plenamente com essa opinião, até porque tem boas experiências de trabalho com mulheres, nomeadamente ao nível de chefia, refere que para muitas pessoas o homem ainda é superior a nível profissional:

"Eu não vou por esse prisma mas a gente sabe que as pessoas pensam que o homem é um bocadinho superior... eu também não concordo plenamente..."; "eu tenho de lidar com chefia, com senhoras nos últimos anos, nos últimos doze, treze anos e eu acho que estão em pé de igualdade e às vezes até um bocadinho superior aos homens pelo menos a chefiar... são mais... vamos lá... são mais sensíveis às situações com que se deparam... muitas vezes os homens é um bocado mais complicado, nesse aspeto eu acho..."; "Há um bocado de machismo ainda, nalgumas coisas..." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

O discurso deste entrevistado vai ao encontro de dois estereótipos de género: por um lado, a mulher sensível, por outro lado, o homem de forte comprometimento profissional.

A consciência da persistência dos mesmos estereótipos está igualmente presente no discurso da entrevistada técnica superior, que refere que continua a haver limitações ao compromisso ou avanço profissional das mulheres, causadas pela vida familiar e as responsabilidades que aí assumem:

"Eu quero acreditar que não interfere muito, que as mulheres têm essa capacidade de gerir tudo e mais alguma coisa. (...) Mas (...) também acredito que em termos de horários mais exigentes ou mais complicados que impliquem sobreposição dos horários dos filhos, que seja mais complicado para as mulheres, ainda, hoje em dia, conseguirem assumir compromissos que interfiram um bocado na vida, nos horários dos filhos. Acredito que talvez seja mais complicado do que para os homens."; "A mulher continua sempre com aquela sensação de que... com aquela obrigação implícita."; "Por isso acredito, por muito que me custe dizer que sim, (...) continua a haver algumas limitações que podem implicar não assumir algum tipo de compromisso ou não avançar em termos profissionais." (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

Por último, o entrevistado técnico superior, começa por acrescentar que nas carreiras do Estado não nota diferença entre ser-se homem ou mulher (dando exemplos verificados no município de Tomar), embora transfira parte da responsabilidade da igualdade de oportunidades para as mulheres, consoante “optam” por se dedicar mais à família, à carreira ou por equilibrar as duas áreas. Não deixa, no entanto, de reconhecer, que, em alguns casos, um menor envolvimento profissional é gerado por uma menor participação do homem na esfera doméstica:

"Nas carreiras do Estado eu não noto grande diferença homem e mulher. (...) temos uma presidente da câmara que é mulher, temos chefes de divisão que são mulheres e temos muitas pessoas com cargos de responsabilidade que são mulheres."; "Há muitas mulheres que eu conheço que põem a família à frente de tudo e se calhar bem, muito à frente do serviço... e há outras que tentam equilibrar o que é o

serviço e o que é a família e aí quando se tenta equilibrar o que é o serviço e o que é a família parece-me uma opção mais ponderada porque consegue tirar o bom das duas partes e depois há aquelas que põem só o serviço à frente e que mais cedo ou mais tarde acabam por ter instabilidade em casa e isso vai-se refletir no serviço"; "na maior parte dos homens, e na nossa geração está a mudar, (...) até às gerações anteriores pouco tempo tinham com os filhos naquilo que é a educação e, pronto, e tratar das crianças. Tinham muito mais disponibilidade para ficar até mais tarde, para ir em viagens em trabalho externo (...) e isso marcava a diferença aqui na (...) capacidade que as pessoas depois tinham para trabalhar."; "(...) o caso das pessoas que estão separadas na câmara, (...) as mulheres é que ficam com os filhos e basta ver que depois o trabalho é todo das mulheres, os homens mesmo que apoiem é financeiramente, não vão lá a casa fazer as coisas... e isso nota-se muito depois, não é propriamente a pessoa estar ao serviço, é no desempenho, é a pessoa estar cansada, está desmotivada... nos homens, isso raramente acontece. Na nova geração agora, o que eu noto é que, quando a mulher está cansada, o homem está também." (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

Tal como anteriormente se verificou no discurso do outro entrevistado do sexo masculino, também aqui surge a referência à “nova geração”, como exemplo de um maior equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais de homens e mulheres.

Quanto à afirmação de que “muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à sua carreira”, apresentada no questionário, igualmente se verifica a existência de diferenças estatisticamente significativas entre a opinião de homens e mulheres. Neste caso, a diferença é entre 80,9% de concordância por parte das mulheres e 62,1% por parte dos homens.

Uma análise das estatísticas a nível nacional, desde 1983¹⁴, permite verificar tendências contraditórias na taxa de atividade feminina¹⁵ e taxa de fecundidade¹⁶. Com efeito, conforme apresentado nos gráficos 10 e 11, à medida que a taxa de atividade feminina regista uma tendência de subida (de 51,7% em 1983 para 54,1% em 2013), a taxa de fecundidade apresenta-se em franca diminuição (de 59,5‰ em 1983 para 33,9‰ em 2013).

¹⁴ Usa-se como referência inicial o ano de 1983, uma vez que se trata do ano a partir do qual se encontram disponíveis estatísticas relativas à taxa de atividade.

¹⁵ Taxa de atividade - “representa o número de activos por cada 100 pessoas com 15 e mais anos. Os activos são a mão-de-obra disponível para trabalhar, incluindo-se na população activa os trabalhadores que estão empregados e desempregados.” (PORDATA, 2015).

¹⁶ Taxa de fecundidade - “número de nascimentos por cada 1000 mulheres em idade fértil, ou seja, entre os 15 e os 49 anos de idade.” (PORDATA, 2015).

GRÁFICO 10 - TAXA DE ATIVIDADE FEMININA EM PORTUGAL, POR ANO

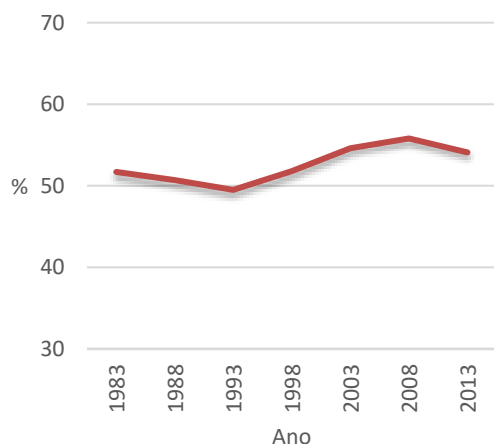
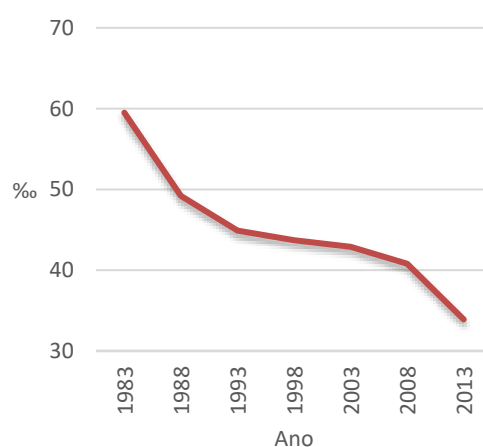


GRÁFICO 11- TAXA DE FECUNDIDADE EM PORTUGAL, POR ANO



Fonte: PORDATA: Base de Dados Portugal Contemporâneo

Igualmente verificável a partir das estatísticas nacionais (PORDATA, 2015), é o facto de a idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho, em Portugal, ter vindo a aumentar, situando-se, em 2014, nos 31,5 anos.

Mas de que forma se relacionarão estas estatísticas? Estará a taxa de fecundidade a diminuir e a idade média em que as mulheres têm o primeiro filho a aumentar em benefício da dedicação das mulheres à carreira? Será certamente imprudente atribuir a causa do adiamento da maternidade unicamente a este fator, uma vez que o

aumento da idade média do primeiro casamento e do primeiro filho, redução das taxas de fecundidade, aumento do número de divórcios, aumento das taxas de co-habitação em detrimento do casamento, aumento do número de crianças nascidas fora do casamento, maternidade/paternidade solitária são sintomas de profunda transformação no modo como as sociedades ocidentais encaram a família e os filhos” (Coelho, 2004, p.6).

No entanto, é certo que as condições atuais de trabalho, onde cada vez mais as mulheres estão presentes e onde é exigido a trabalhadores/as flexibilidade e dedicação, tem contribuído para que mulheres e homens releguem a criação de filhos para segundo plano (Coelho, 2004), devendo também ser tido em atenção que a este cenário acresce o facto de que “o paradigma socioeconómico dominante levou as mulheres para o mundo laboral e tem funcionado sem as adequadas estruturas públicas de apoio à família” (Queirós, 2012, p. 142).

