



CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E
FAMILIAR NO MUNICÍPIO DE GONDOMAR:
A LICENÇA PARENTAL PARTILHADA

Diana Filipa Martins Gomes

Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento

2022



CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E
FAMILIAR NO MUNICÍPIO DE GONDOMAR:
A LICENÇA PARENTAL PARTILHADA

Diana Filipa Martins Gomes

Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento

Dissertação orientada pela Professora Doutora Heloísa Perista e coorientada pela
Professora Doutora Rosana Albuquerque

Setembro 2022



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

AGRADECIMENTOS

«É preciso uma aldeia para se educar uma criança»

(Provérbio africano)

Não se tratando de uma criança, a verdade é que este trabalho envolveu muitos participantes ativos e não ativos ao longo do seu crescimento, e por isso existiu o envolvimento de toda uma 'aldeia' na sua realização.

Como tal, a todos e a todas os/as envolvidos/as deixo o meu mais sincero agradecimento.

Em primeiro lugar, o agradecimento é dirigido às minhas orientadoras, Professora Heloísa Perista e Professora Rosana Albuquerque, que ao longo do percurso de todo o mestrado conseguiram ser inspiração e transmitir-me a força e a motivação necessária, nunca me deixando desmoralizar, estando sempre atentas quando me sentiam mais à deriva.

Às duas *mosqueteiras* do *núcleo duro*, Ana Pinho e Márcia Ventura, que mesmo longe e sem contacto pessoal, desde o primeiro ano de mestrado foram exemplo de partilha e de cumplicidade nos momentos bons e menos bons, conseguindo transmitir o apoio necessário à distância. - Uma por Todas e Todas por Uma!!!

À Câmara Municipal de Gondomar, na pessoa do seu Presidente Dr. Marco Martins, e especialmente na pessoa da Senhora Vereadora Dra. Aurora Vieira, que sem o seu apoio constante, autorização e agilização de serviços, este trabalho nunca seria possível.

À minha chefia direta, a Dra. Júlia Ribeiro, que constantemente me instigou na concretização deste projeto e sempre se mostrou disponível para tudo, o meu obrigada.

Claro está, que não poderia deixar de mencionar todos/as os/as colegas entrevistados/as para o efeito, que dedicaram o seu tempo a partilhar as suas experiências comigo, e sem os/as quais este trabalho não existiria.

À minha família mais próxima, aos «primos por afinidade», à minha TRIBO e aos colegas de trabalho que sempre me apoiaram e se mostraram disponíveis para me ajudar.

Por último, mas não menos importantes, ao meu pilar e à minha força, o meu marido e o meu filho, Sérgio e Francisco. Um agradecimento por todo o apoio sem qualquer tipo de cobrança ao longo destes dois anos, demonstrando-me que o amor é paciente, tudo espera, tudo suporta... - *Sem vocês, nada disto faria sentido!!*

Ao meu Francisco...

Ao meu avô...

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração da presente dissertação. Confirmando que em todo o trabalho conducente à sua elaboração não recorri à prática de plágio ou a qualquer outra forma de falsificação de resultados.

Mais declaro que tomei conhecimento integral do Regulamento Disciplinar da Universidade Aberta, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 215, de 6 de novembro de 2013.

Universidade Aberta, 19 de setembro de 2022

Nome completo: Diana Filipa Martins Gomes

Assinatura:

**CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR NO MUNICÍPIO DE
GONDOMAR: A LICENÇA PARENTAL PARTILHADA**

A conciliação da vida profissional, pessoal e familiar potencia uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, permitindo a realização individual ao nível das suas escolhas em todas as esferas da sua vida. Contudo, esse equilíbrio tão almejado, pode muitas vezes ser difícil de se alcançar, colocando em questão as interações sociais e profissionais entre homens e mulheres e entre os/as mesmos/as e as suas entidades patronais.

As alterações sociais, demográficas e económicas, que se têm sentido ao longo dos últimos anos, fazem-se acompanhar de alguma exigência e pressão quer individual, familiar, organizacional e da sociedade em geral, no modo em como são conjugados o trabalho e a vida pessoal e familiar.

As dificuldades de conciliação entre as esferas ocorrem muitas vezes devido aos estereótipos de género existentes na sociedade, reproduzidos pelos indivíduos através dos seus comportamentos ao nível organizacional. É nesse sentido que pretendemos compreender com este estudo de caso dos trabalhadores do município de Gondomar, que foram pais entre o ano de 2017 e 2019, a sua opção de não exercício do direito à licença parental partilhada-

Palavras chave

Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, licença parental, licença parental partilhada, estereótipos de género

ABSTRACT

CONCILIATION OF PROFESSIONAL, PERSONAL AND FAMILY LIFE IN THE MUNICIPALITY OF GONDOMAR: THE SHARED PARENTAL LICENSE

The reconciliation of professional, personal and family life enhances effective equality between men and women, allowing individual fulfilment in terms of their choices in all spheres of their lives. However, this desired balance can often be difficult to achieve, putting into question the social and professional interactions between men and women and between them and their employers.

The social, demographic and economic changes that have been felt over the last few years are accompanied by some demand and pressure, whether individual, family, organizational and society in general, in the way in which work and personal life are combined. and familiar.

The difficulties of conciliation between the spheres, often occur due to gender stereotypes existing in society, reproduced by individuals through their behavior at the organizational level. It is in this sense that we intend to understand with this case study of workers in the municipality of Gondomar, who were parents between 2017 and 2019, their option not to exercise their right to shared parental leave.

Key words

Reconciliation of professional, personal and family life, parental leave, shared parental leave, gender stereotypes

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, PERSONNELLE ET FAMILIALE DANS LA COMMUNE
DE GONDOMAR: LA LICENCE PARENTALE PARTAGÉE

La conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale renforce l'égalité effective entre les hommes et les femmes, permettant épanouissement individuel dans leurs choix dans tous les domaines de leur vie. Or, cet équilibre recherché est souvent difficile à atteindre, remettant en cause les interactions sociales et professionnelles entre hommes et femmes et entre eux et leurs employeurs.

Les changements sociaux, démographiques et économique, qui se sont fait sentir ces dernières années, s'accompagnent d'une certaine demande et pression, qu'elles soient individuelles, familiales, organisationnelles et sociétales en général, dans la manière dont le travail et la vie personnelle sont conjugués et familiers.

Les difficultés de conciliation entre les sphères, surviennent souvent en raison des stéréotypes de genre existant dans la société, reproduits par les individus à travers leur comportement au niveau organisationnel. C'est dans ce sens que nous entendons comprendre avec cette étude de cas des travailleurs de la commune de Gondomar, qui ont été parents entre 2017 et 2019, leur faculté de ne pas exercer leur droit au congé parental partagé.

Mots clés

Conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale, congé parental, congé parental partagé, stéréotypes de genre

Índice Geral

Introdução.....	1
I Enquadramento Teórico.....	5
1.1. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	5
1.2. A relação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar	9
1.3. O sentido dos direitos	13
1.4. A parentalidade e os usos do tempo	17
II O Município de Gondomar.....	20
2.1. Caracterização do Município de Gondomar	20
2.2. A Câmara Municipal de Gondomar	28
III Aspetos metodológicos.....	31
3.1. Opções metodológicas	31
3.2. Pressupostos éticos	34
IV Análise de resultados.....	36
4.1. Análise da realidade profissional do grupo de estudo	36
4.2. Análise da realidade familiar / doméstica do grupo de estudo.....	41
4.3. Análise das entrevistas realizadas às chefias diretas dos trabalhadores.....	73
V Considerações finais.....	82
5.1. Conclusões	82
Bibliografia.....	85
Anexos	90
Anexo 1	91
Anexo 2	92
Anexo 3	97

Índice de Quadros

1 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009 – 2020)	16
2 - População residente por local de residência	21
3 - População residente por local de residência	22
4 – Idade média da população residente por local de residência	23
5 – Ganho médio mensal por localização geográfica	23
6 – Disparidade no ganho médio mensal da população empregada por conta de outrem	24
7 – Taxa de desemprego por local de residência e sexo	24
8 – Beneficiários/as de subsídio de desemprego, da segurança social, por local de residência e sexo	25
9 – Taxa bruta de natalidade por local de residência	26
10 – Beneficiários da licença parental inicial, da segurança social, por sexo	27
11 – Duração da licença parental inicial, da segurança social, por local de residência e sexo	27

Índice de Gráficos

1 – Categorias profissionais dos trabalhadores da Câmara Municipal de Gondomar	28
2 – Idade dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	36
3 – Categorias profissionais dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	37
4 – Situação face à conjugalidade dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	37
5 – Local de residência dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	38
6 – Nível de escolaridade dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	39
7 – Horário de trabalho dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	40
8 – Número de filhos dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	41
9 – Idade dos filhos dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	42
10 – Pretensão em ter mais filhos pelos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	42
11 – Frequência de realização de tarefas domésticas por parte dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	44
12 – Quantificação das tarefas domésticas realizadas por parte dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	45

13 – Tipo de tarefas domésticas realizadas por parte dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	46
14 – Equidade na repartição das tarefas domésticas nos agregados familiares dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	47
15 – Exclusividade feminina na repartição de tarefas domésticas nos agregados familiares dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	47
16 – O peso da acumulação de responsabilidade nos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	51
17 – O peso da acumulação de responsabilidade nas companheiras / esposas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	51
18 – O peso das responsabilidades domésticas e familiares sobre as responsabilidades profissionais dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	52
19 – O peso das responsabilidades profissionais sobre as responsabilidades domésticas e familiares dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	53
20 – A dificuldade em conciliar a vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	53
21 – Os motivos de não gozo de licença parental partilhada dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	59
22 – Gozo dos 20 dias de licença obrigatórios por parte dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	62
23 – Gozo dos 5 dias de licença facultativos por parte dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	63
24 – Como consideram os trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019 a duração das licenças parentais	65
25 – Como consideram o apoio aos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	67
26 – Como se consideram os trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019, relativamente aos trabalhadores do setor privado	70
27 – Idade das chefias diretas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	73
28 – Cargos das chefias diretas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	74
29 – Situação face à conjugalidade das chefias diretas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019	75
30 – Situação familiar das chefias diretas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019 ...	75

31 – Opinião das chefias diretas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019 sobre o papel do Município na divulgação e apoio das medidas existentes	79
32 – Responsabilidade das chefias diretas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019 na divulgação das medidas existentes	80

INTRODUÇÃO

O objeto de estudo desta pesquisa é o usufruto dos direitos de parentalidade, em particular no que respeita ao exercício da licença parental partilhada, por parte dos trabalhadores do sexo masculino do município de Gondomar que foram pais entre os anos de 2017 a 2019, intervalo temporal considerado na realização do Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Gondomar.¹

Apesar de a lei e a sociedade reconhecerem cada vez mais a necessidade e a importância do envolvimento da figura paterna na educação dos seus filhos e das suas filhas, nomeadamente no que se refere à licença parental partilhada, no período de 2017 a 2019, o número de trabalhadores do Município de Gondomar do sexo masculino que requereu e usufruiu desses mesmos direitos foi nulo.

Tentámos aferir qual a causa para se verificar essa situação, e se a mesma se encontra relacionada com a possibilidade da existência de algumas dúvidas sobre os direitos de parentalidade assim como sobre as licenças existentes, e até mesmo a existência de receio de discriminação na utilização desses mesmos direitos pelo facto dos papéis e expectativas sociais padronizados refletirem ainda uma divisão sexual do trabalho, e as barreiras que possam existir para o usufruto dos mesmos.

Com o aumento da entrada das mulheres no mercado de trabalho, a associação da esfera pública ao sexo masculino e da esfera privada ao sexo feminino tem vindo a diluir-se, tornando-se numa linha mais ténue. Tem vindo a ser considerado que trabalho e família não são esferas separadas, e que homens e mulheres devem partilhar papéis, cabendo aos estados e às organizações proporcionar condições de articulação dessas mesmas esferas.

Apenas no ano de 1999, é que o Código do Trabalho introduziu o direito à licença por paternidade (onde estabelece que o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do/a filho/a), sendo a

¹ PINDMG - Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Gondomar (2020-2024), aprovado por unanimidade em reunião de Câmara de 6 de fevereiro de 2020.

lei revista no ano de 2009 com o conceito de direitos de parentalidade, onde, entre outras medidas, delibera sobre a criação de uma licença exclusiva do pai (10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento), assim como a possibilidade de partilha de licença, onde o pai deve gozar pelo menos um mês da licença parental inicial.

Com a aprovação da Lei nº 90/2019, de 4 de setembro, a proteção na parentalidade viu-se reforçada com as alterações introduzidas no Código do Trabalho. Esta conferiu ao pai, o direito de 20 dias úteis de gozo obrigatório, e 5 dias de gozo facultativo.

Contudo, no estudo de caso a realizar, o gozo da licença parental partilhada não se verificou por parte dos trabalhadores do sexo masculino entre os anos de 2017 a 2019. Ou seja, num universo de 1.462 trabalhadoras e trabalhadores (931 mulheres e 531 homens), dos quais 45 têm cargos de dirigentes (24 mulheres e 21 homens), na sua maioria com idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos de idade, continuam ainda assim a ser as mulheres a colocarem as suas vidas profissionais em suspenso em prol da vida familiar. (Município de Gondomar, 2020).

Com efeito, observa-se que, num universo de 531 homens, entre os anos 2017 a 2019, não existiu qualquer pedido de licença parental partilhada, por parte dos 28 colaboradores que foram pais nesse período. (Município de Gondomar, 2020)

Nesse seguimento, surge-nos a questão de partida para o presente estudo:

Porque é que os trabalhadores do sexo masculino do município de Gondomar, que foram pais entre os anos de 2017 a 2019, não usufruíram da licença parental?

Por forma a tentarmos obter uma resposta à mesma, pretendo abordar a problemática da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos 11 trabalhadores que à data ainda se encontram a exercer funções no município, assim como o seu sentido de direitos (Suzan Lewis, 1998), ou seja, as suas expectativas de utilização e reivindicação dos mesmos com base naquilo que é considerado justo e equitativo. Procura-se assim, identificar os motivos subjacentes à decisão de não terem usufruído da licença parental partilhada que lhes assistia por direito, e às suas perceções sobre a licença parental.

Neste contexto, procurámos identificar os motivos de não usufruto da licença parental, contemplando as seguintes dimensões e colocando algumas hipóteses de partida, mas que não excluem outros aspetos que a pesquisa viesse a revelar:

- . natureza económica - pelo facto de o usufruto da mesma exercer alguma pressão sobre a remuneração do trabalhador (no caso dos 30 dias de licença parental partilhada, após o gozo de licença da mãe);
- . natureza cultural - pelo facto de o mesmo não ser bem visto aos olhos da comunidade, visto que a tradição implícita de que é a mãe / mulher quem cuida da criança;
- . natureza profissional - pelo facto de o trabalhador poder ser penalizado pelo usufruto da mesma;
- . natureza institucional - pelo facto de o trabalhador poder ser mal visto pelos seus colegas e chefia;
- . natureza social - pelo facto do usufruto da mesma não ser bem aceite por familiares e pessoas amigas;
- . natureza pessoal - pelo facto de o trabalhador ter dificuldade em se adaptar ao seu papel de pai;
- . natureza jurídica – pelo facto de o trabalhador ser desconhecedor da lei e dos seus direitos, e por isso não usufruir dos mesmos.

A escolha do município de Gondomar deve-se ao facto de eu exercer funções no mesmo desde o ano de 2017, integrada na Divisão de Cidadania e Participação e envolvida na realização do Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Gondomar, tendo, através da pesquisa realizada para a elaboração do mesmo, tomado conhecimento desta realidade que será o meu objeto de estudo.

Relativamente à questão ética, impõe-se a obrigação de reflexão sobre os propósitos e objetivos da atividade. Como tal, terei que “abandonar” e “deixar de lado” as minhas próprias perspetivas, opiniões e convicções, por forma a ser completamente imparcial, especialmente pelo facto de ter uma ligação laboral com os sujeitos objeto de estudo e com a entidade patronal dos mesmos.

Contudo, relativamente aos trabalhadores a serem abrangidos pelo estudo, a minha categoria profissional no município é equiparada à de alguns, não tendo qualquer tipo de superioridade hierárquica perante nenhum deles, nem nenhum deles tem qualquer tipo de superioridade hierárquica comigo, o que me permite total imparcialidade sobre o assunto.

1.1. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar

Conciliar define-se por “harmonizar, aproximar ou tornar compatíveis diferentes interesses ou atividades, de maneira a permitir uma coexistência isenta de fricções, de stress ou de inconvenientes” (GRAAL, 2000:4).

O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar encontra-se previsto na Constituição da República Portuguesa, que no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) refere que “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

Consagrando também, e ainda através da Constituição da República Portuguesa, o Princípio da Igualdade como um princípio e uma tarefa fundamental do Estado, como se pode verificar através da alínea h) do artigo 9.º “Promover a igualdade entre homens e mulheres” e no nº 2 do artigo 13.º (Princípio da Igualdade) “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Perante a lei portuguesa, pai e mãe são detentores de iguais direitos e deveres, no que diz respeito à manutenção e educação de filhos e filhas, conferindo-lhes e garantindo-lhes direitos como licenças de parentalidade e o direito à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

A verdade é que a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar tem assumido crescente relevância na agenda política europeia e nacional, constituindo uma prioridade para a prossecução das políticas de igualdade de género.

Segundo Sandalio Gómez (2003), a conciliação trabalho-família é atingida quando os dois domínios se desenvolvem de forma satisfatória, mas quando nenhuma das partes é descurada. Ou seja, quando temos ao nosso alcance recursos, apoios externos e tempo suficiente para cuidar da família, não renunciando a uma carreira profissional.

A conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é carente de um jogo de equilíbrio por parte dos seus intervenientes, articulando os seus papéis ao nível profissional e familiar, numa tentativa de ajuste constante às transformações da sociedade em geral, às transformações do mercado de trabalho onde as exigências quer ao nível da formação, quer ao nível dos horários e da polivalência são cada vez mais vincadas, e às transformações das necessidades financeiras da família, onde o aumento das exigências económicas para a manutenção da mesma são cada vez maiores, criando por isso, a necessidade de que ambos os elementos do casal passem a contribuir para a economia familiar, surgindo assim as famílias de duplo-emprego. (Andrade, 2015)

Contudo, um outro aspeto também a considerar é o de que o exercício de uma profissão ou o investimento numa carreira podem ter consequências no plano da identidade pessoal e social das mulheres através da sua autonomia, da melhoria das condições das suas vidas, ou realização pessoal, que lhes são conferidos pelo desempenho de uma atividade profissional passando a opção de integração do mercado de trabalho a ser considerada como uma opção legítima para as mesmas. (Torres, 2004)

Donald E. Super (1980; 1990), terá sido um dos primeiros autores a despertar consciências para os diversos tipos de papéis que desempenhamos ao longo das nossas vidas, incluindo o desempenho de papéis relacionados com o trabalho juntamente com outros papéis de caráter familiar e/ou cívico, assim como os diversos cenários possíveis, chamando a atenção para a inter-relação existente.

A verdade é que as exigências inerentes à conjugação do desempenho dos papéis parental e profissional, são intensificadas por uma necessidade de organização dos recursos pessoais, com vista à conciliação dos papéis (Nascimento, 2007).

