

MIRIAM DEODATA ANTÓNIO MARQUES MARTINS MARQUES

SOU MÃE E AGORA?

A EDUCAÇÃO SOCIAL E AS VIVÊNCIAS DA MATERNIDADE NO
MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DA
PERSPETIVA DE MÃES ALGARVIAS

VOLUME I



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Escola Superior de Educação e Comunicação

2017

MIRIAM DEODATA ANTÓNIO MARQUES MARTINS MARQUES

SOU MÃE E AGORA?

**A EDUCAÇÃO SOCIAL E AS VIVÊNCIAS DA MATERNIDADE NO
MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DA
PERSPETIVA DE MÃES ALGARVIAS**

Mestrado em Educação Social

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Rosanna Barros



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Escola Superior de Educação e Comunicação

2017

Sou mãe e agora?

A Educação Social e as vivências da maternidade no mercado de trabalho – Um Estudo de Caso a partir da perspectiva de mães algarvias

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Miriam Marques

(Assinatura)

Direitos de Cópia ou Copyright

© **Copyright:** Miriam Deodata António Marques Martins Marques

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

Este trabalho é dedicado a todos aqueles que para a concretização do mesmo sempre acreditaram em mim e me apoiaram quando o caminho apresentou obstáculos.

Antes de mais quero agradecer a todos as entrevistadas pela disponibilidade revelada ao aceitarem ser parte deste estudo, pois sem o seu contributo a investigação não teria sido possível. Sobretudo porque reconheço o esforço realizado em disponibilizar tempo para a realização das entrevistas. Também à Universidade do Algarve, em especial à Escola Superior de Educação e Comunicação e todos os professores do curso da Licenciatura e de Mestrado em Educação Social, quero agradecer, por contribuírem para as aprendizagens e conhecimentos, assim como, para o desenvolvimento de competências, que serviram de fundamento para a realização desta dissertação.

Em especial quero agradecer ao meu companheiro, filhos, mãe e irmã, assim como todos os restantes familiares e amigos que me incentivaram nos momentos mais difíceis, me apoiaram para que disponibilizasse do tempo necessário à sua realização e que nunca duvidaram de mim.

Quero deixar aqui um reconhecimento especial ao Professor Doutor António Fragoso, que me marcou profundamente, contribuindo ativamente para o meu crescimento enquanto pessoa, educadora social e sobretudo, enquanto investigadora crítica.

Quero também deixar um agradecimento especial à minha orientadora, a Professora Doutora Rosanna Barros, que com o seu profundo conhecimento científico e pela sua abordagem humana, organizada, exigente, perfeccionista e interessada, assim como, pela sua disponibilidade, estimulou em mim toda a força e orientação necessária para que iniciasse este percurso e atingisse os meus objetivos.

Por fim, deixo um agradecimento muito sincero a uma grande amiga que me acompanhou sempre no percurso académico, pela motivação, inspiração e momentos de discussão e reflexão sobre temas relacionados com este trabalho.

Numa altura em que as mães tendem a ser valorizadas, em consequência da redução da natalidade, a maternidade torna-se uma preocupação pública e ocupa as agendas políticas, sobretudo em tempos pré-eleitorais. A problemática da desigualdade de género no mercado de trabalho deve ser considerada séria, preocupante e atual. Não é somente algo que aconteceu no passado, mas que se perpétua no presente, pois apesar das conquistas e dos direitos alcançados pelas mulheres, muitos são os obstáculos à igualdade de género. Nesse contexto, é significativo perceber a relação entre a maternidade e a vida laboral da mulher e compreender de que forma essa relação pode influenciar a vida das mulheres e da sociedade em que estão inseridas, assim como do mercado de trabalho. É uma necessidade presente posicionar a mulher, enquanto mãe, no mercado de trabalho. O presente trabalho pretende contribuir para conhecer e compreender melhor a realidade social, complexa e pluridimensional das mães, assim como, das entidades responsáveis pela proteção e igualdade das mulheres no mercado de trabalho, através dos desafios e oportunidades que encontram nas suas vivências, como também, através das suas perceções na relação que têm com o mundo laboral. Ao longo do estudo investiguei quais as perspetivas de algumas mulheres, sobre de que forma a maternidade influenciou a sua vida laboral e vice-versa, quais as entidades protetoras da mulher no mercado de trabalho, quer no âmbito da igualdade de género, quer no âmbito dos direitos da maternidade, e quais as principais leis, resultantes das conquistas dos direitos da mulher ao longo dos tempos. Compreendi ainda qual a influência dessas leis no mercado de trabalho e qual é, segundo a perspetiva da mulher mãe, a aplicabilidade dessa legislação e desses direitos na prática.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, profissionalização e maternidade, educação social e direitos laborais e desigualdade de género.

At a time when mothers tend to be valued as a result of reduced birth rates, motherhood becomes a public concern and occupies political agendas, especially in pre-election times. The problem of gender inequality in the labour market must be considered serious, worrying and current. It is not only something that happened in the past, but which is perpetuated in the present, because despite the achievements and rights achieved by women, many obstacles to gender equality still remain. In this context, it is significant to understand the relationship between motherhood and women's working life and to understand how this relationship affects the lives of women and the society in which they are inserted, as well as the labour market. It is a necessity to position women and mothers in the labour market. This paper aims to contribute to a better understanding and understand the social, complex and multidimensional reality of mothers, as well as the entities responsible for the protection and equality of women in the labour market, through the challenges and opportunities they encounter in their experiences. As well as, through their perceptions of the relationship they have with the world of work. Throughout the study I investigated the perspectives of some women, how motherhood influenced their working life, and vice versa, which women's protectors in the labour market, both in the context of gender equality and in the rights of motherhood, and what are the main Laws resulting from the achievement of women's rights over time. I also understood the influence of these laws on the labour market and what, according to the mother's perspective, the applicability of such legislation and rights have in practice.

Keywords: Labour market, professionalization and maternity, social education and labour rights and gender inequality.

Agradecimentos	V
Resumo	VI
Abstract	VII
Índice	VIII
Índice de anexos	IX
Siglas ou Abreviaturas.....	XII
Introdução	1
1. Fundamentação Teórica:	
1.1 Sociologia do Trabalho / O trabalho em contexto de globalização neoliberal.	8
1.2 Profissionalização e o mercado de trabalho	14
1.3 Sociologia da família/ Género e trabalho	19
1.4 Educação social e direitos laborais	42
1.5 Perceções/ Narrativas – a importância de dar voz.....	45
2. Metodologia	49
3. Apresentação, Análise e Discussão dos Dados	58
Considerações Finais	149
Referências	157

VOLUME II

- I- Resumo divulgando a investigação e procurando entrevistadas
- II- Convite formal às entidades ACT e CITE
- III- *Email* da ACT de confirmação de participação no estudo
- IV- *Email* da CITE de confirmação de participação no estudo
- V- Guião de entrevista às mães
- VI- Guião de entrevista às entidades ACT e CITE
- VII- Consentimento informado para as mães
- VIII- Consentimento informado para as entidades ACT e CITE
- IX- Notas de entrevistas
- X- Transcrições de entrevistas

VOLUME II

- XI- Quadro de análise de conteúdo

“Não se nasce mulher: torna-se. . . . É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”

Simone de Beauvoir

Lista de Siglas e Abreviaturas

ADN – Ácido Desoxirribonucleico

APA – *American Psychological Association*

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

DL – Decreto-Lei

GEE/ME – Gabinete de Estratégia e Estudos/ Ministério da Economia

INE – Instituto Nacional de Estatística

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social

IRS - Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares

L – Lei

MDN - Mãe com três filhos (família numerosa)

MEP- Mãe com empresa própria

MFP- Mãe empregada na função pública

MGR- Mãe grávida a recibos verdes

MP – Mãe empregada no sector privado

MPGP- Mãe empregada no sector privado com guarda partilhada

MM- Mãe com agregado familiar monoparental

MR- Mãe a (falsos) recibos verdes

MTE- Mãe com estatuto trabalhador-estudante

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

OIT – Organização Internacional de Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

Este trabalho, que decorreu nos anos letivos 2015/2017, surge no âmbito da unidade curricular de dissertação, do curso do segundo ciclo do mestrado em Educação Social, da Escola Superior de Educação e Comunicação, na Universidade do Algarve, tendo como orientadora a Prof.^a Dr.^a Rosanna Barros, e tem como título: Sou mãe e agora? A Educação Social e as vivências da maternidade no mercado de trabalho – Um Estudo de Caso a partir da perspetiva de mães algarvias.

A dissertação teve como problemática conhecer e compreender, a partir das perspetivas de algumas mães algarvias, a relação entre a maternidade e a igualdade/desigualdade de género no mercado de trabalho e a Educação Social para os direitos laborais em contexto Pós-Estado Providência. Foram objetivos específicos deste trabalho:

- a) Conhecer as entidades ACT e CITE e a sua área de atuação;
- b) Perceber o atual contexto laboral das entrevistadas;
- c) Perceber o atual contexto familiar das entrevistadas;
- d) Identificar e conhecer situações de igualdade/desigualdade de género no contexto laboral;
- f) Identificar e conhecer situações de igualdade/desigualdade de género no contexto familiar;
- g) Conhecer as medidas de políticas sociais no âmbito da parentalidade e as opiniões das entrevistadas acerca das mesmas;
- h) Compreender a relação de articulação entre trabalho-família-trabalho;
- i) Perceber de que forma a Educação Social pode contribuir para essa articulação;
- j) Conhecer diferentes percursos de como algumas mulheres trabalhadoras vivem a maternidade, assim como da sua estrutura familiar de suporte.

De acordo com a informação apurada nos censos de 2014, a população residente¹ em Portugal constitui 10,401 indivíduos, 4,941 de sexo masculino e 5,460 de sexo feminino. Desta, 5,226 indivíduos representam a população ativa², 2,681 do sexo masculino e 2,545 do sexo feminino, sendo que apenas 2,320 homens e 2,180 mulheres se encontram empregadas³ (Pordata, 2015). Em Portugal, em 2013, a remuneração base⁴ média das mulheres era de €815,6 para €993,2 dos homens e o ganho médio mensal⁵ das mulheres era de €957,6 comparativamente para os €1,208,08 dos homens (Pordata, 2015). No ganho, a discrepância entre os indivíduos de diferente sexo é ainda maior, por isso é pertinente tentarmos compreender esta realidade⁶. No ano de 2013, o ordenado médio mensal das mulheres, nos quadros superiores⁷ foi de €1,958.08, menos €757.92 que o ordenado médio mensal dos homens em iguais condições e com as mesmas habilitações. É de salientar que, em Portugal, em todas as atividades económicas (desde atividades financeiras, administração pública, restauração, comércio, educação, indústrias, saúde e

1

Pessoas que, independentemente de no momento de observação – zero horas do dia de referência – estarem presentes ou ausentes numa determinada unidade de alojamento, aí habitam a maior parte do ano com a família ou detêm a totalidade ou a maior parte dos seus haveres. (metainformação – INE, citado em Pordata, 2015).

² Conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados). (metainformação – INE, citado em Pordata, 2015).

³ Indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações: a) tinha efectuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros; b) tinha um emprego, não estava ao serviço, mas tinha uma ligação formal com o seu emprego; c) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente ao trabalho por uma razão específica; d) estava em situação de pré-reforma, mas encontrava-se a trabalhar no período de referência. (metainformação – INE, citado em Pordata, 2015).

⁴ Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho. (metainformação – GEE/ME, citado em Pordata, 2015).

⁵ O ganho mensal é o montante que o empregado recebe de facto todos os meses. Para além da remuneração de base, inclui outras remunerações pagas pelo empregador, como horas extra, subsídio de férias ou prémios. (metainformação – GEE/ME, citado em Pordata, 2015).

⁶ Os valores apresentados referem-se a trabalhadores por conta de outrem a tempo completo com remuneração completa. No que respeita à administração central, regional e local e aos institutos públicos inclui apenas os trabalhadores em regime jurídico de contrato individual de trabalho (Pordata, 2015).

⁷ Quadros e técnicos da área administrativa, comercial ou de produção da empresa com funções de coordenação nessas áreas de acordo com planificação estabelecida superiormente, bem como funções de responsabilidade, ambas requerendo conhecimentos técnico-científicos de nível superior. (metainformação – INE, em Pordata, 2015)

ação social, entre outras), as mulheres em 2013, auferiram uma remuneração de base mensal média inferior (em determinadas categorias, como nas atividades financeiras e de seguros e nas atividades da saúde e de ação social, com uma disparidade enorme) ao dos homens no mercado de trabalho. O mesmo não aconteceu nas atividades económicas, do mesmo ano, desempenhadas em organismos internacionais e noutras instituições extraterritoriais, nas quais as mulheres receberam uma remuneração de base mensal média superior à dos homens (Pordata, 2015). Porém, quando comparamos as estatísticas da Pordata (2015), referentes à duração média semanal do trabalho, por atividade económica, das mulheres com a dos homens, percebemos que, em 2014, as mulheres tiveram uma duração efetiva de trabalho⁸, no total dos sectores de atividades económicas, inferior ao dos homens, ou seja, trabalharam menos 3,6 horas por semana. Comparando ainda o número de indivíduos, do sexo feminino e masculino, no ano de 2014, empregados nos diferentes sectores, compreendemos que apenas no terceiro sector as mulheres representaram um número superior ao dos homens, sendo a presença masculina no primeiro e no segundo sector predominante. As maiores desigualdades situam-se portanto, no segundo e no terceiro sector (Pordata, 2015). Neste contexto, podemos questionar-nos sobre o que estará a proporcionar estas desigualdades no mercado de trabalho, se na constituição e na legislação portuguesa a igualdade se encontra salvaguardada. Terão os papéis da mulher e do homem na sociedade uma influência nas desigualdades no mercado de trabalho? E o mercado de trabalho? Até que ponto, este influencia o papel da mulher na sociedade?

Agora noutra perspetiva e porque estamos a falar de papéis, Rosa (2012), afirma que a quebra da natalidade em Portugal é uma realidade preocupante, à qual um dos fatores apontados é o retardar do projeto de maternidade. Atualmente em Portugal, a idade média das mulheres aquando o nascimento do primeiro filho é de 29,7 anos (PORDATA, 2015). Rosa (2012) acredita que esta situação não surgiu por acaso e revela o impacto do desenvolvimento na nossa sociedade na diminuição do número de nascimentos. Entre algumas causas, a autora salienta “. . . a maior instrução da população, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, a terciarização da economia . . .” (p. 32). No ano de 1960, em Portugal, uma mulher tinha em média 3.2 filhos, enquanto em

8

Número de horas efectivamente trabalhadas no período de referência. Inclui as horas extraordinárias. (metainformação – INE, citado em Pordata, 2015).

2013, o índice sintético de fecundidade⁹ passou a 1.21 (Pordata, 2015), o que não assegura a substituição de gerações, na qual a média se situa nos 2,1 filhos (Rosa, 2012). Por isso, é de todo pertinente e atual conhecer melhor o processo de maternidade nas suas interligações com as outras áreas para compreender as suas relações. Algumas das áreas da mulher no mercado de trabalho, que investiguei nesta dissertação foram a vida familiar e a maternidade, entre outras, que foram consideradas pertinentes ao longo da investigação, para perceber e compreender esta complexa e pluridimensional realidade social. Portanto, é significativo perceber a relação entre a maternidade e a vida laboral da mulher e compreender de que forma essa relação pode influenciar a vida das mulheres e da sociedade em que estão inseridas, assim como do mercado de trabalho. É uma necessidade presente posicionar a mulher, enquanto mãe, no mercado de trabalho.

E é nesta perspetiva que enquanto mãe, pertencente à classe de trabalhadores em idade ativa, preocupo-me bastante e identifico-me com esta problemática. Contudo, considero esta investigação, não só do interesse das mães em idade ativa, como de toda a sociedade, sendo que o presente trabalho pretende contribuir para conhecer e compreender melhor a realidade empírica dessas mães, assim como, das entidades responsáveis pela proteção e igualdade das mulheres no mercado de trabalho, através dos desafios e oportunidades que encontram nas suas vivências, como também, através das suas perceções na relação que têm com o mundo laboral. Nos últimos anos, algumas notícias polémicas, de algumas experiências discriminatórias para com as mães trabalhadoras, denunciadas e contra a lei, foram fortemente mediatizadas. Numa altura em que as mães tendem a ser valorizadas, em consequência da redução da natalidade, a maternidade torna-se uma preocupação pública e ocupa as agendas políticas, sobretudo nos tempos pré-eleitorais.

Além disso, a problemática da desigualdade de género no mercado de trabalho deve ser considerada séria, preocupante e atual, pois não é somente algo que aconteceu no passado, mas que se perpétua no presente, porque apesar das conquistas e dos direitos alcançados pelas mulheres, muitos são os obstáculos à igualdade de género. Portanto, se é verdade que a mulher tem mais acesso ao mercado de trabalho, embora este não aconteça com equidade, ela, com o aumento da sua presença nele também está mais

⁹ O índice sintético de fecundidade é a média de crianças nascidas por cada mulher em idade fértil (entre os 15 e os 49 anos de idade). INE citado em Pordata (2015).

exposta a situações de desigualdade. Pois como aferimos, nos dados da Pordata (2015), entre outras diferenças, embora a mulher possua qualificações iguais aos dos homens e apesar da questão da igualdade de remuneração se encontrar legislada, ela continua a ser discriminada quanto ao seu valor. Onde nos leva tudo isto? Quais os impactos desta discriminação na vida da mulher? É isso que este trabalho pretendeu averiguar... para isso, tentei perceber, quais as perspetivas de algumas mulheres, sobre de que forma a maternidade influenciou a sua vida laboral e vice-versa, quais as entidades protetoras da mulher no mercado de trabalho, quer no âmbito da igualdade de género, quer no âmbito dos direitos da maternidade, e quais as principais leis, resultantes das conquistas dos direitos da mulher ao longo dos tempos. Tentei ainda compreender, qual a influência dessas leis no mercado de trabalho e qual é, segundo a perspetiva da mulher mãe, a aplicabilidade dessa legislação e desses direitos na prática. A investigação teve um carácter qualitativo, considerando que já existe, como partilhada anteriormente, uma visão quantitativa que revela a desigualdade do género feminino no mercado de trabalho e que, o que se pretendeu averiguar foi se esta desigualdade se verifica, também, de forma qualitativa e se sim, como é que a mesma é percecionada pelas mães em idade ativa para o desempenho de funções no mercado de trabalho. Para isso, e considerando o curto espaço de tempo de investigação o método escolhido foi o estudo de caso, no qual descrevi e desenvolvi as razões de escolha no capítulo dois, na metodologia. A técnica selecionada foi a entrevista, a qual apliquei a algumas mães, em idade ativa, residentes no algarve e com filhos com idades compreendidas entre os zero e os doze anos, de forma a recolher um maior número de dados, o que permitiu a triangulação dos mesmos, assegurando portanto a sua validade. Existiu um cuidado acrescido na escolha das entrevistadas, de forma a compreender um número máximo de situações acerca de diferentes percursos possíveis. Foi minha intenção, uma vez que o trabalho de campo e o tempo disponível à realização do projeto permitiu, entrevistar ainda, duas entidades laborais, responsáveis pela proteção da mulher no mercado de trabalho: a ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho e a CITE – Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego, por considerar o seu conhecimento, acerca das situações e incumprimentos legais para com as mulheres denunciadas, importante para a perceção desta realidade.

Desta forma, a estrutura deste trabalho é sustentada pela capa; agradecimentos; índice geral; introdução, na qual apresento o tema e alguma estatística referente, de forma

a contextualizar a realidade atual das mulheres no mercado de trabalho; seguida do enquadramento teórico, constituído por cinco subcapítulos, o primeiro no âmbito da sociologia do trabalho e no trabalho em contexto de globalização neoliberal, o segundo trata questões como a profissionalização e o mercado de trabalho, o terceiro aborda a sociologia da família, no que diz respeito aos papéis na família e à sua constante adaptação à sociedade em que esta se insere e ainda questões do género e do trabalho, no qual introduzi a temática ao relembrar, ainda que brevemente, o caminho percorrido pelas mulheres, marcado por lutas pelos seus direitos, com ênfase no mercado laboral, desde o 25 de Abril de 1974 e descrevi alguns dos seus direitos conquistados, previstos atualmente no código de trabalho. Indiquei ainda quais as entidades, relacionadas com o mundo laboral, importantes para as mães trabalhadoras e quais as suas funções. Seguidamente, surge o capítulo educação social e direitos laborais, que relaciona ambos abordando pontos do âmbito da intervenção e transformação social. Como último subcapítulo, refleti, ainda que brevemente, sobre as perceções e as narrativas. Posteriormente, surge o capítulo da metodologia, onde referi a metodologia escolhida, qual a sua importância, baseando-se em diferentes autores, e o caminho de investigação percorrido. Posteriormente, dei lugar à apresentação, análise e discussão dos dados aferidos ao longo do trabalho empírico e as considerações finais no que diz respeito à relação entre a maternidade e o mundo trabalho.

Este trabalho foi redigido ao abrigo do novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa e de acordo com as normas da APA – *American Psychological Association*, 6ª Edição.

1.1 Sociologia do Trabalho / O trabalho em contexto de globalização neoliberal

Durante o século XX realizaram-se mais avanços tecnológicos do que nos séculos precedentes. Esses avanços, como a invenção do computador, a internet, entre outras tecnologias, deram lugar a grandes mudanças no mundo, alterando completamente o seu quotidiano. No final do séc. XX o mundo atravessou grandes transformações, entre elas uma globalização crescente. Giddens (2000) considera a globalização para além de económica, também política, tecnológica e cultural e para o autor não se trata de algo momentâneo, mas sim de uma transição da realidade em que vivemos. Robertson e White (2007) afirmam que devemos refletir no processo da globalização de forma pluridimensional. Robertson e White referem ainda que o conceito de globalização é um conceito muito contestado e que existem muitas divergências, relativamente às perspetivas consoante os contextos. Para estes autores, ao longo deste processo, surgiram várias noções, sendo atualmente a mais frequente e representativa na população, a noção amarga da globalização, desenvolvida por uma política promovida a favor da liberalização do mercado, uma política neoliberal. Também Caetano (2002) diz que a globalização é um processo complexo, o qual é abordado sobre diferentes perspetivas, por diferentes autores. Sendo que, algumas pessoas consideram que as consequências da globalização foram o desenvolvimento e o progresso, outras que conduziu à criação de pobreza e desigualdades sociais. Assim, o termo globalização tem surgido, muitas vezes, na opinião pública, como o causador da situação atual no mercado de trabalho, espelhando uma vertente sobretudo negativa da globalização. Na verdade, este processo que ainda não terminou e no qual não é possível recuar, provocou transformações no mercado de trabalho, na organização do trabalho, na produção e na estrutura das empresas. A globalização representou por isso um terreno produtivo para o progresso tecnológico e para o mercado. O aumento da automatização da produção substituiu o indivíduo pela máquina (tecnologia). Esta transferência criou novos postos de trabalho, assentes no conhecimento e na tecnologia o que requisitou profissionais cada vez mais especializados. Mas a globalização também promoveu a implementação de novas políticas, pois a crise económica e financeira global mostra como o trabalho humano está a ser desvalorizado no atual modelo de desenvolvimento que, cada vez mais nas mãos do sector financeiro,

perdeu contacto com . . . uma realidade em que a riqueza e a prosperidade resultavam do trabalho (Cáritas Portuguesa, 2013, p. 139). Já no final da década de 60, movimentos sociais, como o Maio de 68 e os movimentos estudantis, criticavam o modelo consumista da sociedade, que vigorava desde a 2ª Guerra Mundial, na América e na Europa Ocidental e que se estava a degradar progressivamente (Correia, 1996). Segundo Correia, a sociedade acordou para a importância do desemprego, com a crise petrolífera de 1973, pois enquanto no final dos anos 60, se vivia uma ilusão de abundância e de consumo para todos, através do crescimento económico ilimitado, nos anos 70 surgiram limites nas políticas do pleno emprego e pressupôs-se que a intervenção estatal, seria suficiente para retomar o ciclo de produção fordista e assim, aumentar o consumo da sociedade. Porque o Estado tentava, neste período, implementar medidas estabilizadoras, que por um lado apoiavam o emprego e por outro, alargavam a indemnização ao desemprego. Assim, os salários passaram a ser considerados apenas uma barreira à competitividade, uma vez que representavam custos, desequilibrando a balança de pagamentos e começaram a ser utilizados como instrumentos de combate à inflação. O Estado procurou ainda diminuir a oferta de trabalhadores, aplicando medidas de incentivo à reforma antecipada, aumentando a escolaridade obrigatória, diminuindo os incentivos à contratação de trabalhadores do sexo feminino e exigindo mais qualificações profissionais e específicos aos candidatos de emprego, entre outras medidas, em vez de criar, como até então, novos postos de trabalho, como forma de combater o desemprego.

Giddens (2000) conta que no Ocidente o trabalho era predominante nos homens e que depois, no final do séc. XX, mudou radicalmente com o aumento da entrada das mulheres no mercado de trabalho. A divisão do trabalho era entre homens e mulheres, mas depois tornou-se mais complexa. Nos ofícios tradicionais, que implicavam uma prolongada aprendizagem, os artesãos produziam o produto do início ao fim. Com a divisão do trabalho, sua organização em inúmeras ocupações, especializando-se cada uma delas, resultante do desenvolvimento da produção industrial, os trabalhadores focavam-se agora em determinadas tarefas, encurtando bastante o tempo de aprendizagem e o tempo de produção. A divisão do trabalho criou então uma interdependência económica. Atualmente, a divisão do trabalho tem um carácter internacional, pois segundo Giddens com o impacto da globalização, através de uma “. . . economia global e da procura de uma força de trabalho flexível, alguns sociólogos e economistas defendem que no futuro cada vez mais indivíduos se tornarão no que designam como «trabalhadores

polivalentes».” (p. 400). Ou seja, trabalhadores com uma diversificação de especializações, o que possibilitou e continua a possibilitar a mudança de emprego ao longo da vida. Isto foi percebido por uns como negativo, apontando que a flexibilidade implica a perda de estabilidade profissional, uma vez que as entidades patronais detêm a liberdade de contratar e despedir quando entendem e por outros, como positivo, uma vez que permite a estruturação da sua vida profissional de forma livre e criativa, eliminando a monotonia anterior (Giddens, 2000).

Ainda nesse período, precisamente entre 1974 e 1976 Portugal encontrava-se num período revolucionário e num curto espaço de tempo de 10 anos passou de um regime ditatorial para o neoliberalismo (Fragoso & Guimarães, 2010). Posteriormente, nos anos 80, reconhece-se que a crise veio para durar e a luta contra a inflação torna-se uma prioridade, pois “Surgem. . . apelos para a introdução de mudanças. . . no sistema produtivo, na intervenção do Estado e na . . . relação salarial. . .” (Correia, 1996, p.83). As relações de trabalho existentes até à época tinham sido consideradas uma obstrução à saída da crise. Nesse contexto, deu-se um agravamento das consequências da crise económica e dos mecanismos que a gerem e atravessam um período de crise, resultante das mudanças realizadas. Agora os mecanismos de combate à crise, que asseguravam a procura dos materiais cediam lugar a mecanismos que asseguravam a oferta dos mesmos, por exemplo, através da diminuição dos custos com a produção, nomeadamente os salários e os descontos estatais de apoio à segurança social. Esta medida colocou em causa a proteção social e provocou uma recessão mundial muito grande, aumentando a pobreza nos países abastados e arrasando alguns países do terceiro mundo.

Ainda no final do séc. XX e de acordo com Kirsten (2014), no final de 1989, com a queda do Muro de Berlim, o mundo ocidental avançou com o intuito de globalizar os ideais neoliberais. No mesmo ano, realizou-se um encontro, “. . . um seminário académico internacional em Washington, que reuniu economistas especialistas nos países da América Latina, assim como diretores de bancos internacionais e autoridades de grandes potências.” (p. 20). Em resultado surge o “Consenso de Washington”, de abordagem neoliberal, que marcou a história da globalização no contexto económico, através de reformas económicas que transformaram o regime económico internacional. Essas medidas surgem perante um modelo de crise, em que novas medidas económicas eram necessárias para combater a instabilidade monetária e o fraco crescimento (Kirsten, 2014). Pois, a um nível micro económico assumiu-se que o mercado é autossuficiente e

que o Estado não. Por isso, seria o mercado a resolver problemas económicos como o desenvolvimento e o crescimento industrial, a criação de empregos e a competitividade internacional. A um nível macro económico estas medidas presumiram que a economia mundial era caracterizada pela globalização e pela mobilidade de capital. Determinou-se, portanto, que os países pobres eram pobres por não possuírem capital e por uma má intervenção estatal, concebida com ineficiência e corrupção, assim como utilizando equivocadamente os incentivos económicos. Já o desenvolvimento é voltado para políticas económicas neoclássicas externas, como a privatização, a contenção fiscal, a “flexibilidade” do mercado de trabalho, a liberalização do capital e a supressão da intervenção estatal, entre outras. Desta forma, esta combinação de medidas políticas, entre outras, resultaram em regulamentações e incentivos que reduziram a função económica do Estado ao transferi-la para o mercado. Posteriormente, foram surgindo críticas ao Consenso de Washington, como a crescente desigualdade apontada como uma forma de reduzir a carga fiscal, entre muitas outras. No seguimento, a oposição ao modelo económico neoliberal foi crescendo até aos nossos dias (Saad-Filho, 2010), enquanto o Consenso tinha como principal objetivo resolver o problema de desenvolvimento e de estabilidade dos países da América Latina. Todavia, o seu desfecho demonstrou muitas falhas. O grande erro que se pode associar ao Consenso de Washington foi o seu objetivo limitar-se unicamente ao crescimento económico. Rapidamente compreendeu-se que não se poderia seguir um caminho exclusivamente económico (Carvalho, 2011).

Já no Reino Unido, Margaret Thatcher e nos Estados Unidos, Ronald Reagan implementaram as medidas do Consenso de Washington rigorosamente. Ainda, outros países, como Espanha e França, se submeteram a estas medidas, pressionados pela balança de pagamentos (Correia, 1996). Por tudo isto e segundo Correia, esta década foi a década em que a sociedade entra num ciclo de dependência. “A década de 80 é, pois, a década da transformação do círculo virtuoso fordista num círculo vicioso.” (Correia, 1996, p.84). Pois Correia refere que se assistiu à diminuição do consumo de bens, à degradação das indústrias de base e à diminuição da produtividade do trabalho. Em consequência à instabilidade do consumo, as grandes empresas não suportaram os custos associados às instalações e ao funcionamento, e não conseguiram manter a produção em série e as contratações coletivas, habitualmente exercidas até início dos anos 70. Assim, as grandes empresas enfrentavam agora um profundo processo de transformação. Para agravar este cenário, impedindo a intervenção estatal na saída da crise financeira, o Estado

Providência entra em crise, não lhe sendo possível investir nas infra estruturas públicas, nem expandir os créditos privados e/ou conceder apoios sociais. Esta crise era a primeira a prolongar-se por tanto tempo e a criar uma instabilidade financeira estatal, de tal modo que o corte dos apoios sociais questionou o direito à segurança social. Não deixa de ser contraditório e pertinente que, embora este direito tenha surgido num contexto mais favorável, é quando o povo mais precisa de apoios sociais que as verbas para tal são limitadas. Desta forma, a privatização da segurança social passa a ser vista como a única saída da crise do Estado Providência pois nesta altura, o Mercado de trabalho não podia garantir o pleno emprego, por falta de trabalhadores qualificados que atingissem os níveis de produtividade exigidos. Por isso, o Estado incentivou as empresas, através de participações e/ou de reduções fiscais às empresas a promoverem iniciativas de formação para os jovens, que representa a classe com maior número de desempregados, adaptando-as desta forma ao mercado de trabalho e elevando o nível de escolaridade. Sobretudo os jovens oscilavam agora, entre a tendencial forma de trabalho precário, o desemprego e a formação (Correia, 1996). Freire, Rego e Rodrigues (2014) referem que para contrariar essa situação e forma de vida, os cidadãos viram-se obrigados a emigrar.

Depois e de acordo com Fragoso e Guimarães (2010), foi no início dos anos 90 que surgiu o *lifelong learning* como resultado do redirecionamento das políticas públicas. Estas políticas neoliberais, associadas ao desenvolvimento dos conceitos de Globalização e do Mercado Livre (Comunidade Económica Europeia) e à individualização do conhecimento, moldaram os trabalhadores para a entrada no mercado de trabalho, através da formação orientada para as novas necessidades da economia e do mercado, cujos setores eram cada vez mais tecnológicos/especializados e da delegação das responsabilidades e de gestão (como a formação da população diretamente na sociedade civil). A formação torna-se então individualizada para preparar os adultos a se tornarem mais produtivos e eficientes. A globalização acabou assim por influenciar a criação de novos centros de poder e a retração do Estado em diversas áreas sociais, ficando com uma função de monitorização apenas e assumindo o papel de intermediário. Consequentemente surgem redes e parcerias entre público e privado para conceber iniciativas com base nas regras e procedimentos e Portugal passa a ver a educação como forma de produção de capital humano qualificado, assumindo uma obsessão com a eficácia e eficiência adotando definitivamente as diretrizes neoliberalistas visando a

formação das populações numa vertente economicista, em detrimento de uma Educação de Adultos assente na emancipação.

Freire, Rego e Rodrigues (2014) lembram que no “. . . último quartel do séc. XX começou a difundir-se por todo o mundo uma nova «revolução tecnológica», a das NTIC (novas tecnologias de informação e comunicação), as quais associam a informática e as telecomunicações com base no desenvolvimento dos equipamentos electrónicos.” (p.42) e Freire (2001) sintetiza o desenvolvimento da organização do trabalho, dos últimos trinta anos do século XX, em três fases. A primeira, no âmbito da industrialização, em que, tendencialmente, se destrói o operário manual qualificado em prol de trabalhadores que se sujeitam a desempenhar simples tarefas pré-estabelecidas. A segunda fase resultou num aumento do consumo em massa, conseqüente da divisão do trabalho e do maquinismo, a qual o autor denomina de “triunfo da sociedade industrial” e a terceira fase que é caracterizada pelo autor por:

. . . uma economia de mercado globalizada e aproveitando dos progressos técnicos disponíveis, aquela organização tende a flexibilizar-se, necessitando agora de um número significativo de colaboradores dotados de suficiente profissionalidade, mas tendendo igualmente a deixar subsistir – na empresa como na sociedade – vastos segmentos de «trabalho degradado», destinado aos menos aptos, porventura oriundos de condições sociais retardatárias. (p. 151)

Conseqüentemente e como referem Freire et al. (2014) vivemos atualmente, constantemente e a um ritmo acelerado, transformações profundas no mundo do trabalho derivados da evolução tecnológica e das respetivas crises associadas. Algumas dessas transformações são nos a todos familiares, sobretudo aos jovens mas também às mulheres e aos imigrantes, como a “. . . precarização das relações laborais, a desregulação do mercado de trabalho, a desvalorização salarial, as novas formas de trabalho atípicas. . .” (p.77). Freire et al. (2014) concordam que a precariedade assume hoje, uma relação com o trabalho e o emprego e uma posição central nas nossas vidas. É um tema pertinente e atual na política, no senso comum e na literatura científica no âmbito do mercado de trabalho. É “. . . uma condição de insegurança na relação contratual que pode corresponder a vínculos temporários, trabalho a tempo parcial, colaborações pontuais, como . . . o trabalho sazonal, sucessão de estágios ou os chamados «falsos recibos

verdes». . .” (p.153). Na literatura científica podemos encontrar inúmeros efeitos psicológicos e sociais (exclusão) nos indivíduos, associados à precariedade e ao desemprego. Também a nível económico produzem efeitos nefastos, no que diz respeito aos orçamentos familiares (Freire et al., 2014).

Assim, as políticas neoliberais têm vindo a minimizar a ação do Estado e simultaneamente, têm vindo a difundir a desregulação profissional e laboral, sobretudo após a intervenção da «troika» (Freire, Rego & Rodrigues, 2014). Foi, por isso, uma forma de incutir nas comunidades, determinadas formas de combate à crescente taxa de desemprego, como é o caso do empreendedorismo, resultando numa responsabilização cada vez mais individual do fenómeno contemporâneo que é o desemprego e a precariedade que a todos nos afeta e preocupa, representando um grande desafio social e económico e de outras alterações, como Freire et al. (2014), contam: “. . . Em Portugal, a criação do Código de Trabalho em 2003 proporcionou a introdução de medidas flexibilizantes do mercado de trabalho.” (p.156). Desta forma, as alterações implementadas na legislação deram espaço a mudanças significativas na prática e nas rotinas laborais do nosso quotidiano.

1.2 Profissionalização e o mercado de trabalho

Para muitas pessoas o trabalho preenche grande parte do dia, talvez por isso muitos o relacionem com escravidão. Na verdade é muito mais que isso, ou então os indivíduos que perdem o emprego não se sentiriam tão desesperados. O trabalho representa uma forma de conservar o respeito por si próprio, mesmo em condições menos expectantes (Giddens, 2000).

Por um lado, Dubar (2006) identifica quatro formas no modo como os indivíduos se identificam. Entre elas a “. . . forma de identidade «biográfica para outrem» de tipo comunitário é aquela que provém da inscrição dos indivíduos numa linhagem de gerações e que se traduz pelo seu apelido, «um Eu nominal»”. (p.51) Esta forma de identidade representa a herança cultural. Por outro lado, a: “. . . forma «relacional para outrem» define-se antes demais pelas interações e por elas no seio dum sistema instituído e hierarquizado.” (p.51). O autor quer com isto dizer que, desta forma a identidade se constrói numa relação de pressão, no que respeita à integração, com as instituições, sejam elas a família, os grupos profissionais, o Estado ou a escola. Implica por isso, uma

socialização através do desempenho de papéis. Dubar apelida-a de identificação “estatuária” para recordar a existência de múltiplos papéis e estatutos nas sociedades contemporâneas, transformando desta forma a singularidade do Eu no plural. E considerando a pluralidade da interação entre indivíduos, o papel desempenhado na sociedade sobrepõe-se às suas características individuais, no que concerne à sua percepção pelos demais, embora isso por si só não defina a sua identidade, pois um indivíduo pode desempenhar vários papéis. Assim, no domínio identitário a subjetividade tem uma importância primordial, pois o indivíduo disponibiliza de uma maior manobra, aumentando a sua liberdade de escolha (Kaufmann, 2004). Já as mulheres mesmo dedicando mais tempo à família já não são meras esposas e/ou mães, elas têm uma identidade profissional, afirma Dubar (2006) e esta “. . . influencia a construção da sua identidade pessoal” (p.62). É ainda esta diversidade que potencializa a sua emancipação.

Dubar refere também entre as formas no modo como os indivíduos se identificam a “. . . forma «biográfica para si» . . . aquela que implica o questionamento das identidades atribuídas a um projecto de vida com longevidade.” (p.52) Ou seja, a narrativa de cada um, o modo como cada um se percebe, dando sentido à sua vida e procurando reconhecimento nos outros.

É nesse contexto que para Dubar o profissional e o cliente mantém uma “. . . relação entre o sagrado e o profano, o clero e o laico, o iniciado e o não-iniciado.” (p.132) ou seja, na qual o “profissional” apresenta-se como um detentor de conhecimento específico, o qual o aplica no seu quotidiano e que pode representar valor, dignidade e prestígio e não meramente uma troca económica, pois a divisão do trabalho, implicou, inevitavelmente, uma separação entre as funções primordiais e as outras, criando uma hierarquia nas mesmas. Assim, o “profissional” passou a ser, também aquele que pode delegar as funções não-atrativas, desempenhando apenas as funções que lhe causam satisfação e lhe atribuem prestígio. Dubar conta ainda que na análise de Hughes a profissão é considerada uma carreira e uma forma de socialização, resultante da interação existente no desempenhar das funções que lhe estão associadas e como tal, “. . . qualquer profissão tende . . . a segregar estereótipos profissionais que excluem, realmente, os que não lhe são conformes.” (p.135). Para o autor as lutas femininas e de outros grupos, como minorias étnicas ou religiosas para acederem a determinadas profissões não eliminaram os estereótipos mas transferiram-nos, através da hierarquização, criando subfunções que desvalorizam e subpúblicos que são confiados a estes “profissionais”, ficando o prestígio

da profissão reservado apenas aos considerados, mais providos de particularidades do estereótipo predominante. O conceito de profissão foi portanto, ao longo dos tempos, tomando diferentes definições pela contribuição de diversos autores, sendo que Freire (2001) refere ainda como a profissão, no senso comum, é percebida como o desempenho de uma atividade individual, designando qualquer atividade económica. Por outro lado, Almeida (2010) refere que o capitalismo antevê uma progressiva divisão do trabalho que resulta na consolidação do profissionalismo, pois para Almeida uma profissão é:

. . . o resultado de uma construção social pelo que, mais do que discutir modelos ideais de profissão, importa compreender o modo como os grupos profissionais se estruturam e procuram mobilizar recursos materiais e simbólicos capazes de contribuir para a sua afirmação colectiva enquanto grupos de status que se diferenciam de outros grupos profissionais. (p. 126)

Já no âmbito da sociologia das profissões, Dubar (1997) alerta que, com base nas investigações da escola de Chicago, foram distinguidas: profissões, como o médico ou o advogado; semi profissões, como a enfermeira e atividades salariais, outros empregos como atores e desportistas. Mas a análise realizada não inclui os assalariados com menos qualificação, como é o caso dos empregados que desempenhavam as suas funções de acordo com as condições de trabalho definidas pelas grandes empresas capitalistas. Estes eram analisados, segundo outros paradigmas que não o interacionista, pela sociologia do trabalho, das organizações e das relações profissionais. Nessa altura, medidas burocráticas como o diploma vieram dar legitimidade às profissões distinguindo os verdadeiros profissionais dos falsos, aqueles que se tinham profissionalizado por via universitária (instituição educativa que permitia aprender uma profissão) dos que não o tinham feito. Com a evolução tecnológica o emprego profissional foi aumentando relativamente ao resto do emprego e os empregadores reconheceram “. . . o poder e a competência legítimos de profissionais que poderão colocar ao serviço dos objetivos da sua empresa em troca de salários e de perspectivas interessantes de carreira.” (p.150), que se traduz ao atingir o êxito profissional, através da ascensão de postos. Passa então a existir uma transação entre aqueles que não se profissionalizaram, através da sua mobilização e os seus empregadores, que reconheciam agora as suas competências através do salário, que não deixa de ser um investimento por parte dos empregadores,

considerando que o trabalhador é um potencial consumidor. Assim, as empresas fixaram os salários de acordo com o investimento dos trabalhadores, sendo que apenas eram considerados como responsáveis das diferenças salariais fatores como a experiência profissional e as habilitações escolares, entre outras. Contudo, algumas diferenças salariais não se justificavam nos fatos anteriormente descritos, como a dos salários das mulheres e de minorias étnicas, comparativamente ao salário dos homens e de brancos respetivamente. Nos anos 70, na fixação do salário surge o fator antiguidade e na Europa Ocidental a crise acelerou a atualização da “sociologia das profissões”. O aumento do desemprego, sobretudo juvenil, atribui um foco ao emprego e questões como: quais são as atividades que são consideradas profissões ou quais os indivíduos que se tornam profissionais, deixam de ser consideradas e dão lugar à compreensão e explicação das alterações de acesso ao emprego e às reestruturações no caminho profissional, que implica o afastamento de longa data do mundo laboral. A atenção dos sociólogos transferiu-se por isso, para a análise do mercado de trabalho e para as formas de funcionamento das entidades laborais (Dubar, 1997). Foi quando os economistas perceberam que o mercado de trabalho não representava uma unidade económica e que existiam discriminações entre trabalhadores de diferentes sexos, raças e origens sociais (Silvestre citado em Dubar, 1997). Dubar conta que, tudo isto, provocou a criação de uma nova teoria por parte dos economistas referente ao funcionamento do mercado de trabalho. Edwards, Gordon e Reich falam da “segmentação do mercado de trabalho”, como a compartição deste em dois “espaços de mobilização da força de trabalho”, considerando um espaço central, formado por postos de trabalhos estáveis, ocupados “. . . por homens, brancos, de origem urbana. . .” (p.164), no qual existe uma integração forte e outro espaço periférico, formado por postos precários e desprotegidos, ocupados por mulheres, estrangeiros, ou minorias, e trabalhadores de origem rural.” (p.164), sendo a produção em massa e sua resultante organização da produção que incentivaram as grandes empresas a constituir um espaço central, mais homogéneo (citado em Dubar, 1997).

Dubar (2006) fala ainda na crise das identidades profissionais que afetou anteriormente, sobretudo, os profissionais dos anos 50 e 60, entre eles imigrantes e camponeses, na altura bem integrados no contexto português e que nos anos 80 e 90, se encontraram em situações de precariedade, no desemprego ou pré-reformados, atravessando uma crise identitária, sobretudo por não lhes ser possível transmitir, nem ver reconhecido, pelos seus filhos o valor dos seus ofícios e aprendizagens profissionais.

