



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A Relação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar

O caso das mulheres em posições de gestão no
distrito de Bragança

Trabalho Final na modalidade de Dissertação
apresentado à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Gestão

por

Adriana Filipa Lavadouro Pires

sob orientação de
Professora Maria Isabel Gonçalves Guedes de Castro Guimarães e
Professora Sandra Lima Coelho

Católica Porto Business School
Abril de 2018

Agradecimentos

Às professoras Isabel Guimarães e Sandra Coelho pelo apoio, pela orientação e pela partilha de conhecimento.

À minha tia Isabel pela disponibilidade, pelo tempo, pela dedicação e por ser uma presença constante na minha vida.

Aos meus pais pelo apoio e pela motivação incessantes.

Aos meus amigos pelas conversas e pelos desabafos.

Resumo

O presente estudo aborda o modo como mulheres em posições de gestão conciliam a sua vida profissional com a vida familiar e pessoal no caso de Bragança, bem como a relevância que o efeito de género terá neste caso.

Para dar resposta às questões de investigação foi utilizada a metodologia qualitativa, em que através de entrevistas de cariz biográfico a dez mulheres se pretende compreender como é feita a conciliação entre as vertentes profissional e familiar tendo por base o método das histórias de vida.

Desta forma foi possível chegar a algumas conclusões. Neste estudo ficou perceptível que as mulheres em cargos de gestão no distrito de Bragança, embora assumam a vida familiar como a mais importante, é a vida profissional à qual dedicam mais tempo e conseqüentemente dão mais importância. Contrariamente ao que era esperado, em vez de serem as políticas de apoio à família o fator relevante na conciliação da esfera profissional com a familiar, é o apoio prestado por terceiros que permite às entrevistadas uma conciliação mais fácil entre as duas esferas das suas vidas. A questão de género não mostrou ser um fator limitativo nos percursos profissionais das entrevistadas.

Palavras-chave: Conciliação da vida profissional com a vida familiar, cargos de gestão, género, mulheres, políticas amigas da família

Abstract

This study is part of the work-life balance topic and its main objective is to understand the relation between professional life and family life applied to women in management positions in the Bragança district, in Portugal. Another aspect was to perceive the relevance of the gender effect.

In order to answer the main research questions a qualitative methodology was used, through biographical interviews to a sample of ten women. This was done to understand the work-life balance using the life story approach.

Some conclusions were then reached at. One outcome of this study was that women in management positions in Bragança assume family life as relevant, but they dedicate more time and consequently give more importance to their professional life. Instead of family friendly policies, the most relevant fact to conciliate both life aspects was the support by third parties, such as family and maids, which allows these women to have an easier work-life balance in their lives. Gender issues had no relevance in this study.

Key-words: Work-life balance, management positions, gender, women, family-friendly policies

Índice

Agradecimentos	ii
Resumo	ii
Abstract	iii
Índice	iv
Índice de Figuras.....	v
Índice de Tabelas.....	iv
Introdução	1
Capítulo 1.....	5
Revisão de Literatura.....	5
1.1. A alteração do papel da mulher na sociedade	5
1.2. As mulheres e a gestão.....	10
1.3. Conciliação do trabalho com a vida familiar e políticas amigas da família	20
1.4. Portugal, o mercado de trabalho e as mulheres	25
Capítulo 2.....	31
Metodologia.....	31
2.1. Objetivos e questão de investigação.....	33
2.2. Amostra	34
2.3. Instrumentos de recolha de dados.....	38
2.4. Procedimento	39
Capítulo 3.....	43
Histórias de Vida	43
3.1. Análise	43
3.2. Discussão dos Resultados.....	120
Capítulo 4.....	125
Conclusões	125
Referências Bibliográficas	135
Anexos	143

Índice de Figuras

Figura 1 - Taxa de Emprego por Sexo – Portugal e UE28.....	26
--	----

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica das participantes das entrevistas.	36
Tabela 2 – Caracterização da situação profissional das participantes das entrevistas.....	37

Introdução

O presente trabalho tem como objetivo principal investigar e compreender como um conjunto de mulheres que ocupam posições de gestão no distrito de Bragança experimentou dificuldades de conciliação entre a vida de trabalho e a vida pessoal e familiar. Para o efeito, o trabalho de investigação procurou respostas para as seguintes questões de investigação:

1. Como é que as mulheres que ocupam cargos de gestão no distrito de Bragança equilibram a vida profissional e a vida familiar?
2. Qual a vertente da vida da mulher que foi mais importante na sua trajetória de vida e a qual delas dedicou mais tempo?
3. Serão as políticas, que visam o apoio à vida familiar, suficientes no caso de mulheres que ocupam posições de gestão?

Estas questões foram suscitadas, quer pela observação da realidade, quer pela teoria e a investigação já realizada nesta área, ainda que não especificamente sobre mulheres gestoras.

Como afirma Hochschild (1997) o modelo antigo de equilíbrio entre vida familiar e vida de trabalho no qual cada esfera da vida é atribuída a cada género está em declínio até entre gestores de topo. A vida de trabalho tem retirado as mulheres da esfera doméstica ao mesmo tempo que a atração das mulheres pelas tarefas domésticas e maternas tem diminuído. Num estudo mais recente, Hochschild (2016) compara o presente com o passado de há 25 anos e constata que os homens que estavam habituados a trabalhar a tempo inteiro e a não partilhar as tarefas domésticas estão hoje em dia cada vez mais dispostos a que esta partilha das responsabilidades e das tarefas domésticas aconteça.

Em Portugal, a entrada das mulheres no mercado de trabalho evoluiu rapidamente depois de 1974, fazendo com que a distância relativamente à

presença na esfera profissional face aos homens fosse diminuindo (Wall, Aboim, & Cunha, 2010). Segundo Almeida et al. (1998), houve diversas mudanças que permitiram esta entrada massiva por parte das mulheres no mercado de trabalho após o 25 de Abril, entre elas o rápido aumento da escolaridade feminina e o desenvolvimento do setor terciário, capaz de absorver a crescente força de trabalho feminina (citado em Wall et al., 2010). Embora estas mudanças tenham contribuído para o início da igualdade, a diferenciação de género nos locais de trabalho é ainda uma realidade. Na verdade, Hochschild e Machung (citados em Wall et al., 2010), mostraram que as mulheres continuam a enfrentar situações laborais mais precárias ao mesmo tempo que continuam a ser as responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidados familiares. Em geral, tais estudos não exploram, especificamente, as mulheres que ocupam cargos de direção e/ou gestão, o que estabelece a pertinência do presente estudo.

Tratando-se, assim, de um estudo que procura captar a perspetiva e as motivações de mulheres cuja trajetória profissional se enquadra nos objetivos do trabalho, a opção por métodos qualitativos de recolha e análise de informação pareceu a mais adequada. Assim, realizaram-se entrevistas semi-diretivas a dez gestoras do distrito de Bragança. A região foi escolhida por diversas razões, entre elas, o facto de não figurar habitualmente nos trabalhos de investigação realizados em Portugal. Acresce o facto de Bragança ser uma região que se tem vindo a desenvolver, mas continua a ser do interior, padecendo dos problemas correlativos. A dificuldade em fixar a população mais jovem, apesar das dinâmicas que o Instituto Politécnico de Bragança desencadeou, será porventura o aspeto mais marcante. Já a opção por aprofundar o conhecimento sobre as mulheres gestoras é, no fundamental, de natureza teórica.

As discussões sobre o modo como a desigualdade de género afeta as mulheres no mercado de trabalho é notória, sobretudo no que se refere às dificuldades sentidas no acesso a posições de gestão. Existem, adicionalmente, as discussões sobre a discriminação a que as mulheres estão sujeitas nas

organizações, nomeadamente em termos salariais e no que respeita às promoções. A literatura gestonária sugere representações sobre a atividade da gestão. Os horários exigentes, associados a longas jornadas de trabalho, a dificuldade em separar os domínios do trabalho e da vida pessoal aparecem, frequentemente, como características do trabalho dos gestores. Porém, este é um discurso que surge, quase sempre, no masculino. Ora, tratando-se de uma posição tão exigente em termos de esforço pessoal, a questão de saber como é que as mulheres lidam com estas dificuldades, suscita a curiosidade intelectual. Desde logo, porque é às mulheres que aparece associado o 'segundo turno' de trabalho (Hochschild, 1989). Sendo assim, parece pertinente saber como é que mulheres gestoras conciliam a exigência da sua ocupação profissional com a vida pessoal e, sobretudo, familiar.

A presente dissertação encontra-se dividida em quatro capítulos. O primeiro – a revisão de literatura – apresenta e discute a questão da conciliação entre a vida familiar e profissional, o papel da mulher ao longo do tempo tanto na esfera profissional como na esfera familiar, o efeito de género e o efeito das políticas amigas da família, bem como a alteração e evolução de todas estas questões ao longo do tempo. É a discussão realizada neste capítulo que enquadra a presente investigação, incluindo as opções metodológicas.

O segundo capítulo discute os métodos de recolha e análise de informação utilizados na investigação, bem como a opção pela investigação qualitativa. O processo de construção de histórias de vida, a partir das entrevistas, é igualmente escrutinado, particularmente no que respeita à sua contribuição para os objetivos deste estudo.

No terceiro capítulo analisa-se a informação, a partir das histórias de vida de cada uma das entrevistadas. Adicionalmente, analisa-se e interpreta-se a informação, procurando as respostas para as questões de investigação que guiaram a pesquisa empírica. Finalmente, o último capítulo apresenta as conclusões do trabalho de investigação. Como se verá, a ideologia gestonária

marca, de forma objetiva, o discurso e mesmo opções de vida das mulheres que participaram no estudo. Futuras investigações poderiam revelar-se mais frutuosas se outras áreas geográficas pudessem ser incluídas, nomeadamente as consideradas mais urbanizadas, como acontece com a grande Lisboa ou mesmo o grande Porto.

Capítulo 1

Revisão de Literatura

A presença das mulheres no mercado de trabalho constitui um aspeto intrínseco das sociedades ocidentais. Porém, ainda na primeira metade do século XX eram fundamentalmente as mulheres com origens sociais mais baixas que trabalhavam, o que constituía um estigma social. Atualmente, o que surpreende é quando uma mulher não trabalha (Hochschild, 1997). Embora a vida profissional possa complementar e até melhorar a vida familiar, nas últimas décadas estas duas vertentes da vida pessoal têm competido entre si e a vida profissional tem-se destacado mais (Hochschild, 1997). Assim, este capítulo analisa a literatura relevante sobre a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar. O objetivo será o de compreender como é que as mulheres em cargos de gestão conseguem conciliar a vida profissional com a vida familiar e como é que as empresas têm respondido aos desafios desta conciliação.

1.1. A alteração do papel da mulher na sociedade

Desde a segunda metade do século XX que as mulheres constituem uma proporção significativa da força de trabalho nos países ocidentais. Por outras palavras, foi sobretudo a partir da década de 1960 que, num contexto mais vasto de mudanças socioculturais, a chamada revolução social (Fevre, 2003), o trabalho remunerado passou também a fazer parte do quotidiano e das expectativas das

mulheres de classe média. Em boa verdade, a sua capacidade de trabalho já havia sido testada aquando das duas guerras mundiais. Nessa altura, foi graças ao trabalho das mulheres que as economias dos diversos países beligerantes puderam enfrentar o esforço de guerra. Todavia, terminados os conflitos, a divisão tradicional de tarefas, estruturada ainda sobre a ideologia patriarcal, voltou a dominar. Entretanto, a recuperação económica das economias ocidentais e a correlativa expansão dos mercados de trabalho, proporcionaram o pretexto para a incorporação da mão-de-obra feminina. Evans (2001) enfatiza o aumento dramático da participação das mulheres no mercado de trabalho como uma causa próxima da problematização da conciliação entre o trabalho e as suas exigências, e os restantes domínios da existência. Isto é, as dimensões pessoais e familiares da existência.

As alterações dos papéis sociais das mulheres estarão associadas a outras mudanças que ocorrem na sociedade, como o aumento no número de casais em que ambos têm uma vida profissional, o aumento do número de famílias monoparentais, bem como a decisão de ter menos filhos e cada vez mais tarde (Grzywacz & Marks, 2000). A vida familiar consiste numa tarefa que inclui responsabilidades perante o cônjuge, as crianças e a lida doméstica no geral (Netemeyer, Maxham, & Pullig, 2005) em que o coletivo de dois ou mais indivíduos estão numa relação de interdependência, partilhando a mesma visão e objetivos (Piotrkowski, 1987). Estes investem uns nos outros devido às ligações de dependência e de obrigação, amorosas, afetuosas ou de cooperação (Rothausen, 1999). A vida profissional surge definida por Li et al. (2017) como sendo “o compromisso de atividades físicas e mentais de modo a cumprir as responsabilidades de um trabalho pago ou não pago” (p. 123). Quando as obrigações profissionais e as obrigações familiares se revelam incompatíveis, as pessoas tendem a tomar decisões que resultam, frequentemente e, de acordo com a generalidade da literatura, na escolha do trabalho em detrimento da família ou então da família em detrimento do trabalho (J. H. Greenhaus & Powell, 2003). As

transformações na vida familiar e profissional têm levado a alterações profundas na articulação destas duas esferas (Gonçalves et al. (2017), assentes em diferenças de género.

A presença das mulheres no mercado de trabalho pressiona os homens a assumirem, também, responsabilidades domésticas e parentais. Na sua conceção funcional, os membros da família cumprem funções diferentes. Assim, o papel do homem associa-se à angariação do sustento, cabendo à mulher assegurar os cuidados – com a casa, as crianças e eventualmente, progenitores (A. H. Eagly, Wood, & Diekman, 2000; Gonçalves et al., 2017; Heikkinen, Lämsä, & Hiillos, 2014). No entanto, nas últimas décadas, esta perspetiva funcional revela-se desatualizada. Isto porque o número de famílias com rendimento proveniente do trabalho de ambos os cônjuges tem aumentado. Do mesmo modo, o aumento de famílias monoparentais também ajudou a pôr em questão a visão funcional de família. Ahmad (1996) sugere que a separação entre a vida profissional e a vida familiar entre géneros se encontra esbatida, mesmo em sociedades não ocidentais.

Atualmente, espera-se que os homens, como cônjuges e pais, façam parte da vida familiar, reforçando os ideais de companheirismo e igualdade (Wall et al., 2010). Todavia, o exercício da parentalidade afigura-se mais complicado para pais que trabalhem fora de casa, especialmente se as mães exercerem uma profissão a tempo inteiro. Nas famílias, cada vez mais “se torna imperativo que ambos os membros do casal trabalhem de forma a poderem ter condições sustentáveis e uma vida estável” (Hayghe, 1990 citado em Borelli et al., 2017, p. 357). Porém, as mães trabalhadoras continuam a ter a responsabilidade familiar e tendem a assegurar mais tarefas quando comparadas com os pais. Estas constatações aplicam-se mesmo no caso de novos pais e mães. Isto é, homens e mulheres que foram pais pela primeira vez (Ozer, 1995a; Sasaki, Hazen, & Swann, 2010). Como afirmam Borelli et al. (2017) são as mães trabalhadoras que

experienciam mais conflitos entre as suas responsabilidades profissionais e as suas responsabilidades familiares.

Com o aumento das responsabilidades profissionais e mantendo-se as responsabilidades familiares, as mulheres experimentam frequentemente o conflito entre o trabalho e a família. A tentativa de equilibrar estas duas esferas da vida resulta frequentemente em conflitos (Adkins & Premeaux, 2012). O conflito entre trabalho e família possui duas direções: o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. O primeiro aparece definido como uma forma de conflito interior no qual o comportamento, o tempo dedicado ao trabalho e o *stress* associado interferem com as responsabilidades familiares. O tempo despendido no trabalho fora de casa reflete-se no que fica disponível para a família e a casa, o que aumenta a probabilidade de um conflito entre o trabalho e a família (Adkins & Premeaux, 2012). O conflito família-trabalho, pelo contrário, é uma forma de conflito interior e exprime-se na influência que problemas e pressões de ordem doméstica e familiar exercem sobre o trabalho (J. Greenhaus & Beutell, 1985; Hao, Wang, Liu, Wu, & Wu, 2016; Netemeyer et al., 2005; Yavas, Babakus, & Karatepe, 2008). Neste sentido, Major, Klein e Ehrhart (2002) sugerem que o tempo passado a trabalhar se encontra significativa e positivamente relacionado com o conflito trabalho-família.

O tempo dedicado à vida profissional afeta as outras esferas da vida de uma pessoa (e.g. Adkins & Premeaux, 2012). Em geral, os estudos realizados neste domínio (e.g. Hochschild, 1989) enfatizam a centralidade das mulheres no conflito que pode subsistir entre o trabalho e as outras dimensões da existência. O protagonismo das mulheres na discussão sobre as dificuldades de conciliação entre formas diferentes de trabalho, o remunerado e o doméstico, pode assinalar, igualmente, o declínio da organização patriarcal da família. Neste modelo, a mulher estava relegada para a vida de casa, o espaço privado, enquanto o homem assegurava o sustento do lar através de uma ocupação remunerada, no espaço público. Mas se o patriarcado entrou em declínio, isso não significou uma

alteração imediata dos papéis tradicionalmente associados a cada um dos géneros no contexto familiar. Quer dizer, as mulheres passaram a assegurar responsabilidades decorrentes do trabalho remunerado fora de casa, continuando a assegurar as domésticas. Quanto aos homens, a sua prioridade continuou a ser o trabalho remunerado e fora de casa. Eis um dos motivos pelos quais as eventuais dificuldades de conciliação entre a vida de trabalho e a vida pessoal e familiar se associa à desigualdade de género (Gonçalves et al., 2017). Quando existem responsabilidades parentais associadas, é vulgar que as dificuldades de conciliação suscitem sentimentos de culpa.

A ideia do sentimento de culpa é fundamental no estudo conduzido por Gonçalves et al. (2017) em Portugal e que tem vindo a ganhar importância na área do comportamento organizacional (Korabik, 2015). Neste caso, a culpa é uma emoção relacionada com as responsabilidades profissionais e com o sentimento de respeito, dever e dignidade para com a família (De Rivera, 1989). O sentimento de culpa, tal como o conflito, é considerado como um risco psicossocial a ser mitigado através de políticas e práticas com o intuito de promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal (Gonçalves et al., 2017). Esta culpa resulta numa variedade de consequências negativas tais como uma menor satisfação relativa ao trabalho e à família e uma maior angústia psicológica e maiores intenções de rotatividade laboral (Korabik, 2015). Os resultados do estudo de Gonçalves et al. (2017) apontam para o domínio do trabalho e particularmente para a exigência e sobrecarga do trabalho como sendo os fatores principais que induzem o conflito trabalho-família e a culpa que tem consequências na vida familiar.

A ausência de diferenças de género no sentimento de culpa relativo ao contexto trabalho-família foi um dos resultados deste estudo que contou com a participação de 228 pessoas com uma média de idades de 41,9 anos, entre as quais 49,6% eram mulheres e 50,4% eram homens. Todavia, é uma assunção comum que as mulheres são mais suscetíveis aos sentimentos de culpa originados pelas

dificuldades de conciliação entre o trabalho e a vida familiar, do que os homens (Gonçalves et al., 2017). Esta ideia vai ao encontro das conclusões do estudo de Korabik (2015). Este mostra como os estereótipos sobre o género fundamentam as representações sobre as diferenças de género nos sentimentos de culpa associados às dificuldades de conciliação entre a vida de trabalho e a vida familiar. Deste modo, e no que diz respeito às pessoas que participaram nos estudos mencionados, as diferenças de género são, a este respeito, marginais. Não obstante, isso não significa que mulheres e homens assegurem, de forma paritária, as responsabilidades domésticas e familiares, embora a presença feminina no mercado de trabalho seja cada vez mais significativa.

1.2. As mulheres e a gestão

As mulheres estão cada vez mais presentes na esfera profissional, no entanto, são elas que continuam a assumir maioritariamente a esfera familiar o que faz com que enfrentem mais desafios devido às dificuldades em conciliar o trabalho com o resto da vida. Em geral, as mulheres têm sido mal sucedidas na compensação das suas crescentes responsabilidades no local de trabalho com a diminuição das suas obrigações em casa (Loder, 2005). No caso das mulheres que ocupam cargos de gestão, estes desafios são ainda mais acentuados dada a complexidade da carreira de gestão. A gestão respeita as posições genericamente associadas a níveis mais elevados de recompensas e são vistos como especialmente desejáveis em comparação com trabalhos não relacionados com a gestão (Skaggs, 2009). A noção de gestão é genérica e abrange um número vasto de atividades e, por isso, a sua conceptualização é difícil (Tsoukas, 1994). A teoria sistémica é uma das perspetivas que proporciona uma definição de gestão enquanto conjunto de processos através dos quais uma organização cria a representação global do seu próprio processo (Charlton & Andras, 2003). Quer

dizer, é uma forma de auto-representação de uma organização tendo como objetivo a sua subsistência, capacidade de adaptação e crescimento. O conjunto de representações criadas pelas organizações decorrem da sua modelação a partir de diversas atividades como a supervisão, a avaliação, a previsão e o controlo do negócio, perspetivando a organização como um todo. A noção de gestão inclui ainda a interação que a organização estabelece com o meio, ainda que este não interfira na sua adaptação e sobrevivência.