Por outro lado,

a maternidade pode ter diversos efeitos sobre a carreira profissional das mães, como levá-las a abandonar o trabalho (provisoriamente ou em definitivo), induzi-las a reduzir o tempo de trabalho, fazê-las mudar de profissão ou de setor de atividade, refreá-las na progressão de suas carreiras e de seus salários. Esses efeitos são observados em graus variáveis nos diferentes países europeus, e atestam os efeitos negativos da maternidade nas carreiras das mulheres. Inversamente, e esse fenômeno é verificado em toda Europa, a paternidade tem efeitos positivos sobre o emprego dos homens: os pais trabalham mais e em melhores condições que os homens sem filhos. (Meulders, Plasman, Henau, Maron e Dorchai, 2007, p. 615).

Nas entrevistas realizadas, não há qualquer referência, por parte dos/as entrevistados/as, sobre constrangimentos que a carreira profissional tenha causado nas suas vidas pessoais ou vice-versa. No caso particular das entrevistadas, na subcategoria “cultura organizacional”, uma chega a referir que mesmo quando esteve de licença de maternidade e por, à data, ocupar um cargo de chefia, “nunca quis estar assim muito longe dos assuntos, mas sim, penso que usufruí um bocadinho da maternidade, sim, claro que sim. Mas tentei assim à distância ir mantendo os assuntos, assim os assuntos mais importantes.” (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3). Já a outra entrevistada refere que as decisões de casar ou de ter filhos “foram todas naturais” (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1), não tendo havido constrangimentos decorrentes da vida profissional.

Voltando à avaliação das percepções dos/as respondentes do questionário, a exceção nos resultados obtidos encontra-se no nível de concordância com a afirmação que refere que “seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até que estes completem pelo menos 5 anos”. Neste ponto, não há diferenças estatisticamente significativas entre a opinião de homens e de mulheres. Concordam ou concordam inteiramente com a afirmação 50% das mulheres e 45,6% dos homens. Mas porquê esta aproximação de opiniões unicamente nesta afirmação? De facto, a tendência destas respostas, e ainda mais por se situarem num nível de concordância próximo dos 50%, revelando uma divisão de opiniões, poderá ser demonstrativa da ambiguidade latente nesta questão, pois embora uma primeira leitura possa apresentar o alargamento do período de licença de maternidade como um benefício, a verdade é que “vários estudos mostraram os efeitos negativos sobre a carreira produzidos por esses afastamentos longos do mercado de trabalho. Mais uma vez, trata-se de uma política que, na duração,

afeta apenas as mulheres, particularmente as menos qualificadas, sobretudo quando a taxa de substituição é baixa” (Meulders et al., 2007, p. 625). Rêgo (2012) defende também que a defesa de medidas «de apoio às mulheres» poderão ter o efeito perverso de, ao invés de contribuir para a igualdade de género, contribuir para o reforço do seu papel social tradicional. Para a autora, neste campo, a igualdade de género só poderá ser atingida a partir da criação de medidas de apoio aos homens, que valorizem a paternidade e que liguem os homens ao cuidado aos filhos e filhas e à reprodução social, afastando-os do estereótipo da proteção e de representação da espécie.

Surgem novamente diferenças estatisticamente significativas entre a opinião de homens e mulheres quando a afirmação é “deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão”. Concorde ou concorde inteiramente com esta afirmação 89,7% das mulheres respondentes e 56,9% dos homens.

Com efeito, se anteriormente se demonstrou que o papel da mulher continua a aparecer associado à esfera privada, apresenta-se também como facto que a sua entrada

no espaço público parece ainda mais dificultada quando se trata de sectores do trabalho predominantemente masculinos e, principalmente, da ocupação de posições de autoridade e de tomada de decisão. Mesmo quando possuem poder institucional, as mulheres permanecem exógenas a uma cultura masculina dominante que promove e legitima comportamentos, modelos tecnocráticos de gestão e imagens masculinizadas do mundo do trabalho, face às quais a presença feminina é vista como ameaça, ignorada ou remetida para a especificidade dos, mal designados, *assuntos de mulheres*. (Macedo e Santos, 2009, p. 132).

Para garantir a cidadania plena,

para que a cidadania seja algo mais do que formal, para que tenha um efeito significativo na vida quotidiana e igual valor para todos/as os/as cidadãos/ãs, cada indivíduo tem de ser aceite em pé de igualdade como participante em todas as áreas da vida política e social. Todos/as os/as cidadãos/ãs devem ser considerados/as e aceites como membros iguais das suas sociedades num sentido substantivo e não meramente formal (Pateman, 2010, p. 30).

Para atingir este objetivo, vários países têm adotado medidas especiais para conseguir uma representação adequada de mulheres nas legislaturas e no governo, sendo que, nos últimos anos, mais de uma centena de países puseram em vigor variadas formas de quotas para a seleção de candidatas a cargos públicos (Pateman, 2010). Não obstante, é frequente que a ilusão da meritocracia sirva a ideia de que medidas de ação positiva para a entrada das mulheres em campos habitualmente masculinos já não são necessárias (Santos e Amâncio, 2012), podendo encontrar-se aqui a justificação para a

percentagem de respostas que recaiu sobre o “não concordo nem discordo” (20,6%) e sobre o “discordo” (4,8%).

No que respeita aos/às entrevistados/as, voltando à subcategoria “igualdade de condições entre homens e mulheres”, e aqui particularmente no discurso dos dois entrevistados do sexo masculino, são referidas características de interesse analítico sobre diferenças que consideram existir entre homens e mulheres, caracterizando expressamente, tanto um como outro, as mulheres como mais sensíveis e, por isso, mais capazes em determinadas áreas e menos capazes noutras:

“Eu tenho de lidar com chefia, com senhoras nos últimos anos, nos últimos doze, treze anos e eu acho que estão em pé de igualdade e às vezes até um bocadinho superior aos homens pelo menos a chefiar... são mais... vamos lá... são mais sensíveis às situações com que se deparam...” (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

“Há áreas que são mais vocacionadas para os homens (...), um chefe dos bombeiros mulher, no meio de um fogo (...) que são situações muito agressivas em termos físicos, neste momento não resultava, (...) um encarregado das obras ser uma mulher (...) ou era uma mulher arraçada de homem, nesse tipo de linguagem e tudo, ou então não ia resultar... (...); "as mulheres têm mais vantagens noutras áreas mais sensíveis, partes de contabilidade, (...) de gestão, em que o trabalho é mais psicológico, mais sensível... a parte da ação social, (...) sinceramente acho que está mais vocacionado para as mulheres, até porque se calhar os (...) clientes desabafam melhor com uma mulher do que com um homem, parece-me a mim... abrem-se mais, se calhar um homem para chegar aqui e abrir-se com outro homem é uma chatice e se calhar com uma mulher já se vai abrir de uma forma diferente.” (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

É igualmente no discurso dos homens entrevistados que se encontra a referência ao conceito de *machismo*; um porque considera que “há um bocado de machismo ainda, nalgumas coisas... (...) a nível profissional... em casa não, em casa não.” (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2); e outro porque considera que aquilo que ele próprio diz relativamente a haver áreas mais vocacionadas para homens e outras para mulheres “roça quase o machismo” (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4).

Se “no trabalho, os homens encontram melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres”, no questionário, 69,1% das respondentes do sexo feminino concorda com a afirmação, ao passo que no caso dos homens respondentes apenas 22,4% diz concordar. Novamente se encontram assim diferenças estatisticamente significativas entre as respostas de umas e outros. A explicação para esta diferença e para a baixa taxa de concordância por parte dos homens poderá residir no quão complexo é desconstruir os estereótipos de género que se encontram fortemente enraizados nas sociedades

ocidentais e que têm influência, quer na escolha da profissão, quer na construção que homens e mulheres fazem da sua carreira. De facto, a responsabilização social das mulheres pelo trabalho na esfera privada revela-se uma forte condicionante para a progressão na carreira: por um lado, porque “o seu trabalho não remunerado também afecta o seu contributo no emprego, tendendo elas muito mais do que os homens a trabalhar a tempo parcial (de forma a poderem continuar a desempenhar o trabalho doméstico)” (Pateman, 2010, p. 34-35) ou a realizar menos trabalho extraordinário; por outro lado, porque as próprias políticas de gestão tendem, por exemplo, “a desfavorecer as mulheres casadas em profissões que envolvam recolocações ou grandes viagens” (Silva e Taveira, 2012, p. 168). Também a maternidade demonstra ter impacto negativo sobre a carreira das mulheres (Meulders et al., 2007). Ainda assim, embora vários estudos comprovem que “o mérito não é neutro ao nível do sexo, numa democracia que permanece androcêntrica” (Santos e Amâncio, 2012, p. 54), a ideologia meritocrática leva homens e mulheres a subestimar estes fatores.