Outro exemplo de crise das identidades profissionais diz respeito à qualificação não reconhecida, à progressão salarial e/ou aos direitos obtidos, que muitos dos trabalhadores da função pública, sentiram como ameaçados, sobretudo com o aparecimento de jovens licenciados, que embora menos qualificados possuíam superiores níveis de escolaridade. Sentiam-se desvalorizados pelos seus superiores e viam agora as suas carreiras estagnadas/ameaçadas, sem possibilidade de progressão e desigualdade de acesso aos concursos e à competitividade. A crise de identidade profissional está por isso, relacionada com “. . . problemas de definição de si mesmo e do reconhecimento por parte dos outros.” (p.104). Dubar propõe ainda o termo “identidade de rede”, no qual identifica os sentimentos dos jovens licenciados, referente à precaridade e à incerteza vivida, numa forma muito ligada à criação de uma rede e abordada num sentido positivo, de realização pessoal e por outro lado, num contexto muito competitivo. O autor levanta a questão de numa crise permanente nas últimas três décadas de evolução de crise no emprego, na transformação do trabalho (responsabilização individual) e na valorização individual de competências, a “identidade de rede” ser a única herança de identidade profissional para as novas gerações.

Deverá, cada um, no futuro, «vender-se», por uns tempos, a um empregador ou «tentar a sua sorte» na criação duma empresa incerta? O estatuto da Função Pública, último baluarte da «estabilidade da vida», acabará por ceder às palavras duras da «necessária concorrência» da empresa de serviço, de «nivelamento das condições de emprego», das «novas normas europeias» e, finalmente, do processo de racionalização capitalista? Será que cada um de nós deverá mudar regularmente de actividade, de emprego, de competência, de rede? Em que é que se transformará então a nossa identidade profissional, parte mais ou menos central da nossa identidade pessoal? Tornar-se-á, para a maioria, uma história imprevisível, incerta, em permanente reconstrução? Será ela, para eles, uma série indefinida de crises a ultrapassar, a gerir? Uma identidade de crise, assim como uma identidade em crise?

(Dubar, 2006, pp. 111 e 112)

Apesar disso, trabalhar continua a ser um direito que dá dignidade e identidade às pessoas, “. . . sonhos e também a capacidade para adquirir outros bens e, deste modo, ativar a economia (Cáritas Portuguesa, 2013, p. 139), sempre que seja remunerado, contribuindo dessa forma para o orçamento individual ou familiar aumentando o potencial de consumo e incentivando o fluxo monetário.

1.3 Sociologia da família/ Género e trabalho

Ferreira (1998) refere alguns paradoxos que caracterizam a vida das mulheres em Portugal. O primeiro consiste na fraca participação política apesar do quadro jurídico-constitucional assente na igualdade entre homens e mulheres, após a repentina eliminação da ordem jurídica que regulava a subordinação feminina face à norma masculina. No período de instauração e consolidação da democracia em Portugal, durante os anos 70, as mulheres viveram uma alteração da sua condição social nos mais diversos âmbitos. O acesso a todas as carreiras laborais, o direito de voto alargado, ser retirado aos maridos os direitos de controlá-las, o alargamento da licença de maternidade, ser reconhecida constitucionalmente a igualdade de género em todas as áreas, entre outras alterações. Estas mudanças ocorreram como um natural processo de desenvolvimento, modernização e democratização do país, paralelamente, a outros países mais desenvolvidos. Outro paradoxo que Ferreira menciona é, por um lado, a feminização dos sistemas de ensino, formação e emprego e por outro, a discriminação e segregação das mulheres ainda em algumas modalidades. Assim, para Ferreira as mudanças dadas em Portugal, espoletadas pelas alterações noutros países mais avançados, deixaram marcas profundas. Entre muitas, índices elevados de exclusão do consumo, do sistema de ensino e até da participação dos cidadãos e da vida política. Algumas famílias portuguesas vivem em situação de pobreza, não acedendo sequer a necessidades básicas, como habitação, cuidados de saúde, até mesmo alimentação, entre outros. Ou seja, a ordem jurídica de igualdade não é presente no terreno, na vertente social e económica, representando esta realidade uma barreira à emancipação social da mulher. Contudo, a autora não deixa de salientar a existência de acontecimentos muito positivos, que contribuíram para a situação das mulheres. A massiva entrada da mulher no mercado de trabalho, paralelamente com o rápido aumento de empregos foram algumas dessas mudanças. Para tais, contribuíram entre outras e tendo um papel fundamental, a extraordinária quebra de natalidade e o prolongamento do trabalho da mulher de forma continuada, resultando no exercício de

uma atividade frequente, mesmo após a maternidade. A autora refere ainda, medidas políticas e económicas, nos anos 70, que tiveram grande impacto na vida laboral das mulheres, como: fixação do salário mínimo nacional, subsídio de desemprego, licença de maternidade alargada, entre outros direitos ao longo da gravidez, na maternidade e na assistência à família. No entanto, a capacidade da economia portuguesa em aceitar estas alterações era bastante limitada.

Pires (1997) conta que foi no Estado Novo que atribuíram à mulher, com carácter ideológico e definido na legislação, um estatuto próprio. Foi-lhe atribuído um lugar e serviços sociais específicos, como ser responsável pelos valores morais na família, na qual tinha um papel conservador. Apesar de esse estatuto não conduzir as mulheres à emancipação, Pires acredita que lhes permitiu abrir uma nova época jurídica, que considerava a mulher enquanto mulher, ou seja, “. . . diferente do homem, tão diferente que . . . não podia ser a ele juridicamente equiparada.” (p.68). O autor reconhece mérito à aquisição desse estatuto porque, anteriormente, nada ou quase nada tinha sido feito para que a imagem da mulher fosse a de uma cidadã, pois durante toda a primeira república muito poucos foram os diplomas publicados, com o intuito de corrigir as desigualdades de âmbito familiar, laboral, político e civil.

Parker (2000) fala sobre a importância do direito de voto, adquirido em Portugal, apenas em 1974, com a Revolução do 25 de Abril, abolindo todas as restrições em relação ao sexo, com o Decreto-lei n.º 621-A/74 (Reynolds de Souza, 2006), sem o qual as mulheres não podiam contribuir para eleger quem governava, nem participar no governo, residindo todo o poder nas mãos masculinas, que não consideravam as necessidades femininas. Não eram consideradas pelo parlamento, quando a mulher não votava, pois sabiam que não careciam do seu apoio para serem eleitos. O direito de voto foi imprescindível no caminho para a igualdade de género. Também o direito à greve surge em 1974, o que deu ferramentas às trabalhadoras para lutarem pela igualdade de ordenados (Parker, 2000). Também a alínea a) e b), do ponto 1, do Artigo 59.º (Direito dos Trabalhadores) da Constituição Portuguesa refere o direito de todos os trabalhadores à retribuição de igual salário, para igual trabalho e habilitações e o direito à organização do trabalho de forma a articular a vida profissional e familiar (CITE, 1999).

Ainda no ano de 1974, as mulheres conquistam o direito à associação, o que as permite organizarem-se coletivamente. Como podemos verificar, muitas foram as alterações do modo de vida em Portugal e dos direitos adquiridos após o 25 de abril

(Parker, 2000). Parker refere que, no nosso país, ainda no ano de 1974, Maria de Lurdes Pintassilgo foi a primeira mulher a ser designada ministra e que em 1979, ano em que aparece a lei da discriminação, com a qual se torna ilegal em Portugal a recusa de trabalho a qualquer indivíduo com base no sexo, ocupa o lugar de primeira-ministra, tendo-se candidatado à presidência da República em 1986, como a primeira mulher a fazê-lo em Portugal. Reynolds de Souza (2006) relembra que em 1976 foi alterada a Constituição Portuguesa reconhecendo direitos políticos iguais aos homens e às mulheres. E a 5 de Abril de 1984, entra em vigor a Lei-quadro da proteção da maternidade e da paternidade nº 4/84 (CITE, 1999).

Figueiredo (2001) conta que na década de 80, as jovens preocupavam-se mais que os jovens em ter um emprego para vida e estes consideram mais importante do que elas a compatibilidade horária depois do casamento. E os pais preocupavam-se mais que as mães, que estas se empregassem apenas caso fosse mesmo necessário.

Posteriormente, em 1995, Parker (2000) recorda que vigoravam, em Portugal e na Inglaterra, as piores licenças de maternidade de toda a Europa. A autora refere, que no ano de 2000, felizmente, isso já não se verificava.

No âmbito da legislação, enquanto na Lei Constitucional de 1976, constava que as mães tinham um valor social presente na maternidade e que por isso, a sua presença junto dos filhos era insubstituível, em 1982 a Constituição foi alterada, sendo introduzida a paternidade lado a lado com a maternidade, atribuindo igualdade formal à paternidade, como refere o seu artigo 68º, no direito de ambos os pais à proteção da sociedade, sendo ambos considerados de ação insubstituível junto dos filhos, no que respeita a sua educação, e o valor da maternidade e paternidade como valores sociais elevados. Esta alteração na Constituição aconteceu com o intuito de permitir a integração profissional e cívica da mulher. No entanto, não existe, na maior parte dos casos, a partilha das tarefas domésticas e dos cuidados aos filhos e/ou a outros dependentes, pelo que a igualdade formal, presente no quadro jurídico, acaba por contribuir para a agravação das desigualdades de sexo, uma vez que também não existem na prática, como complemento, estruturas de apoio à família. Este desequilíbrio na divisão sexual do trabalho doméstico tem um impacto, em múltiplas áreas, e tem sido considerado o maior obstáculo à emancipação feminina (Ferreira, 1998). Ferreira atribui as discriminações na vida social das mulheres, com foco no mundo laboral e político à repentinidade com que a igualdade

surgiu e à sua implementação de “cima para baixo”, quando na sua opinião deveria ter nascido gradualmente e num sentido contrário, ou seja, “de baixo para cima”.

Na perspetiva do feminismo que Humm define como “. . . um movimento internacional historicamente diverso e culturalmente variado.” (citado em Monteiro, 2005. p. 35), desde os movimentos dos finais do séc. XIX e princípios do séc. XX (sufragistas, filantropistas ou anti pobreza), passando pela pluralidade de teorias feministas, a partir da década de 60, desenvolvidas no âmbito académico (Monteiro, 2005) e de acordo com Fraser (2009), a segunda onda do feminismo, em 1960, tinha como objetivo principal a “injustiça de género” do capitalismo estatal. As feministas desta onda não só reforçaram a crítica ao androcentrismo do capitalismo estatal como também, tiveram de confrontar o sexismo no interior da Esquerda, uma vez que o seu objetivo principal não representava uma prioridade para os “Novos Esquerdistas”. Enquanto para as mulheres liberais e radicais não representava qualquer problema abandonar a Esquerda, as mulheres feministas socialistas e as pretas, entre outras, tinham dificuldades em combater o sexismo no interior da Esquerda e permanecer na mesma. No entanto, durante um tempo, lograram esse balanço tão difícil, o que lhes permitiu identificar numa divisão do trabalho ideais sexistas, que conseqüentemente, desvalorizavam todas as atividades realizadas ou relacionadas a mulheres, fossem essas atividades remuneradas ou não. Assim as responsabilidades das mulheres eram transferidas para a maioria dos cuidados não pagos, “. . . a subordinação no matrimônio e na vida pessoal, a segmentação de género dos mercados de trabalho, a dominação do sistema político pelos homens, e o androcentrismo da provisão do bem-estar social, . . . (p.19). A autora relembra que o aparecimento desta segunda onda do feminismo se deu em simultâneo com uma alteração na história do capitalismo organizado pelo Estado, agora através da organização neoliberal. Assim, no designado terceiro mundo, por oposição ao também designado primeiro e segundo, a neoliberalização foi forçosa “. . . usando a dívida como ameaça, como um programa forçado de “ajuste estrutural” o qual subverteu todos os princípios centrais do “desenvolvimentismo” e compeliu os Estados pós-coloniais a despojar-se de seus ativos, abrirem os seus mercados e cortar gastos sociais.” (p. 22). Nestas condições, a segunda onda do feminismo difundiu-se e estava agora no processo de se transformar num fenómeno social de larga escala. Pois através da atração dos mais variados partidos de todas as classes, as ideais femininos difundiram-se e transformaram a imagem que todos tinham de si próprios. O que resultou não só num aumento de ativistas, mas também

na alteração da perspectiva comum da família, trabalho e dignidade (Fraser, 2009). Fraser (2009) questiona a coincidência deste desenvolvimento conjunto e admite que o surgimento do neoliberalismo modificou totalmente o contexto no qual a segunda onda feminista atuava, impulsionando a questão emancipatória e transformando esta onda numa variante de uma política de identidade, baseada no reconhecimento consequente das reivindicações por justiça nesta época. Contudo, Fraser (2009) refere que tudo isto aconteceu na pior altura, pois o reconhecimento encaixou, numa altura em que o neoliberalismo expandia-se e que pretendia coibir o igualitarismo social. Pois, enquanto no capitalismo organizado pelo Estado vigorava o ideal do salário familiar, em que o homem trazia o salário para a sobrevivência do agregado, enquanto “No capitalismo neoliberal “desorganizado”, este ideal foi substituído pela norma da família de dois assalariados.” (p. 25), que proporcionou um aumento dos lares que têm mulheres como chefes, independentemente do aumento do desemprego, da redução dos salários, do surgimento do trabalho precário, entre outras condições de vida importantes para o orçamento familiar da mulher (Fraser, 2009). Por isso, Fraser atreve-se a dizer que o capitalismo numa era neoliberal, tenta passar ou criar uma realidade positiva feminista, no sentido de progressão e de igualdade de género, quando se analisarmos bem, não é isso que se verifica. Ou seja, podemos aferir que utiliza algumas informações para esconder outras, criando a imagem ilusória de que o capital desorganizado neoliberal incentivou a igualdade de género. Fraser (2009) sintetiza indicando que o destino do feminismo representa um antagonismo em contexto neoliberal. Se por um lado, difundiu as suas ideias por todo o mundo, por outro, estas “. . .se submeteram a uma mudança sutil de validade no contexto alterado.” (p. 28). Na opinião de Fraser (2009) a “essência” do capitalismo neoliberal consiste em processos de subordinação geridos pelo mercado, por isso, essa situação deve constituir o principal foco das críticas e lutas feministas, num “. . . sistema capitalista, o qual, ainda que prometa libertação, de fato substitui um modo de dominação por outro.” (p.30).

Aboim (2006) refere ainda o surgimento de legislação que regula a igualdade de género, a qualidade das relações, entre outras, que ganharam relevo e como, com a diminuição dos casamentos e da fecundidade e um aumento dos divórcios, da recomposição familiar, da coabitação e de filhos fora do casamento, contribuíram para estas mudanças, lentas mas progressivas, em Portugal. Canço (2003) indica que o Decreto-Lei n.º 392/79 que vigora a partir de 20 de Setembro de 1979 (alterado

posteriormente pelo DL 426/88, de 18 de Novembro e pela L 118/99, de 11 de Agosto) pretende garantir a igualdade das mulheres em oportunidades e tratamento, no trabalho e no emprego, com os homens. Já a Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio reforça os “. . . mecanismos de fiscalização e punição das práticas laborais discriminatórias em função do sexo”.

Dulk (citado em Monteiro & Domingos, 2013) reconheceu que os Estados e as organizações deveriam criar condições para a articulação entre a família e a vida profissional. Foi neste contexto que Monteiro e Domingos (2013) contam que este reconhecimento ganhou terreno na legislação, na qual se ampliaram os direitos de paternidade e maternidade dos indivíduos que trabalham e os investimentos que criaram instituições sociais de apoio à família. Precisamente, no ano de 1990, foi quando se fortaleceu a questão da conciliação do trabalho e da família na esfera política, sobretudo por organizações internacionais de política, como as Nações Unidas e a União Europeia. Hoje em dia, a temática continua a ser abordada e considerada importante e prioritária para a conquista da igualdade de género, aumentar a participação e representação das mulheres no mercado de trabalho e a divisão equitativa das responsabilidades e das tarefas domésticas e de cuidar em ambos os sexos.

Ferreira (1998) conta que, na década de oitenta, as raparigas representavam a maioria nas universidades e que por isso, em 1995, as mulheres com cursos superiores representavam 63% dos portugueses diplomados, com menos de trinta anos. Este fenómeno da feminização das universidades verificava-se também noutros países da Europa. Em 1993/94, as mulheres já representavam a maioria em todos os cursos universitários, há exceção dos cursos de Ciências da Computação, Desporto, Engenharia e Arquitetura e Urbanismo. Contudo, Tavares da Silva refere que, apesar do aumento da escolarização das mulheres em Portugal, a participação feminina na vida pública e política (Governo e órgãos políticos) não tem tido uma evolução que represente uma relação social de igualdade de sexos, ao contrário do que aconteceu nos países nórdicos, sendo que, em 1991, a percentagem de participação das mulheres na esfera política era de 9% (citado em Ferreira, 1998).

Ferreira comenta ainda que, em 1993, em Portugal, o trabalho das mulheres a tempo parcial era ainda muito reduzido, sendo que apenas 8,3% das mulheres casadas e empregadas trabalhavam nesse regime. Já na Holanda (80%) e no Reino Unido (53,2%), esse número revela uma percentagem muito superior. A autora considera diferentes

conceitos de trabalho a tempo parcial, sendo que alguns abrangem as 30 horas semanais, mas também o fato da média do horário do tempo de trabalho em Portugal (40,6 h) representar o mais longo dos países da União Europeia (37,2 h).

No que concerne à parentalidade, Monteiro e Domingos (2013) referem que em Portugal, foi em 1980, que na legislação começou a ser visível uma preocupação em regular os direitos do pai, como os da mãe. Mas, que apenas entre 1990 e 2000 se deram avanços significativos, sendo que, a introdução nas normas legais da licença de paternidade exclusiva do pai, por um período de cinco dias úteis, durante o primeiro mês após o parto, remunerados a 100 por cento, assim como outros benefícios, apenas aconteceu em 1999, com a Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto. Para as autoras, o intuito desta lei consistiu em reforçar a interação dos homens com os seus filhos à nascença e assim, reforçar a ligação à reprodução e ao cuidar, atribuindo importância ao papel social do pai e afirmando os seus direitos enquanto trabalhador (Rêgo, citado em Monteiro & Domingos, 2013).

Em Junho de 1998, Parker (2000) conta que foram eleitas para o parlamento europeu, cinco mulheres em 25 deputados portugueses. Parker atenta que “. . . quando mais mulheres entrarem para o governo e ganharem poder político para mudar as leis, mais a sociedade mudará.” (p. 120).

Também Bettencourt, Campos e Fragateiro (1999) referem que a fraca participação das mulheres na vida política representa um défice democrático e um desperdício de talento e afirma, a ainda débil presença de mulheres nos partidos políticos e nos cargos públicos de chefia. Ora esta situação, compromete o princípio de igualdade e da participação de todos os indivíduos na vida pública e política, referidos na Constituição Portuguesa e que segundo Viegas (citado em Bettencourt, Campos & Fragateiro, 1999) a forma como a família se estrutura e como as tarefas domésticas são repartidas, o estatuto cívico da mulher e do homem, a situação económica, a situação do mercado de trabalho, as políticas sociais de apoio à família e à maternidade, entre muitas outros fatores, condicionam a forma e os acessos a esses lugares de poder.

Quanto à estrutura dos agregados familiares em 2001, os casais sem filhos e as famílias monoparentais eram os tipos de famílias predominantes, em resultado do adiamento da maternidade e do aumento do divórcio, entre outros aspetos. Também a participação no mercado de trabalho das mulheres com filhos, com idade inferior a 20 anos, aumentou entre 1991 e 2001. Paralelamente, também as suas habilitações

académicas aumentaram, contanto com um aumento significativo da presença das mulheres no ensino superior. Tudo isto contribui-o para a conscientização da mulher e para o alargamento dos seus horizontes e autonomia, tanto na vida pública como privada (Aboim, 2006).

Mais recentemente, em 2009, o Código do Trabalho foi alterado passando a utilizar o conceito direitos de parentalidade, ampliando de forma significativa os direitos do pai e da mãe que trabalham, como: a licença exclusiva de paternidade de 20 dias úteis a gozar no período de licença de maternidade, sendo 10 dias de uso obrigatório no primeiro mês após o parto; introduziu a ideia de partilha de licença incentivando, com mais um mês de licença, os casais que usufruissem da partilha da mesma (Lopes citado em Monteiro & Domingos, 2013).

Monteiro e Domingos (2013) atentam ainda para a importância do conhecimento dos direitos, para o seu exercício. Mas Ferreira (citado em Monteiro & Domingos, 2013) alerta que em 2011, em Portugal, muitos eram ainda, os que desconheciam os seus direitos, apesar de um dos cuidados nas mudanças do Código do Trabalho ser o Artigo 24º, n.º4, que para promover o acesso e o conhecimento acerca dos direitos e dos deveres do trabalhador, no âmbito da igualdade e da não discriminação, exigiu que estes, fossem afixados em local próprio (Monteiro & Domingos, 2013).

Contudo, Pires (1997) considera a evolução socioeconómica da mulher muito lenta e a evolução legislativa que a mulher conquistou acelerada. O autor associa esta conquista à crescente participação da mulher no mundo laboral, tanto em quantidade, como também em qualidade e diversidade. Porém, Pires fala de uma “desigualdade subterrânea”. Diz-nos que apesar da igualdade salvaguardada na legislação, embora passível de ser melhorada, existe efetivamente na prática um abismo na igualdade de género. Pires fala como as mentalidades representam um obstáculo difícil de superar, independentemente do que constar na lei. O autor afirma que não existirá igualdade enquanto o homem refletir uma superioridade sobre a mulher e esta interiorizar que existe para servi-lo. Ou seja, “. . . não basta a lei dizer que as mulheres têm o mesmo direito dos homens . . .” (p.225), é necessário implementar medidas legislativas de prevenção e sancionárias para combater a desigualdade de género, como por exemplo a legislação sobre o assédio sexual.

Resumindo, Ferreira (1998) constata que numa sociedade com as estruturas sociais e as carências económicas como esta, a igualdade jurídica em vigor, dificilmente,

se poderá verificar no terreno. Também ela acredita ser necessário criar condições para que a igualdade formal não amplie as desigualdades. Ferreira e Monteiro (2012) consideram que as políticas públicas de igualdade de género defrontam, atualmente, pela crise da dívida dos Estado Soberano, graves ameaças e desafios a nível nacional e internacional, uma vez que, o fraco investimento que tem sido feito na igualdade de género pode ser suspenso. As autoras identificam um fim de um ciclo, que receiam ter sido o mais rico em políticas deste âmbito, quando na verdade e em tempos de crise e empobrecimento no país, necessitava era de mais políticas que evitassem ou diminuíssem as desigualdades e as injustiças sociais.

No entanto, Silva (2014) acredita que a promoção da igualdade de género inicia com a alteração legal, eliminando nos quadros legais todas as questões que mantenham desigualdades entre homens e mulheres. O que é visível nas políticas mundiais e europeias, mas também, nas políticas nacionais e locais, que pretendem combater a desigualdade de género ainda existentes, através da definição de medidas de alteração do quadro económico e social. Entre as políticas de promoção para a igualdade de género encontramos uma essencial, entre outras, que garantem a participação das mulheres e dos homens a todos os âmbitos de vida social. Instâncias internacionais, como por exemplo a OIT – Organização Internacional do Trabalho e a ONU – Organização das Nações Unidas, com um papel na criação e implementação das políticas de igualdade e género, têm contribuído, graças às alterações nas relações internacionais, para a progressão de políticas de igualdade de género.

É competência do Estado (Art.º 9, h), da Constituição Portuguesa) promover a igualdade entre homens e mulheres (citado em CITE, 1999), sendo que Ferreira (1998) salienta a importância da intervenção do Estado, considerando o elevado número de empregos que a função pública representa, por norma, com um recrutamento menos discriminatório, mesmo que com uma inferior remuneração. No entanto, o funcionalismo público compensa através da redução de horário e da flexibilidade que condicionam o trabalho em esferas privadas.

No âmbito dessa promoção estatal, Pires (1997) enumera alguns subsídios e abonos referentes à proteção na maternidade, como por exemplo: a prestação de assistência médica gratuita; abonos de família, nas condições fixadas na lei, para ajudar nas despesas; entre outros. Para o autor, a atribuição destas contribuições do Estado, são sobretudo relevantes na relação laboral da mulher. Ou seja, sem estes apoios as mulheres

e as suas famílias passariam por graves dificuldades económicas, podendo como último recurso, “. . . trabalhar durante o período de licença para parto. . .” (p.97) e até imediatamente após este, abdicando dos seus direitos. Podemos, por isso perceber a importância do papel do Estado em garantir os direitos da mulher na maternidade, uma vez que, sem as medidas de apoio e proteção à maternidade, com a redução ou corte dos subsídios e abonos, como acontece, atualmente, resultante de medidas de austeridade, a mulher torna-se novamente mais vulnerável, não só no que diz respeito à saúde, como também à sua dependência de outros, que como o nome sugere, a poderá sujeitar a determinadas situações, como violência doméstica, entre outras. Pois apesar do controle da natalidade ter contribuído bastante para a emancipação da mulher, esta tem o direito à maternidade. Sendo que nesta situação, as mulheres teriam que optar entre a maternidade e a vida laboral. Isto, caso lhe seja sequer possível fazer essa escolha, porque apesar das mulheres, hoje em dia, terem acesso a mais informação e terem um maior controle sobre a natalidade, existe ainda uma grande percentagem de mulheres que contam com uma gravidez não programada.

No que respeita aos subsídios ou abonos Pires (1997) critica a limitação de critérios para a atribuição destes, sendo que algumas mulheres, as que não incluem o grupo das subsidiárias, são claramente condicionadas nos seus direitos através de indicadores não muito fiáveis. Mais uma vez, uma situação bem atual, num contexto de crise económico-financeira, em que muitas são as mulheres que não têm direito aos apoios da segurança social. Contudo, nem todas as mulheres se encontram em situações financeiras desfavoráveis, sendo que, caso os apoios sociais abrangessem todas as mulheres com dificuldades económicas, comparativamente com as outras mulheres em situação desigual, esses contributos seriam atribuídos numa tentativa de igualar e assegurar a situação das mulheres, possibilitando-lhes a capacidade de usufruir dos seus direitos. Outro aspeto que Pires (1997) também censura e que considera anticonstitucional, é as diferentes condições de trabalho, ao longo da gravidez e durante a maternidade entre a função pública e o sector privado.

Enfim, muitos são os autores que referem a falta de pesquisas no âmbito do tema da maternidade, na perspetiva própria das mulheres, que são quem as vivenciam (McMahon, Chávez & Woodward citados em Monteiro, 2005). Para Monteiro (2005), a razão pela qual negligenciam a perspetiva das mulheres referente à maternidade deve-se à naturalidade com que esta é tratada, por se tratar, apesar de extraordinária, de um

fenómeno vulgar e biológico. A autora refere o contributo da sociologia, uma vez que elas acrescentam à perspetiva naturalista da maternidade um carácter social, admitindo que os seus significados são socialmente e culturalmente construídos. Trata-se de ver a maternidade como uma experiência e não como um destino das mulheres e compreender que existem diversas formas das mulheres experienciarem a maternidade tanto socioculturalmente como economicamente e no âmbito das dos diversos tipos de famílias. Virgínia Ferreira defende que as mudanças, redefinição de maternidade e paternidade, provocadas pelas novas biotecnologias mostram bem o seu carácter social e cultural, pois se por um lado, os testes de ADN vieram atribuir a paternidade, através de critérios genéticos e biológicos, uma concessão naturalista, na maternidade acontece o inverso. Pois com a divisão entre a mãe que faculta o óvulo e a que o gera, a definição natural de maternidade é questionada e aculturalizada (citada em Monteiro, 2005).

No que diz respeito à maternidade, Ann Snitow (citada em Monteiro, 2005) alerta para a necessidade de, por um lado, defender a identidade da mulher e por outro, desconstruir a categoria social (ser mulher), responsável pela repercussão da desigualdade de sexos (McMahon citado em Monteiro, 2005). As discussões feministas, no âmbito da maternidade, têm oscilado entre a “. . . valorização (diferente) feminina, e a crítica como elemento de subordinação e opressão das mulheres.” (Monteiro, 2005, p. 35). A autora relembra também que foram estes movimentos feministas, como os movimentos sufragistas, o feminismo do *welfare* e o feminismo maternal, entre outros, que contribuíram ativamente para a participação política das mulheres, o aparecimento de políticas com foco na família, medidas de proteção da maternidade e alteração da reforma social, através da criação do Estado Providência.

A mulher queria ser tratada com igualdade e a sua condição diferente (maternidade) e enquanto função social, não deveria ser considerada razão de desvalorização e de inferioridade, mas de reconhecimento social, apoios económicos e direitos políticos. Por outro lado, e noutra época (anos 60/70) um feminismo mais científico, de âmbito académico e no contexto das ciências sociais, pretende afirmar a igualdade e uma maior autonomia da mulher, referente à opressão que a maternidade representava no combate às desigualdades nas relações de sexos. Questionam a desvalorização do trabalho doméstico, não sendo este considerado real e remunerado e a falta de acesso a informação referente ao controlo de natalidade, por parte das mulheres, defendendo que a biologia não deve ser obrigatória. Não deve ser o destino de todas as

mulheres (Monteiro, 2005). Monteiro conta que o(s) feminismo(s) lutaram segundo várias perspectivas ao longo da história posteriormente, nos anos 70/80, altura em que defenderam a diferença da mulher e que estas, enquanto mulheres, têm um contributo pertinente a prestar à sociedade. Algumas críticas foram apontadas a esta perspectiva, no sentido da defesa da maternidade funcionar “ . . . como pretexto para a sua exclusão do mercado de trabalho e da vida pública. . . “ (p. 38). A autora refere o paradoxo associado à maternidade, da fraqueza e paralelamente da força das mulheres e questiona, se as mulheres que se tornam mães correm maior perigo de subordinação e se para evitar a subordinação é suficiente não ter filhos.

Nenhuma mulher é só uma mulher ou mãe. Ela pertence também a um grupo étnico, a uma raça, a um grupo etário, a uma classe, a uma categoria profissional. As suas experiências e relações sociais são determinadas também por esse conjunto de pertenças. . . . o significado da maternidade é moldado por outros elementos da identidade . . .

(Monteiro, 2005, p. 39)

Nesse seguimento, Monteiro transmite que os movimentos feministas dos anos 90, foram muito mais abrangentes, considerando essa pluridimensionalidade de elementos identitários e as experiências e perspectivas das mulheres, defendendo que fossem as mesmas, enquanto seres protagonistas que vivem e sentem essa experiência individual e social, que contribuíssem para a compreensão da maternidade. A autora conclui ainda que, além do casamento e da maternidade para a valorização social da mulher, existem outras esferas vitais de identidade social. A importância do trabalho vai muito além da monetária, uma vez que, representa também a autonomia, enquanto fator de libertação, de inserção social e de construção identitária (Monteiro, 2005). Torres conta que mesmo nas mulheres com baixa qualificação e trabalhos mais rotineiros se rejeita a ideia do trabalho apenas por necessidade económica (citado em Monteiro, 2005). O trabalho funciona ainda como motivador, como refere Herzberg através da teoria da motivação, inspirada nas necessidades de Maslow (Ortsman, citado em Monteiro, 2005).

Concluindo Monteiro (2005), baseada no seu estudo, indica que a colisão entre o trabalho e a maternidade se trata de um estereótipo, sendo na realidade que ambas dimensões “ . . . se complementam como elementos de auto-estima pessoal e social

femininas. . .” (p. 209) Muitas mulheres referiram, segundo a autora, a valorização do trabalho enquanto contribuição, que permite melhorar enquanto pessoa, e conseqüentemente, enquanto mãe. Outro aspeto que Monteiro ressalta é a negação e a subestimação, por parte de mães trabalhadoras, quanto aos seus esforços reais e lutas para a compatibilização de ambas as responsabilidades, o que não defende os interesses da mulher e que a autora interpreta como um sacrifício que as mães fazem pela sua realização profissional, por não estarem dispostas a abdicar da mesma. Contudo, as mulheres reconhecem que lhes espera sacrifícios mais difíceis que aos seus conjugues, uma vez que é a elas que compete arranjar alternativas e estratégias de forma a conciliar a vida profissional e familiar, sendo que as mães que assumem compromissos profissionais incompatíveis com a vida familiar se sentem culpabilizadas e julgadas pelos demais. Assim, as mulheres encontram-se presas num dilema, pois para conseguirem a igualdade necessitam independência económica, através da vida profissional, mas esta está fortemente condicionada pelo compromisso da vida familiar, que compromete, por sua vez, o investimento profissional. Todos os dias a mulher de família toma decisões, na tensão entre a individualidade e a autonomia e a sua família. No seu estudo Monteiro, conseguiu identificar quatro arquétipos, entre eles, mulheres que colocam a família em primeiro lugar e mulheres que se deixam levar pela exigência da sua carreira e por suas exigências de aperfeiçoamento e de enriquecimento profissional.

Também Lauwe (1973) refere que, por vezes, entre a vida familiar e a vida profissional surgem barreiras. Para o autor não é apenas o trabalho que interfere no seio familiar como também este interfere no exercício das funções profissionais.

Por outro lado, Wall, Aboim e Cunha (2010) mencionam que “A perspectiva feminista insiste no sistema cultural de representações sobre a família e o género, em particular no conjunto de valores que se refere as relações entre homens e mulheres numa determinada sociedade.” (p.101) pelo que Duncan (citado em Wall, Aboim & Cunha, 2010) chama de “contrato de género”, ou seja, a forma como a sociedade constroi cada género. Já Finch e Mason, numa perspectiva interaccionista, insiste na construção dos papéis dentro da família (citado em Wall, Aboim & Cunha, 2010).

Sue Sharpe (citado em Monteiro, 2005) alerta que as mulheres não devem ser meramente vistas como vítimas indefesas, pois elas são também responsáveis pela reprodução social que joga contra si.

Lauwe (1973) refere que enquanto, no passado, se verificou uma rápida modificação das condições de trabalho, as condições familiares não se transformaram ao mesmo ritmo, mas através de alterações da estrutura social. Segundo Lauwe “As condições de vida, a renda, a organização do orçamento, estão intimamente associadas às estruturas familiares.” (p.390).

Para Aboim (2006) a família constitui o primeiro grupo de socialização da maioria das pessoas e a forma como as famílias se organizam e vivem tem-se transformado muito, ao longo dos últimos séculos, acarretando muitas mudanças, sendo umas mais perceptíveis que outras. Nas últimas décadas do séc. XX, as transformações ocorridas no seio da família aconteceram, em Portugal, ao contrário de outros países europeus, de forma abrupta. Algumas mudanças devem-se a situações como: “. . . a alteração das funções produtivas da família propiciadas pela industrialização ou ainda pela criação do “Estado Social” e pelo alargamento dos direitos individuais, ou mesmo as mudanças na condição feminina. . .” (p.28).

Segundo Maria do Mar Pereira (citada em Monteiro & Domingos, 2013) a forma como os indivíduos fazem diferenciações de género resulta de uma construção social do género, através das categorias de: diferença e semelhança, minimizando e legitimando as diferenças e as semelhanças entre os géneros; natural e social/cultural e machismo. Assim, a desigualdade de género é, parcialmente também, uma construção social que varia no seu contexto histórico e cultural. No seu estudo, a maior parte dos homens respondeu que existem diferenças entre as mulheres, mas que coexistem com semelhanças. Além disso, concordaram que as diferenças existiam em áreas concretas, como a de carácter físico (como a gravidez e a amamentação, entre outras).

Aboim (2006) refere que a sociologia da família tem-se focado, entre outros aspetos, na forma interna em que a família se organiza, considerando a existente desigualdade social entre classes e entre géneros. Algo que tem ressaltado é a individualização crescente no mercado de trabalho, que influencia os vínculos entre o indivíduo e a sua família, alterando assim esta relação. Um bom exemplo dessa situação, são as transformações ocorridas no papel da mulher face à sua dependência do marido e da família, ainda que paralelamente, com a perseverança da dominação masculina. Também a evolução temporal, relativamente aos dados estatísticos, referentes ao número de divórcios, à idade com que as mulheres se casam e à redução do número de filhos mostram claramente essa situação. Evidentemente que, o aumento da escolaridade e o

aumento de acessibilidade da mulher ao mercado de trabalho tiveram uma forte influência nessas mudanças. Contudo, a autora refere que o sentimento de individualização, resultante do processo que os indivíduos passavam, não eliminou a conjugalidade da vida familiar senão, fortaleceu as expectativas depositadas na estrutura do casal, através da atribuição de importância aos indivíduos e da valorização das suas escolhas. Assim, Aboim refere uma sentimentalização da família, na qual a mesma passa de uma mera forma de reprodução social para um lugar de intimidade e bem-estar, entre pessoas que livremente se escolheram. Estes passaram a ser “. . . elementos determinantes, livres dos pesados condicionamentos da família como instituição.” (Aboim, 2006, p.31) Ou seja, papéis pré-estabelecidos, desigualdade de género e, entre outros, o controlo social começaram a ser rejeitados. O grau de autonomia e de igualdade nos indivíduos, importante para a determinação do seu projeto de vida, permitem-no fazer escolhas e se sentir bem consigo próprio e a criação de uma identidade própria. Contudo, o indivíduo vive em constante tensão entre a liberdade individual e a vida em casal (Aboim, 2006).

As políticas sociais tiveram também efeito no aparecimento de determinados tipos de família, com características mais individualistas, sentimentalistas e interdependente, como por exemplo, a implementação de medidas maternalistas (Aboim, 2006). Para a autora viver só, a monoparentalidade, o divórcio e ter filhos fora do casamento, são acontecimentos que vieram ultimamente mostrar a crescente importância do bem-estar individual e da determinação do *self*.

A crescente autonomia e igualdade das mulheres, a importância da realização profissional e social, o questionamento dos papéis e das identidades tradicionais, a erotização da conjugalidade ou a informalização das formas de constituição do casal e da família, a par do controlo social e do alargamento do leque de comportamentos socialmente correctos, são tendências em curso na esfera da família, criando novos ideários de afetividade, de relação, de igualdade de género, e também, por consequência, renovadas «tensões» entre a construção da individualidade e a «pertença feliz» ao duo conjugal e ao grupo familiar, que se deseja afectivo, íntimo e permanentemente negociado. (Aboim, 2006, p.46)

Atualmente, existe uma pluralidade de formas de organização da vida conjugal e familiar, regida pelo ritmo e liberdade de escolhas dos indivíduos que integram o casal, sendo que, questões como a situação profissional ou residencial, aquando do momento em que o casal/ a família começa a viver junto, independentemente da forma (coabitação, casamento civil, entre outras) da junção ou durante a sua relação, são fatores essenciais na existência maior ou menor de in/dependência. Trata-se de in/dependência económica da mulher face ao homem, quando ambos se encontram empregados, a mulher se encontra desempregada, a estudar ou é doméstica, trabalhando apenas o homem, encontrando-se muitas vezes em situação de desigualdade. Já a in/dependência residencial consiste quando o casal/família inicia a sua vida em conjunto, num agregado doméstico maior, incluindo outras pessoas, habitualmente familiares de um dos conjugues (Aboim, 2006). Também podemos considerar dependência residencial do conjugue quando a mulher se muda para a sua casa ou vice-versa. Aboim estabelece ainda, uma relação na desigualdade de género e na divisão do trabalho com a contínua dependência da mulher face ao seu conjugue, quando existe apenas um ordenado na família, ou seja, precariedade socioeconómica. Por outro lado, a autora menciona também uma atitude conjugal voltada para a autonomia, relativamente ao parentesco, de outra forma, uma distanciação dos familiares. Alguns autores consideram esta distanciação como privatização da família e se, é verdade que a relação conjugal ganha mais poder de decisão nas escolhas e organização do casal e/ou familiar, também é verdade que, a entreatajuda e o apoio familiar se perde com o distanciamento.

A sociologia da família e das relações de género tem vindo, para Wall, Aboim e Cunha (2010), a focar os estudos nas relações entre a família e o trabalho, nos quais se identificam quatro grupos:

. . . a divisão do trabalho pago e não pago, . . .o conflito e o *stress* na relação família-trabalho, . . . a prestação de cuidados a pessoas dependentes, e . . . as políticas públicas no âmbito da conciliação entre vida profissional e vida familiar.

(p.99)

Pfau-Effinger refere que dos seus estudos resultaram três modelos fundamentais: “segregação tradicional”, “intermédio de emprego e meio” e “duplo emprego/duplo cuidar”. O primeiro modelo comporta o marido como quem recebe e a mulher como doméstica; o segundo mantém a posição do marido, mas a mulher está empregada a tempo

parcial, sendo este papel profissional secundário e continuando a mulher com a responsabilidade das tarefas domésticas e do cuidado de dependentes; e por fim, no terceiro modelo, ambos estão empregados a tempo inteiro. Este é um modelo mais igualitário, tanto na atividade laboral como no trabalho doméstico não remunerado. O autor salienta a importância do meio social a que a mulher pertence e as suas habilitações escolares, na forma como esta concilia a vida laboral com a familiar (citado em Wall, Aboim & Cunha, 2010).

Greenhaus, Collins e Shaw (citado em Wall, Aboim & Cunha, 2010) identificaram três níveis de tensões nos conflitos surgidos, nas relações entre trabalho e família: a insuficiência do tempo em ambos os campos e as responsabilidades que ambos exigem e os “. . . diferentes comportamentos esperados em ambos os contextos.” (p.98).

Wall, Aboim e Cunha (2010) consideram que os horários longos de trabalho podem provocar conflitos entre o trabalho e a família, visto que o tempo que sobra parece ser mais reduzido, resultando numa menor ajuda conjugal e numa sobrecarga do outro conjugue, podendo interferir no seu comportamento e responsabilidade laboral. Guerreiro e Carvalho referem que, em Portugal, as mulheres apresentam, nestas áreas do trabalho e familiar, um nível de *stress* muito mais elevado que os homens (citado em Wall, Aboim & Cunha, 2010).

Para conciliar a vida profissional e familiar, muitos casais com filhos recorrem aos cuidados sociais, que Daly e Lewis, Kroger e Mahon definem como “. . . todo o tipo de assistência, pública ou privada, paga ou não paga, que é prestada a crianças e a pessoas adultas dependentes que precisam de cuidados nas suas actividades no dia-a-dia.” (citado em Wall, Aboim & Cunha, 2010, p. 99). Wall, São José e Correia identificaram quatro formas de o fazer, através da: delegação extensa, maternocêntrico ou ajustamento de horários, estratégia familiar negociada ou ainda, da negligência. Na delegação extensa, os pais recorrem, durante um longo período do dia, a múltiplas soluções, como por exemplo, a uma ou à combinação de instituições formais (jardins de infância, escolas, ATL's), a combinação entre a opção formal e a não formal (quer seja ela paga ou não), como é o caso de uma avó ou ama, ou ainda, apenas a opção do não formal. Já na segunda forma, centrada na mãe, esta reduz/adapta os seus horários de forma a poder cuidar da criança, evitando assim o suporte formal. Na estratégia familiar, ambos os conjugues, por vezes também um filho(a) mais velho(a) garantem o cuidado da(s) criança(s) através do ajustamento de horários. No caso da negligência, a conciliação é feita de forma

insuficiente, acabando as crianças por ficarem sozinhas, grande parte do dia e por vezes, até durante a noite (citado em Wall, Aboim & Cunha, 2010).

No que diz respeito às prioridades as mulheres enquadram-se em três grandes tipos, segundo a classificação de Hakim (citado em Wall, Aboim & Cunha, 2010): as mulheres que se centram na família e no lar; as que se orientam para o trabalho, dando prioridade à sua vida profissional e as mulheres que ao longo da sua vida oscilam entre a família e a profissão. Hakim conclui então, que existem mais mulheres do que homens que dão prioridade à família, o que na sua opinião, explica os trajectos de vida profissional femininos descontínuos e não muito bem sucedidos. Talvez por isso, Ferreira (1998) elucida que, existem empresas que apenas contratam homens, cujas mulheres não trabalhem. Outras, para as quais mulheres na faixa etária dos 20/30 anos representam uma potencial futura mãe (brevemente), pelo que são associadas, por algumas entidades patronais, a futuras funcionárias com falta de empenho e motivação, um elevado absentismo, fraca produtividade e pouca flexibilidade, entre outros aspetos. Já com os homens não acontece o mesmo, senão o contrário... este é visto como um trabalhador estável e responsável, sendo considerado um melhor trabalhador quando detém um papel provedor da família (sendo casado e com filhos a cargo). Mas é importante ter conhecimento de que consta na legislação portuguesa, como Silva et al. (2002) referem que a mulher, enquanto trabalhadora, não é obrigada a partilhar informações da sua vida privada. Contudo, Parker (2000) refere que, embora existam empresas que recrutam mais mulheres para compensar a desigualdade no trabalho, há também muitas outras que não o fazem, por receio que estas engravidem ou exerçam dos direitos de assistência à família. Como a recusa baseada no sexo é ilegal, arranjam todo e qualquer tipo de pretexto para justificarem o porquê de não contratarem ou promoverem mulheres, tornando-se quase impossível comprovar a original razão. Parker alerta que, enquanto as mulheres não chegarem aos quadros superiores das empresas, as medidas internas de flexibilidades não mudará e não alterarão as condições de trabalho das mulheres.