A relativa independência em relação às influências do meio justifica que Charlton e Andras (2003) a considerem como a fonte da flexibilidade da gestão. Isto porque, assim, as atividades de gestão podem concretizar-se através de funções particularmente orientadas para a especificidade dos diversos contextos em que as organizações se inserem. Porém, a complexidade da noção de gestão fica mais evidente quando o vocábulo designa um conjunto de cargos particulares, diferenciados e que implicam decisões organizacionais distintas, as quais são capazes de alterar os resultados da organização. Em geral, atribui-se às funções de gestão um grau de complexidade e relevância significativas e, do mesmo modo, considera-se que os gestores possuem competências cognitivas adequadas. Entre estas, as capacidades técnicas e capacidades para gerir as outras pessoas, ombreiam com as capacidades de autogestão (Ford & Collinson, 2011). Não obstante, as funções de gestão também podem estar orientadas para objetivos que surgem como contraditórios ou, pelo menos, de difícil conciliação. Estas contradições decorrem do estatuto da própria atividade da gestão – a ocupação é assalariada, mas orientada para a salvaguarda do interesse da organização, ou seja, o interesse dos investidores. Esta situação poderá explicar, por exemplo, que se espere que os gestores se dediquem inteiramente ao trabalho e à carreira, por ser esse o comportamento que melhor serve os interesses da organização (Ford & Collinson, 2011). Mas se o estatuto do profissional de gestão é difícil, o exercício da atividade tem conhecido desafios crescentes.

Num mundo cujas economias se encontram globalizadas e cujo ritmo de mudança é rápido, o exercício da gestão complica-se substancialmente. Desde logo, e como recorda Mintzberg (2003), porque se é preciso ter em conta o contexto local em que as organizações se encontram, é igualmente fundamental pensar globalmente. O contexto das organizações é, assim, simultaneamente local e global. Mas é igualmente fundamental cooperar ao mesmo tempo que se compete com as outras organizações, tal como é essencial que se acompanhe o ritmo e a tendência da mudança, ao mesmo tempo que se assegura a estabilidade e a ordem necessárias para o regular funcionamento da organização. Parece ainda essencial satisfazer os investidores e, por isso, atingir os objetivos financeiros, sem que tal implique negligenciar as pessoas (Mintzberg, 2003). Existem, finalmente, representações associadas à gestão e aos gestores, as quais acabam por se refletir não apenas nas características das organizações, mas nas expectativas que se criam em relação a estes profissionais e às próprias organizações. Deste modo, a gestão é ainda associada ao modelo tradicional, patriarcal, portanto, a características masculinas. Mas o que é curioso, é que tais expectativas se apliquem igualmente às mulheres que ocupam cargos de gestão. Tais expectativas aplicam-se igualmente às mulheres, ainda que mais recentemente, se espere que homens e mulheres em cargos de gestão partilhem responsabilidades na sua vida familiar (Ford & Collinson, 2011). Os gestores também se autoavaliam em permanência aparentemente para corresponderem à representação do “gestor ideal”.

A imagem tradicional do gestor como um indivíduo inteiramente devotado ao trabalho parece esbater-se. Mas a mudança que está em curso, acentua a complexidade do papel profissional dos gestores. Por outras palavras, espera-se que o gestor continue a servir devotadamente o interesse da organização, ao mesmo tempo que crescentemente se espera que seja igualmente capaz de ‘gerir’ a sua vida pessoal e familiar. Sendo assim, às pressões com origem na atividade profissional juntam-se as pressões oriundas da vida familiar.

O resultado bem poderá ser um misto de sentimentos de ansiedade e de *stress* que tendem a acentuar-se (Ford & Collinson, 2011). A conciliação entre estas duas dimensões da vida, o trabalho e a vida pessoal e/ou familiar parece difícil, sendo de esperar a emergência de conflitos. Com efeito, a resolução de conflitos associada aos gestores, tende a alargar-se igualmente ao domínio da sua vida privada, esperando-se que o profissional da gestão seja capaz de resolver todos os conflitos, independentemente da sua natureza (Ford & Collinson, 2011). E se esta é uma expectativa que se aplica aos gestores em geral, a questão complica-se quando os profissionais de gestão são mulheres. Neste caso, as dificuldades advêm, desde logo, da natureza masculina da gestão e das organizações. Tais dificuldades manifestam-se, desde logo, nas maiores dificuldades que as mulheres encontram para aceder à ocupação.

O número de mulheres em cargos de gestão tem aumentado significativamente. De acordo com o Catalyst (2008, citado em Latu et al., 2011), em 1950 a percentagem era de 13,8%, em 1980 passou para 26,1% e em 2007 era de 50,6%. Em Portugal, a percentagem de mulheres em cargos de gestão, segundo os dados do Eurostat, era de 36,2% no 1º trimestre de 2017. Em 2012, e segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a percentagem da presença feminina em cargos de gestão correspondia a 34,6% (OIT, 2015). Todavia, a gestão de topo é ainda relativamente inacessível, havendo maior representação de mulheres ao nível da gestão de recursos humanos, gestão de relações públicas e comunicação ou gestão financeira e administrativa (OIT, 2015). Em 2012, a percentagem de mulheres em cargos de gestão de nível intermédio ou sénior era de 27,6% (OIT, 2015), mantendo os homens o domínio de funções de gestão de topo nas organizações e cargos ligados à gestão de operações e vendas, gestão do produto e investigação ou gestão geral. A sub-representação das mulheres nos cargos de gestão de topo não reflete a composição da população ativa no mercado de trabalho. Isto porque as mulheres representam 48,7% da população empregada (PORDATA, 2018). Uma das razões para que tal aconteça, em

Portugal, como nos outros países poderá ser, nas afirmações de Dobbin et al. (2011), o facto de as empresas com uma maior proporção de homens na gestão serem menos propensas para a adoção de programas de diversidade de género. Porém, o facto é que, no mundo dos negócios as mulheres encontram-se, ainda, em grande desvantagem, quando comparadas com os homens (Eagly & Carli, 2007). Tais desvantagens refletem as diferenças de género que marcam ainda as possibilidades objetivas dos indivíduos no mercado de trabalho. Todavia, foi graças à presença das mulheres em cargos de gestão que a questão da conciliação entre vida de trabalho e vida pessoal e/ou familiar se instituiu como relevante para todos os gestores, independentemente do género (Ford & Collinson, 2011). Foi também a presença feminina nos cargos de gestão que suscitou o desenvolvimento de trabalhos que procuram estabelecer as diferenças entre estilos de gestão, de acordo com o género, bem como as consequências, tanto para as organizações, como – e particularmente – para os subordinados.

A teoria sugere que as diferenças de género justificam diferenças no modo como homens e mulheres desempenham cargos de gestão (e.g. (Keiser, Wilkins, Meier, & Holland, 2002; Wilkins, 2007; Wilkins & Keiser, 2006). Com base em trabalhos de investigação que examinam estilos de liderança de gestores, uma parte da literatura associa os homens a estilos de liderança autocráticos, associados ao controlo e a formas de comando, pouca disponibilidade para a delegação de responsabilidades ou partilha de informação considerada relevante. Pelo contrário, as mulheres são apresentadas como agentes de mudança (Cohen & Huffman, 2007; Stainback, Kleiner, & Skaggs, 2016), graças ao seu estilo de gestão, considerado mais inclusivo (Rosener, 1990, citado em Kirkwood, 2009). Por outras palavras, o seu comportamento é oposto ao dos homens que ocupam as mesmas posições. As mulheres gestoras procuram a colaboração e o contributo de outros parceiros quando é preciso tomar decisões, delegam responsabilidades, partilham informação e apostam no desenvolvimento dos subordinados, com o objetivo de promover o desempenho

da organização (Maume, 2011). Nesta perspetiva, as mulheres gestoras não promovem apenas as oportunidades de carreira das mulheres subordinadas, mas também facilitam processos de inovação e de crescimento das organizações. Noutros casos, o facto de as mulheres gestoras fazerem parte de uma minoria e, como tal, terem estado sujeitas a discriminação pelo género no local de trabalho, justificará a especificidade das suas práticas gestionárias. Como diz Maume (2011), nesses casos as mulheres não se preocupam tanto, como acontece com os homens, com as complicações eventualmente suscitadas pela gravidez, quando se trata de recrutar mulheres para a organização. Do mesmo modo, a experiência dos papéis familiares também justifica que as mulheres gestoras possam ser mais flexíveis quando se trate de acomodar conflitos potenciais entre a vida de trabalho e a vida familiar das colaboradoras. A presença marcada de mulheres na Gestão de Recursos Humanos (OIT, 2015) também ajudará a compreender que tais mulheres se esforcem por desenhar políticas 'amigas da família' (Wallen, 2002, citado por Maume, 2011). Quando o universo da gestão é feminino, as mulheres têm maior facilidade em desenvolver as carreiras profissionais e, nesse sentido, a converterem empregos temporários em permanentes (L. E. Cohen & Broschak, 2013). Esta perspetiva parece sugerir que as mulheres na gestão tendem a favorecer, sobretudo, outras mulheres.

Com efeito, em linha argumentativa associada a esta perspetiva das mulheres enquanto agentes de mudança na gestão das organizações, defende-se que as mulheres na gestão acabam por praticar reprodução homosocial, do mesmo modo que os homens o fazem (e.g. Kanter, 1977). Isso acontece quando as mulheres preferem recrutar outras mulheres ou se relacionam mais facilmente com mulheres subordinadas da mesma idade ou mais novas, por quem se interessam e a quem ajudam a crescer na organização. Portanto, nestes casos, as mulheres serão igualmente responsáveis por práticas de segregação e de discriminação com base no género (Maume, 2011). A motivação para o favorecimento de outras mulheres é diversa, podendo considerar-se as

“experiências pessoais de discriminação no mercado de trabalho, processos de socialização que produzem diferenças nos estilos de gestão que beneficiam os subordinados” (Maume, 2011, p. 289). Todavia, esta visão das mulheres enquanto agentes de mudança nas organizações, graças ao estilo de gestão especificamente feminino e benéfico para a organização, é posto em causa por uma outra linha teórica que considera que as mulheres na gestão são apenas peças de uma engrenagem. Neste caso, o argumento desenvolve-se ao longo de duas premissas fundamentais. A primeira refere que as mulheres não terão poder suficiente para influenciar a carreira dos seus subordinados, sejam eles mulheres ou homens. A segunda sustenta, em alternativa, que as mulheres em posições de gestão poderão ter sido selecionadas para os cargos por se identificarem com os homens que dominam as organizações e, conseqüentemente, as mulheres subordinadas acabam sacrificadas neste processo (Maume, 2011). Por regra, estas premissas são desenvolvidas a partir de evidências suscitadas pela investigação sobre segregação por género no mercado de trabalho.

A segregação experimentada pelas mulheres explica, até certo ponto, o motivo pelo qual a sua presença na gestão de topo das organizações é marginal. Porém, existem mulheres nessas posições, mesmo que a sua representação seja marginal. Porém, a questão coloca-se ao nível das trajetórias de tais mulheres e a investigação realizada neste domínio propõe explicações que colidem com a perspectiva das mulheres como agentes de mudança. Para resumir um argumento longo, as mulheres cuja trajetória é bem-sucedida e as conduz a posições proeminentes na gestão das organizações devem o seu sucesso ao facto de imitarem o comportamento dos homens. Por outras palavras, nas organizações os estereótipos de género são persistentes (Kanter, 1977). As mulheres mais bem sucedidas serão, assim, aquelas que melhor se apropriarem desses estereótipos, utilizando-os para ganharem vantagem. Estes estereótipos descrevem a gestão no masculino e considera as mulheres sem competências de liderança. Isto porque os mesmos estereótipos consagram a visão da mulher enquanto

cuidadora, centradas na vida familiar e nas relações interpessoais. Como consequência, as mulheres acabam mal avaliadas nos locais de trabalho. Quando avaliadas pelos subordinados, as mulheres em posições de gestão intermédia são mal avaliadas pelos homens. Isto acontece porque os homens consideram que existe uma contradição entre o baixo estatuto de uma mulher e o elevado estatuto associado a posições de gestão (Alice H. Eagly & Karau, 2002). De resto, como Carroll (2006) verificou, em geral, os trabalhadores preferem gestores do género masculino.

As formas de discriminação das mulheres e, neste caso particular, das mulheres que desempenham papéis na gestão, não emerge, aparentemente, apenas no contexto da própria gestão. Tem igualmente origem entre os próprios colaboradores, que rejeitam as gestoras com base em estereótipos sobre o género que se encontram inscritos nas organizações. Mas, como se viu, as gestoras também aceitam esses estereótipos e, para contornarem os efeitos das avaliações negativas por parte dos subordinados, asseguram um desempenho que ultrapassa o dos seus colegas do género masculino, a fim de conquistarem a confiança dos superiores hierárquicos (Kanter, 1977; Moore, Grunberg, & Greenberg, 2005). Portanto, esta perspetiva das mulheres na gestão enquanto peças de uma engrenagem, não considera as diferentes contribuições que homens e mulheres têm para a gestão. Antes, considera que existem constrangimentos organizacionais, como representações e estereótipos, os quais consagram o domínio masculino da gestão e encorajam a sua reprodução, mesmo por parte das mulheres. Na prática isso equivale a dizer que, para serem bem-sucedidas, as mulheres têm de adotar comportamentos ajustados a tais estereótipos. Frequentemente, porém, as mulheres têm de se esforçar muito mais do que os homens para verem o seu trabalho reconhecido e beneficiarem das respetivas recompensas. É assim que encontramos mulheres disponíveis para trabalharem durante muitas mais horas do que as convencionadas e dispostas a prescindirem ou subordinarem a sua vida pessoal em função das exigências da

organização (Blakely & Langman, 2004; A. R. Hochschild, 1997). Este será, porventura, um dos aspetos em que a desvantagem das mulheres, quando comparadas com os homens, fica mais clara. Todavia, quando as mulheres apresentam uma ética de trabalho idêntica ou mesmo mais forte do que a dos homens, a vontade de serem bem-sucedidas e de ascenderem na organização pode justificar que não sejam particularmente sensíveis aos problemas de conciliação experimentados pelos subordinados, em especial do género feminino (Maume, 2011). Neste caso, a vontade de ascender num universo masculino justifica que muitas mulheres se procurem aproximar, tanto quanto possível, do estereótipo masculino.

A adoção dos estereótipos masculinos por parte das mulheres que ocupam cargos de gestão favorece formas de discriminação com base no género. Por outras palavras, a imitação do comportamento dos colegas do género masculino reflete-se, necessariamente, nas avaliações de desempenho dos subordinados e, nestes casos, os subordinados do género masculino acabam por aceder a melhores posições do que as suas colegas (Kanter, 1977). Os estereótipos associados ao género afetam o modo como os indivíduos percebem a própria organização e os seus efeitos sobre as perspetivas de carreira. Nesse sentido, Wharton e Baron (1991) concluíram que as mulheres preferem trabalhar num contexto em que sejam ou a minoria ou a maioria. As situações de paridade entre géneros são as menos desejadas. Em contextos maioritariamente femininos a satisfação das mulheres é relativa, independentemente das recompensas obtidas. Mas a satisfação é maior quando as mulheres fazem parte de uma minoria, num contexto de trabalho dominado por homens. A segregação por género, afirmam os autores, “não tem qualquer correspondência entre consequências económicas e afetivas” (Wharton & Baron, 1991, p. 380). A composição de género que caracteriza os locais de trabalho, sugerem, é um atributo que afeta diretamente a satisfação e não constitui um substituto das recompensas ou condições de trabalho. Para Wharton e Baron (1991), não são tanto os estereótipos presentes na

organização que ajudam a compreender estes resultados, mas o poder e o status de mulheres e homens na sociedade em geral. Os homens gozam, em geral, de *status* e poder mais elevados, o que se reflete nos locais de trabalho. Aparentemente o bem-estar psicológico das mulheres fica em risco quando o contexto de trabalho é maioritariamente feminino. Ou seja, quando o contexto de trabalho é menos prestigiado. Apesar das diferentes perspectivas, estes estudos demonstram a importância das transformações em curso no mercado de trabalho e, sobretudo, no que respeita às consequências do acesso das mulheres a posições de gestão.

Apesar das mulheres constituírem, ainda, uma minoria na gestão de topo das organizações, a sua presença desencadeou efeitos diversos. Tal como acontece no campo político, em que a participação das mulheres é igualmente reduzida, a sub-representação das mulheres é encarada como uma decorrência da desigualdade de género. Assim, são diversos os estados que têm adotado políticas de quotas, em que é estabelecida a percentagem obrigatória de mulheres que fazem parte dos quadros corporativos (Dalton & Dalton, 2010; Terjesen & Singh, 2008). Estudos mais recentes revelam o impacto da presença das mulheres na gestão e as alterações em curso. Por exemplo, Stainback, Kleiner, & Skaggs (2016) sugerem que, quanto maior o número de mulheres na gestão ou em conselhos de administração, maior é a tendência da entrada de mulheres para bons empregos e da redução das desigualdades de rendimentos (Cohen & Huffman, 2007). O género do gestor parece influenciar as estratégias de gestão e as prioridades, a cultura institucional e o comportamento individual, podendo afetar os resultados e o desempenho (e.g. Dolan, 2000; Keiser et al., 2002; Wilkins, 2007). Quando existem mais mulheres em cargos de gestão, há maiores níveis de integração em todos os níveis (Huffman, Cohen, & Pearlman, 2010). Mas a feminização da gestão também aparece equacionada com desempenhos elevados, nomeadamente no que respeita às margens operacionais e ao crescimento das receitas (Desvaux, Devillard-Hoellinger, & Meaney, 2008;

Welbourne, Cychota, & Ferrante, 2007). Todavia, Frink et al. (2003) sugere que uma composição de género equilibrada aparece associada a um maior desempenho das organizações. Outras mudanças relacionam-se diretamente com as responsabilidades familiares e ao exercício da parentalidade, concretizando-se em licenças de parentalidade mais igualitárias, complementadas por medidas de auxílio na prestação de cuidados às crianças e promoção da natalidade. Estas medidas, para além de facilitarem o acesso das mulheres a posições de gestão (Wrede, Benoit, & Einarsdottir, 2008) também promovem a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar.

1.3. Conciliação do trabalho com a vida familiar e políticas amigas da família

Os desafios e solicitações provenientes do trabalho afetam a vida pessoal e familiar dos trabalhadores. As representações tradicionais alimentam as expectativas sobre as mulheres, de quem se espera que, para além de uma carreira profissional, sejam capazes de assegurar os cuidados e responsabilidades familiares. Portanto, em última análise, as dificuldades de conciliação entre trabalho e vida familiar é, sobretudo, um problema equacionado no feminino. Essa será uma das razões pelas quais a Comissão Europeia trata a questão no âmbito da desigualdade de género (Torella & Masselot, 2010). A literatura mais recente tem escrutinado as barreiras institucionais que subsistem nos contextos de trabalho, procurando identificar as políticas mais urgentes neste domínio (Fox, 2008; Hill, Corbett, & St Rose, 2010; Sturm, 2006). Uma das consequências do conflito que pode emergir entre a vida de trabalho e a vida pessoal e familiar diz respeito a doenças que decorrem do *stress* originado por tais situações. É assim que Turliuc e Buliga (2014) deram conta da preocupação crescente que muitas empresas demonstram com os níveis de *stress* dos colaboradores. Para o minimizar, têm implementado programas de gestão do *stress*. Sendo certo que o

stress pode ter outras causas que não sejam necessariamente originadas pelo conflito entre trabalho e vida familiar, estas iniciativas são apresentadas no âmbito das políticas 'amigas da família'. A expressão designa todas as medidas que visem contornar ou minimizar as dificuldades que os trabalhadores possam sentir em responder a todas as solicitações, sejam elas originadas pelo trabalho ou pela vida familiar.

As políticas amigas da família são muito abrangentes e visam equilibrar o conflito criado pelas necessidades familiares do trabalhador e pelas suas responsabilidades pessoais e familiares (Lewis, 1997). As políticas amigas da família que se focam no equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar foram substancialmente desenvolvidas na Grã-Bretanha no início dos anos oitenta, por iniciativa de empresas privadas. Surgiram pela constatação dos desafios e dificuldades das mulheres trabalhadoras em conciliarem uma atividade remunerada com as responsabilidades familiares (Scheibl & Dex, 1998). No geral, as políticas amigas da família concretizam-se em formas e horários de trabalho flexíveis, licenças, entre outras. Ronda et al. (2016) explicam que as políticas amigas da família incluem um conjunto de serviços que as organizações disponibilizam para os seus trabalhadores a fim de facilitarem a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, assegurando o cumprimento das obrigações para com a empresa. A importância deste tipo de políticas é reforçada por Hochschild (2016) ao afirmar que a sua eficácia requer a intervenção da esfera pública. Por outras palavras, mais do que iniciativas individuais das empresas, cabe ao Estado apoiar as famílias através da promoção de políticas que sejam amigas da família. Ao preocuparem-se com a conciliação, tais políticas promovem o bem-estar das famílias (Hochschild, 2016), estando igualmente comprometidas com a promoção da igualdade (Su & Bozeman, 2016). Isto porque se dirigem à totalidade dos indivíduos, independentemente do seu género.

O fomento de políticas amigas da família pode permitir que os trabalhadores controlem, de uma forma mais adequada, as suas tarefas, as suas

responsabilidades e a sua motivação no local de trabalho. Deste modo, os trabalhadores poderão evitar que as suas responsabilidades profissionais e familiares interfiram umas com as outras (Brough, O'Driscoll, & Kalliath, 2005; Lu, Siu, Spector, & Shi, 2009). A implementação de mais políticas amigas da família ajuda a melhorar o ambiente de trabalho (Sullivan & Mainiero, 2007) e facilita o sucesso profissional a todas as pessoas de qualquer género e/ou etnia (Sturm, 2006). Diversos estudos fazem notar que a relutância e resistência na aplicação destas políticas pelas empresas se deve principalmente a barreiras culturais e institucionais (e.g. Mayer & Tikka, 2008; Swody & Powell, 2007). No entanto, o estudo de Hochschild (1997) realizado numa empresa americana, mostrou que, neste caso, a resistência da aplicação destas políticas ficou a dever-se aos trabalhadores que, embora tivessem ao seu dispor políticas amigas da família, não as solicitavam. No caso das mulheres trabalhadoras desta empresa, a não utilização destas medidas devia-se ao facto de a vida familiar e doméstica ser pouco atrativa. O trabalho proporcionava-lhes um ambiente social mais animado, menos isolado e deprimente. Hochschild (1997) considera que o comportamento destas mulheres e homens que se recusavam a usufruir de direitos colocados à sua disposição pela empresa, assinalava a adesão destas pessoas aos valores da racionalidade económica. Ou seja, o trabalho proporcionava-lhes a desculpa para se afastarem das suas obrigações morais inerentes à vida familiar.

