

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL:

experiências e práticas de conciliação e representações sociais
face ao “Sentido dos Direitos”^a

*RECONCILING FAMILY AND WORK: EXPERIENCES AND PRACTICES OF
RECONCILIATION AND SOCIAL REPRESENTATIONS
AGAINST THE “SENSE OF RIGHTS”*

Sofia Alexandra Dias^b

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, 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.

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

Abstract: *The woman entry in the labor market has given a bigger visibility to the theme of the conciliation work-family (DOMINGOS, 2012). 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*

a O presente texto constitui a versão final do trabalho de fim de curso desenvolvido durante o ano letivo 2012/13.

b Doutoranda em Sociologia pela Universidade da Beira Interior, Portugal, sob orientação da doutora Filomena Matias dos Santos, e licenciada também em Sociologia pela Universidade de Évora.

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.

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

INTRODUÇÃO

Pretende-se abordar o tema da referida investigação com a análise das experiências e práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar, bem como das representações sociais dos indivíduos. Importa referir, portanto, que a instituição onde se pretende realizar o estudo é o Centro Tecnológico da Pedra Natural de Portugal (CEVALOR).

A concepção tradicional de família tem sofrido alterações, sendo visíveis em todos os domínios, observando-se maior igualdade entre os gêneros. A par dessas transformações, para responder à atual conjuntura econômica e social, as empresas têm feito opção por soluções eficientes, com menos postos de trabalho, o que inevitavelmente origina sobrecarga de trabalho e aumento do horário laboral (GIDDENS, 2010). É nesse sentido que Greenhaus e Beutell (1985), citados por Domingos (2012), admitem que tais experiências se fundamentam no conflito entre trabalho e família, encontrando-se, assim, essa noção assente em três domínios. O primeiro tem como base o tempo, o qual surge da percepção das pessoas de ausência ou insuficiência de tempo que possuem para o cumprimento, de forma satisfatória, de seus diversos afazeres. Por outro lado, o conflito relacionado com a pressão-tensão tem a ver com a insatisfação sentida por parte das pessoas em relação ao desempenho de seus papéis. Esses domínios têm por base o tempo, a pressão-tensão e o comportamento.

As políticas laborais de apoio à família, segundo Giddens, têm como objetivo o auxílio aos agregados, em que ambos os cônjuges se encontrem empregados, para que possam encontrar estabilidade entre seus compromissos laborais e os de outra ordem (GIDDENS, 2010). Torna-se relevante compreender se os objetivos conciliadores de determinada empresa se encontram – ou não – em conformidade com os objetivos que Lisa Harker (1996), citada por Giddens, delineou, no âmbito

das políticas de apoio à conciliação entre trabalho e família, alguns eixos, nomeadamente a 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 as do empregador (GIDDENS, 2010).

Um conceito de destaque no decorrer desta investigação 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. Esse conceito determina as “expectativas de utilização” desses mesmos direitos e possibilita sua reivindicação. Nesse sentido, suas dimensões se relacionam com o sentimento dos indivíduos face aos direitos, bem como com a percepção da legitimidade e equidade e as expectativas de utilização. Dessa forma, é possível perceber a concordância ou não existente entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto que estes fazem das práticas e políticas de conciliação implementadas em determinada empresa, uma vez que, como profere Domingos, um “baixo sentido dos direitos” por parte dos indivíduos traduz-se em um restrito usufruto destes; contrariamente, os indivíduos que detêm maior “sentido de direitos” são os que mais usufruem desses apoios (DOMINGOS, 2012, p. 18).