Com efeito, questionados/as sobre que atributos são mais valorizados em termos de desempenho profissional, os/as trabalhadores/as entrevistados/as referem sobretudo os conhecimentos, a competência e a responsabilidade. Na subcategoria “recursos/atributos mais valorizados e necessários”, encontram-se as seguintes opiniões:

“Os conhecimentos, a prática, a tomada de iniciativas perante determinadas situações” (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

“A competência, a execução de serviços...” (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

“Mais os conhecimentos técnicos e as competências” (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

“Os objetivos, atingir objetivos (...) é os resultados, essencialmente...”; “é importante perceber que a pessoa não só é um bom técnico como também tem (...) responsabilidade própria no trabalho que está a fazer.” (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

Embora também refiram a disponibilidade horária como um atributo valorizado, nunca é apontado como atributo principal e aparenta ser uma resposta influenciada pela pergunta que é colocada, tornando-se evidente que se não tivesse sido apresentada como possibilidade de resposta, não iria ser mencionada.

4. SITUAÇÃO FAMILIAR

No que diz respeito à situação familiar dos/as respondentes do questionário, 86 têm 1, 2 ou 3 filhos/as ao seu cuidado, conforme apresentado na tabela 6.

TABELA 6 - NÚMERO DE FILHOS/AS, POR SEXO DOS/AS RESPONDENTES

		Número de filhos			Total
		1 filho/a	2 filhos/as	3 filhos/as	
Sexo	Feminino	16	24	3	43
	Masculino	19	21	3	43
Total		35	45	6	86

Quanto às idades dos/as filhos/as dos/as respondentes, 36 têm já mais de 18 anos e 13 têm menos de 3 anos. Os restantes encontram-se em idades abrangidas pelo sistema de ensino escolar e pré-escolar (tabela 7).

TABELA 7 - IDADE DOS/AS FILHOS/AS, POR SEXO DOS/AS RESPONDENTES

		Idade dos filhos							Total
		Não sabe/não responde	Menos de 3 anos	3 a 6 anos	7 a 10 anos	11 a 14 anos	14 a 18 anos	+ de 18 anos	
Sexo	Feminino	0	4	10	16	14	12	17	73
	Masculino	2	9	8	11	10	11	19	70
Total		2	13	18	27	24	23	36	143

Têm ao seu cuidado outros dependentes que não crianças, 9 respondentes: 4 mulheres e 5 homens.

No caso dos/as entrevistados/as, mudanças a nível familiar, tais como casamento ou nascimento de filhos, aconteceram já depois de estarem a trabalhar no município de Tomar (subcategoria “mudanças pessoais”). O facto de terem celebrado contrato numa época em que as perspetivas de carreira eram melhores do que as que agora efetivamente se verificam, leva um entrevistado e uma entrevistada a manifestarem preocupações quanto à qualidade de vida no futuro e à capacidade de proporcionarem aos/às filhos/as as oportunidades que tinham perspetivado.

Sobretudo devido à situação atual do país, quase todos/as os/as entrevistado/as, de acordo com os excertos de entrevista enquadrados na subcategoria “perspetivas de

evolução futura”, têm poucas expectativas nesta área, exceto a terceira entrevistada que prevê a possibilidade de voltar a ocupar um cargo de chefia:

"Eu até gosto das funções que estou a desempenhar neste momento, porque não tenho tanta responsabilidade como já tive e, portanto, acabo por conseguir conciliar melhor as minhas vidas todas, (...) mas se abrir o concurso (...) para chefiar (...), eu vou concorrer" (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

Com efeito, os/as restantes entrevistados/as não só não têm perspetivas de evolução, como consideram estar numa situação pior do que a que tinham projetado quando iniciaram a carreira. Num excerto da entrevista realizada a uma assistente técnica, verifica-se que esta, ao contrário do que já tinha julgado ser possível, já não conta atingir o topo de carreira:

"A quantidade de anos para a reforma é inferior à quantidade de anos que eu já trabalhei, pronto e dá que pensar..."; "[perspetivas de aceder a topo de carreira, de progressão...] não tenho, penso que aí já não chegarei. Perante todas as medidas que têm sido tomadas, que aí não... Já pensei que com os cinquenta anos atingiria o topo de carreira. Não o atingi até agora e penso que já não o vou atingir." (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

Também os homens entrevistados referem a inexistência de perspetivas de evolução, sendo que, como possíveis caminhos alternativos, um assistente operacional aponta a emigração e um técnico superior aponta o trabalho por conta própria. Ainda assim, conforme se constata nos excertos a seguir apresentados, nem um nem outro ponderam tomar essas opções:

"Neste momento não temos expectativas... não temos..."; "A nível profissional. E ao nível atual da situação do país. Emigrar está fora de causa... portanto, temos de nos manter como estamos." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

"A médio-longo prazo... costumo pensar nisso às vezes... (...) é assim, foi uma ilusão quando cheguei à câmara há doze anos. (...) Quando aqui cheguei e falei com o responsável do serviço o que me disseram foi isso, “isto é um investimento a longo prazo”, (...) o que acontece é que entrei mesmo na altura errada, porque desde que cá estou nunca fui aumentado, continuo na base da carreira e isso, obviamente, em termos futuros, neste momento, se estivesse a lei antiga, já ganhava mais do dobro do que ganho atualmente”; "Preocupa-me essencialmente se deixar de ter condições para trabalhar no município de Tomar. (...) A nível profissional, no futuro, toda a gente gostava de estar melhor, mas (...) numa cidade como Tomar, sem querer sair daqui, ou nos metemos num negócio por conta própria e quem está numa situação como eu estou em termos profissionais (...) não me parece muito sensato, porque não estou bem, mas também não estou mal, e, ou me meto num negócio por conta própria ou então não há (...) carreiras neste momento, está tudo paradíssimo". (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

5. USOS DO TEMPO

Tendo em conta que todas as respondentes e todos os respondentes do questionário têm um trabalho remunerado, partem, deste ponto, em pé de igualdade. Porém, manter-se-ão em pé de igualdade na esfera privada e no desempenho do trabalho não remunerado? Na verdade, apesar da entrada da mulher no mundo do trabalho remunerado, são estas que, independentemente da classe social ou do setor profissional a que pertencem, continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico não remunerado (Oliveira e Amâncio, 2002).

Nesta linha de investigação, tanto no questionário como na entrevista, são lançadas questões que incidem sobre os usos do tempo de respondentes e entrevistados/as e são estas que permitem conhecer as práticas e perceber se há diferenças entre a forma como homens e mulheres ocupam o seu tempo. De facto, o conceito de tempo assume aqui grande importância, na medida em que se apresenta

como resultado de uma construção social, constituída por e constitutiva de relações sociais. Enquanto expressão de um modo de representar e pensar a organização social, o significado social do tempo está longe de ser neutro, nele residindo uma forma de quantificar, mas também de qualificar — de atribuir valor —, as actividades humanas (Perista, 2002, p. 447).

As respostas obtidas nos questionários e nas entrevistas, permitem então conhecer como homens e mulheres respondentes usam o seu tempo, em diferentes campos: na esfera privada, no cuidado a crianças e outros dependentes e em atividades de lazer ou para a comunidade.

Os dados apresentados nos gráficos 12 e 13 evidenciam a existência de diferenças no tempo despendido por homens e mulheres que responderam ao questionário, quanto à realização de tarefas domésticas, verificando-se que são as mulheres que lhes dedicam mais tempo: 73,5% das mulheres respondentes diz ocupar pelo menos uma hora diária com tarefas domésticas, enquanto apenas 34,5% dos homens diz despende esse tempo. Por outro lado, nenhuma mulher diz não realizar essas tarefas, contra 10,3% dos homens que diz não o fazer. Quanto ao tempo despendido a fazer compras para casa, regista-se um maior equilíbrio entre homens e mulheres, sendo que 48,5% das mulheres e 48,3% dos homens o faz ocasionalmente ou ao fim de semana. Relativamente às reparações em casa, nota-se uma tendência para serem efetuadas mais pelos homens do

que pelas mulheres: 27,6% dos respondentes do sexo masculino diz despendar pelo menos uma hora diária com essa tarefa, enquanto apenas 4,4% das mulheres diz despendar esse tempo. Entre as mulheres, 27,9% diz não realizar essa tarefa, enquanto dos homens apenas 5,2% dá essa resposta.

