

**Conciliação entre a vida familiar e profissional. Experiências e Práticas de
Conciliação e Representações Sociais face ao “Sentido dos Direitos”¹**

Sofia Dias²

Resumo

Com a entrada da mulher no mercado de trabalho, foi dada maior visibilidade à temática da conciliação trabalho - família (Domingos, 2012). Assim, com este estudo, pretende-se conhecer as experiências e práticas sociais de conciliação e compreender como se relacionam essas experiências com as representações sociais dos indivíduos. De modo mais específico pretende-se identificar as experiências de conciliação; identificar as práticas sociais de conciliação existentes na empresa; analisar as representações sociais relativas ao “sentido dos direitos”; e ainda, compreender a conformidade existente entre o “sentido dos direitos” e o usufruto que os indivíduos fazem das práticas de conciliação implementadas.

Palavras-chave: práticas de conciliação; vida profissional; vida familiar; representações sociais; «sentido dos direitos».

Summary

With the entry of the woman in the labor market, there was given bigger visibility to the theme of the conciliation work - family (Domingos, 2012). So, with this study, there intend to know the experiences and social practices of conciliation and to understand how if they connect these experiences with the social representations of the individuals. In more specific way the experiences of conciliation intend to identify; to identify the social existent practices of conciliation in the enterprise; to analyse the social relative representations to the “sense of the rights”; and still, to understand the existent agreement between the “sense of the rights” and the use what the individuals do from the practices of conciliation implemented.

Keywords: Practices of conciliation; professional life; familiar life; social representations; “sense of the rights”

¹ O presente texto constitui uma versão revista do momento teórico do Projeto de Investigação em execução durante este semestre (2012/2013), no âmbito da u.c. de *Laboratório de Investigação - Elaboração do Projeto*.

² Estudante de 1.º ciclo em Sociologia na Universidade de Évora (2010-2013), sofia.sociologia@hotmail.com

Nota introdutória

No âmbito da unidade curricular de Laboratório de Investigação - Elaboração do Projeto de Investigação do primeiro ciclo de estudos em Sociologia da Universidade de Évora, foi proposta a realização de um projeto de investigação cuja escolha do tema seria da responsabilidade dos discentes. Desta forma, o tema do referido projeto prende-se com a análise das experiências e práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar, e das representações sociais dos indivíduos. Importa referir, portanto, que a instituição onde pretendo realizar o estudo, recai sobre a CEVALOR - Centro Tecnológico da Pedra Natural de Portugal³.

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 de 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 (1996), citada por Giddens, delineou no âmbito das políticas

³ Encontra confirmada a realização do presente projeto na entidade supracitada.

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 (Giddens, 2010).

Um conceito de destaque no decorrer deste projeto 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 percepção da “legitimidade e equidade” desses direitos. Este conceito determina as “expectativas de utilização” desses mesmos direitos e possibilita a sua reivindicação. Neste sentido as suas dimensões relacionam-se com o sentimento dos indivíduos face aos direitos, a percepção da legitimidade e equidade e as expectativas de utilização. Desta forma, é possível perceber 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 (Domingos, 2012: 18).

Tema, objetivos, questões de partida e justificação

Como já foi referido anteriormente, o tema do projeto 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: inventariar e descrever as experiências de conciliação entre a vida profissional e a familiar; conhecer as práticas sociais de conciliação existentes na empresa; analisar e compreender as representações sociais relativas ao «sentido dos direitos» dos indivíduos, emergentes dessa experiência conciliadora;

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 a 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. Deve portanto, tentar exprimir-se o mais pormenorizadamente possível, o que na realidade se pretende aferir. Assim sendo, procede-se à enumeração e explicitação das questões de partida formuladas. Uma primeira questão, «Quais são as experiências de conciliação trabalho - família vivenciadas pelos indivíduos?», tal como é referido no primeiro objetivo específico deste projeto, o intuito recai sobre a inventariação das experiências de conciliação pelo que passam os indivíduos no que concerne à sua vida laboral e familiar.

Seguidamente, «Quais são as práticas de conciliação existentes na empresa em questão?», pretendendo-se, portanto, conhecer quais são de facto as práticas sociais de conciliação existentes na empresa, ou como refere Giddens (2010), quais são as políticas laborais de apoio à família, utilizadas pela empresa.