Papéis esses, de caráter social, desempenhados tanto ao nível da família como do trabalho, e aos quais se encontram associadas determinadas expectativas e comportamentos socialmente construídos para a prossecução dos mesmos.

Contudo, existe a possibilidade de incompatibilidade entre o desempenho de ambos os papéis, no caso de os recursos associados ao desempenho dos mesmos serem escassos (por exemplo falta de tempo, disponibilidade emocional, energia...), podendo gerar uma tensão entre papéis, e conseqüentemente um conflito individual, podendo mesmo serem desenvolvidas dificuldades em relação ao cumprimento adequado de um ou mais papéis. (Voydanoff, 2002)

O conceito de família foi ao longo dos tempos sofrendo alterações ao nível das suas configurações, pelo facto da necessidade da integração das mulheres na vida laboral, o que veio também exercer mais alguma pressão no desempenho dos papéis parentais e profissionais. No entanto, encontra-se ainda muito vincada a ideia de que o trabalhador ideal e a dona de casa ideal são reproduções da crença de que os homens estão mais ajustados ao mercado de trabalho e as mulheres mais ajustadas à casa. Um “bom pai” deixou de ser apenas o ganha-pão da família, ausente e benevolente, esperando-se agora que se envolva intimamente na vida da criança, desde o brincar ao cuidar, alimentar e ajudar nas tarefas escolares (Jacobs & Gerson, 2004), devendo dedicar-se à família, colocando os interesses da mesma acima de outros assuntos (Poeschl, 2000).

Como se de um processo de negociação pessoal se tratasse, ou seja, homens e mulheres quando confrontados com a gestão pessoal das suas crenças e vontades, muitas vezes difíceis de conciliar, vêm-se assim obrigados/as a gerir as mesmas, com intenção de obtenção de equilíbrio e felicidade (Wall *et al.*, 2016)

Segundo Anália Torres (2004), a vida familiar é valorizada pelos portugueses, mas seguindo um tradicionalismo que gera o medo de assumir posições que vão contra as normas, manifestando simultaneamente uma orientação para a vida profissional.

A autora Ana Vicente (1998) cita, numa das suas obras, um estudo internacional que conclui que a conjugação de trabalho remunerado com a vida familiar tem impactos positivos e negativos: ou seja, por um lado, retira tempo que poderia ser de família em prol do trabalho, mas por outro, fornece benefícios financeiros essenciais que permitem um melhor ambiente familiar, obtendo através da conciliação das duas áreas o seu estilo de vida perfeito.

1.2. A relação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar

Talcott Parsons (1956) foi dos primeiros autores a apresentar o conceito de papel sexual, de um modo funcionalista, ou seja, organizando a sociedade como um todo, mas através de funções que os indivíduos desempenham como um papel individual. Sendo a mulher educada para o cuidado da família e o homem para o sustento da mesma, efetuando uma divisão de funções, onde a função desempenhada pelo homem era a mais importante e a desempenhada pela mulher era-lhe complementar. Surgia, assim, uma nova perspectiva sobre a divisão sexual do trabalho, que ainda se mantém nos comportamentos da sociedade atual, e onde as mulheres continuam a ser vistas como cuidadoras e responsáveis pelo trabalho não pago de cuidado na esfera privada, tal como nos demonstra o Inquérito Nacional aos Usos do Tempo (2015), da autora Heloísa Perista e colegas: «*Em todos os grupos etários são as mulheres que mais tempo dedicam às tarefas inerentes ao trabalho de cuidado e às lides domésticas*».

Para Joan Acker (1992), o “trabalhador ideal” é aquele que não tem responsabilidades perante a família, com uma disponibilidade total para o trabalho, à imagem do modelo de masculinidade hegemónica, assumindo-se a existência de uma retaguarda de apoio por parte da parceira que assume a responsabilidade do trabalho familiar (*in*, Lewis e Cooper, 1995).

A divisão entre a esfera privada e a esfera pública, remete-nos para a divisão desigual de trabalho entre homens e mulheres; contudo, esta divisão é quase impossível, visto que as duas esferas encontram-se intrinsecamente ligadas, não podendo nunca ser dissociadas.

No estudo da conciliação entre a esfera profissional, pessoal e familiar uma das perspectivas analisadas é o conflito entre o desempenho dos papéis em cada uma destas esferas (Andrade, 2011). A verdade é que a maioria das famílias do presente são famílias de duplo emprego, o que faz com que estejam perante alguma pressão para a gestão dos seus papéis, existindo assim alguma tensão sobre o exercício dos mesmos.

Segundo Jeffrey Greenhaus e Nicholas Beutell (1985), o conflito trabalho/família define-se “como uma forma de conflito derivado da existência de papéis contraditórios e em que as pressões provenientes dos domínios familiar e profissional se tornam incompatíveis em alguns aspetos” (in Gina, 2010: 111).

A autora, considera que este conflito se divide em três tipos:

- a) o conflito baseado no tempo
- b) o conflito baseado na pressão / tensão
- c) o conflito baseado no comportamento

a) **O conflito baseado no tempo** surge quando verifica que o tempo que têm disponível não é suficiente para cumprirem de modo satisfatório as obrigações inerentes aos diferentes papéis que desempenham, nomeadamente os papéis profissionais, familiares e pessoais (Greenhaus e Beutell, 1985 in Ahmad, 2008; Andrade 2010, 2011; Carlson *et al.*, 2000; Pinto, 2003).

b) **O conflito baseado na pressão/tensão** surge quando homens e mulheres se encontram insatisfeitos/as com o desempenho dos papéis e isso lhes dificulta a resposta às exigências dos outros papéis da sua vida (Greenhaus e Beutell, 1985 in Ahmad, 2008; Andrade, 2010, 2011; Carlson *et al.*, 2000; Pinto, 2003).

c) **O conflito baseado no comportamento** surge quando os comportamentos que são aprendidos, reforçados e desenvolvidos no desempenho de um determinado papel não são válidos no desempenho de outros papéis podendo mesmo ser disfuncionais. Isto sucede porque as pessoas experienciam dificuldades de adaptação às exigências dos outros papéis (Greenhaus e Beutell, 1985 in Ahmad, 2008; Andrade, 2010, 2011; Carlson *et al.*, 2000; Pinto, 2003).

Um outro aspeto, também, analisado no estudo da conciliação entre a esfera profissional, pessoal e familiar, é o conceito de *spillover*.² Ou seja, a existência de uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família, através das influências exercidas entre as esferas, considerando que as experiências vivenciadas pelo indivíduo numa das esferas afetam as experiências vivenciadas pelo indivíduo na outra esfera, criando uma correlação entre o domínio profissional e familiar que poderá ser positiva ou negativa – *spillover* positivo ou *spillover* negativo (Grzywacz e Mark, 2000).

Esta influência de experiências entre esferas nem sempre é percebida pelo indivíduo, como que se a fronteira existente entre as mesmas deixasse de existir. Por exemplo, se o indivíduo se encontra motivado e satisfeito com o seu trabalho, essa motivação e satisfação irá transferir-se para a sua vida pessoal e familiar, assim como no exercício do papel parental. O mesmo acontecerá no modo inverso, se o indivíduo se encontrar desmotivado e insatisfeito com o seu trabalho, essa desmotivação e insatisfação irá estender-se à esfera pessoal e familiar. De um modo idêntico, a satisfação ou insatisfação com a vida pessoal e familiar, pode igualmente afetar os sentimentos e atitudes relativas ao trabalho (Edwards e Rothbard, 2000).

A incapacidade de conciliação das esferas, é vista como causadora de *stress* mental e físico, trazendo consequências negativas a nível pessoal (aumento dos riscos de saúde, ansiedade, depressão, insatisfação e fraco desempenho dos papéis parentais); ao nível das relações interpessoais (aumento de conflitos interpessoais, divórcios); e ao nível organizacional (diminuição da produtividade laboral, absentismo, lentidão, insatisfação profissional) (Pinto, 2003).

Grzywacz e Bass (2003) propuseram um modelo denominado “modelo de facilitação trabalho-família” (in Andrade, 2010), o qual “consiste, essencialmente, na transferência de aspetos positivos de um papel para outro papel” (Idem: 143). Este modelo pressupõe que as esferas profissional e familiar se beneficiam mutuamente. Contudo são processos que podem ter repercussões positivas (eficazes), ou repercussões negativas

² O efeito *spill-over* é entendido como os efeitos positivos ou negativos que uma determinada atividade pode gerar sobre outros ou outra atividade, que não se encontram diretamente envolvidos nela.

(ineficazes), tratando-se de “processos emergentes e fluidos que variam ao longo do ciclo de vida e também com o género” (Matias et al., 2010: 965).

Através dos resultados do estudo “A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego”, da autoria de Marisa Matias e colegas (2010), podemos concluir que as exigências quer do trabalho como da família são cada vez maiores e a conciliação entre ambas é cada vez mais dificultada, e como tal, os indivíduos são obrigados a recorrer a estratégias que os auxiliem e apoiem nessa mesma conciliação. Estratégias essas que vão do nível social mais amplo (apoio da comunidade, apoio no local de trabalho), ao domínio familiar e individual (capacidades de negociação no casal e de comunicação na família, competências de planeamento).

As famílias portuguesas são, por isso, bastante ativas no processo de conciliação, fazendo amplo uso dos seus próprios recursos (Matias *et al.*, 2010).

1.3. O “sentido dos direitos”

O conceito de “sentido dos direitos” tem sido usado para designar 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 reivindicação, com base naquilo que é considerado justo e equitativo (Lewis, 1998). Trata-se de um conceito diferente dos direitos legais consagrados na legislação, ou seja, acesso a direitos e apoios existentes importantes e o sentido de direito legítimo a eles ou não (direitos que são entendidos como um favor por parte da entidade que os concede) (Lewis, 1998, 2001).

No nosso caso de estudo, os direitos a que nos referimos são os direitos à licença parental partilhada, consagrada na legislação portuguesa, assim como as políticas promovidas quer pelo governo quer pela Autarquia, com o intuito de facilitarem a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Os direitos associados à maternidade e paternidade, em Portugal, têm evoluído, existindo uma tentativa por parte das políticas públicas de promoção de maior igualdade no acesso e utilização das licenças, sendo permitido aos pais um gozo de direitos até então não reconhecidos, como a licença parental partilhada.

O Código de Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) substituiu a licença de maternidade e de paternidade pela “licença parental inicial”, que pode ser exclusiva da mãe ou partilhada entre a mãe e o pai (artigos 40.º a 43.º), e onde a licença parental inicial passou a ser de 120, 150 ou 180 dias, conforme a escolha de ambos. Por outro lado, a licença parental exclusiva do pai passou de 5 dias úteis para 10 dias úteis.

Em Portugal, desde a entrada em vigor da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, a licença parental tem a duração de 120 a 150 dias seguidos (quatro a cinco meses). No caso de nascimento de gémeos, este período acresce 30 dias por cada criança, a partir do segundo. Este período pode ser partilhado pela mãe e pelo pai, mas é obrigatório que a mãe goze, no mínimo, seis semanas após o parto.

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. E após o gozo dessa licença, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o usufruto da licença parental inicial por parte da mãe.

Se a mãe usufruir dos 120 dias de licença, o montante diário de subsídio corresponde a 100% do valor de referência. Se optar por gozar 150 dias de licença, o montante corresponde a 80% do valor de referência. Se a mãe e o pai usufruírem de licença partilhada de 150 dias (120 + 30), em que estes 30 dias podem ser gozados em exclusivo por um dos dois progenitores seguidos ou repartidos por dois períodos de 15 dias, o subsídio é pago a 100%.

Se optarem por alargar a licença partilhada mais um mês (150 + 30), o montante corresponde a 83% do valor de referência. - De realçar que o cálculo é feito sobre os valores brutos, e o valor de referência é a média de todas as remunerações declaradas à Segurança Social nos primeiros seis meses dos últimos oito anteriores ao mês que começa a licença.

Estas alterações legislativas vieram motivar um aumento no usufruto das licenças de parentalidade por parte dos homens, no entanto o número de homens que tem vindo a usufruir da licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai tem sido flutuante, mas com tendências para o aumento do mesmo. Afirmção que poderá ser comprovada pela análise do **Quadro nº 1**, apresentado na próxima página, onde em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, houve um acréscimo de 16,5 pontos percentuais de 2009 (52,2%) para 2020 (68,7%) (CITE, 2021).

Analisando, no mesmo quadro os valores de percentagem de licença dos homens face à percentagem de licença das mulheres, podemos verificar que o maior aumento nos homens verificou-se naqueles que partilharam a licença de 120/150 dias com um acréscimo de 34,7 pontos percentuais entre 2009 (10,1%) e 2020 (44,8%).

No mesmo período, também se verificou um aumento significativo de 21 pontos percentuais entre os homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental passando de 17,9% para 32,5 %, respetivamente.

Poderão os homens usufruir de vantagens quando o usufruto de licença partilhada existe? – será talvez esta a questão que terá resposta imediata por parte do grupo de estudo, no sentido de confirmarem que poderão ou não criar laços e afetos com a criança desde o seu nascimento; experienciando as dificuldades e as exigências dos cuidados a um bebé; e as mães poderão regressar mais cedo ao seu trabalho, numa tentativa de confirmar que os estereótipos de género e as assimetrias dos papéis sexuais persistem como elementos determinantes da forma como os sujeitos pensam e utilizam os seus direitos de parentalidade (Amâncio, 1994).

Tal como refere a autora Suzan Lewis (1998), não basta haver direitos para que as pessoas sintam que têm direito a eles e que os podem utilizar.

Quadro nº 1 – Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009 – 2020)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Crianças nascidas	99 491	101 381	96 856	89 841	82 787	82 367	85 500	87 126	86 154	87 020	86 579	84 296
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	53 278	58 069	61 578	56 289	51 547	50 283	55 445	58 638	56 704	60 275	62 917	60 777
(% no total de crianças nascidas)	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%	65,8%	69,3%	72,7%	72,1%
(% no total de licenças das mulheres)	62,6%	67,3%	74,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%	74,8%	77,2%	77,4%	73,7%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai (15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	44 447	49 823	52 254	48 661	45 165	44 799	49 672	51 528	51 269	55 168	58 548	56 689
(% no total de crianças nascidas)	44,7%	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%	59,5%	63,4%	67,6%	67,2%
(% no total de licenças das mulheres)	52,2%	57,8%	63,5%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%	66,7%	67,6%	70,6%	72,0%	68,7%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias	8 593	19 711	20 525	20 430	20 128	20 623	23 542	26 329	28 466	31 168	34 036	36 923
(% no total de crianças nascidas)	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%	33,0%	35,8%	39,3%	43,8%
(% no total de licenças das mulheres)	10,1%	22,9%	25,0%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%	34,1%	37,5%	39,9%	41,9%	44,8%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	85 085	86 242	82 226	76 409	71 175	68 056	72 991	77 228	75 845	78 091	81 308	82 506
(% no total de crianças nascidas)	85,5%	85,1%	84,9%	85,0%	86,0%	82,6%	85,4%	88,6%	88,0%	89,7%	93,9%	97,9%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental	3 945	7 100	6 601	6 869	6 639	6 333	6 567	6 253	5 670	5 409	4 838	3 291
(% no total de crianças nascidas)	4,0%	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,7%	7,2%	6,6%	6,2%	5,6%	3,9%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	17,9%	33,3%	35,3%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%	37,7%	37,4%	38,8%	37,3%	32,5%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental	22 094	2 300	18 687	18 435	17 551	16 981	16 981	16 571	15 154	13 934	12 968	10 114
(% no total de crianças nascidas)	22,2%	21,0%	19,3%	20,5%	21,2%	20,6%	19,9%	19,0%	17,6%	16,0%	15,0%	12,0%

Fonte: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP

Dados sujeitos a atualizações; Um/a beneficiário/a pode ter lançamento por mais de uma das situações anteriores, estando uma vez contabilizado em cada uma dessas situações.

Fonte: CITE (2021)

1.4. A parentalidade e os usos do tempo

“As condições e as práticas de exercício da maternidade e da paternidade constituem uma das dimensões chave de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens. Importa examinar, entre outros aspetos, quem cuida das crianças, em que medida é esta incumbência partilhada, e como se articulam as dinâmicas e responsabilidades parentais com o trabalho pago.” (Perista *et al.*, 2016: 95)

Segundo a mesma equipa, o nível e o tipo de participação dos homens nas tarefas domésticas e no trabalho de cuidado são menores que a dedicação feminina, levando a um desequilíbrio do uso dos tempos, em função do género, ao nível do trabalho não pago.

A gestão do tempo despendido nesse trabalho não pago de cuidado tem uma relevância ao nível da gestão do agregado familiar e do tempo utilizado pelos elementos do mesmo aquando da existência de crianças pequenas.

Na análise deste ponto, decidimos debruçarmo-nos sobre o Inquérito Nacional aos Usos do Tempo (2015), pelo facto de através do mesmo conseguirmos fazer uma análise mais abrangente e correta do tema. Como tal e tendo por base o mesmo, podemos concluir que em relação às tarefas domésticas as mulheres despendem mais 1 hora e 12 minutos e nas tarefas de cuidado, mais 55 minutos, em confronto com o tempo despendido pelos homens.

Ou seja, diariamente e em média, as mulheres dedicam 4 horas e 23 minutos do seu dia à realização do trabalho não pago, enquanto os homens apenas dedicam 2 horas e 38 minutos. Reforçando a ideia de que é a mulher quem encabeça a responsabilidade da lide doméstica, e onde a maioria (7 em cada 10 mulheres), considera justa a repartição dessas mesmas tarefas, fazendo com que as expectativas quanto à participação do homem nas tarefas domésticas sejam tão baixas, que qualquer contributo da sua parte seja encarado como valioso (Perista *et al.*, 2016).

De salientar, que é no grupo etário entre os 25 e os 44 anos de idade, tanto nos homens como nas mulheres, que é despendido mais tempo no trabalho não pago no seu conjunto (tarefas domésticas e prestação de cuidados à família), contudo, em todos os

grupos etários são as mulheres que mais tempo despendem na realização das tarefas inerentes ao trabalho não pago.

Contudo, denota-se um decréscimo muito ligeiro de horas despendidas, quando as pessoas exercem alguma atividade profissional. Ou seja, a dedicação às tarefas inerentes ao trabalho não pago passa para 4 horas e 17 minutos para as mulheres e para 2 horas e 37 minutos para os homens. O que nos leva a concluir que o facto de exercerem atividade profissional, não pesa no tempo que as pessoas acabam por dedicar ao trabalho não pago.

De entre o tipo de tarefas que abarcam o trabalho não pago, as tarefas rotineiras tais como cuidar da roupa, limpar da casa e preparar refeições, as mesmas tendem a ser realizadas mais uma vez pelas mulheres que acabam por ser como que as responsáveis pelas lides domésticas, enquanto os homens mantêm uma posição de retaguarda.

Ora, se podemos verificar a existência de um padrão no que diz respeito à distribuição de tarefas entre o agregado doméstico / casal, a verdade é que os motivos apresentados exatamente sobre esse tipo de distribuição, por parte dos homens, recaem principalmente na eficiência e competência que têm ou não para a realização das tarefas e, pelas mulheres, na atividade profissional do parceiro que mencionam como principal motivo para a insuficiente participação dos mesmos na partilha de tarefas.