Ainda no mesmo âmbito, Ferreira (1998) menciona se tratar do conhecimento comum, a prática de casos em que, pela lei proteger o despedimento de trabalho de mulheres grávidas, são exigidas às mesmas que não engravidem durante o contrato. E inclusive, despedimentos por justa causa, considerando que as mulheres não respeitaram essas exigências. Uma situação que, segundo Ferreira, espelha bem essa realidade é a maioria de denúncias de discriminação no CITE, se tratarem de mulheres grávidas ou em

licença de maternidade. Para Silva, Alvarez, Pinto, Gradim, Santos & Maia (2002) a CITE é “. . . uma comissão criada pela Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego que tem por objetivo promover a sua aplicação e o seu aperfeiçoamento.” (p.78). Assim, o que Ferreira (1998) diz é que, o que à partida pretendia ser um modelo para combater a desigualdade no mercado de trabalho, assegurando os direitos da mulher, acaba na prática, de forma perversa, por perpetuar e até prejudicar, as condições de trabalho da mulher.

No que diz respeito à conciliação entre o trabalho e a família, Casaca (2013) constatou, com o seu estudo, que as mudanças no emprego e nos tempos de trabalho não produziram apenas efeitos paradoxos nas relações de género, como também prejudicaram a relação com a vida familiar e aumentaram as desigualdades no trabalho feminino. A autora reflete que, mesmo quando os horários laborais são comunicados com antecedência, conforme estipulado na lei, as mães trabalhadores permanecem na insegurança de como conciliar esses horários às exigências familiares, sobretudo no que diz respeito, à guarda das crianças durante as noites, feriados e/ou fins-de-semana. A negociação dos dias de folga e do período de férias, muitas vezes, não acontece e a escolha desses tempos, por parte da entidade patronal, está associado a momentos de *stress*, não coincidindo com os tempos de lazer da restante família. Assim, a precariedade do trabalho e a flexibilidade comprometem os projetos de vida familiar. Casaca conclui do seu estudo ainda que, embora a participação das mulheres no mercado de trabalho seja elevada, esta ocorre sem qualidade, uma vez que são as mulheres que, mais atingidas são, pelo desemprego e pela precariedade, porque ocupam mais postos com menor valor e reconhecimento e auferem uma remuneração inferior aos homens, quando detêm as mesmas habilitações. A autora identifica ainda, uma nova forma de exploração das mulheres assalariadas, na disponibilidade e flexibilidade total que consta nos contratos, dificultando ainda mais a articulação entre o trabalho e a vida familiar.

No que diz respeito às licenças de maternidade, Wall, Aboim & Cunha (2010) encontraram no seu estudo homens, que consideram que a mulher não deve ficar em casa muito tempo, após o nascimento de um filho, por esta decisão poder afetar a sua carreira profissional e por dever manter presente a posição da empresa. Consideram ainda, demasiada curta, a licença paternal de cinco dias¹⁰ para ajudar, após o parto, achando necessário a sua ajuda por um período de duas a três semanas. No entanto, admitem que

¹⁰ Duração da licença na altura da realização do estudo.

um filho afeta muito a vida profissional e que as licenças podem ter um impacto na quebra de produtividade e na assiduidade do trabalhador, o que pode ser negativo quando existem ambições no âmbito de trabalho e sobretudo, quando se desempenham posições profissionais superiores. Por isso, nos casais em que ambos trabalham, dupla carreira, os homens reconhecem que as mulheres lideram o dia a dia, no espaço doméstico, e têm por isso, de disponibilizar mais tempo para as tarefas. Apesar disso, são poucos os homens que referem o stress que a mulher sente, resultante desta relação entre o trabalho e a vida familiar, muitas vezes desgastante e do conseqüente, cansaço físico e psicológico. Por outro lado, nos casais em que a mulher só trabalha a tempo parcial ou não trabalha, os homens, apesar de acreditarem na partilha das tarefas domésticas, consideram que por viverem em situação familiar das quais constituem os principais provedores familiares, lhes é permitido desresponsabilizarem-se das tarefas domésticas, por representarem uma superioridade e um poder baseado em qualificações e remunerações mais elevadas.

Nessa sequência, Ferreira (1998) alerta que é na situação entre a remuneração e a não remuneração do trabalho da mulher, que subsiste outra contradição da situação das mulheres em Portugal. Quanto mais uma mulher trabalha (emprego) menos ajuda recebe dos homens nas tarefas domésticas. Atenção ao termo ajuda, muito utilizado nas mulheres e também criticado pela autora. O mesmo remete para responsabilidade feminina, como se as tarefas domésticas não fossem da competência de ambos, independentemente, de os dois trabalharem ou não. Nesta perspetiva, as próprias mulheres, inconscientemente ou não, atribuem-se a si próprias as tarefas domésticas e sujeitam-se a pedidos de ajuda aos conjugues quando o que desejam é a partilha das responsabilidades, como consta no ponto três, do Artigo 36º, da Constituição da Republica Portuguesa (2005) que os deveres quanto à educação dos filhos compete a ambos os conjugues.

Na realidade Ferreira (1998) mostra com o seu estudo, que existe uma grande divergência, entre a perspetiva de participação masculina pelos homens e pelas mulheres, sendo que os homens acham que contribuem muito mais do que, as mulheres consideram ser a sua ajuda na realidade. Além disso, as tarefas que eles referem realizar, caracterizam-se pelo seu carácter descontínuo e longínquo à casa, como fazer churrascos, levar as crianças a eventos desportivos, entre muito outros. Podemos perceber, comparativamente com outras tarefas domésticas, como lavar a roupa, fazer a comida, limpar a casa, entre outras, que estas tarefas, não são de carácter obrigatório e contam com uma menor frequência, não representando as necessidades básicas da família. Enquanto, as

necessidades consideradas básicas da família contam com um ciclo muito curto. Assim, o trabalho feminino não acaba “nunca”, sendo que quando termina uma tarefa, outra já está por fazer. As tarefas normalmente exercidas pelos homens inquiridos no estudo da autora, são ainda tarefas, que são desenvolvidas num espaço externo à casa, partindo do pressuposto de que, a casa é da responsabilidade feminina, independentemente da mulher trabalhar fora ou não, ter filhos ou não. Assim, Chaudron refere a existência de um trabalho duplo para as mulheres, considerando a enorme carga horária diária, pelo desempenho das atividades produtivas externas (trabalho) e internas (tarefas domésticas e cuidados com as crianças) (citado em Aboim, 2006). Desta forma, Aboim (2006) acrescenta: “A família não é, com efeito, apenas um lugar de expressão afetiva e de busca de identidade. Muito menos ainda um lugar de igualdade na divisão do trabalho entre homens e mulheres.” (p.52) e afirma que, apesar das grandes alterações no papel e no estatuto das mulheres, a desigualdade de género é uma realidade nas sociedades contemporâneas e em Portugal, não é exceção. Embora seja incontestável, que na sociedade portuguesa, a entrada massiva das mulheres em domínios tradicionalmente masculinos, como no mercado de trabalho, após o 25 de Abril, representem um claro processo de mudança, esta conquista que tem evoluído até aos nossos dias, aparenta ter-se dado mais no domínio público, uma vez que não se tem refletido em igual proporção na estrutura familiar interna. Pois, a mulher continua a ser a principal responsável pela vida doméstica e pela educação e cuidado dos filhos, que passou a ser mais exigente, com o enquadramento da criança na noção de infância, através dos direitos e da proteção adquiridos e de responsabilidade familiar, estabelecidos na legislação. E ideias como a igualdade e a progressão nos estudos ganham importância, contribuindo para as mudanças nos estatutos de criança e, simultaneamente, de mulher. Sendo que, hoje, o objetivo a atingir é o de uma família nuclear coesa, amigável, onde exista amparo para todos. O desejo presente é o de colmatar as faltas e compensar os estragos da sua família de origem, baseados na sua prévia experiência. Os valores associados e esperados são os de igualdade e de autonomia individual, mas quando as mulheres comparam com os seus antepassados percebem que existem muitos objetivos que atingiram, e mostram-se orgulhosas, mas também insatisfeitas, ao perceberem que alguns hábitos passados se arrastam, como a não plena participação do conjuge nas responsabilidades familiares. E apesar de tentarem, muitas vezes justificar, é aqui que as mulheres percebem que os valores de igualdade e de autonomia individual familiar não se aplicam na prática e que a desigualdade realmente existe. A autora refere que, quando existe alguma participação nas tarefas familiares, estas

consistem, maioritariamente, em tarefas relacionadas com as crianças e não com tarefas domésticas. Pois os homens têm uma maior disponibilidade no cuidado dos filhos do que no cuidado da casa, sobrando as tarefas mais penosas e menos compensadoras para as mulheres. Monteiro refere a frustração de algumas mulheres, que mesmo tentado implementar os ideais de partilha, acabam por desistir e se conformar, aceitando a sua impotência na mudança. O facto de as mulheres contribuírem com o orçamento familiar, atribui-lhes algum poder na negociação reivindicativa da participação dos seus conjugues, mas este, muitas vezes, perde força pela defesa e paz familiar, como forma de evitar conflitos, por representar um dos assuntos mais propício e frequente de discussões, no âmbito familiar e consideram o suporte afetivo mais importante que o prático. As mulheres gostariam ainda que os homens mostrassem mais vontade em participar, em vez de quando o fizerem resultar de uma obrigação, e sentem também, que os homens exigem um reconhecimento por todas as tarefas desempenhadas no âmbito familiar. Apesar de identificarem muitas conquistas em relação ao passado, as mulheres sentem-se ainda insatisfeitas, por considerarem insuficientes os resultados alcançados em matéria de igualdade (Monteiro, 2005).

Também Torres (citada em Aboim, 2006) conclui dos seus estudos que, apesar de continuar a existir desigualdade de género entre homens e mulheres, notam-se algumas mudanças resultantes da emancipação da mulher. Lobo aborda no seu trabalho sobre famílias recompostas, como algumas dessas mudanças resultam, também, do surgimento destes novos tipos de famílias, através da formação de novas famílias e acesso à parentalidade (citado em Aboim, 2006). Nesse contexto, Aboim (2006), comenta que:

O aumento exponencial do trabalho profissional feminino, que não tem cessado de aumentar, bem como o elevado número de mulheres nos graus superiores de ensino, deram sustentação à emergência de novas formas de relação familiar, mais igualitárias, e contribuíram para uma nova arquitectura das posições femininas na divisão do trabalho; as mulheres tornaram-se assim . . . protagonistas fundamentais da transformação social da vida privada. (p.64)

Porém Wall, Aboim e Cunha (2010) dizem que:

Um número elevado de pessoas tem de lidar com imperativos contraditórios, confrontar-se com desvantagens no mercado de trabalho ou aguentar diversas tensões e problemas por não conseguir articular de forma satisfatória as esferas do trabalho, da família e da vida pessoal.

(p. 99)

Wall et al. (2010) encontraram ainda situações, nas quais, os percursos se foram tornando desiguais, não por iniciativa da mulher, mas por condicionamentos do mercado de trabalho e pelas exigências e necessidades, no momento em que os filhos nasceram. Certos homens, no âmbito da partilha de tarefas domésticas, admitem que o mundo está a mudar e que o papel dos homens na família também, pois como as mulheres trabalham vêm-se obrigados a participar nas tarefas domésticas, contudo, e apesar de fazerem de tudo, consideram que existem tarefas femininas e que as mulheres é que as deveriam realizar. Existem ainda homens que, contaram que foi a paternidade que lhes mudou a rotina e despertou neles a vontade de estar e participar mais nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos. Reconhecem no entanto, a vantagem de um dos conjugues ficar em casa, independentemente, de ser o homem ou a mulher, mas admitem se tratar de um sacrifício e de um obstáculo, por não ser socialmente aceite e visto com respeito. Ou seja, por não valorizarem o trabalho doméstico não pago, sendo que, muitas mulheres preferem ir trabalhar, mesmo implicando muitas horas de deslocação e remunerações baixas. Existem, além disso homens, sobretudo quando ambos os conjugues trabalham, que consideram justo a partilha de tarefas, valorizam o esforço múto e referem a sua importância para subsistência da coesão familiar. Silva et al. (2002) falam da obrigação que os conjugues têm entre si, como deveres de “. . . respeito, fidelidade, coabitação, cooperação e assistência.” (p.14) Aboim (2006) fala de uma relação em que os parceiros negociam, por igual, permanentemente e refere que a conjugalidade não representa, meramente, um lugar de produção de afetos mas também de recursos materiais e de trajetórias sociais. Isto, porque consideramos que os indivíduos não possuem as mesmas competências, responsabilidades, empregos, recursos materiais, financeiros e sociais. Aboim diz que “. . . o casal é , antes de mais, uma «aliança de género», cuja união é, enormemente, estruturada a partir das diferenças entre masculino e feminino, configurando papéis e identidades sociais bastante diferenciados que, por isso mesmo, se complementam.” (p.281). A autora partilha ainda dois relatos de mulheres, em que no

primeiro, a mulher alerta que na divisão conjugal das tarefas domésticas o homem não deve ser obrigado, mas sim ter iniciativa, de forma a não prejudicar o relacionamento harmonioso do casal e no segundo, ressalta o afastamento do homem pelas próprias mulheres, no que diz respeito às tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos, alegando uma natural inaptidão, socialmente construída. Aqui as tensões que podem surgir são de mútua cansaço e falta de tempo para o casal. A sociologia das interações conjugais diz-nos que a dinâmica de dialogar e de proximidade, proporciona a entreaajuda e o bom convívio e que, normalmente, este modo de articulação mais igualitário não é espoletado com a parentalidade, altura em que normalmente está associada um acréscimo da participação masculina nas tarefas domésticas e no cuidados dos filhos (Wall et al., 2010). Também Parker (2000) refere que alguns pais queixam-se de serem excluídos por grupos de mães e bebés e de alguns constrangimentos de ordem prática, como os fraldários se encontrarem nas casas de banho para as senhoras.

Assim, podemos perceber que existem diferentes perspetivas quanto à discriminação de género tanto de âmbito laboral como familiar, tanto entre gêneros como também no mesmo.

1.4 Educação social e direitos laborais

Para Vicente (2000), hoje em dia no nosso país, muitas mulheres e muitos homens acreditam numa representação predominante de igualdade de género, mas existe quem não pense assim, como vimos no capítulo anterior. Após o 25 de Abril de 1974 deram-se mudanças políticas das quais resultaram direitos de igualdade de oportunidades para as mulheres baseados em pressupostos como a justiça e/ou a liberdade. Contudo, esses direitos foram como que herdados numa perspetiva de mérito, uma vez que as mulheres posteriormente a essa altura acederam ao mercado de trabalho e demonstraram ser competentes e possuir as mesmas aptidões e inferioridades que os homens. Neste seguimento, perdura portanto a ideia do homem enquanto modelo “. . . e que as mulheres só têm direito aos direitos porque conseguiram atingir os níveis dos homens (p. 3).” Ou seja, os homens continuam a marcar o padrão e as mulheres a serem erradamente comparadas a eles. Também Fialho (2012) refere que a sociedade tende em regra valorizar características ditas masculinas prejudicando dessa forma as mulheres. E é nesta

perspetiva que as mulheres adquirem os direitos em Portugal, enquanto conquista merecedora e não enquanto direitos intrínsecos à dignidade humana (Vicente, 2000). É pertinente perceber neste seguimento e no âmbito desta investigação, em que contexto a educação social se relaciona com os direitos laborais.

Por isso, as mulheres necessitam não só conciliar a vida familiar e a profissão mas também a sua participação na vida política e no poder local, o que exige um bem-estar físico e emocional indispensável a essa conciliação, sendo que o trabalho e a família absorvem grande parte do seu tempo e das suas energias, enquanto os homens necessitam de oportunidades para se envolverem nas tarefas familiares. Por outro lado, a mudança nos jovens, de atitudes e mentalidades, é importante para uma participação equiparada entre ambos os géneros no domínio familiar (Fialho, 2012). Além disso e inevitavelmente, para existir um sistema político democrático é necessário uma participação paritária de indivíduos de ambos os géneros, tanto de mulheres como de homens, nos lugares com poder de decisão (Vicente, 2000). Vicente afirma ainda que para melhorar a qualidade de vida das famílias é extremamente importante e necessário a conciliação entre a vida privada e a profissional e que, para que exista igualdade de oportunidades no trabalho remunerado, tanto para homens como para mulheres, implica não apenas a equidade de acesso mas também da promoção e da remuneração de ambos.

No que se refere à participação parental, Fialho (2012) menciona que as desigualdades de género persistem perceptíveis nos nossos tempos, no mercado de trabalho, na divisão das tarefas domésticas e nos campos de poder e de decisão política e económica, e que estando as mulheres sub-representadas na política, isso reflete-se de forma acentuada no poder local. Por isso, a sua participação aqui é considerada como uma atitude de *empowerment* e resiliência às diferentes repressões ainda presentes na sociedade. Vicente (2000) defende que é necessário o empoderamento das mulheres para transformar o estatuto das mulheres e por sua vez o estatuto dos homens. Para o autor este empoderamento está associado a valores como: “. . . emergência do poder das mulheres, autonomia, afirmação, identidade, auto-estima, autoconfiança, responsabilidade, capacidade de decisão e de escolha (p.2).” Passarinho (2015) refere como o *empowerment* representa o “empoderamento” enquanto “. . . relações de poder dentro de uma sociedade e que significa uma ação coletiva desenvolvida por pessoas que participam de espaços privilegiados de consciência social, de decisão e de ação.” (pp.199-200). Desta forma, Passarinho acredita que este fenómeno está frequentemente associado a uma resistência

social e até política de um grupo ou comunidade de indivíduos através da união de capacidades e competências e da força daí resultante e assim capaz de intervir nas mudanças e transformações culturais, sociais e económicas com o intuito de alterar a harmonia atual do poder vertical de uma forma não hierárquica, ou seja, horizontal. Freire (1965) defendia a participação pois, para ele as pessoas não estão apenas no mundo mas também com o mundo. Ele queria com isto dizer que as pessoas são seres de relações. E que é nesta interação que tomam consciência da sua atividade. Pois, segundo Freire, as pessoas percebem a sua realidade com base nos seus conhecimentos, na sua cultura, podendo questionar a sua realidade tentando encontrar soluções para a mesma. Logo limitando os seus conhecimentos se fixa a sua realidade. É da relação entre as pessoas que resulta o acesso a novos conhecimentos que conduz a uma nova perceção da realidade e por consequente, ao desenvolvimento da capacidade da crítica. Desta forma e tendo em conta que não estamos sós e que interagimos, o maior poder esta dentro de cada um de nós. Ter perceção disso é conscientizarmo-nos da realidade de que a nossa realidade está na nossa própria mão! Assim, os indivíduos com a perceção de fraco ou nenhum poder, neste caso em específico de algumas mães ou até mesmo pais, podem desenvolver capacidades de criar opiniões baseadas em informações verídicas e com base nestas iniciar ações, fundamentadas nas suas decisões autónomas, críticas e conscientes, com o intuito de mudar a sua realidade social, assumindo o papel de intervenientes ativos nas questões que lhe despertem interesse e nas quais se sintam diretamente ou indiretamente implicados (Passarinho, 2015). Devemos tentar contradizer o direcionamento vertical do poder político e procurar a coletividade e a força da mesma, pois é a mesma que une comunidades e a sociedade global, em que hoje vivemos, sendo que os problemas e interesses de uns devem ser os de outros, no que diz respeito ao coletivo e ao impacto global dos fenómenos atuais. Não queremos dizer com isto, que depois não tenhamos as nossas próprias motivações, nem que não sejamos diferentes, apenas que encontremos o nosso eu na coletividade, a nossa identidade enquanto cidadãos ativos. Noutra vertente de atuação, quem age nas posições atuais de poder, como por exemplo as entidades patronais, pode segundo Passarinho (2015) “. . . partilhar autoridade, adaptando normas e reorganizando os processo de tomada de decisão, no sentido de incluir estes atores.” (p.200). Assim, podemos perceber o foco ambivalente da Educação Social, que através da intervenção social incide na inclusão dos grupos de indivíduos vulneráveis com a distribuição dos papéis e responsabilidades atuando por um lado nos diferentes sistemas, tanto numa vertente política, como económica e/ou social, permitindo a estes indivíduos

exercer o seu papel ativamente e por outro, motivando-os de forma a assumir o mesmo, ganhando dessa forma autonomia e controlo sobre as suas vidas e a dos seus descendentes, num processo de relações e de troca de informações que se traduz numa rede, que permite a cada interveniente “. . . experimentar e vivenciar outras formas de se relacionar consigo, com os outros e com o mundo e que são capazes de facilitar transformações e desenvolvimentos, pessoais e sociais (Passarinho, 2015, p.201).” Desta forma o autor acredita estar a fortalecer os indivíduos à partida vulneráveis, “. . . para que se sentissem mais eficazes no exercício parental e para promover o bem-estar das respetivas famílias (Passarinho, 2015, p.201).” É por isso importante referir a cidadania, que como nos dizem Afonso e Lucio-Villegas (2007) não é meramente uma concessão do estado, mas também uma conquista do povo, não podendo esquecer a sua vertente política e o poder que usufruímos no exercício da mesma, podendo contribuir para o redirecionamento das políticas de desenvolvimento local. A educação de adultos trabalha o coletivo a partir do diálogo horizontal, da experiência do mesmo, baseada na diversidade cultural incentivando à partilha e à participação, precisamente na emancipação social e na organização das comunidades por si próprias, através da educação não formal, capacitando os indivíduos de ferramentas, de forma a poderem exercer o seu estatuto de cidadão, conscientizando-os do seu poder de influência através da participação no coletivo. Desta forma, o educador social deve exercer assim uma função de facilitador à interação, tentando diminuir assim a desigualdade de oportunidades presente nos meios, para que as pessoas possam de uma forma democrática e participativa contribuir na sociedade.

1.5 Perceções/ Narrativas – a importância de dar voz

Esta investigação é baseada na recolha de dados sustentados nas perceções e nas narrativas das entrevistadas. Por isso, faz todo o sentido percebermos o contexto destas. O significado que as pessoas atribuem ao que experienciam condiciona a sua interpretação criando uma realidade individual. Contudo, este não é um processo independente mas que resulta da interação coletiva, uma vez que os outros nas suas múltiplas realidades e constante interação influenciam, por sua vez, a atribuição de significados individual, funcionando como auxiliares de interpretação (Martucci, 2001). Por sua vez, Bourdieu (1986) aborda o relato biográfico como uma ilusão, mas para isso, começa por contextualizar, explicando a noção de história de vida, partindo do

pressuposto de que se trata de uma história e do seu relato. O relato de uma vida, tanto na sua singularidade, como na sua interação com os diferentes contextos pelos quais o narrador passou. O autor salienta a percepção, no senso comum, para história como um caminho percorrido, no qual surgem acontecimentos sequenciais, em direção a um fim. Bourdieu aborda a vida do indivíduo como um todo, tanto objetiva como subjetiva. O seu relato partilha acontecimentos por uma ordem não sequencial, apesar do esforço do entrevistado em tentar contar a sua história de forma cronológica. Esta sequência temporal de acontecimentos é, segundo o autor, do interesse de ambos, investigado e investigador e é também nesse sentido, que coloca o investigador enquanto cúmplice do entrevistado. No relato biográfico existe a preocupação de organizar os acontecimentos vivenciados cronologicamente, de forma a dar sentido aos mesmos, justificando e orientando as direções e os acontecimentos sucessivos. Por isso, Bourdieu compara o relato a uma ilusão, como a verdade subjetiva, reconstruída pelo investigado de forma artificial, de forma a lhe atribuir coerência e identidade. Existe ainda uma revolução retórica, na qual a verdade objetiva é descontínua, constituída por vários acontecimentos sem razão e imprevisíveis. O autor refere que o mundo social tende a reconhecer a normalidade num indivíduo previsível, através de uma história bem contada, no sentido em que é reorganizada, conforme mencionado atrás, e não como nos é relatada, de improviso, pelo investigado na entrevista. Bourdieu trata e percebe o indivíduo enquanto um ser social múltiplo. O nome próprio é, assim, segundo o autor, representante como um conjunto de propriedades (dados pessoais), atribuindo pela lei civil “ . . . o acesso à existência social. . .” (p. 188). Estes dados pessoais (nacionalidade, sexo, idade...), representam o indivíduo com informações rígidas e válidas em todos os espaços, com a garantia do Estado. No entanto, ressalto que estas informações, embora válidas por toda a parte, nem sempre representam a verdade objetiva, pois muitas vezes e por diferentes motivos, os indivíduos são registados sobre outras nacionalidades e até datas de nascimento. Além disso, hoje em dia, o género que nos é atribuído à nascença pode não representar o mesmo no fim da nossa vida. Até o próprio nome pode ser alterado no que é o percorrer do caminho da vida. Na neutralidade dos atos Bourdieu assume uma posição, referindo algumas vezes a influência que o relato padece em diferentes contextos e com diferentes investigadores, o que condicionará a partilha e a apresentação do investigado. O investigado não só condiciona o seu relato com a sua perspetiva, também emotiva, a reconstrução do mesmo como também omite, nesse seu produto, acontecimentos, intencionalmente ou não, importantes para o investigador, para perceber a realidade individual e coletiva. Por isso,

quando nos debruçamos sobre o assunto, a subjetividade transborda em todas as vertentes. Também podemos perceber a subjetividade na posição de Bourdieu, quando refere que, na interpretação do relato é insensato tentar perceber um resultado causa efeito, no surgimento dos acontecimentos, considerando estes imprevisíveis, no sentido que não são os atos que condicionam a reação do indivíduo, mas o significado que o indivíduo lhes atribui, assim como, a interação presente em todo o seu passado, ainda em construção. Também para Freire (1979), as pessoas são seres inacabados e conscientes disso, por isso buscam uma constante descoberta através de um processo de auto-reflexão. “. . . A cultura consiste em recriar e não em repetir. . .” (Freire, 1979, p. 31). O que o investigador tenta, enquanto cúmplice do narrador é extrair uma lógica do seu discurso, de forma a atribuir um sentido e coerência à sua história, narrada agora como uma viagem, pela vida do investigado, de um modo mais perceptivo. E é esta viagem que conta, não o seu início ou fim... é este percurso que nos dá a conhecer parte de uma unidade e a sua percepção da mesma (Bourdieu, 1986). “O relato de vida tenta captar a relação dialéctica entre o indivíduo produto da história e o indivíduo produtor da história.” (Digneffe & Beckers, 1997, p. 208) Porque a produção do conhecimento da realidade social, que o investigador realiza ao interpretar o relato biográfico num espaço social e contextual, não se reduz os dados recolhidos. Percebemos que Bourdieu (1986) reconhece um carácter ilusório no relato biográfico, uma vez que se tenta organizar os acontecimentos vividos de forma cronológica, formando uma história coerente, com um início, meio e fim, com significado e orientação. Merleau-Ponty (1994) diz-nos que “Todo o saber se instala nos horizontes abertos pela percepção.” (p.280). O autor acredita que a percepção não se traduz em causa efeito mas que reflete subjetividade e a consciência do indivíduo, a forma como este percebe e interpreta a realidade, ou melhor como trabalha e constrói a sua realidade através da reflexão pessoal. Merleau-Ponty conta ainda que a percepção do indivíduo surge numa relação com o seu exterior, na forma como percebemos o mundo, por um lado através da atribuição de significados adquiridos e construídos nas experiências individuais, por outro, nos significados “reproduzidos” socialmente na cultura do indivíduo. A estas duas vertentes, o autor atribui as expressões entre o “para si” e o “em si”, sendo que o que está no indivíduo repousa neste como o reconhecimento cego, não intencional e inquestionável no processo de reflexão, no qual o objeto se torna naquilo que é para o indivíduo, e inevitavelmente, constitui uma base na interpretação e construção do que é intencionalmente percebido. Segundo Merleau-Ponty “. . . o espetáculo percebido não é ser puro. Tomado exatamente tal como o vejo, ele é um

momento de minha história individual e, como a sensação é uma reconstituição, ela supõe em mim os sedimentos de uma constituição prévia . . .” (p. 290). Para Merleau-Ponty sempre que se experimenta uma sensação, não é o eu original que toma a decisão, mas “. . . um outro eu que já tomou partido pelo mundo, . . . sincronizou-se a eles.” (p. 291). O autor acredita que esse outro eu impossibilita a clareza da experiência pelo eu originário. “O sujeito que tem a sua experiência começa e termina com ela. . .” pois “. . . não pode preceder-se nem sobreviver a si. . .” (Merleau-Ponty, p.291). Ainda para o autor tanto as sensações/sentidos como a dedução são materiais muito importantes na percepção do indivíduo, sendo que se assumem como verdades, realidades não confirmadas e não precisas, com base no seu conhecimento da realidade que não é completo, apenas parcial, ou seja, disponíveis na sua consciência. As experiências dão-se num determinado tempo e espaço pelo que devemos considerar o mesmo e a interação presente nele. Contudo, pessoas diferentes têm experiências de vida diferentes e percebem por isso diferentemente uma mesma realidade. Além disso, a percepção não representa uma ação estanque mas um processo contínuo, enquanto a experiência se dá num determinado tempo e espaço a percepção acontece ao longo destes num constante avanço e recuo temporal, num contínuo processo de interpretação, análise e posterior atribuição de significados que nos permite perceber o passado aos olhos presentes. Então, não é meramente o passado que influencia a percepção do presente como também o presente interfere na percepção do passado numa contradição que Merleau-Ponty refere “. . . entre a realidade do mundo e seu inacabamento. . .” (p.444). Contudo, o autor menciona que esta contradição representa também uma alternativa, uma vez que uma diferente percepção do meu passado introduz uma possível irrealidade no meu presente e assim sucessivamente, não sendo possível definir de uma vez por todas o mundo que nos rodeia, um mundo repleto de subjetividade. “O mundo é ainda o lugar vago de todas as experiências. Ele acolhe misturados os objetos verdadeiros e os fantasmas individuais e instantâneos, porque ele . . . envolve tudo e não um conjunto de objetos ligados por relações de causalidade.” (Merleau-Ponty, p.459). Como podemos perceber o autor identifica subjetividade no mundo e na sua percepção.

O paradigma consiste na forma de abordar a realidade e conceber o objeto de estudo (Fortin, Côté e Fillion, 2009). Por isso, este vai determinar toda a investigação, através das escolhas do investigador pelo carácter da investigação, pelo método e técnicas. Esta investigação teve um carácter qualitativo que segundo Fortin et al. (2009) se inclui no paradigma interpretativo por este atribuir ao objeto de estudo múltiplas realidades, passíveis de alteração ao longo do tempo, sendo o seu resultado apenas válido para os indivíduos estudados, no contexto estudado e no momento em que o processo de investigação decorreu, de acordo com as perceções contemporâneas de cada indivíduo participante.

A metodologia escolhida para a realização deste trabalho de investigação teve uma abordagem qualitativa. Para Willems (citado em Fordin, 2000) na abordagem qualitativa é possível "... distinguir o paradigma naturalista do paradigma positivista a partir das atividades e das estratégias adoptadas pelos investigadores." (p.322). Neste caso e considerando a técnica escolhida, a entrevista, não se enquadra no paradigma positivista por não se tratar de uma técnica objetiva mas subjetiva, tendo em consideração a interação presente na mesma, entre o investigador e o entrevistado e sua conseqüente mútua influência.

Em termos metodológicos parti da leitura de investigações do percurso das mulheres e no âmbito da sociologia da família, assim como, da consulta de dados estatísticos referentes ao mercado de trabalho e da legislação portuguesa em vigor. Continuei a pesquisa na área da sociologia do trabalho, da globalização neoliberal, da profissionalização, da Educação Social, dos direitos laborais e das perceções e narrativas.

O método aplicado foi o estudo de caso, por este, de acordo com Coutinho & Chaves (2002) envolver uma investigação detalhada de algo bem definido, o "caso", que conduziu a investigação. O caso pode ser um indivíduo, mas também um grupo ou mesmo uma nação. Sendo assim, o caso representa uma unidade, mas pode ser bastante abrangente, podendo segundo Coutinho e Chaves ser, também, uma decisão ou acontecimento imprevisto. Considerando as informações anteriores, o estudo de caso comporta uma variedade de situações unitárias que o caso, ou um pequeno número de casos, a estudar pode representar, sendo este(s) abordados de forma descritiva, em

profundidade e no seu contexto natural com o mínimo de intervenção possível, aceitando a sua complexidade e visão holística associada, de forma a permitir compreender o caso no seu todo, como uma unidade. Creswell (1998), refere a recolha de dados em profundidade, utilizando distintas fontes de informação no contexto a investigar e considera-as muito ricas para a obtenção de dados. Mas também a existência de fronteiras no tempo no estudo, entre outras, constituindo por isso, uma das primeiras tarefas do investigador definir precisamente as fronteiras do caso a estudar. O período inicial deste estudo limitou-se ao ano letivo 2015/2016 disponível para a conclusão da dissertação deste curso de Mestrado. Posteriormente, foi necessário prolongar este prazo, devido a uma suspensão da contagem do prazo de entrega desta investigação por razões de licença de maternidade da própria investigadora, estendendo a prazo de entrega para Abril de 2017. Também a restrição na escolha de critérios para as entrevistadas foi tida em consideração. As entrevistadas foram escolhidas segundo os seguintes critérios: mulheres residentes no algarve, mães de filhos com idades inferiores a doze anos, por se tratar de um período considerado na legislação com condições especiais no âmbito laboral (artigo 40º, Lei 99/2003 de 27 de Agosto, Código de Trabalho). Comportaram diferentes tipos de situações de maternidade e de situação laboral, permitindo conhecer distintos percursos nesta relação, abrangendo assim, alguma diversidade e heterogeneidade do universo existente. Todas estas escolhas como o número de entrevistados participantes no estudo não foi rigidamente pré-estabelecido, pois conforme nos diz Fortin et al. (2009) na investigação qualitativa o desenho de investigação que consiste no plano das escolhas que o investigador decide para responder à sua questão de investigação, do qual faz parte o número de participantes, é flexível pois é estabelecido no decorrer do processo de investigação e está relacionado com os dados apurados. Assim, quando a informação obtida já não traz novos conhecimentos está delimitado o número de participantes, começando a existir um padrão idêntico nas respostas recolhidas.

Yin (2005) comenta que, para sabermos de que forma ocorrem e qual o fundamento de acontecimentos contemporâneos e empíricos, nos quais o investigador tem pouco controlo ou até mesmo nenhum, o estudo do caso se trata do método mais indicado, que de acordo com Bravo, Gomez, Flores e Jimenez basea-se no raciocínio indutivo (citados em Coutinho & Chaves, 2002). Embora a sua unicidade seja limitada por fronteiras, Ponte acresce que as investigações nas quais são utilizadas este método

podem ajudar a criar novas teorias e questões para futuras investigações (citado em Coutinho & Chaves, 2002).

A entrevista é nas investigações qualitativas a principal forma de colheita de dados (Fortin et al., 2009). O inquérito por entrevista é para Bingham e Moore (citado em Ghiglione & Matalon, 1997) uma conversa com um propósito enquanto Roger diz se tratar de “...um encontro interpessoal que se desenrola num contexto e numa situação social determinados, implicando a presença de um profissional e de um leigo.” (citado em Ghiglione & Matalon, 1997, p.64). Considerando-o, foi um objetivo presente recolher informação referente à problemática do tema de investigação e por isso, escolhi esta técnica que permite colocar em prática diferentes métodos de investigação. A entrevista foi estruturada de forma a obter uma maior quantidade de dados, considerando o número limitado de entrevistados e o tempo disponível para a realização do estudo, e segundo Ghiglione e Matalon (1996) menos formal, uma vez que, apesar de elaborar um guião estruturado¹¹, foi minha intenção deixar espaço para alguma flexibilidade, podendo caso necessário alterar algumas questões e colocar outras durante a entrevista. Os guiões de entrevista foram aplicados anteriormente para perceber se necessitavam de algumas alterações, sobretudo no âmbito de perceção. Existiram ainda questões que foram sendo acrescentadas ao guião inicial de forma a enriquecê-lo e aos dados provenientes das entrevistas, como os receios futuros das mães associados à maternidade e à sua articulação com o trabalho. Na prática, existiram em algumas entrevistas questões que não foram colocadas por as entrevistadas abordarem naturalmente as mesmas no seguimento dos assuntos anteriormente tratados. Outras foram acrescentadas no momento de forma a despertar nas entrevistadas o seu espírito crítico, considerando e confrontando pequenas contradições que tinham relatado. Na entrevista da mãe com empresa própria algumas questões tiveram de ser reajustadas e outras que não constavam no guião de ser colocadas considerando a sua situação em que a própria representa a entidade patronal. No guião de entrevista das entidades ACT e CITE, algumas questões tiveram de ser reformuladas, considerando que neste contexto não se aplicar a palavra crime. Por isso, a mesma foi substituída por infração/contraordenação laboral. Ambos os guiões de entrevista se revelaram extensos devido à complexidade do tema, prolongando o tempo de duração das entrevistas a um tempo limite. A entrevista mais curta teve a duração de uma hora e a mais longa a duração de três horas, sendo realizada em apenas uma sessão a pedido da

¹¹ Vide anexos V e VI

própria entrevistada. A maior parte das entrevistas duraram cerca de duas horas e apenas numa entrevista houve a necessidade de realizar duas sessões pelo desgaste sentido, a hora tardia e a duração da entrevista.

As entrevistadas foram informadas acerca do tema de investigação, do seu objetivo do estudo e da garantia da confidencialidade das informações que foram obtidas através da criação de um consentimento informado¹², que para Fortin et al. (2009), “. . . é considerado como livre e voluntário, se a pessoa que dá a sua concordância, usufrui de todas as suas faculdades mentais e não foi sujeita a nenhuma forma de manipulação, coerção ou pressão.” Nesse sentido, a transcrição das entrevistas foi realizada de forma codificada, garantindo o anonimato. As entrevistadas representantes da ACT e da CITE foram ainda informadas e facultaram autorização para a utilização da identidade das entidades em questão, o que requereu a elaboração de um consentimento informado¹³ mais elaborado. Todos os entrevistados receberam, leram e assinaram o consentimento informado.

Para encontrar, seleccionar e contactar inicialmente as entrevistadas que se enquadram nos critérios estabelecidos, utilizei a plataforma *online* do *Facebook*, através de grupos fechados e alguns até secretos, de mães, nos quais coloquei um pequeno resumo¹⁴ anteriormente devidamente elaborado, de forma a apresentar a investigação e o pretendido. Foi impressionante a rapidez com que responderam e a quantidade de mães que se mostraram interessadas em participar no estudo, o que me deixou um pouco desgostosa por não disponibilizar de recursos humanos nem do tempo necessário para a realização de um estudo dessa dimensão, considerando a quantidade de informação resultante das experiências individuais de todas essas mães e de muitas outras, a que facilmente poderíamos aceder. Mas penso que essa insatisfação é inerente ao perfil de investigador. Existiu ainda um número elevado de mães a encorajar e a reforçar a necessidade e a pertinência do tema da investigação, assim como, outras curiosas pelo resultado e pedindo, futuramente a partilha *online* do estudo, nos grupos do *facebook*. É de referir, apesar do interesse em partilhar as suas experiências individuais, a dificuldade das mães entrevistadas em disponibilizar tempo para a realização das entrevistas, sendo necessário articular tudo muito bem e agendar com bastante antecedência as entrevistas,

¹² Vide anexo VII

¹³ Vide anexo VIII

¹⁴ Vide anexo I

permitindo por vezes, por parte das entrevistadas a realização de outras tarefas em simultâneo, como o cuidar dos filhos ou a realização das tarefas da casa, como por exemplo o passar a ferro, interferindo o menos possível nas dinâmicas familiares e na falta de tempo, o que influenciou pela negativa o decorrer de algumas entrevistas sendo necessário interromper algumas vezes as mesmas, mas que por outro lado permitiu perceber a realidade destas mães. Para colmatar essas dificuldades pessoais a sugestão do local, data e hora das entrevistas foi sugerido pelas mesmas. Para as entidades CITE e ACT foram enviados convites formais¹⁵ através de um contacto de correio eletrónico, aos quais recebi prontas respostas¹⁶ pela mesma via. Posteriormente, todos os contactos foram telefónicos, via correio eletrónico, via *skype* e presenciais.

Na elaboração dos guiões de apoio às entrevistas realizadas baseei-me na teoria presente no enquadramento teórico, de forma a facilitar a posterior análise de dados. Foram criados blocos temáticos, sendo definidos ainda, objetivos para cada um deles. Dessa forma, foi mais fácil elaborar e organizar as questões dos diferentes blocos. Defini como blocos temáticos do guião de entrevista das mães: a legitimação do estudo, o atual contexto laboral, o atual contexto familiar, a igualdade/desigualdade de género no contexto laboral, a igualdade/desigualdade de género no contexto familiar, as medidas de políticas sociais, a relação entre o trabalho-família-trabalho e por fim, mas não menos importante, a caracterização sociodemográfica. Já para o guião de entrevista das entidades ACT e CITE, defini como blocos temáticos: a legitimação do estudo, a entidade e o atual contexto laboral das vítimas, a entidade e o atual contexto familiar das vítimas, igualdade/desigualdade de género no contexto laboral, igualdade/desigualdade de género no contexto familiar, as medidas de políticas sociais, a relação entre o trabalho-família-trabalho e a caracterização sociodemográfica. Ambos os guiões foram articulados de forma a obter informação sobre temática e problemática(s) semelhante(s), mas de pontos de vista diferentes, atendendo à experiência e conhecimentos no campo de atuação de cada um, de forma a possibilitar posteriormente a análise de todos os dados no seu conjunto, quer através de comparações, quer através de informações que contribuíram para o conhecimento nas mais diversas situações. Há medida que fui realizando as entrevistas fui conhecendo cada vez melhor o guião e ganhando confiança, o que me

¹⁵ Vide anexo II

¹⁶ Vide anexo III e IV

permitiu uma maior flexibilidade na colocação das questões e aproveitando e contribuindo melhor para a fluência natural das entrevistas.

Ainda no âmbito das entrevistas Foddy (1996) distingue as perguntas abertas das fechadas como perguntas que não sugerem respostas e que permitem, entre outras coisas, os entrevistados de se expressarem através das suas próprias palavras e com maior variabilidade. Assim, existiu um cuidado acrescido em elaborar perguntas abertas numa tentativa de condicionar o menos possível a entrevista. Contudo, considerando a experiência passada em realizar entrevistas, anteviu a necessidade de durante as entrevistas recorrer a algumas perguntas fechadas, no sentido de esclarecer certas informações, o que realmente aconteceu. Conforme nos conta Foddy (1996) “O problema é que ao solicitar que respondam outra vez ou de outro modo, sempre que as respostas são consideradas inadequadas ou insuficientes, acaba-se inevitavelmente por transformar as perguntas abertas em fechadas.” (p. 153). Foram ainda criadas questões de ajuda para ajudar a retomar a estrutura da entrevista, para que não repetisse as questões do mesmo modo, caso as entrevistadas desviassem o assunto.

A ferramenta selecionada para registar as entrevistas foi o telemóvel, um meio de gravação áudio. O uso do telemóvel como ferramenta de registo apresentou, por um lado, uma boa qualidade do som e por outro, um aparelho discreto, que permitiu uma maior vontade por parte das entrevistadas.

As entrevistas foram realizadas entre Outubro de 2015 e Maio de 2016, em dias e meses diferentes, sendo que a maior parte foi realizada no mesmo mês de Novembro, o que me permitiu empenhar-me a tempo inteiro na análise das entrevistas, a etapa que mais tempo necessitou, por a investigação ser realizada apenas por uma investigadora e por esta etapa ser considerada a mais exigente. Para Pérez Serrano (1994), a análise de dados qualitativos é etapa da investigação qualitativa mais ampla que consiste em reduzir, categorizar, clarificar, sintetizar e comparar a informação obtida tendo em consideração o objeto de estudo. Pérez Serrano ressalta ainda que esta etapa não se realiza apenas no final da investigação, mas durante todo o processo e que carece por parte dos investigadores uma grande capacidade de criatividade e de síntese. Latorre e González consideram esta etapa uma procura sistemática e reflexiva na informação recolhida e que, por isso, este é um dos momentos mais importantes ao longo do processo de investigação (citado em Pérez Serrano, 1994). Também Quivy e Campenhoudt (1998) mencionam a análise de dados como a etapa mais prolongada na investigação e relacionam-na com “. .

. a possibilidade de tratar de forma metódica informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade. . .” (p.227) e consideram-na portanto um material muito rico e intensivo tratando-se de uma análise de dados qualitativos.