Uma terceira questão, «Quais são as representações sociais relativas ao “sentido dos direitos” dos indivíduos?», tem como objetivo fundamental analisar o que Moscovici (2007) define como sendo a imagem ou o significado que os indivíduos atribuem. Moscovici (2007: 208) cita Abric (1988), Flament (1989) e Emler e Dickinson (1985),

descrevendo as representações sociais como uma “rede de ideias, metáforas e imagens”, mais ou menos interligadas. Assim, tenciono analisar e compreender as representações sociais que os indivíduos detêm sobre a sua percepção dos direitos, ou seja, sobre um conjunto de convicções e sentimentos que detêm acerca dos seus direitos (Domingos, 2012).

Por fim, «Qual a relação existente entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto das práticas de conciliação implementadas na empresa?», ou seja, prende-se com 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 em questão. Pretende-se portanto, aferir, tal como profere Domingos, se um “baixo sentido dos direitos” por parte dos indivíduos, se traduz no restrito usufruto destes, contrariamente aos indivíduos que detêm um maior “sentido de direitos” sendo os que mais usufruem desses apoios (Domingos, 2012: 63).

Representações Sociais

A título introdutório, no que diz respeito às representações sociais, e tal como nos diz Oliveira (2004), num artigo sobre as contribuições de Serge Moscovici, este interessou-se pelo que designou de «poder das ideias» do senso comum, isto é, o modo como as pessoas partilham o conhecimento, e o motivo pelo qual o fazem, construindo assim a sua realidade comum. O pensamento de Moscovici debateu-se ainda com a identidade dos grupos, pretendendo compreender como é que a produção de conhecimentos constrói e possivelmente reforça a identidade dos grupos, podendo ter influência nas suas práticas e na forma de pensamento (Oliveira, 2004). As representações sociais são entidades quase palpáveis, que circulam e cruzam do mundo quotidiano, por intermédio de palavras ou gestos, estando presentes nas nossas relações, comunicações e nos objetos que consumimos ou produzimos.

Na ótica durkheimiana, as representações coletivas assumem importância dado o poder integrador e conservador da sociedade. Por outro lado, Moscovici admite uma orientação para as questões da mudança social na sociedade. As representações traduzem-se num produto da integração e da comunicação, no qual, em resultado do equilíbrio entre esses processos de influência social, a configuração das representações pode eventualmente sofrer alterações, admitindo-se a existência de uma certa relação entre as representações e as influências comunicativas (Moscovici, 2007). Dentro da

mesma lógica, Spink cita Jodelet, afirmando que as representações sociais são modalidades de conhecimento prático dirigidas para a comunicação e compreensão do contexto social, material e ideológico em que vivemos (Spink, 1993). Representação social, para Moscovici, corresponde a um “sistema de valores, ideias e práticas, com uma dupla função: primeiro, estabelecer uma ordem que possibilitará às pessoas orientarem-se no seu mundo material e social e controlá-lo; e, em segundo lugar, possibilitar que a comunicação seja possível entre os membros de uma comunidade, fornecendo-lhes um código para nomear e classificar, sem ambiguidade, os vários aspetos de seu mundo e da sua história individual e social” (Moscovici, 2007: 21). Para este autor as representações devem ser vistas como uma forma específica de compreender e comunicar o que nós já sabemos. Citando Abric (1988), Flament (1989) e Emler e Dickinson (1985), Moscovici (2007), afirma que as representações se apresentam como uma “rede de ideias, metáforas e imagens”, mais ou menos interligadas, (Moscovici, 2007: 208). Assim, para Ferreira (1975), citado por Spink, é possível admitir que a representação se trata de um conteúdo concreto apreendido pelos sentidos, pela imaginação, pela memória ou pelo pensamento, traduzindo-se na reprodução daquilo que o indivíduo pensa. Por outro lado, uma representação consiste numa interpretação (Spink, 1993).