As políticas que promovem a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar obedecem igualmente a objetivos que respeitam as organizações e os seus resultados. Por exemplo, podem promover o bem-estar dos trabalhadores ao mesmo tempo que asseguram a diminuição acentuada da taxa de rotatividade (Glass & Finley, 2002) e diminuem a probabilidade de conflitos entre as diversas esferas da existência (Batt & Valcour, 2003). Não obstante, tais conflitos são cada vez mais presentes no quotidiano das organizações e podem ameaçar a concretização de objetivos, o que pode ajudar a explicar a atenção que muitas

empresas dão ao assunto. Os gestores sabem que o facto de os seus colaboradores “não conseguirem conciliar a vida profissional com a vida familiar de forma adequada está relacionado negativamente com a qualidade de vida” (Md-Sidin et al., 2008 citado em Ronda et al., 2016, p. 4), “a satisfação da vida” (De Simone et al., 2014; Rode et al., 2007 citado em Ronda et al., 2016, p. 4) “e o bem-estar” (Milkie and Peltola, 1999; Voydanoff, 2005 citado em Ronda et al., 2016, p. 4). O estudo de Ronda et al. (2016) procurou determinar até que ponto existe uma associação positiva entre políticas amigas da família e práticas de trabalho de alto desempenho e a conciliação da vida profissional com a vida familiar. Também procurou identificar o papel que a satisfação no trabalho e as horas passadas a trabalhar desempenham como mediadores desta relação. Os resultados revelaram que, em geral, as políticas amigas da família e as práticas de trabalho de alto desempenho melhoram a conciliação da vida profissional com a vida familiar. Esta relação positiva é parcialmente mediada pela satisfação no trabalho e as horas passadas a trabalhar.

A satisfação no trabalho melhora a conciliação da vida profissional com a vida familiar, no entanto, as horas passadas a trabalhar pioram a conciliação, ainda que o resultado líquido destas duas forças opostas seja positivo. Quer dizer, a satisfação no trabalho, em conjunto com as horas passadas a trabalhar, melhoram a conciliação da vida profissional com a vida familiar. Neste sentido, as empresas adotam novos conjunto de práticas de gestão de recursos humanos cujo objetivo é implementar políticas organizacionais mais eficientes no local de trabalho. Isso, tendo em conta as novas necessidades dos trabalhadores e indo ao encontro do objetivo da gestão: aumentar a produtividade e a motivação dos trabalhadores (Gould-Williams, 2004). Estas políticas são conhecidas por “práticas de trabalho de alto desempenho” (Appelbaum and Berg, 2001; Macky and Boxall, 2007 citado em Ronda et al., 2016, p. 4)). As políticas oferecidas pelas organizações também permitem que os indivíduos melhorem os seus múltiplos papéis (Glass & Finley, 2002). As práticas de trabalho de alto desempenho e as

políticas amigas da família afetam de forma positiva o desempenho das empresas (Beauregard & Henry, 2009). Osterman (1995) considera que se espera que as empresas adotem práticas de trabalho de alto desempenho e políticas amigas da família para evitar que as primeiras possam afetar a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

A conciliação entre vida de trabalho e vida pessoal e/ou familiar fica facilitada se os trabalhadores usufruírem de maior autonomia no trabalho (Siu et al., 2010). Maior autonomia significa que os trabalhadores têm mais liberdade para escolher a altura e/ou o método para realizar as suas tarefas profissionais. Siu et al. (2010) e Ronda et al. (2016) pensam que os trabalhadores que gozam de autonomia também são mais criativos, habilidosos, estão comprometidos com o trabalho, trabalham com vigor e dedicação e são, por sua vez, candidatos prováveis a influenciar a atmosfera doméstica de forma positiva. Martinez et al. (2017) destacam as intervenções que promovem o equilíbrio entre trabalho-família em três diferentes níveis – individual, organizacional e comunitário. O sucesso da implementação de políticas amigas da família e dirigidas para a promoção do equilíbrio trabalho-família tem um impacto positivo nos trabalhadores. A nível individual as organizações podem facilitar, a cada trabalhador, o equilíbrio da sua vida profissional e da vida a familiar. O compromisso com um ambiente amigo da família inclui recursos como licenças parentais, a instalação de jardins de infância no local de trabalho e horários de trabalho flexíveis. Para além disso, Martinez et al. (2017) referem também que os indivíduos podem participar em sessões de formação com o objetivo de realçar e consciencializar a importância da igualdade de género. A nível organizacional, os esforços devem ser sistemáticos com o objetivo de identificar todas as barreiras que os trabalhadores enfrentam para as tentar remover ou reestruturar. Por último, a nível comunitário, as organizações têm a oportunidade e responsabilidade de melhorar a vida das comunidades em que se encontram inseridas.

1.4. Portugal, o mercado de trabalho e as mulheres

A situação do mercado de trabalho em Portugal tem vindo a mudar nos últimos anos, em parte devido às crises económicas e financeiras e à instabilidade e precariedade do mercado de trabalho. Isso é também transmitido pelo índice “Better Life Index” no qual participam 35 países da OCDE e seis países parceiros (OCDE, 2017). Portugal apresenta, contudo, bom desempenho em algumas medidas de bem-estar em comparação com outros países no Índice para uma Vida Melhor. Portugal está acima da média nos requisitos moradia, equilíbrio vida-trabalho, segurança pessoal e qualidade do meio ambiente, porém está abaixo da média no rendimento e riqueza, condições de saúde, conexões sociais, envolvimento cívico, educação e qualificações, bem-estar social e emprego e rendimentos.

Mendes et al. (2016) concluem que devido à necessidade de estabilidade económica por parte dos casais existe um adiamento para a formação de família e da transição para a parentalidade com aparente efeito na redução no número de filhos. Devido ao casamento tardio que leva ao nascimento também mais tardio do primeiro filho, existe também uma menor probabilidade de ter um segundo filho, ainda que este seja desejado. Para além disso, Gonçalves et al. (Gonçalves et al., 2017) acrescentam que os baixos salários explicam também a necessidade de alguns trabalhadores terem dois empregos (um a tempo inteiro e outro a tempo parcial) de forma a lidarem com o mercado de trabalho precário. Esta precariedade está associada à instabilidade, à alteração do ritmo de vida e à incapacidade económica (Sá, 2010). De acordo com Gonçalves et. al. (Gonçalves et al., 2017), estas situações têm caracterizado o mercado de trabalho português nos últimos anos, desde que este foi marcado por um aumento no trabalho atípico, ou seja, trabalhos com contratos a termo que são temporários, inseguros

e mal pagos e que conseqüentemente apresentam perda de certos direitos e benefícios.

A entrada massiva das mulheres nas tradicionais esferas masculinas (tais como a educação e o mercado de trabalho) é uma das mudanças ocorridas em Portugal, especialmente entre os anos de 1960 a 1970 (Wall et al., 2010). Relativamente à educação em Portugal, 47% dos adultos com idades entre 25 e 64 anos concluíram o ensino secundário, muito abaixo da média da OCDE, de 74%. Isto aplica-se mais às mulheres do que aos homens, uma vez que 43% dos homens concluíram o ensino secundário, comparado com 50% das mulheres. A crescente presença das mulheres na educação e no mercado de trabalho tem levado à alteração gradual nos papéis de cada género e conseqüente alteração do modelo tradicional em que os homens eram considerados os provedores da família para um modelo de emprego duplo em que tanto o homem como a mulher exercem trabalhos remunerados.

A Figura 1, indicada a seguir, revela a evolução das taxas de emprego dos homens e das mulheres, entre os 24 e os 64 anos, ao longo do tempo desde 2005 até 2016 tanto na UE28 como em Portugal. A diferença entre géneros relativamente ao emprego a tempo inteiro embora constitua uma realidade, tem vindo a diminuir ao longo do tempo.

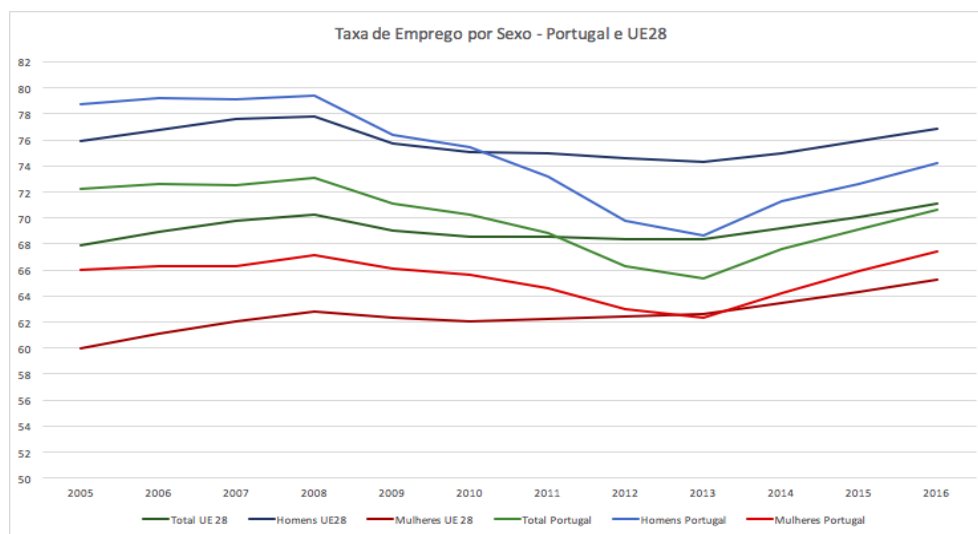


Figura 1 - Taxa de Emprego por Sexo – Portugal e UE28

FORNTE: EUROSTAT

Em Portugal, a diferença das taxas de emprego entre os homens e as mulheres era de 12,7 pontos percentuais em 2005, em 2016 esta diferença é de 6,8 pontos percentuais. Até 2013, Portugal apresentava uma taxa de emprego feminina superior à média dos países europeus. Nestes (UE28) a diferença registada em 2005 é de 15,9 pontos percentuais e em 2016 esta diferença cai para 11,6 pontos percentuais o que demonstra que, relativamente à média dos países europeus, Portugal apresenta uma menor diferença entre as taxas de desemprego dos homens e das mulheres embora os valores absolutos das taxas de emprego em Portugal sejam menores aos apresentados na média dos países europeus. Esta menor diferença entre géneros registada em Portugal poderá ser apoiada pelo artigo 30º do Código Civil que promove a igualdade de género no trabalho, dizendo que “A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo”, a violação deste artigo constitui uma contraordenação muito grave.

Desde que estas mudanças ocorreram, os desafios enfrentados pelas mulheres que experienciam mais responsabilidades entre trabalho, casa e filhos, tem aumentado (Wall et al., 2010). Em Portugal as mulheres são responsáveis pela maioria das tarefas domésticas e familiares (Perista, 2002) e o modelo do homem como o provedor da família tem vindo a alterar, tendo até o homem começado a entrar nas esferas tradicionalmente femininas (como a esfera familiar e doméstica) (Perista, 2002; Torres, 2001; Wall, 2005 citado em Gonçalves et al., 2017). A entrada das mulheres nas esferas tradicionalmente masculinas, como acontece com a gestão, por exemplo, e posições que por longos períodos de tempo foram ocupadas somente por homens, também é uma realidade. Porém, os homens têm vindo a reconhecer a necessidade de entrarem nas esferas familiares, de participarem nas tarefas domésticas e tomarem conta dos filhos, aperceberam-se que não é suficiente providenciarem apenas apoio financeiro à

família, o tempo dedicado à família tem vindo a tornar-se numa preocupação cada vez maior. Estas alterações ocorrem num contexto de alteração dos valores individuais e da importância dada à família, à autonomia das mulheres, e ao desejo de uma vida que possa oferecer às crianças melhores condições de vida (Gonçalves et al., 2017). Os resultados do *Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*, promovido pelo CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social (Perista et al., 2016), indicam que “os padrões de participação de mulheres e de homens no trabalho pago, apesar de terem vindo a conhecer uma aproximação progressiva, evidenciam ainda assimetrias significativas” (p.3). Tais assimetrias dizem respeito a diversos aspetos no que respeita ao trabalho.

Homens e mulheres recorrem diferenciadamente a formas de trabalho consideradas mais precárias, como o trabalho a tempo parcial, mais procurado por mulheres. Ao contrário, os horários que excedem as 40 horas semanais ainda abrangem um em cada três trabalhadores, sendo uma prerrogativa essencialmente masculina. Para além disso, quase quatro em cada dez pessoas, 38,5% das mulheres e 36,9% dos homens, consideram que o seu horário de trabalho não se adapta muito bem ou mesmo nada bem aos compromissos familiares, pessoais ou sociais, que possuem fora do seu trabalho. São sobretudo as pessoas de famílias com crianças menores de 15 anos e as mulheres em particular, quem mais negativamente classifica a adequação dos horários de trabalho aos seus compromissos de natureza familiar, pessoal e social (Perista et al., 2016). O nascimento de filhos – principalmente o nascimento do primeiro filho – constitui muitas vezes um ponto decisivo no qual se definem ou reforçam assimetrias de género. Mesmo quando ambos os elementos do casal continuam a trabalhar a tempo inteiro, assumindo uma partilha equitativa da responsabilidade de sustento económico, a dedicação e disponibilidade para a família e para o trabalho é desequilibrada. Desta forma, é perceptível que em Portugal, embora se comece a assistir à alteração dos valores individuais e da

importância atribuída à família, subsistem as assimetrias de género relativamente à esfera profissional e que se refletem na esfera familiar. Continuam a ser as mulheres aquelas que trabalham maioritariamente em part-time, e as que apontam a inadequação de horários à vida familiar (Perista et al., 2016). Para além disso, o nascimento dos filhos é igualmente apontado como um acontecimento decisivo nas assimetrias de género. Neste sentido, estas questões poderão ser indicadores da falta de políticas e medidas amigas da família na conciliação da vida profissional com a vida familiar no mercado de trabalho português.

O enquadramento teórico realizado neste capítulo relativamente às mulheres em cargos de gestão, ao efeito de género e o efeito das políticas amigas da família na problemática da conciliação da vida familiar com a vida profissional, serve de orientação ao desenvolvimento deste estudo. O presente trabalho concentra-se em analisar estas questões no caso das mulheres em cargos de gestão no distrito de Bragança.

Neste capítulo apresentaram-se e discutiram-se as perspetivas e os conceitos fundamentais sobre a problemática da conciliação entre vida de trabalho e vida pessoal e familiar. Em geral e apesar de todas as mudanças que ocorrerem durante as últimas décadas, há ainda um longo caminho a percorrer, uma vez que o trabalho continua a gerar conflitos que põem em causa a vida familiar. A questão da conciliação entre vida de trabalho e vida familiar é, ainda uma questão que se coloca em termos de género e que a Comissão Europeia inclui nas políticas de igualdade de género. A gestão é uma das atividades cuja exigência é invariavelmente reconhecida e que parece inacessível para a generalidade das mulheres. Uma das razões para a fraca representação de mulheres ao nível desta atividade poderá ser, justamente, o facto de exigir níveis de compromisso e de dedicação pouco compatíveis com o exercício de responsabilidades domésticas e parentais. No capítulo seguinte são as questões metodológicas que estarão em evidência.

Capítulo 2

Metodologia

Este capítulo centra-se nos métodos de recolha e tratamento de informação que foram utilizados para concretizar os objetivos do presente trabalho, nomeadamente as respostas para as questões que guiaram toda a investigação. Assim, todo o trabalho de pesquisa foi orientado para compreender como é que mulheres que ocupam cargos de gestão e residem em Bragança, conciliam as exigências decorrentes do seu trabalho com as que advêm da sua vida familiar.

Nas ciências sociais a investigação utiliza métodos quantitativos, qualitativos ou ambos. A escolha de um ou outro tipo de método depende do tipo de trabalho a realizar, dos objetivos do trabalho, dos recursos existentes a população a ser estudada e, necessariamente, do tempo disponível para a sua realização (Günther, 2006). Neste sentido a escolha metodológica deste estudo recaiu sobre os métodos qualitativos. Estes são geralmente caracterizados como “robustos, detalhados, aprofundados, descritivos e orientados para o processo” (Santos, 1999, p. 403), descrevem as situações da vida de “forma indutiva, ou seja, da observação para a teoria” (Santos, 1999, p. 403). Por outro lado, os métodos quantitativos são descritos como métodos de medição precisos cujo objetivo é o de descrever, explicar e prever através da formulação de hipóteses a fim de as testar (Cooper & Schindler, 2003). Embora os métodos qualitativos sejam frequentemente descritos como subjetivos, suscetíveis ao erro humano ou ao

enviesamentos dos resultados (Cooper & Schindler, 2003) são os adequados para uma melhor compreensão das realidades sociais (Flick, Kardoff, & Steinke, 2004).

A principal relevância dos métodos qualitativos deve-se ao facto de estes serem frequentemente mais acessíveis e “mais envolventes” do que outros métodos que lidem com grandes quantidades de dados (Wilson, 1970). Ademais, “os desenhos dos estudos qualitativos são flexíveis e particulares ao objeto de estudo” (Santos, 1999, p. 403). A flexibilidade destes métodos é o que lhes permite aprofundar e detalhar os fenómenos em estudo, recolhendo informação de forma mais espontânea e que permite a adaptação da interação entre o investigador e os participantes do estudo (Mack, Woodson, McQueen, Guest, & Namey, 2005; Santos, 1999). O recurso a métodos qualitativos permitiu, no presente estudo, contactar diretamente com as entrevistadas e compreender, através do seu discurso, transformado em história de vida, como cada uma delas deu conta das dificuldades eventualmente sentidas para manter uma vida familiar, eventualmente com filhos e as exigências derivadas de carreiras profissionais exigentes. Como referem Mack et al. (2005), os métodos qualitativos apresentam-se assim como os métodos adequados para interpretar e compreender a realidade complexa de um determinado fenómeno.

Os métodos qualitativos têm as suas vantagens e as suas limitações. Segundo Santos (1999), as principais vantagens destes métodos são o facto de gerarem “informações ricas e detalhadas que mantêm intactas as perspetivas dos participantes e fornecem informações úteis a respeito de tópicos mais pessoais ou de difícil abordagem em desenhos de estudos mais estruturados” (p. 405), as limitações apontadas por Santos (1999) são o facto de as medidas e a análise de dados tenderem a ser mais subjetivas, os resultados não poderem ser generalizados e tratar-se de um trabalho intenso e demorado. Contudo, e apesar das limitações apresentadas, os métodos qualitativos afiguraram-se como os mais adequados ao estudo do caso das mulheres em cargos de gestão cujo

objetivo é compreender como é feita a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

2.1. Objetivos e questão de investigação

Os objetivos centrais deste estudo consistiram em compreender como é que as mulheres em cargos de gestão conseguem equilibrar os diferentes papéis da sua vida, perceber se existem características comuns entre as mulheres com vidas profissionais ativas e como é que a vida profissional influencia ou não a vida familiar e vice-versa. A partir destes objetivos surgiram três questões de investigação. A primeira consistiu em compreender que vertente da vida da mulher, a profissional ou a familiar, tem mais importância na sua vida e a qual delas dedica mais tempo. A segunda questão de investigação procurou perceber se a mulher sente que o género a que pertence é, ou não, um fator limitador na sua vida profissional. Por fim, a terceira questão de investigação tentou compreender se as medidas que existem de apoio à vida familiar são suficientes para as mulheres que ocupam estes cargos de gestão. No fim, através da resposta a estas questões de investigação, pretendeu-se responder à questão de investigação principal que é “Como é que as mulheres que ocupam cargos de gestão no distrito de Bragança equilibram a vida profissional e a vida familiar?”

Foi escolhido o distrito de Bragança por esta ser a cidade de origem da investigadora e por ser um distrito do interior raramente estudado, sobre o qual não existem dados. Embora existam dados da zona norte (NUT II), os dados específicos do distrito de Bragança são muito escassos. Neste sentido pretendeu-se com este estudo aumentar o conhecimento académico sobre o tema no distrito de Bragança, o que vai conferir também originalidade ao trabalho. Para dar resposta às questões de investigação pareceu fundamental proceder ao estudo e análise do contexto regional no caso das mulheres em cargos de gestão. Nesse

sentido tornou-se necessário investigar no contexto real como é que mulheres em cargos de gestão em diversos setores de atividade na região de Bragança lidam com esta temática da conciliação da vida familiar com a vida profissional. De seguida esclarece-se como decorreu esta investigação que forneceu os dados para a análise do problema a fim de dar resposta às questões de investigação.

2.2. Amostra

Os métodos qualitativos recorrem frequentemente a amostragens reduzidas devido à sua natureza intensiva. Quando o propósito do estudo é investigar e compreender um fenómeno, a amostragem por conveniência é o método maioritariamente utilizado (Sekaran, 2003, p. 296) e, por isso, o escolhido na realização deste estudo. A amostragem por conveniência é um tipo de amostragem não probabilística que se refere à recolha de informação através de membros da população que estão de forma conveniente disponíveis para fornecer a informação pretendida (Bornstein, Jager, & Putnick, 2013; Sekaran, 2003). Este tipo de amostragem é maioritariamente utilizado durante a fase exploratória de um projeto de investigação uma vez que é a melhor forma de obter alguma informação básica de forma rápida, conveniente, eficiente e pouco dispendiosa (Bornstein et al., 2013; Sekaran, 2003). É igualmente uma forma expedita de obter informação quando não há tempo para identificar o número de indivíduos necessários para a construção de uma amostra probabilística. Porém, a amostra por conveniência possui grandes limitações.