As entrevistas decorreram em diferentes locais: em casa das entrevistadas, em casa da entrevistadora, em casa dos pais das entrevistadas, numa esplanada vazia de uma praça, no centro de estética fechado ao público, nas instalações da ACT em Faro e via Skype, sendo que a maior parte, três entrevistas, decorreram em casa de entrevistadas e duas em casa dos pais das entrevistadas. A entrevista à CITE realizou-se via *Skype*, por sugestão da presidente da comissão devido à falta de disponibilidade desta a visitar o Algarve nessa altura e à indisponibilidade da investigadora de se deslocar a Lisboa devido a uma gravidez muito avançada. A ligação videochamada resultou numa qualidade boa, sendo que, apesar da imagem excelente, por vezes surgiram algumas interferências acústicas. Contudo, estas interferências não impossibilitaram a perceção das questões colocadas nem das respostas facultadas. Assim, foram consideradas as características dos locais, assim como a disponibilidade e as necessidades das entrevistadas selecionadas, como o conforto, contudo sempre o mais resguardado possível de distrações, de forma que as entrevistas decorreram de forma privada, serena e com o mínimo de interrupções necessárias, tendo em conta a comodidade das entrevistadas, pois o local onde a entrevista decorre não é indiferente e se possível deve existir uma concordância entre o local onde esta decorre e o objeto de estudo (Ghiglione & Matalon, 1997). Os mesmos autores referem ainda fatores que têm impacto na entrevista, associados ao entrevistador, como por exemplo, o sentimento de pertença e a idade (Ghiglione & Matalon). Neste estudo tanto as entrevistadas como a investigadora são do sexo feminino, numa classe etária semelhante e mães de filhos com idades inferior a doze anos, além disso têm em comum a sua região de residência, o Algarve, e que se relacionam de alguma forma com o mercado de trabalho, o que condicionou positivamente o decorrer das entrevistas, através da cumplicidade existente e conseqüente aumento da confiança e à vontade. Por isso, tudo isto foram aspetos que foram considerados, estando consciente do sentimento de pertença existiu o cuidado referente ao(s) impacto(s) que pode/puderam daí advertir, quer positivos ou negativos e assim reagir, no que possível, com flexibilidade de forma a prejudicar/influenciar o menos possível a recolha e a análise dos dados.

Utilizei durante as entrevistas técnicas consideradas por Ghiglione e Matalon (1997), como as técnicas clássicas, como a utilização de breves expressões, de sínteses

parciais ou reformulações, de silêncios ou de repetições de expressões dos entrevistados, mostrando interesse no conteúdo, pretendendo aprofundar e incentivando o discurso e promovendo a reflexão dos entrevistados. Reparei que algumas entrevistadas após a colocação de algumas questões não responderam de imediato, seguindo-se alguns momentos de silêncio. Depreendo que sentiram a necessidade de refletir acerca das questões colocadas e que, provavelmente, se confrontaram pela primeira vez com questões sobre assuntos específicos. Algumas mães chegaram a emocionar-se perante alguns assuntos, como por exemplo em questões como a sua autoavaliação enquanto mãe e assuntos referentes a receios, instabilidades e apoios familiares, sendo em poucos casos necessário interromper por momentos a entrevista. Mostrei-me sempre interessada em perceber e escutar o que as entrevistadas decidiram partilhar comigo e tentei compreender as suas perceções e forma como as experienciaram, os seus percursos e de que forma estes influenciaram as suas escolhas e comportamentos. Tentei sempre fazer um resumo do que era respondido de forma a compreender se estava a interpretar corretamente o que me estava a ser comunicado. De uma forma geral, penso não ter interrompido a entrevistada enquanto esta falava, apesar de excepcionalmente poder ter acontecido uma ou outra vez, para esclarecer quanto à pergunta colocada, sempre que percebia, pela dispersão da entrevistada, não ter percebido a questão colocada.

Num período até 24 horas após as entrevistas, refleti sobre as mesmas e anotei as observações¹⁷ realizadas durante as entrevistas. As notas permitiram-me reforçar a reflexão sobre a perceção da minha prestação, enquanto entrevistadora, e assim perceber como correram as entrevistas tanto pela positiva como pela negativa. Por isso, serviram não só para anotar observações e perceções durante a entrevista como também de base para melhorar/corrigir continuamente o guião e a minha prestação para a próxima entrevista em questão. Desta forma, contribuíram ainda para melhorar a capacidade de improvisar a colocar questões.

Posteriormente, procedi às transcrições integrais dos registos áudio, recolhidos durante as entrevistas. Para isso, recorri ao *Software Express Scribe Transcription*. Nesta etapa contei com a colaboração de alguns estudantes do curso de licenciatura de Educação Social.

¹⁷ Vide anexo IX

De acordo com Pérez Serrano (1994), o modelo de análise na investigação qualitativa pode ser muito variado, podendo se utilizar quadros, matrizes, diagramas, entre muitos outros, tantos quantos a criatividade do investigador e a necessidade de sistematizar e apresentar a informação exigir. Elaborei, por isso, um quadro de análise¹⁸ categorial dos dados recolhidos nas entrevistas, através do processamento da informação em categorias, unidades de contexto e de registo, assim como das notas registadas e interpretação de todos esses dados. Para identificar as diversas situações das entrevistadas, as quais considero bastante pertinentes para a análise dos dados, nomeadamente a comparação entre as diversas situações e a perceção da realidade das individuais situações, contudo, mantendo o anonimato, foram atribuídos códigos às mães entrevistadas. Assim, no quadro de análise e no capítulo três, Apresentação, Análise e Discussão dos Dados, surgem representadas da seguinte forma: a mãe com empresa própria como MEP, a mãe desempregada com três filhos (família numerosa) como MDN, a mãe empregada na função pública como MFP, a mãe empregada no sector privado como MP, a mãe grávida a recibos verdes como MGR, a mãe empregada no sector privado com guarda partilhada como MPGP, a mãe com agregado monoparental como MM, a mãe a (falsos) recibos verdes como MR, a mãe trabalhadora-estudante como MTE, a representante da ACT como ACT e a representante da CITE como CITE.

Para Pérez Serrano (1994), a interpretação dos dados é o momento do processo de investigação qualitativa mais arriscado porque supõe relacionar e estabelecer conexões entre categorias diferentes e produzir possíveis comparações, assumindo o risco do investigador se enganar. Para tentar reduzir esse risco, cruzei as interpretações com a fundamentação teórica, considerando também a bibliografia consultada para a realização deste trabalho. Fordin (2000) refere que vários autores exploraram estratégias para ampliar a credibilidade dos dados e das conclusões, como por exemplo, a triangulação que comporta articular várias componentes dentro do mesmo estudo. Dos vários tipos de triangulação existentes, segundo Denzin (citado em Fordin, 2000) foram aplicados neste estudo a triangulação dos dados das entrevistas realizadas.

¹⁸ Vide anexo XI

Considerando se tratar de um estudo de caso, foi pertinente caracterizar os entrevistados que participaram neste estudo, no momento das entrevistas. Apuramos que das onze entrevistas realizadas todos os intervenientes são do sexo feminino e mães, sendo que duas se distinguem por representam entidades responsáveis pela proteção das mulheres no âmbito do mercado de trabalho, nomeadamente a ACT e a CITE. As idades destas são de 43 e 48, ambas se encontram casadas, empregadas a tempo inteiro, tendo formação em Direito, sendo uma licenciada e outra, tendo concluído uma pós-graduação. É ainda de mencionar que uma delas tem dois filhos, enquanto outra, tem um. Quanto às restantes mães entrevistadas, as idades compreendem entre os 27 e os 43, sendo que duas mães têm 33 anos e duas, 35 anos. O número de filhos que cada uma delas tem varia entre um e três, sendo que existem cinco entrevistadas com dois filhos e três com um.

Uma das mães reside em Tavira, duas em Faro e seis em Loulé. Cinco destas mães são casadas, três solteiras e apenas uma tem uma união de facto como estado civil. É de mencionar as seguintes situações familiares: família com agregado monoparental, família com agregado monoparental com guarda partilhada, família alargada, sendo a maior parte das mães pertencentes a famílias nucleares e famílias recompostas. Nesta última situação familiar temos ainda uma família numerosa e uma mulher que se encontrava grávida aquando da entrevista. Quanto à escolaridade temos uma mãe com frequência de 8º ano, não tendo completado o 9º ano de escolaridade, uma com o 9º ano de escolaridade com frequência no 11º ano, duas com o ensino secundário, quatro com licenciatura e uma com mestrado. Nas áreas de formação encontramos uma diversidade que vai desde: administração; estética; sociologia; contabilidade e *marketing*; educação e intervenção comunitária, alemão; gestão e vendas; fisioterapia, saúde da mulher, pediatria e gestão empresarial; entre outras. Existe uma entrevistada que refere não ter área de formação. Quanto à situação laboral de cada uma destas mulheres esclarecemos que quatro, a maior parte, estão empregadas no sector privado a tempo inteiro, enquanto as restantes se encontram nas seguintes situações: desempregada, empregada no sector público a tempo inteiro, com empresa própria a tempo inteiro, a recibos verdes a tempo inteiro (falso recibo verde, uma vez que apenas presta serviços numa única entidade, que é pública, cumprindo horários e funções estabelecidos pela mesma, entre outros aspetos

que caracterizam um falso recibo verde) e a recibos verdes enquanto trabalhadora independente. Sendo que duas destas mães desempenham funções de administrativas, outras duas são gestoras de particulares na banca, uma é animadora/polivalente, outra é *doula* e professora, outra é esteticista e outra é auxiliar de ação educativa. Neste caso, as mães por conta própria¹⁹, à exceção da que se encontra a falsos recibos verdes²⁰, têm uma maior disponibilidade horária e uma maior flexibilidade na articulação de horários, pois como referem “. . . se não houver trabalho vou-me embora. . . fez-me abrir isto também para mim porque era mais fácil puder estar com eles ou pelo menos não ser tão criticada quando os miúdos adoeciam ou precisava de ficar em casa . . .”(MEP) e “. . . como sou independente nós podemos escolher o nosso horário. . .” (MGR), enquanto quando trabalham por conta doutrem têm “. . . horário de entrada mas não temos horário de saída o que nos condiciona muito com os miúdos porque as escolas têm horário para fechar, as creches também e a nível de patrões nunca há grande (aa) entendimento nessa área. . .” (MEP). Por outro lado, as mães que trabalham na banca, as que são administrativas e a que trabalha na função pública, mais propriamente numa escola, têm as folgas aos fim-de-semanas, ou seja, ao sábado e ao domingo, e um horário de trabalho semelhante e compatível com o funcionamento das principais instituições de apoio, como as creches, os jardins-de-infância e as escolas.

No entanto, as que desempenham funções laborais no sector da banca referem uma sobrecarga horária, reconhecendo que não conseguem sair a horas na maior parte dos dias, independentemente das instituições bancárias encerrarem antes dos seus horários de saída.

. . . uma média de talvez 50 horas semanais. . . eu faço sempre mais, para começar, não faço quase nunca a hora de almoço inteira, . . . e o trabalho também é muito, nós não conseguíamos, é impossível alguém que trabalhe minimamente consciente consiga sair às quatro e meia da tarde. . . às quatro e meia é hora de sair, o banco fecha às três. (MP)

É ainda de referir que a polivalência, apesar de presente nos dias de hoje em quase todas as profissões, foi mencionada com ênfase sobretudo na entrevistada que se encontra

¹⁹ MEP e MGR

²⁰ MR

a falsos recibos verdes, pois como diz: “. . . na teoria sou animadora na escola de primeiro ciclo . . . mas na prática, pois, faz se de tudo em pouco, desde acompanhamento de crianças, ao refeitório, manutenção de espaços quando é preciso, neste momento estou na portaria, sou porteira de serviço. . .” (MR). Esta mãe refere ainda situações pontuais em que não consegue sair a horas, uma vez que só sai quando todas as crianças são entregues, representando a entrega das crianças uma das suas funções. Poderíamos questionar acerca das razões que levam alguns pais a não conseguir respeitar os horários das instituições escolares.

Quando questionada acerca de um possível perfil de grávidas e mães vítimas de contraordenações/infrações decorrentes no mercado de trabalho a ACT refere não existir um perfil, afirmando passar por vários sectores de atividades e distintos níveis de escolaridade e até mesmo, abrangendo diferentes faixas etárias, pois como refere a entrevistada “. . . não existe um perfil relativamente às pessoas que pedem a nossa intervenção, às mães que pedem a nossa intervenção, pelo menos aqui no âmbito da unidade local de Faro da ACT.” (ACT). Também a entrevistada da CITE concorda afirmando: “. . . não há um perfil digamos, não há aqui uma moldura. . .” (CITE).

Quando abordamos as entrevistadas acerca da importância de trabalharem, todas concordam que trabalhar é importante mencionando diversas razões. A razão económica é a mais referida²¹. Estas mães têm todas, dois filhos, à exceção da mãe com agregado familiar monoparental, pelo que podemos depreender que, provavelmente, o número de dependentes e a situação da composição do agregado familiar possam influenciar a importância do trabalho para estas mulheres, atribuindo-lhe entre outros, um carácter de dependência económica de forma a conseguirem sustentar ou contribuir para a sustentabilidade económica familiar. “Porque preciso de trabalhar (risos)... Porque... porque preciso, preciso da parte financeira. . .” (MM). Contudo, as entrevistadas referem frequentemente, ainda, a realização pessoal. O desenvolvimento pessoal é também um dos motivos apontados sobre a importância de trabalharem, associando sobretudo à interação social, como nos diz Monteiro (2005), presente nos locais de trabalho, quer com colegas quer com clientes, e à integração, através do sentimento de aceitação e de utilidade para com o outro, para com a sociedade em que se inserem. Outro motivo, que foi mencionado e na minha opinião, muito relacionado com a importância económica, foi a independência associada ao trabalho, tanto pela entrevistada MTE como pela MPGP.

²¹ MEP, MTE, MR e MM.

Foi, além destas razões, referido pela mãe desempregada em situação de família numerosa, que o trabalho é importante também por representar uma forma de “interrupção”, das funções de mãe, de um modo geral, permitindo de alguma forma a esta ter algum espaço e privacidade da família. É curioso esta percepção, pois permite perceber a sobrecarga desta mãe, ainda que desempregada, atribuindo uma perspectiva de descanso a um trabalho, comparativamente às funções desempenhadas em casa no seio da sua família.

. . . é aquele bocadinho que nós, apesar de adorarmos ser mães, também precisamos daquele espacinho nem que seja só aquelas oito horas em que a gente não tem que mudar fraldas, dar água, fazer as papas e tudo o mais, temos aquele bocadinho (pausa) nosso. (MDN)

A maior parte das mães, cinco concretamente, afirmam não terem quaisquer tempos livres. “. . . Não tenho hobbies não... os hobbies é a minha filha.“ (MFP). Uma entrevistada refere ainda que fazia voluntariado mas que deixou após a maternidade. “. . . Só deixei porque engravi... foi a minha primeira gravidez e eu deixei e entretanto agora estou na segunda gravidez e ainda não regressi. . .” (MGR). Outras afirmam realizar poucas atividades de tempo livre, como:

. . . juíza de *basketball*. A... estou um bocadinho mais inativa agora por causa do A, por causa entre aspas, não é? A... era uma atividade que exercia, normalmente ao fim de semana e feriados e agora Ah, agora tenho feito... uma vez de duas em duas semanas. (MM)

... e até estudar, detendo o estatuto de trabalhadora-estudante. “Ahhh, estudo à noite, também, neste momento não tenho qualquer *hobbie*, porque não tenho tempo para isso...” (MTE). Existe ainda uma entrevistada que se envolve num projeto para ajudar pessoas carenciadas, nomeadamente mães solteiras. É de ressaltar a solidariedade presente entre mães, sobretudo em situações semelhantes, considerando que a entrevistada que o faz vive com o único dependente em situação familiar de guarda partilhada. Por outro lado, a mesma entrevistada²²refere uma vantagem na guarda conjunta da criança. “. . . É óbvio

²² MPPG

que não vai comigo a discotecas nem a bares, mas tenho outros dias em que estou sem ele e que posso fazer isso.” (MPGP)

Quanto ao orçamento familiar tentei apurar a sua constituição, identificando para além do(s) ordenado(s) recursos e/ou apoios financeiros. Para já foi possível distinguir, das situações em que ambos os indivíduos se encontram empregados, que apenas duas mulheres das entrevistadas recebem um ordenado superior ao do seu companheiro do género masculino, sendo de referir que num destes casais, um trabalha no sector privado da banca e no outro, apenas a mulher trabalha numa instituição bancária, ao contrário das restantes situações em que ambos trabalham. “. . . mas quem ganha mais é o meu marido.” (MEP).

Mas nem todos os orçamentos familiares são compostos por dois ordenados, sendo que, vivendo tempos de crise económica e financeira, as dificuldades espreitam no quotidiano das famílias. Uma das entrevistadas conta para além do ordenado do marido, com o ordenado da sua mãe, que coabita no seu agregado familiar, numa dependência residencial como identifica Aboim (2006), contribuindo para o orçamento familiar dividindo todas as despesas domésticas e representando um apoio mútuo. Outra entrevistada encontra-se desempregada e conta á parte do subsídio de maternidade social²³, unicamente com o rendimento inseguro do marido considerando a sua profissão de pescador:

. . . ele há duas semanas teve a semana inteira sem ir ao mar e chegou ao dia de contas e não tinha nada para receber. . . . Dos meus dois filhos do meu anterior casamento não recebo pensão de alimentos . . . Já dei entrada no tribunal há dois anos, mas só me dão subsídio social de alimentação caso o meu I.R.S. não atingisse o ordenado mínimo. Como ele é pescador, as vendas da lota são todas feitas em conjunto. . . mas o que ele recebe não é isso . . . não faz sentido porque aquilo é dividido. É que eles são quatro pessoas no barco... e as vendas são divididas por sete pessoas. Quem é o dono do barco leva quatro partes e depois . . . e como ele apresentou o I.R.S. muito elevado, portanto a gente todos os anos

²³ 11€ /dia segundo MDN.

recebe a devolução do I.R.S., há a segurança social diz que eu tenho mais que um ordenado mínimo não recebo o apoio social da alimentação. . . . Isto é, se o pai não quiser, não paga. E ninguém paga. . . (MDN)

A mesma entrevistada refere ainda:

É complicado... É muito complicado... muito complicado. Muitas vezes é a minha sogra que nos ajuda, ao fim de semana manda sempre mercearia para casa e eu vou arrançando umas horinhas de limpeza, agora que ele já está mais tempo no infantário, vou arrançando. . . . a minha sorte tem sido o meu senhorio que é bastante flexível . . . eu não tenho aquela data fixa em que eu tenho que pagar até àquela data fixa senão. . . vão-me cortar... ele paga. O que vou fazer é como ele vai recebendo à semana, vou-lhe depositando na conta dele. (MDN)

Ou seja, a sua sogra representa um apoio financeiro com que podem contar, assim como, indiretamente o senhorio. Também a mãe com agregado monoparental não conta com a participação do pai do filho em comum.

. . . sou eu que recebo todo o valor económicos da família. (...) O pai dele trabalha e à data de hoje não participa em nada no orçamento familiar. (silêncio). . . . efetivamente, existe um acordo a... de responsabilidades parentais, em que foi estipulado uma pensão da parte dele, baixa por sinal, visto que aparentemente os rendimentos dele não são muito altos, que até à data ele não tem cumprido. (MM)

Sendo que afirma que ainda não teve nenhuma atitude perante o incumprimento do pai, pois independentemente de contar unicamente com o seu ordenado no orçamento familiar mostra-se satisfeita com o valor do mesmo, reconhecendo que este lhe permite sustentar o essencial na sua vida familiar.

Ambos os casais que trabalham a recibos verdes mencionam a precariedade em que vivem: “. . . estamos os dois em situação muito precária. . . . tem períodos muito bons

em que conseguimos fazer face a todas as despesas e todos os desafios que nos aparecem e depois temos períodos muito, muito complicados. . .” (MR). A mesma entrevistada conta ainda que:

. . . Não é fácil são desafios diários e, e é um grande desafio a minha sanidade mental . . . no último ano foi muito frequente pedir ajuda aos meus pais e mesmo a minha sogra, tem sido mais para assegurar as coisas importante para os pequenos não para nós, mais por causa dos pequenos. . . Isto é uma situação muito, muito complicada, tanto que eu passei por um período muito mau, apanhei uma depressão, nunca me tinha acontecido, (hesitou) . . . mas pronto, consegui depois melhorar com a situação até porque quem tem filhos tem que pensar primeiro neles e eles apanham muito por tabela, são quem mais apanha, quem mais sente . . . e foi a pensar neles que eu depois pensei que tinha que reagir, reagir de uma forma positiva. Foi quando começamos a fazer mais atividades ao ar livre, nem que fosse ir ao parque. . . (MR)

A outra entrevistada que refere a precariedade dos recibos verdes é a que se encontrava grávida no momento da entrevista, sendo que ambos têm atividade com recibos verdes aberta e que, neste momento²⁴, apesar da entrevistada não fazer prestações de serviços o marido ainda necessita manter os seus descontos para a segurança social.

. . . neste momento nós estamos numa situação muito... estamos numa situação muito difícil e tamos mesmo... ehm, a fazer uma ginástica orçamental muito muito grande . . . tenho a situação dos seis meses que não estou a trabalhar por opção mas estou a pagar à mesma à Segurança Social para depois ter direito ahm... depois à licença da maternidade porque se encerrasse os recibos verdes não tinha os descontos necessários para depois ter a licença de maternidade. Ou seja, estou agora a gastar um dinheiro que vou receber. . . E não completei e...

²⁴ Final da gravidez.

ainda os seis meses. . . O bebé tem mesmo de nascer em Abril. Se nascer de 37 semanas, vai nascer na última semana de Março e aí temos um grande problema. . . (MGR)

Podemos perceber pela narrativa da entrevistada a pressão e a preocupação sentidas neste momento e provavelmente, durante todo o resto da sua gravidez. A MGR conta ainda com outros recursos, uma herança da sua avó, nomeadamente um carro e a casa onde vive, sendo que não ter estas despesas alivia bastante o orçamento familiar, sobretudo em situação de precariedade. Apesar disso, refere como manter-se na casa de herança que é bastante humilde²⁵ é uma opção do casal.

A entrevistada com guarda partilhada refere que o pai “. . . paga um mês... a escola, no mês a seguir pago eu. As despesas de saúde são pagas a meio e o seguro de saúde do meu filho é pago com o abono. Não há mais participação. . .” (MPGP) por parte do pai. Conta depois é com o abono de família do seu filho e com a ajuda financeira do seu pai nas despesas familiares.

O mês de Agosto é referido por mais do que uma entrevistada como um mês de baixo rendimento:

Eu, Junho, Julho e Agosto e principalmente Setembro que é um início atribulado, eu raramente tenho rendimentos nestes meses. (...) Porque as pessoas estão de férias, os miúdos vão para os ATL's... muita gente, quando é bebês há muita gente que têm ca familiares e não se interessam, não têm . . . os meses de verão aqui no algarve ou há muita gente a trabalhar para ganhar e não têm disponibilidade para vir com os miúdos ou as grávidas que estão vão aproveitando para ir para a praia, não querem se meter numa sala fechada. E são meses que chego a ter rendimentos zero. (MGR)

MR refere que o mês de Setembro, com as despesas associadas ao início da época escolar, um mês muito difícil, considerando o baixo rendimento em Agosto.

²⁵ 80m² de área bruta para três crianças e dois adultos, terceiro andar sem elevador, entre outras características.

A ACT refere que das situações de vítimas de contraordenações laborais, a grande maioria depende do seu posto de trabalho e do seu ordenado unicamente.

De uma forma geral, as entrevistadas referem que as suas gravidezes foram programadas, sendo que apenas três²⁶ afirmam terem tido gravidezes não programadas. Estas contam contudo que foram desejadas e inclusive, a MEP refere “. . . se não for assim nunca é, nunca é o momento oportuno. . .” As razões mais mencionadas por não considerarem o momento das gravidezes, oportunos foram: a instabilidade económica e a posterior discriminação laboral e suas consequências no quotidiano familiar. Por outro lado, os motivos apontados pelas mães que planearam as gravidezes como se tratando de um momento oportuno foram: a estabilidade emocional, económica, familiar e pessoal, como a saúde e a idade, entre outros aspetos, com maior incidência e ainda, a estabilidade profissional. A MR considerando a sua precariedade, referiu ainda que atualmente na sua situação teria sido muito complicado. “. . . Ocorreram no momento, foi altura certa. . . . hoje eu não sei como seria, não sei como seria. . . eu sou um falso recibo verde.” (MR). As entrevistadas foram mães entre os 19 e os 32 anos de idade, o que não se afasta muito dos dados da PORDATA (2015), sendo que a mãe com menor nível de escolaridade foi a entrevistada que se tornou mãe mais jovem e de mais filhos e que a idade maior foi a idade com que mais entrevistadas se tornaram mães (três entrevistadas). Podemos ainda perceber com o relato da MGR como uma gravidez vem alterar toda a dinâmica familiar e como este momento na vida das mulheres está associado a grandes preocupações, com consequências no planeamento familiar como retardar a maternidade e a pressão para a precisa gestão do tempo, sendo que sobretudo a necessidade económica exige encaixar a maternidade com enorme precisão:

. . . estou de seis meses agora, ou seja, a ideia era engravidar agora que o meu mais velho tem um ano. E. . . e fazer as coisas de maneira diferente até porque em termos profissionais isso permitiria trabalhar mais tempo. . . eu ia poder conseguir trabalhar a, a minha época alta toda, não é? Iria deixar de trabalhar muito mais a frente e iria ganhar muito mais dinheiro. . . aproveitava a época baixa para fazer o final da gravidez . . . a outra questão era. . . que o M era maior,

²⁶ MEP, MDN e MR

não é?. . . E a outra situação é que não iria ter problemas ao nível de... de descontos e licença e caso acontecesse alguma situação no final da gravidez, que é também um dos meus medos, que tivesse de ficar de baixa por algum motivo, eu com certeza iria ter os seis meses já salvaguardados e poderia ter alguma baixa se fosse necessário. . . O ideal nesta segunda gravidez foi, era que eu, que eu tivesse engravidado agora e não há seis meses atrás. E... e aqui é a componente económica tem um grande fator. . . (MGR)

Apenas três entrevistadas²⁷ partilharam estar nos seus planos ter mais filhos, como nos diz: “. . . Sim, sim, sim. Estamos a programar. Pelo menos mais um, pelo menos. . . Sim, eu gostava de ir até ao quarto mas...” (MGR), sendo um dos motivos dar um irmão ao filho²⁸ e somente uma²⁹ afirmou decididamente não querer mais filhos. As restantes³⁰ apresentaram um conflito de opinião, uma vez que se sentem condicionadas pela vida ao seu desejo primórdio, sendo as causas mais frequentes: a idade e o fator económico, seguido da discriminação e dificuldade de articulação entre a família e o trabalho, sobrecarga física e emocional também por falta de suporte familiar, como referem: “(hesita) ter filhos sim, criar filhos não. . . Não me imagino sozinha com trabalho e mais que um filho para conseguir dar atenção.” (MPGP).

. . . agora já não, estou velha... sim, gostava de ter tido, se eu tivesse começado a trabalhar para mim mais cedo, se calhar tinha tido porque conseguimos gerir as coisas de uma forma melhor, porque nós como mães temos vontade, sim, sempre, de ter mais filhos só que depois o patronato não nos dá essa abertura. . .” (MEP)

. . . não foi também como eu tinha imaginado, porque eu sempre pensei que gostava de ter três filhos, neste momento tenho dois e a família está completa

²⁷ MTE, MGR e MM

²⁸ MM

²⁹ MFP

³⁰ MEP, MDN, MP, MR e MPGP

(riso). . . isto na cabeça dos adolescentes e dos jovens faz tudo muito sentido, mas na prática não é bem assim . . . a vida não permite. . . não pensamos num terceiro porque a situação económica não permite. (MR)

Quanto à estrutura familiar ou não familiar de apoio, foram identificadas diversas alternativas e realidades, sendo que quase todas as entrevistadas³¹ recorrem a instituições como creches, jardins-de-infância e escolas públicas durante a semana³². A MEP refere ainda ter recorrido a ATL em horário pós-aulas/ escola, pois a maior diversidade e necessidade sentida pelas mães entrevistadas cinge-se a situações pontuais de urgências, em que as crianças se encontram doentes ou em que as mães necessitam realizar alguma tarefa de agenda à qual não é permitida ou compatível com a presença dos filhos ou ainda, em situações de trabalho por turnos com um horário, férias e/ou folgas distintas ao funcionamento da rede de instituições disponíveis e acessíveis, como as públicas ou semi públicas (IPSS). É curioso que apenas duas mães referem o pai como suporte, enquanto outras duas³³ adiantam mesmo que não podem contar com ele.

Não. Não. (silêncio). . . Penso que o verá de vez em quando, quando ele fica nos avós haverá algum momento em que ele lá vai. . . Não, eu nunca proibi nada. Independentemente dele pagar ou não . . . se não convive com ele é mesmo porque... não está nas prioridades dele. (MM)

A CITE alerta que apesar de ser:

. . . evidente que o suporte familiar quer... avós, quer de tios e tias, quer até de pessoas amigas é muito importante, a... mas não pode substituir o apoio que o pai e mãe dão às crianças, não é? . . . na maternidade há valores sérios e eminentes no âmbito da constituição da rede pública, é importante e devem ser protegidos como tal. Independentemente de haver um apoio familiar é

³¹ MEP, MDN, MPGP, MR, MTE, MFP, MM e MP.

³² De segunda a sexta.

³³ MM e MDN.

estritamente necessário que hajam um contacto das crianças com o pai e a mãe.

(CITE)

Já a mãe com empresa própria foi a única entrevistada a referir o Domingo como o dia em que toda a família está junta, tanto a mãe como o pai e ambos os filhos.

Ainda outras pessoas foram identificadas como parte da estrutura de apoio como: a irmã de uma entrevistada sendo que está desempregada e não tem filhos; a mãe das entrevistadas MTE, MGR apenas no horário pós-laboral e MFP, representando este tipo de família (alargada) uma vantagem considerando que a mãe da entrevistada coabita com a mesma; a cunhada, também esta desempregada e os sogros³⁴, uma vez que estão reformados e que a sua família vive muito distante. Também a sogra é identificada por duas entrevistadas³⁵ como parte da rede de suporte, sendo de referir a dificuldade acrescida no seio de uma família recomposta, considerando que apenas um dos três filhos da entrevistada MDN é neto da sogra. Ou seja, podemos perceber que apesar das distintas pessoas identificadas representarem diferentes papéis na vida das entrevistadas, eles têm algo em comum: o suporte existe por terem disponibilidade, em grande parte das situações por não trabalharem, seja por motivos de desemprego ou reforma. Algumas das entrevistadas³⁶ referiram ainda não terem no momento das entrevistas ou num determinado período de tempo, qualquer suporte familiar, por a família se encontrar muito longe, na maioria das vezes ou por falta de disponibilidade, por estas estarem também empregadas e/ou com filhos. Nestas situações, os amigos e também os vizinhos são mencionados.

. . . não tenho ninguém, eu, eu e o meu marido somos naturais de lisboa vivemos no algarve há uns anos e não tínhamos cá família, aaa, a minha filha mais velha, aaa, nasceu pronto e cresceu sem o apoio direto dos avós sejam maternos sejam paternos. . . os meus pais vieram viver pro algarve em janeiro deste ano e a partir dai realmente, tenho mais acompanhamento, não tenho aquele stress de ter uma reunião ou precisar de ir algum lado e não ter onde

³⁴ MM.

³⁵ TEM e MDN.

³⁶ MEP, MP, MPPG e MDN.

os deixar, não agora não. . . . antes tinha de que, tinha que pedir a amigos, aaa, a vizinhos, aaa, já aconteceu várias vezes. . . . É assim nós nunca gostamos de incomodar pelo menos eu, incomodar as pessoas, cada um tem o seu ritmo o seu tempo, aaa, mas pois, são motivos de força maior, também são situações pontuais. . . (MP)

As entrevistadas³⁷ mencionaram ainda que em casos de urgência necessitam por vezes de faltar ao trabalho, sobretudo em casos de doença. Sendo que a única alternativa, visto que as instituições não aceitam crianças doentes, é contratar uma ama, o que é bastante dispendioso e fora do alcance do orçamento económico de algumas das entrevistadas. Outro fator que aqui é pertinente é o da confiança, pois como referem uma parte das entrevistadas a proximidade com as crianças é importante na hora de cuidar.

Quanto às ambições individuais a maior parte das mães refere já ter tido, como dedicar-se mais a si própria, como fazer mais atividade física cuidando da sua saúde e perdendo até algum peso, concluir o ensino secundário, entre outros, sendo que apenas consideram-nos passíveis de realizar quando os filhos crescerem.

. . . já tive, agora é mais o ter saúde e ver os miúdos crescerem . . . há sempre coisas que ficam para trás . . . depois dos nossos filhos nascerem é todo o mundo à volta deles e há muitas coisas que ficam para trás . . . se houvesse mais colaboração com as mães, se houvesse mais abertura, se houvesse mais ajuda pelos filhos, nós não tínhamos que deixar a nossa vida para trás, porque é a nossa que fica não é a dos pais e não é dos filhos é a nossa, das mães . . . (MEP)

Existe claramente um sentimento de discriminação por desigualdade de género e uma insatisfação, por parte da entrevistada, quanto à má divisão das responsabilidades e tarefas no que diz respeito à parentalidade na sociedade atual, sendo na sua opinião a mulher é quem mais abdica.

³⁷ MEP, MDN e MR.

. . . tinha. Neste momento é mesmo assegurar que tenho uma vida equilibrada, feliz que não nos falte nada e neste momento é o principal. . . A partir do momento em que eles nasceram senti logo, deixei de estar em primeiro lugar. . . o meu principal objetivo é mesmo assegurar que os meus filhos tenham uma educação e uma vida estável, saudável e feliz. É o que eu pretendo neste momento. E que a minha sanidade mental se mantenha (riso). . . alguma satisfação profissional e saber fazer alguma coisa não é? . . . neste momento é um sonho, neste momento vejo como um sonho. (MR)

Outras mães referiram outras ambições como concluir o ensino secundário e aceder ao ensino superior para concluir o curso de Direito, sendo que a MDN considera que este objetivo não será possível concretizar nos próximos dez a quinze anos, sobretudo por questões financeiras mas também porque “. . . Primeiro vão eles para a universidade e depois vou eu. . . (MDN) e viajar, sendo que consideram este último possível de realizar. Existe ainda uma mãe com intenção de emigrar, mas que considera este objetivo pessoal mais difícil “. . . Porque uma coisa é uma pessoa solteira, pegar nas malinhas, outra coisa sou eu o meu marido e as miúdas, deixarmos a família deixarmos trabalho e irmos a procura noutro país. . .” (MTE). Considerando possível, é ainda a ambição da entrevistada em situação de agregado familiar monoparental de reconstruir família. Entre outras ambições que as entrevistadas não consideram possíveis de concretizar para já.

Quando questionadas, quanto à sua opinião, se existiriam obstáculos à igualdade de género no mercado de trabalho todas as entrevistadas concordam, sem dúvidas, que atualmente existem ainda muitos obstáculos patentes no mercado de trabalho, sendo que grande parte das entrevistadas afirma que as mulheres, no mundo laboral, são discriminadas pelo seu género de acordo com os estereótipos que lhe são atribuídos socialmente, sendo que a MGR afirma acompanhar profissionalmente as mulheres durante a gravidez, o parto, as licenças e durante a amamentação na sua relação com o mundo laboral de cada uma e identificar e conhecer por isso mesmo, as experiências discriminatórias enquanto obstáculo à igualdade de género também no âmbito laboral. Grande parte menciona que os homens trabalham menos, contrariamente à estatística atual na PORDATA ou ganham mais, conforme os dados da PORDATA, como nos diz a

MEP “. . . os homens normalmente nas empresas acabam por ganhar mais quando fazem muito menos que as mulheres. . .”, ocupam posições mais altas com maior facilidade porque têm mais oportunidades.

Sinto que as posições mais altas estão nos homens, os ordenados melhores estão nos homens, as melhores oportunidades estão nos homens e as mulheres servem para ocupar cargos menos remunerados mas onde se trabalha mais, porque somos mais desenrascadas. Estamos sujeitas a horários, estamos sujeitas a ter que criar os filhos e então aceitamos esses trabalhos, onde trabalhamos muito e recebemos pouco. E não temos qualquer tipo de autonomia ou... de autoridade ou liderança. Não existem cargos desses para as mulheres. (MPGP)

Podemos perceber um sentimento de frustração laboral como resultado de um esforço maior enquanto família monoparental e de uma dependência com uma vertente sobretudo económica que condiciona principalmente o seu crescimento e desenvolvimento profissional, sendo que a coloca numa posição de sujeição de forma a lhe ser possível conciliar as responsabilidades familiares com as profissionais. E isto independentemente dos direitos parentais que têm, pois:

Eles permitem, dizem que sim que é um direito que temos, mas só porque é um direito. Porque se não fosse um direito que temos, provavelmente diziam que não e vê-se nas, nas caras, nas reações. (...) Que é uma obrigação. Inclusive foi dito que há direitos que usufruímos porque são mesmo isso obrigações que temos que ter.” (MPGP)

A entrevistada da ACT, numa perspetiva meramente pessoal, menciona que por toda a Europa, inclusive em Portugal, as mulheres apesar de apresentarem iguais ou mais elevadas habilitações e/ou competências profissionais do que os homens, apenas ocupam uma pequena parte dos postos de chefia e de poder nas empresas, o que na sua opinião e considerando que a maior parte das mulheres são trabalhadoras, não deveriam existir outros motivos “. . . subjacentes ao fato delas não poderem ter outro tipo de... a... de...cargos, não é?” (ACT), pois, como refere MM “. . . A maternidade continua a ser um

handicap para muitas funções e a... muitas empresas. . .”, pois a discriminação resulta em grande parte de uma responsabilização da mulher na parentalidade, como acreditam grande parte das mães entrevistadas³⁸ e como relata a entrevistada da ACT:

. . . é a minha opinião pessoal no decurso do trabalho que eu vou realizando e também como pessoa, porque nós não nos conseguimos distanciar daquilo que somos enquanto pessoa ou enquanto profissional. . . é que existem obstáculos à... ao exercício pleno do... da... dos direitos da mulher enquanto trabalhadora. Porque nós sabemos que na nossa sociedade ainda a trabalhadora é que tem sobre ela as responsabilidades de mãe de esposa, de trabalhadora. . . cada vez mais os direitos são do pai e da mãe, a lei está no sentido de estabelecer até como eu lhe disse à bocado até para a aleitação poder ser exercido pelo pai, a própria licença parental diz que... a mãe pode só gozar, é obrigada a gozar as primeiras seis semanas, mas a partir de aí pode ser o pai até a gozar o resto da licença parental... o que sucede é que são sempre as mulheres que assumem a... assumem as responsabilidades parentais, . . . e como são as mulheres que assumem as responsabilidades parentais, isso muitas vezes fá-las ter menos tempo, menos tempo, para se dedicarem à sua carreira profissional e são elas que gozam a dispensa para a amamentação, a dispensa para aleitação, são elas que gozam a totalidade da licença parental, são elas que solicitam a flexibilidade do horário de trabalho e obviamente, não estão tão disponíveis... nem em termos de tempo. Às vezes nem é em termos de capacidades, porque as capacidades são as mesmas ou mais. Em é termos de tempo e para o empregador português, o tempo e a disponibilidade, às vezes é mais importante do que, do que a própria competência ou a capacidade que... que os trabalhadores ou as trabalhadoras demonstram. (...)

³⁸ MDN, MP, MR, MTE, ACT e CITE.

Neste momento, se calhar, se calhar é um dos principais fatores, até por isso é que as mulheres, muitas vezes, cada vez mais optam por não terem filhos ou por terem filhos numa idade mais avançada... Numa idade mais avançada. (momento de silêncio) (ACT)

Para a CITE, tudo isto resulta de um papel de herança secular que caracteriza o estereótipo da mulher de hoje enquanto cuidadora doméstica e responsável pelo cuidado dos filhos, filhas e/ou ascendentes, o qual se tenta combater através de políticas públicas, nomeadamente promovendo a legislação, entre outras, e que prejudica as mulheres por as ocupar demasiado tempo ou por as afastar mais vezes do local de trabalho, o que abrange todas as mulheres e não meramente as grávidas ou as que já são mães. No entanto, a entrevistada da ACT³⁹ acredita que as mulheres têm percorrido um longo caminho e têm-se esforçado bastante por se equiparar aos homens e até superar no que diz respeito às competências profissionais e à ocupação de cargos superiores, pois como nos diz, “. . . acho que as mulheres, a pouco e pouco, vão conseguindo mudar e conseguir coisas que antes era..., era impossível se calhar falar. . .” (ACT), ao contrário do que a MFP pensa, uma vez que acredita que as mulheres estão sub-representadas na Assembleia da República de uma forma completamente desigual, em relação ao sexo oposto, não representando as mães uma vez que eles não são mães, numa perspetiva muito feminista e discriminativa, no entanto, numa perspetiva pessoal a ACT acredita que “. . . se fosse uma questão legislativa as mulheres estavam no mesmo patamar que os homens, porque está tudo previsto na lei.” Mas...

. . . se a legislação apostasse nos direitos só para mulheres e não tivesse alargado esses direitos aos homens, a igualdade de circunstâncias, eu não tenho dúvida absolutamente nenhuma, que as mulheres seriam prejudicadas. Hoje em dia, nós ainda sentimos que elas ainda são mais prejudicadas do que os homens, porque a utilização desses direitos ainda não é... totalmente idêntica. . . (CITE)

Também a ACT acredita que “. . . a legislação não é um entrave. . . se não existisse legislação mas também autoridades, como a CITE e a ACT, que promovem a aplicação

³⁹ Enquanto opinião pessoal.

da legislação. . . nesse caso é que as mulheres estariam completamente desprotegidas e... seriam muito prejudicadas.” No que respeita aos direitos das mulheres grávidas, puérperas e lactantes, assim como mães de crianças até aos doze anos de idade, a MPGP considera que as empresas preferem evitar a contratação destas mulheres, sendo que a entrevistada considera que estes direitos prejudicam a integração destas mulheres no mercado de trabalho:

. . . mas se eles não existissem nós também não íamos fazer a diferença e também não íamos poder usufruir. Prejudicam no sentido de contratar... mas... facilitam a nós enquanto mulher e que precisamos de abrir a nossa mentalidade para isso. (MPGP)

Esse receio da entidade patronal, na opinião da MM:

. . . tem a ver com a mentalidade dos nossos gestores. Nós estamos num ciclo que o que interessa é o lucro e a produção, produção, produção. É óbvio que admitir uma mulher a... que, para já está em idade ativa, portanto já se sabe que... mais cedo... se não tem filhos vai tê-los, a... se tem filhos e são pequenos? Vai faltar, vão estar doentes, vai querer uma redução horária, obviamente enquanto a mentalidade se mantiver no lucro e na produção a todo o custo, a... estas situações vão sempre existir. (MM)

Contudo, a MM acredita que:

. . . que não afeta a produtividade, mas afeta a ideia da produtividade. Oh pá! A não ser que seja uma trabalhadora que necessite de faltar muito, porque... há crianças mais doentes, outras menos doentes, umas com mais necessidades, outras com outras, mas poderá numa situação extrema afetar a produtividade, a... dependendo de muitíssimos fatores. Da motivação da pessoa, da sua disposição para o trabalho, de quando é que se quer... depende muitíssimo dos fatores, mas penso que na cabeças das pessoas, menos horas no local de trabalho quer dizer menos produção e portanto, menos lucro para a empresa. (MM)

No que diz respeito ainda á maternidade, a MGR refere existir também uma pressão por parte de diferentes empresas, nem sempre verbal, podendo por vezes se manifestar através de um aumento significativo de trabalho esperado por parte da funcionária mãe ou até de outras formas mais subtis, de forma a influenciar estas mulheres a desistirem e despedirem-se. O que segundo a CITE:

. . . nunca deveria haver retaliação ou nenhum menosprezo ou qualquer outro tipo de atuação em relação a uma senhora, a... que é mãe, que é trabalhadora e que aplica o direito que a lei torna, inclusivamente, obrigatório, obrigatório. E que corresponde a tempo de serviço efetivo . . . ou seja, ela durante aquelas seis semanas, não só está a cuidar do filho, . . . porque está a contribuir para aquilo que é importante que é a evolução de uma sociedade. E o aumento da natalidade, nós temos de ver isto sobre os vários prismas, não é? . . . é desejável por empregadores e entidades empregadoras, ou seja, com uma sociedade a envelhecer, como nós temos, a..., eu percebo que a... uma trabalhadora possa fazer falta no local de trabalho, mas também há mecanismos de substituição dessa pessoa durante o período em que está ausente, não é? É por isso, que existe o contrato a termo, . . . quer por questões económicas a..., quer por questões evolutivas, a...tem a ver também com o aumento da taxa de natalidade e sobretudo, tem a ver com os direitos individuais a... e pessoais de, de cada mãe, de cada criança e, e de cada pai a partir do momento em que a licença é partilhada.