Conciliação entre a vida familiar e profissional

Tendo em conta a temática em estudo, é pertinente realçar que as modificações na conceção tradicional de família em paralelismo com as soluções eficientes encontradas pelas empresas, baseadas na redução de postos de trabalho e previsivelmente numa sobrecarga de trabalho e aumento do horário laboral (Giddens, 2010), originam inevitavelmente um menor tempo disponível para a vida familiar, sendo esta uma tendência definida pelo autor como saudável, originando um forte desequilíbrio entre a vida laboral e familiar. A tarefa de ser pai ou mãe, como qualquer outra tarefa de cuidar, que não a de cariz profissional, impõe um esforço complexo e trabalhoso, deparando-se portanto, a conciliação entre esta esfera e a profissional com manifestos obstáculos e dificuldades (Giddens, 2010). Perfilhando esta ideologia, para Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006), não são apenas as crianças dependentes que colocam dificuldades na conciliação trabalho-família, o aumento do número de idosos dependentes a cargo de

trabalhadores e a necessidade de lhes prestar cuidados, constitui-se também como uma barreira nesta conciliação.

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. Na atualidade admite-se que esta conciliação se traduz numa prioridade com vista ao 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. Porém, este tardio reconhecimento das questões da conciliação entre o trabalho e a família, podem ser justificadas pela influência de fatores assentes nas assimetrias de género, fundamentalmente ao nível das conceções parsonianas de família (Domingos, 2012). Neste modelo de família é observável uma divisão de funções, onde ao homem compete o «papel instrumental» de conexão com o exterior, garantindo assim a subsistência e a satisfação das necessidades da família, enquanto à mulher correspondem funções de natureza «expressiva e afetiva», assente no cuidado (Domingos, 2012).

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.

A autora identifica três tipos de ideologias conjugais, uma primeira remete para uma noção de tradicionalismo, onde o homem se apresenta como o único ganha-pão e a mulher deve assumir o papel único de *homemaker/childrearer* – dona de casa/cuidar das crianças. Uma segunda perspetiva, traduz-se numa lógica igualitária, a qual prevê que tanto os homens como as mulheres possam ser identificados e valorizados nas mesmas esferas – trabalho ou família – e que o poder no interior do casamento possa também ser partilhado. Por fim, Hochschild e Machung identifica ainda uma ideologia transitória, onde se pretende que as mulheres consigam equilibrar as duas esferas – trabalho e família – combatendo assim as exigências de ambas (Hochschild e Machung, 2012).

Para Guerreiro, Lourenço e Pereira, “a conciliação entre vida profissional e vida familiar passa também, por criar ao pai condições de prestação de cuidados à família, de modo a existir um maior equilíbrio na participação de homens e mulheres na educação dos filhos, bem como uma maior igualdade nas carreiras profissionais de ambos os sexos” (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006: 20).

Na perspectiva de Domingos, quando cita Dulk (2001), 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, para Andrade (2011), citado por Domingos, uma das perspectivas que tendencialmente possui mais enfoque é o conflito entre o desempenho dos diversos papéis (Domingos, 2012), sendo, na perspectiva de Pinto (2003), citado por Domingos, um “propulsor de *stress* mental e físico” (Domingos, 2012: 16). Este conflito pode resultar, na perspectiva de Greenhaus e Beutell, (1985), por um lado 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, relacionar-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 (Domingos, 2012). Porém, contrapondo esta lógica com a de Andrade (2011), existe uma “transferência e interinfluência entre as esferas”, admitindo a interligação dos papéis e uma relação recíproca entre eles, existindo homogeneidades entre as diferentes esferas (Domingos, 2012: 17). A esta homogeneidade e semelhança dá-se o nome de *Spillover Effect* (Domingos, 2012).

Políticas laborais de apoio à família

É importante referir qual é o objetivo das políticas laborais de apoio à família, em que segundo 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 por Giddens, num estudo sobre estas políticas, salientou quatro objetivos principais. É de salientar 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). Uma destas políticas

assenta na partilha do trabalho permitindo a partilha de responsabilidades e remunerações, por duas pessoas, inerentes a um posto de trabalho. Uma outra forma de organização tem que ver com o trabalho domiciliário, o qual permite aos empregados realizarem algumas ou todas as suas responsabilidades laborais no domicílio.