Os resultados obtidos não podem ser generalizados, uma vez que a amostra não é representativa. Também não permite identificar diferenças entre subgrupos sociodemográficos e inclui muita subjetividade (Bornstein et al., 2013; Sekaran, 2003). A amostra por conveniência significa, frequentemente, o recurso a pessoas que conhecemos e esse é um facto que pode aumentar a subjetividade

tanto da informação disponibilizada pelos participantes na pesquisa, como depois, na fase de tratamento e análise da informação obtida. A amostra por conveniência que serviu de base a este estudo incluiu gestoras que foram selecionadas com base nos conhecimentos pessoais da autora, que também recorreu aos seus conhecimentos para a identificação de outras potenciais participantes no estudo. A amostra é constituída por dez mulheres em situação profissional ativa, com uma vida profissional intensa e que ocupam posições de gestão em diferentes atividades económicas, com idades entre os 35 e 64 anos de idade. Sabendo à partida que a vida profissional destas mulheres é agitada pretendeu-se averiguar a sua situação familiar. A situação familiar poderá ser também intensa ou pelo contrário inexistente. A fim de manter a confidencialidade das participantes, dos seus relatos e das organizações mencionadas, foram utilizados nomes fictícios.

As tabelas 1 e 2 sumarizam, respetivamente, os dados sociodemográficos e a situação profissional das mulheres que participaram nas entrevistas.

Entrevistada	Idade	Naturalidade	Estado Civil	Nº de Filhos	Nível de Escolaridade / Área de Formação
Ana	64	Bragança	Casada	1	Licenciatura em Economia
Maria	41	Bragança	Divorciada	0	Licenciatura em Finanças
Paula	54	Mirandela	Casada	1	Licenciatura em Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho
Inês	44	Nampula	Casada	1	Doutoramento Bioquímica
Marta	47	Bragança	Casada	1	Licenciatura em Engenharia Zootécnica
Filipa	48	Faro	Casada	2	Licenciatura em Economia e em Gestão e Administração Pública
Margarida	35	Gimonde	Solteira	0	Licenciatura em Gestão de Empresas
Helena	62	Santa Maria de Lamas	Casada	2	Doutoramento em Medicina Geral
Isabel	52	Bragança	Casada	3	Licenciatura em Engenharia Agrícola
Júlia	41	Lisboa	Divorciada	1	Licenciatura em Psicologia

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica das participantes das entrevistas

Na tabela 1 encontram-se sumariados os dados sociodemográficos das mulheres participantes neste estudo. A amostra é constituída por dez mulheres, tendo a entrevistada mais nova 35 anos e a mais velha 64 anos. A maioria das entrevistadas é casada, contudo, duas das entrevistadas são divorciadas e uma solteira. Apenas duas entrevistadas não têm filhos. Das dez entrevistadas, sete são naturais do distrito de Bragança, no qual todas se encontram, atualmente, a trabalhar. Relativamente à área de formação das entrevistadas, algumas delas possuem formação em áreas distantes da área da gestão como é o caso das entrevistadas Inês, Marta, Helena, Isabel e Júlia (nome fictícios).

Entrevistada	Função	Dimensão da organização	Antiguidade na Organização	Antiguidade na função
Ana	Diretora de Departamento	Grande	19 anos	19 anos
Maria	Diretora dos serviços financeiros e administrativos	Grande	13 anos	7 anos
Paula	Diretora do Centro Local	Pequena	19 anos	2 anos
Inês	Diretora do centro de investigação	Média	18 anos	1 ano
Marta	Diretora da associação	Micro	22 anos	22 anos
Filipa	Administradora	Grande	10 anos	10 anos
Margarida	Gestora	Pequena	14 anos	14 anos
Helena	Presidente	Média	8 anos	8 anos
Isabel	Diretora de Serviços de controlo e estatística	Grande	30 anos	6 anos
Júlia	Gestora	Grande	19 anos	11 anos

Tabela 2 – Caracterização da situação profissional das participantes das entrevistas

A tabela 2 apresenta os dados das mulheres participantes neste estudo relativos à organização na qual trabalham. Nesta tabela encontram-se sumariados os cargos ocupados por participantes, bem como a dimensão da organização, a antiguidade das entrevistadas na organização e na função. O grupo das organizações presentes neste estudo é bastante heterogéneo no sentido em que se encontram representadas neste estudo empresas de diferentes dimensões, desde micro a grandes organizações. Relativamente à antiguidade na organização, é perceptível que as mulheres que participaram neste estudo

trabalham nestas organizações há muitos anos, sendo que algumas se encontram no cargo que ocupam no presente há igualmente vários anos.

2.3. Instrumentos de recolha de dados

Tendo este estudo como objetivo perceber as experiências das mulheres em cargos de gestão e criar pontos de ligação entre elas, o instrumento utilizado para recolher a informação pretendida foi a entrevista. As entrevistas são um método de recolher dados de forma a obter informação sobre um assunto pretendido (Sekaran, 2003). A entrevista semiestruturada consiste num intercâmbio verbal em que o entrevistador tenta obter informação de outras pessoas através de questões e, embora o entrevistador prepare uma lista de questões predeterminadas, este tipo de entrevistas desenrola-se numa conversa oferecendo aos participantes a oportunidade de explorar assuntos que se revelem importantes (Longhurst, 2003). Este foi o tipo de entrevista mais adequado neste estudo uma vez que o objetivo foi estabelecer com as entrevistadas uma conversa que abordasse os tópicos desejados. Contudo foi necessário que oferecesse ao mesmo tempo a oportunidade de gerir as questões do guião de acordo com o decorrer da conversa e colocar novas questões caso fosse oportuno.

As entrevistas foram feitas de forma direta, ou seja, presencialmente, uma vez que este tipo de entrevistas permite ao investigador adaptar as questões caso seja necessário, clarificar dúvidas que possam surgir no decorrer da entrevista e assegurar que as perguntas são percebidas pelo entrevistado e, caso isso não aconteça, fazê-lo através da repetição e/ou reformulação das mesmas. No caso deste estudo a entrevista presencial foi o método mais indicado uma vez que o objetivo era que as entrevistadas se sentissem à vontade para responder às questões colocadas e criar uma conversa em que as questões pudessem ser adaptadas e reformuladas caso a conversa assim o justificasse.

O propósito destas entrevistas foi o de criar um ambiente propício a uma conversa em que as entrevistadas se sentissem confortáveis para responder às questões colocadas, de forma a que pudessem relatar, seguindo o fio condutor das questões do guião, o seu percurso profissional colocando-o sempre em perspetiva com a sua vida familiar. Assim, o discurso incluiu as experiências de conciliação entre vida de trabalho e vida pessoal e familiar, os apoios que tiveram ou têm ainda e as dificuldades que eventualmente tiveram de enfrentar no desenvolvimento da sua trajetória profissional. A entrevista foi dividida em duas partes, numa primeira parte as entrevistadas responderam a um pequeno questionário que suscitou informação sobre dados sociodemográficos, percurso académico e trajetória profissional, bem como sobre a organização na qual exercem atividade. Seguiu-se a entrevista propriamente dita, cujo carácter semi-diretivo lhe assegurou o tom de uma conversa, ainda que orientada pelos temas incluídos no guião da entrevista. As entrevistadas tiveram, no entanto, liberdade para falar sem restrições. As questões colocadas tiveram como objetivo fazer com que cada entrevistada relatasse a sua experiência de conciliação da vida profissional com a vida familiar, os constrangimentos sentidos ao longo do percurso e quais as estratégias para lidar com esses constrangimentos e ainda a clarificação das características da organização onde atualmente ainda desempenha funções.

2.4. Procedimento

As entrevistas foram realizadas, por regra, no local de trabalho das participantes, entre o dia 17 de Janeiro e o dia 9 de Fevereiro de 2018. Depois de uma explicação dos objetivos da pesquisa a realizar e da assinatura da declaração de consentimento informado, as participantes foram incitadas a partilhar

informação sobre as suas trajetórias profissionais, refletindo sobre a relação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar.

2.4.1. Tratamento e análise de dados

Após a realização das entrevistas às mulheres em cargos de gestão no distrito de Bragança procedeu-se ao tratamento e análise dos dados. Relativamente aos dados pessoais obtidos através das perguntas iniciais feitas na primeira parte da entrevista, estes foram agrupados em duas tabelas a fim de clarificar as características individuais. As tabelas proporcionam informação como a idade das entrevistadas, o seu estado civil, número de filhos, nível de escolaridade, formação e cargo ocupado atualmente. A informação recolhida na segunda parte da entrevista foi analisada a partir do método das histórias de vida. Este método insere-se nos estudos (auto)biográficos e refere-se “ao estudo de um único indivíduo e das suas experiências contadas ou constantes em outros documentos e/ou materiais” (Araújo, 2016, p. 591). No caso deste estudo as experiências foram obtidas através das entrevistas realizadas às mulheres em cargos de gestão no distrito de Bragança.

O método de histórias de vida é o indicado quando o investigador procura obter uma compreensão profunda sobre a vida de pessoas particulares. Consequentemente, a abordagem das histórias de vida implica procurar candidatos elegíveis para o estudo que se pretende realizar e persuadir os potenciais entrevistados a participar (Warren, 2001). Para Essers (2009), as histórias de vida não podem ser somente contadas pelo entrevistado, o investigador é também uma componente ativa neste processo de contar histórias.

As histórias de vida têm por base as narrativas sobre a vida de uma pessoa, ou sobre partes relevantes da sua vida. Também expressam as identidades daqueles que as contam e são um produto da relação entre as experiências de vida e as histórias contadas dessas experiências de forma organizada (Bertaux &

Kohli, 1984; Shamir & Eilam, 2005). Este método, segundo Amado (2009, citado em Araújo, 2016), tem como objetivo conseguir compreender como é que o entrevistado perspectiva o seu percurso de vida, quais foram as suas experiências e as suas vivências. Para Irving Seidman (2006), “recontar narrativas de experiência tem sido ao longo da história uma maneira importante de os seres humanos terem alguma consciência da sua experiência”. Foi através deste método que se procurou analisar as histórias de vida das entrevistadas e perceber como é que as diferentes experiências vivenciadas pelas entrevistadas tanto a nível profissional como a nível familiar, construíram o seu percurso de vida até agora.

Enquanto método de análise de informação, as histórias de vida permitem interpretação crítica das experiências de vida relatadas pelas entrevistadas. Assim foi possível compreender a forma como estas entrevistadas que ocupam cargos de gestão se posicionam relativamente à conciliação entre a sua vida familiar e a sua vida profissional e quais as suas experiências e vivências. Através dos relatos das entrevistadas construiu-se uma história de vida para cada das participantes. Cada história incluiu um esforço interpretativo que beneficiou da teoria explorada no trabalho. O processo é habitualmente complicado, já que implica a ordenação de acontecimentos que, no discurso, acompanham o raciocínio e a fluidez do pensamento e nem sempre a ordem temporal dos acontecimentos. O exercício de estruturação biográfica foi posteriormente complementado pela análise e interpretação, no contexto teórico do trabalho. Todo o trabalho foi guiado pelas questões de investigação, a que o presente estudo se propôs a responder.

As histórias de vida de cada entrevistada, bem como a análise e a interpretação feita da sua trajetória de vida e das suas vivências encontram-se no capítulo seguinte.

Capítulo 3

Histórias de Vida

3.1. Análise

Neste capítulo procede-se à apresentação, análise e a discussão das histórias de vida resultantes das entrevistas realizadas às dez mulheres a ocuparem cargos de gestão no distrito de Bragança e que integram a amostra. Foi através desta análise que se procurou, posteriormente, responder às questões de investigação definidas no âmbito desta investigação. As questões de investigação às quais se pretendeu dar resposta são as seguintes:

1. Compreender que vertente da vida da mulher, a profissional ou a familiar, tem mais importância na sua vida e a qual delas dedica mais tempo;
2. Perceber se a mulher sente que o género a que pertence é, ou não, um fator limitador na sua vida profissional;
3. Compreender se as medidas que existem de apoio à vida familiar são suficientes para as mulheres que ocupam estes cargos de gestão;

Através das respostas a estas questões de investigação, pretende-se dar resposta à questão de investigação principal que é “Como é que as mulheres que ocupam cargos de gestão no distrito de Bragança equilibram a vida profissional e a vida familiar?”.

Primeiramente, apresentam-se as histórias de vida de cada uma das entrevistadas- Nessas histórias de vida relatam-se as suas experiências e as suas vivências. No final de cada história de vida faz-se uma breve análise do trajeto biográfico de cada uma destas mulheres, a fim de retirar algumas conclusões à luz da revisão de literatura feita anteriormente. No fim do capítulo procede-se à discussão dos resultados obtidos em todas as histórias de vida previamente apresentadas e analisadas.

3.1.1. História de vida de Ana – “Lutar para mudar a mentalidade das pessoas”

A entrevistada Ana, natural de Bragança, casada e mãe de uma filha, é atualmente, aos 64 anos, Diretora de Departamento de Administração Geral e Financeira num órgão público inserido no setor de administração local no distrito de Bragança.

Licenciou-se em Economia no Instituto Superior de Economia e Gestão em Lisboa. Após concluir a licenciatura decidiu regressar à sua cidade de origem. Mesmo com uma proposta de trabalho numa multinacional, a família e os 500 quilómetros de distância falaram mais alto. Regressou a Bragança, iniciando em 1979 a sua atividade profissional no Ministério da Educação como docente em Vinhais e afirma:

“adorei estar em Lisboa, deixei Lisboa porque quis, não aceitei o meu primeiro emprego em Lisboa, eu sabia que se aceitasse o emprego em Lisboa nunca mais vinha para cá (...) e então não aceitei, fui dar aulas para Vinhais (...) nunca abandonaria os meus pais por razão alguma, nem ficaria a 500 quilómetros deles podendo estar mais próxima, isso é uma realidade”.

Posteriormente passou a ocupar o cargo de Técnica Superior da Comissão de Coordenação da Região Norte. De seguida, passou para a Sub-região de Saúde e, mais tarde regressou para a Comissão de Coordenação da Região Norte no GAT (Gabinete de Apoio Técnico) em Bragança. “Comecei como Técnica Superior estagiária e depois fui subindo através dos concursos de progressão”, conta. Atualmente encontra-se a ocupar o cargo de Diretora de Departamento na organização na qual exerce funções há 19 anos.

Ana assume não ser um dos melhores exemplos relativamente à relação que estabelece entre a sua vida profissional e a sua vida familiar, pois afirma ter as diferentes vertentes da sua vida delimitadas e as suas prioridades bem definidas: “Em situações normais de família e em situações normais de emprego

sou incapaz de desvalorizar o tempo necessário para o emprego para dar à família, não desvalorizo, não dou mais tempo à família pensando que a família é principal, que é prioritária”. No entanto, quando uma das esferas da sua vida necessita de maior atenção refere a importância de saber conciliar tudo e de ir gerindo “na balança os dois pratos”. Por vezes há situações pontuais que alteram os pesos de cada prato na balança e, nessas situações, Ana gere a situação atribuindo o tempo necessário a cada vertente, situação apenas possível dada a natureza do cargo que ocupa e que lhe permite fazer esta gestão das duas vertentes:

“se precisar de mais tempo no serviço dou mais tempo ao serviço e a família também se vai gerindo, autogerindo. Se for necessário dar mais tempo para a família dou mais tempo para a família e vou gerindo a parte profissional”.

Ana admite que a capacidade de gerir de forma diferenciada a vida profissional e a vida familiar foi algo que foi adquirindo e melhorando ao longo da sua vida e que lhe permitiu nunca ter situações relevantes em que estas duas esferas se cruzassem e se afetassem. Admite que sempre conseguiu conciliar tudo, mesmo em casos críticos de doenças na família. A entrevistada recorda que uma das situações mais críticas da sua vida foi quando os seus pais adoeceram: “já tive situações, de facto, de muita fragilidade familiar a nível de saúde, nomeadamente quando os meus pais estiveram doentes”. Nessa altura, e embora com alguma dificuldade, conseguiu continuar a conciliar a sua vida familiar com a sua vida profissional, não permitindo que estas duas interferisse uma com a outra:

“eu saía daqui muitas vezes às sete, oito da noite (...) e ia à aldeia, a casa dos meus pais, ficava lá, jantava lá ou outras vezes jantava cá e ia depois. Ia dormir com os meus pais porque a minha mãe estava com um problema de demência, as noites passava-as muito mal e eu ia lá. De manhã tomava

banho e vinha para aqui trabalhar (...) chegava aqui, trabalhava normalmente como se tivesse passado uma noite a dormir, as vezes só se apercebiam porque nem sequer mudava de roupa”.

Admite que, hoje em dia, esta conciliação entre as duas esferas já não seria feita de forma tão fácil. Na altura “tinha outra idade que não tenho agora, isto foi há 12/13 anos e a minha saúde e não só a saúde, o estado físico permitia-me fazer isso”. Aponta esta situação como aquela em que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar terá sido mais exigente, mas admite que fez o esforço para conseguir conciliar e fê-lo sem afetar nenhuma das partes. Admite que estes esforços dependem também das pessoas e da vontade de estas quererem fazer o esforço ou, pelo contrário, optarem por outros caminhos: “também depende das pessoas (...) há pessoas que nessas situações valem-se de outros recursos, recursos a um atestado médico, mas conseguindo conciliar, faço esse esforço”.

Embora a filha já não se encontre, atualmente, a seu cargo, Ana, recorda que, noutros tempos, em que a vida familiar era mais agitada, o apoio da empregada doméstica era essencial na ajuda à conciliação entre a parte profissional e a parte familiar:

“tive sempre apoio de uma empregada doméstica que era para sempre que havia doenças, os sarampos, varicelas e essas coisas que impedem de ir para a escola ou para o colégio ficava em casa e eu normalmente nunca precisei de faltar por estar doente a filha”,

para além deste apoio contava também com o apoio do marido que “também assegurava muito essas situações (...) ele ajudava em tudo, ia-a a buscar ao colégio, mudava-lhe as fraldas... fazia tudo nesse aspeto (...) e mesmo na parte do estudo também era mais com ele”.

Ana confessa que, por motivos profissionais, já viu planos da sua vida familiar ficarem adiados como foi o caso do seu casamento. Na altura, era

responsável por uma ação de formação a nível nacional e a data prevista para a realização do casamento teve de ser adiada devido às responsabilidades profissionais:

“Estava previsto ser em Abril, 10 de Abril que é a data de alguns casamentos de família e eu também gostava de o concretizar nessa data. (...) Mas nesse ano em que me casei estive a dar uma ação de formação a nível nacional (...) O curso era de um ano (...) e não havia possibilidade de poder tirar férias em Abril, portanto adiei o casamento para depois, para as férias normais, depois de acabar a ação de formação”.

Por outro lado, os planos profissionais nunca sofreram grandes alterações por questões familiares: “Também já tive (que adiar planos profissionais) ... já tive, não tão importantes”.

Para a Ana, o facto de ser mulher nunca foi um fator crucial no desenvolvimento da sua carreira: “nem na vida profissional nem nos estudos”. Recorda que na altura em que tirou o curso, na década de 70, o número de raparigas no ensino superior era bem inferior ao número de rapazes, mas diz nunca se ter sentido inferior por ser mulher: “nunca senti na faculdade nem por parte dos colegas nem por parte dos professores, nunca senti que houvesse uma diminuição”. Mais tarde, quando iniciou a sua vida profissional como docente em Vinhais diz que apesar das diferenças de comportamento entre os homens e as mulheres sempre foi bem aceite e nunca foi menosprezada:

“quando fui dar aulas, iniciei a minha atividade profissional em Vinhais também não senti, embora houvesse assim umas certas diferenças... os homens, lá em Vinhais, tinham uma maneira de ser muito peculiar que a mim me causava espanto (...) Mas aceitávamo-nos e nunca, nunca me menosprezaram por ser mulher”.

Ana conclui que ao longo do seu percurso profissional o facto de ser mulher nunca se refletiu: “as minha progressões têm sido através de concursos, de entrevistas, etc. e nunca senti que fosse esse um fator para me colocar de lado”. No entanto, assume que há casos em que a diferença de género está ainda muito presente: “mesmo não acontecendo comigo, vejo que, por vezes, essa desigualdade acontece” e que ainda estamos longe de um ambiente de igualdade de género nos locais de trabalho:

“penso que ainda estamos a um passo muito distante da igualdade, penso que é preciso trabalhar muito, mas também penso que uma grande parte das vezes somos nós mulheres que proporcionamos um bocadinho a que haja igualdade”.

Quando confrontada com esta questão da igualdade de género nos locais de trabalho, Ana estabelece uma comparação com a igualdade de género na divisão das tarefas domésticas, assumindo que a desigualdade deve-se, muitas vezes, ao facto de serem as próprias mulheres a fazer com que esta desigualdade persista:

“Até pensando na divisão de tarefas em casa, comigo e com o meu marido, se não há mais divisão de tarefas é porque eu muitas vezes acho que faço melhor e mais rápido e, para desenrascar ponho-me a fazer. Eu acho que é um bocadinho nessa perspetiva. Em casa não tenho esse problema, mas pensando, eu acho que nós mulheres somos muito ávidas de fazer aquilo que nós pensamos que fazemos bem, e não queremos perder tempo com outras pessoas que poderão não ter tanta *apetência* para uma determinada tarefa. Porque o treino também é muito importante. E acho que às vezes não estamos dispostas a deixar que outros façam porque fazem mais devagar, porque não fazem igualzinho ao que nós fazemos, porque utilizam outros métodos... claro que há muita desigualdade, mas passa

muito pela cabeça das mulheres, eu acho que nós somos o fator mais importante que impede essa igualdade”.