GRÁFICO 12 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS, NA ESFERA PRIVADA

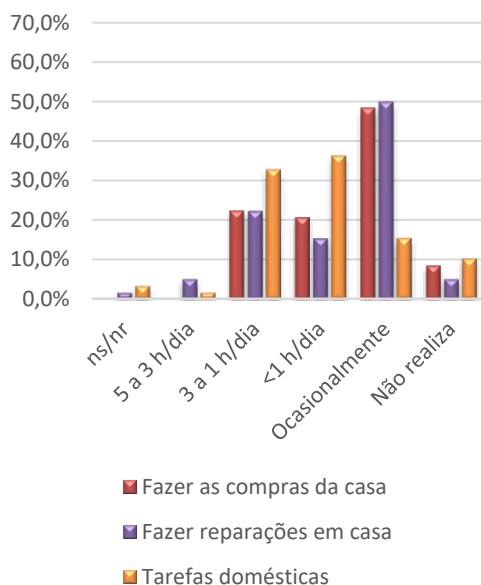
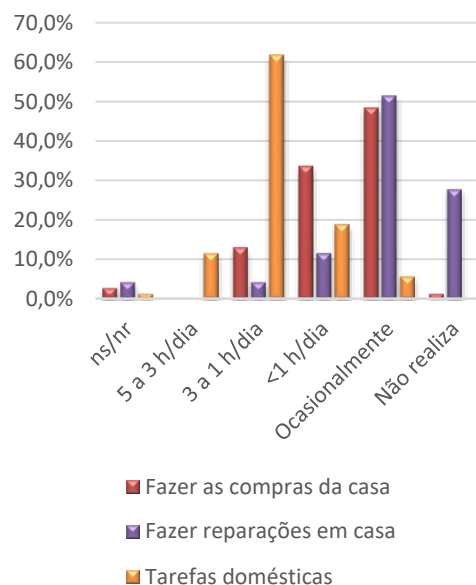


GRÁFICO 13 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, NA ESFERA PRIVADA



Também na análise das entrevistas, a subcategoria de análise “divisão das tarefas domésticas”, muito claramente, traduz as percepções dos/as entrevistados/as quanto aos papéis de gênero. Com efeito, não só põe em evidência que as práticas de cada um/uma são decorrentes dessas percepções, de forma mais ou menos consciente, como em alguns casos essa percepções são mesmo verbalizadas.

Assim, as respostas dos/as entrevistados/as corroboram os dados obtidos a partir dos questionários, já que estes/as reconhecem que existem diferenças entre os papéis familiares de homens e mulheres, sendo que o discurso utilizado caracteriza o papel do homem, neste campo, como um papel secundário, de ajuda.

No caso da entrevistada assistente técnica, verifica-se que, quer antes, quer depois do horário de trabalho remunerado, dedica a maior do seu tempo a tarefas domésticas ou de cuidado à família. Refere a participação do marido nessas tarefas, verificando-se o papel de coadjuvação e não de corresponsabilização:

"O meu marido sai de casa às cinco e meia."; "Eu levanto-me sempre por volta das seis e meia, (...) acordo-os [aos filhos], preparo-lhes o pequeno-almoço, (...), entretanto depois aproveito e sempre estou a fazer umas coisitas, arrumar as camas, apanhar roupa, estender roupa ou o que for necessário e depois preparo-me para vir trabalhar."; "depois quando regresso a casa preparo sempre as refeições... tenho praticamente sempre sopa feita e preparo as refeições para o dia seguinte (...), há o preparar das refeições, o arrumar qualquer coisita que possa, o passar a ferro, dividir essas pequenas tarefas durante a semana. O meu marido ajuda-me [com] as toalhas, os lençóis... tudo o que for assim ele passa, portanto tudo o que for t-shirts, camisas, ele também passa, mas é raro... fica mais tarefas para eu fazer." (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

O discurso do entrevistado assistente operacional é aquele que mais claramente apresenta e assume uma divisão injusta das tarefas domésticas. O entrevistado refere que não ajuda nada em casa, justificando essa falta de participação com o seu *hobby* (a agricultura), que considera uma ajuda para a casa:

"Em casa é assim: a lida da casa é feita por ela [esposa].; "[A divisão de tarefas] não é justa. No meu caso, não é justa, que eu não a ajudo nada em casa, mas eu também com o *hobby* que é uma ajuda para a casa... (...) também não posso fazer mais. Mas é assim, eu sei que ela às vezes precisava de mais ajuda em casa em algumas situações, mas também não posso mais." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

No discurso da entrevistada técnica superior, verifica-se uma quase obrigação de dizer que as tarefas domésticas são repartidas, embora refletindo mais um desejo de que assim fosse do que a constatação de que assim é, acabando por concluir que são as mulheres, em geral, quem ainda assume a maior parte das responsabilidades familiares, não só em tarefas visíveis como a limpeza da casa ou do cuidado com as roupas, mas também em pequenas coisas como a escolha da roupa que os filhos vestem diariamente:

"O meu marido (...) sai de casa antes de mim, antes dos meus filhos acordarem. Portanto de manhã tenho que ser eu."; "mesmo as atividades de casa também caem mais em cima de mim do que dele, pronto. Embora ele também tente fazer algumas coisas, na medida do possível, mas há muita coisa que sobra para mim porque três dias por semana ele tem treino exatamente à hora do jantar."; "normalmente vou buscá-los e depois (...) tem que render, (...) também é só fazer o jantar, (...) e as tarefas domésticas sobram um bocado para o fim-de-semana."; "vamo-nos todos envolvendo um bocado nas tarefas diárias, (...) só que nos dias em que o Carlos [marido] está no futebol, tenho que ser sempre eu mesmo a fazer o jantar (...)."; "Para assegurar a limpeza da casa, (...) tenho que pagar a uma pessoa (...). Agora as outras coisas, a roupa e a loiça e a comida, isso é tudo... connosco... mais comigo do que connosco, mas pronto..."; "algumas vezes faz ele [marido] o jantar, assim, de vez em quando faz, (...) é aquela coisa... "ah, o que é que é o jantar, queres que faça o jantar?"; "loiça é quem chega primeiro (...), isso é um bocado para repartir, só que acabo por ser mais eu, porque sou eu que estou em casa à hora de jantar (...). A roupa deve ser uma coisa muito complicada porque ele não consegue

compreender como é que a máquina da roupa funciona."; "Eu, muito sinceramente, continuo a achar que ainda há diferenciação, mais a nível familiar. (...) sem dúvida nenhuma recaem muito mais sobre as mulheres muito mais trabalhos, tarefas domésticas e familiares. Desde pequenas coisas como escolher a roupa que os filhos vão vestir no dia-a-dia, das compras (...), até acompanhamento a consultas, pronto e já nem digo o normal que é fazer o jantar e as roupas e a loiça (...) já começa a ser mais partilhado, mas há muitas coisas que se calhar não são tão evidentes mas que recaem muito mais sobre as mulheres do que sobre os homens, continuo a achar..." (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

Por último, no discurso do entrevistado técnico superior, verifica-se que embora este participe nas tarefas domésticas, essa participação não é transversal a todas elas (não participa, por exemplo, na tratamento de roupas ou na limpeza da casa):

"As refeições praticamente sou eu que faço sempre, porque é assim, ao jantar a Rute [mulher] nunca está (...). Em relação, por exemplo, à limpeza da casa, isso é com ela e de vez em quando também contactamos uma senhora para ajudar, a roupa é com ela, isso não... são matérias mais complicadas... eu essencialmente é os banhos dos cachopos todos os dias, (...) é dar-lhes o jantar... as minhas tarefas de casa são mais essas. As limpezas é mais com ela, continua a ser..."; "a Rute (...) chega às dez horas, é jantar e cama (...), no dia a seguir, às sete horas ela levanta-se e dá uma limpeza, lava a loiça que ficou do jantar, dá uma arrumação na sala, as casas de banho e tal... a roupa não passamos em casa (...), quando acabamos de jantar eu sempre limpo o fogão e a bancada e tudo, deixo sempre tudo preparado..." (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

De facto, e de acordo com Ferreira (1999, p. 218), são fatores “ligados às representações sociais e às ideologias que definem os papéis femininos e masculinos, segundo uma norma que atribui aos primeiros a responsabilização pelo trabalho doméstico e aos segundos a coadjuvação nele”. Por esta via se explicará que, embora homens e mulheres digam despende tempo com tarefas na esfera privada, o tempo gasto com as mesmas difira. Verifica-se que os homens despendem mais tempo com tarefas caracterizadas pela descontinuidade (fazer compras e reparações), ao passo que as tarefas desempenhadas pelas mulheres são de cumprimento diário obrigatório, como é o caso da preparação de refeições. Na verdade, as tarefas desempenhadas pelos homens “não têm uma obrigatoriedade pré-estabelecida, porque não decorrem de uma lógica de satisfação das necessidades diárias e básicas dos membros da família” (Ferreira, 1999, p. 215).

Efetivamente, no caso em análise, a participação de homens nas tarefas domésticas assume formas distintas da participação das mulheres, correspondendo, no caso dos homens entrevistados, a reparações, agricultura e trabalhos pesados:

“Eu só reparações ou alguma coisa mais... que seja necessária... agora fora da casa passa tudo por mim.”; “A agricultura fica por minha conta.” (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

“Na rua, tratar dos animais, ela trata dos cães (...), as ovelhas repartimos as tarefas, (...) trabalho de jardinagem, as coisas mais leves faz ela (...), trabalho mais pesado faço eu... portanto acho que a repartição está bem feita, ela nunca se queixou. (...)” (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

A análise desta última constatação (“ela nunca se queixou”) deixa transparecer a percepção de que a haver queixas acerca da divisão das tarefas domésticas, elas aconteceriam por parte da mulher, apesar de este homem, em particular, considerar que a divisão das tarefas no seu seio familiar é feita de forma justa e equilibrada.