Para Guerreiro, Lourenço e Pereira, existe um conjunto de modalidades que visam fomentar a conciliação trabalho-família. Dentro destas, poderá estar a promoção de “serviços de acolhimento de crianças” e de “prestação de cuidados a idosos”, assim como as “licenças para os pais e mães trabalhadores”, ou o “incentivo à maior participação do pai na vida familiar” e a “flexibilização da organização do trabalho” (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006: 42). Ao nível das licenças, quando estas se baseiam numa distribuição racional e equitativa, para ambos os géneros, são benéficas para as mulheres, permitindo que estas possam desempenhar as suas tarefas e responsabilidades profissionais, progredindo assim no plano profissional.

Na legislação portuguesa e nomeadamente no “Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamentou o Código de Trabalho” prevê-se no que se refere à “licença por maternidade ou paternidade”, a possibilidade aos pais de prestarem os primeiros cuidados aos filhos recém-nascidos, sendo a sua duração de 120 dias consecutivos, sendo que, destes, 90 têm obrigatoriamente de ser gozados pela mãe imediatamente após ao parto e o restante período pode, eventualmente, ser utilizado também pelo pai (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006: 16). Outras licenças merecedoras de realce remetem para a “licença por paternidade”, onde o pai tem direito a usufruir de cinco dias úteis, ou a “licença parental”, destinada à assistência a filhos ou crianças adotadas até aos seis anos de idade, podendo esta ser partilhada por ambos os pais. A “licença de amamentação ou aleitação”, que possibilita a dispensa diária da mãe em dois momentos distintos, com a duração máxima de uma hora, e quanto ao aleitamento, esta permite tanto ao pai como à mãe, a dispensa nas mesmas condições e tempos, até que a criança complete o seu primeiro aniversário. A “licença especial para assistência a filhos”, tem como “principal objetivo dar aos pais trabalhadores a oportunidade de passarem mais tempo com os filhos participando mais ativamente na sua educação”, e permite que, após terminar o período da licença parental, os pais possam dar assistência aos seus filhos em momentos contínuos ou intercalados até um máximo de dois anos, ou eventualmente três, no caso de se tratar do nascimento do terceiro filho. Uma outra tipologia, a “licença para adoção de menores de 15 anos”, trata-se de uma licença especial com a duração de 100 dias,

podendo ser repartida se forem dois os candidatos adotantes. E por fim, a “licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica”, possibilita aos pais o direito a seis meses de licença, podendo este ser prorrogável até quatro anos, destinando-se ao acompanhamento de crianças, filhos biológicos ou adotivos e enteados que sejam portadores de deficiência até que completem os 12 anos de idade (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006: 17 - 19).

Para estas autoras as estratégias e práticas de conciliação contribuem 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).

Outros aspetos que consideram interessantes, têm a ver com a igualdade no acesso às diferentes funções e às promoções, assim como a criação, pelas entidades empregadoras, de bases de dados onde constem informações sobre serviços que possam ser proveitosos para os trabalhadores; criação de salas no interior da empresa destinadas ao acolhimento das crianças; organização de programas extracurriculares para os filhos dos trabalhadores; a criação de serviços de prestação de cuidados ao domicílio para trabalhadores com pais idosos a seu cargo ou a garantia às trabalhadoras grávidas de condições de trabalho que excluam qualquer perigo para a mesma ou para o bebé (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Um outro campo de interesse tem que ver com a flexibilização do trabalho. São diversas as medidas que podem ser adotadas, designadamente ao nível da redução efetiva das horas de trabalho; o ajustamento e flexibilização do tempo de trabalho; a organização do horário laboral a fim de possibilitar dias livres para descanso, ou a adoção de modalidades de teletrabalho (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Estas autoras exploraram no seu trabalho, um conjunto de dimensões relativas ao modo como as empresas organizam a esfera profissional dos seus trabalhadores e como tomam em consideração as respetivas necessidades no plano familiar. Desta forma, as autoras evidenciam uma panóplia de dimensões, designadamente no que tem que ver

com a caracterização da entidade empregadora, isto é, qual o tipo de “setor de atividade, data de fundação, localização, número de trabalhadores”; aspeto de caracterização sociodemográfica dos trabalhadores, como a “idade, escolaridade, situação conjugal e familiar (filhos, idosos a cargo, etc.), categoria profissional, antiguidade, situação contratual, presença de familiares na empresa”. Uma outra dimensão refere-se à “avaliação do grau de conhecimento existente na empresa acerca da problemática da conciliação entre trabalho e vida familiar”, a “avaliação da sensibilidade existente no que respeita às necessidades dos trabalhadores” (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006: 35 e 36).

