



## VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

### 40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

---

ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Organizações e Profissões [ST]

---

#### **FAMÍLIA E TRABALHO: DUAS ESFERAS INTERLIGADAS**

---

---

DIAS, Sofia Alexandra

Licenciada em Sociologia

[sofia.sociologia@hotmail.com](mailto:sofia.sociologia@hotmail.com)

---



#### Resumo

As transformações que as sociedades têm verificado, contribuíram para a reconfiguração de um vasto leque de realidades. Destas fazem parte, entre outras, o campo laboral. Assim, importa abordar dois dos pilares fundamentais da sociedade, a família e o trabalho. Com a entrada da mulher no mercado de trabalho, foi dada maior visibilidade à temática da conciliação trabalho-família. Assim, com este estudo, pretendeu-se conhecer as experiências e práticas sociais de conciliação e compreender como se relacionam essas experiências com as representações sociais dos indivíduos. Adotou-se uma análise qualitativa, tendo sido utilizado o inquérito por entrevista como técnica de recolha de dados. Quanto às experiências de conciliação, pode-se relacionar a partilha dos compromissos familiares com a facilidade ou dificuldade sentida pelas entrevistadas e, no que se refere às práticas e políticas implementadas, conferem à instituição uma cultura organizacional promotora da conciliação. No que se refere ao “sentido dos direitos”, é possível afirmar que existe conformidade entre esse conceito e o usufruto que estes fazem das práticas de conciliação implementadas na instituição.

#### Abstract

The transformations that societies have seen, contributed to the reconfiguration of a wide range of realities. Among these are a part, among others, the field labor. It is therefore important to address two of the fundamental pillars of society, family and work. The woman entry in the labor market has given a bigger visibility to the theme of the conciliation work-family. Therefore, the study intended to know the experiences and social practices of conciliation and understand how these experiences are related with the social representations of the individuals. A qualitative analysis has been embraced and the interview survey was used as technique for data collection. Regarding the conciliation experiences, can be related the sharing of family commitments with the facility or difficulty experienced by interviewed and the practices and policies implemented, give the institution an organizational culture developer of reconciliation. Concerning the “sense rights”, one can state that exist conformity between this concept and the practices implemented in the institution of conciliation usufruct.

Palavras-chave: práticas de conciliação; vida profissional; vida familiar; representações sociais; “sentido dos direitos”

Keywords: practices of conciliation; professional life; family life; social representations; “sense of the rights”



## 1. Nota introdutória

Os processos de transformação pelos quais as sociedades atravessam, têm contribuído para a reconfiguração de distintas realidades no que concerne ao emprego, ao trabalho e às profissões, propriamente ditas. Além destes fatores, também as lógicas e os contextos organizacionais têm sofrido transformações. É certo que estas múltiplas e heterogêneas realidades conduzem ao pensamento sobre as desigualdades e diferenças emergentes dessa pluralidade. Neste sentido importa abordar dois dos mais importantes pilares das sociedades e da sociedade portuguesa em particular, a família e o trabalho. Num contexto de incerteza, crise, tensão e desafio, a interligação destas duas esferas contribui, certamente, para o fomento da igualdade, equidade e democracia.

A investigação retratada neste artigo<sup>i</sup>, prende-se com a análise das experiências e práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar, e das representações sociais dos indivíduos. A conceção tradicional de família tem vindo a sofrer alterações, sendo estas visíveis em todos os domínios, observando-se uma maior igualdade entre os géneros. A par destas transformações, para dar resposta à atual conjuntura económica e social, as empresas têm vindo a optar por soluções eficientes com menos postos de trabalho, o que inevitavelmente origina uma sobrecarga de trabalho e aumento do horário laboral (Giddens, 2010). É neste sentido que Greenhaus e Beutell (1985), citados por Domingos (2012) admitem que estas experiências se baseiam no conflito entre o trabalho e a família, encontrando-se assim, esta noção, assente em três domínios, um primeiro baseado no tempo, o qual surge da perceção das pessoas de ausência ou insuficiência de tempo que possuem para o cumprimento de forma satisfatória dos seus diversos afazeres. Por outro lado, o conflito relacionado com a pressão-tenção, tem que ver com a insatisfação sentida por parte das pessoas em relação ao desempenho dos seus papéis. E por fim, quanto ao conflito baseado no comportamento, este emerge quando os comportamentos que são aprendidos numa determinada esfera não são válidos para outra, ou são mesmo disfuncionais entre si.

As políticas laborais de apoio à família, segundo Giddens, têm como objetivo, o auxílio aos agregados, onde ambos os cônjuges se encontrem empregados, para que estes possam encontrar estabilidade entre os seus compromissos laborais e os de outra ordem (Giddens, 2010). Torna-se relevante compreender se os objetivos conciliadores de uma determinada empresa se encontram - ou não - em conformidade com os objetivos que Lisa Harker, citada por Giddens, delineou no âmbito das políticas de apoio à conciliação entre o trabalho e família, os quais se prendem com o facilitismo pela articulação dos trabalhadores entre os compromissos familiares e os laborais; assim como o apoio das necessidades dos trabalhadores, excluindo a discriminação; e por fim, o alcance do equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e do empregador (Harker, 1996 in Giddens, 2010).