Voltando ao questionário, e no que respeita a cuidados prestados a crianças ou outros dependentes (gráficos 14 e 15), são tidas em conta apenas as respostas de homens e mulheres com filhos/as até aos 14 anos, no primeiro caso, e com outros dependentes a cargo, no segundo. Embora sejam as mulheres quem diz despende mais tempo nas tarefas dedicadas às crianças, há aqui algum equilíbrio entre homens e mulheres. Aliás, se forem somados os dados relativos ao exercício diário dessas tarefas (ou seja, as percentagens de quem diz despende menos de uma hora, entre uma a três horas ou entre três a cinco horas diárias com essas tarefas – excluindo apenas quem não o faz ou quem só o faz ocasionalmente), verifica-se que os homens respondentes dizem ter maior participação diária do que as mulheres respondentes no levar/buscar as crianças à escola (82,6% contra 75,9%) e no brincar e apoiar as crianças nas tarefas escolares (87% contra 82,8%). Esta tendência inverte-se porém quando as tarefas são cuidados como o vestir e dar banho, pois aqui 72,4% das mulheres dizem fazerem-no diariamente, enquanto a percentagem de homens a realizar essas tarefas diariamente se situa nos 56,5%.

GRÁFICO 14 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS, NOS CUIDADOS A CRIANÇAS OU OUTROS DEPENDENTES

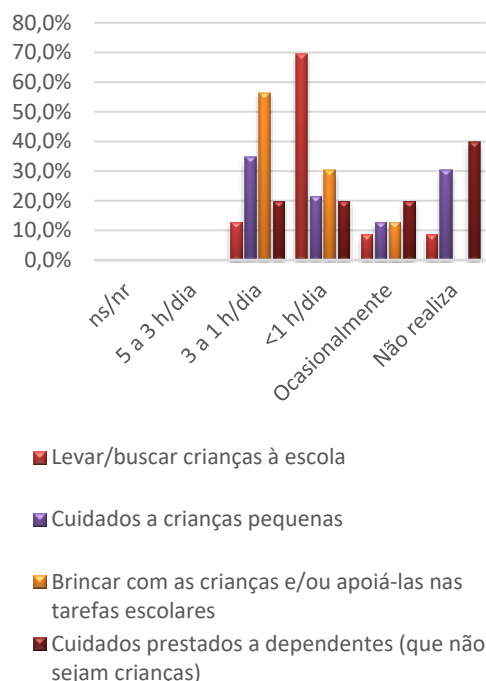
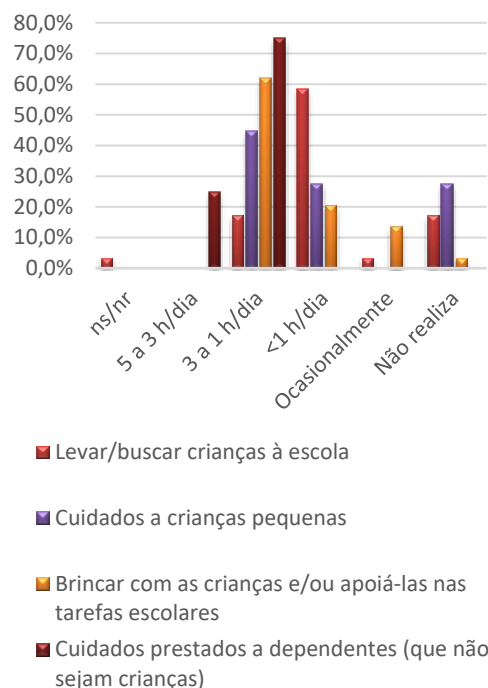


GRÁFICO 15 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, NO CUIDADO A CRIANÇAS OU OUTROS DEPENDENTES



Nas entrevistas, e ainda na subcategoria “divisão das tarefas domésticas”, é também descrito um maior envolvimento dos homens nas tarefas que dizem respeito ao cuidado com os filhos, comparativamente a outras tarefas:

"Ele [marido] acompanhou sempre as consultas de desenvolvimento dos filhos, porque no geral essas consultas, (..) marcávamos férias, para estarmos mais à vontade, para irmos os dois."; "houve outras situações, uma em que o meu filho teve que ser hospitalizado e ele [marido] é que ficou lá,(...) depois também teve um acidente (...) e o pai é que o acompanhou, (...) só quando havia aquelas situações mais urgentes, pronto, é que ia a mãe."; "o [filho] do meio precisou de consultas regulares, nas primeiras consultas que eram mais frequentes o pai é que o acompanhou, ia com ele, pedia dispensa e depois ia trabalhar, (...) depois quando foram mais espaçadas já era eu que ia acompanhá-lo." (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

"À noite, ao jantar sou sempre eu que estou com eles [filhos] até às nove, dez horas"; "já tirei [licença] duas vezes, para o Leonardo [filho] quando ele foi operado (...) estive uma semana com ele em casa e quando ele foi operado [outra vez] também estive cinco dias, ou quatro dias com ele em casa." (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

Nesta área, todos/as os/as entrevistado/as recorrem ou recorreram ao apoio familiar, sendo a tarefa do cuidar, na família alargada, mais atribuída às mulheres do que aos homens, ainda que estes se encontrem igualmente disponíveis e também participem nela. A única situação em que não é necessário o apoio familiar é no caso de um entrevistado, cuja esposa se encontra desempregada:

"Se a mãe estiver em casa, graças a Deus não preciso de ninguém." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

"Através da minha mãe ou da minha sogra, no geral, desde que não fosse nada grave, era sempre um dia ou dois e ficavam com as crianças" (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

"A minha mãe, pronto o meu pai também consegue acompanhar muito bem e o meu sogro, pronto tenho essa vantagem muito grande de ter quem apoie, mas pronto a minha mãe é, tem sido, nestes últimos sete anos, sempre foi, mas nestes últimos sete anos que eu tenho os meus filhos, tem sido um bocado o meu suporte (...)." (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

"Temos sorte porque os meus pais estão os dois reformados e o Leonardo e a Ana [filho e filha] ficam com eles. A Rute [esposa] ficou de manhã com eles porque só trabalha à tarde. Agora deixou-os na minha mãe, agora à tarde ficam... dormem a sestina e ficam com a minha mãe." (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

Relativamente ao cuidado a outros dependentes, o tempo despendido pelas mulheres que responderam ao questionário é claramente superior ao dos homens (100% das mulheres despende pelo menos uma hora nessas tarefas, enquanto que 40% dos homens não despende qualquer tempo e 20% só realiza essas tarefas ocasionalmente).

Olhando os dois últimos pontos apresentados, torna-se visível a associação das mulheres às tarefas do cuidar, quer seja das crianças, quer seja de outros dependentes. Verifica-se que a participação masculina existe, mas não é transversal a todas as tarefas. Na verdade, tal como acontece com as tarefas domésticas, continuam a ser as mulheres as principais responsáveis pela prestação de cuidados (Oliveira e Amâncio, 2010; Pateman, 2010). De acordo com Rêgo (2012), há em Portugal, bem como noutros países da Europa, uma forte presença das mulheres nos diferentes espaços do cuidar, sendo-lhe atribuídas essas tarefas como responsabilidade pessoal, enquanto a participação dos homens aparece, na maior parte dos casos, como apoio ou substituição na ausência da mulher.

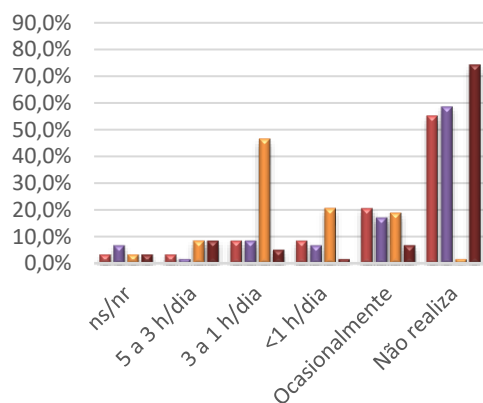
"A esposa quando estive no hospital, quem fez a lida da casa fui eu... não tive vergonha nenhuma." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

"As refeições praticamente sou eu que faço sempre, porque é assim, ao jantar a Rute [mulher] nunca está" (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

Neste ponto é interessante destacar o facto de um entrevistado referir que fazer a lida da casa não constituiu vergonha, como se isso, tratando-se da transgressão da norma que governa a imagem masculina (Silva e Taveira, 2012), pudesse afetar a sua masculinidade.