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”. O que pressupõe, na perspetiva deste autor, quando cita Lewis (1998, 2001), 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” (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; a “individualização e privatização” de tudo o que tem que ver com o domínio temporal, de divisão de tarefas e de estratégias de conciliação; verificam-se “baixas expectativas de apoio por parte da entidade patronal” e do Estado, o que origina uma gratidão por qualquer tipo de apoio fornecido pela organização; além disso 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, conseqüentemente os que mais usufruem de apoios (Domingos, 2012: 19 e 20).

São vários os fatores de influência do “sentido de direitos”, nomeadamente a “comparação com outros indivíduos”, uma vez que os indivíduos estabelecem comparações e avaliações entre a sua situação e a dos que o rodeiam. Ao nível do “sexo dos indivíduos e as suas conceções de género”, Domingos admite que são as mulheres que usufruem maioritariamente destas políticas, sendo resultado de um sentido de direitos mais elevado. Um outro fato prende-se com o “contexto sociopolítico”, uma vez que, quando maior se verifica o “grau de tradicionalismo dos contratos de género”, “menor é o sentido do direito dos indivíduos” (Domingos, 2012: 21).

Sociedades que se sustentam numa tipologia contratual tradicionalista, admitem que as mulheres são as principais responsáveis pelos cuidados familiares, sendo estas pouco ou nada participativas no mercado de trabalho. Em contrapartida, países que se sustentam em contratos igualitários de género, admitem para homens e mulheres os mesmos direitos quer na esfera profissional, quer familiar (Domingos, 2012).

E por fim, um último fator influenciador do “sentido dos direitos” tem que ver com a “cultura interna das organizações”, a qual define a organização, os seus objetivos, bem como o seu posicionamento relativamente ao “sentido dos direitos”. As culturas organizacionais de apoio à conciliação trabalho-família, são usualmente designadas, segundo Domingos (2012) por *family-friendly*. Os apoios disponibilizados pelas organizações, e as barreiras ou exigências resultantes da carreira e do respetivo tempo dedicado à organização, constituem-se na perspetiva de Den Dulk e Peper (2007), citados por Domingos, como duas dimensões fundamentais na estrutura de uma organização com apoios formais para a conciliação entre as esferas profissional e familiar (Domingos, 2012).

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).

Este tipo de cultura organizacional, pode eventualmente proporcionar uma “redução de *turnover*, com poupanças em recrutamento de pessoal”, reduzindo custos com “processos de formação”, uma vez que se fixam na empresa “recursos humanos qualificados”. Além disso, é evidente o aumento da produtividade, e um alargamento e diversificação do “leque dos potenciais colaboradores interessados” em trabalhar numa empresa com estas características conciliadoras, uma vez que lhes oferece “boas condições de exercício de uma atividade profissional em harmonia com as suas responsabilidades familiares” (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006: 37 e 38).

Estruturação da problemática

É importante frisar novamente que o objetivo do presente estudo tem que ver com o conhecimento das experiências de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e as práticas sociais existentes, assim como compreender como é que as experiências vivenciadas se relacionam com os significados e representações sociais dos indivíduos face ao “sentido dos direitos”.

Para uma melhor especificação do objetivo de estudo, foram formulados quatro objetivos específicos. O primeiro remete para a inventariação e descrição das experiências de conciliação entre a vida profissional e a familiar, o segundo relaciona-se com o conhecimento das práticas sociais de conciliação existentes na empresa; um terceiro objetivo específico prende-se com a análise e compreensão das representações sociais relativas ao “sentido dos direitos” dos indivíduos, emergentes da referida experiência conciliadora; por fim, pretende-se perceber a conformidade existente entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto que estes fazem das práticas de conciliação implementadas na empresa.