Um outro conceito de destaque é o de «sentido dos direitos», o qual remete, na lógica de Domingos, para um “conjunto de crenças e sentimentos” que as pessoas possuem face aos seus direitos, assim como a perceção da “legitimidade e equidade” desses direitos (Domingos, 2012: 18). Este conceito determina as “expetativas de utilização” desses mesmos direitos e possibilita a sua reivindicação (*idem*). Assim, é possível percecionar a concordância, ou não concordância, existente entre o «sentido dos direitos» dos indivíduos e o usufruto que estes fazem das práticas e políticas de conciliação implementadas numa determinada empresa, uma vez que, como profere Domingos, um “baixo sentido dos direitos” por parte dos indivíduos, traduz-se num restrito usufruto destes, contrariamente, os indivíduos que detêm um maior “sentido de direitos” são os que mais usufruem desses apoios (*idem*).

## 2. Tema, objetivos, questões de partida e justificação

Como já foi referido anteriormente, o tema esta investigação remete para a análise das experiências e práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar, assim como a análise das representações sociais dos indivíduos. Desta forma, quanto ao objetivo genérico de estudo, pretende-se conhecer as experiências de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e as práticas sociais existentes. De igual modo,

pretende-se compreender como é que as experiências vivenciadas se relacionam com os significados e representações sociais dos indivíduos face ao «sentido dos direitos». Na sequência deste objetivo de carácter mais abrangente, foram formulados quatro objetivos específicos, designadamente: (i) inventariar e descrever as experiências de conciliação entre a vida profissional e a familiar; (ii) conhecer as práticas sociais de conciliação existentes na empresa; (iii) analisar e compreender as representações sociais relativas ao «sentido dos direitos» dos indivíduos, emergentes dessa experiência conciliadora; (iv) perceber a conformidade existente entre o «sentido dos direitos» dos indivíduos e o usufruto que estes fazem das práticas de conciliação implementadas na empresa.

Considera-se uma temática muito pertinente, uma vez que com a generalização crescente da feminização do trabalho, emergem questões problemáticas em redor da conciliação entre o contexto profissional e o familiar. É de salientar que esta questão da conciliação surgiu num contexto norte-americano, por volta da década de sessenta, precisamente derivado ao aumento da entrada da mulher no mercado de trabalho (Domingos, 2012). Por essa razão, é muito interessante compreender quais são as práticas e experiências de conciliação vigentes no seio de uma organização. Por outro lado, compreender como é que essas experiências e práticas se relacionam com os significados e representações sociais relativamente ao «sentido de direitos» dos indivíduos, representa um motor de análise bastante interessante, uma vez que é possível constatar se as práticas instauradas estão ou não em conformidade com as representações sociais dos indivíduos, assim como compreender todo o conjunto de convicções e sentimentos que as pessoas detêm face aos seus direitos, à sua legitimidade e equidade (Domingos, 2012).

Tendo em conta as qualidades da clareza, exequibilidade e pertinência (Quivy, 2008), apresentam-se quatro questões de partida, sendo estas coerentes com os objetivos de investigação, referidos anteriormente: (i) Quais são as experiências de conciliação trabalho - família vivenciadas pelos indivíduos?; (ii) Quais são as práticas de conciliação existentes na empresa em questão?; (iii) Quais são as representações sociais relativas ao sentido dos direitos dos indivíduos?; e por fim, (iv) Qual a relação existente entre o sentido dos direitos dos indivíduos e o usufruto das práticas de conciliação implementadas na empresa?.

### **3. Família e trabalho**

#### **3.1. Experiências de Conciliação entre a vida familiar e profissional**

Tendo em conta a temática em estudo, é pertinente realçar as consequências que estão por detrás da implementação das políticas ou soluções eficientes, assim designadas pelas empresas. Estas políticas baseiam-se na redução do número de postos de trabalho e previsivelmente numa sobrecarga de trabalho e aumento do horário laboral (Giddens, 2010). Assim, as modificações na conceção tradicional de família, dada a passagem de um modelo de “ganha-pão masculino”, para um modelo de “casal de duplo emprego” (Aboim, 2010: 40), em paralelismo com estas soluções, originam inevitavelmente um menor tempo disponível para a vida familiar e pessoal, o que leva a um forte desequilíbrio entre a vida laboral e familiar.

Esta questão da conciliação entre a vida profissional e familiar, de acordo com Domingos (2012) surgiu nos anos sessenta, num contexto norte-americano, dado o aumento da entrada da mulher no mercado de trabalho. Atualmente pensa-se nesta conciliação como uma prioridade, tendo como objetivo “o alcance da igualdade de género, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a promoção da partilha das responsabilidades e tarefas por homens e mulheres” (Dias, 2013a: 57). Segundo Hochschild e Machung (2012), denota-se uma alteração substancial no desempenho dos papéis femininos, tanto no que respeita à vida familiar, como no campo laboral. Todavia, no que se refere aos papéis desenvolvidos pelo homem, a mudança é pouco pronunciada, nomeadamente no campo laboral e no que respeita às tarefas de educação dos filhos. Porém, tal como refere Kellerhals, a “inserção profissional da mulher corresponde quase sempre a um ligeiro aumento da participação masculina nas tarefas domésticas” (Kellerhals *et al*, 1984: 54).