Também durante a gravidez a MGR refere existir pressão, neste caso, para que a funcionária deixe todas as suas tarefas concluídas antes da licença de maternidade, como referiu a MM.

Já a MTE é da opinião que quem fica em casa com os filhos, quer seja gozando a maior parte da licença parental ou sempre que necessário, em caso de doença, interrupções escolares, quer sejam, feriados, férias ou greves, entre outras razões, é visto no mercado de trabalho como mais direcionado para a família, não tendo tanta flexibilidade para o trabalho. Desta forma, acredita que no geral as mães não são tão

facilmente promovidas como os pais, uma vez que para a entidade patronal a prioridade delas é a família e não o trabalho. Talvez por isso, exista ainda “. . . muita gente, muitos empregadores, muitas entidades empregadoras, que por estereótipo de género ainda escolhem a... o homem em desfavor da mulher. . .” (CITE) e como nos diz a MTE “. . . quem não usufrui tanto os seus direitos acaba por ser mais favorecida. . .”. Contudo, devemos nos perguntar em que sentido é a mulher favorecida, pois pode até ser que consiga evitar alguma discriminação, mas se não exigir e não usufruir dos seus direitos parentais e/ou laborais ficará privada dos mesmos. Na minha opinião, a grande questão aqui é que a prioridade atribuída é vista como uma escolha pela família ou pelo trabalho, ficando implicitamente a ideia de que uma destas ficará de fora e não como uma partilha intercalada de prioridades entre ambos os pais/trabalhadores, incluindo assim ambos os géneros e entidades patronais, não sobrecarregando apenas um/uma, atribuindo a todos as responsabilidades parentais inerentes ao bom desenvolvimento e crescimento das crianças, uma vez que todos beneficiam com o aumento da natalidade e seu desenvolvimento saudável, enquanto renovação geracional, além da satisfação dos funcionários.

Aquilo que se pretende, é de facto que as licenças sejam partilhadas, portanto, promover sempre a licença partilhada para que o homem tenha também oportunidade de cuidar da sua família e a mulher possa estar no mercado de trabalho com a sua à vontade. . . Porque no fundo o mérito é de mulheres e é de homens e portanto, porque não a mulher exercer a sua atividade profissional, tal como o homem exerce, inclusivamente ser ambos cuidadores, mas ser também ambos provedores do sustento da família. . . de maneira a que quer mulheres quer homens possam ter a sua vida plena conciliando a vida profissional com a vida familiar . . . (CITE)

Por isso e apesar de, conforme a CITE afirmar existir:

. . . cada vez mais homens a partilhar as tarefas domésticas, cada vez mais homens a partilhar o cuidado dos filhos e das filhas, cada vez mais mulheres a promover também o sustento como os homens, nalguns casos, a... até são as

únicas, há famílias monoparentais, não é? . . . a tendência tem que ser mesmo, alterar este paradigma, que não é fácil, não é fácil. . . Neste caso não estaríamos aqui a falar sobre isto e não havia tantos movimentos como há a nível mundial para que as coisas de alguma forma evoluam o mais rápido possível.

... há ainda um caminho a percorrer para enfrentar a discriminação laboral na maternidade, mas também a discriminação social e cultural na paternidade, pois apesar de terem passado mais de 30 trinta anos desde a alteração da Constituição no que concerne à igualdade formal da paternidade no que concerne a responsabilidades e cuidados com os filhos, e há tendencial criação de legislação ao longo dos anos nesse sentido, o que para a CITE não só obriga a uma progressão mas é também justo para que ambos os pais...

. . . tenham os mesmos direitos e que possam exercer os mesmos direitos, é benéfico para a criança e em termos de trabalho e emprego para a mulher, obviamente, só pode ser benéfico não estar afastada tanto tempo do mercado de trabalho, podendo partilhar com o pai, que é homem, essas tarefas inúmeras que são as de cuidar de uma criança e tarefas conexas com a casa. (CITE)

... pois,

. . . se já é difícil, às vezes, para as mães conseguirem viver a sua maternidade plenamente eu digo difícil, já para não dizer impossível (risos) pros pais eu acho que ainda continua a ser difícil, ainda há socialmente . . . um bocadinho aquela desigualdade, aquela coisa do homem não tem direito ou não tem obrigação, aaa, um bocadinho por ai. (MP)

... o que também é a opinião da MR que nos contou a experiência do seu marido que ao requerer usufruir dos seus direitos parentais no trabalho, foi questionado várias vezes pela razão porque não faltaria a mãe ao trabalho pelo período de tempo necessário. Ou seja, o pai que queira usufruir dos seus direitos e deveres parentais, uma vez que não recebem a aceitação para os realizarem, enfrenta assim duas vertentes discriminatórias, a laboral e a social. Como nos diz MP “. . . é muito uma questão ainda social. . .”, pois as entidades patronais são representadas por pessoas socialmente e culturalmente influenciadas, mas

também pelo contexto em que se encontram inseridas, sendo que desta forma, o atual contexto ou devo dizer fenómeno neoliberal incute também nesta vertente laboral e pessoal a individualidade e o egocentrismo, como acredita MP e outras entrevistadas, assim como o incentivo à comparação entre indivíduos, neste caso em específico, entre indivíduos de géneros distintos, resultando numa disputa entre homens e mulheres. Para a CITE:

. . . não é preciso inverter a situação, não é tornar o homem cuidador e tornar a mulher provedora, o que se pretende é que ambos sejam cuidadores e cuidadoras e ambos sejam provedores do sustento a... da casa. Portanto, se a tarefa for partilhada, tal como a lei preconiza, a... evidentemente, que a mulher será cada vez menos prejudicada, a... no âmbito da, da sua esfera profissional, não é?

O que na opinião da CITE se deve:

. . . a uma errada, a... para não dizer totalmente errada, a... necessidade de comparar a mulher com o homem. . . Porque mulheres e homens são acima de tudo seres humanos, a... têm direito, qualquer um, qualquer dos géneros a..., a... à sua atividade profissional e à sua participação na sociedade e na sua esfera familiar e portanto, havendo um complemento, a... não há necessidade de estarmos a escolher, a... não há necessidade dessa escolha existir. . . . é fundamental que toda a sociedade, entidades empregadoras, as próprias trabalhadoras e os próprios trabalhadores reconheçam em si mesmo e nas outras pessoas a capacidade e a NECESSIDADE absoluta de participarem na vida cívica, na vida familiar, em paralelo com o que é a atividade profissional, porque só assim uma pessoa se pode sentir totalmente realizada.

Durante a licença de parentalidade a entidade empregadora pode, segundo a CITE, contratar um homem ou uma mulher a termo como substituição ou dividir as tarefas da/o funcionária/o de licença pelos demais, desde que não os sobrecarregue, de modo a colmatar a/s ausência/s por ordem de parentalidade. Não é contudo, obrigada a isso, sendo

que nada consta na legislação Portuguesa quanto à sua obrigatoriedade, pois para a CITE não podemos:

. . . entender que é melhor contratar do que dividir tarefas por outras pessoas.

Porque a especificidade de cada trabalho são diferentes, portanto, nós não podemos estar aqui a dizer contratem ou então dividam tarefas. Agora, é uma questão de bom senso, não é? É verificar e isso é uma questão de recursos humanos, a... e compete de facto à gestão da própria empresa e do próprio serviço verificar qual é a melhor decisão. (CITE)

Nesse contexto a CITE até acredita que poderão existir algumas empresas a sobrecarregar alguns funcionários, evitando contratar alguém como forma de economizar no período em que a/o funcionária/o está ausente, o que algumas mães relatam resultar em discriminação, até por parte de alguns colegas para com os pais que gozam das suas licenças e que a CITE não compreende, acreditando se tratar de uma menor sensibilidade por parte desses colegas, alegando a importância e a necessidade de uma consciencialização social do tema, por lhe atribuir a devida importância no que concerne à evolução do país, tanto economicamente quer demograficamente, devendo representar uma preocupação constante para todos.

As discriminações de âmbito laboral, relativamente à gravidez e à maternidade, têm segundo as entrevistadas impactos na vida da mulher e/ou da sua família, entre elas o retardar da decisão de ter filhos (MM) pela questão da instabilidade/insegurança profissional e ainda um impacto tanto económico (ACT e CITE) como psicológico, nomeadamente a nível da auto-estima e do bem-estar (ACT).

Os direitos na gravidez e na maternidade considerados mais importantes pelas entrevistadas, resultantes das conquistas das mulheres ao longo dos tempos, nesse âmbito por algumas mães, foram: a licença de maternidade⁴⁰, a ausência para consultas pré-natais⁴¹ sem qualquer prejuízo, a redução horária para amamentação/aleitação⁴² e a assistência à família⁴³ (assistência a filho menor de 12 anos, ou independentemente da

⁴⁰ MFP, MP, MPGP, MM, MR, MTE e ACT.

⁴¹ MM, MDN, MP, MPGP e ACT.

⁴² MEP, MFP, MP, MM, MTE e ACT.

⁴³ MP, MTE e ACT.

idade em caso de deficiência ou doença crónica e assistência a neto). No direito à assistência à família percebi pelo relato de algumas mães⁴⁴ que apesar de considerarem esta medida um direito importante não o usaram na situação em específico, colmatando com dias de férias ou ainda, articulando e intercalando horários com o parceiro ou outras pessoas, ao que tendo alternativas estas mães abdicaram do seu direito de ficar com os seus filhos sem qualquer prejuízo. Foi ainda mencionada a licença de parentalidade partilhada⁴⁵, a licença exclusiva do pai⁴⁶, que “. . . são tempos que nunca se recuperam . . . partilhar aqueles primeiros banhos a... aqueles primeiros tempos. . .” (MP) e a baixa por gravidez de risco⁴⁷. No entanto, a ACT menciona ainda outros como relevantes, nomeadamente: a licença de paternidade, a licença por adoção, a licença parental alargada, a flexibilidade horária, a opção de trabalhar a tempo parcial, que cá em Portugal não é muito comum segundo a ACT, devido à media dos baixos rendimentos familiares, e as isenções durante a gravidez, no ano subsequente ao parto e enquanto a mãe amamenta, de realizar trabalho noturno, prestar trabalho suplementar ou trabalho considerado perigoso, no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, como o contacto com materiais considerados de risco biológico, entre outros.

. . . é uma legislação bastante equilibrada e portanto, não é por inexistência de legislação que... que as mulheres estão mais vulneráveis ou mesmo que os homens, que quando querem exercer os seus direitos parentais estão mais vulneráveis, porque até tem havido um alargamento desses direitos. (ACT)

Na questão dos trabalhadores independentes que trabalham a recibos verdes os direitos não são exatamente iguais aos restantes trabalhadores, pois como conta a MGR:

. . . não têm férias, mesmo que fique doente durante um mês não tenho direito a absolutamente nada. Pelo contrário, eu fico doente um mês, não tenho direito a nada e ainda tenho de pagar e não posso trabalhar! . . . para mim, não faz sentido nenhum. . . É contraditório. Porque se eu pudesse passar recibos... mas não posso

⁴⁴ MDN, MP e MPGP.

⁴⁵ MR.

⁴⁶ MP.

⁴⁷ MP, MFP e MTE.

porque estou de baixa. Mas tenho de pagar à Segurança Social, então é... é confuso, acaba por ser confuso. (MGR)

Além disso, a mãe grávida a recibos não tem ainda o prazo de garantia de 6 meses de descontos solicitado pela Segurança Social para atribuição da licença de maternidade e por isso, e apesar de não estar a trabalhar continua a pagar à Segurança social para poder usufruir da licença de maternidade. Na segurança social distinguem o prazo de garantia que é tido em conta para atribuir o subsídio ou a licença e o cálculo do valor a receber que se referem a períodos de tempo distintos. As mulheres sentem-se pressionadas a trabalhar quando para outros ou a continuar a pagar à segurança social quando por conta própria, para garantirem o seu direito às licenças ou baixa médica. É comprometido desta forma os direitos à compensação de remuneração, caso as mulheres necessitem e queiram usufruir do direito à baixa médica, pois quando se está de baixa não se pode descontar e desta forma pode comprometer o prazo de garantia para atribuição de subsídios ou licenças, “Mas basicamente vai ser isto, ou seja, eu vou ter o mesmo, as mesmas despesas e vou ter muito menos rendimento. Ahm...” (MGR) Existem ainda outras que pedem o aumento do escalão na segurança social pagando assim um valor mensal de descontos superior de forma a que o cálculo para o valor mensal da licença de maternidade seja mais alto, como nos conta MGR”. . . eu tenho tido mães a recibos verdes que fizeram isso, pagaram mais durante um determinado... (...) período para depois receber mais.”

Na matéria de direitos e deveres, as entrevistadas referem informar-se acerca dos seus direitos de maternidade, nos mais diversos locais como: na Segurança Social⁴⁸, sendo que a MDN não está informada ou então, foi mal informada acerca dos seus direitos, uma vez que apenas tem conhecimento parcial deles e outros conhecimentos errados acerca do que consta na legislação. Também aqui haveria que perceber se realmente os funcionários da Segurança Social estão a dar informações corretas e se os utentes sabem explicar e contextualizar as situações em que se encontram e de que forma o conhecimento e a formação poderia intervir nestas situações. A MGR apesar de mencionar a Segurança Social como uma das formas de se informar, menciona-a por recorrer pessoalmente nas instalações e por ter um familiar que lá trabalha, alertando para o fraco serviço *on-line* do *site*.

⁴⁸ MFP, MDN, MPGP, MR, TEM e MGR.

. . . o que eu senti em relação ao site da Segurança Social é que... foi, ao contrário das Finanças que tu tens sempre uma linha de apoio, o da Segurança Social foi um mote, espetacular para eles poderem fazer as coisas ao ritmo deles, à vontade deles e como eles lhe apetecessem porque tu não tens, tu não consegues falar com ninguém. Tu consegues enviar um e-mail que tu não fazes a mínima ideia para quem é que vai. . . (MGR)

Outras fontes de informação, são segundo as entrevistadas, através de outras mães⁴⁹, pesquisas *online*⁵⁰, como blogs entre outros, serviços de saúde⁵¹, como hospitais e centros de saúde, Recursos Humanos⁵² da própria entidade patronal, CITE⁵³ e o Código de Trabalho⁵⁴. A CITE julga:

. . . que as mulheres estão suficientemente esclarecidas, não digo toda a... todas as mulheres estejam totalmente esclarecidas a... obviamente que a legislação é vasta e portanto, haverá a... pontualmente, a... pontualmente, alguma situação que não é tão conhecida. . . . Mas haverá, pontualmente questões... mais singulares, digamos, em que o conhecimento pode não chegar, . . se a pessoa não estiver interessada, ou no seu caso não se integrar a... em determinado, em determinado caso concreto . . . ou não sentir essa necessidade pode desvalorizar e até não ter conhecimento, mas a partir do momento em que quiser conhecer, tem a... tem ao seu dispor, neste momento, a... inúmeras formas de, de..., de ter acesso de facto à legislação e a qualquer complemento de informações em relação a essa legislação.

A ACT acrescenta que “. . . pela experiência que tenho acho que as mulheres estão muito melhores informadas do que os homens, (risos) elas procuram muito... informar. . . . As

⁴⁹ MDN, MPGP, MR e MTE.

⁵⁰ MGR e MR.

⁵¹ MEP e MFP.

⁵² MP.

⁵³ MGR.

⁵⁴ MM.

mulheres já recorrem muito ao serviço informativo na... para saberem de ante mão dos seus direitos.” (ACT)

Já quando questionadas quanto à aplicabilidade desses direitos no mercado de trabalho as respostas diversificam mais, mas quase sempre numa vertente negativa. “Nula. Praticamente. Só se a mulher já tiver efetiva. Ou então que seja uma boa empresa que zele pelos direitos dos seres humanos. . . é muito rara a empresa que aplica.” (MDN). MR afirma não ter direitos nenhuns, apenas obrigações enquanto trabalhadora a recibos verdes, o que não corresponde á verdade, sendo que demonstra não estar informada acerca dos seus direitos, que no caso de recibos verdes também está sujeita a um prazo de garantia, de X tempo de descontos num determinado período de tempo, para ter direito ao subsídio destas medidas, embora num período de tempo distinto dos trabalhadores dependentes, entre outras condições, como não possuir valores em dívida para com a segurança social. Outras respostas, como ser complicado ou ainda chato, sobretudo no âmbito da redução de horário para amamentação/aleitação, com refere MP por na prática (sector bancário) ser impossível sair mais cedo, sendo que trabalham quase sempre horas a mais, em todo o caso, conseguem sair no tempo normal, sendo que a entidade patronal neste sector tenta, segundo MTE negociar as duas horas de redução, previstas na Lei em dois períodos distintos do dia, salvo outra situação acordada previamente, com a entidade patronal para o final do dia, por conhecer esta realidade. A entrevistada com agregado monoparental considera que se deve usufruir dos seus direitos “. . . na medida do possível.” (MM) e refere ainda se tratar de uma situação chata para a entidade empregadora, sobretudo na redução horária para amamentação/aleitação, uma vez que não existe perda de remuneração como no caso das licenças, em que é a segurança social que comparticipa. Está a amamentar o seu filho com idade superior a um ano, mas não usufrui do seu direito de redução horária, considerando essa decisão como uma opção própria, ilibando a entidade empregadora de qualquer responsabilidade, entidade esta a que atribui características como respeitar as mulheres e a maternidade, sendo que na realidade, a empresa não lhe proibiu de tirar essas duas horas, desde que as suas tarefas fossem concluídas e sendo que, para as realizar com precisão, associada à posição de responsabilidade que ocupa devido a uma recente promoção na carreira, optou por não as realizar mais, sendo que durante o primeiro ano apenas as usufruiu quando lhe era possível. Quando a própria mãe considera que os direitos são tidos como uma perda para a entidade patronal não se pode esperar que exija e/ou usufruía desses direitos e tampouco

que a entidade patronal reconheça as vantagens sociais e profissionais. Já a MP foi das poucas a mencionar que não tinha experiência ou conhecimento de nenhum caso que tivessem impedido uma funcionária de usufruir dos seus direitos parentais, no entanto menciona que embora a entidade patronal anuí a aos direitos, o faz por obrigação, por se tratar de um direito, sendo que não se esforça em esconder sequer o seu descontentamento, como relata ainda também a MTE, como através de expressões faciais, entre outras atitudes. Também a MGP é da opinião que na prática até se aplicam os direitos de parentalidade, sendo mais aplicados por patrões homens do que por mulheres. Como nos conta a ACT:

. . . o que nós verificamos é que na prática as coisas vão-se implementando... a... também consoante as pessoas vão exigindo os seus direitos e consoante a nossa intervenção vai sendo feita. . . . Há empresas em Portugal que em matéria de parentalidade a... estabelecem e concedem direitos aos trabalhadores para além daquilo que está previsto na lei. . . . até há empresas que até creche têm para... para os filhos das trabalhadoras. . . . isso também parte muito dos trabalhadores muitas vezes exigirem a... e... que pronto, há quem exija há quem não exija, não é? (ACT)

Ou seja, segundo a ACT a exigência do usufruto dos seus direitos é de extrema importância para que na prática realmente se possa usufruir dos mesmos, como acredita também a MGR que “. . . a aplicabilidade é aquela que a mulher tiver disposta a lutar. . . .”, pois enquanto, sobretudo, nas “. . . grandes empresas . . . a coisa já esta automatizada e também têm uma capacidade a nível de equipas de substituição muito mais fácil sem novas contratações.” (MGR) “. . . a realidade do Algarve, se calhar com as pequenas micro empresas que existem, as pequenas lojistas, ahm... ponde de parte a questão do emprego do Estado. . . .” (MGR) é mais complicado.

Para a CITE “. . . quanto menor é o esclarecimento, maior é o receio. . . a... havendo um esclarecimento maior há uma possibilidade a... mais alta, digamos de rebater esse tipo de argumentos numa entidade empregadora. . . .” e...

. . . nós esclarecemos em relação a todos os direitos a... e há possibilidade de os exercer e, e as pessoas acabam por ter, com esta base de esclarecimento, isto acaba

por ser uma raiz forte, ou seja, as pessoas de alguma forma, a... conseguem combater a... a... aquilo que é, a... uma tentativa de inviabilizar o exercício de direito. Portanto, ou seja, o argumento tem de ser tão ou mais forte, e é, a... do que aquele que é utilizado para, a... para incutir o receio. Portanto, . . . todos os direitos que estão previstos na lei são para serem, a... são para ser a... utilizados Primeiro, a primeira coisa que é importante é de facto as pessoas estarem esclarecidas. E a segunda coisa que há a fazer é . . . utilizar o esclarecimento a seu favor e se não resultar, então porque não, utilizar os meios inspetivos ou os meios judiciais consoante o prazo e consoante a aplicação no caso em concreto. (CITE)

Hoje, com outra maturidade e outro conhecimento, mais consciente, sobre os direitos parentais, a MDN diz que não teria abdicado, sem sequer tentar pedir, da dispensa para amamentação ao iniciar um novo emprego, pelo menos para ver a reação e abertura da entidade patronal, sendo que se não fosse boa se resignava, uma vez que ter um posto de trabalho é mais importante. Assim, o medo de não conseguir trabalho fala mais alto e como a CITE revela:

. . . as pessoas têm sempre receio de alguma represália, mesmo quando têm razão e o tribunal lhes dá razão. . . . Pode então de alguma forma vir a ser retaliadas por ter a..., por ter a..., não só exercido o seu direito, como também, por terem utilizado a via judicial para o exercer. . .

Contudo, ...

. . . quer a entidade empregadora quer o trabalhador ou a trabalhadora têm os seus direitos e têm os seus deveres, a... em que toda a gente está a trabalhar para mesma . . . questão, ou seja, os trabalhadores e as trabalhadoras têm a necessidade absoluta de que a empresa seja rentável e a empresa tem a necessidade de ser rentável para manter os postos de trabalho, portanto, digamos que há aqui um interesse comum.

(CITE)

Nesta perspetiva é importante ainda revelar que das nove mães entrevistadas duas afirmam não conhecer⁵⁵ qualquer entidade responsável pela proteção das mulheres e mães trabalhadoras. As restantes mencionam o Tribunal de Trabalho⁵⁶, a Segurança Social⁵⁷, os sindicatos⁵⁸, a CITE⁵⁹ e a Deco⁶⁰. Parece-me insuficiente que em um número tão reduzido de mães entrevistadas, sendo que se enquadram nesse âmbito de proteção, nenhuma delas ter mencionado a ACT e apenas uma a CITE, quando na prática estas são as duas entidades responsáveis pelo gratuito esclarecimento e acompanhamento, assim como pela fiscalização no mercado de trabalho de forma a combater a desigualdade de género e a discriminação da mulher no trabalho e no emprego. Sobretudo, quando apenas uma entrevistada⁶¹ menciona não ter experienciado ou conhecido situações de discriminação quanto à maternidade e refere até ter tido boas experiências, principalmente nos primeiros anos ao longo da maternidade.

Neste contexto foi muito pertinente conhecer tanto a entidade da ACT como a da CITE, assim como as suas competências também designadas no Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março.

. . . a CITE é um mecanismo nacional por excelência a... que . . . foi constituído . . . por decreto-lei em 1979, para combater a igualdade e a... para promover a discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego e na situação profissional. Ao longo dos anos, a... a legislação foi alterando, naturalmente sentiram-se outras necessidades e a CITE tem vindo também a acrescer as suas atribuições e das suas competências. E portanto, aquilo que, ao longo dos anos tem acontecido, é que a CITE é também um mecanismo nacional para a... proteção a... e divulgação e promoção da legislação no âmbito da proteção da parentalidade, bem como, da conciliação na atividade profissional com a vida

⁵⁵ MDN e MGR.

⁵⁶ MEP e MTE.

⁵⁷ MEP e MM.

⁵⁸ MFP, MP e MTE.

⁵⁹ MM.

⁶⁰ MR.

⁶¹ MEP.

familiar. A... ambas as questões estão ligadas à discriminação. . . e a... à promoção da igualdade entre homens e mulheres. . . (CITE)

E que segundo a CITE, atua em ambos os sectores, tanto privado como público e dispõe de serviços de atendimento gratuitos, tanto presencial como telefónico através da linha verde, ou “. . . informação via email, porque hoje em dia com as tecnologias recentes qualquer pessoa que esteja em qualquer sítio. . . pode recorrer em vez de vir presencialmente. . . que é uma mais-valia, porque mais pessoas são esclarecidas. . .” (CITE) num prazo entre 24 a 48 horas. Também o *site* de *internet* dispõe de muita informação esclarecedora e sensibilizadora e é nos nossos tempos, “. . . um meio preferencial” (CITE). A comissão:

A CITE tem de ser conhecida por trabalhadores, por trabalhadoras e por entidades empregadoras, para não falar obviamente de sindicatos, tribunais, etc, portanto, o público em geral. A... anualmente a CITE tem feito campanhas de promoção, a... de divulgação de legislação, quer conciliação, quer parentalidade, quer de igualdade e não discriminação, portanto todos os anos há uma campanha de sensibilização. Agora, se me pergunta, chega a todos os lados? Bem, a nossa expectativa é que chegue... e de facto pelo número de consultas que temos e pelo número de pareceres que temos, nós percebemos, temos a perceção de que chega a um maior número de pessoas e de que há muito mais gente interessadas a... nesta matéria. . . (CITE)

Contudo, não têm nenhum estudo que lhes dê dados sobre o alcance real das sensibilizações realizadas, mas garante a divulgação com todos os meios que tem, quer seja o *site*, o *facebook*, através de seminários, ou seja, tenta “. . . alargar o número de pessoas, sempre a..., a..., ao qual temos de chegar e podemos chegar, não é? Porque é, é uma das nossas tarefas é a promoção desta área. . .” (CITE)

No âmbito da solicitação de pareceres obrigatória se:

. . . uma entidade empregadora, tencionar recusar o horário flexível a uma trabalhadora ou trabalhador ou o regime de trabalho a tempo parcial ou havendo,

a... como é o caso, uma... obrigatoriedade de solicitar parecer à CITE para um caso de um despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhadora em caso de licença parental, em gozo de licença parental, . . . a legislação também contribui para que a CITE seja conhecida, porque como sabe se estes pareceres, no âmbito do despedimento por exemplo, se não forem solicitados por parte da entidade empregadora o despedimento é considerado ilícito e portanto, digamos que a própria legislação também se encarrega, em paralelo com aquilo que é a atividade . . . de a reconhecer e a fazer reconhecida no âmbito do mercado de trabalho e do emprego. (CITE)

Tanto a entrevistada que representou a CITE como a que representou a ACT mostraram interesse em participar neste estudo e em partilhar a sua experiência tanto enquanto profissionais como enquanto mães. Mas a ACT tomou o cuidado de recorrer à lei orgânica da ACT e ao Estatuto da Inspeção Geral de Trabalho que enquadra e define as competências desta entidade, para que a informação que transmitia coincidissem. No entanto, via-se que se sentia muito à vontade com a consulta, mostrando rapidez na mesma acerca dos assuntos que pesquisava. Neste contexto apresentou:

. . . a autoridade para as condições de trabalho tem como objetivo a fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem também, como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais. . . . a nossa intervenção e em termos da proteção na parentalidade e a própria lei o define, portanto, têm um regime jurídico muito idêntico de proteção as trabalhadoras grávidas, as puérperas, ou seja, as que foram mães recentemente e no período de 120 dias a seguir ao parto e as que estão em regime de amamentação e as que estão lactantes. . . . a ACT apenas pode intervir, fiscalizar em matéria de relações jurídicas de direito privado, ou seja, quando as trabalhadoras ou os trabalhadores estão vinculados por uma relação jurídica de direito privado, quando têm um

contrato de trabalho em funções públicas a ACT já não tem intervenção. Aí a intervenção em primeiro lugar é da... não só do ministério das finanças mas também da inspeção do respetivo ministério. . . . porque o estado tem entidades no seu interior, não é? . . . No direito público... cada ministério tem a sua inspeção que depois fiscaliza.” (ACT)

A ACT acredita que esta entidade:

. . . tem feito um esforço muito grande para, com campanhas nacionais, a... , não só a nível de... ações inspetivas, mas com... também com campanhas nacionais e até com o próprio serviço informativo da ACT que tem feito um esforço muito grande para divulgar e para estarmos sempre também disponíveis para informar e para intervir... Se chega ou não às pessoas, às vezes pode não chegar, mas nós... nós esforçamo-nos por isso. . . . desenvolvem-se muitas campanhas de informação,... sobre os direitos dos trabalhadores e os deveres dos empregadores.
(ACT)

A ACT refere ainda que os contactos e os pedidos de intervenção para com a entidade são realizados por carta, correio eletrónico e através do serviço presencial, sendo mais comum por escrito, na modalidade de *email*. E normalmente, as mulheres trabalhadoras apresentam-se sozinhas “. . . na unidade local de Faro. . . tem sido sempre a própria, a maior parte das situações é sempre aaaa.... A mãe a mulher.” (ACT). Mas não é apenas esta que nos procura, pois “. . . no serviço informativo há entidades empregadoras que também... a... nos procuram para saber acerca de... dos seus deveres, enquanto entidade empregadora nessa matéria.” (ACT). Contudo, não acredita que todos os casos de infração no mercado de trabalho para com grávidas e mães sejam denunciados...

Por isso é que nós dizemos que a ACT não intervém só a pedido. Não intervém só quando há pedidos de intervenção. A ACT tem muitas ações nacionais, tem muitas campanhas também, a... em que a própria ACT, por sua iniciativa desenvolve... ações inspetivas nessa matéria e que não há pedido, porque se nós estivéssemos

há espera que todas as ações inspetivas fosse feitas a pedido, então em determinados sectores de atividade e em determinadas matérias nunca interviríamos. Portanto, a ACT tem um plano de ação inspetiva bianual, para dois anos e uma das situações que está prevista nesse plano de ação inspetiva, em matéria de igualdade e não discriminação e muitas das ações que nós fazemos são ações por iniciativa, portanto, são ações programadas, a nível nacional, por parte da direção da ACT, não é feita a pedido dos trabalhadores. Mas isso não é só em matéria de igualdade e não discriminação, igualdade de género é noutras matérias. Alias em todas as matérias para as quais a ACT tem competência. (ACT)

A ACT acredita que as denúncias que não chegam sejam porque:

Algumas podem ser até por desconhecimento dos seus direitos e outras podem ser com receio de perder, perder o seu emprego, apesar de obviamente nós termos o... dever de confidencialidade e de sigilo profissional. Mas se calhar as pessoas não. . . . As trabalhadoras pedem sempre confidencialidade. (ACT)

Também a CITE informa que as questões são tratadas de forma confidencial, assim como, o atendimento presencial ou telefónico, “. . . a conversa de facto é entre ambas as pessoas. . .” (CITE).

A ACT refere que as vítimas de contraordenação laboral que recorrem à ACT não têm um perfil:

. . . tanto recorre uma trabalhadora, que se calhar tem apenas o ensino obrigatório e que trabalha num... que tem função de caixeira num estabelecimento comercial como uma trabalhadora com... com... licenciatura ou mestrado e com, que desempenha funções com cargos de chefia. Portanto, não há um, não há um estereótipo de... de... de mãe que recorre à ACT. (ACT)

No entanto, e na maioria dos casos:

. . . as queixas são apresentadas pela própria pessoa. Na generalidade são apresentadas pela própria pessoa. Temos alguns casos em que há perguntas a... imagine de... de... de... de pais em relação aos direitos das mães ou das mães em relação aos direitos dos pais, mas na generalidade as perguntas são feitas pela própria pessoa. . . já não há aquela pergunta do: olhe, eu estou a ligar em nome duma amiga minha, ou vim aqui para saber em nome duma amiga minha ou de um amigo meu, porque ele não pode vir ou ela não pode vir, tentando digamos que anunciar uma questão de vergonha ou aquilo que é questão, Não. Hoje em dia, a..., eu julgo que também as tecnologias vão, vão ajudando um bocadinho e de facto quanto maior é o esclarecimento e quanto melhor é o nível de esclarecimento as pessoas acabam por perder alguns receios, a... que de alguma forma nós podemos compreender, mas que à medida que há um esclarecimento melhor, como dizia, a... também se vão perdendo ao longo do tempo, enquanto a maioria das pessoas que nos procura quer presencialmente, quer através do telefone, quer através de email, são de facto as próprias pessoas, a... e contam o seu caso e perguntam sobre, a... relativamente ao seu caso, como atuar, como fazer, a... e portanto isso, hoje em dia a... não há dúvida que são as próprias pessoas, na maioria dos casos. (CITE)

Também a CITE não acredita que todos os casos de infração laboral sejam denunciados:

. . . acredito que muitos nos chegam, a... porque temos de facto dados que apontam para a... o elevado número de casos a chegarem à comissão. Agora num universo, que é o mundo laboral, é evidente que eu não acredito que todos os casos nos cheguem aqui. A... alguns não chegam, a... eventualmente por desconhecimento, a... pode acontecer, embora o número de pessoas que consultam a comissão, o número de pareceres que são emitidos, o número de chamadas que recebemos, por

ano, tem vindo sempre a aumentar, o número de respostas . . . por todas as vias, seja, venha sempre crescendo, é evidente que eu não creio que todos os casos nos cheguem aqui e há alguns que inclusivamente se resolvem, enfim, a... entre as partes sem necessidade de mediação, outros porque as pessoas, a... acredito que ainda hajam trabalhadores e trabalhadoras que preferem esconder a..., lá está o tal receio de que... nem toda a gente é igual e portanto, quer por esclarecimento quer por algum receio, muitas vezes infundado, mas para a pessoa é o receio a... que assume como, como efetivo... a..., nem todos os casos nos chegam por isso... seria fantástico se todos eles chegassem não eram muitos, não é? No universo de trabalho, a... embora nos chegue muita coisa e isto é sempre muita gente, acredito que haja mais do que aquilo que nos chegam. (CITE)

Quanto ao processo de recrutamento de grávidas e mães, a CITE tem poucos casos, o que não quer dizer que não aconteçam, pois existe um interesse por parte das mulheres em saber se é legal ou ilegal, mas depois não há um continuamento, não há a apresentação da queixa, porque uma coisa é fazer uma denúncia e outra:

. . . é as pessoas quererem ser informadas, não é? Não formalizarem queixa, mas perguntarem se isto acontecer ou isto aconteceu, é legal ou não é legal. Outra coisa é depois formalizarem uma queixa e quererem de facto que a CITE atue ou a ACT venha a atuar. . . (CITE)

Porque as pessoas providas da informação, que atualmente até é de fácil acesso”. . . quer através do site as pessoas conhecerem a... a legislação, quer através dum simples telefonema para a linha verde que é gratuita, quer através dum mail ficarem esclarecidas sobre dúvidas que a própria legislação às vezes... a... também faz nascer. . .” (CITE), reagem diferente por terem uma “. . . capacidade de argumentação totalmente diferente do que tinham se não conhecessem, se não tivessem vindo, senão tivessem sido esclarecidas.” (CITE). Ou seja, por as pessoas estarem mais habilitadas a “. . . poder responder, a poder contra-argumentar. . .” face a face muitas das situações que receavam não chegam a acontecer, pois”. . . é diferente duma pessoa que não conhece os seus

direitos, não é?” (CITE), porque “. . . é muito mais fácil de descartar uma pessoa que não esteja esclarecida do que uma pessoa que acompanha o raciocínio e que contra argumenta.” (CITE) desta forma:

. . . o esclarecimento e a promoção da nossa legislação é fundamental nesta área, precisamente para habilitar as pessoas, para lhes dar capacidade de resposta, a... quando estão em causa direitos, a... que de alguma forma, se não conhecessem nunca viriam a exercer ou nem tinham noções de ter. . . (CITE)

Assim, podemos dizer que a CITE também atua no campo da Educação de Adultos.

No que respeita a experiências discriminativas, a MDN conta que da primeira gravidez viu-se forçada a despedir-se, uma vez que não conseguiu suportar os incómodos da gravidez até ao final (hipertensão, inchaço dos pés,...). Diz que se despediu por estar a trabalhar sem contrato. Da segunda, terminou o contrato quando estava grávida. Afirma que embora as empresas sejam penalizadas se despedirem uma mulher grávida, que as entidades patronais arranjam sempre forma de contornarem a situação, “. . . a minha justificação que o patrão me deu foi: ah o teu bebe vai nascer em Maio isto é verão, é quando a gente trabalha mais, e quando tu vais estar de baixa.” (MDN). Conta que ainda contactou a ACT, mas a resposta que lhe deram pelo telefone foi que não se tratou de um despedimento e sim de uma não renovação de contrato. Ainda numa situação diferente, concretamente numa seleção para um posto de trabalho, fui rejeitada em prol de um trabalhador do sexo masculino e sem experiência, após a qual o gerente admitiu não a ter contratado por ter filhos ainda pequenos. A mesma mãe tampouco usufruiu do direito de dispensa para consultas, sendo que sempre que o fazia diz ter sido penalizada, tendo de repor as horas de ausência, como também diz não ter usufruído da redução horária para amamentação, sendo que quando deixou o trabalho as exigiu, com o apoio da ACT, uma vez que tinha como provar que nunca as tinha usufruído e que tinha direito a elas, o que não foi difícil comprovar, através da contabilista que foi buscar toda a documentação que lá estava.

Foi dificultoso. Foi bastante. Isso foi em dois mil e... (pausa) 2013... só em Junho do ano passado é que eu revi o dinheiro das horas da amamentação. (...) Pagas a

75 cêntimos por hora. (...) Porque foi o que ele meteu, que era o que ele pagava à hora. . . . Diminuiu bastante porque a hora é paga a € 1,89. (MDN)

Neste caso, o valor base foi o que contou e não o que a trabalhadora recebia na realidade. Ou seja, segundo a MDN a entidade patronal apesar de ter perdido conseguiu manipular a situação a seu favor.

Outra entrevistada, MP, refere ter sido despromovida por ter estado grávida, tendo sido destituída das suas funções e para um local mais afastado da sua zona de residência, no entanto, refere que nunca ninguém lhe admitiu, mas que não tem dúvidas nenhuma, uma vez que estava a fazer um bom trabalho e que até então, sempre a tinham reportado disso mesmo, o que fez com que se sentisse muito mal com a situação. Ainda no mesmo ramo de trabalho, a MTE refere ter experienciado uma situação de discriminação verbal, sendo que o chefe agendou uma reunião por mais ninguém conseguir ter férias no verão, mais concretamente em Agosto, literalmente, por culpa das mães que lá trabalhavam. Após a chamada de atenção por parte de uma das mães funcionárias, ele alterou o discurso mas a ideia manteve-se.

A MGR afirma que as micro-empresas não ligam à Lei e que trabalhou com mães que após o regresso da licença de maternidade foram despedidas por justa causa, considerando os piores casos de que tem conhecimento, de instituições bancárias. Quanto à justa causa a entrevistada refere a facilidade que a entidade patronal tem em inventar razões, o também refere Parker (2000), como por exemplo, a extinção do posto de trabalho, sendo que se cria outro diferente logo depois. Aborda ainda que recorrer na justiça torna-se muito complicado pois:

. . . os processos arrastam-se durante anos, tu ficas com um carimbo, num país tao pequeno, de uma pessoa que processou a entidade patronal. Como é que tu vais encontrar trabalho outra vez? Quer dizer, num processo que se vai arrastar anos, que se calhar vai prescrever ou que se calhar vão tentar um mútuo acordo, que é sempre a resposta final quando não se consegue provar nada, uma justa causa irreal ou uma justa causa falsa... (MGR)

Tudo isto, mesmo quando as mulheres têm apoios de entidades como a CITE (acompanhamento e esclarecimento) e a Segurança Social (advogados pagos por

insuficiência económica. É incrível o poder das entidades patronais no mercado de trabalho. (MGR)

A MR conta como o marido é muito exigente no que respeita aos seus direitos parentais e como isso, lhe custou a não renovação do contrato, ou seja a discriminação laboral abrange também o género masculino. Esta entrevistada conta ainda a pressão presenciada com uma colega de trabalho, sendo que “. . . o bebe dela nasceu e ainda nem um mês tinha quando lhe perguntaram se ela queria regressar ao trabalho que era a única oportunidade que ia surgir. . .”(MR). Diz ter ficado chocada, pois “. . . era revoltante ver que de duas em duas horas ou de três em três horas vinha alguém, neste caso a avó materna ou o pai trazer a criança para poder alimenta-la. . .”(MR).

A própria ACT relata já ter tido situações de denúncias quanto a situações de discriminação em acesso ao emprego, embora poucas⁶² e refere dois aspetos nesta matéria, o primeiro os próprios anúncios e o segundo, o processo de recrutamento, após a entrevista, considerando este último muito mais complicado, independentemente de poderem analisar os processos de recrutamento, por se tratar de algo mais subjetivo.

A ACT refere que as situações em que as grávidas e as mães trabalhadoras recorrem com maior frequência à ACT com pedidos de intervenção são: a dispensa para amamentação/aleitação, que no...

. . . artigo 47 do código de trabalho, que foi aprovado pela lei 7 de 2009, a... de 12 de Fevereiro e que... estipula que a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito durante o tempo que durar a amamentação, a... no caso de não haver amamentação a... desde que ambos os progenitores exerçam a atividade profissional, qualquer deles ou ambos consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação até o filho perfazer um ano. Ou seja, no caso da amamentação não há limite. (ACT)

... considerando que, este é um direito não apenas dos pais mas sobretudo das crianças. E que...

⁶² Na Unidade Local de Faro que é diferente de outras zonas do país.

. . . a dispensa diária para a amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos com a duração de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. O que é que isso significa, que normalmente se não for acordado (...) outro regime com o empregador, a mãe que amamente ou que aleita tem direito a um... a uma dispensa de duas horas por dias, uma da parte da manhã e outra da parte da tarde. (ACT)

Na perspetiva do aleitamento, sendo que qualquer um dos progenitores pode usufruir a ACT refere que, nunca teve nenhum caso da dispensa para aleitação que tivesse sido usufruído ou pretendido pelo pai, o que seria pertinente perceber a razão dos pais não reclamarem esse direito.

Do ponto de vista da CITE a questão...

. . . relativa à amamentação, ou seja, havia mais casos, em que os empregadores impediam que a mãe a... amamentasse, ou que exercesse o seu direito pleno na amamentação. Hoje em dia, existem casos, sem dúvida, e não são poucos, mas nós notamos ao longo dos anos, que as entidades empregadoras e as trabalhadoras, acabam por estar mais esclarecidas sobre os seus direitos e deveres e portanto, digamos que, os casos independentemente de ainda serem muitos, não são tanto quanto havia aqui há 20 anos atrás. Não é? Portanto, digamos que houve uma evolução a... e hoje em dia as entidades empregadoras têm a noção de . . . que o direito a amamentar e a aleitar. . . hoje em dia, não digo que a questão esteja completamente ultrapassada, mas de facto há uma mentalização diferente e as entidades empregadoras e os trabalhadores através do esclarecimento e da promoção da legislação, compreenderam que na verdade isto é um direito da mãe e da criança e um dever de toda a sociedade e das próprias entidades empregadoras que devem promover a responsabilidade social neste âmbito. (CITE)

E é esta responsabilidade social que também pode ser reforçada através da Educação Social.

Outras situações, em que as mães recorrem com frequência à ACT ou à CITE é a não renovação de contratos a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, sendo que inclusive alguns pedidos de fiscalização nesta matéria chegam, diretamente, da CITE, por as trabalhadoras recorrem, por vezes, primeiramente à CITE. Atualmente, o Código de Trabalho exige...

. . . que a não renovação no contrato de trabalho a termo de uma trabalhadora que seja grávida, puérpera ou lactante tenha que ser comunicada à CITE e muitas entidades empregadoras não comunicam a... a não renovação e o motivo da não renovação, constitui contraordenação grave neste momento. (ACT)

Quando isso acontece, depois a ACT vai “. . . verificar qual foi o motivo da não renovação. Se de facto, o motivo de não renovação, teve a ver ou não com a circunstância de ela estar ou não grávida e se poderá existir então, uma discriminação nessa matéria.” (ACT).

O que é segundo a ACT é uma situação difícil de comprovar, apesar da ACT...

. . . visitar o local de trabalho e verificar se no período imediatamente anterior ou pouco posterior à a... admissão da..., à... à não comunicação, à não renovação ou cessação do contrato de trabalho da trabalhadora que estava grávida, puérpera ou lactante foi admitida outra trabalhadora para desempenhar as mesmas funções, que aquela trabalhadora estava afeta e portanto, para isso, pedimos várias documentação, não só durante a visita inspetiva, mas através do pedido de várias documentação conseguimos verificar isso. . . (ACT)

Pois...