TEMA, OBJETIVOS, QUESTÕES DE PARTIDA E JUSTIFICAÇÃO

Como já foi referido anteriormente, o tema da investigação remete à análise das experiências e práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar, assim como a análise das representações sociais dos indivíduos. Dessa 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 as experiências vivenciadas se relacionam com os significados e as representações sociais dos indivíduos face ao “sentido dos direitos”. Na sequência desse objetivo de caráter 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; e perceber a conformidade existente entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto que eles 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 ao redor da conciliação entre o contexto profissional e o familiar. É importante salientar que a questão da conciliação surgiu em um contexto norte-americano, por volta da década de 1960, precisamente derivado do 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 essas experiências e práticas se relacionam com os significados e as 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, bem como compreender todo o conjunto de convicções e sentimentos que as pessoas detêm face aos seus direitos, à sua legitimidade e à equidade (DOMINGOS, 2012).

Considerando as qualidades da clareza, exequibilidade e pertinência (QUIVY, 2008), apresentam-se quatro questões de partida, sendo elas coerentes com os objetivos de investigação referidos anteriormente: quais são as experiências de conciliação trabalho-família vivenciadas pelos indivíduos?; quais são as práticas de conciliação existentes na empresa em questão?; quais são as representações sociais relativas ao “sentido dos direitos” dos indivíduos?; e, por fim, qual a relação existente entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto das práticas de conciliação implementadas na empresa?

EXPERIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E A PROFISSIONAL

Considerando a temática em estudo, é pertinente realçar que as modificações na concepção tradicional de família, em paralelismo com as soluções eficientes encontradas pelas empresas, com base na redução de postos de trabalho e previsivelmente em uma sobrecarga de trabalho e no aumento do horário laboral (GIDDENS, 2010), origina-se, inevitavelmente, um menor tempo disponível para a vida familiar, sendo essa uma tendência definida pelo autor como saudável, originando um forte desequilíbrio entre a vida laboral e a familiar.

Essa questão da conciliação entre a vida profissional e familiar, de acordo com Domingos (2012), surgiu nos anos 1960, em um contexto norte-americano, dado o aumento da entrada da mulher no mercado de trabalho. Na atualidade, admite-se que essa conciliação se traduz em uma prioridade, com vista ao alcance da igual-

dade de gênero, ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e à promoção da partilha das responsabilidades e tarefas por homens e mulheres.

Segundo Hochschild e Machung (2012), denota-se uma alteração substancial no desempenho dos papéis femininos, tanto no que se refere 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 concerne às tarefas de educação dos filhos.

Na perspectiva de Domingos, quando cita Dulk (2001), o trabalho e a família são dois domínios mutuamente dependentes, em que cabe a homens e mulheres a partilha de papéis e ao Estado e às organizações empregadoras a garantia de condições de articulação entre essas duas esferas da vida quotidiana (DOMINGOS, 2012).

Nos estudos sobre essas esferas, profissional, pessoal e familiar, para Andrade (2011), citado por Domingos (2012), uma das perspectivas que tem a tendência de possuir mais enfoque é o conflito entre o desempenho dos diversos papéis, sendo, na perspectiva de Pinto (2003), citado por Domingos (2012, p. 16), um “propulsor de *stress* mental e físico”.

Assim, existem três domínios. Um conflito com base no tempo, que pode resultar, na perspectiva de Greenhaus e Beutell (1985), citados por Domingos, da percepção pelas pessoas da ausência ou insuficiência de tempo para o cumprimento satisfatório de seus diversos afazeres. Por outro lado, em um domínio de pressão-tensão, relaciona-se com a insatisfação sentida em relação ao desempenho dos papéis. É ainda possível que esse conflito se evidencie quando os comportamentos aprendidos em determinada esfera não sejam válidos para outra ou quando são mesmo disfuncionais entre si (DOMINGOS, 2012).

“POLÍTICAS LABORAIS DE APOIO À FAMÍLIA”

Visam apoiar e amparar os agregados para que estes possam encontrar a estabilidade, conciliando da melhor forma seus compromissos profissionais, familiares e pessoais. Nesse sentido, Lisa Harker (1996), citada por Giddens, salienta que as políticas devem ter como finalidade facilitar aos trabalhadores a articulação entre os compromissos familiares e os laborais, apoiando a igualdade de gênero e a partilha de compromissos familiares entre homens e mulheres. Nesse sentido, Lisa Harker (1996) enuncia algumas políticas que visam precisamente ao apoio e ao auxílio às famílias.