O trabalho e a família são dois domínios mutuamente dependentes, onde cabe a homens e mulheres a partilha de papéis e ao Estado e às organizações empregadoras compete a garantia de condições de articulação entre estas duas esferas da vida quotidiana (Domingos, 2012).

Nos estudos sobre estas esferas, profissional, pessoal e familiar, uma das perspectivas que tendencialmente possui mais enfoque é o conflito entre o desempenho dos diversos papéis. Este apresenta-se como um “propulsor de *stress* mental e físico” (Pinto, 2003 in Domingos, 2012: 16). Relativamente a esta temática, é possível enumerar três domínios, um conflito baseado no tempo, que pode resultar, na perspectiva de Greenhaus e Beutell (1985), da perceção pelas pessoas da ausência ou insuficiência de tempo para o cumprimento satisfatório dos seus diversos afazeres. Por outro lado, num domínio de pressão-tensão, relaciona-se com a insatisfação sentida em relação ao desempenho dos papéis. É ainda possível que este conflito se evidencie quando os comportamentos aprendidos numa determinada esfera não sejam válidos para outra, ou quando são mesmo disfuncionais entre si (Greenhaus e Beutell, 1985 in Domingos, 2012).

### **3.2. Políticas laborais de apoio à família**

O objetivo das políticas laborais de apoio à família, segundo Anthony Giddens, consiste no auxílio aos agregados, onde ambos os cônjuges se encontrem empregados, para que estes possam encontrar estabilidade entre os seus compromissos laborais e os de outra ordem (Giddens, 2010). Neste sentido, Lisa Harker (1996), citada pelo autor, salienta que as políticas devem ter como finalidade, facilitar aos trabalhadores a articulação entre os compromissos familiares e os laborais, apoiando a igualdade de género e a partilha de compromissos familiares entre homens e mulheres. Por outro lado devem apoiar as necessidades dos trabalhadores, excluindo a discriminação, e por fim, as políticas laborais devem alcançar um equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e do empregador (Giddens, 2010).

Para Guerreiro, Lourenço e Pereira, existe um conjunto de modalidades que visam fomentar a conciliação trabalho-família, contribuindo para a promoção da igualdade de oportunidades entre os géneros, sendo crucial encontrar horários e condições de trabalho que permitam aos trabalhadores atenderem às suas necessidades e responsabilidades sem que isso seja prejudicial para as suas carreiras profissionais. Desta forma, as autoras destacam um conjunto de ações relativas à organização de formas de trabalho que tenham como intuito a promoção da conciliação entre o trabalho e a família, ao nível do conhecimento de horários, repartição de trabalho, ou possibilidade de acumular horas de trabalho permitindo aos trabalhadores ter dias livres (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

### **3.3. «Sentido dos Direitos»**

Relacionado com esta problemática de conciliação e com a perceção dos apoios existentes, Domingos (2012) realça o conceito de «sentido dos direitos», o qual tem que ver com o “conjunto de crenças e sentimentos que as pessoas têm acerca dos direitos, da sua legitimidade e equidade, mas também do seu direito a eles, o que determina as suas expectativas de utilização e reivindicações, com base naquilo que é considerado como justo e equitativo” (Domingos, 2012: 18). Este conceito, pressupõe, na perspectiva desta autora, quando cita Lewis (1998), a “existência de uma distinção entre os apoios e direitos existentes, o reconhecimento da sua importância e relevância, e ainda o sentido de direito legítimo a eles ou se, pelo contrário, são notados como um favor por parte da entidade que os concede, os quais necessitam de serem negociados ou retribuídos de outras formas” (Lewis, 1998 in Domingos, 2012: 18).

Este conceito possibilita estabelecer uma ponte entre uma dimensão mais lata, das políticas existentes, permitindo compreender a fraca adesão a políticas mais progressistas em matéria laboral e a persistência de práticas convencionais contraditórias, e mais restrita, relacionada com a forma como as pessoas as racionalizam, legitimam e utilizam (Domingos, 2012).

Como consequências de um baixo “sentido de direitos” é possível destacar a “não consciência das obrigações do Estado, das entidades empregadoras e da sociedade em geral” face à disponibilização de serviços prestadores de apoio à família, verificando-se “baixas expectativas de apoio por parte da entidade patronal” e do Estado. Paralelamente denota-se uma “fraca probabilidade de mobilização” no que tem que ver com o acesso aos direitos, traduzindo-se no restrito usufruto dos seus direitos. Em contrapartida, os indivíduos que detêm um maior “sentido de direitos” são os que mais procuram soluções que lhes permita uma compatibilidade entre o trabalho e a família, sendo estes, consequentemente os que mais usufruem de apoios (Domingos, 2012: 19 e 20).