Relativamente a outro tipo de tarefas domésticas mais esporádicas, como tarefas administrativas (bancos, pagamentos de contas...), são os homens quem registam uma maior atividade com 12%, em contraposição de 9,9% das mulheres.

Já relativamente à tarefa doméstica de fazer compras, a mesma é realizada com mais frequência pelas mulheres com 74%, em oposição a 59% dos homens. Contudo, é nas reparações em casa que os homens se evidenciam, visto que 92% das mulheres dizem nunca o fazer.

A questão da parentalidade no âmbito do estudo coordenado por Heloísa Perista, é também analisada, e, visto ser uma vertente do trabalho não pago, será de salientar a questão do cuidado das crianças³ e sobre quem recai o mesmo dentro do agregado doméstico.

³ Destaco, que são consideradas crianças, para efeitos de análise no estudo mencionado, meninas e meninos com menos de 15 anos de idade.

Ora, a verdade é que os cuidados diários prestados às crianças estão na maioria das vezes associado a uma assimetria de género, ou seja, são maioritariamente mulheres as prestadoras desses mesmos cuidados, e quase sempre sem qualquer ajuda de outro elemento adulto do agregado. Situação essa que se acentua no caso das crianças com menos de 3 anos de idade, onde a participação masculina é residual.

Podemos concluir que é à mãe que cabe a função de prestação de cuidados às crianças nos primeiros meses de vida, enquanto ao pai é solicitado que cumpra o papel de provedor financeiro, o que mais uma vez vem confirmar a existência de construções sociais sobre a maneira de ser feminina e masculina (Perista *et al.*, 2016).

Importa salientar que as realidades podem ser diversas, de agregado doméstico para agregado doméstico, e são exatamente essas realidades que vamos analisar, no que diz respeito aos trabalhadores do Município de Gondomar que foram pais entre 2017 e 2019, e que optaram por não usufruir da licença parental partilhada, nos próximos capítulos.

2.1. Caracterização do Município de Gondomar

Neste capítulo iremos fazer uma breve análise do Concelho de Gondomar ao nível da sua realidade populacional e social por comparação com Portugal Continental.

Para tal, foram utilizadas as bases de dados do INE (Instituto Nacional de Estatística), mais atualizadas à data. Contudo, em determinados temas, onde existiam dados estatísticos que se reportam aos anos em estudo (2017 a 2019), foram esses os dados tidos em consideração.

O Município de Gondomar é um dos 17 municípios que integram a Área Metropolitana do Porto (AMP), e é parte integrante do Distrito do Porto e da Região Norte.

A cerca de 2 Km da cidade do Porto, e com aproximadamente 32 Km de margem ribeirinha, Gondomar é constituído por 7 freguesias: Baguim do Monte, Rio Tinto, Lomba, União das Freguesias de Fânzeres e São Pedro da Cova, União das Freguesias de Foz do Sousa e Covelo, União das Freguesias de Gondomar (São Cosme), Valbom e Jovim e a União das Freguesias de Melres e Medas.

É considerado o 7.º maior concelho da AMP em termos de área geográfica, com uma área aproximada de 131,9 Km², ocupando o quarto lugar em termos de população residente, com 165.700 habitantes, com predomínio do sexo feminino (87.484 mulheres) sobre o sexo masculino (78.216 homens). **[Quadro nº 2]**

Quadro nº 2:

População residente (N.º) por Local de residência e Sexo

Período de referência dos dados	Local de residência	População residente por Local de residência		
		Sexo		
		HM	H	M
		Total		
		N.º	N.º	N.º
2020	Portugal	10298252	4858749	5439503
	Gondomar	165700	78216	87484

Última atualização destes dados: 14 de junho de 2021

Fonte: <http://www.ine.pt>

Analisando a população do concelho, podemos constatar que é no grupo etário dos 25 aos 64 anos de idade que se encontra o maior número de habitantes, predominando mais uma vez o sexo feminino (48.941 mulheres) sobre o sexo masculino (43. 641 homens).

[Quadro nº 3]

Quadro nº 3:

População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário:

Período de referência dos dados	Local de residência	População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário (Por ciclos de vida)														
		Sexo														
		HM					H					M				
		Grupo etário (Por ciclos de vida)														
		Total	0 - 14 anos	15 - 24 anos	25 - 64 anos	65 e mais anos	Total	0 - 14 anos	15 - 24 anos	25 - 64 anos	65 e mais anos	Total	0 - 14 anos	15 - 24 anos	25 - 64 anos	65 e mais anos
		N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
2020	Portugal	10298252	1382628	1100234	5505742	2309648	4858749	705913	559580	2627088	966168	5439503	676715	540654	2878654	1343480
	Gondomar	165700	20921	18023	92582	34174	78216	10674	9147	43641	14754	87484	10247	8876	48941	19420

Última atualização destes dados: 14 de junho de 2021

Fonte: <http://www.ine.pt>

Encontrando-se a idade média da população nos 36, 17 anos de idade, ou seja, uma população um pouco mais jovem que o resto do país, visto que a média nacional encontra-se fixada nos 39, 01 anos de idade. **[Quadro 4]**

Quadro nº 4:

Idade média (Anos) da população residente por Local de residência:

Local de residência	Idade média (Anos) da população residente
Portugal	39,01
Gondomar	36,17

Última atualização destes dados: 15 de maio de 2007

Fonte: <http://www.ine.pt>

Com um ganho médio mensal de 1.016, 60€, consideravelmente mais baixo que a restante população do país, com um ganho médio mensal de 1.206, 30€. **[Quadro nº 5]**

Quadro nº 5:

Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica:

Localização geográfica	Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica	
	2019	
	€	
Portugal	1206,3	
Gondomar	1016,6	

Última atualização destes dados: 10 de novembro de 2021

Fonte: <http://www.ine.pt>

No entanto, com uma disparidade salarial mensal entre sexos da população empregada por conta de outrem bem mais baixa, fixando-se nos 4,8%, em oposição à disparidade existente no país de 9%. **[Quadro nº 6]**

Quadro nº 6:

Disparidade no ganho médio mensal (Entre sexos - %) da população empregada por conta de outrem:

Localização geográfica	Disparidade no ganho médio mensal (Entre sexos - %)
	2019
	%
Portugal	9,2
Gondomar	4,8

Última atualização destes dados: 10 de novembro de 2021

Fonte: <http://www.ine.pt>

Já em relação à taxa de desemprego, Gondomar apresenta uma taxa de 16,88%, bem mais elevada que o resto do país, que apresenta uma taxa de 13,18%. **[Quadro nº 7]**

Quadro nº 7:

Taxa de desemprego (%) por Local de residência e Sexo:

Local de residência	Taxa de desemprego (%) por Local de residência e Sexo; Decenal		
	Sexo		
	HM	H	M
	%	%	%
Portugal	13,18	12,58	13,83
Gondomar	16,88	16,05	17,79

Última atualização destes dados: 29 de janeiro de 2016

Fonte: <http://www.ine.pt>

Esta taxa de desemprego, incide principalmente sobre as mulheres, onde as mesmas são mais lesadas, tal como na generalidade do país, mas que em Gondomar do total de 8327 beneficiários (as) de subsídio de desemprego, 4363 são mulheres e 3964 são homens. **[Quadro nº 8]**

Quadro nº 8:

Beneficiárias/os de subsídios de desemprego, da segurança social, por Local de residência e Sexo:

Local de residência	Beneficiárias/os de subsídios de desemprego, da segurança social por Local de residência e Sexo (1)		
	Sexo		
	HM	H	M
	N.º	N.º	N.º
Portugal	434212	193504	240708
Gondomar	8327	3964	4363

(1) Inclui beneficiárias/os de subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego inicial e subsequente, prolongamento de subsídio social de desemprego e medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração. O total de Portugal inclui beneficiárias/os com residência não determinada. Os beneficiárias/os são contadas/os tantas vezes quantas os subsídios que recebem.

Última atualização destes dados: 17 de setembro de 2021

Fonte: <http://www.ine.pt>

Com uma taxa bruta de natalidade flutuante, Gondomar no ano de 2017 teve uma taxa no valor de 7,6 por mil, tendo a mesma sofrido uma baixa no ano subsequente e uma subida no ano de 2019, aumentando para os 8,1 por mil. **[Quadro nº 9]**

Quadro nº 9:

Taxa bruta de natalidade (‰) por Local de residência:

Local de residência	Taxa bruta de natalidade (‰) por Local de residência		
	2019	2018	2017
	‰	‰	‰
Portugal	8,4	8,5	8,4
Gondomar	8,1	7,4	7,6

Última atualização destes dados: 14 de junho de 2021

Fonte: <http://www.ine.pt>

Relativamente às licenças parentais, e neste caso ao número de beneficiários/as de licença parental inicial, Gondomar encontra-se dentro dos parâmetros nacionais, ou seja, desde o ano de 2017 até 2019 existiu um acréscimo no número de beneficiários/as.

De salientar, que embora o usufruto das licenças parentais iniciais sejam maioritariamente usufruídas por mulheres, tanto a nível nacional como a nível local, contudo o número de beneficiários já se pode considerar expressivo. Como exemplo, podemos analisar o ano de 2019, visto tratar-se do último ano em que se enquadra o nosso estudo, em que a nível nacional o total de beneficiários/as da licença parental inicial foi de 167. 275 beneficiários/as, sendo o mesmo repartido por 77. 338 homens e 89. 937 mulheres, tal como em Gondomar, que no mesmo período de referência, o total de beneficiários/as foi de 2. 871, sendo 1.342 homens e 1.529 mulheres. Ou seja, 46, 74% dos beneficiários da licença parental inicial, em Gondomar no ano de 2019, foram homens.

[Quadro nº 10]

Quadro nº 10:**Beneficiárias/os de licença parental inicial, da segurança social (N.º) por Sexo:**

Local de residência	Beneficiárias/os de licença parental inicial, da segurança social (N.º) por Local de residência e Sexo								
	2019			2018			2017		
	Sexo								
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Portugal	175820	81291	94529	170380	78172	92208	165824	74699	91125
Gondomar	2871	1342	1529	2709	1243	1466	2596	1161	1435

Última atualização destes dados: 17 de setembro de 2021

Fonte: <http://www.ine.pt>

Em consonância com esta flutuação dos beneficiários de licença parental inicial ao longo destes anos em referência, temos o número de dias de duração da licença parental inicial, onde podemos aferir que o número de dias vem a aumentar desde 2017 até ao ano de 2019, para ambos os sexos. **[Quadro nº 11]**

Quadro nº 11:**Duração da licença parental inicial, da segurança social (Dia) por Local de residência e Sexo:**

Local de residência	Duração da licença parental inicial, da segurança social por Local de residência e Sexo					
	2019		2018		2017	
	Sexo					
	H	M	H	M	H	M
	Dia	Dia	Dia	Dia	Dia	Dia
Portugal	2629855	10331319	2502249	10197594	2330947	9944977
Gondomar	43073	163547	38044	155998	34745	150962

Última atualização destes dados: 24 de junho de 2021

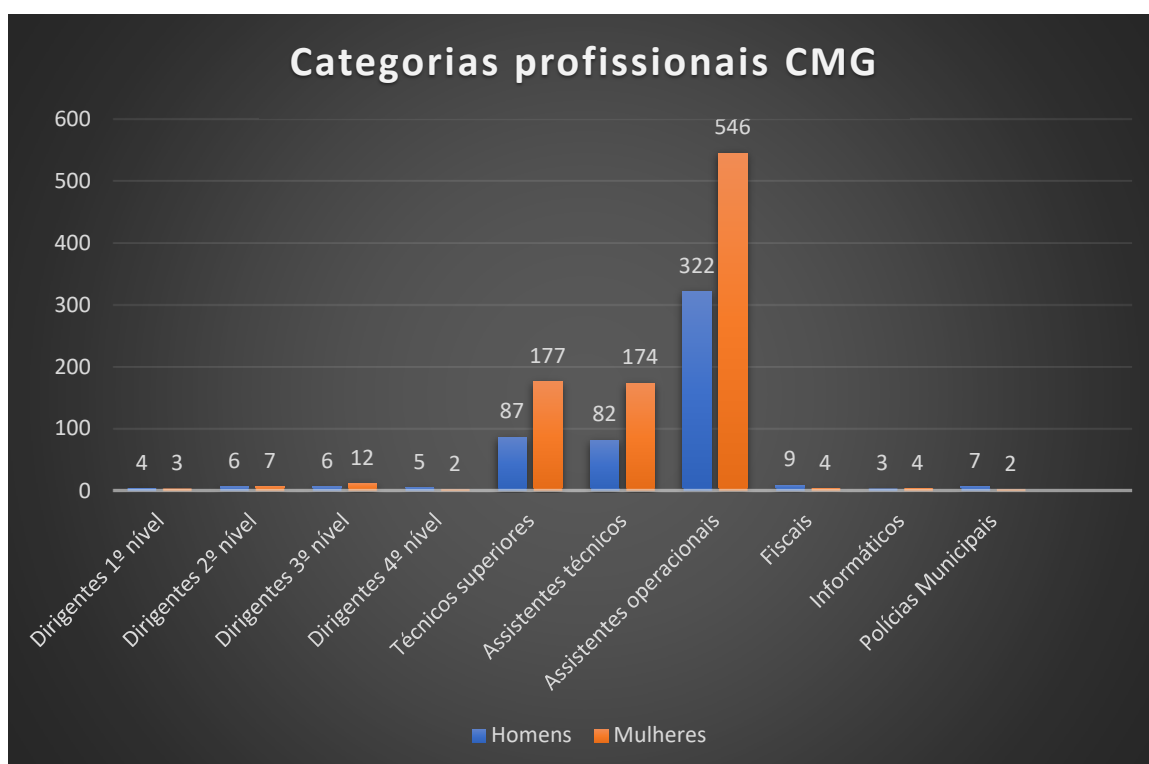
Fonte: <http://www.ine.pt>

2.2. A Câmara Municipal de Gondomar

A Câmara Municipal de Gondomar (CMG), tem no seu quadro de pessoal um total de 1.462 trabalhadores, dos quais 931 são mulheres e 531 homens, dos quais, 45 têm cargos de dirigentes (21 homens e 24 mulheres), na sua maioria com idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos de idade, divididos pelas categorias profissionais que podemos analisar através do gráfico em anexo. **[Gráfico 1]**

Gráfico 1:

Categorias profissionais dos trabalhadores da Câmara Municipal de Gondomar:



Fonte: Câmara Municipal de Gondomar

No âmbito da conciliação da vida profissional e familiar, a Câmara Municipal de Gondomar, autorizou aos seus trabalhadores/as algumas exceções ao horário contínuo regular, previstas na lei, que passamos a analisar, tendo por base os anos de 2017, 2018 e 2019:

Horário Flexível – o número de trabalhadores/as com horário flexível tem-se mantido constante desde 2017, com um maior número de trabalhadoras a usufruir do mesmo (10 mulheres e 3 homens).

Horário Desfasado – o número de mulheres que usufruiu desta modalidade de horário foi em 2017 de 14 mulheres, em 2018, de 24 mulheres e em 2019 de 25 mulheres. Em relação aos homens, o valor tem sido mais baixo e com uma evolução mais constante, apresentando em 2017, 1 homem, em 2018, 3 homens e em 2019, 6 homens.

Meia Jornada – relativamente ao horário de meia jornada, não existe nenhum homem a usufruir do mesmo desde 2017. Em relação às mulheres, o número de trabalhadoras que usufruiu deste horário em 2017 foi de 2 mulheres, em 2018 de 3 mulheres e em 2019 de 4 mulheres.

Jornada Contínua – o número de trabalhadoras tem sido constante nos 3 anos em questão, com um total 20 mulheres a usufruir anualmente desta modalidade de horário. Em relação aos trabalhadores, nos anos de 2017 e 2018 usufruíram 21 homens anualmente e em 2019, 22 homens.

Jornada contínua por apoio a filhos menores – entre 2017 e 2019, usufruíram desta modalidade, 6 homens e 21 mulheres.

Jornada contínua por apoio a filhos com deficiência – entre 2017 e 2019, usufruíram desta modalidade, 6 homens e 6 mulheres.

Jornada contínua por apoio a familiares – entre 2017 e 2019, usufruíram desta modalidade, 1 homem e 9 mulheres.

Isenção horária – atribuída apenas em 2019, usufruíram desta modalidade 20 homens e 24 mulheres.

Trabalho por Turnos – o número de trabalhadores/as da autarquia que trabalha por turnos tem sido constante nos anos em referência (41 mulheres e 39 homens).

Estatuto Trabalhador-Estudante – o número de trabalhadores/as com estatuto de trabalhador-estudante foi constante nos últimos 3 anos (2 mulheres e 1 homem).

Licença Sem Vencimento – nos anos de 2017 e 2018, usufruíram desta licença 6 e 9 mulheres respetivamente; em 2019 beneficiaram 6 mulheres e 1 homem.

Acompanhamento de Vida Escolar – foram 92 os/as trabalhadores/as que, em 2019, utilizaram o Acompanhamento de Vida Escolar (21 homens e 71 mulheres).

Licença parental - Entre os anos 2017 a 2019, 29 trabalhadoras estiveram grávidas, tendo as mesmas usufruído integralmente da licença parental. Importa realçar que nos anos em referência não existiu qualquer pedido de trabalhadores para usufruto desta licença.

3.1. Opções metodológicas

Para levarmos a cabo a presente investigação, utilizamos o paradigma qualitativo (Cook e Reichardt, 1986), pelo facto de o mesmo requerer uma conceção global fenomenológica, indutiva, estruturalista, subjetiva, orientada para o processo, estudando o fenómeno no seu cenário natural através da interpretação daquilo que os elementos do grupo do estudo de caso exprimem, nomeadamente ao nível das suas experiências pessoais, emoções e sentimentos relativamente a determinada situação.

“A investigação qualitativa implica a utilização e recolha de uma grande diversidade de materiais empíricos – estudos de caso, experiências pessoais, introspeção sobre um fenómeno, histórias de vida, entrevistas, observação de um problema, análise de textos históricos ou de outros materiais – que descrevam fenómenos ou problemas na vida dos indivíduos e os significados que estes adquirem” (Denzin e Lincoln, 1994:2). Interpretando aquilo que os indivíduos exprimem, tentando conhecer a raiz dos problemas e repercussões na sua vida, assim como as suas perspetivas e histórias de vida, e toda a sua conjuntura social.

A investigação qualitativa é também opção pelo facto de a mesma estar vocacionada para amostras reduzidas, sendo o caso do nosso grupo de estudo, assim como com a necessidade de perceber qual a importância que os entrevistados atribuem a determinado fenómeno (Strauss e Corbin, 1998).

Considerando também como vantagem a existência de alguma proximidade no contacto direto com os/as entrevistados/as, podendo dessa forma haver um incremento de informações na investigação, através dos discursos dos/as entrevistados/as, e deste modo, enriquecer a investigação informativamente (Snape e Spencer, 2003).

Trata-se de uma investigação de carácter explanatório e generativo (Ritchie, 2003), pelo facto de tentar perceber as experiências, interpretações, opiniões e posições do entrevistado face à conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar com o gozo da sua licença parental, mantendo o foco no objetivo inicial de tentar perceber o porquê de não ter usufruído da licença em questão.