. . . é necessário haver provas dessas situações, prova muitas vezes dela documental, outras vezes nós presenciamos e nem sempre conseguimos reunir prova, que seja suficiente, pra... para a instauração de um auto notícia. Mas isso é como tudo, no tribunal é a mesma coisa, nem sempre as pessoas conseguem

reunir prova daquilo que... do direito que vão reivindicar. Porque isto são matérias muito mais subjetivas, não é? Do que... a... é mais difícil a... reunir prova em..., na matéria da igualdade de género do que noutra... noutra... noutras situações, como por exemplo, a violação de um mapa de horário de trabalho ou... se a pessoa está a fazer ou não trabalho suplementar a..." (ACT)

Nas situações em que a ACT verifica de facto o incumprimento e consegue...

. . . reunir provas suficientes do mesmo, a... prosseguem sempre os processos. A questão não é só . . . verificar-se a prática e serem condenados na prática de infração. Muitas vezes a questão que... que se levante é que se APÓS ter sido verificado a infração e a empresa ter sido condenada, se... se depois volta a... a reincidir no mesmo comportamento ou se de facto aprende e tenta... não só cumprir a lei, como... não só cumprir a lei porque é obrigatório mas... porque, isso faz parte, a... mas interiorizar esse comportamento. Para nós o que é importante não é a aplicação da coima é que a empresa interiorize um comportamento de cumprimento da lei e dos direitos. (ACT)

No entanto a ACT reconhece que podem mais tarde verificar a situação, acompanhando...

. . . as empresas e verificar se as empresas estão ou não a cumprir a legislação nessa matéria. Mas o que é para nós importante é... é que haja uma interiorização de comportamentos no sentido do cumprimento da legislação. (ACT)

As visitas inspetivas aprovadas no DL 102/2000 de 2 de Junho e que constam no estatuto geral de trabalho da ACT, no artigo 21...

. . . (lê) encontra-se consagrado que os inspetores do trabalho estão sujeitos ao sigilo profissional, ou seja, nós não podemos de forma nenhuma dizer quando vamos fazer uma visita inspetiva, que estamos a fazê-lo porque houve algum

pedido de intervenção, portanto dizemos sempre, tentamos sempre, que a entidade empregadora não perceba qual é o motivo da visita inspetiva. (ACT)

Embora, os “. . . empregadores (risos) acham sempre que houve pedido de intervenção. . .” (ACT) mesmo quando não houve denúncia, por isso, “. . . Nós não podemos sequer a... saber qual é que vai ser a consequência da nossa intervenção. . .” (ACT) porque...

. . . os empregadores acham sempre que se foram visitados é porque houve denúncia, o que se calhar na maior parte das vezes nem acontece e isso depois, também é uma questão cultural, as pessoas acham que é sempre denúncia. (ACT)

Também a flexibilidade de horário é outra situação que, ultimamente, tem chegado com frequência à ACT e À CITE, porque existiu um alargamento dos pedidos dos direitos das mães (pais). As entidades patronais têm mostrado alguma dificuldade em aceitar a flexibilidade horária, que antes não era muito solicitada e está prevista...

. . . no artigo 56. Não é só para as mães, senão pode ser para os pais, o que nós verificamos é que a maioria também são as mães a solicitar o horário flexível, como trabalhador com responsabilidades familiares, portanto, um trabalhador com filho menor de doze anos ou independentemente da idade, com um filho que tenha uma deficiência ou doença crónica, e que com ele conviva, viva em comunhão de mesa e habitação. De acordo com o artigo . . . 56 a trabalhadora ou o trabalhador tem o direito de... a... usufruírem de um horário flexível, a... e esse horário flexível é um horário em que se pode escolher, dentro determinados limites, a hora de início e termo do período normal de trabalho diário. (ACT)

Podendo os trabalhadores optar por entrar ou sair mais cedo ou então realizar o período de trabalho de seguida (ACT).

No âmbito do procedimento de intervenção e uma vez que “. . . de vez em quando acontece aparecer uma ou outra denúncia a... em formato anónimo.” (CITE) e que:

. . . essas denúncias em formato anónimo não podem ter um tratamento igual áquilo que é uma denúncia nominal, não é? Portanto, uma queixa em que a trabalhadora a... se identifica e autoriza que a CITE contacte a entidade empregadora vai contactar a autoridade para as condições de trabalho. . . (CITE)

E a empresa...

. . . é instada a responder relativamente à queixa que entra na CITE, é-lhe feita perguntas concretas às quais deve responder. Não respondendo, naturalmente e se verificarmos que há indícios de discriminação, então a queixa é enviada à ACT, com a informação de que a empresa não respondeu, para lhe ser feita uma visita inspetiva e verificar o que se passou. Numa queixa anonima, nós nunca sabemos se aquilo que esta em causa é verdade ou mentira, não podemos contactar a pessoa que fez a queixa e apresentou a denúncia e por outro lado, não há uma posição expressa no sentido de a CITE atuar em relação àquela entidade empregadora e em colocar a questão à ACT, o que não existindo, pode até de alguma forma ser promicioso. Porque imagine que por acaso aquilo é uma queixa não séria ou uma denúncia não séria, pode levar a que haja represálias em relação a trabalhadores e trabalhadoras e não é exatamente o que se pretende. . . embora de vez enquanto cheguem, . . . não chegam muitos casos, mas o tratamento não tem rigorosamente nada a ver com aquele que é feito quando, quando a queixa é de facto nominal apresentada de forma a que, a CITE possa atuar, com autorização para contactar a entidade empregadora e a autoridade para as condições de trabalho. (CITE)

Porque a comissão ”. . . tem como missão o cumprimento da legislação e a promoção da legislação e não sendo assim, então encaminhar o assunto para as entidades competentes, designadamente, no âmbito da... da atividade inspetiva da ACT.” (CITE)

Neste contexto...

. . . é muito importante que as pessoas se consciencializem de querendo gozar do seu direito, a... e podendo chegar, digamos, a um patamar de entendimento com a entidade empregadora a... possam autorizar a... sem, sem, sem ter receio de represálias que a CITE contacte de modo a que haja um esclarecimento que permita que depois a... o uso seja pleno relativamente ao direito que se pretende.
(CITE)

Desta forma, a ACT convida a entidade empregadora a normalizar a situação. Evidentemente, não regularizando é instaurado logo contraordenação.

. . . o processo de contraordenação na ACT divide-se em duas fases. Em primeiro lugar, o processo quando há um pedido de intervenção, . . . às vezes nem há pedidos de intervenção, . . . Pode, pode nem sequer haver pedido de intervenção, poderemos estar a fazer uma visita de inspeção de rotina, a verificar determinadas matérias e verificarmos sem ter havida qualquer pedido de intervenção de ninguém, que não está respeitada a... a lei, em matéria de parentalidade. E se verificarmos isso, a... teremos que, caso exista infração e a empresa não altere o seu comportamento, instaurar o auto de notícia. Essa matéria compete ao inspetor, de reunir provas e de... instaurar o auto de notícia. Depois do auto de notícia ser instaurado, o processo segue aqui na ACT para a secção de contraordenações laborais. A secção de contraordenações laborais notifica a empresa para pagar, para... ou para a... apresentar resposta escrita, não querendo pagar ou para comparecer e ser ouvido em auto... para ser ouvido. Se a empresa optar por pagar, portanto... se a empresa não pagar e apresentar resposta escrita e... e apresentar além disso a rolar testemunhas para serem ouvidas, o processo vai ser, vai ser depois distribuído a um instrutor, um instrutor de contraordenações, portanto neste caso é um inspetor e depois o instrutor vai analisar todas as provas, vai ouvir as

testemunhas, vai analisar a resposta escrita da entidade empregadora, as provas que eventualmente tenha apresentado, prova documental também e por fim, depois disso tudo, ele faz uma proposta de decisão, ou no sentido da absolvição ou no sentido da condenação. E... após a proposta de decisão é a dirigente à ACT, portanto, a dirigente dos serviços local da ACT onde o processo decorre, aqui neste caso, a dirigente da unidade local de Faro que, é que tem o poder para a decisão final e... além disso, se a decisão for de condenação o empregador pode ainda depois da decisão de condenação administrativa da ACT, ainda interpor uma impugnação junto do tribunal de trabalho e depois o tribunal de trabalhar terá que analisar o processo e decidir se a empresa tem ou não relação ou se o processo da ACT . . . foi bem instaurado e bem instruído e a empresa é condenada. . . . Pode demorar algum tempo ainda, não é? Em média, não lhe posso dizer a média dos processos, mas, depende se a empresa paga ou não, se contesta, se rola também testemunhas e se apresenta muita documentação. Se depois além disso, alguns até depois da decisão administrativa concordam e... e pagam, portanto, e... e pagam a decisão, a coima que lhes é aplicada após a decisão administrativa, outros ainda não, outras ainda recorrem para tribunal e há processos que até mesmo depois da decisão do tribunal, em coimas mais elevadas que ainda podem recorrer para o tribunal da relação, depois da decisão do tribunal de primeira instância. . . (ACT)

Pode-se perceber como é burocrático todo este processo de instauração de contraordenação da ACT, uma vez que acarreta diferentes caminhos possíveis, pois como a ACT refere “. . . É assim... temos todas as situações.” (ACT). A ACT refere que por norma as grandes empresas até costumam pagar em comparação com os “. . . pequenos empregadores há, há alguns recursos para tribunal, mas pode suceder as duas situações.” (ACT). A entidade esclarece ainda que:

. . . independentemente, pode recorrer não só à ACT como ao tribunal de trabalho. O processo que a trabalhadora pretende interpor a... a trabalhadora quando são violados os seus direitos pode, simultaneamente, dirigir-se à ACT e também interpor uma ação junto do tribunal de trabalho... Em simultâneo. Ou anterior ou posterior, mas uma situação não depende da outra. (ACT)

E existe também, em última instância, evidentemente, porque não é aquilo que se pretende, a via judicial para lhe impor o cumprimento (CITE). A CITE tem pareceres que são de solicitação obrigatória que na sua maioria são cumpridos, mas que não sendo obedecidos permitem que o trabalhador/a se apresente judicialmente de modo a que o direito do trabalhador/a seja reconhecido, embora o que se pretenda seja...

. . . através do esclarecimento e da promoção da legislação, a... quer entidades empregadoras, quer trabalhadores e trabalhadoras a... compreendam que aquilo que está nas suas mãos, em prol de uma sociedade mais justa e evoluída, a... e consigam chegar a um consenso, de forma a que possam haver menos, quer de uma parte quer de outra, a... utilizar dos seus direitos plenamente. (CITE)

Ou seja a entidade empregadora solicita um pedido de parecer prévio...

. . . que está estipulado no artigo 63 do código do trabalho. . . o pedido chega à CITE, é distribuído para a área jurídica que elabora, que estuda o processo, que elabora o projeto de parecer e que depois é analisado, discutido e há uma aprovação Depois de ser deliberado se o parecer é favorável num caso ou despedimento, o parecer é comunicado a ambas as partes. Ou seja, a partir do momento em que chega à CITE, a... nós temos 30 dias para emitir o parecer. E portanto, o que acontece é que, a... a partir do momento em que há deliberação, a... a CITE em cerca de 24 /48 horas comunica a sua decisão, o parecer na íntegra, quer a trabalhadora ou trabalhador que possa ... quer à entidade empregadora. É através da própria CITE que é notificado o trabalhador ou a trabalhadora. (CITE)

Ainda acerca do parecer...

. . .se uma trabalhadora ou trabalhador tiver dúvidas sobre se chegou cá o pedido de parecer, basta enviar um mail e nós enviamos uma declaração que confirma se chegou ou não. É evidente, que isto não é nunca uma informação verbal, é sempre uma informação escrita, porque pode acontecer que o trabalhador ou trabalhadora questionem a CITE num dia e não haja de facto nesse dia, não tenha entrado o pedido de parecer, mas entre no dia seguinte. Portanto, esta informação é sempre passada por escrito e sempre informando que até à presente data não entrou ou que, entrou o pedido de parecer. É uma informação sempre passada por escrito.
(CITE)

É importante que o parecer seja prévio,

. . . exatamente por isso é que ele é prévio ao despedimento, ou seja, se houver uma comunicação despedindo a trabalhadora, aí já não é prévio, não é? . . . uma coisa é a comunicação da intenção de a despedir e isso tem de chegar cá, juntamente com o pedido de parecer. Outra coisa é uma comunicação a despedir. Não podem, não podem. . . e isso está previsto na lei, no código de trabalho. . .
(CITE)

Assim como, também “. . . está previsto na lei quais são os procedimentos todos e quais são os documentos que devem chegar à CITE para apreciação para emissão de parecer. . .” (CITE).

No caso de a trabalhadora ter recebido o despedimento e após consultar a CITE verificar que não foi solicitado um parecer prévio...

. . . ela pega na declaração que nós emitimos a dizer que até à presente data não chegou e pode apresentar-se a tribunal de trabalho, junto do ministério público que estiver de turno e impugnar o despedimento. Aí, já há uma declaração da

própria comissão informando que, naquele caso, não foi pedido de parecer e de facto, a falta de pedido de parecer à CITE dá origem ao despedimento ilícito e portanto, com base nisso a trabalhadora pode impugnar o despedimento junto da sua área de residência ou da área do local de trabalho.” (CITE)

No que concerne o investimento estatal que tem vindo a ser disponibilizado em medidas políticas de igualdade de género foram obtidas várias respostas, sendo que atribuem ao estado a culpa⁶³ da falta de fiscalização⁶⁴ sobretudo, no sector privado⁶⁵ o que resulta numa resignação dos trabalhadores por receio a perda de trabalho. MPPG, MR e a CITE consideram bastantes as medidas existentes, sendo que consideram que o problema consiste na aplicabilidade. Já a ACT considera ter existido um esforço nesse âmbito, não apenas na criação de legislação como na sua aplicação, o que contradiz a opinião maioritária das entrevistadas. Por outro lado, a MTE refere que apesar do envelhecimento populacional e do interesse estatal na natalidade, existe ainda um longo caminho a percorrer, no sentido de colmatar as necessidades sentidas pelos pais, considerando as medidas existentes poucas. Por isso, é da opinião que deveria haver uma sensibilização para uma mudança de atitudes ou incentivo diferente das entidades patronais, através da criação de benesses de impostos ou outros para as empresas que contratem mulheres em idade de serem mães. Para a CITE:

. . . a preocupação que desde a constituição de 76, a... tem estado presente na sociedade portuguesa. É evidente, que ao longo dos tempos tem havido uma nítida evolução positiva em relação a esta matéria. Portanto, as políticas públicas, a . . . os governos, o estado, têm-se preocupado ao longo dos anos, com a evolução da legislação desta matéria e nós vemos de facto, reflexos disso ao longo do tempo, não é? Portanto, nós não podemos comparar o estado atual das coisas com há 15 anos atrás, há 20 anos atrás ou 30 anos atrás. Há de facto uma evolução positiva. . . os passos são dados dentro daquilo que é possível também ao estado Português

⁶³ MEP e MDN.

⁶⁴ MEP, MDN, MGR e MFP.

⁶⁵ MFP.

também executar. . . . as leis são feitas por pessoas e também são cumpridas por pessoas e portanto, a... não é só, não é só haver legislação... a legislação ideal, sem ser cumprida não faz sentido, não é? Ou seja, não tem reflexo imediato e portanto, é preciso que as pessoas compreendam aquilo que está em causa e concretizem aquilo que é necessário para avançarmos e é, e é esse tipo de promoção e de esclarecimento é fundamental para a evolução da sociedade.

(CITE)

A MP e MM concordam com esta opinião e consideram também, que tem havido um esforço neste sentido, ainda que devagar e que não se trata de um problema meramente económico senão também social e cultural e como tal, acreditam que a mudança deve ser lenta permitindo também a adaptação social.

No que diz respeito às condições de trabalho entre o sector privado e público duas mães⁶⁶ reconhecem não ter conhecimentos sobre as condições de trabalho no sector público. Também a ACT só tem “. . . conhecimento mais do sector privado porque nós não fazemos intervenção no sector público, não temos competência nessa matéria. . .”. As restantes mães⁶⁷ são da opinião de Ferreira (1998) que os funcionários da função pública beneficiam, por terem mais regalias, como trabalharem menos uma hora por dia e terem as folgas aos fins-de-semana, entre outras benesses, sendo que no privado não têm direito a isso. Talvez por isso, a MDN refere que as mulheres jovens que entram na função pública engravidam imediatamente depois e a MEP questiona-se porque todos os funcionários de ambos os sectores não têm direito a iguais benesses. Esta situação da aplicabilidade dos direitos no serviço público deve-se a sobretudo três motivos: respeitar mais a Lei por ser ele que a cria como acredita MGR, a questão da estabilidade que MR menciona contrária à facilidade em despedir no privado, por este, por norma, ser mais exigente. A questão da estabilidade que a função pública representa permite que os funcionários exijam ou requeiram os seus direitos e não se sintam tao ameaçados em perder o posto de trabalho. Talvez precisamente por isso, se sintam mais à vontade para pedir e exigir os seus direitos como a redução para amamentação/aleitação e a flexibilidade horária. Não admira que os pedidos de parecer obrigatório que chegam ao

⁶⁶ MM e MTE.

⁶⁷ MEP, MDN, MFP, MP e CITE.

CITE sejam mais do sector público. Contudo, é praticamente idêntico e portanto não se pode considerar uma variável que exista um setor que prejudique mais que outro. Talvez não prejudique mas beneficie em comparação com o privado. Por fim, MFP e MGR apontam ainda a proximidade com a entidade do patrão, como um fator também muito importante para que os funcionários se sintam mais coagidos de exigir os seus direitos, uma vez que também estão mais expostos às suas reações e futuras implicações.

A CITE sentiu um aumento de pedidos para o horário flexível, logo após a implementação das 40 horas semanais, por se tratar mais difícil conciliar o trabalho com a família. Podemos, perceber que esses pedidos derivam de funcionários públicos, sendo que essencialmente estes foram abrangidos por este regime das 35 horas semanais, sendo posteriormente, alteradas para as 40 horas e atualmente, realizarem novamente, apenas as 35 horas numa semana. No entanto, a CITE refere ao contrário do que nos diz Pires (1997) que apesar de não ter nenhum estudo realizado nessa matéria, não vê grande diferença de atuação em qualquer dos sectores e que, a legislação entre ambos é idêntica, sendo o Código de Trabalho aplicável a ambos e regendo a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas no que respeita à parentalidade. “Ou seja, . . . o exercício dos direitos, que não se efetiva pode ser num ou noutro sector, tal como o incumprimento pode ser num ou noutro sector.” Desta forma, a CITE acredita que na legislação não existe discriminação no que concerne à parentalidade, mas o que nos contam a maior parte das mães entrevistadas é que na prática os funcionários públicos estão mais precavidos, em usufruírem ou exigirem os seus direitos, sem penalizações, do que os funcionários no sector privado, que é como temos vindo a falar numa situação de aplicabilidade da Lei, que como constatamos é mais difícil de fiscalizar no privado.

A entrevistada empregue na função pública conta-nos que no seu caso, em que trabalha numa escola, tem as suas folgas aos fins-de-semana e não trabalha aos feriados, assim como o seu esposo e mães, constituintes do seu agregado familiar e que também se encontram empregues no sector público e tem as férias garantidas no mês de Agosto por se tratar de uma interrupção escolar. Considera estas condições muito boas no que respeita à facilidade em conciliar a família e o trabalho, uma vez que o seu tempo laboral livre coincide com as interrupções escolares da sua filha. Também a MPPG empregue no sector privado dispõe de um horário fixo, de segunda a sexta, sendo as suas folgas ao Sábado e Domingo, não tendo de trabalhar também nos dias feriados, o que lhe permite também, uma maior flexibilidade no que respeita ao filho, considerando que não conta com apoio

familiar por perto para deixar o seu filho, à exceção da creche. No entanto, considera a entidade empregadora flexível no que respeita às férias. Também a mãe com agregado de família monoparental diz trabalhar neste regime, sendo as férias alternadas com os colegas. A MR refere uma grande flexibilidade por parte da empresa em que trabalhava na altura das suas gravidezes e períodos após, sendo que considera que teve muita sorte em ter trabalhado para esta empresa, que era como uma família diz, e que se fosse hoje não saberia como fazer. Desta forma, percebemos que grande parte das mães entrevistadas trabalham durante a semana e têm as suas folgas ao fim-de-semana, o que no sector privado nem sempre acontece. Podemos também perceber que, existe aqui nos horários e dias de trabalho uma limitação para as mulheres que são mães e não têm outros apoios que não as creches/escolas, sendo que outras mães não têm tanta facilidade/flexibilidade no que respeita por exemplo às férias, como é o caso da MTE, que conta: “Somos nós que sugerimos as datas . . . toda a gente preenche e depois o chefe vai ver o que é possível, se as 3 quisermos a mesma quinzena, minhas amigas, temos que encaixar isto da melhor maneira.” (MTE).

Quanto à alteração, em 1982, da Constituição Portuguesa que atribuiu ao pai a igualdade formal na paternidade, com o intuito de permitir a integração profissional e cívica da mulher a MM considera que estes objetivos sim foram atingidos, sendo que estamos num bom caminho, independentemente de situações que possam acontecer e que na sua opinião vão sempre acontecer.

. . . isto é uma opinião muitíssimo pessoal, isso nunca virá a acontecer a . . .
a . . . 100%, porque continuaremos sempre a ter um papel, eh pá, . . . vamos dizer diferente do do homem . . . acho que, acho que . . . faz parte da nossa natureza.
(silêncio). (...) Eh pá! Quando se fala da igualdade e tratamento de gênero face à parte . . . face à parte profissional, pronto . . . a relação da mulher com o trabalho, penso que muda a partir do momento que tem um filho. (MM)

Já outras mães se encontram menos resignadas, sendo que MGP diz se ter tratado de um primeiro passo muito importante e necessário na altura, mas que, como nos dizem MEP, MP, MGPG e a ACT o objetivo ainda não foi atingido.

Se calhar devo responder não, acho que apesar de muito se ter modificado na sociedade de hoje em dia, sim cada vez os pais participam mais, cada vez os pais estão... estão mais presentes, nós continuamos a verificar que... as, são as mães que... mais exercem os seus direitos. (ACT)

Também a MDN é da opinião que estamos longe do objetivo considerando que no máximo este foi atingido em 20 por cento. Como específica a MFP, apenas foi atingido numa minoria e não totalmente, sendo que o papel do pai atualmente, apesar de mais participante, também por beneficiarem de licenças paternais o que lhes permite estarem mais presentes, continuam a não desempenhar as mesmas tarefas e as que realizam não o fazem com a mesma eficácia, sendo que a mulher continua a ser a dona de casa, a mãe e a trabalhadora em simultâneo, encontrando-se neste momento sobrecarregada e menos disponível para o trabalho, ficando o homem como trabalhador, como nos diz MGR, mais disponível. Também a MPGP acredita que o “. . . o filho continua a depender muito da mãe.“ (MPGP) e o homem continua a realizar poucas tarefas.

Opá, acho que ainda fazem algumas coisas mas ahm... É como digo: Quem está dentro do convento, é que sabe o que lá vai dentro. Às vezes as mães gabam aquilo e acham que o pai mudar uma fralda é muito bom. Tive pessoas a me dizerem: Devias guardar este marido para sempre, porque ao fim-de-semana te muda a fralda ao filho. A semana não tem só o sábado, a semana tem sete dias da semana. Uma fralda? O meu filho não gasta uma fralda por semana nem duas, que desse uma mãe e uma ao pai, o meu filho gasta muitas fraldas por dia. E acho que há mulheres que se acomodam a isso de: Ah, ele ajudou-me a levar o lixo! Ele não ajudou, ele também fez o lixo. Mas há, há pessoas que ainda encaram assim, uma mentalidade um bocadinho antiga de que o facto de o homem levantar o próprio prato foi um grande favor que lhe fez. E então gabam isso para fora, nós pensamos: Epá, esta tem um marido que é fantástico, ajuda em tudo. Mas não, ele só fez a obrigação dele e se calhar só levantou o prato uma vez durante a semana, mas comeu sete vezes. (MPGP)

Aqui, podemos ver a questão das perceções individuais e como a mulher ainda considera o que o homem faz como uma ajuda, inerente às suas tarefas, tanto da lida da casa como de cuidar e assumindo desta forma a responsabilidade das mesmas. Talvez por isso, a

MFP refere se tratar de uma questão cultural muito interiorizada na sociedade e difícil de mudar, considerando que também a própria mulher não o permite, representando ela própria um obstáculo à igualdade de gênero. Por isso, a MP refere a lentidão neste processo em que apesar desta alteração se ter dado há mais de 30 anos, maioritariamente e socialmente falando, apenas nos últimos dez se ter passado algo no papel do pai, facilitando assim de alguma forma a vida da mulher no mercado de trabalho. Também a ACT partilha essa opinião.

Acho que é uma questão cultural. Apesar dos pais cada vez mais participarem nas tarefas, relativamente aos filhos, cada vez mais nós vemos que os pais de agora são muito mais interventivos. . . até houve um aumento do período que eles têm, após o nascimento do filho, . . . que é a licença parental exclusiva do pai. . . prevista no artigo 43º, que foi aumentada . . . e os pais em geral até gozam essa licença que é exclusiva deles, quando a mãe goza a outra licença mais alargada, mas a... apesar dos pais participarem cada vez mais a... na educação dos filhos, nas decisões relativas aos filhos, de tarem a serem atribuídos também direitos aos pais, eles até estarem a gozar desses direitos, o que é certo é que... quando se solicita as situações... de gozo da licença parental ou... ou da licença, ou da dispensa para aleitação... ou da flexibilidade, são sempre, normalmente, as mães que solicitam... que solicitam esses regimes, não é? São sempre as mães que tendem ou que pretendem usufruir desses regimes. (ACT)

Talvez por isso, algumas entrevistadas⁶⁸ consideram que os sacrifícios que pais e mães fazem não são iguais, acreditando que é a mãe que mais abdica em prol dos filhos, sendo que “O pai tem sempre o suporte da mãe. A mãe nunca... pode contar com o suporte do pai.” (MPGP). Em todas as vertentes e incluindo na social, quer em convívios quer em saídas, MP refere que abdica mais do que o pai.

⁶⁸ MM, MPGP e MP.

. . . eu acho (aaa), mas também não quero ser injusta, eu acho que realmente, por exemplo, em casa se alguém tiver que abdicar sou eu que abdicar, por várias questões (aaa) mas o meu marido também abdica de muita coisa, e se eu disser tem mesmo de ser, ele abdica, mas naturalmente quem abdica sou eu. . . (MP)

Admite que abdica mais mas justifica isso com a sua disponibilidade. Ou seja, inerentemente considera que a mãe tem de estar mais disponível para abdicar e ao fazer isso, já está a abdicar uma vez que se limita no seu local de trabalho. Também refere sacrifícios por parte do pai, mas estes resultam de uma obrigatoriedade imposta pela mulher. Outras mães⁶⁹ referem que ambos sacrificam e que sobretudo, a parte social fica para trás, tentando incluir a família no pouco tempo disponível. Contudo a MTE refere uma exceção, sendo que considera que apesar de ambos abdicarem, a mãe sacrifica-se mais quando a criança é pequenina e durante o período de licença por o pai estar a trabalhar e ela em casa e por gostar de estar com a bebé. Não considera então o trabalho em casa como esforço, ou seja, reforça a ideia de que o trabalho em casa é menos exigente, uma vez que o pai, que trabalha fora de momento, deve ser mais poupado e considera que se sacrifica mais enquanto a criança é mais pequena, por gostar de estar sempre com ela. Justifica ainda as mulheres serem responsáveis pela organização por considerar as tarefas da casa e a sua higienização um objetivo das mulheres e não dos homens. Já os homens fazem porque têm que fazer, ou seja, por obrigação, por receio ou consciência das consequências que daí advêm por parte das mulheres. Além do social, MTE refere que as férias também são muito sacrificadas, mas considera uma sorte viverem no Algarve e que portanto, até passam as férias num bom local, mostrando alguma aceitação.

Quando falamos na divisão das responsabilidades, tanto nas tarefas da lida doméstica como nas de cuidar dos filhos, a MEP refere como o pai apenas representa um sustento para a casa, sendo que apenas trabalha, representando todo o seu tempo restante tempo de lazer. Já a mãe também trabalha e apesar de não conseguir com os seus rendimentos dar tudo monetariamente o que eles pedem, refere que isso não é tudo e que compensa com a sua presença e com o desempenho de todas as tarefas da lida da casa e de cuidar. E que o pai tem muitos momentos, em que não está a trabalhar, podendo ser um pai mais presente mas que opta por não o fazer. Conta ainda, que no seu local de

⁶⁹ MR e MTE.

trabalho ouve muitos desabafos de mulheres que são suas clientes e que, estas se encontram muito sobrecarregadas com a lida doméstica e as tarefas de cuidar dos filhos, considera que os homens são muito egoístas e que se encontram sempre mais disponíveis para fazer outras coisas, tanto profissionalmente como individualmente. Já a MTE refere que atualmente, existem muitos homens a realizar todas essas tarefas como as mulheres e que o pai é muito dedicado e que gosta muito de cuidar das filhas, no entanto refere tarefas que são desempenhadas por si por o pai não ter jeito nenhum, apesar de se ela pedir ele “ajudar”. A MDN diz que neste casamento atual confia plenamente ao marido os seus filhos, tanto o dos dois em comum como os seus, sem ter de se preocupar. Sendo que a maior parte das tarefas ele realiza por autonomia própria, como fazer os trabalhos de casa ou o ir buscar as crianças ao infantário, sendo ainda outras, necessário que a mãe relembre. No entanto, tem de coordenar, no sentido de deixar tudo preparado para o pai, apesar de se estiver ausente, ele ser apto para tal, sobretudo em tarefas em que exista uma retribuição ou que sejam mais leves, como tarefas com os miúdos ou de transporte dos mesmos. Mas a responsabilidade ainda vem em primeiro lugar associada à mãe. A MFP, ao qual agregado familiar sua mãe faz parte, afirma que não existe divisão de responsabilidades sendo ela própria que gere toda a dinâmica familiar, embora a sua mãe participe nas tarefas como ela e o pai, hoje em dia, faça de tudo o que lhe pede, uma vez que a criança já é mais crescida. No entanto, refere tarefas que passam mais por ela, como escolher a roupa e pentear a menina, assim como, realizar os trabalhos manuais para a escola. Conta ainda que, tarefas como limpar a casa de banho não é hábito o pai realizar, apesar de se necessário e ela pedir ele desempenhá-las. Tenta justificar a inatividade do pai com a criança enquanto bebé, por falta de experiência e conhecimento. Já a avó, que coabita, tem um papel mais ativo do que o pai, o que para a mãe é normal. A entrevistada considera-se o centro da dinâmica familiar, como identificou Aboim (2006) e apesar de admitir que o pai faz de tudo, refere que poucas são as coisas que faz de espontânea decisão, mas por orientação, embora reaja e as faça de boa vontade. Por outro lado, refere que o pai realiza todas as tarefas mas depois contraria-se e vai enumerando coisas e lembrando-se de outras, consecutivamente, de que é apenas à mãe que compete, em parte porque faz questão disso. Por fim, considera muito positivo o fato do pai não reclamar de ela e não lhe mandar fazer coisas, contentando-se com essa situação e admitindo assim, que ele a ajuda e que as funções e responsabilidades são suas como aborda Ferreira (1998). Para esta entrevistada, esta dinâmica é em tudo repartida. Durante a entrevista na sua casa, encontravam-se duas crianças, o companheiro e a avó que preparava o almoço

e cuidava das crianças (a filha e a prima) enquanto o pai jogava *playstation* num momento de lazer. A entrevistada durante quase toda a entrevista passou a ferro. A MP admite que apenas as tarefas de cuidar são mais repartidas, sendo a lida doméstica mais por seu cuidado e que optou por colocar uma mulher-a-dias para a ajudar nestas tarefas. Diz ainda que:

. . . não há nada que pontualmente que eu faça que ele não faça pontualmente se for preciso. (...) Ele gostava mais de estar a ver televisão, (risos) normalmente (aaa) mas... (...) (Interrompe) A dinâmica familiar é toda gerida por mim... (...) Sim é gerida por mim (aaa) (eee) sou eu que organizo, eu acho que, eu não sei, não quero exagerar, mas acho que é uma coisa natural nas mulheres, acho que a maior parte das mulheres organizam, mesmo por muito que o marido ajude. . .
(MP)

Pois na sua opinião, “. . . há uma coisa que é organização e eu não tou a ver o marido e uma mulher sentarem-se a organizar tudo, porque isso na prática não funciona, acho eu, não sei.” (MP) ou seja, o pai só faz porque é preciso, ou seja, quando a mãe não consegue, apesar de ele saber fazer tudo e porque na sua opinião, a gerência da dinâmica familiar se for realizada por duas pessoas acaba por exigir mais tempo. No entanto, o facto de que, apenas um deve gerir, não o associa à mulher obrigatoriamente, mas a divisão de tarefas domésticas é feita de maneira que as tarefas mais exigentes e menos gratificantes ficam a cargo da mãe, enquanto as mais prazerosas ficam com o pai, sendo a organização de ambas geridas pela mãe, o que a entrevistada considera como “normal” e “ coisa de mulheres”. Contudo, reconhece que a dinâmica mudou desde o nascimento dos filhos, sendo que o marido agora não lhe pede nada, como roupa lavada ou passada, sendo que quando precisa e não tem ele mesmo vai e faz, o que ela considera já uma grande vantagem. Já a MGR admite que o tema da divisão de tarefas é tema de discussão, apesar de existir divisão de tarefas, pois apesar de não estar a trabalhar sente necessidade de apoio na lida da casa, considerando que não se pode dividir os papéis entre o que traz o sustento e o que desempenha todas as tarefas da casa e de cuidar.

Ele trata da loiça, eu trato da roupa, nós não temos máquina de lavar loiça, por isso ele lava mesmo a loiça. Eu tenho uma máquina de lavar e secar roupa (ri) por

isso tenho a vida facilitada mas também tenho, somos... três crianças e dois adultos, ahm... e três cães que também sujam muito. . . . É assim, nós temos uma família... a gente chama às famílias de puzzle . . . nas tarefas do dia-a-dia da casa tentamos dividir, o cozinhar, o lavar a roupa, eles... pronto já têm idade arrumam o quarto sozinhos e tudo o mais, tentamos dividir. (MGR)

Desta forma, a mãe compara o trabalho de lavar a loiça com o de lavar a roupa e ainda refere que, tem a vida facilitada por ter uma máquina para o efeito e o pai não, o que não são tarefas muito equitativas, nem em termos de tempo nem de esforço, considerando o número elevado do agregado familiar. A MM reconhece que faz tudo sozinha e que conta ainda, com a ajuda do seu filho, embora este ainda não contribua muito devido à sua tenra idade, três anos. A MR diz que, na sua casa, a divisão é realizada de acordo com as competências de cada um, sendo que por exemplo o marido não tem jeito para a cozinha, mas que tem jeito para outras coisas. Por outro lado, a MPPG diz-nos que quando o pai vivia consigo e com o filho, todas as responsabilidades familiares ficavam a seu cargo, sendo que por vezes, ele acompanhava-os nas idas às compras, levava o lixo e cortava o cabelo da criança uma vez ao mês, algo que ainda faz, por se tratar de uma “. . . uma tradição que eles criaram entre pai e filho, da mesma forma que as unhas ele só comigo.” (MPPG), sendo que, tudo o resto da rotina da casa e do filho lhe competia a ela, pelo que de momento, altura em que se separaram, a dinâmica não mudou muito, continuando a ser ela a realizar todas as tarefas, sendo que, na semana em que o filho está com o pai, se encontra menos sobrecarregada no que respeita as tarefas de cuidar, pois aproveita para realizar todas as outras tarefas da lida da casa, de forma a disponibilizar mais tempo para o filho, na semana em que o tem em casa.

. . . Portanto agora também não é, não é diferente. Ahm... o ter a preocupação se existe roupa se sirva, se temos que ir... comprar roupa, se existe roupa adequada para a estação, sempre foi minha. Neste momento continua a ser minha, sou eu que continuo a comprar a roupa que lhe sirva e que seja adequada à estação e a mandar para o pai para ele vestir. Sou eu que continuo a fazer a marcação das consultas de saúde do meu filho, saber se necessita de realizar exames. . . (MPPG)

As tarefas da responsabilidade do pai são muito desproporcionais às da mãe, tanto em frequência quando em tempo de realização.

De uma forma muito geral, das mães entrevistadas podemos perceber que elas estão realmente muito mais sobrecarregadas do que os pais, sobretudo no que diz respeito à vida doméstica.

Por outro lado, a reação do pai à realização das tarefas é de acordo com as respostas das mães entrevistadas negativa, pois ou não as realiza de todo⁷⁰, como nos conta MM, na altura em que o pai ainda vivia lá em casa, ele tinha uma reação...

Muito má (risos). Não queria... a... não queria assumir responsabilidades, só direitos... Só direitos. (risos) Responsabilidade não, isso é muito chato. Não queria... é uma pessoa que lida muito mal com as responsabilidades. (...) Eh pá, sim. Pedia-lhe sim, tivemos variadíssimas situações, mas efetivamente é alguém, por questões pessoais, tem alguma dificuldade . . . (MM)

. . . Qualquer outra tarefa, por exemplo ir ao médico num... numa tarde, sempre fui eu a pedir há minha entidade patronal para sair porque sempre me foi dito: “Ah, eu não posso!” (MPGP)

Aqui o homem não se disponibiliza do trabalho para cuidar dos filhos, seria pertinente perceber o porquê?

... ou então sem iniciativa, mas por obrigação⁷¹, ou porque a mãe pedia, no caso de MFP mostra-se satisfeita por ele nunca reclamar ou porque sabiam que tinha de ser feito, ou seja, quando a mãe não consegue fazer ou lhe incute os seus deveres e responsabilidades enquanto pai e indivíduo que coabita na mesma casa.

Resumindo, todas as entrevistadas concordaram que o desempenho do pai nas responsabilidades domésticas e dos filhos interfere na relação, sendo que algumas mencionaram aspetos positivos relacionados com a participação do pai nessas tarefas, outras negativos relacionados com a não participação e algumas ambos. Como positivos foram mencionados os aspetos: bem-estar individual, confiança na relação, maior

⁷⁰ MEP, MPGP e MM.

⁷¹ MFP, MP, MR e MTE.

disponibilidade emotiva e de tempo para a relação, o que a longo prazo pode resultar no fortalecimento da relação. Por sua vez, como negativos, foram mencionados: a sobrecarga, o cansaço físico e psicológico e o esgotamento da mulher, como mais frequentes e as discussões no relacionamento pois “. . . As discussões vão, são sempre a volta da lida da casa . . . vai sempre ser à volta do mesmo, nós queremos mais, queremos que eles façam mais. Mas eles, eles, eles já acham que fazem muito. . .” (MGR), como sugere Ferreira (1998). Considera as discussões acerca da lida da casa as mais frequentes num casal que se dê bem. Refere ainda a dualidade entre a mulher enquanto ser ambicioso que nunca está satisfeito, exigindo sempre mais e melhor e o homem que considera que o que faz já é muito. Ainda outros aspetos são considerados como negativos, como: uma menor disponibilidade para o relacionamento, um mau ambiente familiar, falta de comunicação e um descontentamento da mulher. Tudo isto, pode levar a uma degradação da intimidade e da relação familiar mas também profissional, pois como nos diz MM “. . . nós achamos que somos as supermulheres e que vamos aguentar e vamos conseguir e... e etc, a verdade é que não se consegue... uma mulher cansada é uma mãe cansada e é uma esposa cansada. . .” e uma trabalhadora cansada. Poderíamos refletir sobre a mulher enquanto indivíduo sobrecarregado e como esta condição se reflete ou não nas nossas vidas, quer seja na saúde da própria mulher, na educação dos filhos, na relação entre pares, no desempenho laboral, entre muitos outros aspetos. Ainda na situação da entrevistada que contratou uma empregada doméstica para ajudar o casal na lida da casa e considerando esta situação, como uma possível e parcial solução, é de considerar os rendimentos familiares neste tipo de soluções.

. . . Temos um cansaço extremo de trabalho, tal e qual como eles. Chegar a casa e ainda ter de fazer tudo sozinha, cuidar do filho, cuidar da casa, ter a responsabilidade de pensar no que é que vamos fazer amanhã, ahm... e pensar por dois, por nós e pelos nossos filhos. E depois ter um marido e ainda ter que pensar por três é uma carga emocional muito grande. E, e isso ao longo dos anos desgasta e chega ao ponto que a mulher ou reprime-se e pensa: Vou viver assim para sempre. Ou então dá um grito e diz: “Eu não nasci para isto, eu mereço muito mais.” . . . Nós não temos que pedir nada a ninguém, uma vida de casal é mesmo isso, é dividido a meio, é um casal, são duas pessoas adultas. (MPGP)

Se não queremos pedir, se queremos “desligar” em parte de algumas tarefas, a mulher necessita afastar-se um pouco, permitindo a aproximação masculina e aceitar a participação dos seus parceiros a seu modo, permitindo assim, que eles desenvolvam na sua participação e experiência. Desta forma, eles podem-se envolver com as responsabilidades de cuidar da casa e da família.

A ACT por várias vezes mostrou não ser possível separar a profissional, da mulher e mãe, dando também o seu contributo pessoal nesta matéria, visto que algumas perguntas não lhe foi permitido responder enquanto representante da ACT, por se tratar de opiniões individuais, mostrando algum receio de que a sua opinião se confundisse com a informação que também partilhou enquanto representante da ACT, por isso, do ponto de vista pessoal, estabelece uma relação entre a harmonia familiar fortalecida através da partilha de responsabilidades como defende Aboim (2006) e deveres e o usufruto dos direitos de forma igualitária por todos:

... Na relação entre o casal, a... quanto mais as responsabilidades parentais forem partilhadas a... mais consolidada é a... uma, é a relação entre o casal e a relação entre os filhos, portanto, mais harmonia familiar existe, mas isso é a minha opinião pessoal. Há mais harmonia familiar porque há uma igualdade de tarefas e há a... uma distribuição partilhada das responsabilidades e dos deveres... e consequentemente todos também podem exercer na mesma medida os direitos.

(ACT)

Quanto ao desempenho equitativo de tarefas domésticas e de cuidar por parte dos pais, enquanto homens, a maior parte das entrevistadas afirma que os homens não são tão capazes de desempenhar as tarefas domésticas e de cuidar como as mulheres, parte delas justifica como algo natural das competências das mulheres ou como uma questão fisiológica, como nos diz MGR. Muitas referem a questão cultural, nomeadamente no que concerne aos valores e à educação (como por exemplo o conteúdo dos manuais escolares⁷²) que os pais receberam ao longo do seu desenvolvimento, aos exemplos que assistiram e às experiências que realizaram. Outros aspetos são considerados, como na questão social, situações em que, atualmente, ainda é necessário optar por apenas um

⁷² MR.

representante, a mãe ou o pai, como no caso do encarregado de educação ou no acompanhamento hospitalar, obrigando o casal a optar entre um deles como refere MR “. . . é muito triste não podermos ser os dois. . .”. Claro que a opção não tem de ser sempre a mãe, mas numa mudança de paradigma isto facilitava acontecer de forma gradual, através da partilha de experiências e do conseqüente crescimento da confiança em ambos os indivíduos, o que neste momento não é permitido interferindo também na relação pai-filho/s. Outras aspetos a salientar, é o facto dos muda-fraldas se encontrarem nas casas de banho públicas femininas, não permitindo em parte a realização de algumas tarefas por homens, como aborda também Parker (2000). Contudo, os tempos vão mudando e as casa de banho públicas para crianças e/ou bebés são cada vez mais uma realidade. Quanto ao usufruto dos direitos parentais por parte do pai no contexto laboral e inerentemente, dos deveres no contexto familiar, o pai também é ainda fortemente discriminado como nos diz MR que:

. . . por vezes a nível profissional é possível que tenham mais obstáculos sim porque ainda à muitas entidades patronais que encaram esses deveres como deveres da mãe e então por vezes é mais difícil aceitarem a ausência de um pai ou de um funcionário trabalhador homem. . . (MR)

Também MM refere que nesse contexto laboral o homem é mais discriminado do que a mulher. Contudo, esta entrevistada refere que:

. . . . Considero os homens capazes... Oh pá, não serão todos, mas, pronto, mas não... são perfeitamente capazes. Isso é cultural, isso é treta. Eles são perfeitamente capazes de fazer tudo aquilo que agente faz, nem que façam uma coisa só de cada vez, pronto. . . . (MM)

Claro que para isso aconteça, é necessário que “. . . a mulher terá de apagar um bocadinho o seu papel de mãe, conforme nós o vemos à data de hoje.” (MM). Ou seja, a mulher também tem de o permitir, pois ninguém nasce ensinado e se o pai não tiver espaço para desenvolver competências nunca vai ter oportunidades para tal.