Empresas que possuem culturas organizacionais que promovam a conciliação trabalho - família, encontram-se apoiadas em critérios vantajosos, designadamente ao nível do incentivo pela “criatividade” e “motivação dos trabalhadores”. Assim, é possível frisar a promoção por um completo conhecimento ao nível dos objetivos e da cultura da organização, como de uma maior facilitação na “introdução de novos métodos de trabalho e de novas tecnologias”, propiciando um maior usufruto do “capital tecnológico” (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006: 37 e 38).

## **4. Nota metodológica**

### **4.1. Descrição pormenorizada**

Considerou-se ser de total pertinência a adoção de uma estratégia qualitativa, utilizando-se o inquérito por entrevista, semiestruturado, como método de recolha de dados. A escolha desta técnica justifica-se pelo facto de permitir a obtenção de uma maior profundidade de informação, sendo muito útil para recolher informação ao nível das representações, valores ou normas. A sua natureza semiestruturada possibilita que o entrevistado estruture o seu pensamento, contudo, pela existência de um guião o entrevistado é recentrado para as questões principais de análise.

A unidade de análise focalizou-se por um lado sobre o diretor do Centro Tecnológico - CEVALOR, a fim de melhor compreender quais as práticas vigentes na empresa, assim como perceber quais as representações sociais deste no que diz respeito ao seu «sentido dos direitos» e também com o intuito de compreender qual é a cultura interna da organização. E por outro lado, constitui parte integrante da unidade de análise os trabalhadores, onde relativamente às questões de cariz amostral, selecionei de forma intencional onze dos vinte e um que constituem a população de trabalhadores, tendo como objetivo a identificação do tipo de práticas e experiências de conciliação que estes vivenciam, e quais as suas representações face ao «sentido dos direitos».

As entrevistas decorreram ao quarto dia de março de 2013, nas instalações da CEVALOR. Seguidamente procedeu-se à análise de conteúdo temática categorial das entrevistas supracitadas, com o objetivo de responder às questões de partida formuladas e aos objetivos de estudo. Para a concretização desta análise de conteúdo procedeu-se à organização e sintetização da informação recolhida por intermédio da elaboração de tabelas de análise temática categorial.

Tendo em conta a necessidade de anonimizar os entrevistados e para garantir que a informação disponibilizada neste estudo não identificaria os mesmos, procedeu-se à escolha de pseudónimos, cuja justificação se prende com o aproveitamento da inicial do verdadeiro nome dos entrevistados (eg: Celeste, Sofia, Sara). De salientar que o diretor da organização não foi alvo de anonimização, uma vez que, sendo o único diretor, a modificação do nome por si só não garantiria o seu anonimato. Além disso, uma vez que o guião de entrevista foi construído de forma distinta dos demais, seria de fácil identificação. Não se justifica, portanto, a anonimização deste elemento amostral.

Ainda dentro deste âmbito, importa referir a necessidade de anonimizar o nome de alguns dos filhos dos funcionários, uma vez que ao longo do discurso estes os pronunciaram (eg: Laura e Ricardo).

### **4.2. Caracterização da organização**

A CEVALOR possui sede em Borba e detém uma delegação no Porto. Caracteriza-se pela sua abrangência Nacional, onde alia a sua atuação com a de outras Associações Sectoriais. Este centro tecnológico subdivide-se em seis áreas de atuação, nomeadamente a valorização dos recursos humanos, o apoio tecnológico, aspetos relacionados com a inovação, investigação e desenvolvimento, de salientar também a existência de um laboratório acreditado (o qual visa a realização de ensaios mecânicos e ensaios acústicos), e por fim, a promoção da pedra natural. O centro dispõe de recursos humanos qualificados em distintos domínios, tendo como objeto o desenvolvimento de iniciativas que permitam estabelecer ligação entre um conjunto vasto de atividades, designadamente no âmbito da investigação, transferência tecnológica, demonstração, prestação de serviços, ensino, formação e informação no âmbito das rochas ornamentais e industriais<sup>ii</sup>.



### 4.3. Caracterização sociodemográfica dos entrevistados

Como foi referido anteriormente, realizaram-se doze entrevistas, uma ao diretor da organização e as restantes a uma parcela amostral da população de funcionários. Quanto às idades dos entrevistados, estão compreendidas entre os trinta anos e os quarenta e sete anos de idade. No que respeita ao género dos entrevistados, todos à exceção do diretor são do género feminino. Uma outra questão de caracterização colocada prendeu-se com o estado civil, denotando-se a prevalência de entrevistados casados, anotando-se apenas três situações distintas, nomeadamente uma situação em que a entrevistada é solteira e duas situações de divórcio. Quanto à naturalidade predominam referências dentro do distrito de Évora, salientando-se uma única situação em que naturalidade não se circunscreve ao distrito de Évora, mais especificamente, Beja.

No que respeita ao número de filhos, o diretor não foi questionado, uma vez que não se justificava tal questão face aos objetivos de estudo. As entrevistadas que foram questionadas sobre o número de filhos e respetivas idades, uma não tem filhos, cinco têm apenas um filho, com idades compreendidas entre os quatro e os dezanove anos, e os restantes cinco elementos têm dois filhos, com idades entre os dois e os dezoito anos.