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 gêneros, sendo crucial encontrar horários e condições de trabalho que permitam aos trabalhadores atenderem às suas necessidades e às responsabilidades sem que isso seja prejudicial para suas carreiras profissionais. Dessa forma, as autoras destacam um conjunto de ações relativas à organização de formas de trabalho que tenham como intuito a promoção da conciliação entre trabalho e família, no nível do conhecimento de horários, repartição de trabalho ou possibilidade de acumular horas de trabalho, permitindo aos trabalhadores ter dias livres (GUERREIRO; LOURENÇO; PEREIRA, 2006).

“SENTIDO DOS DIREITOS”

Relacionado com essa problemática de conciliação e com a percepção dos apoios existentes, Domingos (2012, p. 18) realça o conceito de “sentido dos direitos”, o qual tem relação 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.

Pressupõe-se, na perspectiva desse 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, p. 18).

Esse 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 concerne ao acesso aos direitos, traduzindo-se no restrito usufruto de seus direitos. Em contrapartida, os indivíduos que detêm maior “sentido de direitos” são os que mais procuram soluções que lhes permitam uma compatibilidade entre o trabalho e a família, sendo estes, conseqüentemente, os que mais usufruem de apoios (DOMINGOS, 2012, p. 19 e 20).

Empresas que possuem culturas organizacionais que promovam a conciliação trabalho-família encontram-se apoiadas em critérios vantajosos, designadamente no nível do incentivo pela “criatividade” e pela “motivação dos trabalhadores”. Assim, é possível frisar a promoção por um completo conhecimento quanto aos objetivos e à cultura da organização, com maior facilitação na “introdução de novos métodos de trabalho e de novas tecnologias”, propiciando maior usufruto do “capital tecnológico” (GUERREIRO; LOURENÇO; PEREIRA, 2006, p. 37 e 38).

METODOLOGIA

DESCRIÇÃO PORMENORIZADA

Dessa forma, considerou-se ser de total pertinência a adoção de uma estratégia qualitativa, utilizando-se inquérito por entrevista, semiestruturado, como método de recolha de dados. A escolha dessa técnica se justifica pelo fato de permitir a obtenção de maior profundidade de informação, sendo muito útil para recolher informação no nível de representações, valores ou normas. Sua natureza semiestruturada possibilita que o entrevistado estruture seu pensamento. Contudo, pela existência de um guião, o entrevistado é redirecionado para as questões principais de análise.

A unidade de análise focou, por um lado, no 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 se refere ao seu “sentido dos direitos”, e também com o intuito de compreender qual é a cultura interna da organização. Por outro lado, constitui parte integrante da unidade de análise os trabalhadores, relativamente às questões de cariz amostral. Foram selecionados, 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 ocorreram no quarto dia de março do presente ano civil, nas instalações da CEVALOR. Posteriormente, foram realizadas as transcrições *verbatim*¹, tendo por base os conhecimentos específicos adquiridos na Unidade Curricular de Tratamento e Análise Qualitativa de Dados e colocados em prática tanto nessa Unidade como na de Sociologia da Infância. 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 dessa análise de conteúdo, procedeu-se à organização e à síntese da informação recolhida por intermédio da elaboração de tabelas de análise temática categorial.

PROCESSO DE “ANONIMIZAÇÃO”

Considerando a necessidade de “anonimizar” os entrevistados e para garantir que a informação disponibilizada neste estudo não os identificaria, procedeu-se à escolha de pseudónimos, cuja justificação se prende com o aproveitamento da inicial do verdadeiro nome dos entrevistados (por exemplo: Celeste, Sofia, Sara). É importante 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 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” desse elemento amostral.

Ainda dentro desse âmbito, importa referir a necessidade de “anonimizar” o nome de alguns dos filhos dos funcionários, uma vez que, ao longo do discurso, eles os pronunciaram (por exemplo: Laura e Ricardo).

CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A CEVALOR possui sede em Borba e detém uma delegação no Porto. Caracteriza-se por sua abrangência nacional e alia sua atuação com a de outras Associações Setoriais. Esse centro tecnológico desenvolve seis áreas de atuação: Valorização dos Recursos Humanos; Apoio Tecnológico; Inovação, Investigação e Desenvolvimento; Laboratório Acreditado (Ensaio Mecânicos e Ensaio Acústicos); Promoção da Pedra Natural. A CEVALOR dispõe de recursos humanos qualificados em domínios

1 A transcrição *verbatim* se caracteriza por se tratar de uma reprodução escrita do discurso do entrevistado, palavra a palavra, sendo fiel ao discurso original.

como Valorização dos Recursos Humanos; Informação e Comunicação; Apoio Técnico e Tecnológico; e Gestão Financeira².

Apresenta-se como objeto desse Centro o desenvolvimento de iniciativas que permitam concretizar a ligação entre as atividades de investigação, transferência tecnológica, demonstração, prestação de serviços, ensino, formação e informação no âmbito das rochas ornamentais e industriais³.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DOS ENTREVISTADOS

Como foi referido anteriormente, realizaram-se doze entrevistas, uma com o diretor da organização e as restantes com uma parcela amostral da população de funcionários. Quanto às idades dos entrevistados, estão compreendidas entre trinta anos e quarenta e sete anos de idade. No que se refere ao gênero dos entrevistados, todos, à exceção do diretor, são do gênero feminino. Outra questão de caracterização colocada se prendeu ao 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 concerne ao número de filhos, o diretor não foi questionado, uma vez que não se justificava tal questão face os objetivos de estudo. Quanto às entrevistadas que foram questionadas sobre o número de filhos e respectivas idades, uma não tem filhos, cinco têm apenas um filho, com idades compreendidas entre quatro e dezenove anos, e os cinco elementos restantes têm dois filhos, com idades entre dois e dezoito anos.

Quanto às habilitações literárias, a escolaridade mínima de duas pessoas corresponde ao décimo segundo ano incompleto. Com o ensino secundário completo havia cinco entrevistados. No que se referia a estudos superiores, cinco dos entrevistados possuem grau académico superior. No que tange à religiosidade, o diretor se diz não crente, e os restantes elementos amostrais manifestam ser

2 Informação consultada no *site* da CEVALOR. Disponível em: <<http://cevalor.pt/about/>>. Acesso em: 22/02/2013.

católicos. No entanto, desses últimos, apenas cinco se assumem como crentes praticantes.

EXPERIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO

A primeira questão de investigação remete para quais são as experiências de conciliação trabalho-família vivenciadas pelos indivíduos. Dessa forma, um dos indicadores em estudo reporta para a partilha de compromissos familiares, e, nesse sentido, denotam-se três níveis de partilha dos compromissos familiares: forte, fraca e mediana. Maria Filipa é um dos exemplos de forte partilha dos compromissos familiares, especificamente quando afirma que, em seu lar, a entrevistada e o marido dividem “muito” as tarefas domésticas, como é possível perceber por 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 em que 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, pode ser exemplificado pelo diálogo de Patrícia, quando 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 filhas ou atividades relacionadas com pequenas reparações, bricolage ou atividades de cariz administrativo.

Outra questão formulada direcionou-se para a percepção face à conjugação entre a vida familiar e a profissional. Assim, observa-se, por parte de algumas entrevistadas, dificuldades de conjugação. Sofia se refere ao esforço que é necessário fazer para conseguir conjugar ambas as esferas de sua vida, admitindo que por vezes “não é muito fácil”. Maria Madalena, utilizando a mesma expressão que Sofia, salienta que “às vezes não é 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.