A linha de orientação teórica que adoto, vai ao encontro do que alguns autores referem, na medida em que, tal como profere Giddens (2010), a conceção tradicional de família tem vindo a sofrer modificações, pelo que, já não se encontra vigente, de forma generalizada, o modelo de família parsoniana (Domingos, 2012), assente numa clara divisão de papéis entre homens e mulheres, observando-se na contemporaneidade uma maior igualdade entre os géneros em todos os domínios.

Por vezes, as entidades empregadoras adotam condutas que originam um forte desequilíbrio entre a vida laboral e a vida familiar (Giddens, 2010), nomeadamente no que concerne à redução de postos de trabalho e à sobrecarga horária e de funções laborais. Os indivíduos não são apenas trabalhadores, possuem responsabilidades e tarefas que não se reduzem às laborais, e por vezes, a conciliação entre estes domínios do quotidiano depara-se com inúmeros obstáculos e dificuldades.

Admito, a par de Domingos (2012) que a vida familiar e a vida profissional são mutuamente dependentes, na medida em que, por um lado, homens e mulheres devem partilhar papéis, e por outro, o Estado e as organizações empregadoras devem garantir condições de articulação entre estas duas esferas da vida quotidiana.

Neste sentido, torna-se importante referir qual é o objetivo das “políticas laborais de apoio à família” (Giddens, 2010), o qual consiste no apoio aos agregados, com o intuito de que estes possam encontrar estabilidade entre os seus compromissos laborais e os de outra ordem. Estas políticas de acordo com Lisa Harker (1996), citada por Giddens, devem principalmente, por um lado, facilitar aos trabalhadores a articulação entre os compromissos familiares e os laborais, apoiando as suas necessidades, e por outro, devem alcançar um equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e do empregador (Giddens, 2010)

Para Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006), existe um conjunto de modalidades que visam estimular a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, donde as autoras evidenciam uma séria delas, nomeadamente, a prestação de serviços de acolhimento de crianças, assim como de acolhimento e cuidado a idosos, licenças para os pais e mães trabalhadores, incentivo à maior participação do pai na vida familiar e a flexibilização da organização do trabalho. Dentro desta última são diversas as medidas que podem ser adotadas, quer ao nível da redução da carga horária ou do ajustamento da mesma a fim de possibilitar tempos livres, ou a adoção de modalidades de teletrabalho (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Considero relevante a caracterização que Domingos (2012) elabora relativamente à perceção dos apoios existentes por parte dos indivíduos, sendo desta forma possível, realçar o conceito de “sentido dos direitos”. A autora define-o como sendo 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 expetativas de utilização e reivindicações, com base naquilo que é considerado como justo e

equitativo” (Domingos, 2012: 18). O conceito de “sentido dos direitos” pressupõe a presença de uma “distinção” entre as ajudas recebidas e os apoios existentes, assim como o reconhecimento da sua importância e relevância.

Desta forma, verificam-se dois tipos de “sentido dos direitos”, baixo e elevado. No que concerne à consciencialização das obrigações do Estado, das entidades empregadoras e da sociedade em geral, face à disponibilização de serviços de apoio à família, indivíduos com um baixo “sentido dos direitos” não possuem consciência dessas mesmas obrigações, contrariamente ao que se verifica com indivíduos portadores de um elevado “sentido dos direitos”. Verificam-se nos trabalhadores com um baixo “sentido dos direitos” baixas expectativas de apoio por parte da entidade empregadora, originando uma excessiva gratidão por qualquer tipologia de apoio fornecido pela organização, paralelamente com a existência de uma fraca mobilização no acesso aos direitos. Por outro lado, os indivíduos com um elevado “sentido dos direitos”, possuem elevadas expectativas, e, existe uma forte mobilização no acesso aos direitos. Desta forma, um baixo “sentido dos direitos”, traduz-se no seu restrito usufruto; os indivíduos que detêm um maior “sentido de direitos” são os que mais procuram soluções que lhes permitam uma compatibilidade entre o trabalho e a família, e assim, são os que mais usufruem desses apoios (Domingos, 2012).