Quanto às habilitações literárias, a escolaridade mínima corresponde ao décimo segundo ano incompleto, correspondendo a duas pessoas. Com o ensino secundário completo salientam-se cinco entrevistados. No que respeita a estudos superiores, cinco dos entrevistados possuem grau académico superior. No que respeita à religiosidade o diretor diz-se não crente e os restantes elementos amostrais manifestam ser católicos. No entanto, destes últimos, apenas cinco se assumem como crentes praticantes.

## 5. Análise e discussão dos resultados

### 5.1. Experiências de conciliação

A primeira questão de investigação remete para «Quais são as experiências de conciliação trabalho - família vivenciadas pelos indivíduos?», desta forma, um dos indicadores em estudo reporta para a partilha de compromisso familiares, e neste sentido, denotam-se três níveis de partilha dos compromissos familiares, forte, fraca e mediana partilha. Maria Filipa é um dos exemplos de forte partilha dos compromissos familiares, especificamente quando afirma que no seu lar, a entrevistada e o marido, dividem «muito» as tarefas domésticas, como é possível perceber pelas suas palavras:

*(...) em minha casa eu faço umas tarefas... o meu marido faz outras... mas... acabamos por dividir muito o trabalho doméstico... a parte das refeições, aah... a cozinha... a ida ao supermercado... essas partes dividimos tudo. Na parte das limpezas... toca-me mais a mim... e roupas [risos] mas acabamos por dividir muito as tarefas domésticas, sim. [Maria Filipa, 37 anos, casada]*

Por outro lado, Celeste é um dos exemplos onde se verifica uma fraca partilha dos compromissos familiares, uma vez que a entrevistada admite que o desempenho de «todas as tarefas» recai sobre si. Por fim, o último nível de partilha de compromissos, mediana partilha, pode ser exemplificado pelo diálogo de Patrícia, onde a entrevistada menciona que assegura as tarefas relacionadas com a alimentação, roupa e limpeza, e o seu marido desempenha outro tipo de tarefas como o «acompanhamento do estudo», das suas filhas, ou atividades relacionadas com pequenas reparações, *bricolage* ou atividades de cariz administrativo.

Uma outra questão formulada direcionou-se para a perceção face à conjugação entre a vida familiar e profissional. Assim, observa-se por parte de algumas entrevistadas dificuldades de conjugação, Sofia refere o esforço que é necessário fazer para conseguir conjugar ambas as esferas da sua vida, admitindo que por vezes «não é muito fácil». Maria Madalena, utilizando a mesma expressão que Sofia, salienta que «às vezes não à fácil», embora tente fazer o «melhor possível». Quando questionada sobre a existência de algum nível de conflito, Maria Madalena respondeu afirmativamente, referindo que por vezes «é complicado» dar o melhor nos dois contextos, como se pode observar atrás.

No entanto, outras entrevistadas como Graciete manifestam facilidade de conjugação, sendo possível perceber que a conjugação que faz entre estas duas esferas da sua vida «é muito fácil», atribuindo importância ao «entendimento» que existe entre si e o seu marido, vejamos:

*Não tenho qualquer problema... acho que é muito fácil... enquanto houver este entendimento entre nós os dois acho que não... não tem sido difícil... há que fazer e há que fazer... não há outro remédio, não há solução.* [Graciete, 39 anos, casada]

O diretor do Centro, Nelson, refere que existem «momentos pontuais de dificuldade», associados a «picos de trabalho», o que origina, como disse, «constrangimentos na gestão diária da vida familiar».

No que concerne às experiências de conciliação, Greenhaus e Beutell (1985), citados por Domingos (2012), admitem que as experiências de conciliação se baseiam numa noção de conflito entre o trabalho e a família. Esta noção fundamenta-se em três domínios, um primeiro baseado no tempo, que surge da perceção das pessoas de ausência ou insuficiência de tempo para o cumprimento de forma satisfatória dos seus diversos afazeres. Por outro lado, o conflito relacionado com a pressão-tensão, que tem que ver com a insatisfação sentida por parte das pessoas em relação ao desempenho dos seus papéis. E por fim, quanto ao conflito baseado no comportamento, este emerge quando os comportamentos que são aprendidos numa determinada esfera não são válidos para outra, ou são mesmo disfuncionais entre si. Desta forma, verificam-se os dois primeiros níveis referenciados. Verifica-se um conflito baseado no tempo, nomeadamente quando Heloísa refere que o horário se constitui como a maior condicionante à conciliação entre a vida familiar e profissional. Por outro lado, verifica-se um conflito relacionado com a pressão-tensão, podendo perceber-se este tipo de conflito no discurso de Maria Madalena, referindo que «é complicado» dar o melhor nos dois contextos, e que por vezes sente que não está nem num sítio, nem noutro.