No entanto, outras entrevistadas, como Graciete, manifestam facilidade de conjugação, sendo possível perceber que a conjugação que faz entre essas duas esferas da vida “é muito fácil”, atribuindo importância ao “entendimento” que existe entre ela e o marido:

Não tenho qualquer problema... acho que é muito fácil... enquanto houver este entendimento entre nós 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 elas se fundamentam em uma noção de conflito entre trabalho e família. Essa noção tem por base três domínios. O primeiro tem como base o tempo, que surge da percepção das pessoas de ausência ou insuficiência de tempo para o cumprimento de forma satisfatória de seus diversos afazeres. Por outro lado, há o conflito relacionado com a pressão-tensão, que tem a ver com a insatisfação sentida por parte das pessoas em relação ao desempenho de seus papéis. Por fim, quanto ao conflito com base no comportamento, este emerge quando os comportamentos que são aprendidos em determinada esfera não são válidos para outra ou são mesmo disfuncionais entre si. Como mencionado anteriormente, existem três tipologias de conflitos: um primeiro relacionado com o tempo; outro, com a pressão-tensão; e, por fim, uma última tipologia que tem a ver com o comportamento.

Nota-se um conflito com base no tempo, nomeadamente quando Heloísa refere que o horário se constitui como a maior condicionante à conciliação entre a vida familiar e a profissional. Por outro lado, verifica-se um conflito relacionado com a pressão-tensão, podendo perceber esse 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 em um lugar, nem em outro.

POLÍTICAS E PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO

Outro conceito em análise é o de práticas e políticas de conciliação. A segunda questão de investigação formulada remete ao seguinte: quais são as práticas de conciliação existentes na empresa em questão? Nesse sentido, considera-se relevante compreender qual a percepção das entrevistadas sobre a responsabi-

lidade de conciliação, e 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. Essa ideia é bem visível na resposta de Celeste, admitindo que todos têm sua porção de responsabilidade, como se pode verificar por 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 se refere às práticas e às políticas de conciliação, são evidenciadas por Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) uma panóplia de modalidades que visam ao fomento da conciliação entre trabalho e família, designadamente no plano 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”. Essas autoras referem que, quando os funcionários se encontram tranquilos e descontraídos, verifica-se aumento da concentração e da produtividade.

Assim, quanto à descrição dessas práticas e políticas implementadas pela instituição que fomentam a conciliação, é de se referir: a existência de um espaço destinado ao aquecimento ou à confecção de alimentos; a possibilidade de realização de teletrabalho; a formação laboral e pós-laboral; em situação de falta, o primeiro dia não ser 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 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 a pessoal.

Nelson salienta a inexistência de formalidades no que concerne às políticas de conciliação, nunca tendo havido qualquer tipo de formalismo nesse âmbito, justificado pelo fato de os funcionários “sempre conseguirem conciliar bem as duas coisas”, tendo a maior parte a “capacidade e liberdade” para agir em prol da melhor conciliação possível.

O objetivo dessa segunda questão de partida, e tal como refere Lisa Harker (1996), citada por Giddens (2010), é compreender se os objetivos conciliadores dessa empresa estão, ou não, em conformidade com os objetivos principais que essa autora delineou.

Quanto aos objetivos, em primeiro lugar, destaca-se o facilitismo pela articulação dos trabalhadores entre os compromissos familiares e os laborais, sendo esse facilitismo evidente na descrição efetuada pelas entrevistadas das distintas práticas e políticas implementadas pela instituição. Exemplo disso é o fato de haver um espaço destinado ao aquecimento ou confecção de alimentos, bem como a possibilidade de realização de teletrabalho, a existência de formação laboral e pós-laboral, o fato 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 importante salientar outro objetivo, o qual tem a ver com o apoio das necessidades dos trabalhadores, excluindo a discriminação, sendo esse apoio evidente no discurso de Nelson, quando atribui importância às questões familiares, admitindo que confere razão à família e aos “assuntos pessoais”, tentando que os funcionários deem prioridade às questões familiares e pessoais, sem que prejudiquem o trabalho cotidiano. Nelson manifesta um esforço para equilibrar as necessidades do trabalhador com as da instituição, traduzindo-se este no último objetivo referenciado por Harker.