Como tal, a questão de partida, para o presente estudo é: Porque é que os trabalhadores do sexo masculino do município de Gondomar, que foram pais entre os anos de 2017 a 2019, não usufruíram da licença parental?

Pois, se por um lado, existe a perceção de que o setor público oferece maiores garantias de igualdade entre homens e mulheres do que o setor privado, pelo facto da legislação existente ter que ser cumprida (Monteiro e Domingos, 2013a: 72), a verdade, é que isso não aconteceu no nosso caso de estudo com os 11 trabalhadores que foram pais entre 2017 e 2019 ao serviço da CMG.

Foi elaborado um guião de entrevista para os trabalhadores (cfr. Anexo 2) com 80 questões, envolvendo dados de caracterização pessoal e familiar do entrevistado, da gestão do seu agregado familiar, da articulação entre a sua vida familiar, pessoal e profissional, assim como das suas expectativas profissionais.

Relativamente às chefias diretas dos mesmos, o guião de entrevista continha 26 questões (cfr. Anexo 3), e além do enquadramento da posição que ocupam na CMG, é também questionado o conhecimento sobre a legislação em vigor em termos de licença parental e as suas opiniões sobre a mesma.

No âmbito da análise e tratamento dos dados recolhidos, e com o intuito de assegurar a confidencialidade, os entrevistados/as foram designados com as letras de A a K relativamente aos trabalhadores, e com os números de 1 a 7, relativamente às chefias.

Por outro lado, os dados obtidos através das entrevistas foram também objeto de tratamento estatístico, aplicando-se o método quantitativo.

A abordagem aos trabalhadores e chefias foi realizada numa fase inicial através do envio de um email da minha parte com um enquadramento do tema e trabalho a desenvolver, e numa fase posterior foram efetuados os contactos diretos (quer pessoais como telefónicos) para o agendamento da realização das entrevistas.

As mesmas tiveram lugar em horários e locais mediante a disponibilidade dos/as entrevistados/as, tendo-lhes sido dado sempre prioridade no agendamento de acordo com as suas preferências, tentando com isso nunca restringir as participações dos/as mesmos/as.

3.2. Pressupostos éticos

A questão ética encontra-se no foco das ciências sociais, porque os seus desenvolvimentos são coincidentes com o tratamento das problemáticas da modernidade política (Séc. XVIII), marcando as ciências sociais desde os seus primórdios através da reflexão ética que impõe a obrigação a quem faz investigação científica, de regulamentarem as técnicas das suas pesquisas, assim como a obrigação de reflexão sobre os propósitos e objetivos da sua atividade.

O autor Marcos Faria Ferreira (2013) considera que o risco que afeta diretamente todas as ciências sociais é o de que tanto as abordagens conceituais como as estratégias de investigação empírica do universo social se tornem meros instrumentos de validação argumentativa das ordens sociopolíticas, como tal defende uma reflexão ética o mais abrangente possível sobre as ciências sociais, que se concretize na necessidade de proceder a uma abordagem metodológica das práticas da comunidade científica e uma investigação crítica sobre a relação entre conhecimento e interesses, constitutiva de todos os discursos sociais.

Na realização do presente estudo existiram alguns desafios e cuidados a ter ao longo de todo o percurso, uma vez que existem dados recolhidos através da colaboração de pessoas, logo os mesmos implicam uma rigorosa e imparcial análise da minha parte.

Em primeiro lugar, foi solicitada à Senhora Vereadora da Divisão dos Recursos Humanos a autorização para a realização do presente estudo com fins académicos, no âmbito do Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento (MEM), da Universidade Aberta, tendo a mesma dado a sua anuência e remetido a informação para a referida Divisão.

De salientar que, pelo facto de desempenhar funções na Câmara Municipal de Gondomar, assumi, desde o início, uma postura de distanciamento para proceder à investigação, assim como um compromisso de tratamento de toda a informação recolhida da forma mais rigorosa e objetiva possível e a garantia de anonimato a todos/as os/as intervenientes no processo, criando assim as condições para uma maior colaboração dos/as entrevistados/as, que ficam cientes do valor acrescentado das suas respostas para o objeto de estudo. Em complemento, houve lugar à subscrição de uma declaração de consentimento para o efeito. (cfr. Anexo 1)

4.1. Análise da realidade profissional do grupo de estudo

Entre os anos de 2017 a 2019, num universo de 531 trabalhadores, 28 foram pais, contudo nenhum deles usufruiu da licença parental a que tinham direito.

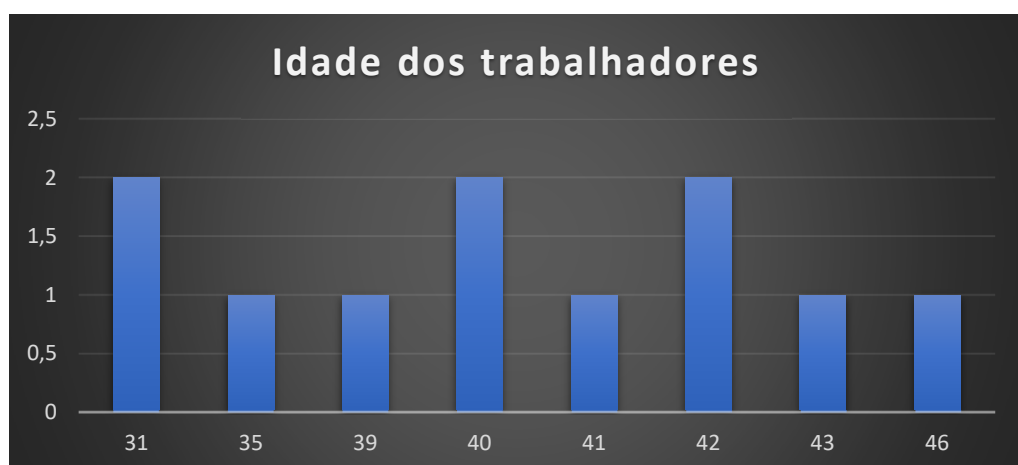
Em consequência das contingências laborais, no momento da realização do trabalho empírico (2021), apenas 11 dos 28 trabalhadores se encontravam a exercer funções na Câmara Municipal de Gondomar, e são esses 11 o objeto do nosso estudo, que passaremos a analisar nos próximos parágrafos.

Para melhor compreendermos as realidades dos agregados familiares de cada um, realizamos entrevistas individuais, divididas numa primeira parte com algumas questões de caracterização sociodemográfica (idade, categoria profissional, situação face à conjugalidade...), e uma segunda parte com questões direcionadas para a temática do nosso estudo.

O grupo de entrevistados apresenta idades compreendidas entre os 31 e os 46 anos de idade [Gráfico 2], e categorias profissionais distintas [Gráfico 3].

Gráfico 2:

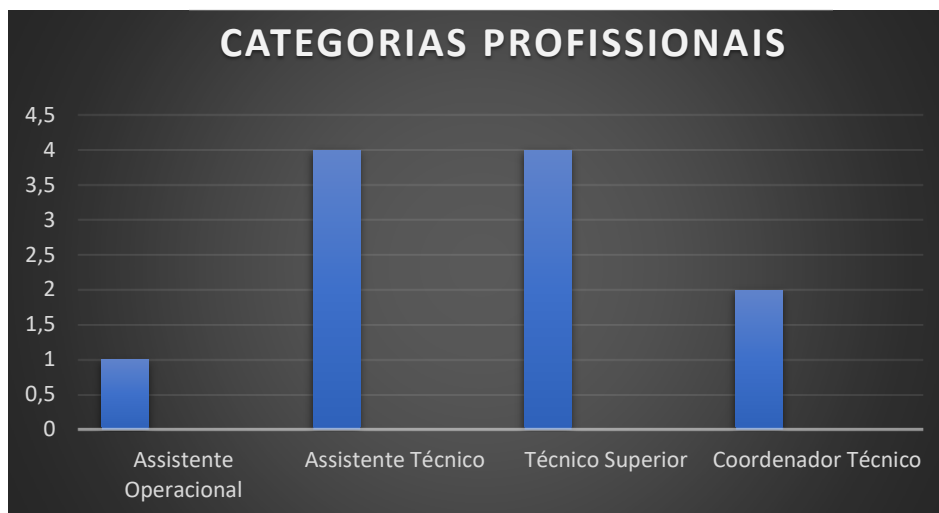
Idade dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Gráfico 3:

Categorias profissionais dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Já relativamente à situação face à conjugalidade dos trabalhadores, a maioria encontra-se enquadrada em família tradicional nuclear. **[Gráfico 4].**

Gráfico 4:

Situação face à conjugalidade dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Quanto ao local de residência, verificamos que a maioria dos inquiridos residem no concelho de Gondomar, visto apenas um dos trabalhadores residir fora do concelho.

[Gráfico 5].

Gráfico 5:

Local de residência dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:

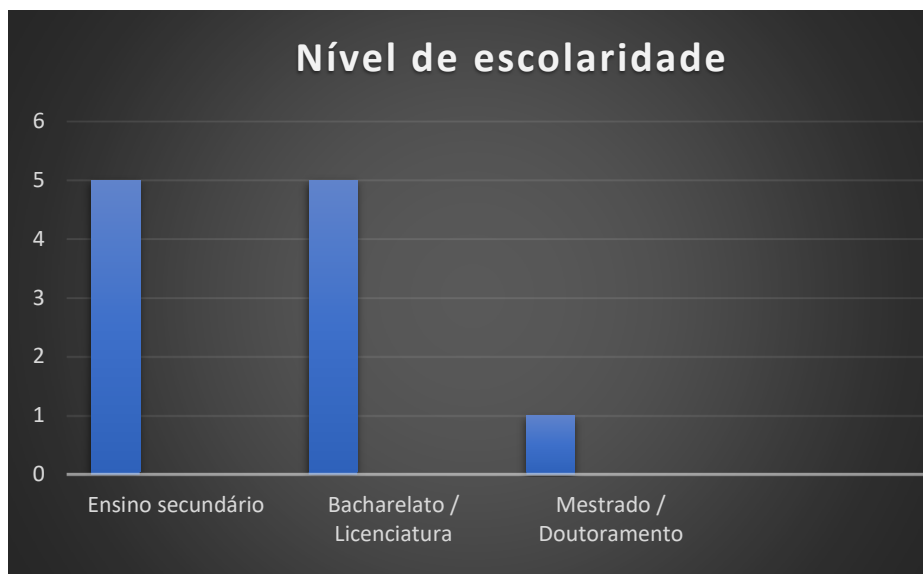


Fonte: Entrevistas realizadas

O nível mínimo de escolaridade do nosso grupo de estudo assenta no ensino secundário, ou seja, 5 dos elementos do grupo têm habilitações literárias entre o 10º e o 12º ano de escolaridade. Dividindo-se os restantes elementos em 5 como detentores do grau de bacharel ou licenciado, e 1 outro com o grau de mestrado ou doutoramento. Ou seja, nenhum dos trabalhadores do grupo de estudo tem habilitações literárias abaixo do nível secundário (10º ano de escolaridade). **[Gráfico 6]**

Gráfico 6:

Nível de escolaridade dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

O tipo de vínculo contratual dos mesmos com o Município é na generalidade por tempo indeterminado (função pública), existindo apenas 1 dos trabalhadores com vínculo por tempo determinado através de contrato de trabalho a termo certo.

A durabilidade desses mesmos vínculos é diversificada, onde o trabalhador com menos anos de funções exerce há cerca de 4 anos e o trabalhador com mais anos de relação contratual com o Município exerce há 21 anos.

À questão: ***'Gosta do que faz?'***, a resposta foi unânime com o SIM.

Com um horário de trabalho de 35 horas semanais, dentro do nosso grupo de estudo, existem dois tipos de horários: o horário *dito normal*, e o horário por turnos.

[Gráfico 7]

Gráfico 7:

Horário de trabalho dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Curiosamente, à questão: ***'Gostava que o seu horário fosse diferente?'***, apenas um trabalhador respondeu que sim. De sublinhar que se tratou de um trabalhador que usufrui do horário dito *normal*, ou seja, das 9:00 – 12:30 + 14:00 – 17:30.

'O ideal seria prolongar a carga horária de "2ª a 6ª de manhã, para podermos folgar a partir de 6ª feira à tarde, de forma a podermos usufruir de mais tempo com a família'.

Trabalhador E
(42 anos | 2 filhos/as | *Horário normal*)

4.2. Análise da realidade familiar/doméstica do grupo de estudo

Terminada a análise da realidade profissional da nossa amostra, é chegado o momento de analisar as realidades domésticas dos mesmos, por forma a tentarmos compreender melhor o que levou estes 11 homens a prescindir do usufruto da licença parental partilhada.

Em relação ao número de filhos/as, constatamos que 6 trabalhadores têm apenas 1 filho, e 5 trabalhadores da amostra têm dois/duas filhos/as. **[Gráfico 8]**

Gráfico 8:

Número de filhos/as dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Analisando a idade dos/as mesmos/as, podemos considerar as faixas etárias bastante diversificadas, pelo facto de a idade mínima ser 1 ano de idade e a máxima os 20 anos; sinalize-se, no entanto, que a quase totalidade dos filhos e das filhas tem, no máximo, 8 anos. **[Gráfico 9]**

Gráfico 9:

Idade dos/as filhos/as dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:

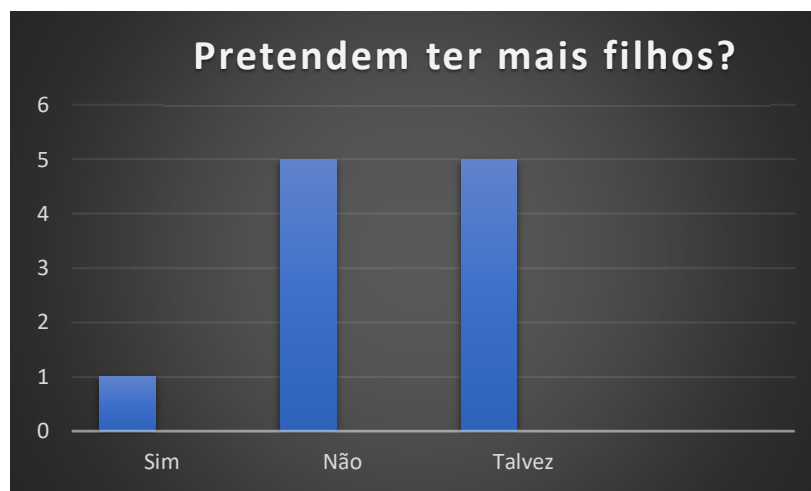


Fonte: Entrevistas realizadas

À questão, *'Pretendem ter mais filhos?'*, as respostas dividiram-se da seguinte forma:

Gráfico 10:

Pretensão em ter mais filhos/as por parte dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Ou seja, apenas 1 trabalhador deu resposta afirmativa. Tendo os restantes respondido com um não, ou um talvez. **[Gráfico 10]**

Aos 5 trabalhadores que responderam negativamente, colocámos uma segunda questão, sobre o porquê de não pretenderem ter mais filhos/as, e nesse caso as respostas foram mais diversas.

‘Devido ao tempo disponível. Com os horários de trabalho (turnos dos 2 progenitores) e com os ordenados (sem prospeção / visão de melhorias de ordenados e progressão) e custos de vida sempre a aumentar é difícil conciliar tudo.’

Trabalhador G

(35 anos de idade | 1 filho/a)

Além da resposta do *trabalhador G* transcrita no parágrafo anterior, os restantes demonstraram através das suas respostas que ter mais filhos/as era algo que, enquanto casal, não desejavam, nem tinham planos nesse sentido, nem sentiam necessidade de que isso acontecesse. - De salientar, que desses 5 trabalhadores, 3 eram pais de um único/a filho/a, tendo os outros dois já dois/duas filhos/as.

Questionados sobre o apoio existente, ou a retaguarda familiar que possam ter no apoio às tarefas inerentes às crianças, apenas 6 dos 11 trabalhadores dizem poder contar com essa ajuda. Sendo essa retaguarda para todos eles sustentada pelos pais/mães ou sogros/sogra, ou seja, as/os avós/avôs das crianças e nunca uma pessoa contratada para o efeito, podendo este uso dos recursos internos, por parte da família, serem equiparáveis ao conjunto de estratégias de apoio relacional que nos são apresentados no estudo de Matias et al 2010.

Relativamente à atividade laboral das suas companheiras / esposas, apenas 1 não trabalha.

Quando questionados relativamente às tarefas domésticas, e se realizam algumas, a resposta é um unânime SIM.

Quanto à sua frequência, a mesma é um pouco mais diversificada, tal como podemos observar pelo gráfico que se segue. **[Gráfico 11]**

Gráfico 11:

Frequência da realização de tarefas domésticas por parte dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Ou seja, nove trabalhadores afirmam realizarem tarefas domésticas diariamente, um afirma realizar tarefas domésticas semanalmente, e mais um afirma realizar tarefas domésticas mensalmente.

Numa tentativa de podermos quantificar o número de tarefas domésticas realizadas pelo grupo de estudo, em comparação com as suas companheiras / esposas, foram questionados se realizavam mais ou menos tarefas domésticas do que as suas companheiras / esposas, e a resposta foi maioritariamente 'IGUAL', seguida pela resposta de 'MENOS', e apenas um dos trabalhadores confirmou que realizava mais tarefas domésticas do que a sua companheira / esposa. Denotando-se assim um equilíbrio na partilha das tarefas domésticas entre os cônjuges, na maioria dos elementos do grupo de estudo, visto de 54,5% realizam o mesmo número de tarefas domésticas do que a sua companheira / esposa. **[Gráfico 12]**

Gráfico 12:

Quantificação das tarefas domésticas por parte dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

De forma a conseguirmos perceber quais o tipo de tarefas realizadas pelo nosso grupo de estudo na conjuntura do seu agregado familiar, as 7 questões seguintes do questionário nomeiam algum tipo de tarefas rotineiras do quotidiano de qualquer família, às quais as respostas do grupo de estudo são apresentadas através do gráfico que se segue.