No seu caso concreto, a entrevistada assume nunca ter sentido esta desigualdade de género, diz que foi uma questão de sorte:

“acho que é mesmo o fator sorte, com as pessoas com quem lidei, quer dirigentes superiores, quer os meus colegas (...) tive sorte, ou é da maneira também como se lida com as próprias pessoas, numa relação muito aberta e de muita igualdade”.

Relativamente a políticas que pudessem ser implementadas a fim de diminuir esta desigualdade de género nos locais de trabalho, Ana refere que “a política é a mentalidade. Pode haver políticas, mas a maior política é a mentalidade”, ou seja, para a entrevistada mais do que políticas organizacionais é fundamental mudar a perspetiva das pessoas, alertando-as para a desigualdade nos locais de trabalho. Para além disso, para Ana, o desaparecimento desta desigualdade tem que ser algo de evolução natural:

“tem que ser uma coisa natural, temos que evoluir, temos que mostrar que somos capazes, podemos não saber, mas conseguimos chegar lá, conseguimos tanto ou mais que os homens. Eles podem ter umas *apetências* para umas atividades e nós teremos para outras, por isso é que nos completamos. Agora que ninguém é melhor, que não há o sexo forte e o sexo fraco, isso não há. Mas tem que se lutar, e lutar para mudar a mentalidade das pessoas”.

No caso dos cargos de gestão, Ana acredita que a gestão não é uma atividade masculina, esclarece que em todos os sítios pelos quais passou durante a sua carreira nunca sentiu essa: “mentalidade de não deixar crescer as mulheres enquanto profissionais” e atualmente, na organização na qual se encontra a

exercer, a mentalidade é a mesma, existem tanto mulheres como homens em cargos de gestão: “somos pessoas todas licenciadas e com bastantes anos de serviço não acho que a gestão seja uma atividade masculina”. Por outro lado, Ana confessa que poderá ter tido sorte nos sítios pelos quais passou por ter sentido sempre esta mentalidade de igualdade entre géneros embora admita que nem toda a gente poderá ter esta experiência.

Na esfera doméstica, Ana assume que as atividades domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina, mas por vontade das próprias mulheres:

“gostamos porque somos ávidas, porque somos mães galinhas muitas das vezes (...) eu faço porque acho que faço melhor e faço mais rápido e porque gosto de fazer (...) penso que as atividades domésticas continuam a ser da responsabilidade feminina porque somos nós quem não se quer afastar destas tarefas”.

Embora Ana assuma que estas tarefas domésticas e de cuidados com a filha ficavam a seu cargo por vontade própria, por vezes a vida profissional exigia-lhe mais tempo e estas tarefas logísticas familiares eram confiadas a elementos da sua família e a amigos. Contava muitas vezes com o apoio de amigas que se disponibilizavam a ir buscar a filha ao colégio, pois, embora o horário fosse fixo:

“nunca saía a horas certas (...), a empregada saía mais cedo e muitas vezes pedia às colegas que trabalhavam comigo que estavam na parte administrativa e que saíam mais cedo, que não tinham esse impedimento que eu tinha de concluir um trabalho, iam buscar a miúda e levavam-na para casa e depois eu passava lá a buscá-la”.

Ana valoriza muito estas situações e afirma que: “todos somos importantes na vida uns dos outros”. Para a entrevistada, o facto de Bragança ser uma cidade do interior em nada afeta esta relação de confiança que se estabelece entre as pessoas

uma vez que trabalhou também na cidade transmontana de Vila Real, cidade na qual diz que: “ninguém se conhece, ninguém confia em ninguém, as pessoas são completamente isoladas umas das outras”.

Atualmente numa fase da vida em que a vida familiar se encontra mais calma, Ana assume que a gestão da vida familiar é agora uma tarefa mais fácil: “a minha vida familiar é fácil de gerir agora, já passaram aquelas fases mais difíceis”. Com a filha fora de casa e a viver de forma independente, a entrevistada assume que as fases mais críticas, associadas a alturas em que a filha era mais nova, já terão passado e por isso assume que atualmente é a vida profissional que carece de maior atenção, tornando-se na vertente mais difícil de gerir.

Ana recorda que nem sempre foi fácil conciliar, mas o apoio do marido que tal como ela tem um trabalho exigente, tornou esta tarefa mais fácil, começando logo com a comunicação e o mútuo entendimento nas questões profissionais:

“já saí daqui muitas vezes às duas da manhã, vou jantar a casa, venho outra vez até que acabe o trabalho. E esta situação sempre foi bem aceite em casa, e o meu marido igual, não é só uma qualidade minha, é um conjunto harmonioso de condições que na minha família se conciliaram”.

Ana confessa que a vida profissional e a vida familiar estão muito relacionadas e que é difícil haver uma fronteira

“quando a gente tem problemas eles refletem-se... se são profissionais refletem-se na vida familiar e vice-versa (...) Eu se vou daqui chateada para casa e muitas vezes, agora nem tanto, mas houve um período em que me caíam aqui problemas complicados... nessa altura eu chegava a casa e desatinava (...) mas pronto, não passava daquilo, não criava problema, não ficava aborrecida com os outros por causa dos problemas que eu tinha, e ainda agora é assim (...) mas se forem os problemas do dia-a-dia... quando a miúda ficava com gripe em casa, ou outra coisa alheava-me

completamente. Às vezes ficava de telefonar a meio da manhã para casa para saber se ela tinha febre, se estava melhor e esquecia-me completamente (...) alheava-me porque me podia alhear, mas os problemas são muito importantes para uma pessoa que vive assim, sempre com problemas, claro que afeta, afeta muito”.

Relativamente à organização em que trabalha, Ana assume que não há medidas específicas para apoiar a vida familiar dos trabalhadores, no entanto, há um bom relacionamento entre dirigentes e funcionários que permite perceber quando há problemas:

“é aí que, nós dirigentes, podemos dar algum apoio às vezes quando percebemos, e percebemos, que a pessoa ou tem um problema, ou a mãe está hospitalizada, ou o pai, ou o irmão que isto... nestes casos damos alguma disponibilidade para poderem ir tratar destes assuntos, para se poder ir tratar, para se poder ir falar com o médico mas aí somos nós”.

Assim e dependendo de cada caso ajustam-se as medidas. A entrevistada não considera que a criação de outras medidas de apoio à vida familiar pudesse favorecer a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, dependendo de cada caso e se assim se justificar a organização: “adapta-se de forma a poder auxiliar na medida do possível”. Um exemplo recorrente é o da justificação de faltas por parte dos dirigentes quando um colaborador tem algum problema:

“um colaborador que não veio trabalhar um dia porque aconteceu uma chatice, teve um azar qualquer e não veio trabalhar e se não tiver grandes possibilidades de justificar essa falta, nós dirigentes, dizemos que foi esquecimento de picagem e o executivo não nos pergunta nada, sabe perfeitamente que temos e dá-nos liberdade para podermos fazer essas justificações”.

Na opinião de Ana, o facto de as mulheres a trabalhar na organização terem preocupações familiares não se reflete de forma significativa no seu trabalho: “há situações pontuais em que realmente pode haver uma preocupação mais acentuada (...) mas não é nada significativo.”, não ao ponto de afetar a produtividade do trabalho.

Ana, atualmente a ocupar um cargo de direção num órgão público, começou por tentar demonstrar que a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar foi sempre algo fácil de gerir, distribuindo de igual forma a sua atenção pelas duas vertentes. No entanto, ao longo da entrevista, e através do relato das suas experiências e vivências, compreende-se que a vida profissional acabou por ter uma maior importância na sua vida. Uma das situações relatadas em que se percebe que realmente a vida profissional falou mais alto foi o caso em que uma importante fase da sua vida pessoal, o casamento, foi adiado por questões profissionais. Outro episódio importante de realçar é aquele em que a filha se encontra doente e a Ana admite esquecer-se de ligar por estar demasiadamente absorvida pelo trabalho. Apenas na fase inicial do seu percurso profissional é perceptível uma maior importância dada à parte familiar quando a Ana confessa não ter aceite o seu primeiro emprego em Lisboa por não querer ficar a uma distância tão grande dos pais. O facto de esta ser a sua primeira experiência profissional, provavelmente fez com que nesta altura a vida familiar tivesse um peso maior na sua decisão relativamente à parte profissional, que estava na sua fase inicial.

3.1.2. História de Vida de Maria – “O trabalho está em primeiro lugar”

Maria, natural de Bragança, tem 41 anos, é divorciada e não tem filhos. Atualmente é diretora dos serviços administrativos e financeiros numa organização ligada ao setor social. Encontra-se nesta organização desde 2004 e há sete anos que ocupa a função de diretora dos serviços administrativos e financeiros.

Formada na área financeira pelo Instituto Superior de Línguas e Administração de Bragança, iniciou a sua vida profissional através de um estágio profissional na Câmara Municipal de Bragança. Quando terminou o estágio ingressou numa equipa responsável pelo Projeto Polis, um projeto cujo objetivo era a: “requalificação de algumas cidades”. Manteve-se neste projeto durante cerca de cinco anos e quando este terminou entrou na organização na qual se encontra atualmente. Na altura ingressou nesta organização na qualidade de procuradora:

“procuradora é alguém que está previsto no estatuto e é alguém que representa o provedor na ausência do provedor (...) tudo passava por mim, praticamente, representava a casa, recebia as pessoas, as coordenadoras de vários setores era comigo que reuniam, era um trabalho diário”.

Quando ainda se encontrava neste cargo, o diretor dos serviços administrativos aposentou-se, função que passou então a ser responsabilidade de Maria. Neste momento continua: “a ser mais diretora dos serviços administrativos do que procuradora”, mas continua: “a fazer o mesmo serviço que na altura”.

A organização para a qual trabalha atualmente tem um:

“orçamento de seis milhões de euros, portanto não é uma casa com apenas uns trocos... estamos a falar de uma casa que têm cuidados de saúde, que têm que prestar apoio social, que tem que atender os colaboradores, que tem que atender os familiares dos utentes, os próprios utentes”

é uma organização que lhe exige muito trabalho o que muitas vezes faz com que os horários sejam bem mais alargados do que o suposto:

“dou por mim a sair daqui por volta das seis e meia, sete ou até oito da noite e a vir para aqui aos sábados e aos domingos porque é preciso fazer esse trabalho. Há trabalho que é preciso ser feito e as pessoas têm que se atendidas também quando elas precisam (...) e, embora haja técnicos para isso, há noutros serviços outras questões que têm de ser tratadas por mim, nomeadamente as mensalidades, nomeadamente a parte do próprio relacionamento laboral, questões laborais e isso ocupa algum tempo”.

Relativamente à relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar, Maria diz:

“eu sou um bocadinho suspeita a falar porque gosto muito daquilo que faço e gosto muito desta casa, e esta casa... é aquilo que eu costumo dizer, não é uma casa de trabalhar das nove às cinco e meia, precisa muito do nosso tempo, do nosso trabalho”.

Admite que: “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar nem sempre é fácil”, mas considera-se uma privilegiada pela disponibilidade que tem para dedicar à sua vida profissional. Para Maria o trabalho: “está em primeiro lugar” e o facto de não ter filhos permite-lhe que se possa dedicar mais ao trabalho: “se tivesse seria um bocadinho mais complicado... acredito que sim..., mas nem sempre é fácil, as exigências também são muitas”. Embora não tenha filhos tem responsabilidades familiares relativas aos pais. Maria recorda o episódio em que a mãe foi operada, e uma vez que a operação não se realizou em Bragança tinha que fazer viagens para a visitar. Como o trabalho não podia ser afetado pela situação familiar em que se encontrava a entrevistada conta que, após a visita à mãe, em vez de ir para casa voltava para o trabalho: “tinha coisas para fazer, e

essas coisas não podiam esperar”. Recorda que foi esta a situação mais crítica em que as vidas familiar e profissional se cruzaram, e que teve que se “dedicar às duas coisas”, tentando que não houvesse “falhas nem de um lado nem de outro”. Quando outras responsabilidades familiares exigem tempo ou dedicação e interferem com a vida profissional, Maria conta com o apoio de terceiros, muitas vezes vem dos próprios colegas da organização.

Quando confrontada com os planos familiares que ficam adiados por motivos profissionais, Maria confessa, sem entrar em pormenores, que estas prorrogações são, de facto, uma realidade, que por vezes a exigência da vida profissional faz com que o tempo dedicado à parte familiar seja menor e conseqüentemente os planos nesta esfera sejam consecutivamente adiados. Já ao contrário, admite que a vida familiar nunca fez com que os planos profissionais ficassem adiados. Para Maria “o trabalho está em primeiro lugar”.

O facto de ser mulher, aliado ao facto de ser ainda nova quando iniciou a sua vida profissional, criou para Maria algumas situações de diferenciação. Na altura em que iniciou a sua carreira integrava uma equipa maioritariamente masculina e sentia que muitas vezes as suas ideias não eram muito bem aceites pelo facto de ser mulher e ainda jovem: “muitas vezes eu falava com eles e tentava perceber o trabalho deles (...) e a atitude era algo como ‘nós é que sabemos, nós é que somos os homens’”. No entanto, admite que: “ao longo do tempo isso foi-se esbatendo” e que neste momento não sente “qualquer diferença por ser mulher” nem é “tratada de forma diferente por ser mulher”. Porém, e embora no seu caso esta diferenciação se tenha esbatido ao longo do tempo, reconhece que a desigualdade de género “ainda é uma realidade”.

A nível da organização onde trabalha não sente que haja qualquer tipo de desigualdade:

“nós temos homens a fazer trabalho de senhoras, mais de senhoras, nomeadamente os ajudantes de ação direta, os auxiliares de ação médica e a própria equipa de enfermagem. São tarefas, não tanto de enfermagem,

mas mais os auxiliares de ação médica e os ajudantes de ação direta que têm a parte da higiene, que é algo sempre muito mais íntimo e(...) não se diferencia a dedicação e o empenho de um homem a fazer uma higiene a uma senhora nem o contrário, nem uma senhora a fazer a higiene a um homem. E mesmo os próprios colegas tratam-se bem e respeitam o trabalho um do outro, portanto, não tenho essa percepção aqui”.

No entanto, admite que há: “tarefas que são exclusivamente masculinas, como é o caso dos guardas rondistas ou os trabalhadores dos serviços gerais, são tarefas mesmo de cariz masculino”. Para Maria a mente já está quase como que programada para que certos trabalhos sejam para mulheres e outros para homens, o que não quer dizer que isso não se possa alterar. Para além disso, Maria realça que não há qualquer tipo de desigualdade salarial na sua organização: “quem está na mesma categoria recebe exatamente igual (...) se desempenham as mesmas funções não há motivo para uns receberem mais e outros receberem menos.”

No que se refere à gestão, a entrevistada Maria considera que:

“quer homens quer mulheres têm o mesmo nível de competências e o mesmo nível de conhecimentos para fazer um bom trabalho, até porque a gestão, além de ser muito técnica tem também uma parte que tem a ver com a própria sensibilidade”

e, relativamente a esta questão da sensibilidade, Maria considera que:

“as mulheres são mais sensíveis, não são tão rígidas, ou seja, acabam por ser rígidas porque têm também a componente técnica mas têm a outra parte também mais “mole”, digamos assim, que é a parte mais sensível e mais sensível...” .

Maria conclui assim que a gestão hoje em dia: “tanto pode ser masculina como pode ser feminina”. Quanto às atividades domésticas e os cuidados com as crianças serem uma atividade feminina, Maria partilha a sua opinião dizendo que, pela sua experiência entre amigos e colegas, estas tarefas:

“já foram mais femininas do que aquilo que são hoje em dia (...) neste momento as tarefas estão um bocadinho misturadas, já não é tanto do encargo da mulher chegar a casa e tratar dos filhos e tratar da comida e tratar da roupa e tratar disto e daquilo (...) já há mais uma partilha de tarefas e a envolvente masculina da paternidade também já está mais assimilada nas tarefas domésticas”.

No seu caso concreto esta não é uma questão que se levante uma vez que a entrevistada é divorciada e não tem filhos. A vida familiar da Maria não lhe exige muito do seu tempo e da sua disponibilidade, é por isso a vida profissional que é mais difícil de gerir. Esta maior dificuldade de gestão deve-se à “complexidade da casa” e à “sua dimensão” uma vez que exerce funções numa organização com elevado número de funcionários e de atividades.

De acordo com as suas palavras, o ambiente que se vive na organização onde Maria trabalha é de entreajuda e de lealdade para com a organização, não havendo qualquer tipo de distinção de género, há de facto funções tradicionalmente mais associadas aos homens e outras às mulheres mas: “acaba por ser aquilo que as mulheres e os homens estão mais aptos para fazer”, a entrevistada esclarece que: “não somos nós que fazemos essa distinção aqui, é algo que já é assim”.

Relativamente ao apoio que a organização consegue oferecer aos seus colaboradores para auxiliar a vida familiar, não existem medidas específicas de apoio. Maria não considera que a existência de medidas específicas pudesse ter um contributo importante na vida familiar dos colaboradores, salienta o sentido

de responsabilidade dos colaboradores e que quando este sentido existe tudo se torna mais fácil para ambas as partes:

“Nem vejo que seja necessário ter medidas concretas, sempre que é necessário dá-se apoio... e até porque também temos o retorno do próprio funcionário, há essa responsabilidade da parte dos trabalhadores, há essa preocupação em não deixar o trabalho pendurado para o colega e tenta-se conciliar dessa forma para que não haja sobrecargas... funcionamos um bocadinho ainda como um núcleo familiar apesar de ser uma organização com uma dimensão considerável... há esse sentido de responsabilidade que é o mais importante.”

No seu caso concreto e quando precisou de apoio da organização, Maria recorda que a organização: “correspondeu, na medida do possível” e não sentiu: “qualquer constrangimento”.

No que diz respeito às mulheres que trabalham nesta organização e que são mães tendo por isso preocupações com os filhos e com a vida familiar, Maria admite que estas preocupações se refletem no trabalho: “é uma preocupação constante (...), reflete-se, claro que sim, são duas áreas importantes na vida da mulher, a vida profissional e a vida familiar”. No entanto, a entrevistada não considera que estas preocupações com os filhos e com a vida familiar sejam críticas a ponto de afetarem a produtividade do trabalho destas trabalhadoras. Maria acrescenta que estas preocupações não são atualmente exclusivas das mulheres. Atualmente, nota uma crescente preocupação e crescente presença da figura paterna nestas questões:

“há cada vez mais a presença do pai que também trabalha, que também está fora, mas que no momento de chegar a casa ao final do dia muitas das tarefas são partilhadas, porque já se percebe que a mulher esta a perder um bocadinho aquele estatuto de mulher-mãe e que já tem também outras responsabilidades exteriores, tem também que mostrar resultados a nível

profissional tal como o homem tem que mostrar e acho que esse conhecimento e essa mudança de mentalidades está a acontecer o que só é vantajoso”.

Maria é uma mulher divorciada e sem filhos que dedica a maior parte do tempo à vertente profissional da sua vida. A entrevistada diz que o trabalho lhe exige muito tempo e dedicação, admitindo que frequentemente os planos familiares e pessoais acabam por ser adiados por motivos profissionais. Tal como a própria admite é o facto de não ter filhos que faz com que se possa dedicar quase totalmente ao trabalho. Maria diz passar muitas horas, para além daquelas que são previstas, a trabalhar. Esta situação poderá mostrar alguma dificuldade, por parte da entrevistada, em conseguir gerir o seu trabalho e o tempo que tem que lhe dedicar. Esta dificuldade de gestão poderá também ser motivo pelo qual os seus planos familiares são consecutivamente adiados. Embora a sua vida familiar lhe proporcione poucas experiências, a entrevistada fala das experiências familiares que vivencia através dos amigos e dos colegas de trabalho e diz que atualmente o modelo da família funcional, em que são atribuídos diferentes papéis aos homens e às mulheres, é cada vez menos uma realidade.

3.1.3. História de Vida de Paula – “O tempo dá para tudo”

Paula, natural de Mirandela, tem 54 anos, é casada e tem um filho. É diretora de um centro local de Bragança inserido numa organização pública, ocupa este lugar desde 2016 após 19 anos de experiência noutras funções.

Licenciada em Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho pelo Instituto Superior de Línguas e Administração de Bragança, iniciou a sua atividade profissional na Segurança Social como administrativa onde se manteve durante nove meses. Esteve ainda, durante cerca de seis meses, nos serviços prisionais também como administrativa, até que concorreu para a organização na qual exerce atualmente a função de inspetora do trabalho. Nesta organização foi tendo diversas funções, trabalhando sempre na cidade do Porto até que, em 2016, regressou à cidade de Bragança para ocupar o lugar de diretora do centro local.

Relativamente à relação entre a sua vida familiar e a sua vida profissional, Paula realça a importância de organizar o trabalho que há para fazer: “temos que organizar o nosso serviço no dia, é preciso que esteja organizado de forma a que consigamos sair a horas, não fazer mais horas do que aquelas que estão previstas”. Confessa, porém, que nem sempre é fácil manter o trabalho organizado uma vez que há questões novas que surgem diariamente e com as quais é preciso lidar. Isto faz com que este planeamento do trabalho nem sempre ocorra de acordo com o previsto. No entanto, e apesar destas situações em que por vezes os planos definidos acabam por não acontecer da forma prevista, a entrevistada diz conseguir conciliar bem estas duas vertentes da sua vida: “acho que o tempo dá para tudo, temos é que conseguir de alguma forma organizar o trabalho. Se organizarmos o trabalho eu acho que as coisas fluem normalmente”. Recorda, porém, que nem sempre conseguiu fazer esta conciliação com a facilidade com que faz atualmente:

“enquanto fui inspetora tinha alguma dificuldade, o meu marido ainda por cima trabalhava por turnos e muitas vezes ia buscar o filho já muito

tarde porque, enquanto inspetores temos o serviço externo para fazer e nem sempre as coisas correm como nós delineamos e às vezes em vez de chegarmos às cinco e meia chegamos às seis, às sete ou às oito da tarde e era mais complicado”.