## **5.2. Políticas e práticas de conciliação**

Um outro conceito em análise, é o de práticas e políticas de conciliação, pelo que a segunda questão de investigação formulada que remete para «Quais são as práticas de conciliação existentes na empresa em questão?», e neste sentido, considera-se relevante compreender qual a perceção das entrevistadas sobre a responsabilidade de conciliação, pelo que a maioria admite que se trata de uma «responsabilidade conjunta», a qual se deve manifestar tanto por parte do Estado, como por parte da entidade patronal e dos funcionários. Esta ideia é bem visível na resposta de Celeste, admitindo que todos têm a sua porção de responsabilidade, como se pode verificar pelas suas palavras:

*Eu acho que todos... acho que cada um tem um papel. O estado com as leis que faz... as empresas com a forma como as adaptam às pessoas e as pessoas como se adaptam a elas [risos] eu acho que cada um tem uma parte.* [Celeste, 39 anos, casada]

No que respeita às práticas e políticas de conciliação, são evidenciadas por Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) uma panóplia de modalidades que visam o fomento da conciliação entre o trabalho e a família, designadamente ao nível da promoção de «serviços de acolhimento de crianças» e de «prestação de cuidados a idosos», as «licenças para pais e mães trabalhadores», o «incentivo à maior participação do pai na vida familiar» e a «flexibilização da organização do trabalho». Estas autoras referem que quando os funcionários se encontram tranquilos e descontraídos, verifica-se um aumento da concentração e da produtividade.

Assim, quanto à descrição destas práticas e políticas implementadas pela instituição que fomentam a conciliação, é de referir a existência de um espaço destinado ao aquecimento ou confeção de alimentos; a possibilidade de realização de teletrabalho; a formação laboral e pós laboral; em situação de falta o primeiro dia não é descontado; a relação profissional e extraprofissional entre os funcionários; e por fim, a flexibilização de horários.

Quanto à necessidade de mais medidas, apenas duas entrevistadas referiram que deveria de haver um serviço de acolhimento de crianças, apoio esse que Nelson também considera que seria pertinente. O diretor refere que somente a flexibilização de horários não é suficiente para salvaguardar a conciliação entre a vida laboral e pessoal.

Nelson salienta a inexistência de formalidades no que concerne às políticas de conciliação, nunca tendo havido qualquer tipo de formalismo neste âmbito, justificando-o pelo facto de os funcionários «sempre conseguirem conciliar bem as duas coisas», tendo a maior parte a «capacidade e liberdade» para agirem em prol da melhor conciliação possível.

O objetivo desta segunda questão de partida, e tal como refere Lisa Harker (1996), citada por Giddens (2010), pretende-se compreender se os objetivos conciliadores desta empresa estão, ou não, em conformidade com os objetivos principais que esta autora delineou. Quanto aos objetivos, em primeiro lugar destaca-se o facilitismo pela articulação dos trabalhadores entre os compromissos familiares e os laborais, sendo este facilitismo evidente na descrição efetuada pelas entrevistadas das distintas práticas e políticas implementadas pela instituição, exemplo disso é o facto de haver um espaço destinado ao aquecimento ou confeção de alimentos, bem como a possibilidade de realização de teletrabalho existência de formação laboral e pós laboral, o facto de não ser descontado o primeiro dia quando surge a necessidade de faltar, a relação profissional e extraprofissional entre os funcionários ou a flexibilização de horários.

Por outro lado, é de salientar um outro objetivo, o qual tem que ver com o apoio das necessidades dos trabalhadores, excluindo a discriminação, sendo este apoio evidente no discurso de Nelson quando atribui importância às questões familiares, admitindo que dá razão à família e aos «assuntos pessoais», tentando que os funcionários deem prioridade às questões familiares e pessoais, sem que prejudiquem o seu trabalho quotidiano. Nelson manifesta um esforço por equilibrar as necessidades do trabalhador com as da instituição, traduzindo-se este no último objetivo referenciado por Harker. Nelson salienta a inexistência de formalidades no que concerne às políticas de conciliação, nunca tendo havido, como refere, qualquer tipo de formalismo neste âmbito, justificando-o pelo facto de os funcionários «sempre conseguirem conciliar bem as duas coisas», tendo a maior parte deles a «capacidade e liberdade» para agirem em prol da melhor conciliação possível destas duas esferas da sua vida, desde que, como salientou, «o trabalho apareça feito», manifestando novamente, a pretensão pelo equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e as do empregador.

É assim possível admitir que a empresa em questão possui uma cultura organizacional promotora da conciliação entre a vida familiar e a vida laboral. Estas políticas são vantajosas também para o empregador, uma vez que, ao trabalhar com padrões mais adequados, os seus trabalhadores são-lhe mais leais e empenhados, tendendo também a ser mais eficientes e produtivos (Giddens, 2010).

Um outro indicador ainda dentro deste conceito mais vasto, refere-se ao sentimento de apoio que os funcionários detêm por parte da entidade empregadora, ao qual todas as entrevistadas manifestaram que se sentem apoiadas pela instituição, e como refere Graciete, são «muito humanos» com os funcionários. Quanto à sensibilidade da chefia, a maioria admite que a chefia é sensível no que respeita a esta temática.