[Gráfico 13]

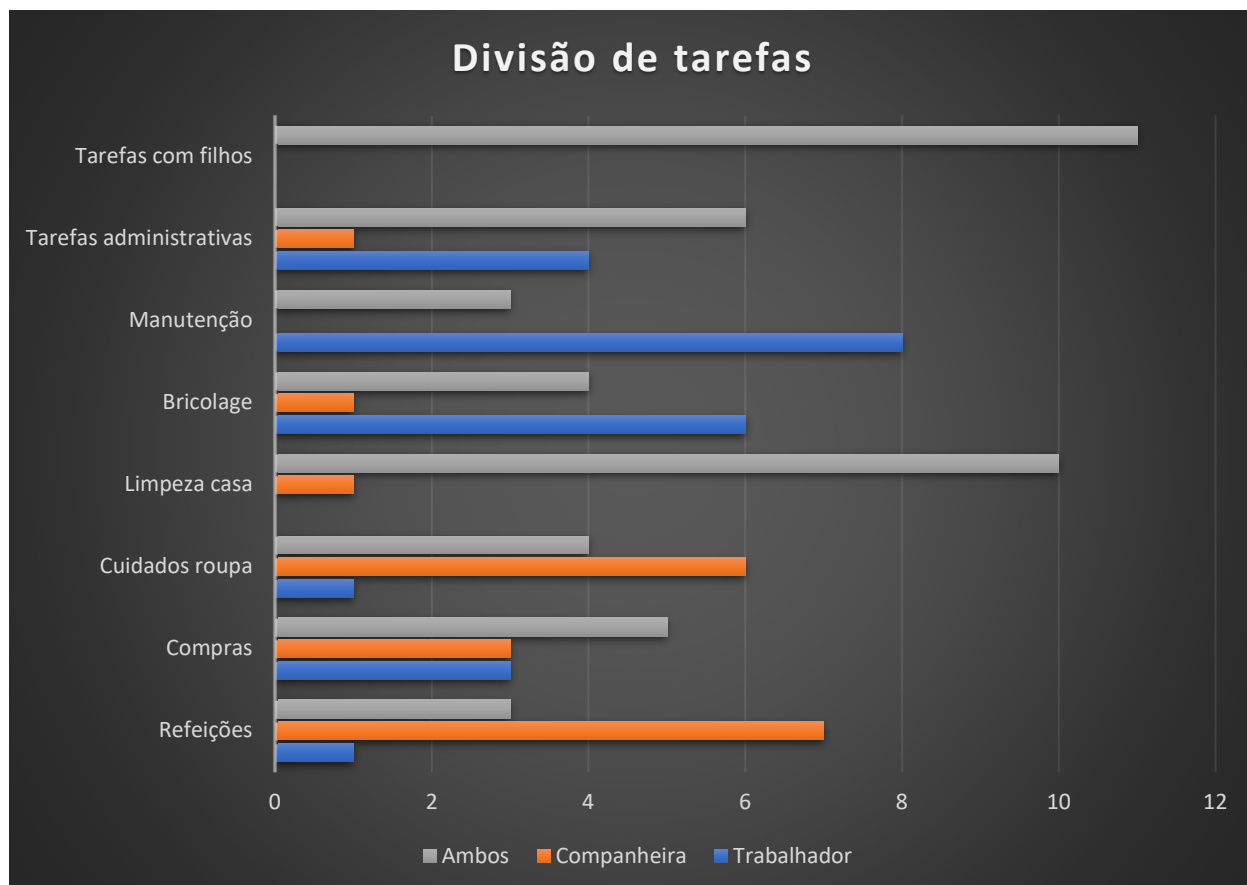
E embora as tarefas inerentes ao cuidado da roupa (tais como lavar e passar), e à preparação das refeições, onde as companheiras / esposas detêm um lugar de destaque, a verdade é que na maioria das atividades elencadas, existirá uma partilha de tarefas, tais como nas compras, na limpeza da casa e nas tarefas administrativas. Já em relação às tarefas de bricolage e de manutenção do lar, são maioritariamente realizadas pelos elementos masculinos dos agregados familiares. O que acaba por não nos surpreender, visto que esta divisão dos resultados em questão apresentam-se conforme os resultados do Inquérito Nacional aos Usos do Tempo (2015).

Quanto às tarefas inerentes ao cuidado dos/as filhos/as, tais como a higiene, a alimentação, o vestir / despir, o levar à escola e o acompanhamento em consultas, todos

os elementos do nosso grupo de estudo afirmaram que eram partilhadas por ambos os elementos do casal.

Gráfico 13:

Tipo de tarefas domésticas por parte dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

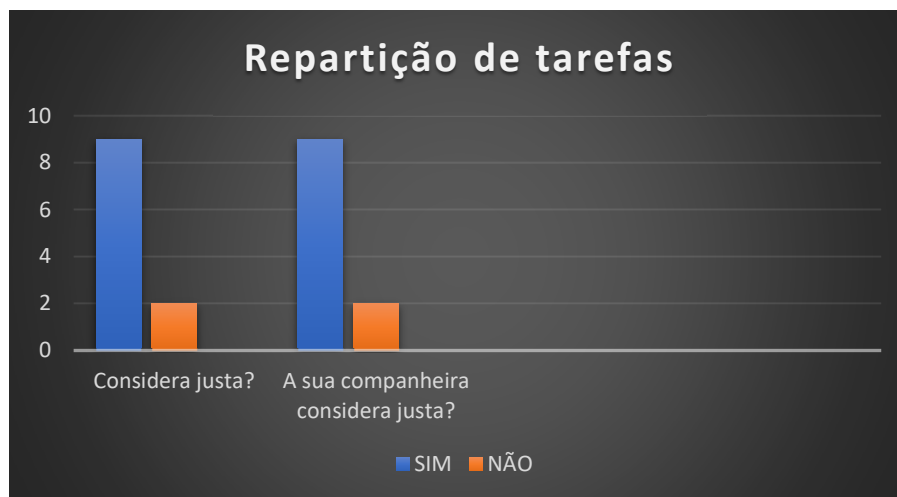
Quando questionados, se considerariam a repartição de tarefas justa, a resposta foi maioritariamente que SIM, assim como consideram que a maioria das suas companheiras / esposas as vêm igualmente repartidas de uma forma justa. **[Gráfico 14]**

Contudo, a existência de tarefas realizadas única e exclusivamente pelas companheiras / esposas dos trabalhadores do nosso grupo de estudo são uma realidade, sendo a maioria das mesmas o *'passar a ferro'* e a *'preparação das refeições'*. Esta *'exclusividade feminina'* na realização das mesmas deve-se ao facto de os elementos do

nosso grupo de estudo considerarem, principalmente, que não têm tempo ou aptidão para a realização desse tipo de tarefas. **[Gráfico 15]**

Gráfico 14:

Equidade na repartição de tarefas domésticas nos agregados familiares dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Gráfico 15:

Exclusividade feminina na repartição de tarefas domésticas nos agregados familiares dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Em resposta à pergunta ***‘Comparando a sua realidade familiar com a realidade familiar dos seus pais (por exemplo), ou de outro casal mais velho que vos seja próximo, considera que sejam diferentes relativamente à vida familiar e ao cuidado das crianças?’***, a maioria dos elementos do nosso grupo de estudo (6), responderam que SIM.

Nessa sequência, foram também questionados com o ***‘Porquê?’***, de considerarem a existência de diferenças entre as duas realidades, e eis algumas das respostas:

‘Existe uma maior equidade na distribuição das tarefas e responsabilidades domésticas.’

Trabalhador A
(42 anos de idade | 1 filho/a)

‘Emancipação da mulher, igualdade de género... processos de evolução da sociedade.’

Trabalhador E
(42 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Os horários e locais de trabalho eram diferentes. As mulheres estavam mais em casa.’

Trabalhador G
(35 anos de idade | 1 filho/a)

‘O meu pai não fazia qualquer tarefa doméstica’

Trabalhador H
(41 anos de idade | 2 filhos/as)

‘A realidade atual é diferente, exige maior e melhor acompanhamento das crianças e os empregos absorvem mais tempo à vida familiar’

Trabalhador I
(39 anos de idade | 1 filho/a)

Embora nem todos os elementos do nosso grupo de estudo considerem que haja diferenças entre a realidade atual do seu agregado doméstico por comparação com o agregado doméstico dos seus progenitores em idade jovem, a verdade é que todos responderam afirmativamente à pergunta ***‘Considera que o papel do homem na vida familiar tem-se vindo a alterar ao longo dos tempos, por exemplo desde o 25 de abril de 1974?’***

‘Sim, na repartição das tarefas domésticas.’

Trabalhador B
(43 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Sim, há um maior apoio ao nível das tarefas domésticas, por parte do homem.’

Trabalhador C
(31 anos de idade | 1 filho/a)

‘Sim, agora os homens tratam das lides domésticas e dos filhos.’

Trabalhador D
(31 anos de idade | 1 filho/a)

‘Sim, há um maior envolvimento e acompanhamento na formação dos filhos por parte do homem, e por isso mesmo as tarefas domésticas são, com naturalidade, distribuídas pelo casal.’

Trabalhador E
(42 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Sim, porque com a mulher a ter um emprego, o homem tem que aprender e ajudar nas coisas da casa, não pode estar tão dependente como estava.’

Trabalhador G
(35 anos de idade | 1 filho/a)

'Sim, o homem tem ganho mais consciência do quão difícil é a gestão e os cuidados inerentes à vida familiar.'

Trabalhador H
(41 anos de idade | 2 filhos/as)

Já em relação à pergunta ***'E a sua postura, tem-se vindo a alterar?'***, apenas 4 elementos do nosso grupo de estudo responderam afirmativamente. Curiosamente, desses 4 elementos, 3 consideram o nascimento dos filhos como um ponto de partida para essa alteração, tais como podemos verificar pelos testemunhos que se seguem:

'Desde quando?'

'Desde o casamento.'

Trabalhador A
(42 anos de idade | 1 filho/a)

'Desde o nascimento dos meus filhos.'

Trabalhador I
(40 anos de idade | 2 filhos/as)

'Desde o nascimento dos meus filhos.'

Trabalhador H
(41 anos de idade | 2 filhos/as)

'Desde o nascimento do meu segundo filho, e com o avançar da idade.'

Trabalhador K
(46 anos de idade | 2 filhos/as)

À pergunta *'Sente o peso da acumulação das responsabilidades familiares, profissionais e domésticas?'*, apenas 1 dos elementos do grupo de estudo assumiu que SIM. [Gráfico 16]

Gráfico 16:

O peso da acumulação de responsabilidades nos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:

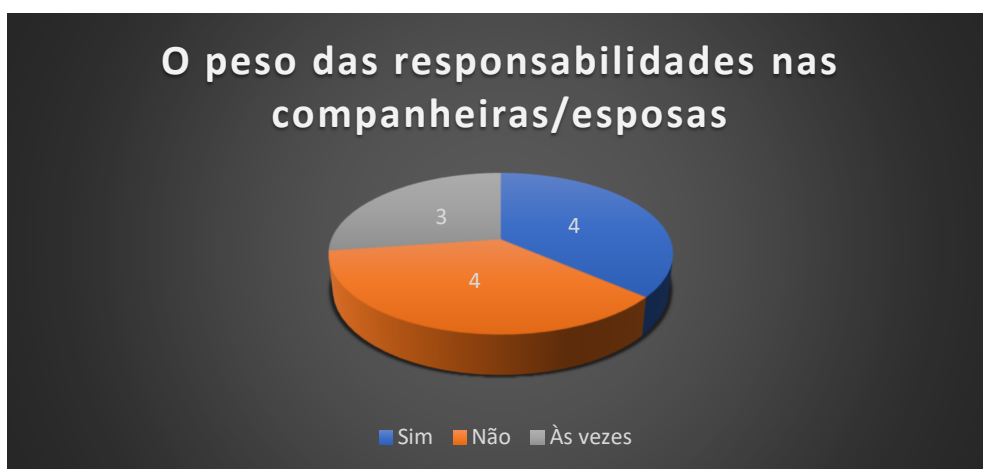


Fonte: Entrevistas realizadas

Já relativamente à possibilidade de as suas companheiras/esposas sentirem o peso dessas mesmas responsabilidades, a resposta dividiu-se entre o SIM e o NÃO. [Gráfico 17]

Gráfico 17:

O peso da acumulação de responsabilidades nas companheiras/esposas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Quanto à conciliação das vertentes profissional e familiar, os nossos inquiridos foram questionados se consideravam que as responsabilidades domésticas e familiares poderiam prejudicar a sua disponibilidade para as responsabilidades profissionais, e a maioria considera que NÃO. [Gráfico 18]

Gráfico 18:

O peso das responsabilidades domésticas e familiares sobre as responsabilidades profissionais dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Contudo, questionados se consideram que as responsabilidades profissionais possam prejudicar as suas responsabilidades domésticas e familiares, a maioria considera que SIM [Gráfico 19]. Assumem, maioritariamente, que às vezes é difícil a conciliação entre as vertentes profissional, familiar e pessoal das suas vidas [Gráfico 20], considerando que a vertente mais lesada seja a familiar e em seguida a vertente pessoal, pela falta de tempo, tal como podemos perceber através de alguns dos testemunhos transcritos a seguir. De salientar a ambivalência das respostas apresentadas, reportando-nos ao conflito entre o desempenho dos papéis da esfera profissional, pessoal e familiar (Andrade, 2011), tal como referido anteriormente no Capítulo I.

Gráfico 19:

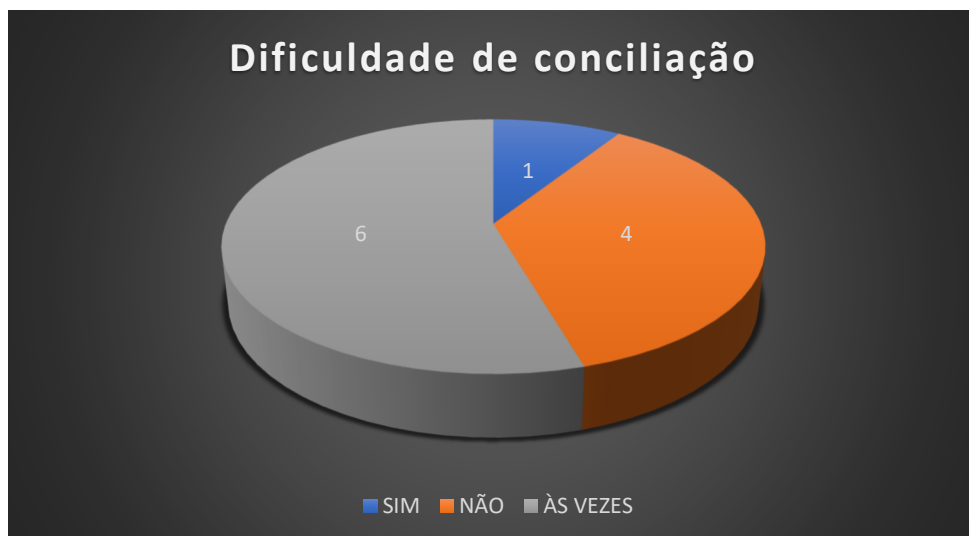
O peso das responsabilidades profissionais sobre as responsabilidades domésticas e familiares dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Gráfico 20:

A dificuldade em conciliar a vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

‘Qual tem sido a maior dificuldade na conciliação das vertentes profissional, pessoal e familiar?’

‘A falta de tempo para dedicar às três vertentes.’

Trabalhador E
(42 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Em termos de tempo para conseguirmos estar os 3 juntos’

Trabalhador G
(35 anos de idade | 1 filho/a)

‘A gestão do tempo.’

Trabalhador I
(39 anos de idade | 1 filho/a)

‘A área pessoal é sacrificada em detrimento das restantes.’

Trabalhador J
(40 anos de idade | 2 filhos/as)

‘A dificuldade em arranjar tempo para os meus hobbies.’

Trabalhador B
(43 anos de idade | 2 filhos/as)

Subjacente a esta dificuldade, quisemos saber a opinião dos elementos da nossa amostra, questionando-os sobre ***‘Qual considera que possa ser o maior obstáculo à conciliação profissional, familiar e pessoal?’***, e a maioria das opiniões recaiu sobre a área profissional e as suas exigências de ambos os membros do casal.

'A exigência profissional e o número de tarefas domésticas, educativas e de recreação.'

Trabalhador E

(42 anos de idade | 2 filhos/as)

'O horário de trabalho. O ideal seria termos um horário de trabalho mais reduzido, para podermos conseguir usufruir de momentos de lazer em família.'

Trabalhador K

(46 anos de idade | 2 filhos/as)

'O horário de trabalho da minha esposa, pois ela trabalha 40 horas semanais.'

Trabalhador J

(40 anos de idade | 2 filhos/as)

'A dedicação à vida profissional obriga a que eu tenha que abdicar de tempo em família e de tempo para mim.'

Trabalhador H

(41 anos de idade | 2 filhos/as)

Questionados sobre ***'...quem deveria criar mais soluções para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?'***, as respostas foram bastante diversificadas, salientando a responsabilidade do poder central assim como as suas responsabilidades individuais.

'Não se vislumbra uma solução fácil, mas começaria pelas 35 horas semanais para todos e, eventualmente e progressivamente, a redução dessas mesmas horas ou um dia por semana.'

Trabalhador J

(40 anos de idade | 2 filhos/as)

'Penso que não haja um culpado! São as circunstâncias dos horários de trabalho, mas que devido aos serem ordenados baixos e sem reconhecimento, temos que tentar receber mais um pouco (subsídio por turnos), para tentar ter uma vida mais estável.'

Trabalhador G

(35 anos de idade | 1 filho/a)

'Quem tem o poder de decisão. Só através de legislação adequada é que as entidades patronais e os funcionários poderiam melhor agilizar soluções.'

Trabalhador I

(39 anos de idade | 1 filho/a)

'O governo, reduzindo o horário de trabalho para os pais e mães nos primeiros 3 anos de vida dos filhos.'

Trabalhador K

(46 anos de idade | 2 filhos/as)

'O Estado, com horário mais reduzido, mas com mais exigência de resultados.'

Trabalhador B

(43 anos de idade | 2 filhos/as)

'Eu, porque as três vertentes são partes integrantes da minha vida.'

Trabalhador H

(41 anos de idade | 2 filhos/as)

'Nós próprios é que devemos criar soluções.'

Trabalhador C

(31 anos de idade | 1 filho/a)

Foram também questionados com a gestão do seu tempo, ou seja, perguntamos-lhes: ***‘Se tivesse mais tempo disponível, em que é que o aplicaria?’***, a maioria das respostas foram direcionadas para a vertente familiar, os/as filhos/as e a vertente pessoal, tal como podemos verificar através dos exemplos seguintes:

‘Na minha vida pessoal, pois a vida profissional e familiar ocupam-me quase a totalidade do tempo.’

Trabalhador K
(46 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Na família.’

Trabalhador B
(43 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Atividades em família, hobbies.’

Trabalhador J
(40 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Estar com o meu filho.’

Trabalhadores C e D
(31 anos de idade | 1 filho/a)

No seguimento destas questões, e no âmbito do tema central deste trabalho, os elementos do nosso grupo de estudo foram confrontados com a seguinte questão:

‘Entre o ano de 2017 e 2019 foi pai e optou por não gozar a licença parental partilhada a que tinha direito. Pode-nos dizer porquê?’

Por forma a podermos enquadrar melhor as respostas dos elementos do nosso grupo de estudo, foram criados, por nós, parâmetros em termos de motivos existentes para o efeito, que passamos a explicar:

- **Motivos de natureza económica:** Considera que o facto de o usufruto da mesma poder exercer alguma pressão sobre a sua remuneração? Ou seja, considera que implicaria um esforço no orçamento familiar?
- **Motivos de natureza cultural:** Considera que o facto de gozar a licença poderia não ser bem visto pela comunidade, visto que a tradição implícita é que é a mãe quem cuida da criança?
- **Motivos de natureza institucional:** Considera que os seus e as suas colegas o veriam de forma diferente pelo facto de gozar a licença, assim como a sua chefia direta?
- **Motivos de natureza social:** Considera que a sua família e amigos podiam não aceitar bem o facto de gozar a licença?
- **Motivos de natureza pessoal:** Considera ter alguma dificuldade em se ajustar ao papel de pai, enquanto cuidador?
- **Motivos de natureza jurídica:** Por não se encontrar devidamente informado dos seus direitos e da lei?