O diretor reforça a informalidade com que essa temática é abordada na instituição, não havendo qualquer tipo de formalismo nesse domínio. Segundo Nelson, os funcionários “sempre conseguiram conciliar bem as duas coisas”, referindo-se à esfera familiar e profissional, tendo a maior parte deles a “capacidade e liberdade” para agir em prol da melhor conciliação possível dessas duas esferas da 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. Essas políticas são vantajosas também para o empregador, uma vez que, ao trabalhar com padrões mais adequados, seus trabalhadores lhe são mais leais e empenhados, tendendo também a ser mais eficientes e produtivos (GIDDENS, 2010).

Outro indicador, ainda dentro desse conceito mais vasto, refere-se ao sentimento de apoio que os funcionários detêm por parte da entidade empregadora, ao qual todas as entrevistadas manifestaram concordância. Como refere Graciete, são “muito humanos” com os funcionários. Quanto à sensibilidade da chefia, a maioria admite que a chefia é sensível no que se refere a essa temática.

“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 essa questão como objetivo analisar o que Moscovici (2007) define como uma “rede de ideias, metáforas e imagens” interligadas. Assim, é prioritário compreender qual a percepção que as entrevistadas detêm sobre a informação disponibilizada pela instituição acerca de seus direitos. Dessa forma, é possível perceber a existência de baixo rigor e informação informal, nomeadamente por intermédio do discurso de Celeste, em que essa 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 seus direitos, pois, como pronuncia, “têm facilidades”, como se pode comprovar por 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 a gente 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”.

Outro indicador inserido no conceito do “sentido dos direitos” prende-se com a intensidade da mobilização no acesso aos direitos e intensidade no usufruto desses direitos. Quando questionadas sobre o usufruto dos direitos, todas as funcionárias admitiram que usufruem de seus direitos, tendo Nelson referido que o fazem com regularidade.

Por fim, a última questão de investigação elaborada que se pode incluir dentro desse 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? O objetivo dessa questão, a percepção da concordância ou não 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 por seus discursos, de seus direitos.

Embora Tatiana refira que usufrui de seus direitos, a entrevistada hesitou em sua resposta e mostrou desconhecimento relativamente a eles. Tatiana desconhece quais são as políticas existentes em concreto, não tendo consciência das obrigações do Estado, das entidades empregadoras e da sociedade, associando uma fraca mobilização no acesso aos seus direitos, uma vez que os desconhece (DOMINGOS, 2012).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No seção anterior, “Análise e Discussão dos Resultados”, foi dada resposta às questões de investigação, as quais se interligam com os objetivos específicos elaborados para a presente investigação, remetendo para a inventariação e descrição das experiências de conciliação entre a vida profissional e a familiar; o conhecimento das práticas sociais de conciliação existentes na instituição; a análise e compreensão das representações sociais relativas ao “sentido dos direitos” dos indivíduos, emergentes dessa experiência conciliadora; e, por fim, a compreensão da conformidade existente entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto que estes fazem das práticas de conciliação implementadas na instituição.

Quanto às experiências de conciliação, no que tem a ver com a partilha de compromissos familiares, é possível verificar três níveis de partilha dos compromissos, como já foi anteriormente referido, traduzindo-se em uma 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 de sua vida. Outras entrevistadas, como a Graciete ou a 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” no plano da gestão quotidiana da vida familiar.

Pode-se relacionar a partilha dos compromissos familiares com a facilidade ou dificuldade sentidas pelas entrevistadas, tendo sempre em conta que se trata de um grupo amostral reduzido. Assim, para uma forte e mediana partilha dos compromissos familiares, existe uma maior facilidade de conjugação entre a vida familiar e profissional. Da mesma forma, associado a uma fraca partilha dos compromissos familiares, existe uma maior dificuldade de conjugação entre o trabalho e a vida familiar. As únicas exceções recaem, por um lado, sobre Celeste, que admite sentir facilidade na conjugação que faz entre sua vida familiar e a profissional, embora admita existir uma fraca partilha das tarefas familiares. Por

outro lado, Maria Madalena, embora tendo feito referência a uma forte partilha dos compromissos em seu lar, sente dificuldades de conjugação.