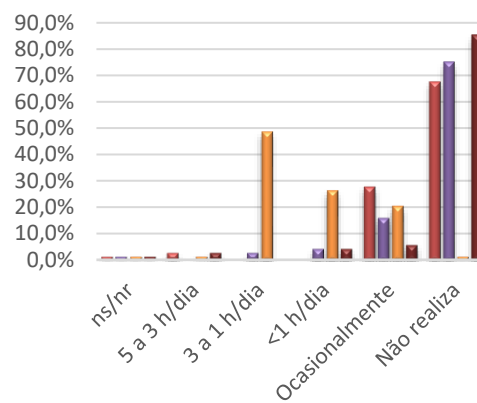
Quanto às atividades de lazer ou para a comunidade, a análise dos dados apresentados nos gráficos 16 e 17 demonstra uma fraca participação tanto de homens como de mulheres que responderam ao questionário em atividades de participação cívica ou política e de trabalho voluntário para a comunidade, revelando ainda assim uma tendência para que os homens participem ligeiramente mais do que as mulheres. Quanto a atividades de lazer, estas são bastante mais praticadas do que as anteriores, tanto por homens como por mulheres.

GRÁFICO 16 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS COM ATIVIDADES DE LAZER OU PARA A COMUNIDADE



- Trabalho voluntário para a comunidade
- Atividades de participação cívica e/ou política
- Atividades de lazer
- Outra atividade

GRÁFICO 17 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, EM ATIVIDADES DE LAZER OU PARA A COMUNIDADE



- Trabalho voluntário para a comunidade
- Atividades de participação cívica e/ou política
- Atividades de lazer
- Outra atividade

Neste ponto, os resultados das entrevistas diferem ligeiramente dos resultados dos questionários, na medida em que, relativamente à subcategoria de análise “participação em organizações cívicas, atividades de voluntariado ou lazer”, um entrevistado refere não ter qualquer participação neste momento e outro refere ter muito pouca participação a nível cívico ou de voluntariado, sendo que quanto a atividades de lazer tem mais do que uma, mas sem carácter regular ou horário definido:

"Não gosto de política, não me meto na política..."; "Pelo menos a associação da minha aldeia... gostava de ajudar, mas não posso, não dá..."; "se pudesse ajudava mas não tenho tempo, para ser sincero, não tenho tempo." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

"Considero-me uma pessoa bastante dinâmica, tenho feito muita coisa (...), meto-me em tudo, é em motas, é em barcos, é em futebol... (...) E tento estar ao máximo com a família."; "ao fim de semana é que acabamos por ter mais programas em paralelo"; "por exemplo, a semana que vem já vou à pesca e vamos todos"; "joguei futebol federado (...) também não tinha filhos, não é? É diferente."; "participação política não tenho, nunca estive associado a nenhum partido e isso na minha situação convém que assim continue a ser"; "quem tem filhos como eu tenho, nesta idade, pouco tempo sobra para mais coisas, mas a nível cívico muito pouca [participação]." (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

Já as entrevistadas, tanto uma como outra, têm atividades de lazer ou desportivas regulares e com horários definidos, uma tem participação política e a outra planeia regressar em breve a uma atividade de voluntariado:

"À segunda e à quinta, pratico uma atividade física"; "faço parte de uma junta de freguesia, sou secretária da junta. Em termos de voluntariado, há diversas atividades que as associações da freguesia onde eu resido promovem e costumo colaborar naquilo que eu posso com o meu tempo ou fazer alguma coisa que seja necessário." (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

"Sempre fiz desporto, sempre precisei de fazer desporto, (...) não só em termos físicos, mas em termos mentais, tenho essa necessidade (...)"; "vamos a ver se para o ano consigo conciliar ainda isso, mas a ir levo os meus filhos comigo, que é [uma atividade voluntária em que estive doze anos], até nascer a Andreia [filha mais nova], (...) estou aqui a ponderar e se conseguir para o ano voltar eles vão comigo". (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

Relativamente à utilização de disposições legais em vigor relacionadas com direitos da maternidade e da paternidade, a análise dos dados do questionário debruça-se apenas sobre respondentes com filhos/as (independentemente da idade destes/as), o que corresponde a 43 mulheres e 43 homens. A maioria dos/as respondentes (ver tabela 8), já utilizou ou utiliza a licença de maternidade ou paternidade e quem não o fez diz que foi porque "nunca precisou" ou porque "não se aplica à sua situação". A exceção a ter aqui em conta é a de 1 (um) homem que diz não achar conveniente utilizar essa licença, por motivos profissionais.

Quanto à dispensa de trabalho para consultas pré-natais, a tendência de resposta é a mesma, verificando-se que tanto homens como mulheres que precisam ou precisarem, dizem recorrer ou ter recorrido a essas dispensas. Continua a haver apenas uma pessoa (homem) a dizer não achar conveniente, por motivos profissionais, recorrer a essas dispensas.

No que respeita à dispensa de trabalho para amamentação (exclusiva da mulher) ou aleitação (que pode ser gozada tanto pela mãe como pelo pai), verifica-se igualmente uma utilização da mesma sempre que aplicável. De realçar aqui o facto de duas mulheres não acharem conveniente utilizar esta dispensa, por motivos profissionais.

Quanto à jornada contínua¹⁷, esta é a disposição legal menos utilizada e também aquela que mais respondentes (tanto homens como mulheres) dizem não achar conveniente

¹⁷ Artigo 114º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei 35/2014).

utilizar, por motivos profissionais. Ainda assim, a justificação que a maioria dos/as respondentes/as dá para não ter usado esta disposição, é o facto de nunca ter precisado ou de não se aplicar à sua situação.

A licença especial para assistência a filhos já foi ou é utilizada por 19 mulheres e 10 homens e há apenas 2 mulheres a referir não achar conveniente utilizar por motivos profissionais. Nos restantes casos, esta situação ou não se aplica ou nunca foi necessária.

TABELA 8 - UTILIZAÇÃO DE DISPOSIÇÕES LEGAIS, POR SEXO DOS/AS RESPONDENTES COM FILHOS/AS

Disposição Legal	Sexo	Já utilizou/utiliza	Nunca precisou	Não acha conveniente utilizar por motivos profissionais	Não se aplica à sua situação	Não sabe/não responde	TOTAL
Licença de Maternidade ou Paternidade	H	27	10	1	4	1	43
	M	36	3	0	4	0	43
	HM	63	13	1	8	1	86
Dispensa de trabalho para consultas pré-natais	H	19	15	1	7	1	43
	M	31	6	0	6	0	43
	HM	50	21	1	13	1	86
Dispensa de trabalho para amamentação/aleitação	H	1	19	0	22	1	43
	M	29	7	2	5	0	43
	HM	30	26	2	27	1	86
Jornada contínua	H	9	17	2	13	2	43
	M	5	13	6	18	1	43
	HM	14	30	8	31	3	86
Licença especial para assistência a filhos/as	H	10	27	0	5	1	43
	M	19	17	2	5	0	43
	HM	29	44	2	10	1	86

Nota: Dados relativos apenas a respondentes com filhos/as

No que respeita à “utilização de disposições legais em vigor” pelos/as entrevistados/as, analisando os excertos que correspondem a esta subcategoria de análise, verifica-se que aquela que é transversal a todos/as eles/as é a que respeita à parentalidade, nomeadamente licenças parentais (embora só um entrevistado tenha referido o uso da licença parental partilhada) e licença ou falta por assistência a filho:

"Tive o período que me competia de licença de maternidade, portanto, 4 meses.”
(Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

"Só o nascimento delas [das filhas]" (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

"Interrompi em 2007 quando nasceu o João... e em 2009 quando nasceu a Andreia."; "Quatro meses. Foram os quatro meses mais as férias." (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

"Quando fui pai tirei aqueles dias, tirei trinta dias tanto no Leonardo como na Ana, que era o quinto mês da licença... (...) Licença partilhada, sim." (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

"O [filho] do meio precisou de consultas (...). Pedia dispensa e era só mesmo aquele período de consulta." (Mulher, assistente técnica, entrevista n.º 1)

"E já tirei duas vezes, para o Leonardo [filho] quando ele foi operado (...) estive uma semana com ele em casa e quando ele foi operado [outra vez] também estive cinco dias, ou quatro dias, com ele em casa." (Homem, técnico superior, entrevista n.º 4)

Quanto a disposições legais relacionadas com modalidades de horário diferentes da praticada (horário fixo) e cruzando-se este ponto com o da gestão das responsabilidades familiares e profissionais, nenhum entrevistado e nenhuma entrevistada refere tê-las utilizado.

A partir da análise do discurso de cada entrevistado/a, no que respeita à subcategoria "cultura organizacional", é possível destringir que, embora formalmente não estejam estabelecidas medidas de apoio à conciliação da vida familiar e profissional, informalmente a conciliação é facilitada, não regularmente, mas em situações pontuais.