Salientamos que estes parâmetros foram apenas criados como orientação, contudo, foi dada completa liberdade aos entrevistados nas suas respostas, por forma a que não se sentissem condicionados nas mesmas.

Em sequência, e após questionados sobre os motivos que os levaram a não usufruir da licença parental partilhada, estes foram os resultados: **[Gráfico 21]**

Gráfico 21:

Os motivos de não gozo de licença parental partilhada dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Do total da nossa amostra, 55% dos entrevistados (6 trabalhadores), apontaram como motivo principal para não usufruírem da licença parental partilhada a que tinham direito, os motivos de natureza económica. Contudo, a verdade é que se a duração da licença for de 120 + 30 dias, o subsídio parental pago pela segurança social corresponde a 100% da remuneração de referência. Apenas se a licença durar 150 + 30 dias, o subsídio parental pago pela segurança social corresponde a 83% da remuneração de referência.

O que nos leva a pensar que poderá existir um desconhecimento por parte dos desses mesmos elementos da nossa amostra das condições oferecidas pelo Estado português no âmbito da proteção da parentalidade, assim como do valor dos respetivos subsídios atribuídos.

‘Infelizmente as despesas são bastantes, e o facto de ter um corte nos rendimentos iria ser complicado de gerir..., mas ia gostar.’

Trabalhador C

(31 anos de idade | 1 filho/a)

‘Na altura, a minha esposa acabou por ficar desempregada, e além de passar a estar 100% disponível para o bebé, o meu vencimento era o único a entrar lá em casa, e não podíamos prescindir dele.’

Trabalhador H

(41 anos de idade | 2 filhos/as)

Contudo, os restantes 45% (5 trabalhadores) deram motivos distintos e diversificados entre si. O segundo motivo mais mencionado pelos trabalhadores (2 trabalhadores) foram os motivos de natureza institucional, ou seja, consideram que os/as seus/suas colegas de trabalho os veriam de forma diferente por gozarem a sua licença, assim como a sua chefia direta.

‘Já imaginou o que seria os meus colegas saberem que eu fiquei em casa 1 mês para tomar conta do meu filho/a?’

Trabalhador E

(42 anos de idade | 2 filhos/as)

'Pelo cargo que ocupo, seria complicado gerir relações interpessoais com os restantes trabalhadores. Além do mais, não tenho quem me substitua!'

Trabalhador B
(43 anos de idade | 2 filhos/as)

Seguidamente, foram assinalados os motivos de natureza social, ou seja, consideram que a sua família e / ou amigos podiam não aceitar bem o facto do gozo da sua licença:

'A minha companheira / esposa achou por bem que o nosso/a filho/a ficasse aos cuidados da mãe dela a partir da data em que ela terminou a sua licença.'

Trabalhador A
(42 anos de idade | 1 filho/a)

Os motivos de natureza pessoal, onde o próprio trabalhador considera ter alguma dificuldade em se ajustar ao papel de pai, enquanto cuidador, foram também mencionados por um dos trabalhadores:

'Não me acho capaz para lidar com um ser tão pequenino. Tenho receio de o magoar ou de fazer algo errado'

Trabalhador J
(40 anos de idade | 2 filhos/as)

Finalmente, foram assinalados os motivos de natureza jurídica por um dos trabalhadores, pelo facto do mesmo considerar que não se encontrava devidamente informado dos seus direitos e da lei.

'Eu tinha direito a isso? Se eu na altura soubesse, acho que sim, que iria ficar esse mês em casa.'

Trabalhador D

(31 anos de idade | 1 filho/a)

De salientar que, nenhum dos entrevistados da nossa amostra assinalou os motivos de natureza cultural. Ou seja, nenhum dos trabalhadores entrevistados considerou que o facto de optarem por gozar a licença poderia não ser bem visto pela comunidade, visto que a tradição implícita é que é a mãe quem cuida da criança.

Prosseguindo com a análise das entrevistas realizadas, deparamo-nos com um contrassenso entre a resposta à questão atual e à anterior, visto que à pergunta **'Gozou os 20 dias de licença obrigatórios, logo após o nascimento do /da seu / sua filho/a?'**, dos 11 entrevistados, apenas 1 respondeu negativamente à mesma. [Gráfico 22]

Gráfico 22:

Gozo dos 20 dias de licença obrigatórios dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



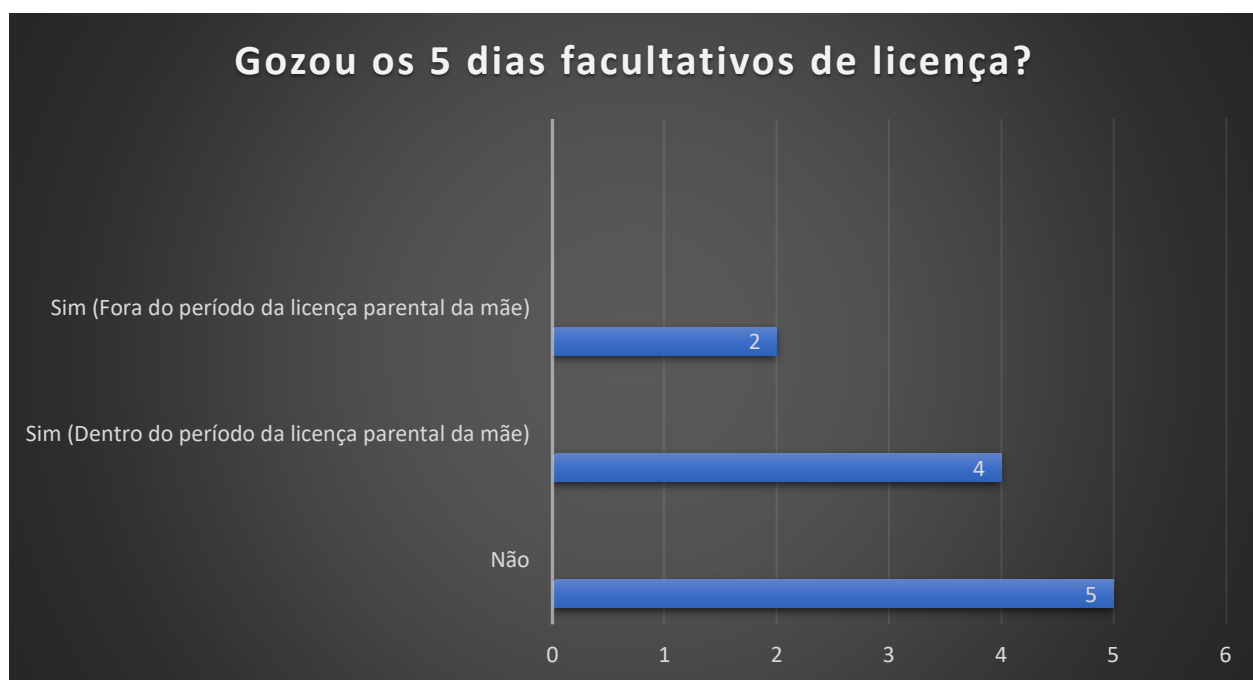
Fonte: Entrevistas realizadas

Posteriormente, o único trabalhador que não gozou os 20 dias de licença obrigatórios, afirmou que não o fez por motivos de natureza institucional, ou seja, considera que os seus e as suas colegas o veriam de forma diferente pelo facto de gozar a licença, assim como a sua chefia direta.

Seguindo com a análise das respostas dadas pelos entrevistados, a pergunta seguinte questionava-os se **'Além dos 20 dias obrigatórios de licença, gozou os 5 dias facultativos? Quando?**, dividindo-se as respostas do seguinte modo [Gráfico 23]:

Gráfico 23:

Gozo dos 5 dias de licença facultativos dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Consideramos importante salientar que, na altura do nascimento dos filhos / as dos elementos do nosso grupo de estudo, todas as companheiras / esposas dos mesmos encontravam-se empregadas.

Continuando a análise das respostas por parte da nossa amostra, foi-lhes colocada a questão: ***‘Considera que a licença parental deva ser exclusiva da mãe?’***, e todos os entrevistados deram uma resposta negativa. Obviamente que quisemos saber o ***‘Porquê?’***, e as respostas foram um pouco mais diversificadas:

‘Porque a responsabilidade, dedicação e esforço de cuidar do novo membro da família, deve ser repartido entre pai e mãe.’

Trabalhador A
(42 anos de idade | 1 filho/a)

‘Ambos os pais têm direito a passar os primeiros meses de vida do bebe, com este.’

Trabalhador C
(31 anos de idade | 1 filho/a)

‘Porque como pai, fiz as mesmas coisas que a mãe e faço.’

Trabalhador G
(35 anos de idade | 1 filho/a)

‘Ambos necessitamos de estar com o nosso filho.’

Trabalhador D
(31 anos de idade | 1 filho/a)

‘O pai também tem direitos e deveres.’

Trabalhador H
(41 anos de idade | 2 filhos/as)

'Ambos são importantes para o bebé.'

Trabalhador F
(40 anos de idade | 1 filho/a)

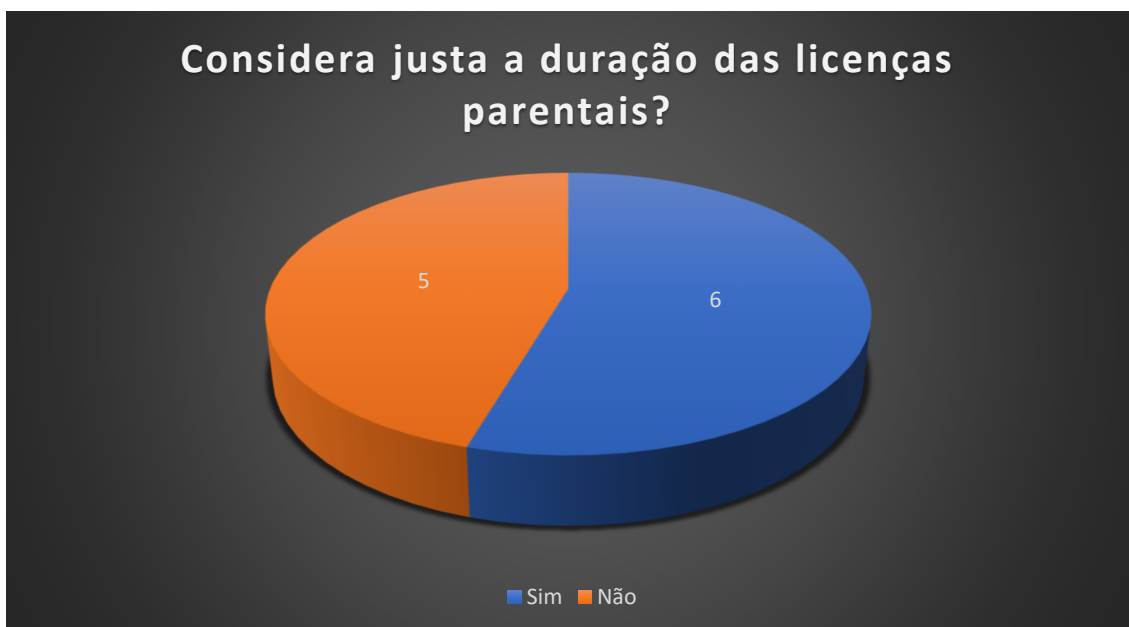
'Direitos iguais entre mãe e pai.'

Trabalhador I
(39 anos de idade | 1 filho/a)

Posteriormente, foram questionados se *'consideravam justa a duração das licenças parentais'*, e os resultados foram os seguintes [Gráfico 24]:

Gráfico 24:

Como consideram os trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019 a duração das licenças parentais:



Fonte: Entrevistas realizadas

'Porquê?'

'Alguns casos deviam ser analisados, pois algumas crianças não têm o mesmo desenvolvimento que os outros e necessitam de mais tempo de dedicação por parte do pai ou da mãe.'

Trabalhador G

(35 anos de idade | 1 filho/a)

'A mãe depois do nascimento de um filho, precisa de mais tempo para física e psicologicamente se adaptar à nova realidade.'

Trabalhador A

(42 anos de idade | 1 filho/a)

'Devia estar previsto na lei a redução de horário até a criança perfazer 3 anos de idade.'

Trabalhador K

(46 anos de idade | 2 filhos/as)

'É pouco tempo para se assimilar a mudança.'

Trabalhador D

(31 anos de idade | 1 filho/a)

'Acho que é um período de tempo adequado para os pais se habituarem ao nascimento do filho.'

Trabalhador C

(31 anos de idade | 1 filho/a)

‘É o tempo equilibrado quer para a entidade patronal, quer para o seio familiar.’

Trabalhador B
(43 anos de idade | 2 filhos/as)

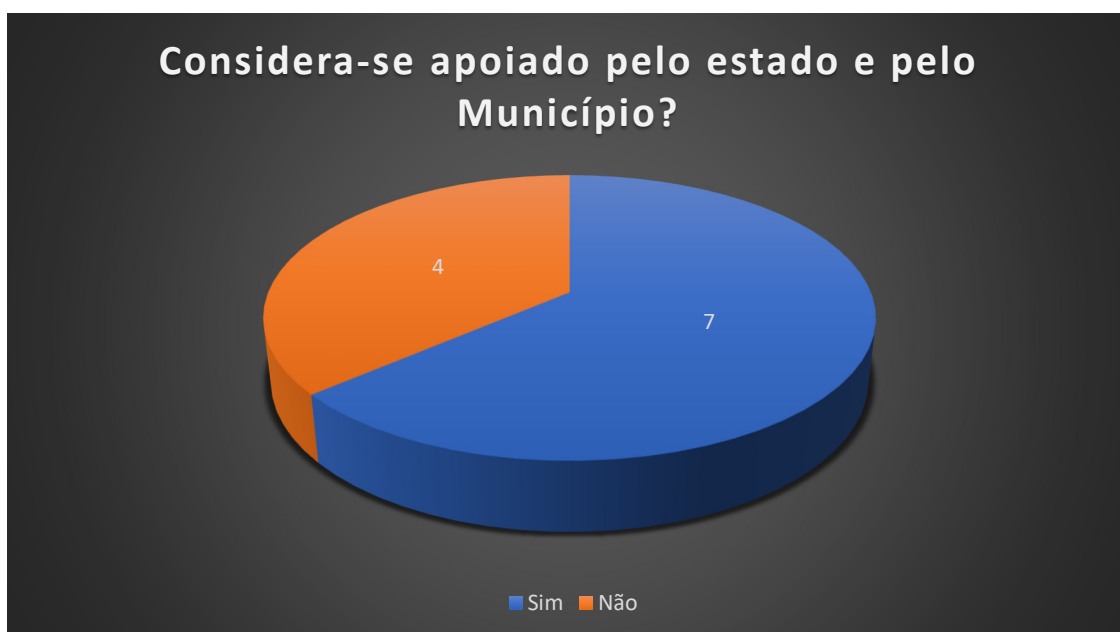
‘Acho que é perfeitamente suficiente.’

Trabalhador F
(40 anos de idade | 1 filho/a)

Continuando a análise às respostas da nossa amostra, os mesmos foram questionados sobre se **‘Considera-se apoiado pelo estado e pelo Município, relativamente ao usufruto deste tipo de apoios / licenças?’** [Gráfico 25]:

Gráfico 25:

Como consideram o apoio aos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Na sequência da pergunta anterior, os trabalhadores que responderam afirmativamente à mesma, foram questionados mais uma vez, com a seguinte pergunta: **'Através de que tipo de medidas?'**. Seguem em baixo, alguns testemunhos dos mesmos:

'Nunca me foi exposto qualquer desagrado pela entidade patronal.'

Trabalhador F
(40 anos de idade | 1 filho/a)

'Através do tempo de licença e apoio remuneratório.'

Trabalhador B
(43 anos de idade | 2 filhos/as)

'Até poderíamos não ter direito a nenhuma licença... e aí seria bem pior.'

Trabalhador G
(35 anos de idade | 1 filho/a)

'Pelo facto de todos os direitos serem comparticipados.'

Trabalhador D
(31 anos de idade | 1 filho/a)

'Pelo facto de não existir qualquer impedimento que não me permita cuidar / estar com o meu filho.'

Trabalhador C
(31 anos de idade | 1 filho/a)

Já os trabalhadores que responderam negativamente, foram também questionados com uma outra pergunta: ***‘Acha que o Estado deveria fazer mais pelas famílias?’***. Seguem em baixo, alguns testemunhos dos mesmos:

‘Sim, através do aumento dos apoios sociais, da redução de pagamentos de impostos, principalmente o IMI.’

Trabalhador A
(42 anos de idade | 1 filho/a)

‘Sim, através da comparticipação de todas as vacinas e tratamentos médicos, assim como o aumento dos abonos.’

Trabalhador K
(46 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Sim, dando mais incentivos à natalidade’

Trabalhador E
(42 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Sim, zelando pelo cumprimento da lei.’

Trabalhador J
(40 anos de idade | 2 filhos/as)

‘Sim, através de maior apoio financeiro às famílias.’

Trabalhador H
(41 anos de idade | 2 filhos/as)

Numa perspetiva de tentarmos compreender melhor qual o posicionamento dos elementos da nossa amostra de como se sentem pelo facto de serem trabalhadores da administração local, foi-lhes colocada a seguinte pergunta: ***‘Pelo facto de trabalhar numa Câmara Municipal, considera ser privilegiado em relação aos trabalhadores do setor privado?’*** [Gráfico 26]:

Gráfico 26:

Como se consideram os trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019: relativamente aos trabalhadores do setor privado:



Fonte: Entrevistas realizadas

Aos trabalhadores que responderam afirmativamente, foi-lhes questionado: ***‘Em que aspetos?’***:

‘Pela maior flexibilização de horários.’

Trabalhador A
(42 anos de idade | 1 filho/a)

'Pela flexibilidade.'

Trabalhador E
(42 anos de idade | 2 filhos/as)

'Pelo facto de trabalharmos menos 1 hora diariamente, assim como podermos exercer os nossos direitos enquanto trabalhadores, sem que sejamos questionados.'

Trabalhador F
(40 anos de idade | 1 filho/a)

Analisando agora o resultado das entrevistas realizadas aos elementos da nossa amostra, e confrontando os mesmos com alguns estudos existentes na mesma área, como é o caso do estudo da investigadora Letícia Paiva: 'Experiências de famílias com a política de licença parental compartilhada do Reino Unido', o estudo de Karin Wall: 'Atitude face às licenças parentais em Portugal' e a dissertação de mestrado de Mónica Lopes: 'Trabalho e parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações', podemos concluir que o facto de a maioria dos elementos do nosso grupo de estudo terem optado pelo não gozo da licença parental por motivos económicos, não se desvia do padrão do resultado dos estudos supra mencionados, já que existe um diferencial entre a pretensão pela partilha da licença e as atitudes das famílias face às mesmas, visto que menos de um terço dos casais (31% em 2016) partilha a licença parental inicial e quase sempre no formato de partilha "parcial" (Wall, 2016).

Tendo como principal motivo para esse facto os constrangimentos económicos que a família teria que passar, e até mesmo os entraves e os estereótipos com que se defrontam os progenitores na sua atividade profissional, remetendo-nos para os motivos de natureza institucional (Wall, 2016).