Atualmente, no cargo de diretora, com as responsabilidades familiares reduzidas uma vez que o filho se encontra a estudar no Porto, admite que esta conciliação é mais fácil. Todavia, a função de chefia que ocupa, embora não tendo horários fixos, tem sempre situações que exigem resoluções e conseqüentemente tempo. No entanto, Paula não considera que o tempo que dedica à sua vida profissional afeta a vida familiar: “temos sempre solicitações, temos sempre coisas para fazer, para organizar, mas de qualquer maneira não é nada que me deixe peso na consciência de que a família não tem o meu apoio”. Mesmo quando sofreu um grave problema de saúde, Paula relembra que conseguiu fazer a gestão da vida familiar e da vida profissional sem que nenhuma sofresse graves conseqüências. Admite que essa conciliação se tornou mais fácil pois pode contar com o apoio do seu chefe:

“na altura ainda não era dirigente, era inspetora, e consegui conciliar, consegui de alguma forma conciliar porque também tive apoio do meu chefe (...) fui bastante apoiada e consegui conciliar perfeitamente o problema de saúde que tive com o serviço (...) quase nem tive baixa (...) só meti baixa numa fase de tratamento agudo e depois tentava conciliar”.

A entrevistada recorda outras situações relativamente ao filho em que a vida profissional interferiu com a vida familiar, a incompatibilidade de horários gerou, por vezes, situações em que a vida familiar teve que passar para segundo plano, como aconteceu nesta situação que Paula relata:

“uma altura que fui para um seminário para a Póvoa de Varzim, eu tinha-o deixado no infantário, como ficava lá todos os dias, e ligaram-me do

infantário a dizer que já iam fechar e eu não estava lá (...) o que mais me custou foi quando eu cheguei e ele me disse “mãe, pensei que te tinhas esquecido de mim”. Aí foi muito complicado de eu gerir... fui a chorar até casa e foi complicado”.

Paula confessa que já teve que adiar planos da sua vida familiar por questões profissionais, por vezes surgem situações relativas ao trabalho que precisam de ser resolvidas e os planos da vida familiar têm que ser adiados:

“às vezes temos determinados planos e aparece alguma situação que tem mesmo de ser resolvida e tem que se adiar os planos familiares (...) não são muitos planos que são adiados, mas talvez uma vez ou duas já aconteceu”,

no entanto, a entrevistada lida bem com esta situação uma vez que não se tratavam de: “grandes planos”. Relativamente a planos profissionais que ficaram adiados por questões familiares, Paula apenas recorda a altura em que ficou doente e que por esse motivo houve algumas questões que tiveram que ser adiadas, não foram, no entanto, situações relevantes, tendo conseguido sempre assegurar minimamente o seu trabalho durante esta altura.

No que diz respeito ao facto de ser mulher, Paula diz nunca ter sentido diferenças: “nunca senti esse estigma, o facto de ser mulher nunca foi um problema, felizmente”. Porém tem consciência de que a igualdade de género não é ainda uma realidade em muitos locais de trabalho e que por vezes a teoria está muito desfasada daquilo que se passa na prática. O facto de a organização na qual trabalha estar muito relacionada com esta temática das discriminações nos locais de trabalho oferece à entrevistada um conhecimento ainda mais profundo sobre a realidade do mercado de trabalho e das discriminações que ainda existem:

“as empresas não podem discriminar, não pode haver discriminação nem de igualdade, nem de género, nem de idade, nem de raça, nem de

religião... não pode haver discriminação. Está legalmente previsto que isso não aconteça, mas a verdade é que ainda acontece muito”,

no caso concreto de Bragança, a entrevistada diz não haver tanto esta percepção de discriminação por se tratar de: “um meio pequeno” onde as empresas “também não são grandes” e onde “o maior empregador é o setor público”.

Para Paula a gestão não é uma atividade masculina: “as mulheres têm mais jeito para a gestão do que os homens”, estão “mais habituadas a administrar e gerir a casa (...) são mais perspicazes, sabem rodear as coisas, sabem dar a volta às questões”. Relativamente às tarefas domésticas e aos cuidados com as crianças, Paula não considera que estas sejam atividades femininas embora continuem a ser maioritariamente realizadas pelas mulheres:

“não penso que seja uma atividade feminina embora ache que são elas, as mulheres, que continuam a fazê-lo maioritariamente, (...) parece que às mulheres cai tudo por inerência, parece que já têm que fazer, já é uma obrigação, mas não acho que sejam só femininas”.

No seu caso concreto, Paula diz contar com o apoio do marido na realização destas tarefas domésticas e do cuidado com o filho: “tenho o meu marido que me dá bastante apoio (...) ajuda-me bastante”. Nunca contou com outros apoios para além do marido, quando o filho era mais novo e as responsabilidades familiares e profissionais se cruzavam a solução que arranjaram foi o filho andar sempre em colégios com um horário alargado que lhes permitia conseguir gerir melhor a vida profissional e a familiar:

“a forma como gerimos as coisas foi o filho andar sempre em colégios que nos garantiam um período mais alargado de horário para podermos fazer a nossa vida profissional e não termos problemas de ficar com o miúdo na rua a horas em que nós ainda estivéssemos a trabalhar”.

A entrevistada admite que a vida profissional intensa e a falta de apoios provavelmente fizeram com que não tivesse mais filhos: “fomos sempre só os dois, se calhar isso fez com que nós só tivéssemos um filho”.

Quando o filho era mais novo, o facto de Paula e o marido a viverem longe da família de origem, implicava que todas as responsabilidades relativas ao filho fossem asseguradas pela Paula ou pelo seu marido “quando era preciso alguma coisa era eu ou o meu marido que assegurávamos o que era preciso”. Porém, numa situação mais crítica, a entrevistada recorda-se que contou com o apoio da mãe que se deslocou para a poder auxiliar, “houve uma altura que ele esteve mais doente e a minha mãe teve que ir para lá uns dias para me ajudar e para tomar conta dele”.

Para Paula não há uma vertente mais difícil de gerir que outra, o importante é manter tanto a vida profissional como a vida familiar organizadas: “eu penso que estando organizados conseguimos gerir as duas coisas sem problema”, o mais difícil é conseguir criar fronteiras entre uma esfera e outra de forma a que estas duas não se afetem: “muitas vezes nós trazemos, tentamos não o fazer, mas a verdade é que trazemos problemas que temos em casa para o trabalho (...) tal como vice-versa, levamos às vezes problemas do trabalho para casa”. A entrevistada afirma que sempre tentou: “manter as coisas um bocadinho separadas” tarefa que admite não ser fácil, mas que foi conseguindo ao longo do tempo e atualmente afirma que consegue: “passar o fim de semana sem pensar no trabalho” a menos que se trate de uma situação particular mais complexa.

Relativamente à organização na qual exerce funções, Paula diz não haver qualquer tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher, nunca sentiu na própria pele qualquer tipo de discriminação nem nunca viu que isso acontecesse com alguém na organização. Nas organizações pelas quais passou anteriormente diz também que nunca sentiu que houvesse diferenças entre ser homem ou ser mulher. A entrevistada diz que nunca sentiu: “que fosse alguma vez prejudicada de alguma forma pelo facto de ser mulher”.

A organização na qual Paula trabalha não oferece medidas específicas para apoiar a vida familiar, apenas são aplicadas aquelas que são exigidas pela lei e: “tudo o que está na lei é cumprido estritamente”. O facto de as medidas que estão impostas no código do trabalho serem aplicadas faz com que para a entrevistada estas não sejam insuficientes. Para além destas medidas, a entrevistada admite ter tido sempre alguma flexibilidade e liberdade para lidar com as questões familiares quando estas assim o exigiam, mantendo sempre o sentido de responsabilidade para com a organização: “sempre tive alguma liberdade neste aspeto, desde que fôssemos responsáveis e justificássemos a saída não tinha problema”. Atualmente, como diretora procura dar a mesma liberdade e flexibilidade aos colaboradores tentando também inculcar o sentido de responsabilidade sobre o trabalho que tem de ser feito: “agora aqui com os colegas eu faço a mesma coisa. Se eles precisam vão (...) foi sempre este sentido de responsabilidade que me inculcaram a mim e que eu tento agora inculcar às pessoas”. Para Paula o sentido de responsabilidade dos trabalhadores para com a empresa é fundamental, e é depois este sentido de responsabilidade que permite que haja flexibilidade e liberdade quando os colaboradores precisam:

“quanto mais responsabilidade damos, mais os trabalhadores têm que se envolver com a organização e por isso se eles tiverem responsabilidade e forem responsáveis estão depois também à vontade quando precisam de alguma coisa por isto ou por aquilo”.

No seu caso foi sempre este sentido de responsabilidade para com o trabalho que lhe proporcionou depois apoio por parte da organização quando este era necessário.

Nesta organização o género feminino tem uma presença maioritária na força de trabalho. Para além disso, muitas das mulheres trabalhadoras têm filhos e por isso preocupações correlativas, o que faz com que por vezes estas preocupações se reflitam no trabalho. Paula admite que às vezes é difícil não

trazerem as inquietações que têm com a família para o trabalho, no entanto, a entrevistada diz que estas: “não tem prejudicado o desenvolvimento do trabalho e das tarefas que as pessoas têm atribuídas”. Até ao momento a entrevistada diz não se ter apercebido que as preocupações das trabalhadoras sejam alarmantes ao ponto de afetar a produtividade do trabalho.

Durante a entrevista, Paula assumiu que o mais importante para conciliar a vida familiar com a vida profissional é a organização. Para esta entrevistada ter o trabalho organizado permite que tudo flua com mais naturalidade. Contudo, admite que nem sempre é fácil conseguir esta organização e, frequentemente, o trabalho acaba por exigir mais tempo, o que leva, por vezes, ao adiamento de planos familiares. Embora Paula diga que não há uma vertente mais difícil de gerir que a outra, verifica-se que os planos familiares são mais facilmente adiados por motivos profissionais do que o contrário, o que permite perceber que a vida profissional tem uma maior importância na vida desta entrevistada. Para Paula, a inexistência de medidas adicionais nunca foi um problema uma vez que sempre teve a liberdade de que precisa quando situações críticas acontecem. O facto de residirem numa cidade longe do seu local de origem onde não podiam contar com apoio de retaguarda, por exemplo dos pais, fez com que o apoio do marido juntamente com o facto de o filho andar sempre em escolas com horários mais alargados permitisse à entrevistada uma conciliação mais fácil das duas vertentes. Embora a entrevistada refira que conseguiu ir gerindo as esferas de profissional e familiar, admite que o facto de não ter mais filhos deve-se à conciliação das duas vertentes ser de facto uma tarefa difícil.

3.1.4. História de Vida de Inês – “Nunca separei totalmente a vida familiar da vida profissional”

Natural de Nampula, Moçambique, a entrevistada Inês tem 44 anos, é casada e tem um filho. Doutorada em Química e licenciada em Bioquímica é, atualmente, diretora de um centro de investigação inserido no Instituto Politécnico de Bragança. Como investigadora teve já vários reconhecimentos nacionais e internacionais, nomeadamente como uma das cientistas mais influentes do mundo na área das ciências agrárias, e encontra-se na lista dos cientistas mais citados a nível mundial.

Iniciou a sua atividade profissional como professora em 1998, primeiro como professora do ensino secundário e, de seguida, como professora do ensino superior. Esteve cerca de um ano e meio no Instituto Superior de Línguas e Administração de Bragança e, no ano de 2000, entrou num concurso público para o Instituto Politécnico de Bragança. Foi neste instituto que construiu a sua carreira: “primeiro como assistente e depois fui progredindo, passei a professora adjunta, depois a professora coordenadora e hoje em dia estou na última categoria que é professora coordenadora principal”. Ao mesmo tempo, e para além de professora, Inês esteve também envolvida em outros projetos ao longo da sua carreira e ocupou diversos cargos. Neste momento é diretora coordenadora de um centro de investigação em Bragança, é editora associada de uma das editoras mais conceituadas a nível mundial na área da Química e é presidente de um dos conselhos científicos da Fundação para a Ciência e Tecnologia.

Estando agora a ocupar um lugar de gestão e embora a sua área de formação não esteja relacionada com esta área, Inês assume que o seu trabalho como investigadora implicava muita gestão e que, portanto, mesmo antes de ocupar este cargo tinha já muita gestão no seu trabalho:

“sempre fiz um pouco isto mesmo antes de teres estas funções (...) foi sempre muito importante a captação de financiamento, quer para a

investigação que fazemos quer para manter os recursos humanos na equipa e por isso já fazia, e sempre fiz muita gestão nesse sentido, estar atenta a programas de financiamento, coordenar candidaturas, acompanhar toda a execução e toda a parte de gestão associada a essas tarefas e, portanto, já estava bastante habituada”.

A maior diferença na gestão do centro de investigação, comparativamente à equipa de investigação concentra-se na escala, sendo que o centro de investigação se trata de uma organização com muito mais pessoas e mais projetos. Contudo, a motivação do trabalho que se desenvolve no centro, a redução nas horas de docência e a consciência de que a capacidade de organização é fundamental, tornam esta gestão menos complicada:

“é fundamental a capacidade de organização e saber distribuir o tempo por estas múltiplas tarefas (...) passei a ter menos horas de docência e por isso também mais tempo disponível para executar essas tarefas, tornando esta gestão mais fácil”

Com uma vida profissional tão intensa, a Inês diz que: “é tudo uma questão de organização”. Estabelece a família como a primeira prioridade e a partir daqui organiza-se de forma a dar a atenção necessária, sobretudo, ao filho. Diz ser tudo uma questão de saber conciliar as diferentes tarefas: “é realmente preciso ter tudo bastante organizado e saber estabelecer as prioridades certas. A minha família tem sempre a primeira prioridade (...) é preciso conciliar todas essas tarefas, mas é possível”. Destaca as facilidades da comunicação que hoje em dia lhe permitem estar “longe fisicamente” e continuar a poder “apoiar exatamente como se estivesse presencialmente”, o que, para a entrevistada, é uma grande ajuda com o filho.

Inês nunca experimentou nenhuma situação em que a vida familiar e a vida profissional se cruzassem “sempre foi tudo muito harmonioso”. O apoio do marido e dos pais contribui para esta harmonia entre as duas esferas e faz com

que a entrevistada consiga realizar “sempre todas as funções sem nenhuma ansiedade”. Este suporte dado pelo marido e pelos pais proporciona à entrevistada um ambiente tranquilo entre a vida profissional e familiar e por isso afirma nunca ter sentido: “nenhuma situação menos agradável ou de maior pressão ou de ter que optar por uma das situações”.

A paixão pelo seu trabalho fez com que Inês fosse exigindo que à sua volta houvesse um ambiente de suporte dado pelo marido e pelos pais:

“esse apoio, esse suporte foi sendo construído por mim própria, porque eu gosto do que faço, sou feliz naquilo que faço e é também absolutamente prioritário para mim o trabalho e continuar a desenvolver quer a minha equipa, quer agora o centro de investigação a uma escala maior. Isto é absolutamente essencial para a minha felicidade e por isso também vou construindo todas as outras componentes da minha vida com base nesse pressuposto”.

Conta com os pais e com o marido nas rotinas familiares que exigem mais tempo como ir buscar o filho à escola, levá-lo às atividades extracurriculares, etc. Confia estas responsabilidades apenas ao marido “que tem exatamente as mesmas responsabilidades” que a entrevistada, e aos pais. Com os pais tem uma relação muito próxima e estes sabem quais são para a entrevistada os valores que pretende passar ao filho: “nós conversamos muito e partilhamos das mesmas opiniões e os meus pais sabem exatamente aquilo que eu acho mais correto e menos correto, portanto há essa harmonia também”.

Inês diz nunca separar totalmente a vida familiar da vida profissional, nunca estando: “100% na profissão nem 100% na família, é sempre um misto das duas situações”. Quando faz os seus planos familiares a parte profissional tem que estar sempre garantida:

“trabalho todos os dias, 365 dias por ano, 366 nos anos bissextos, (...) faço sempre alguma coisa, mas faço com gosto e, portanto, mesmo quando eu

planeio essas atividades tem que estar também prevista essa situação e esse tempo para mim”.

No entanto, mesmo assim, o adiamento de planos é uma situação bastante sistemática, mas para a entrevistada é normal que assim seja, uma vez que “à medida que as responsabilidades aumentam e as diferentes funções que se desempenham também aumentam, obviamente que a agenda pode ser um pouco mais caótica e aquilo que é hoje pode não ser daqui a dois ou três dias e tem que haver essa flexibilidade”. Estas alterações de planos não causam a Inês nenhuma situação de ansiedade nem de stress quando tarefas previstas têm que ser alteradas pois tem consciência da instabilidade de agenda inerente à sua vida. No que se refere ao adiamento de planos profissionais por questões familiares, Inês diz nunca ter estado nessa situação, nem mesmo durante a gravidez, afirma que sempre conseguiu conciliar as duas vertentes e que por isso nunca foi preciso adiar os planos profissionais.

Para Inês: “embora realmente se note que há um predomínio de homens” a gestão é cada vez menos uma atividade masculina, ainda assim, “há uma série de conjunturas e de tradições e de mentalidades que é preciso mudar”. Na opinião da entrevistada esta é uma situação que: “está a mudar, cada vez mais e que se está a chamar à atenção para essas questões desde muito cedo”. Realça ainda que vê, através do filho, que a igualdade de género é um assunto que está a ser abordado cada vez mais cedo:

“vejo pelo meu filho que está no sétimo ano e no programa de História um dos assuntos abordados é exatamente a da igualdade de género, quando estudam a antiga civilização grega e como é que eram os direitos da mulher nessa altura e como são hoje em dia”.

No que diz respeito às tarefas domésticas e aos cuidados com as crianças, estes não são para Inês uma atividade feminina, no seu núcleo familiar as

atividades domésticas são todas divididas: “nós nas atividades domésticas dividimos absolutamente tudo, ou até acabo eu por fazer menos. O meu marido cozinha, vai às compras... exatamente como eu”. Relativamente às situações que vai observando à sua volta a entrevistada afirma que esta situação está a mudar, cada vez mais vê os pais e os maridos a assumirem estas tarefas: “há cada vez mais casais assim, acho que isso também está a mudar”.

Quando questionada sobre que vertente da sua vida, a profissional ou a familiar, era mais difícil de gerir, Inês afirmou que não considera que exista nenhuma dificuldade em nenhuma delas, e que o mais importante é que haja harmonia entre as duas, caso contrário não acredita que: “haja casos bem-sucedidos”. Admite, que no seu caso, é essa tranquilidade e harmonia que lhe permite ter a vida estruturada e organizada, só consegue ter: “o sucesso, pouco ou muito”, que tem “devido a esse enquadramento” que tem à sua volta e “uma série de fatores que congeminam todos para esse resultado positivo”. É também esta tranquilidade conferida pelo suporte familiar que lhe oferece total disponibilidade para se focar na parte profissional quando é necessário:

“nunca tive esse tipo de pressão, estou sempre absolutamente tranquila e isso reflete-se positivamente. Assim posso estar completamente focada na tarefa que estou a fazer, sem qualquer outra interferência exterior, não obstante isso não quer dizer que eu esteja totalmente só focada no trabalho sem priorizar as tarefas familiares que não é verdade, o que eu faço é tratar das questões de forma bastante organizada”.

Quanto à organização para a qual trabalha, o centro de investigação, Inês diz nunca ter sentido nenhum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher. Neste momento, como diretora coordenadora, espera também nunca fazer sentir aos seus colaboradores que haja qualquer distinção de género. Relativamente ao apoio dado aos colaboradores em situações familiares, a Inês afirma que sempre sentiu apoio da entidade patronal: “nunca me foi impedido nada em situações que era necessário apoiar vida familiar”. O centro de investigação não dispõe de

medidas específicas para essas situações, porém como se trata de uma: “organização bastante flexível” onde “os investigadores têm isenção de horário” para a entrevistada:

“mais importante do que fazer um horário muito rígido é a disponibilidade total, o que parece um pouco paradoxal, mas é absolutamente essencial porque a ciência está sempre a avançar e, portanto, nós temos que estar completamente disponíveis”.

Esta dedicação total dos trabalhadores faz com que haja também flexibilidade:

“se tiverem que ir a uma consulta ou se tiverem que ir a visitar alguém ou alguma situação, seja o que for, obviamente que há essa possibilidade, há essa flexibilidade, (...) nós somos os principais interessados em que tudo corra bem”.

Neste sentido, a entrevistada conclui que nesta entidade não há necessidade de medidas específicas uma vez que há: “um sentido de responsabilidade, interesse próprio e flexibilidade que não justifica nenhuma medidas”.

Há, neste centro de investigação, mulheres a trabalhar que têm também uma vida familiar ativa da qual resultam, por vezes, situações que trazem preocupações que se refletem no seu trabalho. Para Inês, tudo:

“está interligado, as pessoas que têm vidas familiares caóticas frequentemente podem ter também uma vida profissional caótica e as pessoas que estão mais tranquilas do ponto de vista emocional também normalmente têm uma vida profissional mais bem-sucedida”.

Afirma que é fundamental estimular:

“que as pessoas se organizem no sentido de não criar nenhum fosso entre as duas vidas, essa é a minha própria experiência, é essa que eu quero transmitir e por isso eu acho que é possível não criar uma dicotomia tão polar entre a vida profissional e a vida familiar porque para mim a minha

vida pessoal é também a vida profissional e vice-versa”. Para além disso, a Inês, diz que “o que é absolutamente essencial para um bom rendimento profissional é ter um lado emocional bem resolvido”.