Nesse seguimento, quisemos saber se as entrevistadas acham que podem contruir para igualdade gênero, quer enquanto mulher, como mãe ou trabalhadora. Todas elas concordaram que podem dar um contributo, sobretudo do ponto de vista individual, não

discriminando e sendo um exemplo, exigindo e usufruindo dos seus direitos afirmando assim, a sua posição nos diversos contextos, como nos diz MP ao resumir a contribuição para a igualdade de género a uma questão individual, uma vez que é por aí que começa na sua opinião, por um lado exigindo e usufruindo dos seus direitos e por outro a respeitar os dos demais, não discriminando. Dessa forma reconhece poder agir enquanto, mãe, mulher e trabalhadora. E como refere MGR “. . . A mãe também tem de o exigir, não surge, não surge... de mão beijada.“ (MGR), por isso, a força do exemplo e a importância da conquista da igualdade de género. A mudança tem de ser conquistada. Assim e tentando resumir, as entrevistadas concluíram que, enquanto mãe, a contribuição para a igualdade de género é sobretudo no campo da educação dos filhos, filho/s e filha/s nesse sentido, inculcando-lhes valores de responsabilidade, partilha, respeito e não discriminação e do próprio exemplo, pois não basta dizer, há que dar o exemplo sendo presentes e participativos, tanto de mãe como de pai.

. . . tenho dois filhos, uma menina e um menino como já tinha referido anteriormente (aa) faço questão de que as tarefas sejam repartidas e não em função do (do) sexo do género não é? Neste momento as tarefas são repartidas mais em função da idade pelo que cada um é capaz de fazer. . . (MR)

Também enquanto mulheres, as entrevistadas mencionaram a comunicação e sensibilização dos maridos ou companheiros partilhando as tarefas, quer através da exigência ou de fazer valer os nossos direitos. Este enquadramento de intervenção na contribuição para a igualdade de género enquanto mulher, está diretamente relacionado com o enquadramento enquanto mãe, pois como referi anteriormente, não é possível enquanto mãe contribuir de uma forma sendo que enquanto mulher não se contribui. Também no enquadramento laboral e enquanto trabalhadora, as mães disseram que é possível contribuir para a igualdade não criticando e/ou discriminando os colegas de trabalho, quer homens quer mulheres, e exigindo e/ou usufruindo dos nossos direitos, mas também não descuidando os nossos deveres. A MFP apresenta, contraditoriamente, ao relato das outras mães uma indisponibilidade para esta contribuição para a igualdade de género sendo que:

. . . o homem tem as mesmas obrigações mas no entanto, no lado maternal vai sempre tentá-lo protege-lo e isso é irracional não é E ao crer poupá-lo vou-

me sobrecarregar a mim, por isso aí eu não sou a pessoa indicada para contribuir. (...) Como esposa sim. (...) Sim, sim. (silencio) Já a minha mãe contribuiu também. Sempre me tentou explicar que o homem tem os mesmos direitos e a mulher vice-versa. (...) Porém quanto... no meu setor não posso contribuir porque a minha relação é muito com mulheres, passa muito pelas mulheres do que pelos homens. (MFP)

MFP apresenta desculpas para não contribuir para a igualdade de género. Os exemplos devem ser práticos e não meramente teóricos para que surtam efeito, o que explica a sua situação, como mencionou por a sua mãe lhe ter falado sobre igualdade. A igualdade de género deve ser tratada com ambos os géneros, sendo que ambos são responsáveis pela desigualdade, ambos devem ser responsabilizados pela igualdade. A igualdade de género não defende as mulheres mas a igualdade de oportunidades por ambos os géneros.

Por isso, a ACT acredita que:

. . . Quanto mais as mulheres a... a... decidirem, se as mulheres decidirem a... ser mães e decidirem a... ser mães e mães trabalhadoras estão a provar perante a sociedade, perante os empregadores e perante todos que é possível, que se calhar até não é só possível como se calhar o facto de serem mães, ainda lhes dá mais apetências e mais capacidades para exercerem as suas funções profissionais. (ACT)

Também a CITE dá aqui a sua contribuição, na importância do conhecimento para a ação, com o objetivo da mudança social. É também nesta vertente que a educação social é pertinente.

As mulheres podem e os homens podem também. . . se os casos não nos chegarem, a... também não os conseguimos conhecer e não os podemos resolver e não podemos aconselhar e portanto, cada caso que nos chega é sempre uma, . . . mais valia entre aspas, Porque nós vamos, digamos, num amplitude de conhecimento que a pessoa não tinha e que permite de alguma forma atuar ou a

usufruir dos seus direitos. Quando nos chegam casos em que o direito já está a ser ferido, isso também nos ajuda a compreender, também nos ajudar a evoluir. Não é? Cada caso é um caso, a lei é geral e abstrata e portanto, nós temos de incluir aquele caso na legislação e tentar perceber qual é a melhor solução para ele. Se não chegarem a... também não os conhecemos e portanto, a... quer as mulheres através de anos e anos de experiência, de discriminação no âmbito do trabalho, quer os homens porque estão alerta, neste momento, e sentem a necessidade de participar na vida familiar, a... a par com aquilo que é a necessidade das mulheres, que sentem por seu turno, a necessidade absoluta de poderem participar na vida pública e a... a... e no seu âmbito profissional, qualquer um, portanto, qualquer um, mulher e homem, trabalhador e trabalhadora são fundamentais para nós conseguirmos a um consenso, para nós conseguirmos evoluir nas políticas, a... em questão de igualdade no trabalho e no emprego e não discriminação. (CITE)

A contribuição de ambos os géneros são muito importantes para a igualdade de género. A entrevistada fez questão de deixar claro a sua posição quanto à importância de ambos os géneros nestas situações de desigualdade de género. A entrevistada tinha o cuidado de referir sempre as suas respostas tanto às mulheres como aos homens, de forma a discriminar de forma positiva não discriminar os homens. Ou seja, que a igualdade de género estivesse sempre presente, atribuindo sempre a responsabilidade a ambos os géneros.

Foi pertinente ainda conhecer o contexto complexo das medidas de políticas sociais e para isso, foi pertinente averiguar até que ponto as entrevistadas consideram que a maternidade representa na contemporaneidade uma preocupação pública e/ou política. Grande parte das entrevistadas⁷³ consideram que se não é devia de ser, a maternidade representa uma preocupação atual na sociedade pela baixa natalidade no nosso país e conseqüente envelhecimento da população, conforme defende também Rosa (2012), ou seja pela questão demográfica representada nos dados da PORDATA (2015), que

⁷³ MEP, MDN, MFP, MPGP, MM, MR e ACT.

interfere negativamente na sustentação do estado social. Sendo que MFP acredita que o Estado devia intervir ainda mais, quer através da criação de legislação quer através da fiscalização e acrescenta ainda, que “. . . a maioria das pessoas que está na política são homens e por isso não sabem o que é a maternidade.” (MFP). Desta forma, deixa também pela falta de voz de mulheres no parlamento e na sociedade a crítica de que os homens não podem zelar pelos interesses das mulheres, por estes na sua opinião não saberem o que é e o que as mulheres precisam, o que também pode ser visto como uma discriminação por representar um afastamento dos homens da parentalidade e sua igualdade formal presente na Constituição. Já a MP menciona que apesar de politicamente, a maternidade representar uma preocupação atual, a conjuntura económica do país não permite a implementação de grandes novas medidas. Contudo, não acredita que seja uma preocupação pública, pois apesar da situação demográfica diz que a sociedade não se preocupa com essas questões, que pode até ser uma preocupação presente em alguns grupos da sociedade “. . . mas é uma preocupação das mães de uma certa classe, ali, percebes não é da sociedade em geral é o meu ponto de vista.” (MP). Assim, também neste contexto a Educação Social é importante e necessária para fazer perceber que a preocupação de um é a preocupação de todos, no que respeita a parentalidade. Temos ainda a opinião de MTE, que não acredita que a maternidade seja, nos nossos tempos, uma preocupação pois não vê os incentivos à natalidade, sendo que critica a aplicabilidade dos direitos parentais e como nos diz: “. . . eu só peço que aqueles que temos, podermos realmente usufruir, não só no papel.” (MTE), mas os direitos não são dados, não são adquiridos são conquistados.

Quanto às estruturas de apoio à família, como creches, jardins-de-infância, escolas e ATL's, entre outros, as mães⁷⁴ referiram que não são suficientes, sendo que as privadas são muito dispendiosas⁷⁵ e as IPSS's de difícil acesso, existindo poucas vagas, muitas prioridades e cunhas⁷⁶ e pouca comparticipação estatal⁷⁷ pois “. . . a comparticipação até são bastante mais elevadas do que neste momento algumas famílias conseguem suportar e outro tipo de apoio não existe não existe mesmo. . .” (MR), sendo que atualmente sai muito mais caro colocar uma criança na creche do que um indivíduo na universidade e na maioria das IPSS's não aceitam inscrições anteriores ao nascimento

⁷⁴ MP, MR, MM e MFP.

⁷⁵ MR e MEP.

⁷⁶ MPPG, MGR e MR.

⁷⁷ MR.

da criança⁷⁸. Ainda acerca das IPSS's as mães⁷⁹ mencionam que tiveram de pagar mensalidades em que a criança não frequentou a creche para assegurar a vaga. Outro aspeto sobre as estruturas de apoio é que a maior parte delas fecha em Agosto, o que obriga os pais e/ou familiares ou a terem férias em Agosto e que nem sempre é possível ou a pagarem ATL's, sendo que é mais uma despesa no orçamento familiar, já para não falar nas crianças pequenas, cujas idades não são permitidas na maioria dos ATL's não havendo alternativas para estas crianças⁸⁰. Tudo isto, numa região como o Algarve em que trabalha ao rubro no Verão e que muitos funcionários não lhes é sequer permitido usufruírem de férias, altura em que as escolas públicas fecham por períodos longos, muito superiores ao tempo total de férias de um trabalhador (MP). Também a MTE mostra-se muito indignada questionando: “. . . Onde estão os infantários públicos?. . .” (MTE). A entrevistada não compreende por que razão não existem creches/infantários públicos, na qual não se tenha de pagar, como no primeiro, segundo e terceiro ciclo, se a licença inicial da mãe apenas vai até aos quatro/cinco meses a 100/80 por cento, não deixando outra hipótese, a seu ver, do que regressar ao seu local de trabalho e vendo-se “obrigada” a deixar o seu filho numa instituição. Quanto às escolas públicas, a MGR deixa ainda uma crítica e um apelo, sendo que se a maternidade consiste, realmente nos nossos dias, uma preocupação política, sendo o interesse sincero do Estado incentivar a natalidade, deveria haver um investimento no sentido de manter a diversidade de estruturas de ensino porque como refere a mãe:

. . . querem centralizar, porque lhes sai mais barato. Sai lhes mais barato ter uma catrefada de professores que não valem a ponta de um corno, ahm... três contínuos para 1500 alunos qua andam ali à pedrada uns com os outros, que não é mais nada do que isso. E... e... depois a qualidade do ensino depois é pobre, pois é claro que é pobre. . . . Eu acho que tudo bem que querem centralizar em termos de equipamentos. . . Ahm... nem tanto ao mar, nem tanto à terra. Temos de manter algumas destas estruturas na periferia da cidade para servir pessoas que querem também ter um tipo de ensino diferente para os seus filhos, que é o meu caso. Eu

⁷⁸ MDN e MFP.

⁷⁹ MDN.

⁸⁰ MP.

quero que o meu filho vá para uma escola primária pequena, nem que eu tenha de andar 3, 30 quilómetros... (MGR)

A mesma mãe critica também o conceito de infantário, nomeadamente ao berçário e às qualificações das funcionárias contratadas.

. . . o conceito de infantário que existe neste momento em Portugal é a maior “cagada” que eu já vi na minha vida em todos os tempos. Terem seis bebés enfiados em espreguiçadeiras e sentados em cadeiras, com supostamente... um profissional, que na realidade é uma auxiliar que tem a 4ª classe e que nem sequer sabe cuidar de bebés, só porque nem sequer foi mãe e que não fez nenhum teste psicotécnico para cuidar daquelas crianças, a gente não sabe se não tem ali uma predadora sexual a cuidar dos nosso bebés. Que tipo de contratações a estas pessoas são feitas? . . . (MGR)

Resultando numa contribuição para as inseguranças sentidas pelas mães que se vêm obrigadas a deixar a/s sua/s criança/s nestas estruturas para ir trabalhar, de forma a irem trabalhar sobre uma preocupação constante, como nos contou a MFP, que assistiu a maus tratos da sua filha na creche onde ficava.

Outra questão ainda foi abordada por MPPG, que refere que a maioria das IPSS's só têm participação da Segurança Social para crianças até aos 36 meses, ou seja, três anos de idade, sendo que nessa altura já lhes é permitido inscrever numa pré-escola pública, apesar de ainda ser realmente muito difícil conseguir vaga com essa idade, considerando o número de vagas e as prioridades das crianças mais velhas.

Falando ainda nas medidas de políticas sociais e nos valores de apoios facultados pela segurança social, entre elas, os abonos de família e as participações para a frequência das IPSS's, foi pertinente perceber o que as mães entrevistadas consideram dos critérios estabelecidos pela Segurança Social para apurar esses valores, sendo que algumas mães⁸¹ consideraram esses critérios dúbios como o autor Pires (1997), pois sobretudo o IRS não espelha a realidade atual da pessoa ou agregado em questão, uma vez que é sempre relativamente ao ano anterior⁸². Assim, concordam que os critérios de avaliação da segurança social para apurar a situação económica referente ao agregado

⁸¹ MM e MP.

⁸² MGR, MM, MDN, MEP e MR.

familiar não espelham uma realidade atual, mas MM, refere uma grande dificuldade em apurar valores reais com base em documentos válidos.

. . . Quer dizer, mas depois também tem que haver naturalmente uma maneira de te inserir em algum lado e de alguma forma apurar os rendimentos da pessoa. Agora, naturalmente, é sempre que sim, é sempre um bocadinho a realidade espelhada há um ano atrás. . . sim, obviamente, por isso nunca reflete verdadeiramente no momento. O problema é que a tua situação no momento pode ser mais difícil de comprovar e a maneira de tu comprovares as coisas é com aquilo que tu já fizeste que é a declaração de rendimentos e afins. (MM)

Também MR questiona os critérios, como o IRS e o agregado familiar, sendo como de fácil manipulação e como sendo critérios que não espelham a “. . . minha situação financeira, económica e até pessoal da um ano atrás e isso não é correto, não é?” (MR) Mas reconhece a burocracia e os preconceitos existentes, associados aos apoios de parentalidade, assim como, a luta pelo pleno usufruto dos direitos já consagrados na legislação.

Claro que não, claro que não, muitas situações só são resolvidas de uma forma minimamente justa se a pessoa tiver disponibilidade e tiver persistência e tiver também vontade de lutar contra toda essa situação e de agarrar numa folha e papel e fazer uma exposição por escrito não é? A uma identidade superior. . . (MR)

Para além dos dois critérios já identificados, muitas vezes é solicitado também, como critério de cálculo, o valor numerário na/s conta/s bancária/s a 31 de Dezembro do ano anterior, o que MPGP considera de azar ou sorte e nada representativo, por poder representar “uma herança ou podemos ter tido . . . alguma prenda porque estávamos enrascados com dinheiro e naquele dia por acaso não tínhamos gasto o dinheiro e lá estava ele, não conta isso, isso vai contar.” (MPGP)

Quanto aos direitos sociais, as mães mencionaram que usufruíram: o subsídio pré-natal⁸³; subsídio de licença de maternidade⁸⁴; dispensa para amamentação/aleitação⁸⁵; abono de família⁸⁶; licença parental partilhada⁸⁷, subsídio por baixa de risco⁸⁸, subsídio para assistência à família⁸⁹, licença alargada⁹⁰ e a licença parental exclusiva do pai⁹¹. Nesta última, as mães referem a duração ter sido insuficiente, uma vez que durante este tempo de licença o pai funciona, sobretudo, como suporte⁹² da mãe e ajuda à recuperação pós-parto como conta MGR:

. . . Uma mãe que vem para casa, está a iniciar a amamentação, os primeiros cuidados ao bebé, se for com um segundo filho ainda mais precisa e, e... este primeiro mês deveria ser quase obrigatório os pais ficarem em casa com as mães.

(MGR)

A licença parental exclusiva do pai serve ainda para vinculação com o filho, segundo MGR, para a sua conscientização enquanto pai (MM) e para a recuperação do pai (MFP) por apoiar a mãe na gravidez e no parto. Já das licenças de maternidade as mães mencionaram usufruir as modalidades: social durante quatro meses⁹³, quatro meses⁹⁴, quatro meses mais um de férias⁹⁵, social cinco meses⁹⁶, cinco meses⁹⁷, cinco meses partilhada⁹⁸ e cinco meses mais um de férias⁹⁹. Assim, as mães que acrescentaram à licença um mês de férias, pretenderam ficar mais tempo em casa sem penalizações, tendo mais tempo para adaptação à creche e para a introdução de novos alimentos. Na licença parental partilhada foi perceptível que algumas mães pensavam que, para o pai usufruir

⁸³ MFP, MGR, MPGP e MR.

⁸⁴ MEP, MP, MPGP e MR.

⁸⁵ MEP e MR.

⁸⁶ MEP, MDN, MGR e MPGP.

⁸⁷ MTE.

⁸⁸ MFP e MP.

⁸⁹ MFP e MTE.

⁹⁰ MGR.

⁹¹ MDN, MFP e MTE.

⁹² MDN, MFP, MGR, MTE, MP, MPGP, MM, e MR.

⁹³ MDN.

⁹⁴ MP e MM.

⁹⁵ MM.

⁹⁶ MGR.

⁹⁷ MEP, MP, MR e MPGP.

⁹⁸ MTE.

⁹⁹ MFP.

desse mês, a mãe tinha de abdicar dele, como referiu a MDN ao dizer que “. . . para o pai ter esse mês, a mãe tem que lhe dar. Porque para o pai ter direito a esse mês, a mãe tem que prescindir de um mês dela.” (MDN). Ou seja, a mãe não se informou corretamente quanto aos apoios sociais, mesmo sendo mãe de vários filhos. A MP diz que essa medida de incentivo atribuindo um mês a mais à licença de parentalidade aos casais que partilhem a mesma, depende um pouco das pessoas, se o pai realmente tem o interesse em usufruí-la e se a mãe o permite não o discriminando e dando-lhe abertura para tal. A MGR considera 30 dias na vida de um bebé muito pouco, contudo acredita que este tempo permita-lhes recuperar um pouco do que perderam nos meses antecedentes, caso este mês seja retirado no final. A MEP menciona que nunca houve interesse por parte do marido em usufruir desta licença. A MM comenta que conhece casais que optaram por esta modalidade e que correu muito bem, como foi o caso da MTE. A ACT acha:

. . . que isso é uma política... muito correta e acho que... devem fazê-lo. E... Não sei se na prática, isso desconheço na prática, se as pessoas conhecem a medida e se estão ou não a usufruir disso, mas acho que é muito positivo. (ACT)

Contudo a MPGP aponta uma crítica muito pertinente a esta medida, pois se o aumento de 3% no valor do subsídio mensal e mais um mês de licença, por um lado, é um incentivo ao casal de forma a tornar a licença partilhada mais atrativa, por outro e em caso de discórdia entre o casal, a mulher é quem fica prejudicada nesse valor. Pois como conta a entrevistada:

. . . A mãe é prejudicada em 3%, caso o pai não queira gozar a sua licença por egoísmo. (...) Nós optamos inicialmente pela, ahm partilhada. Que no final ele iria tirar esse mês e eu iria ganhar os cinco meses a 83%. A meio do procedimento, da licença, tivemos que alterar porque ele não quis gozar o último mês, com medo da entidade patronal. E eu fui prejudicada em 3% que tive de devolver à Segurança Social. (MPGP)

É de mencionar, que houve direitos que não foram mencionados pelas mães, como a majoração por agregado monoparental ou por ter mais do que um filho, entre outros. A CITE esclarece e está perfeitamente de acordo, que tudo isto é partilhável à exceção da dispensa para amamentação e das seis semanas após o parto, período considerado pela

OMS como de recuperação da mulher após um parto e até mesmo nesta última situação, existem infelizmente casos em que por exceção o pai pode gozar, como em caso de morte ou de incapacidade da mãe.

Para grande parte das entrevistadas¹⁰⁰, os apoios sociais não são suficientes e para as restantes entrevistadas¹⁰¹ são considerados como o mínimo aceitável, sendo que podiam ser melhores. Todas as entrevistadas consideram estes apoios muito importantes tanto para apoio económico¹⁰², até porque segundo MR as despesas aumentam consideradamente com os filhos, como para o usufruto dos direitos parentais¹⁰³ como defende Pires (1997), como nos conta a MDN referente ao tempo que esteve em casa com o seu primeiro filho, “Do primeiro 14 dias. . . . porque estava desempregada na altura que.. que tive o menino. E como não havia apoios sociais nenhuns, teve que ser.”, ou seja, acaba por interferir no bem-estar e saúde da mulher e da sua família e por consequente na forma como se interrelaciona quer profissionalmente, como defende Pires (1997), quer socialmente (MR). A MM acrescenta ainda, que mais do que um apoio se trata de uma questão de sobrevivência económica, sendo que a maior parte das famílias suportariam a falta do ordenado da mãe e/ou do pai nestas circunstâncias o que traria consequências diretas no alargamento familiar, sendo que os casais iriam adiar ainda mais o segundo filho ou então optar por não o ter.

. . . nós verificamos que quando há crises económicas e quando há... há cortes nos apoios e quando... há situações de maior desemprego, as sociedades passam por crises económicas, que há sempre um decréscimo da natalidade. Portanto... (...) Obviamente que seria mais difícil, não é? Sem os apoios sociais, se o estado não pagasse a licença parental a... a nossa economia é... é essencialmente constituída por tecido empresarial, é constituído por micro e pequenas empresas. São empresas, que em termos económicos, não, não... portanto, também têm as suas vulnerabilidades. Ao estado cabe também apoiar... conceder os apoios económicos às mulheres, nomeadamente nas situações das licenças e fazer o

¹⁰⁰ MEP, MDN, MFP, MP, MPGP e MR.

¹⁰¹ MGR e MM.

¹⁰² MEP, MPGP, ACT, MM e MR.

¹⁰³ CITE, MP, MGR, MR, ACT.

pagamento porque..., não, não, não a... as pequenas, micro e pequenas empresas não têm capacidade para o fazer. . . . Obviamente se não há apoios, se não existe legislação, se não existe mecanismos de implementação da legislação, seja ao nível de fiscalização, seja ao nível de conceder apoios às próprias mulheres e subsídios, se não existe, se não existe uma política para a natalidade, a... o que acontece que a... fica comprometida, não é?. As mulheres... iam optar cada vez mais, menos por serem mães. Até porque... para, atualmente não é como há uns anos atrás que se tinham crianças sem se pensar no futuro delas. Agora as pessoas são muito mais conscientes e preocupam-se mais com o futuro dos, dos filhos.

(ACT)

A CITE acrescenta ainda nesta matéria, a questão dos deveres do Estado presentes na Constituição Portuguesa e sua relação na realização dos deveres parentais:

. . . sendo a maternidade e a paternidade dois valores a... eminentes a... e consagrados na constituição e em variadíssimos instrumentos internacionais e também no código de trabalho a... sendo uma obrigação quer de pai, quer de mãe, cuidar de filhos e de filhas, naturalmente que estando afastados do local de trabalho, não havendo uma compensação, portanto, havendo perda de distribuição nalguns casos, não havendo participação por parte dos estado, seria algo difícil de manter, não é? Portanto, a... a legislação, hoje em dia prevê dispensas que são pagas a 100%, pela entidade empregadora Depois prevê as licenças parentais, que as licenças na sua generalidade são pagas a 100%, não todas porque há exceções. . . . Agora, obviamente senão houver uma contribuição do estado, a... que aliás está prevista na Constituição, o estado é o promotor principal a... da igualdade género e a... o facilitador da conciliação em termos profissional na vida familiar, não havendo naturalmente este apoio económico, tornar-se-ia muito mais

complicado para um trabalhador e uma trabalhadora poderem usufruir desses seus direitos e o seu dever de cuidar dos filhos e das filhas. (CITE)

Neste contexto, questionou-se as entrevistadas, quanto a sugestões de apoios sociais à família que considerariam necessários. Obteve-se as seguintes respostas: aumentos nos subsídios de família (MFP); aumento da duração da licença de maternidade¹⁰⁴; criação da licença parental parcial (MGR); adaptação da duração das licenças parentais às diferentes situações como: cesariana, bebês prematuros, gêmeos, entre outros; aumento da duração da licença de paternidade¹⁰⁵; estabelecimento de um teto máximo como limite para a atribuição dos valores dos subsídios das licenças parentais; percentagem (80%/83%) e consequentemente o valor de subsídio da licença de maternidade ser independente da escolha do pai partilhar ou não a licença parental (MPGP), assim como, a possibilidade de a mãe gozar o mês da licença a partilhada do pai no caso de este por motivos maiores não poder (como morte, agregado monoparental, doença ou deficiência, entre outros) (MGR), de forma a não penalizar a mulher; aumento da participação nas mensalidades dos infantários/ creches (MEP) e aumento gradual da carga horária de trabalho após o retorno da licença de maternidade (MR). A MGR refere como as licenças são ainda generalizadas não considerando as individualidades de cada caso, como por exemplo, crianças prematuras, partos com complicações ou gêmeos, sendo que o tempo que dispõem para recuperação e desenvolvimento não equitativo e relaciona ainda essa situação com a duração da licença parental do pai, sobretudo a exclusiva, que na sua opinião têm de ser repensadas de forma a permitir apoiar a família pelo tempo necessário e interagir com o/a/s filho/a/s. Pois, imaginando o seguinte cenário de um bebé prematuro que esteja na incubadora três ou seis meses, quando for para casa não vai estar tempo nenhum com os pais. Quanto à duração das licenças as entrevistadas consideraram que no caso da mãe deveria ser: três anos (MFP), seis meses¹⁰⁶ no mínimo e ideal um ano¹⁰⁷ pagas a 100 por cento. Já a licença exclusiva do pai deveria ter a duração de: seis meses (MFP), um mês (MM) e um mês e meio (MR). Para a MGR as licenças de maternidade atuais:

¹⁰⁴ MFP, MGR, MPGP, MEP, MP e MM.

¹⁰⁵ MGR, MFP, MPGP e MR.

¹⁰⁶ MGR, MM, MPGP e MEP.

¹⁰⁷ MP, MTE, MM e MGR.

. . . não esta a salvaguardar o interesse e a saúde das crianças. Até porque a OMS neste momento... indica a necessidade dos seis meses de amamentação exclusivo para aumentar os índices de saúde do bebé, dos bebés, e temos mães obviamente a abdicarem Neste momento há uma incompatibilidade. . . . a questão aqui é se temos uma indicação, um parâmetro de saúde, que nos diz que vamos ter bebés mais saudáveis e com menos doença e o que nós estamos a fazer é a iniciar a alimentação mais cedo, a desmamentarmos bebés, o iniciarmos o infantário precocemente, estamos a pôr estas crianças doentes mais cedo e com muito mais predisposição para apanhar doenças. Ou seja, temos mães que fazem quatro meses de licença, voltam ao trabalho, bebés que vão para o infantário e que se calhar até aos seis meses passam mais tempo em casa de baixa do que propriamente a trabalhar. . . . neste momento é necessário, são necessários estudos e eu penso que este que estás a fazer abre realmente a porta e o mote a isto. Mas eu acho que é necessário haver aqui um estudo específico monetariamente os gastos do Estado com baixas maternas entre os quatro meses... ou seja, a partir do momento em que a licença de maternidade acaba até a criança fazer um ano, quando é que o Estado gasta em baixas por os bebés ficarem doentes e fazer uma comparação com a realidade de outros países em que isto não acontece. . . . quanto é que o nosso Estado gasta em baixas, baixa, estadias hospitalares, consultas hospitalares, dos bebés, dos irmãos dos bebés, dos pais dos bebés, porque e depois a doença espalha-se por toda a gente. . . . muito sinceramente iriam descobrir que os seis meses era o mínimo e a extensão até um ano seria quase obrigatória porque a criança teria muito mais autonomia e muito mais defesas. (MGR)

Por isso, na sua opinião, a duração das licenças deveria ser de:

seis meses de licença para a mãe e para o pai... pelo menos. (...) A questão é que tu em seis meses, seis meses de licença os dois juntos em casa, tu não só... tinhas uma ligação muito maior entre os dois progenitores e do cuidado e da vinculação com a criança. . . dos zero aos seis meses estão os dois em casa a tempo inteiro com licença total, com licença total. . . . Os outros seis meses até a criança fazer um ano estariam os dois a tempo parcial, mãe metade do tempo, pai metade do tempo, licença, licença. . . . a questão é estes seis meses para a mãe não são só de, de interação. . . a mãe passou por um processo físico precisa de um apoio diferenciado e, e... ficar sozinha em casa com uma criança, que tipo de apoio é que tem, se não tiver uma mãe que a venha ajudar, não é? São os dez dias que o pai está em casa com ela? Não! Ela tem de ter apoio e o apoio é o pai. . . (MGR)

E do ponto de vista laboral:

. . . falamos aqui de seis meses de licença materna e paterna, . . . isto é que era igualdade de direitos a nível de trabalho porque independentemente de seres homem ou mulher tu ias ter o mesmo tempo com o bebé em casa. . . o homem e a mulher estariam no mesmo pé de igualdade, seria a única maneira de terem licenças iguais. Agora, não havendo essa possibilidade não há igualdade. . . (MGR)

O patrão poderia, desta forma, ver as mulheres de forma diferente. Porque, enquanto a mulher, tenha direito a uma maior licença ou mais direitos, ela poderá ser sempre discriminada em relação ao homem no mercado de trabalho. Mas a MGR não fica por aqui, acrescentando:

Depois obviamente ainda, do primeiro ano de vida para a frente com uma redução de no mínimo quatro, no mínimo quatro horas do horário laboral normal da mãe e que estamos a falar que seria até equitativo à continuação do que ela tem antes, seja até ao segundo ano de vida pela questão da amamentação A partir do

2ºano de vida, é uma criança muito mais autónoma, não, já fez o desfralde é autónoma na sua alimentação, é autónoma já em grande parte da sua higiene, estamos a falar de uma criança que interage de uma maneira diferente. . . num infantário ou numa pré ou seja o que for. (MGR)

Assim salvaguardavam o interesse da criança, no que respeita a amamentação e o fortalecimento do sistema imunitário, permitindo a criança entrar no infantário com outras defesas. Assim, esta mãe afirma:

. . . esta ideia mirabolante das licenças serem iguais... se calhar dava uma tacadinha nos dois lados, que era... as entidades patronais não tinham como apontar o dedo, havia uma igualdade de direitos a nível de trabalho e havia também um maior apoio ou uma maior... a mãe poderia exigir mais do pai nesses seis meses que estava em casa, não é? Porque ele não estava a trabalhar. Mas e até que ponto é que os pais querem ficar em casa? . . . eu acho que o Estado tem realmente uma, uma obrigação para com estes casais, ahm... e se queremos realmente ter... pessoas e cidadãos cheios de cidadania, solidariedade e bom senso temos de deixar os pais amarem os seus filhos com tempo e quatro, cinco meses, mais um mês, isto não é tempo, isto não é de todo tempo. (MGR)

Porque isto de uma mãe voltar da...

. . . licença e é despedida. E muitas vezes não é a questão da amamentação que é o problema. A grande maior parte das vezes tem a ver com o facto da, das crianças ficarem doentes muitas vezes e as mães terem de faltar ao trabalho muitas vezes. E isto é uma realidade que só depende do Estado mudar. Porque se o Estado estendesse a licença, as mães iam voltar ao trabalho ahm... com uma criança mais saudável porque iria amamentar mais tempo, supostamente, com uma força diferente, iria para o infantário com uma idade diferente. (MGR)

Continuando, e no que diz respeito à amamentação, entramos num campo algo complexo, devido à falta de informação complementar, neste âmbito, no mercado de trabalho e entre os pais, por isso a CITE ressalta que na Lei não existe um período limite para a amamentação, sendo que a dispensa da mãe para amamentação, pois esta, apenas pode ser realizada pela mãe, sendo que o pai pode aleitar por um período de um ano, dura enquanto a amamentação durar, o que no mercado de trabalho se pode tornar por vezes complicado, visto que “Nem sempre é fácil contratar uma pessoa para duas horas, não é?” (CITE). A MGR também aborda outra questão crítica quanto a esta redução, considerando que na maior parte das vezes, os funcionários já trabalham em regra mais horas por dia do que as horas estipuladas no seu contrato, sendo que por vezes acabam mesmo com a redução por apenas conseguir sair a horas, uma vez que na prática e evitando horas extras, a funcionária iria sempre mais do que duas horas ausentar-se do seu local de trabalho, como referem também a MTE e MP. A MGR recorda ainda que “. . . a Lei da, da amamentação é para proteger o bebé.” e que “. . . os entraves maiores nas licenças de amamentação, os entraves maiores, são após o primeiro ano de vida.” Pois como nos conta a MPPG “. . . aos 18 meses do bebé, poderia ter usufruído muito mais porque amamentei mais mas senti que já estava a ser um peso, até porque não conseguia nunca tirar as duas horas, apenas uma hora. . .”. e a MTE “. . . depois tive um ano de amamentação, não usufruí mais do que isso, embora tenha aguentado mais do que isso, exatamente, para não ferir subtilidades do trabalho. . .”. A MR refere ainda outra situação bastante comum nas mães desempregadas e que pretendem voltar ao mercado após a licença de maternidade, pois não lhe é possível gozarem da redução horária para amamentação sendo que, se abordam o tema não as contratam e se esperam para iniciar funções são acusadas de má fé e muitas vezes despedidas, antes mesmo de concluírem sequer o período experimental, grande parte das vezes, com outras justificações.

Tendo concluído a análise do que concerne às medidas de políticas sociais e tendo explorado, bastante as questões relativamente às licenças parentais e às suas durações, prosseguimos para tentar compreender a relação entre o trabalho e a família e vice-versa. Para isso, foi necessário enquadrar o posicionamento das entrevistadas face ao trabalho e à família. Apurou-se que aquando do regresso ao trabalho, após as licenças de

maternidade terminarem, as mães sentiram-se mal¹⁰⁸, horrível¹⁰⁹ e com um misto de impotência (MDN) e de sentimentos de abandono¹¹⁰. A MR conta que ficou com um “. . . nó no coração. . .” apesar de ter deixado o bebê com os avós e a MTE admite ter se sentido discriminada logo quando voltou ao trabalho. Já a MM conta que o pior foi a privação de sono e o *stress* e a MP que preferia ter ficado mais tempo em casa, sendo que ainda era um bebê muito pequenino. A MGR partilha ainda que se tratam de bebês muito pequeninos, ou seja, bebês de colo e que, o que percebe nas mães que acompanha é que um mês antes de terminar a licença já andam preocupadas com esse momento e lavadas em lágrima. “. . . é claro que uma mãe não se sente feliz por deixar um bebê de seis meses sujeito às doenças iniciais do seu desenvolvimento, não é?!” (MFP). Contudo, a MPGP ao contrário da maioria das mães entrevistadas, aceita que sentiu um sentimento de liberdade e que não lhe foi difícil, por um lado, por se sentir muito subcarregada e sem ajudas e por outro, por apenas o ter deixado pouco tempo, duas horas. Penso que a questão do tempo é o que inquieta as mães, pelos seus filhos terem de passar tanto tempo nas instituições, tanto tempo longe delas. Agora, reconhece por vezes lhe custar.

Praticamente todas as entrevistadas¹¹¹ dizem que a família é a sua prioridade e que a do pai também¹¹². No entanto, a MM refere que a prioridade do pai do filho é “. . . ele próprio!”. A MP reconhece referente ao pai que...

. . . Por muito que ele lute com ele próprio e que eu às vezes o tenha que lembrar.

Quando lhe pergunto ele diz-me que é a família. E eu acredito que seja mas ele é muito workaholic e às vezes tenho que puxar um bocadinho à terra. . .

... e também ela respondia às questões num conflito interno entre o trabalho e a família, pois se por um lado afirma que a sua prioridade é a família, por outro reconhece que uma sem a outra não existem.

Eu não consigo fazer as duas coisas a 100% percebes? Mas tenho a plena consciência que sem uma não me serve de muito a outra entendes? . . . São complementares mas se eu me dedicar mais àquele lado falho dali e aquele lado tem umas repercussões a hum... familiares, sociais para eles próprios e pessoais

¹⁰⁸ MM e MDN.

¹⁰⁹ MEP e MTE.

¹¹⁰ MM e MFP.

¹¹¹ MDN, MFP, MP, MGR, MM, MR e MTE.

¹¹² MDN, MFP, MP, MR e MTE.

muito maiores. E depois tenho medo de falhar naquele lado por causa daquele, da família que depois me possa trazer, desemprego, despromoções tenho receio.
(MP)

Sente uma grande pressão, no sentido em que oscila entre as necessidades do trabalho e da família, uma vez que é consciente da prioridade de ambos. “É. É um conflito porque eu não posso viver sem nenhuns deles.”(MP). Por isso, em várias foram as questões que se contradisse, o que reflete mais uma vez esse conflito. Também a MPPG inicia dizendo que neste momento, em que vive separada do pai do filho num agregado monoparental, em guarda conjunta, tanto o trabalho como a família são prioridade. Emociona-se reconhecendo que afinal isso é o que desejaria, mas que considerando a sua situação o trabalho é a sua prioridade número um, pois sem ele não tem como manter a sua família. No entanto, como nos diz a CITE “Tem de ser as duas...na sua medida...”

Apesar da maior parte das mães referir que a família é a sua prioridade, elas têm ambições laborais, como identificou Monteiro (2005), embora quase todas reconheçam que de momento não é favorável. Mencionam como ambições: mudar de profissão ou de local de trabalho; expandir o negócio e contratar uma funcionária, permitindo ter mais tempo livre; ser chefe de cozinha; ser promovida; impulsionar o seu negócio e encontrar a sua profissão de sonho, onde se sinta realizada com as suas funções, fazendo a diferença e sendo reconhecida também a nível monetário, pois reconhece que vivemos numa era de consumo. E como obstáculos ou menor probabilidade de promoção: a disponibilidade horária; a prioridade da família como afirma Lauwe (1973), pois como diz: “Já ambicionei mais. . . . Porque tive de ter prioridades na minha vida. E se a prioridade é a minha família. A probabilidade de eu ser promovida é muito menor.” (MP); a crise económica; a filha com três anos e a mãe ainda serem muito dependentes uma da outra e o planeamento familiar de pelo menos mais dois filhos, sendo que, acredita ainda estar a tempo de realizar os seus sonhos profissionais, embora esteja ciente que para ter mais filhos terá de adiar os seus objetivos profissionais por mais tempo, uma vez que, só quando estes forem mais crescidos terá a disponibilidade de que necessita. No entanto, afirma que ao realizá-los mais tarde terá outra maturidade para os atingir, podendo ser algo positivo, como refere a MGR. Já a MM considera a sua progressão profissional se surgiu essa oportunidade e dependendo do que teria que abdicar.

Depende, se a promoção me permitir manter um regime de trabalho idêntico aquele que eu tenho neste momento, em termos de exigência minha e de tempo trabalhado, ok. Se exigir muito mais do que isso, a... não quero ser promovida. (MM)

Pois como a MDN acredita, uma mulher quando quer ascender na carreira tem que deixar os filhos sempre para depois. Já a MPGP defende que ...

. . . o facto de ter guarda partilhada é uma vantagem para mim. Porque há uma semana em que estou mais disponível para o meu trabalho e... é positivo porque utilizo o trabalho para não sentir tanto a falta do meu filho, dedico-me mais. E nesse sentido também sou mais valorizada na empresa, porque conseguem ver todas as minhas capacidades e não só os meus obstáculos, do ter que sair às seis em ponto. (MPGP)

A entrevistada acredita ter capacidades e disponibilidade para ser promovida, apontando a guarda partilhada como uma razão para ter mais disponibilidade para o trabalho e através do qual, também se ocupa mais, para camuflar as saudades do filho na semana em que está ausente.

Parte das mães acredita que a licença exclusiva do pai tem impacto na ligação entre filho e pai reforçando desta forma a interação, por o filho ser muito pequenino e “obrigar” o pai a enfrentar os seus receios iniciais logo e permitir que ambos se conheçam, tendo uma oportunidade para cuidar. Outra parte das entrevistadas acredita que não, que esta licença exclusiva do pai é mais importante na relação de cuidar com a mãe ou caso existam já outro/a/s filho/a/s com este/a/s, considerando o mês que têm no caso da licença partilhada muito mais importante nessa ligação, uma vez que a mãe está ausente e que o pai se encontra com o filho unicamente ao seu cuidado. Podemos dizer que, a licença do pai, para além de fortalecer a relação pai-filho/a/s serve também de suporte à mãe e de adaptação à nova rotina familiar.

No caso de, o pai estabelecer essa ligação com o filho, as mães são da opinião que isso se reflete no mercado de trabalho, uma vez que: não estão tão dependentes da mãe tendo maior facilidade em ficar com o pai, sendo que as mães sentem mais confiança, menos preocupação, mais apoio e maior descanso para desempenhar as suas funções

profissionais, tanto em situações ditas normais como em situações de doença e de partilha de assistência a filho. Já quando essa ligação não se estabelecer ou fortalece, a mãe quando obrigada a deixar o filho/a/s com o pai, sente-se distraída. Porque o fortalecimento da relação pai-filho/a/s traz confiança à mãe quanto ao seu desempenho enquanto cuidador, permitindo que a mãe se foque no trabalho.

Quando abordadas quanto à articulação do trabalho com a família e *vice versa*, as entrevistadas mostram diferentes formas de articulação familiar, sendo que ninguém é igual a ninguém, visto todas estas condições que temos visto influenciarem e/ou condicionarem a forma de articulação, quer do ponto de vista familiar, laboral, financeiro ou social, da mãe, do pai ou de ambos. A MDN considerando a sua situação de desemprego e de mãe de três filhos, pondera fazer um curso, que embora recebendo apenas uma bolsa de cerca de 200€ lhe permite ir levar ou ir buscar as crianças à escola e passar os fins-de-semana com eles e refere ainda, não ter tempo nenhum para a vida social, sendo que todo o tempo é utilizado nesta articulação entre a família e o trabalho. A MDN refere ainda a necessidade de pagar creche e ter as crianças nas estruturas de apoio à família, embora esteja desempregada, uma vez que, tem de ter disponibilidade caso uma oportunidade surja e isto, considerando que não é assim tão fácil arranjar uma vaga, existe então a necessidade de primeiro arranjar colocação e depois o trabalho, o que na verdade, é algo contraditório por ser-lhe mais difícil conseguir uma vaga, uma vez que os filhos dos pais que já se encontram a trabalhar terem prioridade nas IPSS's sobre os filhos dos pais desempregados. Também a MEP encontra-se com maior flexibilidade para os filhos, derivado a sua situação laboral, mas admite ter passado muito tempo desde as suas últimas férias ou tempo a dois. A mãe e pai empregues na função pública fizeram do ir buscar a filha à escola um ritual familiar, sendo que ambos se deslocam à instituição para tal, por terem horários que o permitem. Já as férias são repartidas, entre os dois, apesar de serem maioritariamente da responsabilidade da mãe e de conseguirem parte das férias todos em conjunto, o que não acontece com grande parte das entrevistadas. A MP comenta que para conseguir articular tudo isto, muitas vezes ficam coisas para trás, como as coisas da casa ou a parte social, sobretudo a sua, o que considera como algo natural, sendo que o marido também tem de abdicar mas parcialmente, como também refere Monteiro (2005). Refere ainda, como é complicado com as folgas e como os fins-de-semana se tornam, facilmente, num único dia de família, que ela até vai conseguindo gerir e compatibilizar os horários com os dos filhos e como a marcação das férias se torna uma

preocupação, sendo que muitas vezes, conseguiu tirar férias na mesma altura que as crianças e que em determinadas alturas, conta com o ATL e com o contributo dos avós das crianças. A MP conta ainda que, por vezes, consegue fazer férias com os filhos e consegue algum tempo para todos, desde que não seja na época alta, pois não conseguem ter férias todos juntos, uma vez que as férias das crianças têm de ser repartidas entre a mãe e o pai, que normalmente calham na época natalícia. A mãe grávida e trabalhadora independente a recibos verdes refere que, da parte da manhã cuida da casa e dos filhos, trabalhando da parte da tarde e intercalando com o marido que também é trabalhador independente a recibos verdes, que realiza o oposto. A MPPG admite que se levanta mais cedo nas semanas em que está com o filho, para se despacharem e o levar à escola antes de ir trabalhar e que quando sai, é uma correria para ir buscá-lo e realizar toda a rotina da noite (banho, jantar, colocar a dormir, entre outras) e refere que na semana em que o filho está com o pai aproveita para fazer a lida da casa, e ter algum tempo para a vida social e para si. A MM fala que quando não consegue articular, conta com o apoio dos sogros e a MR diz que, na sua casa, não existem tarefas definidas, sendo que quem tem maior disponibilidade laboral cuida das crianças, o que no caso do pai não puder é a mãe que assume a responsabilidade por a sua entidade patronal costumar ser mais sensível a essas questões. O que podemos perceber por um lado, como o pai não se disponibiliza de igual forma como a mãe e por outro, que a entidade patronal do pai não reconhece tão bem a responsabilidade paternal como a responsabilidade da mãe. Além disso, refere existir um esforço para criar tempo em família. Como já, anteriormente, mencionado pela MP, a MR admite também que as férias representam a maior preocupação, como conta Casaca (2013) sendo muito complicado, tentando sempre que sejam os pais a ficar com as crianças e que sempre que não se consiga, contam ainda com os avós e em último caso, levá-los para o trabalho, uma vez que não têm mais alternativas. A MTE conta que as suas férias também são articuladas como um “puzzle” em que cada um contribui com o que pode tentando encaixar aqui e acolá. Refere ainda a importância de exigir, sempre que necessário, com a entidade patronal (MTE).