### 5.3. “Sentido dos direitos”

O terceiro e último conceito definido, foi o de «sentido dos direitos», estando associado à terceira questão de investigação, a qual remete para «Quais são as representações sociais relativas ao «sentido dos direitos» dos indivíduos?», tendo esta questão como objetivo analisar o que Moscovici (2000), define como uma «rede de ideias, metáforas e imagens», interligadas. Assim é prioritário compreender qual a perceção que as entrevistadas detêm sobre a informação disponibilizada pela instituição sobre os seus direitos. Assim, é possível perceber a existência de um baixo rigor e informação informal, nomeadamente por intermédio do discurso de Celeste, onde esta entrevistada refere que a «informação vai chegando a uns e a outros de uma forma muito informal», não tendo os funcionários a necessidade de saberem exatamente os seus direitos, pois como refere, «têm facilidades», como se pode comprovar pela sua resposta quando solicitada a sua opinião face à informação disponibilizada acerca dos direitos dos trabalhadores:

*E a informação... quer dizer... eu acho que ela existe... acho que as pessoas não têm muito a necessidade [...] de saberem exatamente 'o que é que eu tenho direito se' porque como têm facilidades... eu acho que agente só se preocupa muito com os direitos quando estamos a sentir dificuldades e queremos saber o que é que temos direito (...) acho que a informação vai chegando a uns e a outros de uma forma muito informal. [Celeste, 39 anos, casada]*

Por outro lado, outras entrevistadas manifestam a percepção de uma «boa» informação, como se percebe pelo discurso de Graciete referindo que existe na instituição «informação cem por cento disponível», ou pelo discurso de Maria Filipa, a qual refere que não existe «nada afixado», nem «existe nenhum manual», porém, qualquer dúvida ou questão que possa surgir é, como disse, «esclarecida no momento».

Um outro indicador inserido no conceito do «sentido dos direitos» prende-se com a intensidade da mobilização no acesso aos direitos e a intensidade no usufruto desses direitos. Quando questionadas sobre o usufruto dos direitos, todas as funcionárias admitiram que usufruem dos seus direitos. Tendo Nelson referido que o fazem com regularidade.

Por fim, a última questão de investigação elaborada que se pode incluir dentro deste conceito é a seguinte: «Qual a relação existente entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto das práticas de conciliação implementadas na empresa?», sendo objetivo desta questão a percepção da concordância, ou não concordância, existente entre o «sentido dos direitos» dos indivíduos e o usufruto que estes fazem das práticas e políticas de conciliação implementadas na empresa.

Com exceção de Tatiana, todas as entrevistadas manifestam um elevado «sentido dos direitos», usufruindo, como se pode perceber pelos seus discursos, dos seus direitos. Embora Tatiana refira que usufrui dos seus direitos, a entrevistada hesitou na sua resposta e mostrou desconhecimento relativamente aos mesmos. Tatiana desconhece quais são as políticas existentes em concreto, não tendo consciência das obrigações do Estado, das entidades empregadoras e da sociedade, associando-se uma fraca mobilização no acesso aos seus direitos, uma vez que os desconhece (Domingos, 2012).

## **6. Considerações finais**

Quanto às experiências de conciliação, no que tem que ver com a partilha de compromissos familiares, é possível verificar três níveis de partilha dos compromissos, como já foi anteriormente referido, traduzindo-se numa forte, fraca e mediana partilha. Denota-se por parte de algumas entrevistadas, dificuldades de conjugação, nomeadamente por parte de Sofia, a qual menciona que «não é muito fácil» conjugar ambas as esferas da sua vida. Outras entrevistadas como a Graciete ou Maria Filipa, referem-se à conjugação que fazem entre o trabalho e a vida familiar, admitindo facilidade de conjugação. Nelson destaca a existência de «momentos pontuais» de dificuldade, associados a «picos de trabalho», o que origina «constrangimentos» ao nível de gestão quotidiana da vida familiar.

Pode-se relacionar a partilha dos compromissos familiares com a conjugação que os entrevistados fazem da sua vida familiar e profissional. Assim, “para uma forte e mediana partilha dos compromissos familiares, existe uma maior facilidade de conjugação entre a vida familiar e profissional”, por outro lado, associado a uma fraca partilha dos compromissos familiares, “existe uma maior dificuldade de conjugação entre o trabalho e a vida familiar” (Dias, 2013b: 8). As únicas exceções recaem por um lado sobre Celeste, que admite sentir facilidade na conjugação que faz entre a sua vida familiar e profissional, embora admita existir uma fraca partilha das suas tarefas familiares. E por outro lado, Maria Madalena, embora referia uma forte partilha dos compromissos no seu lar, sente dificuldades de conjugação.

No que concerne às práticas sociais, é possível enumerar algumas, designadamente o facto de haver um espaço destinado ao aquecimento ou confeção de alimentos trazidos pelas entrevistas de suas casas; a possibilidade de realização de teletrabalho, tendo esta medida sido referida por Maria Madalena; a existência de formação laboral e pós laboral, sendo esta formação tanto proposta pela entidade patronal aos funcionários, como o inverso, existindo a possibilidade de os funcionários se proporem a uma determinada formação que considerem pertinente e do seu interesse; o facto de não ser descontado o primeiro dia quando surge a necessidade de faltar; bem como a relação profissional e extraprofissional entre os funcionários como evidenciou Patrícia ou a flexibilização de horários. Como refere Giddens (2010), é perceptível a adoção de diversas «políticas laborais de apoio à família», nomeadamente com recurso às tecnologias de informação, como se verifica no caso específico em que permitido a realização de teletrabalho, tendo este tipo de

políticas como objetivo auxiliar os agregados a encontrar uma determinada estabilidade entre os compromissos laborais e os de outra ordem.