Um outro aspeto que se revelou comum aos estudos supramencionados e o resultado das entrevistas ao nosso grupo de estudo, é o facto de que normalmente são as carreiras profissionais das mulheres dos agregados familiares que são as escolhidas para serem 'suspensas' após o nascimento de um/a filho/a, havendo alguma resistência ao facto de que a licença é também um direito paterno.

Uma outra questão abordada por alguns dos elementos do nosso grupo de estudo, alguns acreditam ser pais mais presentes na vida dos/as seus/suas filhos/as e na vida familiar, contudo revelando alguma preocupação na divisão e nos limites que conseguem estabelecer entre a vida profissional e familiar. Alguns demonstraram, também, a vontade de trabalhar menos ou em horário ajustado, por forma a que pudessem usufruir de mais tempo para os/as filhos/as / família, e até mesmo para usufruto pessoal, desde que essa possibilidade não implicasse qualquer redução de vencimento.

Terminada a análise às entrevistas dos trabalhadores do nosso grupo de estudo, é chegado o momento de analisarmos as respostas das chefias ao questionário transcrito no Anexo 3, por forma a percebermos o enquadramento e a conjuntura em que os trabalhadores se movimentam.

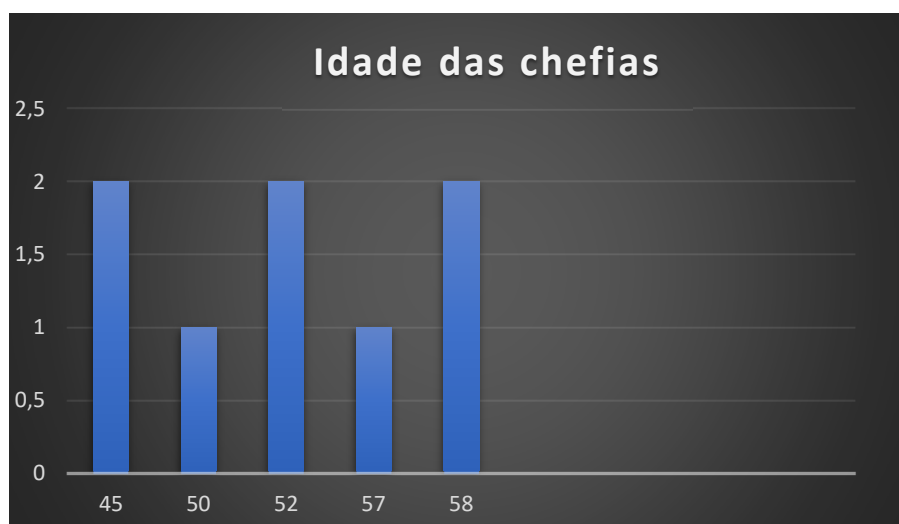
Análise das entrevistas realizadas às chefias diretas

Dando agora início à análise das respostas por parte das chefias diretas, dos trabalhadores do nosso grupo de estudo, ao questionário transcrito no Anexo, iremos numa primeira fase da entrevista abordar a realidade individual pessoal / familiar dos mesmos, e posteriormente um enquadramento da sua realidade profissional enquanto dirigentes do Município.

O nosso grupo de entrevistados, no que às chefias diz respeito, é um grupo composto por 3 mulheres e 5 homens, e um pouco mais reduzido do que o grupo de trabalhadores, visto que em alguns casos o/a dirigente que chefia o departamento / divisão onde se encontra alocado o trabalhador é o/a mesmo/a. Como tal, num total de 8 pessoas entrevistadas, as faixas etárias das mesmas dividiam-se do seguinte modo: **[Gráfico 27]**

Gráfico 27:

Idade das chefias diretas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:

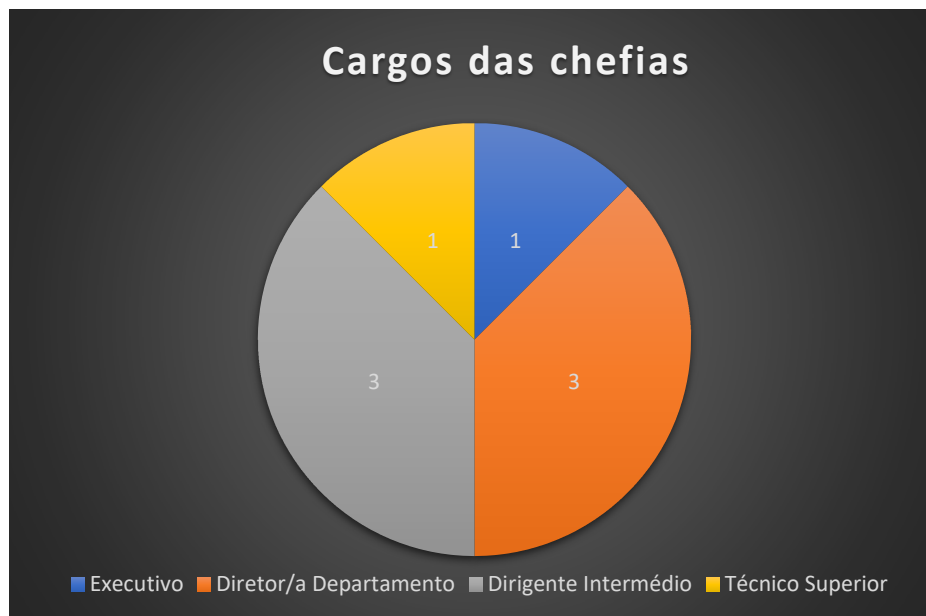


Fonte: Entrevistas realizadas

Já em relação às suas categorias profissionais, tratam-se todos / as de quadros superiores do Município, havendo alguns com cargos de Dirigentes e dirigentes intermédios. **[Gráfico 28]**

Gráfico 28:

Cargos das chefias diretas dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

No que diz respeito às habilitações literárias das chefias diretas do nosso grupo de estudo, todos/as são detentores/as de um grau de Licenciatura.

Numa tentativa de conseguirmos compreender o enquadramento familiar das chefias, foram os mesmos/as questionados/as quanto às suas situações individuais face à conjugalidade e à constituição do agregado familiar, com filhos/as ou não. Os resultados são apresentados na página seguinte. **[Gráfico 29 e Gráfico 30]**

Gráfico 29:

Situação face à conjugalidade das chefias dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Gráfico 30:

Situação familiar das chefias dos trabalhadores da CMG que foram pais entre 2017 e 2019:



Fonte: Entrevistas realizadas

Relativamente ao enquadramento das chefias dentro da orgânica da Câmara Municipal de Gondomar, questionamos os mesmos sobre o número de trabalhadores que têm à sua responsabilidade. Conseguimos apurar que o número mais baixo de trabalhadores uma das chefias tem sobre a sua direção é de oito trabalhadores e a chefia com maior número de trabalhadores à sua responsabilidade tem mais de 200 trabalhadores. Contudo, importa salientar que este neste último caso trata-se de um membro do executivo, ou seja, um Vereador da Câmara Municipal, que pelo facto de ser detentor de 3 pelouros tem um número de trabalhadores a seu cargo muito elevado.

Escusado será dizer que todas as chefias têm elementos masculinos nas suas equipas, e que a maioria das chefias considera ser conhecedor/a do enquadramento familiar dos mesmos, ou seja, afirmam saber se a generalidade dos seus trabalhadores é casada ou separada e se têm filhos/as e no caso de terem, quantos/as têm.

À questão **‘Conhece a legislação existente em termo da licença parental?’**, apenas uma das chefias reconheceu que não se encontrava devidamente informado/a sobre a mesma, tendo os restantes 7 elementos de chefia ter considerado que sim, que se encontravam devidamente informados/as sobre o assunto. Já relativamente à questão **‘Conhece os direitos que os seus trabalhadores/as têm quando são pais e mães de crianças pequenas?’**, todas as chefias responderam positivamente à questão, demonstrando que se encontravam devidamente esclarecidos sobre o assunto. Como tal, e no seguimento da questão anterior, foram, pois, questionados com a seguinte pergunta: **‘Em situação de licença parental, como encara o fato de um dos seus trabalhadores do sexo masculino querer gozar a licença parental partilhada?’**, as respostas já foram um pouco um pouco mais diversificadas:

‘Tenho que aceitar, visto que decorre da Lei.’

Chefia A

(57 anos de idade | Sem filhos/as)

'Acho normal.'

Chefia B (45 anos de idade | Com filhos/as)

Chefia C (50 anos de idade | Sem filhos/as)

'Encaro naturalmente.'

Chefia D (45 anos de idade | Com filhos/as)

À questão ***'Acha mais «natural» serem os trabalhadores ou as trabalhadoras a exercerem as responsabilidades parentais?'***, todas as chefias responderam que consideravam ser natural serem ambos os elementos (pai ou mãe, ou seja trabalhador ou trabalhadora, respetivamente), a exercerem as responsabilidades parentais. Contudo, quando questionados com a pergunta ***'Numa situação de gozo de licença parental partilhada por um dos seus trabalhadores do sexo masculino, como pensa que os colegas homens desse trabalhador veriam essa situação? E as colegas mulheres?'***, as respostas já foram um pouco mais díspares e até relativamente ambíguas:

'Sinceramente... nem sei bem.'

Chefia B (45 anos de idade | Com filhos/as)

'De formal normal.'

Chefia A (57 anos de idade | Sem filhos/as)

Chefia C (50 anos de idade | Sem filhos/as)

'Não faço a mínima ideia.'

Chefia D (45 anos de idade | Com filhos/as)

'Teriam que encarar naturalmente. Hoje em dia também temos mulheres no serviço, o que há uns anos também não acontecia... e agora é uma situação normalíssima.'

Chefia F (58 anos de idade | Com filhos/as)

Seguidamente foram questionados/as se ***'Consideram que os trabalhadores e as trabalhadoras estão sensibilizados/as para a problemática da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?'***, e embora a maioria dos elementos das chefias tenha respondido que SIM (6 respostas), um elemento respondeu ALGUNS, e um/a outro/a respondeu que NÃO.

No entanto, à questão ***'E, no seu caso pessoal, acha que esta é uma questão importante? Porquê?'***, todas as respostas foram afirmativas:

'Sim, pois a identidade de género não pode nem deve ser fator de discriminação positivo ou negativo.'

Chefia C (50 anos de idade | Sem filhos/as)

'É uma questão importante, mas com prejuízo do serviço ou sobrecarga para os colegas.'

Chefia A (57 anos de idade | Sem filhos/as)

'Sim, claro. Ambos os progenitores devem estar envolvidos.'

Chefia D (45 anos de idade | Com filhos/as)

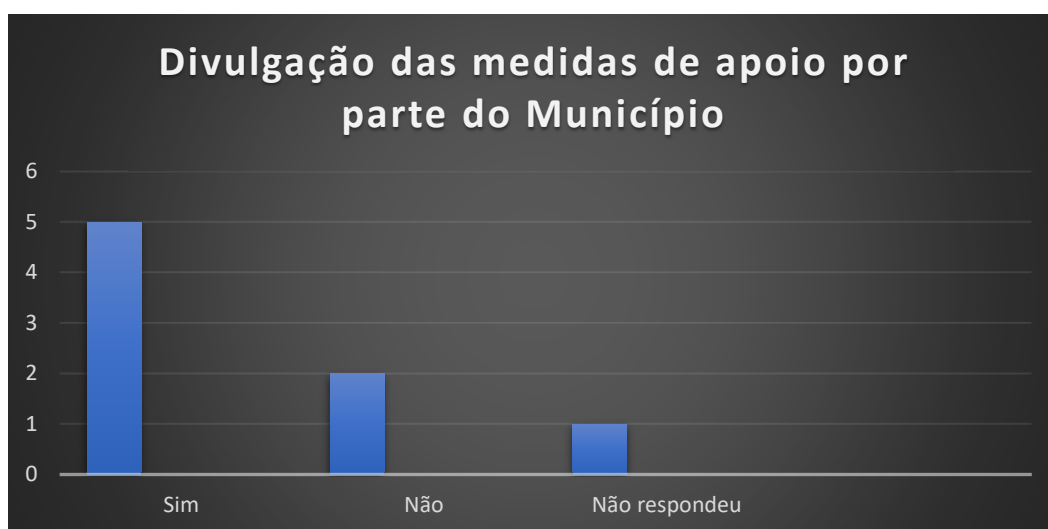
'Sim. As duas devem coexistir'

Chefia B (45 anos de idade | Com filhos/as)

'Acha que o Município faz um bom trabalho na divulgação e apoio das medidas existentes?', foi a questão colocada aos elementos do grupo de chefias diretas dos trabalhadores do grupo de estudo, e as respostas dividiram-se do seguinte modo: **[Gráfico 31]**

Gráfico 31:

Opinião das chefias sobre papel do Município na divulgação e apoio das medidas existentes:



Fonte: Entrevistas realizadas

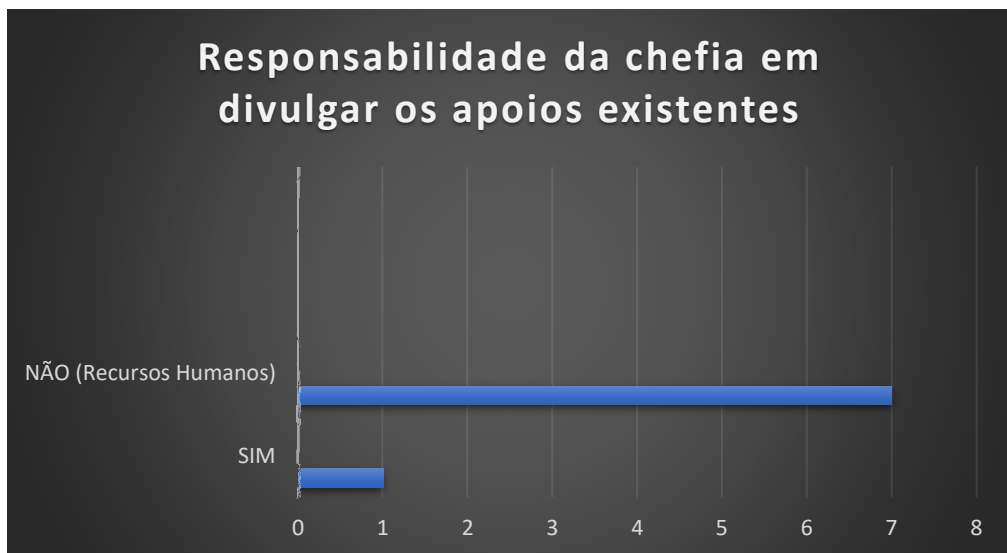
De salientar que um/a dos elementos do grupo das chefias optou por não responder à questão colocada.

De seguida, foi colocada a pergunta: **'Enquanto chefia, considera que tem responsabilidades inerentes ao cargo de divulgar e informar os seus trabalhadores e trabalhadores dos apoios existentes?'**, e apenas um/a dos elementos do grupo das chefias

respondeu afirmativamente, (Chefia B (45 anos de idade | Com filhos/as)). Os restantes 7 elementos reponderam negativamente, responsabilizando a Divisão de Recursos Humanos na tarefa de informar e divulgar os apoios existentes e acessíveis aos trabalhadores do Município, no que diz respeito ao usufruto de licenças parentais. [Gráfico 32]

Gráfico 32:

Responsabilidade das chefias na divulgação e apoio das medidas existentes:



Fonte: Entrevistas realizadas

Contudo, a verdade é que 50% dos elementos do grupo das chefias confirmaram que os/as seus/suas trabalhadores/as os procuram no sentido de obterem alguns esclarecimentos em relação aos apoios e medidas existentes, no que às licenças parentais diz respeito.

Terminámos a entrevista ao grupo das chefias, solicitando aos elementos do mesmo, que definissem *'o/a seu/sua trabalhador/a ideal'*, e eis algumas das respostas:

'Responsável, assíduo, disponível, empenhado e dedicado.'

Chefia D (45 anos de idade | Com filhos/as)

'Responsável.'

Chefia B (45 anos de idade | Com filhos/as)

'Trabalhador, competente e responsável.'

Chefia A (57 anos de idade | Sem filhos/as)

Analisados os resultados das entrevistas realizadas às chefias diretas, podemos perceber que esses direitos (quer de usufruto da licença parental partilhada, ou das responsabilidades parentais dos trabalhadores do sexo masculino), são considerados como dado adquirido por decorrerem da lei, demonstrando uma aceitação pelos elementos do grupo de chefias como uma 'situação normal'. O que vem de encontro ao facto de que a Câmara Municipal de Gondomar, sendo um órgão de poder local, encontra-se vocacionada para uma política de 'não lucro', caracterizado pela segurança laboral e permitindo assim uma maior facilidade no usufruto dos direitos, e de conciliação da vida profissional e familiar aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras, sendo esperado que combata a reprodução de desigualdades através de uma intervenção local, na tentativa de promoção de uma sociedade mais igualitária.

CAPÍTULO V

CONCLUSÕES

Este estudo teve como principal objetivo a compreensão dos motivos para os trabalhadores da Câmara Municipal de Gondomar, que foram pais entre os anos de 2017 a 2019, optarem por não gozar a licença parental partilhada. Para esse efeito, foram realizadas entrevistas a todos os trabalhadores em questão que ainda exercem funções no Município assim como às suas chefias diretas nos anos supramencionados.

Do conjunto de dados obtidos, conseguimos apurar que embora todos os elementos do grupo de estudo realizem tarefas domésticas diariamente, e que a maioria considera realizar o mesmo número de tarefas que a sua companheira / esposa, e que nas tarefas inerente aos filhos e/ou às filhas (higiene, alimentação, vestir/despir, levar à escola, acompanhamento de consultas), todos os entrevistados dizem participar ativamente nas mesmas, a verdade é que nenhum optou por gozar a licença parental partilhada, tendo alegado como principal motivo o económico, pois iria exercer alguma pressão sobre o orçamento familiar. Contudo, foram também apresentados motivos de natureza institucional, onde os trabalhadores consideravam que poderiam ser vistos de forma diferentes pelos seus pares e chefia; motivos de natureza pessoal, onde o trabalhador considera ter alguma dificuldade em ajustar-se ao papel de pai, enquanto cuidador; e motivos de natureza jurídica, por o trabalhador não se encontrar devidamente informado dos seus direitos e da lei.

De referir que os motivos de natureza cultural, onde o trabalhador considera que o facto de gozar a licença poderia não ser bem visto pela comunidade; e os motivos de natureza social, onde o trabalhador considera que a sua família e amigos/as podiam não aceitar bem o facto de que este gozasse a licença, não foram mencionados por nenhum dos trabalhadores quando questionados.

Uma outra questão que tentamos esclarecer foi qual das esferas os trabalhadores consideram ser a mais prejudicada na conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal, e conclui-se que, na maioria dos casos, a esfera familiar e pessoal são as mais sacrificadas tendo em conta as responsabilidades e exigências inerentes à esfera profissional. Assim, verificamos que existindo a necessidade de sacrifício de uma destas esferas, é a familiar que sacrificam, pois apresenta barreiras mais flexíveis e ajustáveis. Concluímos, também, que a maioria dos trabalhadores sente que as responsabilidades profissionais podem prejudicar as suas responsabilidades domésticas e familiares.