Concordamos com Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006), na medida em que, é evidente que empresas que possuem culturas organizacionais promotoras da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, encontram-se sustentadas em critérios vantajosos, particularmente ao nível do estímulo pela criatividade e motivação dos trabalhadores. Paralelamente, é manifesto o aumento da produtividade, e a extensão e diversificação do leque dos potenciais colaboradores interessados em colaborar numa empresa com critérios conciliadores, uma vez que lhes oferece boas condições de exercício de uma atividade profissional em harmonia com as suas responsabilidades familiares.

Estratégia metodológica

Para a concretização deste estudo pretende-se adotar uma estratégia qualitativa e nesse sentido utilizar como técnica de recolha de dados: o inquérito por entrevista semiestruturada. 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 remete, por um lado, para os dirigentes da empresa, onde pretendo no que diz respeito a questões amostrais, recolher informação de todo o universo dirigente, a fim de melhor compreender quais as práticas vigentes na empresa, assim como perceber quais as representações sociais destes no que diz respeito ao seu «sentido dos direitos» e também com o intuito de compreender qual é a cultura interna da organização; por outro lado, constituem parte integrante da unidade de análise os trabalhadores, onde relativamente às questões de cariz amostral, aleatoriamente selecionarei uma pequena parcela do universo de trabalhadores da empresa em questão, 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”. Além disso pretende-se compreender qual a relação existente entre estas representações e o usufruto que estes fazem das práticas de conciliação implementadas na empresa.

Nota conclusiva

A temática da conciliação não é recente, tendo surgido num contexto norte-americano, em meados da década de sessenta, fundamentalmente como resposta ao aumento da entrada da mulher no mercado de trabalho (Domingos, 2012). Desta generalização crescente da feminização do trabalho, emergem questões problemáticas em redor da conciliação entre vida profissional e a familiar. Para Hochschild e Machung, (2012) os conflitos de conciliação entre o trabalho e a família são encarados como questões pessoais das mulheres em vez de serem ponderados e solucionados como problemas sociais compartilhados por ambos os géneros. É nesse sentido que se debata a pertinência do presente estudo, uma vez que este se prende, primordialmente, com a análise das experiências e práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar, assim como a análise das representações sociais dos indivíduos. Importa lembrar o objetivo genérico do mesmo, o qual tem que ver com o conhecimento das experiências de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e das práticas sociais existentes, assim como a compreensão de como é que as experiências vivenciadas se

relacionam com os significados e representações sociais dos indivíduos face ao “sentido dos direitos”.

Avançaremos na investigação com vista a alcançar os objetivos específicos definidos, os quais novamente se destacam: inventariar e descrever as experiências de conciliação entre a vida profissional e a familiar; conhecer as práticas sociais de conciliação existentes na empresa; analisar e compreender as representações sociais relativas ao “sentido dos direitos” dos indivíduos, emergentes dessa experiência conciliadora; perceber a conformidade existente entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto que estes fazem das práticas de conciliação implementadas na empresa; inventariar e descrever as experiências de conciliação entre a vida profissional e a familiar; conhecer as práticas sociais de conciliação existentes na empresa; analisar e compreender as representações sociais relativas ao “sentido dos direitos” dos indivíduos, emergentes dessa experiência conciliadora; perceber a conformidade existente entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto que estes fazem das práticas de conciliação implementadas na empresa.

Propomo-nos com a execução deste estudo contribuir para a desconstrução de ideias feitas sobre a conciliação entre estas duas esferas da vida quotidiana dos indivíduos e compreender quais são, de facto, as experiências e práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar vivenciadas pelos indivíduos, bem como, quais as representações sociais dos indivíduos face a às referidas práticas.

Nota bibliográfica

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, Viseu, Universidade Católica Portuguesa.

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

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

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

Oliveira, Mário (2004), “Representações sociais e sociedades: a contribuição de Serge Moscovici”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 19 (55), 180 - 186

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

Moscovici, Serge (2007), *Representações sociais: Investigações em psicologia social*, Petrópolis, Editora Vozes

Spink, Mary (1993), “The Concept of Social Representations in Social Psychology”, *Cadernos de Saúde Pública*, 300 - 308