É possível perceber que a instituição que serviu de unidade de análise à realização do presente estudo, adota uma conduta que vai ao encontro dos objetivos chave definidos por Lisa Harker (1996), citada por Giddens (2010), uma vez que as políticas implementadas são orientadas com a finalidade de facilitar aos trabalhadores a articulação entre os compromissos de familiares e os compromissos laborais, apoiando a igualdade de género e a partilha de compromissos familiares entre homens e mulheres. Por outro lado apoiam as necessidades dos trabalhadores e excluem a discriminação, e por fim, as políticas vigentes têm como objetivo alcançar um equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e do empregador, tendo este equilíbrio sido referido por Nelson.

Na perspetiva de Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006), instituições que promovam a conciliação entre a vida laboral e a familiar, encontram-se apoiadas em critérios vantajosos, nomeadamente ao nível do incentivo pela «criatividade» e no que respeita à «motivação dos trabalhadores».

Relativamente às representações sociais face ao «sentido dos direitos» dos indivíduos, no que respeita à perceção que as entrevistadas detêm sobre a informação disponibilizada pela instituição sobre os seus direitos, denota-se por parte de algumas um baixo rigor e informação informal, verificando-se por exemplo, no discurso de Celeste, que referiu que a «informação vai chegando a uns e a outros de uma forma muito informal». Por outro lado, outras entrevistadas manifestam a perceção de uma «boa» informação, como se verifica no discurso de Tatiana admitindo que quando se tem interesse, «é fácil» chegar até à informação. Todas as entrevistadas admitiram que usufruem dos seus direitos, tendo Nelson reforçado esta ideia, referido que o fazem com regularidade.

Por fim, é possível perceber, que existe conformidade entre o «sentido dos direitos» dos indivíduos e o usufruto que estes fazem das práticas de conciliação implementadas na empresa, uma vez que, apesar de Tatiana referir que quando se tem interesse «é fácil» chegar até à informação, esta entrevistada desconhece quais são as políticas existentes em concreto, não tendo consciência das obrigações do Estado, das entidades empregadoras e da sociedade, tendo, portanto, um restrito «sentido dos direitos». Em contrapartida, as restantes entrevistadas detêm um elevado sentido dos direitos, procurando soluções que lhes permita uma compatibilidade entre o trabalho e a família, manifestando conhecimento sobre os seus direitos e admitindo que usufruem desses apoios.

Neste sentido, tendo em conta as experiências por que passam as entrevistadas, bem como as práticas de conciliação implementadas pelo Centro, as quais possibilitam a articulação entre os compromissos familiares e profissionais, fomentam a igualdade de género, apoiam as necessidades do trabalhador e, favorecem um equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e do empregador, denota-se que estas experiências e práticas têm influência sobre o «sentido dos direitos» dos indivíduos. Mais especificamente, essas experiências e práticas vivenciadas, influem sobre as crenças e sentimentos que os funcionários detêm sobre os seus direitos, bem como a sua perceção face à legitimidade e equidade, determinado, desta forma, as suas expectativas de utilização. Assim, dá-se resposta ao objetivo genérico formulado para a presente investigação.

## **Referências bibliográficas**

Aboim, Sofia. (2010). *Género, família e mudança em Portugal*, In Wall, Karin. (coord.) A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Edições da CITE. Lisboa. Pg. 39 - 66.

Dias, Sofia. (2013a). *Conciliação entre a vida familiar e profissional: Experiências e Práticas de Conciliação e Representações Sociais face ao “Sentido dos Direitos”*. Revista Sociologia Online, (6). Lisboa. Pg. 51 - 68.

Dias, Sofia. (2013b). *Conciliação entre a vida familiar e profissional: Experiências e Práticas de Conciliação e Representações Sociais face ao “Sentido dos Direitos”* In Proceedings CICOT 2013 - Working Conditions International Congress. Porto. Pg. 4 - 10.

Domingos, Liliana (2012). *Conceções e experiências de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: a perspetiva das pessoas que trabalham numa autarquia*. Dissertação de Mestrado em Serviço Social, Universidade Católica Portuguesa. Viseu.

Giddens, Anthony (2010). *Sociologia*, Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa.

Guerreiro, Maria; Lourenço, Vanda e Pereira, Inês (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa.

Hochschild, Arlie e Machung, Anne (2012). *The Second Shift*, Penguin Books. Londres.

Kellerhals, Jean; Troutot, Pierre-Yves; Lazega, Emmanuel. (1984). *Microsociologia da Família*, Edições Europa-América. Mem Martins.

Quivy, Raymond (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Edições Gradiva. Lisboa.

---

<sup>i</sup> Esta investigação desenvolveu-se no ano letivo de 2012/13, em resultado do trabalho de fim de curso da licenciatura em Sociologia pela Universidade de Évora.

<sup>ii</sup> Informação consultada no site da CEVALOR [<http://cevalor.pt/about/>], em 22-02-2013.