Já no âmbito da temática do sentido dos direitos, aquilo que procurei identificar foi a quem os indivíduos atribuem a responsabilidade pela criação de soluções para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e neste sentido conclui-se que a maioria considera que a responsabilidade seja do Estado, pelo facto de considerarem haver necessidade de algumas alterações legislativas. Contudo, verificou-se também a existência de uma opinião individualizada entre os trabalhadores, sobre si próprio, assumindo a gestão da conciliação e as tarefas de cuidar, como sua responsabilidade em exclusivo.

Adicionalmente constatei que quando em causa estão os apoios por parte do Município, a maioria dos trabalhadores considera-se apoiado, como que desculpabilizando a entidade empregadora para a criação de soluções no âmbito da conciliação, demonstrando, assim, um reduzido sentido dos direitos.

Contudo, conseguimos perceber que existe uma maior facilidade de utilização dos direitos e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar pelo facto de se tratar de um órgão de poder local da administração pública, devido ao facto do lucro não se impor, contrariamente ao setor privado que se caracteriza pela insegurança laboral, e pela orientação para o lucro.

Independentemente deste grupo de homens afirmar ser bastante participativo quer ao nível das tarefas domésticas, quer ao nível das tarefas de cuidado, a verdade é que são as mulheres, ou seja, as mães, que muitas vezes vêm a sua carreira profissional relegada para segundo plano para que as mesmas possam dedicar o seu tempo à vida familiar, e ao cuidado dos/as filhos/as, principalmente nos seus primeiros meses de vida, o que nos direciona na seguinte conclusão:

‘A realização pessoal que pode advir do desempenho do papel parental certamente não se esgota no cumprimento de uma missão tida como socialmente relevante, mas estará, sobretudo, relacionada com o grau no qual os pais encarem a parentalidade como um projeto pessoalmente significativo e nele invistam em termos psicológicos.’
(Nascimento, 2017)

BIBLIOGRAFIA:

ACKER, JOAN (1992). *Gendering organizational theory: In gendering organizational theory*. A. J. Mills and P. Tranced., Thousand Oaks.

AHMAD, AMINAH (2008). *Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict*. The Journal of Human Resource and Adult Learning, Vol. 4, Nº 1, pp. 57-65.

AMÂNCIO, LÍGIA (1994). *Masculino e feminino: a construção social da diferença*. Porto; Afrontamento.

ANDRADE, CLÁUDIA (2010). *Juggling act: questões relativas às relações trabalho-família no contexto atual*. Escola Superior de Educação de Coimbra – Instituto Politécnico, Comunicação e ciências empresariais. Revista Exedra Nº 3, pp. 135-148;

ANDRADE, CLÁUDIA (2011). *Work-Life Balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar*. Revista Exedra, Número Temático Comunicação nas Organizações, 41-53.

ANDRADE, CLÁUDIA (2015). *Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação*. DEDiCA Revista de Educação e Humanidades, 8 julho. Pp 117 - 130

CARLSON, DAWN S. e KACMAR, K. MICHELE (2000). *Work-Family conflict in the organization: Do life role values make a difference?*. Journal of Management, Vol. 26, Nº 5, Londres: Sage, pp. 1031-1054.

CITE (2021). *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional 2020*
https://cite.gov.pt/documents/14333/137918/Reat_Lei10_2020.pdf/cbd12a55-f152-43bb-abf5-03f2ee7f0c28

CÓDIGO DO TRABALHO - Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA (2005) – *VII Revisão Constitucional*.

COOK, T.D. e REICHARDT, CH (1986). *Métodos Cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. 5ª edição, Morata.

DENZIN, NORMAN K. e LINCOLN, YVONNA S. (1994). *Entering the field of qualitative research in N. K. Denzin e Y. S. Lincoln, Handbook of qualitative research*. California: Sage, pp-1-17.

EDWARDS, JEFF R. e ROTHBARD, NANCY P. (2000). *Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs*. The Academy of Management Review, Nº 25, pp. 178-199.

FERREIRA, MARCOS FARIA (2013). *A ética da investigação em ciências sociais*. Revista Brasileira de Ciência Política, nº 11, Brasília, pp. 169-191

GÓMEZ, SANDALIO (2003). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Pamplona: Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales/Universidad de Navarra.

GRAAL (2000). *Guia de Boas Práticas – Conciliar a vida profissional, familiar e social* | Editado no âmbito do Projeto Para uma Sociedade Ativa

GREENHAUS, JEFFREY H. e BEUTELL, NICHOLAS J. (1985). *Sources of conflict between work*

and family roles. Academy of Management Review, Vol. 10, Nº 1, pp. 76-88.

GRZYWACZ, J. & BASS, B. (2003). *Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. Journal of Marriage & Family. 65, 248-261.*

GRZYWACZ, J., & MARKS, N. (2000). *Reconceptualizing the workfamily interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. Journal of Occupational Health Psychology, 5, 111-126.*

INE – Instituto Nacional de Estatística

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_base_dados&contexto=bd&selT ab=tab2

JACOBS, J. A., & GERSON, K. (2004). *The time divide: Work, family, and gender inequality. Harvard University Press.*

LEWIS, SUZAN (1998). *O sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre o trabalho e a vida familiar: O caso do Reino Unido. Sociologia - Problemas e Práticas, Nº 27; pp. 27-39;*

LEWIS, SUZAN e COOPER, CARY (1995). *Balancing the work/home interface: A european perspective. Human Resource Management Review, Vol. 5, Nº 4, pp. 289-305.*

LOPES, MÓNICA (2009). *Trabalho e parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações, Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.*

MATIAS, MARISA; FONTAINE, ANNE M.; SIMÃO, CLÁUDIA; OLIVEIRA, EGÍDIO e MENDONÇA, MARINA (2010). *A conciliação trabalho-família em casais de duplo emprego. Universidade do Minho, Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, pp. 963-977.*

MONTEIRO, ROSA; DOMINGOS, LILIANA (2013). *O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia*. Sociologia, Problemas e Práticas, 2013.

MUNICÍPIO DE GONDOMAR (2020). *Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Gondomar 2020- 2024*

NASCIMENTO, INÊS (2007). *Investimento no trabalho e na parentalidade e relação interpapéis: Uma análise da transmissão intergeracional*. Tese de Doutoramento não publicada, Universidade do Porto, Porto.

PAIVA, LETÍCIA (2021). *Experiências de famílias com a licença parental partilhada no Reino Unido*, Humanidades em Diálogo, v. 10.

PARSONS, T. (1956). *Family structure and the socialization of the child*. T. Parsons e F. Bales (orgs.), Family, Socialization and Interaction Process. Londres, Routledge.

PINTO, ANA (2003). *As diferenças de género na perceção do conflito trabalho-família: Comportamento Organizacional e Gestão*. Vol. 9, Nº 2. p. 195-212.

PERISTA, HELOÍSA *et al.* (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS / CITE.

POESCHL, G. (2000). *Trabalho doméstico e poder familiar: Práticas, normas e ideais*. *Análise Social*, 35, 695-719.

RITCHIE, JANE (2003). *The applications of qualitative methods to social research* in J. Ritchie e J. Lewis (ed.). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. London: Sage, pp. 24-46.

SANTOS, GINA (2010). *Gestão, trabalho e relações sociais de género*, in V. Ferreira (org.),

“A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 99-138.

SNAPE, DAWN e SPENCER, LIZ (2003). *The foundations of qualitative research* in J. Ritchie e J. Lewis (ed.), *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. London: Sage, pp. 1-23.

STRAUSS, ANSELM e CORBIN JULIET (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. California: Sage.

SUPER, Donald E. (1980). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

TORRES, ANÁLIA (2004). *Vida conjugal e trabalho – uma perspetiva sociológica*. Oeiras. Celta Editora

VICENTE, ANA (1998). *As mulheres em Portugal na transição do Milénio*. Multinova. Lisboa

VOYDANOFF, P. (2002). *Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model*. *Journal of Family Issues*, 23, 1 (2002) 138-164.

WALL, K. (2016). *Family policies in Portugal: brief overview and recent developments*. In: Cunha, V., Vilar, D., Wall, K., Lavinha, J., Pereira, P. T. (Orgs), *A(s) problemática(s) da natalidade em Portugal: uma questão social, económica e política*, pp. 191-201. Lisboa: ICS. Imprensa de Ciências Sociais.

WALL, K. e CORREIA, RITA e GOUVEIA, RITA (2019). *Atitudes face às licenças parentais em Portugal*. *Sociologia, Problemas e práticas*, nº 90, pp 55 – 76.

ANEXOS

Protocolo de consentimento informado - Entrevista

Eu, _____

aceito participar de livre vontade no estudo da autoria de Diana Gomes (Aluna da Universidade Aberta), orientada pelas Professoras Doutoras Heloísa Perista e Rosana Albuquerque, no âmbito da dissertação de Mestrado de Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento.

Foram-me explicados e compreendo os objetivos principais deste estudo, entendi e aceito responder a uma entrevista que explora questões sobre a conciliação da minha vida profissional, pessoal e familiar no âmbito do usufruto da licença parental.

Compreendo que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita em qualquer prejuízo para mim.

Ao participar neste trabalho, estou a colaborar para o desenvolvimento da investigação na da conciliação, não sendo, contudo, acordado qualquer benefício direto ou indireto pela minha colaboração.

Entendo, ainda, que toda a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer relatório ou publicação, ou a qualquer pessoa não relacionada diretamente com este estudo, a menos que eu o autorize por escrito.

Assinatura _____

Data ____ / ____ / _____

GUIÃO DE ENTREVISTA AO TRABALHADOR:

1. Identificação:

1.1. Identificação: (A ser ocultado na fase de apresentação de resultados do estudo)

1.2. Idade:

1.3. Categoria profissional:

1.4. Situação face à conjugalidade:

1.5. Local de residência:

1.6. Qual o seu nível de escolaridade:

1.7. Quantos/as filhos/as tem?

1.8. Com que idades?

1.9. Pretendem ter mais?

- Não:

1.10. Porquê?

1.11. Composição do agregado familiar?

2. Situação no Município:

2.1. Qual o tipo de vínculo contratual com a Câmara?

2.2. Há quanto tempo trabalha na Câmara?

2.3. Está inserido em que Departamento / Divisão?

2.4. Desde quando?

2.5. Gosta do que faz?

2.6. Do que é que mais gosta?

2.7. Do que é que menos gosta?

2.8. Qual o seu horário? (fora período COVID19)

2.9. Gostaria que fosse diferente?

2.10. Quão diferente?

2.11. Porquê?

2.12. Onde se vê daqui a 10 anos, em termos de progressão de carreira?

3. Enquadramento:

3.1. Além deste trabalho, tem mais algum?

3.2. A sua companheira / esposa trabalha?

3.3. Qual é a profissão que exerce?

3.4. Qual o seu horário?

3.5. Costuma realizar tarefas domésticas?

3.6. Com que frequência?

3.7. Mais ou menos que a sua esposa / companheira?

3.8. E a sua companheira, quais?

3.9. Refeições, quem a faz maioritariamente?

3.10. Compras, quem as faz normalmente?

3.11. Cuidados da roupa? | Lavar? | Passar?

3.12. Limpeza da casa?

3.13. Tarefas de bricolage em casa, quem as realiza?

3.14. Tarefas de manutenção em casa, quem as realiza?

3.15. Tarefas administrativas (bancos, pagamentos contas...), quem as realiza?

3.16. Tarefas relacionadas com os filhos? | Higiene? | Alimentação | Vestir / Despir | Levar à escola? | Acompanhamento escolar? | Acompanhamento em consultas?

3.17. O/A seu/sua filho/a já frequenta o jardim de infância / creche / escola?

- Sim: **3.17.1.** É o encarregado de educação do/a seu/sua filho/a na escola?

3.18. Têm alguém que vos apoie na realização destas tarefas?

3.19. Quem? (Pais, avós, pessoa contratada...)

3.20. Com que frequência?

3.21. Relativamente a estas tarefas que enumeramos, acha justa a repartição das mesmas entre os membros do casal?

3.22. E a sua esposa, considerará justa esta divisão?

3.23. Existem tarefas que só são realizadas pela sua companheira?

- Sim: **3.24.** Quais?

3.25. E porquê?

3.26. Não se vê com capacidade para as realizar?

3.27. É uma questão de aptidão?

- Não: **3.28.** E existem tarefas que só são realizadas por si?

- Sim: **3.29.** Quais?

3.30. E porquê? Não a vê com capacidade para as realizar?

3.31. Comparando a sua realidade familiar com a realidade familiar dos seus pais (por exemplo), ou de um outro casal mais velho da família, considera que sejam diferentes relativamente à vida familiar e ao cuidado das crianças? - Porquê?

3.32. Considera que o papel do homem na vida familiar tem-se vindo a alterar ao longo dos tempos, por exemplo desde o 25 de abril de 1974?

3.33. Em que sentido?

3.34. E a sua postura, tem-se vindo a alterar?

- Sim: **3.35.** Desde quando?

- Não: **3.36.** Porquê?

3.37. Sente o peso da acumulação das responsabilidades familiares, profissionais e domésticas?

3.38. Considera que a sua esposa o possa sentir?

3.39. De um modo geral, considera que as responsabilidades domésticas e familiares podem prejudicar a sua disponibilidade para as responsabilidades profissionais?

3.40. E o contrário: As responsabilidades profissionais possam prejudicar as suas responsabilidades domésticas e familiares?

3.41. Sente dificuldade em conciliar a sua vida profissional, familiar e pessoal?

- Sim: **3.42.** Qual sente que seja parte mais lesada: profissional, familiar ou pessoal?

3.43. Porquê?

3.44. Qual tem sido para si a maior dificuldade na conciliação das três vertentes?

3.45. Em que fase da sua vida, sentiu maior dificuldade de conciliação?

3.46. Qual acha que pode ser o maior obstáculo à conciliação profissional, familiar e pessoal?

3.47. Relativamente à sua atividade profissional: considera que interfere na família, como?

3.48. Relativamente à sua vida familiar: considera que interfere na sua atividade profissional?

3.49. Na sua opinião, quem deveria criar mais soluções para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | . Porquê?

3.50. Se tivesse mais tempo disponível, em que é que o aplicaria?

4. Enquadramento:

4.1. Entre o ano de 2017 e 2019 foi pai, e optou por não gozar a licença parental partilhada a que tinha direito. **Pode nos dizer porquê?**

4.2. Por motivos económicos?

Considera que o facto de o usufruto da mesma poder exercer alguma pressão sobre a sua remuneração? Ou seja, considera que seria um esforço no orçamento familiar?

4.3. Por motivos culturais?

Considera que o facto de gozar a licença poderia não ter sido bem visto pela comunidade? – Visto que a tradição implícita é de que é a mãe / mulher quem cuida das crianças?

Considera que poderia ter sido penalizado pelo gozo da mesma?

Mas sofreu alguma pressão nesse sentido?

A sua chefia direta, mostrou-se aberto/a a essa possibilidade, ou nem sequer essa opção foi ponderada?

4.4. Por motivos de natureza institucional?

Como considera que os seus e as suas colegas o veriam se optasse por gozar a licença partilhada?

E a sua chefia direta? - A sua chefia direta é um homem ou uma mulher?

4.5. Por motivos de natureza social?

Considera que se optasse por usufruir a licença seria bem aceite pelos seus familiares?

E pelo seu círculo de pessoas amigas?

4.6. Por motivos pessoais?

Considera ter alguma dificuldade em se ajustar ao papel de pai?

4.7. Por motivos de natureza jurídica?

Considera que se encontrava informado dos seus direitos e da lei?

- Não: Quem considera que poderia contribuir na divulgação dos direitos da parentalidade, o Município?

- Sim: Onde encontrou / procurou as informações acerca desses direitos?

5. Gozo de licenças:

5.1. Gozou os 20 dias úteis obrigatórios de licença logo após o nascimento do seu filho/a? De que forma? – Os 20 dias seguidos ou não?

- Não: . Porque é que os gozou divididos? | Gestão do trabalho?

5.2. Além dos 20 dias obrigatórios de licença, gozou os 5 dias úteis facultativos?

Quando, ou seja, em que altura da licença parental da mãe?

5.3. Na altura do nascimento do/a seu/sua filho/a, a sua esposa estava empregada?

5.4. Tinha conhecimento do tipo de licença que podia usufruir?

5.5. Considera que a licença deve ser exclusiva da mãe? | Porquê?

5.6. Considera a duração das licenças parentais justas?

5.7. Considera-se apoiado pelo estado e pelo Município relativamente ao usufruto deste tipo de apoios / licenças?

- Sim: . Acha que o estado devia fazer mais pelas famílias? | . E o Município?

- Sim: . Através de que tipo de medidas?

5.9. Pelo facto de trabalhar numa Câmara Municipal, considera ser privilegiado em relação aos trabalhadores do setor privado?

Em que aspetos?

GUIÃO DE ENTREVISTA À CHEFIA:

Identificação:

- . Nome: (A ser ocultado na fase de apresentação de resultados do estudo)
- . Idade:
- . Categoria profissional?
- . Qual o seu nível de escolaridade?
- . Qual a sua situação face à conjugalidade?
- . Tem filhos/as?

1. Situação no Município:

- 1.1. Qual o tipo de vínculo contratual com a Câmara?
- 1.2. Há quanto tempo trabalha na Câmara?
- 1.3. Está inserido/a em que Departamento / Divisão?
- 1.4. Desde quando?

2. Enquadramento:

- 2.1. Quantos trabalhadores e trabalhadoras tem à sua responsabilidade?
- 2.2. Desses trabalhadores/as, quantos são homens e quantos são mulheres?
- 2.3. Conhece o enquadramento familiar dos seus subordinados/as?
(Se têm filhos/as, se são casados/as ou separados/as, quantos filhos/as têm...)
- 2.4. Conhece a legislação em termos de licença parental?
- 2.5. Conhece os direitos que os/as seus/suas subordinados/as têm quando são pais e mães de crianças pequenas?
- 2.6. Em situação de licença parental, como encara o facto de um dos seus subordinados do sexo masculino querer gozar a licença parental partilhada?
- 2.7. Considera essa situação “normal”?
- 2.8. Como encara o facto de os seus subordinados do sexo masculino terem responsabilidades parentais, e na sequência das mesmas terem de se ausentar do serviço para esse efeito?

2.9. Acha mais “natural”, serem os trabalhadores ou as trabalhadoras a exercerem as responsabilidades parentais?

2.10. Numa situação de gozo de licença parental partilhada por um dos seus trabalhadores do sexo masculino, como pensa que os colegas homens desse trabalhador veriam essa situação? E as colegas mulheres?

2.11. Considera que os trabalhadores estão sensibilizados para a problemática da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal?

E no seu caso pessoal, acha que esta é uma questão importante? Porquê?

2.12. Considera que o Município faz um bom trabalho na divulgação e apoio das medidas existentes?

2.13. Enquanto chefia, considera que tem responsabilidades inerentes ao cargo, de divulgar e informar os seus trabalhadores e trabalhadoras dos apoios existentes?

- Não: . Quem considera que tem essas responsabilidades?

2.14. Os seus trabalhadores, procuram-no/a nesse sentido?

2.15. Defina o seu tipo de “trabalhador ou trabalhadora ideal”?