No que concerne às práticas sociais, é possível enumerar algumas, designadamente o fato de haver um espaço destinado ao aquecimento ou confecção de alimentos trazidos pelas entrevistadas de suas casas; a possibilidade de realização de teletrabalho, tendo essa medida sido referida por Maria Madalena; a existência de formação laboral e pós-laboral, sendo essa formação tanto proposta pela entidade patronal aos funcionários como o inverso, existindo a possibilidade de os funcionários se proporem a determinada formação que considerem pertinente e de seu interesse; o fato 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 foi permitida a realização de teletrabalho, tendo esse tipo de política 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 familiares e os laborais, apoiando a igualdade de gênero e a partilha de compromissos familiares entre homens e mulheres. Por outro lado, apoiam as necessidades dos trabalhadores e excluem a discriminação. Por fim, as políticas vigentes têm como objetivo alcançar um equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e do empregador, tendo esse equilíbrio sido referido por Nelson.

Na perspectiva 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 no nível do incentivo pela “criatividade” e no que se refere à “motivação dos trabalhadores”.

Relativamente às representações sociais face ao “sentido dos direitos” dos indivíduos, no que concerne à percepção que as entrevistadas detêm sobre a informação disponibilizada pela instituição acerca de seus direitos, denota-se, por parte de algumas, um baixo rigor e uma 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 percepção de uma “boa” informação, como se verifica no discurso de Tatiana, admitindo que, quando se tem interesse, “é fácil” chegar até a informação. Todas as entrevistadas admitiram que usufruem de seus direitos, tendo Nelson reforçado essa ideia, referindo que o fazem com regularidade.

Por fim, é possível perceber que existe conformidade entre o “sentido dos direitos” dos indivíduos e o usufruto que eles fazem das práticas de conciliação implementadas na empresa, uma vez que, apesar de Tatiana referir que, quando se tem interesse, “é fácil” chegar até a informação, essa 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 permitam uma compatibilidade entre o trabalho e a família, manifestando conhecimento sobre seus direitos e admitindo que usufruem desses apoios.

Nesse sentido, considerando 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 gênero, apoiam as necessidades do trabalhador e favorecem um equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e do empregador, denota-se que essas experiências e práticas têm influência sobre o “sentido dos direitos” dos indivíduos. Mais especificamente, essas experiências e práticas vivenciadas influem sobre as crenças e os sentimentos que os funcionários detêm sobre seus direitos, bem como em sua percepção face à legitimidade e à equidade, determinando, dessa forma, suas expectativas de utilização. Assim, dá-se resposta ao objetivo genérico formulado para a presente investigação.

Considera-se relevante a realização de uma futura investigação, em que sejam focados mais aspetos relativos ao “sentido dos direitos”, bem como a compreensão da relação existente entre a cultura organizacional e o “sentido dos direitos” dos indivíduos. Contudo, para dar resposta a esses objetivos, seria pertinente a complementaridade das abordagens qualitativas com abordagens de natureza quantitativa, de modo a abranger um quadro amostral mais vasto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DOMINGOS, Liliana. *Conceções e experiências de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: a perspetiva das pessoas que trabalham numa autarquia*. 111 p.

2012. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Católica Portuguesa, Viseu, 2012.
- GIDDENS, Anthony. *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2010.
- GUERREIRO, Maria; LOURENÇO, Vanda; PEREIRA, Inês. *Boas práticas de conciliação entre a vida profissional e vida familiar*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2006.
- HOCHSCHILD, Arlie; MACHUNG, Anne. *The second shift*. Londres: Penguin Books, 2012.
- MOSCOVICI, Serge. *Representações sociais: investigações em Psicologia Social*. Petrópolis: Editora Vozes, 2007.
- QUIVY, Raymond. *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Edições Gradiva, 2008.

Recebido para publicação em 27/06/13. Aceito para publicação em 15/08/13.