Por exemplo, uma entrevistada refere:

"Já me aconteceu ter que ficar em casa e trabalhar a partir de casa porque a minha filha estava doente e não houve qualquer inconveniente." (Mulher, técnica superior, entrevista n.º 3)

Por outro lado, todos/as os/as entrevistados/as referem que sempre que é necessário ficar mais tempo no local de trabalho ficam, deixando transparecer um sentimento de pertença à organização e de compromisso com os seus objetivos. Nas entrevistas efetuadas não se vislumbra qualquer sentimento de injustiça ou de falta de compreensão das chefias para com as necessidades da vida privada dos/as entrevistados/as, mas cada um/a deles/as entende que se trata de um apoio mútuo:

"Portanto, como eu também não lhes dou [problemas] (...) eles também não me têm dado a mim." (Homem, assistente operacional, entrevista n.º 2)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo de caso teve como objetivos conhecer as percepções dos trabalhadores e trabalhadoras do município de Tomar sobre papéis sociais de género e identificar as conceções e experiências de conciliação da vida familiar e profissional dessas mesmas pessoas.

Para esse efeito, foi realizado um inquérito por questionário, destinado a cada trabalhador e trabalhadora do município, tendo sido obtida uma taxa de resposta de 25,2%. A fim de aprofundar os dados obtidos no questionário foram realizadas quatro entrevistas a dois trabalhadores e duas trabalhadoras de categorias profissionais e idades diferentes, casados/as ou em união de facto e com filhos/as.

Quanto aos resultados obtidos, e apesar de se estar perante uma amostra não probabilística por conveniência, verifica-se que a maioria acompanha de perto a literatura, encontrando aí enquadramento teórico.

Do conjunto de dados obtidos a partir do inquérito por questionário foi possível, através de uma abordagem quantitativa, nomeadamente através da análise estatística, conhecer percepções e práticas de trabalhadores e trabalhadoras do município de Tomar sobre papéis sociais de género e conciliação da vida profissional e familiar, desagregando estes dados por sexo e comparando-os entre si.

Já a partir dos dados obtidos nas entrevistas, através de uma abordagem qualitativa, nomeadamente da análise de conteúdo, foi possível confirmar ou infirmar os resultados devolvidos pela análise dos questionários. O cruzamento dos dois tipos de dados (triangulação) contribuiu para uma apresentação mais segura dos dados.

Assim, procurando responder à pergunta de partida formulada e corresponder aos objetivos do estudo, foram analisadas práticas de conciliação entre a vida familiar e profissional dos/as trabalhadores/as, designadamente através da gestão das responsabilidades que fazem em cada uma das áreas, constatando-se a existência de resistências (ainda que inconscientes) à igualdade de género e o predomínio da ideologia meritocrática.

Com efeito, no que respeita à gestão da atividade profissional e conciliação com a vida familiar, a análise dos diferentes dados revela que, embora muitos deles/as prefiram manter o horário atual, grande parte dos/as trabalhadores/as gostariam de trabalhar

numa modalidade de horário diferente da modalidade de horário rígido a tempo inteiro. Referem, por ordem decrescente, o horário flexível a tempo inteiro e a jornada contínua. Ninguém manifesta vontade de trabalhar a tempo parcial e há uma entrevistada que refere a possibilidade de teletrabalho. Ainda no que respeita ao horário de trabalho, a maioria dos/as respondentes ao questionário e dos/as entrevistados/as referem trabalhar com alguma frequência para além do horário previsto. A maioria dos/as trabalhadores/as que já interrompeu a atividade profissional fê-lo por motivos de paternidade ou maternidade. Em matéria de conciliação da vida familiar e profissional, não se nota a existência de constrangimentos profissionais à utilização das disposições legais em vigor.

Já a análise dos resultados das perguntas, tanto dos questionários como das entrevistas, sobre os usos do tempo na esfera privada evidencia que são as mulheres quem continua a despende mais tempo com tarefas domésticas e cuidados a dependentes que não crianças, registando-se depois um maior equilíbrio quando se trata de tempo despendido com tarefas relativas ao cuidado a filhos/as. Quanto à participação cívica e/ou política e ao trabalho voluntário para a comunidade, de entre quem respondeu ao questionário, os homens participam ligeiramente mais do que as mulheres, havendo mais equilíbrio nas atividades de lazer. Curiosamente, e contrariando a maioria dos/as inquiridos/as, entre os/as entrevistados/as, são as mulheres quem participa mais.

A confrontação destes resultados com os obtidos nas questões relacionadas com as perceções dos/as trabalhadores/as sobre papéis sociais de género, revela que neste campo os homens reconhecem menos a existência de desigualdades, ainda que nas suas próprias vidas o desequilíbrio seja visível. Este paradoxo apresenta a dificuldade em despertar a consciência para o facto de que na sociedade atual continuam a existir e a persistir desigualdades entre homens e mulheres, como um dos principais obstáculos para o alcançar de uma igualdade efetiva, não obstante as alterações verificadas nas últimas décadas.

No que respeita à carreira profissional, as mulheres são quem mais considera que os homens têm melhores condições de progressão do que as mulheres, embora os conhecimentos e o mérito sejam referidos como sendo os atributos mais valorizados nuns e noutras. Estes resultados revelam um predomínio da ideologia meritocrática, que tende a relegar para um segundo plano questões tão pertinentes como a diferenciação

entre papéis sociais de homens e mulheres e o impacto que estes têm quer na escolha da profissão, quer na construção que homens e mulheres fazem da sua carreira.

À luz da mesma ideologia, há percentualmente menos homens do que mulheres a concordar que se tomem medidas que visem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão.

Quanto à existência de mulheres que adiam a maternidade para melhor se dedicarem à sua carreira, continuam a ser os homens quem menos concorda que isto acontece e nos casos particulares das entrevistadas não são reconhecidas influências profissionais nas decisões a nível familiar.

A ilusão de uma igualdade alcançada, presente nas perceções de muitos/as trabalhadores/as e o predomínio da ideologia meritocrática confluem numa responsabilização individual de cada um/a pelas suas decisões pessoais e profissionais, omitindo a necessidade da implementação de medidas de igualdade. No entanto, essas medidas são não só essenciais, como devem ser consideradas e implementadas, para benefício quer dos indivíduos (homens e mulheres), quer da própria organização.

Assim, com o intuito de que este estudo possa abrir caminho a uma maior integração da perspectiva de género na autarquia onde foi realizado, são aqui apresentadas algumas linhas de ação, delineadas com base quer nas suas conclusões, quer nas orientações deixadas por Romão (2000), Perista (2006) e Pernas, Fernandes e Guerreiro (2008):

- formar todos/as os/as dirigentes e trabalhadores/as com cargos de coordenação em igualdade de género, com vista a informá-los e sensibilizá-los para lidar adequadamente com questões relacionadas com esta temática;
- incentivar os/as trabalhadores/as para a formação em igualdade de género, partindo desse incentivo do topo da estrutura hierárquica;
- desenvolver ações de formação em igualdade de género junto das estruturas sindicais, com vista à integração da perspectiva de género nas negociações coletivas;
- manter, no balanço social, a apresentação de estatísticas desagregadas por sexo e alargar esta desagregação àquelas que ainda não contemplem esta dimensão;
- elaborar, com base no balanço social, um diagnóstico da situação de género na autarquia e promover políticas internas de diminuição das desigualdades diagnosticadas;

- promover a participação equilibrada de homens e mulheres, particularmente nos lugares de chefia e coordenação, começando pela constituição paritária dos júris dos concursos;
- assegurar a proibição de todas as formas de assédio sexual e moral no local de trabalho;
- facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/a, designadamente através da organização de horários flexíveis (considerando a hipótese de os combinar com uma plataforma comum de horário de presença para todo o pessoal ou de permitir que os/as trabalhadores/as acumulem periodicamente horas extra trabalhadas e as utilizem em períodos em que delas necessitem), com vista a uma maior dedicação e empenhamento do pessoal e à diminuição do absentismo e sem nunca significar o alongamento da jornada de trabalho ou a realização de trabalho suplementar não-remunerado;
- fazer cumprir a legislação em vigor e incentivar o gozo de licença parental por homens e mulheres;
- criar parcerias locais no âmbito do apoio a crianças e outros dependentes, com o objetivo de garantir condições de acesso mais favoráveis para filhos/as e familiares dependentes dos/as trabalhadores/as;
- elaborar o plano municipal para a igualdade de género.