Durante a entrevistada realizada a Inês ficou claro que a mesma defende que não há necessidade de existirem medidas de apoio à conciliação da vida familiar com a profissional dada a flexibilidade existente no centro de investigação no qual trabalha. A entrevistada assume que a parte profissional é uma parte importante da sua vida que lhe proporciona felicidade, no entanto deixa claro que é a família a sua primeira prioridade. Contudo, Inês afirma trabalhar 365 dias por ano o que mostra que a entrevistada não faz uma separação clara entre a sua vida profissional e familiar, ficando claro o grau de importância da esfera profissional na vida de Inês. É perceptível também que é o apoio dado pelo marido e pelos pais que lhe permite conseguir equilibrar as duas esferas da sua vida.

3.1.5. História de Vida de Marta – “Tenho colocado a profissão à frente da vida familiar e pessoal”

Marta é natural de Bragança, tem 47 anos, é casada, tem uma filha e três enteados. É licenciada em Engenharia Zootécnica pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Atualmente é diretora de uma associação por si criada e desempenha também funções de técnica superior numa instituição de administração local. Paralelamente, é diretora do Parque Biológico no município de Vinhais, vila para a qual se mudou por motivos profissionais e familiares.

Iniciou a sua atividade profissional em 1993 após ter concluído o seu percurso académico. Começou a sua carreira como professora: “nessa altura era muito fácil arranjar emprego (...) como ainda não sabia o que ia fazer decidi inscrever-me (nos concursos de admissão para a escola), passado uma semana estava a dar aulas”. Porém, esta profissão não a apaixonava e depois de algum tempo como professora e de candidaturas a outros trabalhos surgiu a oportunidade de ir trabalhar para uma empresa ligada à sua área de formação:

“comecei a dar aulas, (...) não gostei muito e também tinha alguma dificuldade de colocação da voz e cansava-me muito a falar com as crianças (...) o que eu queria era estar a trabalhar com a parte animal e então, logo que pude, comecei a candidatar-me mais na minha área. Foi quando surgiu uma vaga numa empresa no Marco de Canaveses, que era uma empresa na área dos alimentos compostos para animais e rações, e eles precisavam de alguém aqui para Trás-os-Montes”.

A jornada nesta empresa foi longa e custosa. Logo no início foi-lhe dito que este não seria um trabalho para uma mulher. Recorda-se que o administrador não lhe deu: “mais do que seis meses” na empresa, o que na verdade funcionou como motivação para a entrevistada que ao fim de algum tempo de contactos com os clientes, conseguiu fazer uma: “revolução completa na fábrica que não vendia nada cá para cima e passou a ter camiões diários”. Foi através deste

trabalho e do contacto com pessoas de diversas localidades da região de Trás-os-Montes que Marta recebeu o convite para recuperar uma raça suína, a raça bísara, e criar uma associação com a intenção de preservar a raça. Foi com este convite e com o sonho de fazer algo diferente que decidiu abandonar a empresa para se dedicar à criação desta associação:

“começo a sonhar com o porco bísaro e com a sua preservação, tinha que fazer alguma coisa e decidi ir por ali, deixar a empresa que estava melhor que nunca e pensei que no fundo o meu trabalho ali estava feito e então vou pegar nesta ideia da raça bísara”.

Este foi também um trabalho duro que lhe exigiu muito esforço e muita dedicação, continua a ser um trabalho constante de dinamização e de novos projetos associados ao desenvolvimento do porco bísaro e seus derivados, como os enchidos cujo reconhecimento e certificação ficaram também sob a responsabilidade de Marta.

Marta confessa que a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar: “não é muito fácil”. Relembra que o ano mais difícil foi o de 2005 quando a sua vida sofreu uma grande viragem: mudou-se para o município de Vinhais, teve a sua primeira filha e passou a viver com o marido que tinha três filhos do casamento anterior:

“passei de uma solteira em Bragança e sem crianças para em 2005 passar a ser casada e com quatro crianças, (...) foi complicado, porque eu ainda era uma jovem sem experiência nenhuma a nível familiar”.

Nesta altura que passou a contar com o apoio de uma empregada doméstica que se mantêm na família até hoje:

“eles ainda eram muito pequeninos e eu não tinha muito jeito, nem sabia bem como criar quatro, foi então que nessa altura decidimos arranjar uma empregada que foi trabalhar connosco e ainda hoje está connosco”.

Foi através deste apoio, considerado pela entrevistada como fundamental, que conseguiu: “sempre dar toda a atenção, carinho e educação”. Atualmente apenas tem a seu cargo a filha uma vez que os filhos do marido se encontram a viver fora.

Apesar do horário de trabalho alargado, Marta gosta de chegar a casa e aproveitar ao máximo o tempo com a filha e o facto de não ter que realizar as tarefas domésticas permite-lhe ter mais tempo disponível: “como chego a casa e não tenho que fazer tarefas domésticas o bocadinho que estou em casa é tempo de qualidade, é quando estou com a minha filhota, e é para aproveitar ao máximo”. Confessa que o facto de conseguir conciliar a vida profissional com a vida familiar se deve à presença da empregada doméstica em casa: “a ajuda da minha empregada é realmente essencial para este equilíbrio de tempo”. O equilíbrio entre estas duas vertentes é feito de acordo com as exigências de cada vertente em cada situação, diz ser esta a melhor forma de conseguir ir equilibrando tudo: “por vezes dedico mais tempo à parte profissional, quando é preciso... E quando é preciso dedicar à vida familiar dedico a esta parte, e assim se vai gerindo e equilibrando tudo”.

O facto de ter sempre conseguido fazer esta conciliação da vida profissional com a vida familiar permitiu a Marta nunca ter experimentado nenhuma situação crítica em que estas duas esferas se cruzassem. Afirma que: “sempre foi tudo muito tranquilo”, não tendo nenhum acontecimento mais dramático para relatar. Recorda, no entanto, que o facto de ela e o marido desempenharem funções na mesma organização fazia com que nunca houvesse uma separação total entre a parte profissional e a parte familiar. Muitas vezes os problemas profissionais eram levados para casa e discutidos em contexto familiar:

“o facto de eu e o meu marido (...) trabalharmos em conjunto às vezes prejudicava um bocadinho o tempo que dávamos à família porque

chegávamos a casa e continuávamos a falar de trabalho, o trabalho não descolava nem em casa”.

Relativamente a planos familiares que ficam adiados por motivos profissionais, Marta confessa que dá frequentemente prioridade à vida profissional. Deste modo muitas vezes há planos na vida familiar que são adiados, tais como férias e passeios: “sei que tenho colocado, se calhar erradamente, mas tenho colocado muito a profissão à frente” e por isso “férias, passeios... ficam muitas vezes adiados por questões profissionais”. Esta priorização da vida profissional em detrimento da vida familiar fez com que a entrevistada nunca adiasse planos da sua vida profissional por questões familiares: “acho que pus sempre a minha vida profissional muito à frente de tudo, incluído à frente da vida familiar”.

No que diz respeito ao género, Marta admite que o facto de ser mulher já se refletiu na sua carreira. Esta situação aconteceu quando esteve na empresa ligada à alimentação de animais. Nesta empresa foi-lhe dito que a sua condição de ser mulher faria com que a entrevistada fosse mais “fraca” para ocupar o lugar, no entanto, Marta não se deixou abater e conseguiu provar à empresa, através dos seus resultados de vendas e da angariação de clientes, que não foi por ser mulher que a sua função não foi bem desempenhada. Atualmente, sente que o facto de ser mulher ainda se reflete, por vezes, em certas atividades tradicionalmente mais associadas ao sexo masculino: “hoje em dia sinto que o facto de ser mulher ainda se reflete um bocadinho em certas atividades que, à partida, estão mais associadas ao sexo masculino”. Embora sinta que ainda há alguma desigualdade de género diz nunca se ter sentido inferior: “nunca me senti inferior, sinto até que as pessoas do outro lado admiram gente assim e, portanto, sempre me senti bem a desempenhar qualquer um destes cargos”. Relativamente à igualdade de género nos locais de trabalho, Marta afirma que presentemente é algo que não: “tem fundamento para ainda acontecer”. Para além disso revela

que, na sua opinião, as mulheres são: “mais sensíveis aos assuntos” e tomam “decisões mais ponderadas”. Num futuro próximo, Marta presume que esta desigualdade irá acabar por se desvanecer.

Para a entrevistada, a gestão é ainda uma atividade bastante masculina, mas acredita que é uma realidade que se irá alterar brevemente, uma vez que o número de mulheres a entrar para a universidade é cada vez maior. Para além disso, na sua opinião: “as mulheres são de maior competência, até porque por trás de uma mulher há sempre uma vida familiar com muitas responsabilidades que precisam de ser geridas”. Quanto às atividades domésticas e às responsabilidades de cuidados com as crianças estas são, para Marta, atividades ainda femininas: “as mulheres ficam sempre com a parte da responsabilidade, mesmo que tenham ajudas a responsabilidade da casa estão sempre a seu cargo”. No seu caso, as atividades domésticas são partilhadas com a empregada, sendo que a responsabilidade das tarefas a realizar é sempre sua. Destaca a ajuda que o marido dá na cozinha ao domingo, quando a empregada não está: “ao domingo é sempre o meu marido que trata disso, é ele que faz o almoço e o jantar, mas depois nas outras tarefas e nas preocupações de casa já não assume responsabilidades”. Todavia esta ajuda do marido é pouco frequente indo ao encontro da opinião de Marta relativamente às tarefas domésticas e responsabilidades familiares serem ainda atividades femininas.

O apoio dado pela empregada doméstica foi sempre fundamental para Marta, no entanto, não foi apenas este o único apoio com o qual a entrevistada pode contar no auxílio da vida familiar. Os pais da entrevistada foram também um ajuda na conciliação da vida familiar com a vida profissional. O facto de serem reformados e pessoas saudáveis permite-lhes estarem presentes e auxiliar a filha quando esta necessita:

“o meu pai e a minha mãe, são um casal reformado que está ainda muito bem, em termos de saúde, e que me ajudam, por exemplo, aos fins-de-

semana, especialmente quando há eventos ou feiras... nestas situações conto com este apoio deles”.

Quando Marta necessita de viajar por questões profissionais é também com o apoio dos pais que conta e é a eles que confia alguma da logística familiar. Isto faz com que a entrevistada tenha uma tranquilidade maior quando tem que se ausentar:

“quando tenho viagens para o estrangeiro os meus pais vêm para cá para assumir algumas das tarefas familiares, vêm viver cá para casa, ficam com a neta, para eles também é um prazer e eu fico completamente descansada”.

A vida profissional é, para Marta, a vertente mais difícil de gerir por ser mais exigente, por ter mais responsabilidades e por necessitar de mais tempo. A vida familiar é para a entrevistada “um prazer”. Afirma que tem um ótimo ambiente familiar: “o que torna a gestão desta esfera muito mais fácil e prazerosa”.

Relativamente à organização na qual trabalha, Marta afirma não haver qualquer tipo de distinção de género e que: “o tratamento é igual para todos os trabalhadores”. De igual modo, não existem na associação que fundou medidas específicas para o apoio à vida familiar. Não obstante, Marta aproveita para falar de uma medida de apoio que a Câmara do Município, na qual também desempenha funções, oferece aos seus trabalhadores: a cantina. Este é, na opinião da entrevistada: “um bom apoio que a câmara oferece no âmbito da vida familiar”. Marta observa que esta é uma medida que: “ajuda muito os casais que têm apenas uma hora para almoçar e chegam ali e levam a comida para casa e comem em casa ou comem aqui”. O preço reduzido destas refeições é também uma mais valia. Os trabalhadores da Câmara aderem e usufruem desta medida:

“a Câmara tem diariamente dezenas de trabalhadores e familiares dos trabalhadores que comem na cantina”.

No seu caso específico, nunca esteve em nenhuma situação crítica que necessitasse do apoio da organização, contudo, em pequenas situações em que era necessário dedicar mais tempo à vertente familiar sempre teve flexibilidade para lidar com essas questões. Para a entrevistada tudo é uma questão de responsabilidade para com o trabalho e o mais importante é gerir o que há para fazer. Neste sentido, quando é necessário dedicar mais tempo à vida familiar dedica tendo sempre presente que as suas responsabilidades relativas ao trabalho são:

“tudo uma questão de responsabilidade, como digo, só tenho horário de entrada, nunca de saída, e tenho o trabalho para fazer, é uma questão de gerir tudo e, portanto, quando é preciso dedicar tempo a atividades familiares dedica-se tendo sempre presente o que tenho para fazer”.

Relativamente aos trabalhadores da organização aplica-se o mesmo método, o da responsabilidade para com o trabalho e da flexibilidade quando é necessário adaptando-se assim as medidas a aplicar de acordo com o caso específico que acontece:

“todos os dias tenho mensagens dos colaboradores a dizer que têm que ir aqui ou ali e eles sabem que sou uma pessoa muito flexível e nesse sentido também não temos medidas fixas, dependendo da situação adapta-se a cada caso”.

Existem nesta organização mais mulheres a trabalhar, mulheres que têm também uma vida familiar e, conseqüentemente, preocupações relativas aos filhos e à vida familiar. Marta entende que estas preocupações acabam sempre por se refletir, de alguma forma, no trabalho que é desempenhado: “nota-se efetivamente que algumas vezes há alguma interferência da vida pessoal na vida

profissional”. Situações de divórcio entre outras de cariz pessoal, são exemplos dados pela entrevistada de situações que provocam preocupações, preocupações essas que se refletem na vida profissional. Marta realça que estas preocupações não são exclusivas das mulheres, afetam também os homens, relata que tem exemplos na organização em que: “são os homens os que têm efetivamente estas preocupações mais relacionadas com os filhos”. Assume também que existem alguns casos em que as preocupações relativas à vida familiar assumem uma maior proporção e que, nestes casos, “a produtividade no trabalho é um bocadinho afetada”.

O discurso desta entrevistada deixou bem claro a sua dedicação ao trabalho e o tempo que dedica a esta vertente da sua vida. Admite que dá prioridade à sua vida profissional e por isso frequentemente, vê planos da vida familiar serem adiados. A ajuda da empregada doméstica é fundamental na vida desta entrevistada que confessa que é este apoio que lhe permite equilibrar as duas vertentes da sua vida. O facto de ter esta ajuda permite-lhe, ao fim do trabalho, dedicar-se totalmente à filha, uma vez que não tem que se preocupar com as tarefas domésticas. Embora não execute as tarefas domésticas, a responsabilidade de que estas se realizem continua a ser sua.

3.1.6. História de Vida de Filipa – “A relação entre a vida profissional e a vida familiar é um desafio”

Natural de Faro, Filipa tem 48 anos, é casada e tem dois filhos. Licenciada em Economia pela Universidade Católica de Lisboa, em Gestão e Administração Pública pelo Instituto Politécnico de Bragança e pós-graduada em Gestão de Empresas pela Universidade do Minho, encontra-se atualmente no cargo de administradora numa organização de ensino público com mais de 600 trabalhadores, lugar que ocupa há 10 anos.

Iniciou o seu percurso profissional em 1992 numa associação empresarial em Bragança onde se manteve durante dois anos. De seguida, estreou-se no ensino secundário onde lecionou Matemática. Em simultâneo, entre 1993 e 1997, lecionou também no ensino superior áreas relacionadas com Matemática. Entre 1997 e 2000 deslocou-se para o Algarve onde trabalhou primeiro como técnica superior na Comissão de Coordenação da Região do Algarve e, de seguida, como coordenadora de um projeto de incentivos às microempresas. Em 2000 regressou a Trás-os-Montes para trabalhar como técnica superior da área de economia na Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, em Mirandela, onde se manteve até 2004. Nesse ano transitou para a Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros onde exerceu como técnica superior até 2008. De seguida candidatou-se a um concurso para as funções de administradora da organização na qual exerce desde então. Para além desta função, desde 2014, Filipa, acumula, sem remuneração, o cargo de administradora dos serviços de ação social.

Filipa afirma que a relação entre a vida profissional e a vida familiar é “um desafio”, no entanto, desde 2013 este desafio tornou-se mais fácil, uma vez que os seus dois filhos se encontram a estudar e a trabalhar em Lisboa e, portanto, já não estão a morar consigo. Recorda que quando os filhos eram mais novos a conciliação entre a vida profissional e familiar era complicada. O facto de estar num cargo de direção e a inexistência de horários fixos torna o trabalho muito absorvente e de compatibilização difícil com a vida familiar, porém admite que é

essencial fazer o esforço e conciliar o melhor possível estas duas vertentes da vida:

“é um desafio porque, sobretudo quando se tem lugar de direção não há horários, é sempre muito absorvente e conciliar horários quando temos crianças e sobretudo quando elas são pequenas... às vezes não é muito fácil compatibilizar, mas tem que se fazer um esforço”.

Relativamente ao equilíbrio de tempo entre a vida profissional e a vida familiar, Filipa pensa ter sempre conseguido fazer esse equilíbrio e dedicar o tempo necessário a cada uma das esferas da sua vida. Em tom de brincadeira, recorda que a filha, quando era mais nova, dizia que ia falar com o chefe para que a mãe não chegasse tão tarde a casa. Entende que esta é uma atitude normal de criança que quer sempre mais tempo com os pais e esforçou-se sempre para conciliar a vida profissional com a familiar. Todavia, a partilha deste momento pode mostrar alguma dificuldade por parte da Filipa em conciliar as duas esferas da sua vida.

Foi entre outubro de 2014 e setembro de 2015 que Filipa experimentou a situação mais crítica relativamente ao cruzamento entre o trabalho e a vida familiar. Neste período a sua mãe esteve doente, o que implicou que esta tivesse que: “fazer um esforço maior” e dar apoio aos pais, especialmente à sua mãe. A maior dificuldade desta conciliação entre a vida familiar e a vida profissional prendeu-se com o facto de os pais viverem a mais de 700 quilómetros de distância, em Faro, enquanto que a entrevistada vivia e trabalhava em Bragança. Nesse momento contou com o apoio da irmã que foi essencial para poderem dividir as responsabilidades e facilitou à entrevistada a conciliação do trabalho com a situação familiar que estava a viver:

“eu e a minha irmã dividimos as tarefas, eu estava lá ao fim-de-semana e mais um dia ou outro e pronto, foi-se gerindo toda a situação. Tive este apoio da minha irmã, foi uma situação partilhada e por isso mais fácil de gerir do que se estivesse tudo apenas a meu cargo”.

Relativamente a planos profissionais adiados por questões familiares, Filipa afirma que os planos profissionais, em vez de adiados, tiveram que ser reorganizados. Fala desta reorganização aquando da sua estadia em Faro, depois de um longo período em Trás-os-Montes. A entrevistada teve que se mudar para Faro uma vez que não conseguia arranjar emprego no nordeste transmontano e a ter que se deslocar para outro sítio escolheu Faro por ser o local de residência dos pais. Manteve-se nesta cidade durante três anos. Desta forma, já que a sua vida profissional ia sofrer alterações, sabia que neste local podia contar com o apoio dos pais nas questões familiares, especialmente relativamente aos filhos:

“na altura não estava a conseguir arranjar trabalho aqui perto e então procurei arranjar trabalho num sítio onde pudesse ter um apoio de retaguarda precisamente por ter duas crianças pequenas e que me pudessem dar um apoio de retaguarda como, por exemplo, poder ir buscá-los à escola, poder fazer um acompanhamento mais ao fim do dia, algumas tarefas da escola... e por isso nessa altura tivemos que equacionar essa situação de ter que me deslocar, e na altura essa foi a melhor opção, mudar-me para um sítio em que tivesse realmente esse apoio de retaguarda”.

Pelo contrário, Filipa confessa que nunca esteve em situações em que precisasse de adiar os seus planos profissionais por questões familiares.

Para Filipa, o facto de ser mulher nunca foi um fator preponderante na sua carreira, nem de forma positiva nem de forma negativa, afirma nunca se ter sentido discriminada de nenhuma forma em contexto profissional. Não obstante, a entrevistada confessa que, na sua opinião, no caso de uma mulher com uma vida familiar intensa a conciliação com a vida profissional se torna mais exigente e é essa situação que pode gerar diferenças:

“muitas vezes ao conciliarmos a vida familiar com a vida profissional acho que é muito mais exigente para uma mulher que tenha família a seu cargo do que para um homem, é neste sentido que por vezes pode haver diferenças”.

O facto de nunca ter sentido nenhum tipo de diferença relativamente ao género faz com que a experiência da Filipa seja a de não haver desigualdade de género nos locais de trabalho. No entanto, a entrevistada tem consciência que há outros setores onde esta desigualdade é ainda uma realidade:

“mas sei que há setores onde isso é mais visível, por exemplo na parte industrial e de tarefas mais de exigências de esforço... não é que as mulheres sejam mais fracas que os homens em termos de estrutura física ou em termos de força motriz, mas porque se calhar têm outras características físicas que são diferentes”.

A nível de lugares de topo a entrevistada sente-se: “obrigada a constatar que não há tantas mulheres em lugares de topo, em lugares de direção, como há homens nestes cargos”.

Em relação à gestão continuar a ser uma atividade masculina, Filipa expressa a sua opinião dizendo: “que cada vez mais já deixa de ser” e que o número de mulheres em lugares de gestão está a crescer. Relativamente às tarefas domésticas e aos cuidados com as crianças serem uma atividade feminina, a entrevistada confessa que no seu caso esta não é a situação que vive. Revela que na sua vida familiar todas as tarefas e responsabilidades são divididas e contou sempre com o apoio do marido nestas questões:

“em termos familiares foi sempre tudo muito bem dividido e existe sempre colaboração e por isso em termos pessoais não tenho essa perceção. Tive sempre o apoio do meu marido para me ajudar a lidar com

as tarefas domésticas e com as crianças, fazemos os dois as mesmas coisas”.