E apesar de toda esta articulação resultar muito exigente para o casal, mas sobretudo para as mães, como vimos anteriormente, muitas foram as entrevistadas¹¹³ que afirmaram que ao longo da gravidez e da maternidade continuaram a desempenhar as suas funções da mesma forma. Sendo que a MM trabalhou durante toda a gravidez e apenas

¹¹³ MEP, MDN, MTE, MFP, MP e MM.

colocou baixa um dia antes do nascimento do seu filho. No entanto, referem muitos desconfortos na gravidez, como: enjoos, azia e quebras de tensão (MTE), sentir-se doente (MEP) e limitação física (MGR), inicialmente ficar mais esquecida (MPGP) e cansaço extremo¹¹⁴, apesar de a MDN considerar que tudo isso vai variar muito de gravidez para gravidez como também da/s criança/s, por isso, admitem ainda, tanto a influência da maternidade no trabalho como *vice-versa*, embora na mentalidade da entidade empregadora associe logo a maternidade ao absentismo e a um desgaste físico da mãe, associado a um declínio do desempenho das suas funções (MDN) como conta também Ferreira (1998). Sendo que têm menos tempo, realizando tudo muito mais depressa (MP) e tendo menor disponibilidade para realizar horas extras¹¹⁵. Contudo, a MGR afirma que existem formas de contornar tudo isso, sendo que se conseguir trabalhar em casa consegue ser mais produtiva pela motivação de estar mais tempo com o seu filho, quer através do teletrabalho ou outros regimes. É cada vez mais necessário sermos criativos na forma como nos relacionamos com o trabalho alerta (MGR). Até porque as influências não são só negativas como as mães mencionam, sendo que a maternidade dá uma perspetiva diferente de responsabilidade (MEP) e uma sensação de ser mais produtiva, o que lhe deu coragem para trabalhar por conta própria através da criação de uma empresa (MEP). Também MR refere que se tornou mais alerta no trabalho pois por trabalhar com crianças a maternidade fez com que se tornasse mais sensíveis a determinados assuntos, por conseguir com a sua nova experiência antever certas situações com as crianças. A MFP, que trabalha numa pré-escola diz também que se tornou mais solidária com os sentimentos dos pais graças à maternidade. Mas não é apenas a maternidade que influencia o trabalho destas mães, o contrário também acontece admitem: o tempo de trabalho não lhe permite estar mais tempo com a filha (MFP), fica sem tempo para si (MGR) o que atribui à escolha que tomou de ser mãe, dizendo que “. . . faz parte da maternidade. . .” e tenta compensar esta falta com o prémio que é ser mãe. Desta forma percebemos aqui um conflito de escolha, sendo que para se viver um tem de se abdicar do outro. Também MPGP refere a diminuição da interação na vida social e a MR fala sobre a dualidade do cansaço extremo, sendo que este não interfere apenas no trabalho, tendo também consequências familiares: “. . . Cansaço extremo por exemplo não conseguir participar numa atividade divertida em família porque (aa) a disposição não o

¹¹⁴ MR, MFP e MDN.

¹¹⁵ MGR e MFP.

permite (aa) pedir para ser o pai a brincar com eles ou a tratar deles para eu me puder afastar um pouco. . . (MR)”. Refere ainda o longo período de trabalho diurno:

Influencia e nem sempre da melhor forma infelizmente, infelizmente não tenho os horários de que eu gostaria . . . o fato de não sair muito cedo do trabalho influencia a maternidade no sentido em que os meus filhos são geralmente os últimos ou quase a sair dos estabelecimentos de ensino que frequentam e isso condiciona a maternidade sim faz-me sentir que deveria estar lá quando eles, que deveria estar mais próxima mais presente. . . (MR)

De uma forma geral, a MGR refere ser uma melhor mãe e uma melhor pessoa, mas que para a maternidade influenciar a mulher tem de permitir que essa mudança aconteça, através da disponibilidade e das escolhas que tomam, culturalmente influenciáveis pela cultura das profissões. As entrevistadas¹¹⁶ referem que lhe é mais fácil impedir a influência do trabalho na família do que ao contrário, o que representa um processo de aprendizagem segundo MPGP.

Prosseguindo com as entrevistas, questionei as mães quanto à sua auto-avaliação acerca do seu desempenho, tanto no papel de mãe como de trabalhadora, o que constatei ter sido maioritariamente um momento bastante emotivo para as próprias. Parte das entrevistadas referem muita insegurança, tendo muitas dúvidas (MEP), mas acreditam dar o seu melhor¹¹⁷ sobretudo enquanto mães. Embora não se encontrem satisfeitas e considerem que é sempre possível melhorar o seu desempenho, o que mostra o carácter perfeccionista e exigente (MGR) por grande parte das mães e que explica, em parte, o seu sentimento de culpa, como nos fala a MTE por se encontrar a estudar e a trabalhar admitindo fazer aquilo que pode, por estar mais ausente, sobretudo por considerar que somos o resultado de uma aprendizagem e que somos humanos.

Como mãe acho que podia ser sempre melhor, acho que podia ser melhor a... mas também sei que não sou uma super mulher e não posso exigir de mim porque isso

¹¹⁶ MGPG e MP.

¹¹⁷ MFP, MP, MGR e MTE.

leva-nos a doenças psicológicas ser mulher, ser mãe, ser dona de casa, ser trabalhadora fora de casa isso não dá. . . (MP)

. . . eu sou a melhor mãe que o meu filho pode ter, porque estou sozinha e consigo. Sinto-me guerreira, ahm... fez-me sentir que... posso contribuir com alguma coisa e que os meus pensamentos não estão assim tão errados. Se calhar é... para a frente é que é o caminho. (MPGP)

Outra parte das entrevistadas¹¹⁸ referem como gostariam de ser melhores mães como aborda Aboim (2006), pois o cansaço e as tarefas da lida da casa interferem no cuidar do filho, sobretudo no fim do dia, altura desgastante para os dois e que resulta em crianças de idades muito pequenas, frequentemente, em birras o que leva a paciência ao limite, o que “. . . por um lado considero positivo, como a vida está nos dias de hoje, desde logo, desde cedo as crianças tem que aprender a... que a vida não é fácil e nem sempre estamos disponíveis e com paciência para, para tudo.“ (MFP).

Desta forma, e pelo que as mães partilharam o maior impacto é na família, sendo que é neste contexto que a trabalhadora está no final de um dia esgotante. Mostra alguma dificuldade em articular, relativamente à frustração do seu tempo para a família ser muito reduzido.

. . . Em termos do papel de mãe, faço o que devo fazer enquanto mãe, mas sinto que se calhar podia fazer um bocadinho mais. Às vezes o cansaço não nos permite, as funções da casa também não nos permite alongar muito mais. O existir um horário para acordar no dia a seguir e regras que são necessárias às crianças também não nos permite fazer, usar mais os momentos que estamos a dois em casa, porque chega por volta das nove e meia e existe a hora de ir, de ir para a cama. Nós chegamos a casa por volta das sete horas, ora das sete às nove é pouco tempo para o dar banho, a alimentação, o brincar, o fazer alguma atividade. Podia

¹¹⁸ MM, MR e MPGP.

fazer, ter um..., algumas funções de... como é que eu hei-de dizer? Um bocadinho mais de mãe. (MPGP)

Já quanto ao papel de trabalhadora, algumas mães¹¹⁹ consideram-se excelentes profissionais fazendo o melhor que sabem com aquilo que aprenderam (MGR), e que um bom dia de trabalho pode influenciar positivamente a rotina familiar, pois como nos conta a MEP num dia de boa caixa chega a casa e encara os problemas rotineiros de forma diferente. Por outro lado, outras mães¹²⁰ afirmam que já foram melhores profissionais.

De uma forma geral, as entrevistadas sentem-se mais afetadas e frustradas com o seu desempenho no seu papel de mães do que de trabalhadoras, embora resignadas afirmem que fazem o melhor que conseguem, mas existem um sentimento de culpa interiorizado associado à sua exigência enquanto mãe, socialmente e culturalmente construído. Isto, embora algumas mães atribuam a prioridade à família e após a maternidade não desempenhem as suas funções laborais com a mesma dedicação e motivação não se mostram perturbadas com isso, como com as questões que interferem na vida familiar, o que também está associado à atribuição de papéis e estereótipos sociais e culturais.

Como alerta a ACT:

. . . a mulher enquanto mãe e o homem enquanto pai não se podem dissociar da pessoa do trabalhador, as pessoas são um todo, com as suas várias vertentes e portanto têm que se complementar. Têm de se tentar complementar no sentido positivo e não..., haver uma dissociação no sentido negativo. . . Se a mulher é menos produtiva ou menos capaz por se encontrar grávida? Não, não considero que seja. (...) Não. Costuma-se dizer que a gravidez não é uma doença. (...) Se a vida laboral tem impacto na maternidade? (silencio) Depende também muito da empresa onde a mulher está inserida, não é? Das funções que ela desempenha, da... isso é uma questão que tem muitas condicionantes. (ACT)

¹¹⁹ MPGP e MGR.

¹²⁰ MP, MM,

Por isso, salienta várias condicionantes para o impacto da vida laboral na maternidade da mulher e da sua família. Neste contexto, as mães revelaram ainda receios futuros como: a imprevisibilidade de algum acontecimento, como uma doença incapacitante, que a impossibilite de trabalhar, por ser uma mulher vulnerável, sobretudo se tiver um agregado familiar monoparental e por consequente, não conseguir sustentar e/ou educar o filho (MM), ser despedida devido à instabilidade do mercado de trabalho atualmente (MP), a falta de compatibilidade com os horários e as interrupções escolares aquando da entrada dos filhos no primeiro ciclo¹²¹ e o cansaço porque “. . . é uma coisa que me preocupa muito, porque é uma coisa que depois de tu seres mãe não passa mais, eu acho que só depois quanto tu te reformas ou quando saem de casa ou, ou algo assim.” (MGR).

Desta forma, as entrevistadas apresentaram um conjunto de sugestões de melhorias que consideram melhorar a articulação entre a vida familiar e profissional e por consequente, o seu desempenho em ambos os papéis, assim como noutros, que possam surgir pelo aumento de tempo e espaço, como o papel da vida social e política. A MFP refere a importância das condições de trabalho, como o aumento dos ordenados, mas também a necessidade de confiar na segurança das suas crianças durante a frequência nas estruturas de apoio à família, isto por já ter assistido a maus tratos à sua filha. Uma alternativa seria segundo a MEP, que as empresas disponibilizassem de creches para os funcionários ou descontos nos mesmos. Também uma maior colaboração do pai, aumentando a sua participação na vida familiar e a partilha das tarefas associadas, tanto domésticas como de cuidar (MEP) A MDN sugere a importância de variedade de alternativas, tanto em infraestruturas, como em vagas e em preços para todas as interrupções letivas, ou que estes como refere a MTE permitam a variação de optar pelo almoçar ou não e a frequência de apenas uma parte do dia, seja ela manhã ou tarde, uma maior flexibilidade por parte da entidade patronal (MDN), quer na compatibilidade de férias como nas ausências para participar em atividades e acontecimentos escolares dos filhos (MR), assim como uma mudança de paradigma por parte da sociedade¹²², para que, também politicamente surgissem outras medidas, que nos permitissem estar mais tempo com as nossas crianças¹²³, quer através da redução de horários laborais¹²⁴, tanto das mulheres como dos homens (MPGP) como do aumento das licenças parentais (MGR) ou

¹²¹ MTE e MPGP.

¹²² MP, MGR e MDN.

¹²³ MDN, MGR e MP.

¹²⁴ MP e MDN.

até mesmo, a viabilidade dos *part-time* através da atribuição de ordenados superiores, evitando o despejo das crianças, por tanto tempo, nas diferentes instituições escolares. Para isso, a MFP indica que é necessário a mulher ter mais voz e poder dentro da sociedade em que está inserida, para que a mãe possa exigir pois é ela que o tem de fazer acredita MGR e que para isso precisa de uma maior representação na Assembleia da República (MFP). A MGR aponta ainda a questão cultural na mudança do paradigma, sendo que:

. . . enquanto os patrões de hoje não forem os reformados de amanhã e enquanto os pais que se calhar estão a fazer este mês de licença extra que estão com vinculações mais fortes, não forem os patrões de amanhã, não se, não se vai a lado nenhum.

Por outro lado, MP acrescenta ainda que a necessidade das pessoas serem mais humanas, no sentido da coletividade, por o mercado de trabalho ser muito exigente e exaustivo pela sua vertente extremamente competitiva. (MGR) A MTE aborda ainda questões mais pontuais, como a prioridade de mobilidade interna nas empresas para o local mais próximo da residência dos funcionários pais.

Para a ACT:

as medidas já são, são bastantes, para aquilo que a sociedade e que a economia portuguesa consegue suportar. . . não estou a dizer que sejam suficientes, porque há sempre mais que se pode fazer. . . mas já permitem que... haja uma maior integração da mulher no mercado de trabalho e... e combatem a discriminação. Agora, a questão é sempre, aquilo, é sempre, é a aplicabilidade dessas medidas. . . . não pode ser as próprias, as mães, os pais, portanto, isto é uma questão da sociedade toda em conjunto, de... de, das mulheres, dos homens, dos empregadores, dos colegas de trabalho até, muitas vezes até dos próprios colegas de trabalho, de todos assumirem a importância da... da parentalidade na sociedade e no trabalho, TODOS. . . todos os que estão envolvidos nas relações laborais e... os próprios sindicatos, as próprias associações de empregadores, todos... porque, aqui também há, os próprios sindicatos e associações de empregadores, até esses devem ter um papel importante em... em promover a informação e... em promover o cumprimento. . . .Essa

consciencialização partiria por... por tudo, acho que devia de ser desde as escolas. Devia-se iniciar desde as escolas, até ao longo da vida ativa, ao longo da vida laboral, a... a... portanto, devia haver... deveria haver um esforço, da parte não só dos políticos mas também das associações da sociedade em geral, porque não é só a... não é só, não é só o poder político que deve estar aí, também deve estar a sociedade em geral organizada. . . . a parentalidade é um... é um fator acrescido de... integração social, de integração no mercado de trabalho, de dinamismo da sociedade, de... é um, é um... é um bem, um bem-estar acrescido para toda uma comunidade. Em vez de ser visto como algo que não é importante ou como algo que pode ser um travão ao desenvolvimento económico e social, não, que é o motor do desenvolvimento económico e social. . . . Eu considero que, que a sociedade vai tendo consciência. Só que as pessoas cada vez, acho que a sociedade . . . em geral cada vez vive mais o imediato e cada vez pensa mais no imediato . . . Por causa do ritmo de vida, por causa... atualmente é assim, toda a nossa vida é vivida no imediato.

(ACT)

Também a CITE menciona diferentes medidas que já existem e que caso sejam usufruídas com maior frequência e por ambos os pais permitem a articulação entre a vida familiar e profissional, como o horário flexível, o teletrabalho e o trabalho a tempo parcial, sendo que alerta para o seu efeito ambivalente, por:

. . . de alguma forma acaba a... por ter um efeito duplo, ou seja, por um lado, é uma boa medida em termos legislativos, haver a possibilidade de o trabalhador ou uma trabalhadora escolher o trabalho a tempo parcial, por outro lado, sabendo nós que são as mulheres que mais escolhem trabalho a tempo parcial, sabemos que pode ser uma medida promíscua porque afasta as mulheres, mais mulheres do mercado de trabalho ou do seu local de trabalho do que homens. E portanto, era preciso de alguma forma também promover o trabalho a tempo parcial a... por homens. (CITE)

É por esta razão, entre outras, que a educação social é pertinente nesta problemática, sendo necessário a comunicação entre todos, sobre o que os preocupa e como o poderão solucionar, através de por exemplo da criação de fóruns como também a CITE menciona “. . . no âmbito do fórum empresas há variadíssimas boas práticas, a... no âmbito desta matéria.” E que se podem “. . . consultar algumas boas práticas até no âmbito do relatório, quer de 2013 quer de 2014, outras atividades em que estão patentes variadíssimas boas práticas relativas a medidas de conciliação.” (CITE). Para isso, basta aceder ao *site* da CITE.

Considerações Finais

Herdamos culturalmente e socialmente o estereótipo da mulher de hoje, enquanto cuidadora doméstica e responsável pelo cuidado dos filhos, filhas e/ou ascendentes, o que prejudica as mulheres por as ocupar demasiado tempo ou por as afastar mais vezes do local de trabalho e o qual se tenta combater através de políticas públicas, nomeadamente promovendo a legislação, entre outras.

O atual contexto neoliberal incute também nesta vertente laboral e pessoal a individualidade e o egocentrismo, assim como o incentivo à comparação entre indivíduos, neste caso em específico, entre indivíduos de géneros distintos, resultando numa disputa entre homens e mulheres. Por isso, é cada vez mais importante a necessidade das pessoas serem mais humanas, no sentido da coletividade, por o mercado de trabalho ser muito exigente e exaustivo pela sua vertente extremamente competitiva. É por esta razão, entre outras, que a educação social é pertinente nesta problemática, sendo necessário a comunicação entre todos, sobre o que os preocupa e como o poderão solucionar, através de por exemplo da criação de fóruns.

No que concerne o investimento estatal que tem vindo a ser disponibilizado em medidas políticas de igualdade de género foram obtidas várias respostas, sendo que atribuem ao estado a culpa da falta de fiscalização, sobretudo, no sector privado o que resulta numa resignação dos trabalhadores por receio a perda de trabalho. Apesar do envelhecimento populacional e do interesse estatal na natalidade, existe ainda um longo caminho a percorrer, no sentido de colmatar as necessidades sentidas pelos pais, considerando as medidas existentes poucas. Por isso, é da opinião que deveria haver uma sensibilização para uma mudança de atitudes ou incentivo diferente das entidades patronais, através da criação de benesses de impostos ou outros para as empresas que contratem mulheres em idade de serem mães.

Tem existido um esforço neste sentido, ainda que devagar, por não se tratar de um problema meramente económico senão também social e cultural e como tal, acreditam que a mudança deve ser lenta permitindo também a adaptação social.

Podemos perceber que existem muitas medidas na legislação, no âmbito da parentalidade, do qual muitos desconhecem, sobretudo os homens, sendo o maior problema a aplicabilidade dos direitos na prática e a sua fiscalização.

É importante ainda ressaltar que existem mães trabalhadoras que afirmam não conhecer qualquer entidade responsável pela proteção das mulheres e mães trabalhadoras e parece-me insuficiente que em um número tão reduzido de mães entrevistadas, sendo que se enquadram nesse âmbito de proteção, nenhuma delas ter mencionado a ACT e apenas uma a CITE, quando na prática estas são as duas entidades responsáveis pelo gratuito esclarecimento e acompanhamento, assim como pela fiscalização no mercado de trabalho de forma a combater a desigualdade de género e a discriminação da mulher no trabalho e no emprego. Sobretudo, quando apenas uma entrevistada menciona não ter experienciado ou conhecido situações de discriminação quanto à maternidade. Esta investigação permitiu ainda conhecer as entidades ACT e CITE e as suas competências, assim como, forma de atuação e o processo de contraordenação laboral.

Quanto às estruturas de apoio familiar da vida das entrevistadas, podemos perceber que apesar das distintas pessoas identificadas estas representam diferentes papéis, eles têm algo em comum: o suporte existe por terem disponibilidade, em grande parte das situações por não trabalharem, seja por motivos de desemprego ou reforma. Algumas das entrevistadas referiram ainda não terem, no momento das entrevistas ou durante um determinado período de tempo, qualquer suporte familiar, por a família se encontrar afastada geograficamente, na maioria das vezes ou por falta de disponibilidade, por estas estarem também empregadas e/ou com filhos.

Na perspetiva do aleitamento, sendo que qualquer um dos progenitores pode usufruir a ACT refere que, nunca teve nenhum caso da dispensa para aleitação que tivesse sido usufruído ou pretendido pelo pai, o que seria pertinente perceber a razão dos pais não reclamarem esse direito. Se os homens pais detêm ainda, em grande parte, a responsabilidade de únicos ou dos principais provedores da casa, uma vez que representam o ordenado mais alto no agregado familiar, poderão sentir-se inseguros para exigir e usufruir dos seus direitos parentais com receio de comprometer a sustentabilidade da família, o que seria pertinente averiguar esta situação mais a fundo, porque é necessário que ambos os pais sejam provedores da casa e cuidadores, para desta forma combater a desigualdade de género em ambas as vertentes e o acesso á igualdade de oportunidades tanto no mercado de trabalho como noutras áreas. Por um lado, fazer frente a possíveis discriminações no mercado de trabalho tanto de entidades patronais para com os seus funcionários e/ou funcionárias, pois se todas ou a maioria das mães e todos ou a maioria dos pais usufruírem dos seus direitos, ambos os géneros usufruem dos direitos não sendo

possível uma discriminação baseada na comparação entre géneros. Poderá surgir uma discriminação face a trabalhadores não pais, mas considerando que todos os trabalhadores que não são pais são candidatos a serem pais e isso, representa a maior parte da mão-de-obra no mercado de trabalho, não acredito que tal sucedesse, até porque ao normalizar esses direitos na rotina da nossa sociedade estaríamos a interferir, mais ou menos rápido, numa mudança cultural e indiretamente, na desigualdade de género a nível familiar, que de uma forma mais direta, se ambos partilharem a responsabilidade de cuidadores, ambos desenvolvem competências e laços afetivos contribuindo para a igualdade de género. Por isso, a exigência dos direitos parentais, por parte de ambos os pais, é extremamente importante para a aplicabilidade dos direitos parentais no mercado de trabalho. A informação é importante porque as pessoas providas da informação reagem diferente por estarem esclarecidas podendo, caso necessário argumentar com a entidade patronal, o que lhes transmite alguma segurança.

A questão da estabilidade que a função pública representa permite que os funcionários exijam ou requeiram os seus direitos e não se sintam tao ameaçados em perder o posto de trabalho.

A discriminação da mãe trabalhadora leva a mulher a uma insatisfação com a sua vida profissional e por consequente, interfere no seu bem-estar psicológico e emocional e na sua vida familiar e social e influencia por isso, a sua qualidade de vida, assim como a do seu agregado familiar. A repercussão desta realidade é imensa abrangendo todos os contextos da sua vida e das suas famílias. Também os homens sofrem com a discriminação no âmbito da parentalidade, tanto no contexto laboral como no familiar. Seria pertinente perceber como eles vivem e reagem a essa discriminação. Ou seja, indivíduos de ambos os géneros sofrem discriminações no âmbito da parentalidade no mercado de trabalho, por parte de algumas empresas, sendo que o combate deve ser efetuado nas duas frentes, como forma de igualdade e não de confronto entre géneros. Até porque no campo da parentalidade e como o próprio nome indica, pai e mãe são necessários para lutar pelos direitos parentais, de forma que, haja uma conciliação entre a vida familiar e profissional harmoniosa e que permite a mulher, como também o homem exercer os seus diferentes papéis na sociedade, enquanto seres de interação que são.

Podemos perceber um sentimento de frustração laboral como resultado de um esforço maior enquanto família monoparental e de uma dependência com uma vertente sobretudo económica que condiciona, principalmente, o seu crescimento e

desenvolvimento profissional, sendo que a coloca numa posição de sujeitação de forma a lhe ser possível conciliar as responsabilidades familiares com as profissionais. Por estas e por outras razões a maternidade continua a ser um obstáculo para muitas entidades patronais, pois a discriminação resulta em grande parte de uma responsabilização da mulher na parentalidade, como acreditam grande parte das mães entrevistadas. Não usufruindo os seus direitos pode até ser que as mães trabalhadoras consigam evitar alguma discriminação, mas se não exigirem e não usufruírem dos seus direitos parentais e/ou laborais ficaram privadas dos mesmos. Na minha opinião, a grande questão aqui é que a prioridade atribuída é vista como uma escolha pela família ou pelo trabalho, ficando implicitamente a ideia de que uma destas ficará de fora e não como uma partilha intercalada de prioridades entre ambos os pais/trabalhadores, incluindo assim, ambos os géneros e entidades patronais, não sobrecarregando apenas um/uma, atribuindo a todos as responsabilidades parentais inerentes ao bom desenvolvimento e crescimento das crianças, uma vez que todos beneficiam com o aumento da natalidade e seu desenvolvimento saudável, enquanto renovação geracional, além da satisfação dos funcionários.

Uma das mães apresenta uma crítica muito pertinente à medida da licença partilhada e à forma como o Estado está a tentar incentivar à natalidade, por esta estar dependente da decisão do homem. Desta forma a mulher fica inerente ao seu interesse e caso este, seja negativo termina por ser a mulher quem fica prejudicada no valor. Também na generalidade as medidas sociais, nomeadamente as licenças, não considerando casos específicos como o nascimento de prematuros ou outros, sofreram críticas por parte das mães. No entanto, todas as entrevistadas consideram estes apoios muito importantes tanto para apoio económico como para o usufruto dos direitos parentais. Mais do que um apoio se trata de uma questão de sobrevivência económica, sendo que a maior parte das famílias não suportariam a falta do ordenado da mãe e/ou do pai nestas circunstâncias o que traria consequências diretas no alargamento familiar, sendo que os casais poderiam adiar ainda mais o segundo filho ou então, optar até por não o ter.

No que diz respeito aos sacrifícios, a parte social fica quase sempre para trás, sobretudo a das mães, pois continua a ser a mulher que se encontra mais sobrecarregada por o pai ainda não desempenhar um papel equitativo, entre outros motivos. A divisão de tarefas domésticas é feita de maneira que as tarefas mais exigentes e menos gratificantes ficam a cargo da mãe, enquanto as mais prazerosas ficam com o pai, sendo a organização

de ambas geridas pela mãe, em grande parte dos casais. Sendo que a não partilha das tarefas é muitas vezes tema de discussão, considerando a dualidade entre a mulher enquanto ser ambicioso que nunca está satisfeito, exigindo sempre mais e melhor e o homem que considera que o que faz já é muito, o que pode degradar a relação, pelas tarefas da responsabilidade do pai serem muito desproporcionais às da mãe, tanto em frequência quando em tempo de realização. Devemos refletir sobre como a mulher enquanto indivíduo sobrecarregado, reflete ou não nas nossas vidas quer seja na saúde da própria mulher, na educação dos filhos, na relação entre pares, no desempenho laboral, entre muitos outros aspetos, para a necessidade de estabelecer uma harmonia na relação familiar fortalecida com a partilha de responsabilidades e deveres, assim como, o usufruto dos direitos parentais de forma igualitária por todos.

Existe ainda um caminho a percorrer para enfrentar a discriminação no mercado de trabalho e na maternidade, mas também a discriminação social e cultural na paternidade, apesar de passados mais de 30 trinta anos, desde a alteração da Constituição Portuguesa no que concerne à igualdade formal da paternidade, no que respeita as responsabilidades e os cuidados com os filhos.

Apesar, de politicamente, a maternidade representar uma preocupação atual, a conjuntura económica do país não permite a implementação de grandes novas medidas. Contudo, não aparenta existir uma preocupação pública e é também, neste contexto, pertinente atuar através da Educação Social, fazendo perceber que a preocupação de um é a preocupação de todos, no que respeita a parentalidade.

A Educação Social e o seu foco multivalente, que através da intervenção social incide na inclusão dos grupos de indivíduos vulneráveis com a distribuição dos papéis e responsabilidades, atuando por um lado, nos diferentes sistemas, tanto numa vertente política, como económica e/ou social, permitindo aos pais exercer o seu papel ativamente e por outro, motivando-os de forma a assumir o mesmo, ganhando dessa forma autonomia e controlo sobre as suas vidas e a dos seus descendentes, num processo de relações e de troca de informações que se traduz numa rede. É por isso pertinente, sobretudo para a emancipação social e na organização das comunidades por si próprias, através da educação não formal, capacitando os indivíduos de ferramentas, de forma a poderem exercer o seu estatuto de cidadão, consciencizando-os do seu poder de influência através da participação no coletivo. Desta forma, o educador social deve exercer assim uma função de facilitador à interação, tentando diminuir assim a desigualdade de

oportunidades presente nos meios, tanto laboral como familiar e social, para que as pessoas possam de uma forma democrática e participativa contribuir positivamente na sociedade. A responsabilidade social também pode ser promovida através da Educação Social, sendo para tal de muita importância e necessidade conscientizar a sociedade para o tema, atribuindo-lhe a devida importância no que concerne à evolução do país, tanto economicamente quer demograficamente, devendo representar uma preocupação constante para todos. É importante considerar o conhecimento para a ação, com o objetivo da mudança social. É também nesta vertente que a educação social é pertinente, pois a mudança tem de ser conquistada. Assim e tentando resumir, as entrevistadas concluíram que, enquanto mãe, a contribuição para a igualdade de género é sobretudo no campo da educação dos filhos, filho/s e filha/s nesse sentido, inculcando-lhes valores de responsabilidade, partilha, respeito e não discriminação e do próprio exemplo, pois não basta dizer, há que dar o exemplo sendo presentes e participativos, tanto de mãe como de pai. A igualdade de género deve ser tratada com ambos os géneros, sendo que ambos são responsáveis pela desigualdade, ambos devem ser responsabilizados pela igualdade.

Por isso, faz todo o sentido que esta investigação seja complementada no futuro com possíveis estudos, que cujos resultados seriam pertinentes para compreender esta matéria num contexto macro e perceber o porquê de os pais, embora cada vez mais presentes, na vida dos filhos, não usufruírem dos seus direitos parentais, assim como, conhecer a perspetiva das entidades laborais face a esta problemática. Também haveria que perceber se realmente os funcionários da Segurança Social estão a facultar informações corretas e se os utentes se sabem explicar e contextualizar as situações em que se encontram e de que forma o conhecimento e a formação poderia intervir nestas situações.

O que se pretende é que homens e mulheres possam ambos exercer a sua atividade profissional e de provedores do sustento da sua família, para que vivam a sua vida conciliando tanto a vertente profissional como a familiar. É cada vez mais necessário sermos criativos na forma como nos relacionamos com o trabalho. Desta forma, as entrevistadas apresentaram um conjunto de sugestões de melhorias que consideram melhorar a articulação entre a vida familiar e profissional e por consequente, o seu desempenho em ambos os papéis, assim como noutros, que possam surgir, como o papel da vida social e política.

Sintetizando, foi possível com base na partilha destas mães, que de diferentes formas se relacionam com o mercado de trabalho e na sua vida familiar, sendo que variadas são as formas de articulação entre a vida familiar e laboral, estabelecer uma relação entre a maternidade e a desigualdade de género, sendo que as mulheres contemporâneas apesar de terem conquistado bastantes direitos após o 25 de Abril, nomeadamente de âmbito parental, e de estes estarem consagrados na legislação portuguesa, se encontram muito mais sobrecarregadas, considerando que estes pais ainda não assumem um papel ativo e/ou equilibrado na partilha das responsabilidades familiares, tanto nas tarefas de cuidar como nas da lida da casa. Contudo, foi perceptível, no geral, uma posição de assomo de controlo da dinâmica familiar por parte das mulheres, o que por um lado, é compreensível considerando que, na maior parte das vezes, o homem não se chega à frente, conforme relatam as mães, mas por outro lado, não permitem ao pai a oportunidade de se assumir, sendo que quando o faz, aparenta existir discriminação para com o este, pela forma como executa as suas tarefas. Ou seja, a discriminação parece existir de ambos os géneros no âmbito familiar. Também no contexto laboral, o homem é discriminado quando tenta usufruir dos seus direitos parentais, o que acontece em muito menor escala comparativamente à mulher, pois é esta quem usufrui praticamente os direitos parentais, razão pela qual a entidade patronal associa à mulher essas benesses e que a prejudica, porque acaba por estar muito mais afastada do mercado de trabalho. Socialmente, também está presente uma discriminação, sobretudo, perante as mães que, realmente dão abertura aos pais para partilhar e exercer dos seus deveres e direitos parentais, mas também para com as mulheres mães e com as/os colegas de trabalho. Mas os pais, mãe e pai, não só são discriminados como também, por sua vez, discriminam, quer através da educação que dão aos seus filhos como dos seus exemplos, sobretudo quando abdicam dos seus direitos, mas também, dos seus deveres. Assim, podemos perceber a importância da Educação Social enquanto forma de combate em todas as frentes, pais, mães, entidades patronais e sociedade em geral, quer através da sensibilização nesta matéria, quer na conscientização e empoderamento de ambos os pais para a criação de redes, para que através da partilha possam encontrar a força da coletividade, contrariando assim esta frente neoliberal do individualismo, presente tanto no mercado de trabalho como na sociedade em geral, que de alguma forma ganha com a perda de força da população e consequente letargia, quer através da informação quer do

sentimento de pertença, para lutar pelos seus direitos e sobretudo, o dos seus filhos, estando desta forma a zelar pelo bem-estar de um país que bastante obtém com o aumento da taxa de natalidade e o bem-estar destes, quer no âmbito da produtividade, quer no âmbito da qualidade de vida, como em muitos outros, através do debate crítico acerca de alternativas viáveis e implementação das mesmas.

Referências

- Aboim, S. (2006). *Conjugalidades em Mudança: percursos e dinâmicas da vida a dois*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Afonso, A. & Lucio-Villegas, E. (2007). *Estado-nação, educação e cidadanias em transição*. Revista Portuguesa de Educação, 20(1), pp. 77-98.
- Almeida, A. J. (2010). *Contributos da Sociologia para a Compreensão dos Processos de Profissionalização*. Medi@ções Revista On-line. Vol. 1, n.º2, 115-127.
- Bettencourt, A., Campos, J. & Fragateiro, L. (1999). *Educação para a cidadania*. Comissão para a Igualdade e para os Direitos da Mulher. Lisboa.
- Bourdieu, P. (1986) L'illusion biographique. [A ilusão Biográfica], Capítulo 13. In *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* (62/63):69-72, Juin 1986.
- Caetano, L. (2002). *Território, Globalização e Trajectórias de Desenvolvimento*. Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra: Centro de Estudos Geográficos.
- Canço, D. (2003). *A Igualdade de Género em Portugal 2003*. Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres. Lisboa.
- Cáritas Portuguesa (2013). *Estratégia para a Promoção do Emprego e a Dinamização do Desenvolvimento Local Enquanto Esteios da Inclusão Social*. Lisboa: IPI Consulting Network Portugal
- Carvalho, A. (2011). *A Importância do Empowerment da Mulher para o Desenvolvimento*. (Tese de Mestrado). Recolhido em <http://hdl.handle.net/10400.5/4395>
- Casaca, S. F. (2013) *As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar*. Sociologia, Problemas e Práticas. Lisboa : Mundos Sociais/CIES-IUL. ISSN 0873-6529. 72 (2013) 31-52. Acedido a 4 de julho de 2015 in <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5398/1/n72a02.pdf>
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (1999). *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – Legislação*. 3ª Edição. MTS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Lisboa.
- Constituição da Republica Portuguesa (2005). VII Revisão Constitucional. Assembleia da Republica.pt a 02.07.2015 in <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>
- Correia, J. A. (1996). *Sociologia da educação Tecnológica. Transformações do Trabalho e da Formação*. Universidade Aberta. Lisboa

Coutinho, C. & Chaves, J. (2002). *O estudo de caso na investigação em Tecnologia Educativa em Portugal*. Revista Portuguesa de Educação, 15(1), pp. 221-24. CIED – Universidade do Minho, acessado a 8 de julho de 2015 in <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/492/1/ClaraCoutinho.pdf>

Creswell, J. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among five traditions*. [Inquérito Qualitativo e desenho de Pesquisa: Escolhendo entre cinco tradições.] Sage Publications. Estados Unidos da América

Digneffe, F. & Beckers, M. (1997). Do individual ao social: A abordagem biográfica. In Luc Albarello, Françoise Digneffe, Jean-Pierre Hiernaux, Christina Maroy, Danielle Ruquoy & Pierre de Saint-Georges, *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. (pp. 203-245) Lisboa: Gradiva.

Dubar, C. (1997). *A Socialização. Construção das Identidades Sociais e Profissionais*. [Trad. Annette Pierrette R. Botelho e Estrela Pinto Ribeiro Lamas]. Porto Editora.

Dubar, C. (2006). *A Crise das Identidades. A Interpretação de uma Mutação*. [Trad. Catarina Matos]. Coleção: Caleidoscópio/3. Edições Afrontamento, Porto.

Ferreira, V. (1998). *As mulheres em Portugal: Situação e Paradoxos*. Centro de Estudos Sociais. Coimbra. Acessado a 8 de Julho de 2015 in <https://estudogeral.sib.uc.pt/jspui/bitstream/10316/11011/1/As%20mulheres%20em%20Portugal%20situa%C3%A7%C3%A3o%20e%20paradoxos.pdf>

Ferreira, V. & Monteiro, R. (2012). Introdução: Políticas de Igualdade em Portugal – Assinalando o fim de um ciclo. Ex aequo [online], n.25, pp. 09-12. ISSN 0874-5560. Acessado a 8 de Julho de 2015 in <http://repositorio.ismt.pt/bitstream/123456789/79/1/n25a02.pdf>

Fialho, M. (2012). *Empreendedorismo feminino no poder local: projeto de intervenção*. (Dissertação de mestrado não publicada). Instituto Politécnico de Beja, Escola Superior de Educação.

Figueiredo, E. (2001). *Valores e Gerações: Anos 80 Anos 90*. Instituto Superior de Psicologia Aplicada e FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia. Lisboa.

Foddy, W. (1996). O Debate Entre Perguntas Abertas e Fechadas. In *Como perguntar. Teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários*. (pp. 141-169) Oeiras: Celta.

Fortin, F., Côté, J. e Filion, F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. [Trad. Nídia Salgueiro]. Loures: Lusodidacta – Soc. Port. de Material Didático, Lda.

Fragoso, A. & Guimarães, P. (2010). *Is there still a place for social emancipation in public policies? Envisioning the future of adult education in Portugal*. [Haverá lugar nas

políticas públicas para a emancipação social? Visualizando o futuro da educação de adultos em Portugal]. *European Journal for Research in the Education and Learning of Adults*, 1 (1-2), 17-31;

Fraser, N. (2009). *O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história*. [Trad. Anselmo da Costa Filho e Sávio Cavalcante]. Dossiê: Contribuições do pensamento feminista para as Ciências Sociais. *Revista Mediações*.

Freire, J., Rego, R. & Rodrigues, C. (2014). *Sociologia do Trabalho: Um Aprofundamento*. Porto: Edições Afrontamento.

Freire, J. (2001). *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*. 2ª Edição, Porto: Edições Afrontamento.

Freire, P. (1965). *Educação como Prática da Libertação*. 5ª Edição, Paz e Terra.

Freire, P. (1979). *Educação e Mudança*. 23ª Edição. Paz e Terra.

Ghiglione, R. & Matalon, B. (1997). *O Inquérito: Teoria e Prática*. [Trad. C. L. Pires] Terceira edição portuguesa. Oeiras: Celta Editora.

Giddens, A. (2000). *O Mundo na Era da Globalização*. [Trad. Saul Barata]. 2ª Edição, Lisboa: Editorial Presença.

Giddens, A. (2000). *Sociologia*. [Trad. Maria Alexandre Figueiredo, Catarina Lorga da Silva & Vasco Gil] 2ª Edição. Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa

Kaufmann, J.-C. (2004). *A invenção de si. Uma Teoria da Identidade*. [Trad. Joana Chaves]. Coleção: Epistemologia e Sociedade. Instituto Piaget. Lisboa

Kirsten, M. (2014). *O Consenso de Washington e os seus Desdobramentos na Economia Brasileira*. Porto Alegre. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Acedido em <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/116255/000953813.pdf?sequence=1> a 18.09.2015.

Lauwe, P. (1973). A Vida Familiar e os Orçamentos. In Friedmann, G. & Naville, P. *Tratado de Sociologia do Trabalho*. Volume II. (pp. 383-396). Universidade de São Paulo.

Martucci, E. (2001). Estudo de caso etnográfico. *Revista de Biblioteconomia de Brasília*, v. 25, n.2, p. 167-180

Merleau-Ponty, M. (1994). *Fenomenologia da Percepção*. [Trad. Martins Fontes]. Coleção Tópicos. São Paulo.

Monteiro, R. (2005). *O que dizem as mães. Mulheres trabalhadoras e suas experiências*. 1ª Edição. Coleção: Saúde e Sociedade. Coimbra, Quarteto.

Monteiro, R. & Domingos, L. (2013). *O Sentido do Direito à Conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia*. In Sociologia, Problemas e Práticas. 73:59-77. Mundos Sociais/CIES-IUL acessado a 8 de Julho de 2015 in <http://hdl.handle.net/10071/5417>

Parker, V. (2000). *Os Direitos das Mulheres*. [Trad. Maria Inês Barroso] Gravida – Publicações, L.^{da}.

Passarinho, I. (2015). Em rede fazemos a diferença: um percurso de aprendizagem, empowerment e inclusão educativa e comunitária com pais de crianças e jovens com NEE. *Intervenção social*. - ISSN 0874-1611. - N. 42-45 (2.º semestre 2013 - 1.º semestre 2015). - p. 191-205.

Pérez Serrano Serrano, G. (1994). *Análisis de los datos Cualitativos. In Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes. II. Técnicas y Análisis de Datos*. (pp. 101-132) Madrid: La Muralla.

Pires, J. (1997). *Da Emancipação Juslaboral da Mulher*. Editor: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa.

Pordata, 17.06.2015. Fontes: INE – Instituto Nacional de Estatística, Pordata & Eurostat. Acessado in <http://www.pordata.pt/Portugal>

Portugal. Lei N.º 99/2003 de 27 de Agosto. *Código de Trabalho*. Acessado em 5 de Julho de 2015, in <https://dre.pt/application/file/632814>

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. [Trad. Marques, J., Mendes, M. & Carvalho, M.] 2ª Edição. Coleção: Trajetos, nº 17. Lisboa: Gravida – Publicações, L.^{da}.

Reynolds de Souza, M. (2006) *A Concessão do Voto às Portuguesas – Breve Apontamento*. Coleção fio de Ariana/3. Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres. Lisboa.

Robertson, R. & White, K. (2007). *What is Globalization? [O que é a Globalização?]*. In Ritzer, G., 2007, *The Blackwell Companion to Globalization* (pp. 54-66). Blackwell Publishing Ltd

Rosa, M. (2012). *O Envelhecimento da Sociedade Portuguesa*. Lisboa: Ensaios da Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS).

Saad-Filho, A. (2010). Growth, Poverty and Inequality: From Washington Consensus to Inclusive Growth. [Crescimento, Pobreza e Desigualdade : Do Consenso de Washington para o Crescimento Inclusivo]. *Economic & Social Affairs*. DESA Working Paper No.

100, November. Acedido a 18.09.2015 em http://www.un.org/esa/desa/papers/2010/wp100_2010.pdf

Silva, P. (2014). *Igualdade de Género nas Autarquias Locais: Formação de Mainstreaming de Género – Um Estudo de Caso*. (Tese de Mestrado). Recolhido em <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/27512/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>

Silva, T., Alvarez, T., Pinto, T., Gradim, N., Santos, S. & Maia, O. (2002). *Guia dos Direitos das Mulheres*. 8ª Edição. Coleção: Informar as Mulheres, Nº 10. Lisboa: CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Vicente, A. (2000). *Direitos das mulheres: tendências nacionais e internacionais*. OBSERVARE – Universidade Autónoma de Lisboa. *JANUS*. Dinâmicas e tendências das relações externas.

Waeyenberge, V. (2007). *From Washington Consensus to Post-Washington Consensus: Illusions of Development*. [Do Consenso de Washington ao pós- Consenso de Washington : Ilusões de Desenvolvimento]. In Fine, B., *The New Development Economics –After de Washington Consensus Neoliberal Thinking*, pp. 21-45. Zed Books: London.

Wall, K., Aboim, S. & Cunha, V. (2010). *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Coleção: Estudos. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa.

Yin, R. (2005). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. [Trad. Daniel Grassi] 3ª Edição. Porto Alegre: Bookman.