Para finalizar e melhor compreender os resultados apresentados neste estudo resta referir quais as suas limitações. Estas prenderam-se, em primeiro lugar, com o caráter não generalizável das conclusões e, em segundo lugar, com a necessidade de adequar os objetivos à disponibilidade temporal, inviabilizando por isso a realização de entrevistas a outros atores privilegiados, como por exemplo o executivo municipal, e uma análise documental mais aprofundada, nomeadamente do relatório de gestão e do balanço social do município, que se apresentam como documentos ricos em dados estatísticos sobre antiguidade e carreiras dos/as trabalhadores/as, motivos de ausências e contagem das horas do trabalho noturno, normal e extraordinário, por sexo. No entanto, estas limitações remetem para pistas de investigações futuras, que poderão ser realizadas até dentro da própria autarquia e que poderão passar pela elaboração do diagnóstico e avaliação da situação do município em matéria de igualdade de oportunidades, a partir

da análise de dados estatísticos e de documentos internos, bem como de entrevistas e questionários para análise das políticas de pessoal e das percepções e vivências dos/as trabalhadores/as. Neste âmbito, seria interessante adotar uma metodologia de investigação-ação, em que este trabalho inicial resultasse na fixação de metas e na adoção de um plano de ação para a efetiva promoção da igualdade de género no município.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo*. (3.^a ed.). Lisboa: Edições 70.
- Cáritas Portuguesa (s.d.). *Caderno Prático para a Integração da Igualdade de Género na Cáritas em Portugal* (Fascículo 1). [s.l.]: Cáritas Portuguesa.
- Carmo, H. & Ferreira, M. M. (2008). *Metodologia da investigação – guia para a auto-aprendizagem*. (2.^a ed.). Lisboa: Universidade Aberta.
- Coelho, L. (2004). Mulheres, família e mercado de trabalho: que desafios à regulação das economias pós-industriais?. *Oficina dos CES*, 205. Consultado em 17 mai. 2015. Disponível em <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/205.pdf>.
- Conselho da União Europeia (2011, Maio 25). Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020). *Jornal Oficial da União Europeia*, 10-13. Consultado em 20 set. 2015. Disponível em [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=PT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=PT)
- Domingos, L. (2012). *Conceções e experiências de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: a perspectiva das pessoas que trabalham numa autarquia* (Dissertação de Mestrado não editada, Mestrado em Serviço Social). Universidade Católica Portuguesa, Centro Regional das Beiras - Pólo de Viseu, Viseu.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Eurofound] (2010). *V Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Consultado em 8 jun. 2015. Disponível em http://old.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_pt.htm
- Ferreira, V. & Monteiro, R. (2013). Introdução: Políticas de igualdade em Portugal - Assinalando o fim de um ciclo. *Ex aequo [online]*, n.º 25, 09-12. Consultado em jan. 2014. Disponível em http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-2055602012000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Ferreira, V. (1999). Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 199-227.
- Ferreira, V. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular. In V. Ferreira (Org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias* (pp. 139-190). Lisboa: CITE.
- Ferreira, V. (Coord.) (2013), *Estudo de avaliação da integração da perspectiva do género nos fundos estruturais, no período de programação 2007-2013*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais.
- Fortin, M. F. (2009). *O processo de investigação – da concepção à realização*. (5.^a ed.). Loures: Lusociência.
- Fórum Económico Mundial (2014). *The Global Gender Gap Report 2014*. Consultado em set. 2015. Disponível em <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/part-1/>

- Gleitman, H., Fridlund, A. & Reisberg, D. (2011). *Psicologia* (9.^a ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Guerreiro, M. D. & Pereira, I. (2006). Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade. *Colecção Estudos [online]*, 5. Consultado em jan. 2014. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Responsabilidade%20Social%20das%20Empresas.pdf>
- Instituto Nacional de Estatística (2015). *Estatísticas do emprego – 4.º trimestre de 2014*. Consultado em 15 mai. 2015. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=225202513&PUBLICACOESmodo=2.
- IPAD - Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento, I.P. (s.d.). *Estratégia nacional de educação para o desenvolvimento (2010-2015)*. s.l.: Choice.
- Macedo, E. & Santos, S. (2009). Apenas mulheres? Situação das mulheres no mercado de trabalho em quatro países europeus. *Ex aequo [online]*, n.º 19, 129-155. Consultado em 28 mai. 2015. Disponível em http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?pid=S0874-55602009000100011&script=sci_arttext
- Meulders, D., Plasman, R., Henau, J., Maron, L. & O'Dorchai, S. (2007). Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 611-640. Consultado em 17 mai. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0637132.pdf>.
- Município de Tomar (2015). *Documentos de prestação de contas 2014*. Consultado em 22 jun. 2015. Disponível em http://www.cm-tomar.pt/images/CMT/municipio/documentos/Presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Contas/DPC_CMT_2014.pdf
- Neto, A., Cid, M., Pomar, C., Chaleta, E. & Folque, A. (2000). Estereótipos de Género. *Colecção Cadernos Coeducação*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Oliveira, J. M. & Amâncio, L. (2002). Liberdades condicionais: o conceito de papel sexual revisitado. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 40, 45-61. Consultado em 15 mai. 2015. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292002000300004&lng=pt&tlng=pt.
- Oliveira, J., Batel, S. & Amâncio, L. (2010). Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das “elites discriminadas”. In V. Ferreira (Org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias* (pp. 247-260). Lisboa: CITE.
- Organização das Nações Unidas. (2000). *Declaração do Milénio*. Consultado em jan. 2014. Disponível em <http://www.unric.org/html/portuguese/uninfo/DecdoMil.pdf>
- Papalia, D. E., Olds, S. W. & Feldman, R. D. (2006). *Desenvolvimento Humano* (8.^a ed.). São Paulo: Artmed.

- Pateman, C. (2010). Garantir a cidadania das mulheres: A indiferença e outros obstáculos. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 89, 29-40. Consultado em 11 jun. 2015. Disponível em <http://rccs.revues.org/3666>.
- Pereira, A. (2008). *Guia prático de utilização do SPSS – análise de dados para ciências sociais e psicologia* (7.^a ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Perista, H. & Silva, A. (2005). Impacto em função do género – avaliação de medidas de política. *Coleção Bem Me Quer*, n.º 10. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37(163), 447-474. Consultado em 9 jun. 2015. Disponível em <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218732780P9jPM6nt5Ik17YP4.pdf>.
- Perista, H. (Coord.). (2006). Guia para o mainstreaming de género na actividade profissional e na vida familiar. *Coleção Bem Me Quer*, n.º 14. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Pernas, G., Fernandes, M. & Guerreiro, M. D. (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública local*. Consultado em 16 set. 2015. Disponível em https://www.academia.edu/3024572/Gui%C3%A3o_para_a_implementa%C3%A7%C3%A3o_de_planos_de_igualdade_na_Administra%C3%A7%C3%A3o_P%C3%BAblica_Local.
- PNUD (2013). *Relatório do Desenvolvimento Humano 2013 - A Ascensão do Sul: Progresso Humano num Mundo Diversificado*. Consultado em jan. 2014. Disponível em <http://www.un.cv/files/HDR2013%20Report%20Portuguese.pdf>
- PNUD (2014). *Relatório do Desenvolvimento Humano 2014 - Sustentar o Progresso Humano: Reduzir as Vulnerabilidades e Reforçar a Resiliência*. Consultado em jul. 2015. Disponível em http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14_summary_pt.pdf
- PORDATA (2015). *Estatísticas nacionais*. Consultado em 9 jun. 2015. Disponível em www.pordata.pt
- Queirós, M. (2012). Políticas Públicas para a Igualdade. Uma reflexão a partir do Guia para o combate à discriminação nos Municípios. *Ex aequo [online]*, n.º 25, 137-148. Consultado em 28 mai. 2015. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100011&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (2.^a ed.). Lisboa: Gradiva.
- Rato, H. (Coord.). (2007). *A igualdade de género na administração pública central portuguesa*. Oeiras: Instituto Nacional de Administração.
- Rêgo, M. C. (2012). Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências. *Ex aequo [online]*, 25, 29-44. Consultado em 15 jun. 2015. Disponível em http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt.

- Resolução do Conselho de Ministro n.º 103/2013 de 31 de dezembro. *Diário da República n.º 253/13 – I Série*. Lisboa: Conselho de Ministros.
- Romão, I. (2000). A igualdade de oportunidades nas empresas – gerir para a competitividade, gerir para o futuro. *Coleção Bem Me Quer, n.º 1*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Santos, F. (Coord.). (2013). *Igualdade de género em Portugal 2012*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. 23
- Santos, M. H. & Amâncio, L. (2012). Resistências à Igualdade de Género na Política. *Ex aequo [online]*, n.º 25, 45-58. Consultado em 12 jun. 2015. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Silva, A. D. & Taveira, M. C. (2012). Educação e desenvolvimento de carreira das mulheres. *Ex aequo [online]*, n.º 25, 165-178. Consultado em 12 jun. 2015. Disponível em http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100013&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt.
- Tarizzo, G. B. & Marchi, D. (2001). Orientação e identidade de género: a relação pedagógica. *Colecção Cadernos Coeducação*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- UN Women. (2015). *Progress of the world's women 2015-2016 – transforming economies, realizing rights*. Consultado em 13 mai. 2015. Disponível em <http://progress.unwomen.org/en/2015/>.
- Vieira, C. (Coord.). (2010). *Guião de Educação Género e Cidadania – 3.º ciclo*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
- Weathington, B., Cunningham, C. & Pittenger, D. (2010). *Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Yin, R. (2001). *Estudo de caso: planeamento e métodos*. (2.ª ed.). Porto Alegre: Bookman.