Confidencia que o facto de terem sido pais novos poderá estar na causa desta divisão tão equilibrada de tarefas e de responsabilidades: “talvez até por termos sido pais bastante novos e termos aprendido com isso, precisávamos de aprender os dois e, portanto, as tarefas foram sempre distribuídas pelos dois”. Contudo, e embora seja esta a sua experiência, confessa ter consciência que a maior parte das famílias não divide estas tarefas: “o meu caso é este, mas tenho noção que isto não é o que acontece na maior parte das famílias”.

Em termos de apoio familiar para auxiliar quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem, Filipa refere que sempre contou com o apoio do marido, por vezes também com o apoio dos sogros e quando viveu na cidade de Faro contava também com o apoio dos pais. Este apoio consiste, essencialmente, em ir buscar os filhos à escola. Filipa refere nunca se ter encontrado numa situação mais dramática em que precisasse realmente de um apoio mais intensivo. Recorda apenas uma única situação de doença dos filhos em que teve de usufruir do direito de baixa médica, situação esta em que as responsabilidades familiares e profissionais coincidiram e a entrevistada teve que fazer a gestão das duas esferas:

“lembro-me só de ter faltado uma semana, uma semana e meia, quando eles estiveram com varicela, e aí tive que pôr baixa médica, e aí fui eu que assumi essa responsabilidade e tive que gerir as duas vertentes, a familiar e a profissional”.

À exceção desta situação, a entrevistada menciona não ter tido mais nenhuma situação especialmente crítica e, neste sentido, nunca necessitou de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a profissional. Quando, em pequenas situações, necessitou de algo a organização conseguiu sempre dar resposta às suas necessidades: “nunca me foram negados pedidos quando

necessários. Mas realmente também foram poucas as vezes em que fiz isso porque felizmente (...) não tenho tido essa necessidade”.

Quando confrontada com a questão sobre que vertente da sua vida, profissional ou familiar, é mais difícil de gerir, Filipa afirma que estas são situações ambas exigentes, mas diferentes e por isso não comparáveis, “tanto a vida profissional como a vida familiar são exigentes de formas diferentes, não consigo compará-las em termos de exigência. No meu entendimento não são comparáveis... ambas têm as suas dificuldades, ambas têm os momentos em que se passa por maior tensão, maior pressão, e maior alívio também, mas tem naturezas distintas e por isso não posso dizer que uma delas seja mais difícil de gerir que a outra”. A vida familiar é, para entrevistada, mais de carácter emotivo enquanto que a vida profissional se concentra mais na “obtenção de rendimentos para esse mesmo agregado familiar”. Para Filipa o importante é conseguir conciliar as duas vertentes, porém, a entrevistada admite que esta separação total entre estas não é fácil:

“nós tentamos dizer sempre que vamos deixar os problemas de uma natureza e de outra nos respetivos sítios, mas a verdade é que nós não somos máquinas que se desligam num botão e se ligam no outro e, portanto, existe sempre uma mistura das duas atividades e não é possível uma pessoa alhear-se totalmente”.

O ideal é conseguir gerir tudo porque quando esta conciliação é conseguida: “as coisas correm com maior fluidez”.

Relativamente à organização na qual exerce atualmente, Filipa assegura que não existe nenhum tipo de distinção de género: “há um tratamento igual para todos os trabalhadores”. Em termos de apoio à vida familiar, a entidade não oferece medidas para além daquelas que estão previstas na lei, porém esforça-se por facilitar quando há situações mais complicadas:

“temos as medidas que resultam do cumprimento da lei, sendo que nós tentamos aqui facilitar ao máximo quando há alguma situação por exemplo de doença, ou algo do género... nestes casos tentamos facilitar mesmo ao máximo, como por exemplo permitir que a pessoa vá um pouco mais cedo para casa ou que venha mais tarde...”.

Embora não tenham medidas específicas de apoio à vida familiar, Filipa realça o regulamento do horário flexível que consiste em as pessoas poderem: “gerir um pouco melhor os seus tempos”, assim: “os trabalhadores, acumulando um determinado número de horas, que não pode exceder o equivalente a um dia de trabalho, no mês seguinte podem-se ausentar ao serviço desde que haja compatibilidade para que isso aconteça”.

Desta forma os trabalhadores podem gerir, até certo ponto, os seus horários de forma a poder conciliá-los com as responsabilidades familiares. Esta é uma medida à qual os funcionários aderem e dela usufruem. Para além desta medida, Filipa fala também sobre outra medida que a empresa adota, e que consiste no encerramento da organização durante a semana entre o Natal e o Ano Novo. Os trabalhadores, embora sejam obrigados a aderir a esta medida, têm-se mostrado satisfeitos por ser uma mais valia no apoio familiar uma vez que nesta altura as crianças ficam de férias e os pais nem sempre têm acesso a sítios onde as deixar:

“É uma semana crítica para muitas famílias, é uma semana em que muitas vezes os pais não têm sítios onde deixar as crianças uma vez que a escola também fecha e neste sentido penso que esta terá sido uma medida que veio apoiar a vida familiar, pelo menos durante esta semana do natal”.

No que diz respeito às mulheres que trabalham na organização e que têm uma vida familiar com preocupações correlativas, a Filipa admite que por vezes estas inquietações se refletem no trabalho através, por exemplo, da ausência do

trabalhador em situações mais graves ou de menores níveis de concentração em situações menos graves. No entanto, estas são preocupações pontuais decorrentes de situações transitórias e que por isso a entrevistada não considera que sejam: “situações gravosas e que(...) trazem alguns impedimentos mais graves aqui para o trabalho e para o desempenho das funções”, não afetando a produtividade do trabalho das mulheres.

Filipa, mãe de dois filhos, assume logo no início da entrevista que a relação entre a vida profissional e a vida familiar é um desafio, especialmente devido à dificuldade de compatibilização dos horários. Ao longo do seu discurso fica claro que a entrevistada valoriza muito os apoios que tem para lidar com as questões familiares. Recorde-se a situação em que a entrevistada assume que decidiu ir trabalhar para Faro de forma a ter um apoio de retaguarda relativamente aos filhos em vez de ir trabalhar para uma zona que ficasse mais perto do seu local de residência. A entrevistada fala também do apoio dado pelo marido com quem sempre partilhou todas as tarefas relativas à vida familiar. Foram estes apoios, dos pais e do marido, que permitiram que a Filipa conseguisse equilibrar o tempo dedicado à parte profissional e à parte familiar.

3.1.7. História de Vida de Margarida – “A parte profissional vem sempre primeiro, a parte pessoal vem só a seguir”

Margarida, natural de Gimonde, tem 35 anos é solteira e não tem filhos. É licenciada em Gestão de Empresas pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Bragança e, atualmente, ocupa o cargo de gestora na empresa da família dedicada ao turismo e à produção e transformação alimentar.

Iniciou oficialmente a sua atividade profissional em 2004 na empresa da família com a qual já tinha muita ligação e onde se mantém até hoje: “desde cedo comecei a ter algum contacto com o trabalho, até mesmo quando ainda estava a estudar comecei logo aqui a trabalhar”. Foi através da crescente familiarização com a empresa que sentiu a necessidade de investir mais na sua formação e decidiu fazer mais duas pós-graduações, uma em Gestão e Administração de Empresas e a outra em Tecnologias de Informação e Comunicação e Turismo.

O facto de trabalhar numa empresa da sua família faz com que não haja uma separação tão perceptível entre a vida profissional e a vida familiar, o que, por vezes: “tem aspetos negativos e tem aspetos positivos”. Na opinião de Margarida, esta situação faz com que seja mais fácil conciliar a vida profissional com a familiar: “ser uma empresa familiar faz com que a maior parte das vezes seja mais fácil conciliar a vida familiar com a profissional, não há uma separação tão formal como existe quando se trabalha por conta de outrem”. Margarida refere conseguir fazer esta conciliação na maior parte das vezes, tem consciência de que:

“a gestão do tempo atribuído a cada parte da vida não é uma tarefa fácil, mas tem que se tentar e conseguir criar espaço para cada uma das vertentes e saber que isso é algo necessário de se fazer”.

Especialmente nos últimos tempos a entrevistada menciona fazer: “um esforço para que isso aconteça” tentando atribuir o tempo necessário a cada uma das vertentes.

Margarida afirma nunca ter experimentado nenhuma situação crítica em que a vida profissional e a vida familiar se tivessem cruzado de forma a gerar conflito entre as duas esferas. Relativamente a planos familiares ficarem adiados por questões profissionais a entrevistada assume que esta é uma situação recorrente, refere acontecer frequentemente o adiamento de viagens ou outro tipo de atividades planeadas que são canceladas ou adiadas porque surgem questões profissionais que exigem tempo e atenção. Margarida garante que estas situações nunca interferem de forma decisiva na sua vida, são situações pontuais e não gravosas. A entrevistada afirma também que o facto de ser solteira em nada tem a ver com a exigência da vida profissional, classificando essa situação como uma: “circunstância da vida”. Pelo contrário, a vida familiar nunca foi impeditiva para a realização dos planos profissionais: a parte profissional tem sido sempre prioritária e por isso nunca nenhum plano desta esfera teve que ser adiado: “a parte profissional vem sempre primeiro e só depois a parte pessoal é que vem a seguir, nunca nenhum plano profissional teve que ser adiado por questões familiares”.

O facto de ser mulher nunca se refletiu na carreira de Margarida: “nunca me senti menosprezada, nem nunca ouvi qualquer tipo de comentários pelo facto de ser mulher”. Na sua opinião: “os tempos já evoluíram, (...) somos todos iguais, homens e mulheres, alguns têm mais sensibilidade para uns assuntos e outros para outros, mas isso também acontece tanto entre as mulheres como entre os homens”, não considera por isso que o género seja: “um fator limitativo de qualquer tipo de desenvolvimento de competências”. Margarida acrescenta ainda que, na sua opinião, as mulheres têm até mais facilidade em algumas situações e dá o exemplo da sensibilidade das mulheres e da sua facilidade na área dos relacionamentos e do *networking*.

Para Margarida, a igualdade de género nos locais de trabalho devia ser uma realidade e não algo pelo qual se tenha que lutar:

“ao estarmos até a falar sobre isso estamo-nos a menosprezar a nós próprias, mulheres (...) o importante é tentar demonstrar através do nosso trabalho que merecemos e que somos capazes de fazer o trabalho como qualquer outro tipo de pessoa, acho que às vezes somos nós próprios que criamos as barreiras ao nosso desenvolvimento”.

Na opinião de Margarida, a gestão em Portugal continua a ser ainda uma atividade muito masculina, embora haja: “bons exemplos a nível nacional de mulheres que estão à frente de grandes empresas ou pequenas empresas, também não é pela dimensão que se vê a capacidade de liderança, é sim pelos resultados”. Para Margarida esta é uma realidade que está cada vez mais a mudar: “foi uma questão cultural de séculos que se começa a alterar aos poucos”. A entrada das mulheres na gestão vai sendo progressiva e para Margarida, os fatores mais importantes são a capacidade de liderança, de organização e de produzir bons resultados, independentemente do género: “desde que as pessoas provem que têm bons resultados e que têm capacidade essencialmente de liderança (...) e capacidade de organização (...) quando isto acontece as coisas têm tendência a evoluir de forma positiva”.

Relativamente às tarefas domésticas e aos cuidados com as crianças continuarem a ser uma atividade feminina, Margarida expressa a sua opinião dizendo que: “são ainda atividades muito femininas”. A entrevistada refere também que no interior esta é uma realidade ainda mais vincada embora se comecem a notar já algumas progressões por parte dos homens que vão entrando nestas esferas tradicionalmente mais femininas:

“principalmente aqui no interior do país ainda se reflete mais essa realidade do trabalho doméstico ser muito associado às mulheres, também já começa a haver homens que vão buscar os filhos, que ajudam nas tarefas domésticas e familiares, mas são poucos”.

Tal como a entrada das mulheres na gestão tem sido progressiva, a entrevistada menciona a entrada dos homens nestas vertentes como sendo também uma questão de evolução:

“tal como as mulheres também evoluíram em tarefas tradicionalmente associadas aos homens penso que agora estamos noutra fase, que se seguiu a esta, que é os homens passarem a assumir tarefas domésticas tradicionalmente mais associadas às mulheres”.

No caso de Margarida, quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem, esta conta com o apoio dos pais. No entanto, o seu caso é um pouco diferente, uma vez que a maioria das suas responsabilidades familiares dizem respeito aos seus pais e aos seus tios. Funcionam em equipa e dependendo das necessidades que surgem e da situação profissional em que se encontram gerem de forma a dar resposta às necessidades familiares sem descuidar a parte profissional: “por todos conseguimos conciliarmo-nos de forma a que possamos dar resposta a estas necessidades”. Para além da família, Margarida menciona também o apoio que recebe, por vezes, de trabalhadores da empresa na parte profissional deixando mais tempo livre para a entrevistada lidar com questões familiares quando estas surgem e lhe exigem tempo e dedicação: “consigo ter também um apoio de algumas pessoas que estão aqui na empresa já há muitos anos e a quem nós conseguimos atribuir responsabilidades e delegar algumas funções”.

Para Margarida a vida profissional e a vida familiar estão muito interligadas o que faz com que seja difícil para si definir que vertente é mais difícil de gerir, no entanto é a vida profissional que lhe exige mais. Em termos de escala admite que a parte profissional é mais difícil, para além das questões de gestão mais financeira, Margarida é também responsável por gerir os trabalhadores o que faz com que a responsabilidade da vida profissional seja muito mais exigente:

“dentro da empresa não estou só a gerir a minha vida pessoal, estou a gerir a vida de quarenta famílias que aqui trabalham... além de gerir a vida da minha família, giro a de quarenta pessoas que dependem diretamente de nós... e isso é sempre mais difícil, a responsabilidade é muito superior à responsabilidade individual”.

Confessa que se tivesse filhos talvez a vida familiar assumisse um maior grau de dificuldade e de maior responsabilidade:

“talvez se eu tivesse filhos já poderia pensar nesta questão de outra forma, mas nesta fase continuo a achar que é muito mais difícil... aliás não é que seja mais difícil, há mais responsabilidade inerente ao facto de se gerir uma empresa do que de se gerir a vida pessoal”.

Neste momento, Margarida consegue ter mais flexibilidade na parte familiar contrariamente ao que acontece no trabalho: “na parte pessoal há mais flexibilidade, se não puder fazer hoje faço amanhã, há assuntos que podem ficar durante algum tempo em stand-by... na empresa as decisões têm que fluir com maior rapidez”.

Relativamente à empresa na qual assume o cargo de gestora garante que: “não existe qualquer tipo de distinção de género”, tem até mais mulheres do que homens a trabalhar consigo e garante que a política da empresa é tratar os trabalhadores: “como pessoas e não de acordo com o género a que pertencem”. A empresa não dispõe de medidas de apoio à vida familiar adicionais àquelas que estão previstas na legislação. Deste modo, quando é necessário intervir em alguma situação específica, a política é permitir que os trabalhadores troquem os dias: “em vez de fazerem falta vêm trabalhar noutro dia ou trocam para férias”. Quando surgem situações pontuais mais críticas, a organização analisa o caso e: “dependendo de cada caso há também flexibilidade para dar apoio de alguma forma”.

O facto de ser uma empresa de pouca dimensão em termos de trabalhadores faz com que o conhecimento sobre cada trabalhador e sobre a sua situação familiar seja mais profundo: “o facto de ser uma empresa mais pequena facilita também o conhecimento que temos sobre cada colaborador e quais as melhores formas de o ajudar quando for preciso”. Quando situações mais dramáticas acontecem a organização tenta dar o apoio necessário aos trabalhadores indo ao encontro das suas carências. No seu caso concreto e sendo a empresa onde trabalha uma empresa de cariz familiar, Margarida afirma sempre ter tido todo o apoio que necessitou para conciliar a vida profissional com a vida familiar, não referindo exemplos práticos destes apoios.

Margarida tem consciência de que a vida familiar intensa provoca situações de preocupações, por exemplo, com os filhos. No entanto, para a entrevistada, estas não afetam o desempenho das mulheres na vida profissional e quando afetam tratam-se de situações pontuais e, por isso, não perturbantes, “as preocupações que as mulheres possam ter não afetam o seu trabalho e o seu desempenho, claro que há dias mais complicados, mas são situações pontuais e por isso não são preocupantes”. A entrevistada pede aos seus trabalhadores para que “tentem ter uma vida mais equilibrada entre a parte profissional e a parte familiar” pois só assim estarão aptos para desempenharem bem os dois papéis.

Margarida, solteira e sem filhos trabalha na empresa da sua família com a qual foi tendo contacto desde cedo. Afirma que o facto de trabalhar na empresa da família faz com que a sua vida profissional e a sua vida familiar e pessoal estejam muito ligadas, no entanto, ao longo do seu discurso percebe-se que a vida familiar e pessoal é quase inexistente e que concede prioridade à vertente profissional. Relativamente a responsabilidades familiares percebe-se que o núcleo familiar e profissional, sendo quase o mesmo faz, com que funcionem como equipa tanto no trabalho como em casa e dependendo da situação autogerem-se de forma a dar o apoio familiar necessário.

3.1.8. História de Vida de Helena – “As mulheres são tão competentes como os homens”

Helena tem 62 anos, é casada, tem 2 filhos e é natural de Santa Maria de Lamas, freguesia pertencente ao concelho de Santa Maria da Feira. É médica e é doutorada em Medicina Geral. Presentemente ocupa o cargo de presidente num órgão de administração local na vila de Alfândega da Fé.

Iniciou a sua atividade profissional em 1983 após ter terminado o curso. Começou como médica no centro de saúde de Alfândega da Fé após ter terminado o internato. Simultaneamente, foi-se envolvendo na vida política, ocupando o cargo de presidente da assembleia municipal em Alfândega da Fé durante 12 anos, o que, em 2010, resultou na sua candidatura à Câmara da vila, tendo sido eleita para o cargo de presidente. Antes de ingressar no cargo que ocupa neste momento, esteve como coordenadora da sub-região de saúde de Bragança, cargo que a pôs pela primeira vez em contacto com a gestão, área bem diferente da sua área de formação. Foi quando deixou de ser médica e passou a ser coordenadora da sub-região de saúde que sentiu a maior diferença, especialmente porque gostava muito da sua profissão:

“o que me custou mais quando passei a coordenadora da sub-região de saúde foi deixar de ser médica porque eu gostava de ser médica, e custou-me bastante, mas depois fui-me habituando e por isso quando saí da sub-região da saúde e vim para a câmara já não senti essa diferença [de passar da medicina para a gestão] porque no fundo vim de um cargo de gestão para outro cargo de gestão”.

Helena admite que na relação entre a vida profissional e a vida familiar há sempre tensões, no entanto, confessa que presentemente já: “nem há grandes problemas” uma vez que os filhos vivem fora de casa e de forma independente. Recorda que, quando os filhos eram mais novos, a relação entre o trabalho e a vida familiar era mais complicada. A entrevistada relembra que na altura:

“eles também precisavam de mais atenção, e como às vezes tinha que sair de casa para fazer urgências à noite ou assim, a minha filha e o meu filho perguntavam porque é que tinha que sair de casa e eu explicava-lhes que tinha que ser, tinha que ir trabalhar, e esta situação era sempre um pouco aborrecida”.

Todavia, de acordo com as suas palavras, Helena encarava esta situação com naturalidade, como se fosse uma situação típica do quotidiano e com a qual teria de lidar: “há sempre tensões em todos os domínios da vida, as coisas não são como nos queremos, são como são e temos que as gerir tal como são”. Para Helena é essencial perceber que: “uma mulher não pode estar em todo o lado, tal como um homem não pode estar em todo o lado, mas temos que fazer aquilo que podemos dentro das circunstâncias em que nos encontramos”. Relativamente ao equilíbrio entre a vertente profissional e a vertente familiar, a Helena assume o equilíbrio como algo relativo, mas considera que o equilíbrio que fez “entre as duas vertentes permitiu dedicar o tempo certo a cada uma”. Contudo, Helena não desmitifica como atingiu essa harmonia entre as duas esferas.

No que diz respeito a situações críticas resultantes do cruzamento entre a vida profissional e a vida familiar, a entrevistada não consegue recordar nenhum momento em que isso tenha acontecido, recorda apenas que era enquanto médica que o horário era mais exigente e não enquanto coordenadora da sub-região de saúde ou enquanto presidente. A Helena, embora não se recorde de nenhum plano em concreto, admite que já teve que adiar projetos familiares por questões profissionais, embora estes não fossem relevantes: “já aconteceu algumas vezes, coisas pequenas e sem grande importância, mas sim já aconteceu uma vez ou outra”. O contrário, ou seja, projetos profissionais adiados por motivos familiares, também já aconteceu, mas mais uma vez a entrevistada assume que eram pouco relevantes e que nunca fizeram com que o seu percurso profissional tivesse que ser alterado ou adiado.

O facto de ser mulher, na opinião de Helena, é algo que se reflete na carreira de uma mulher. Para a entrevistada: “muitas vezes as mulheres ou não querem admitir que isso acontece ou simplesmente não conseguem reconhecer”. Refere ter consciência de que: “para se conseguir chegar a algum lado como mulher tem que se fazer um esforço muito maior”. Embora garanta que esta é uma realidade muito presente, reconhece que:

“as coisas estão a mudar, estão a melhorar, e as mulheres têm cada vez mais espaço na vida pública, na vida profissional, na vida política e eu penso que vai chegar uma altura em que já se veja com naturalidade que as mulheres possam ser as primeiras”.

No seu caso concreto, Helena afirma ter chegado onde chegou pelo seu trabalho e porque as pessoas o souberam reconhecer, conseguiu afirmar-se, mas foi um percurso com muitas dificuldades e muito esforço. Reconhece também que se fosse um homem provavelmente com: “menos esforço teria chegado ao mesmo lugar”.

A igualdade de género nos locais de trabalho é algo que, para Helena, exige ainda muito trabalho até que se consiga chegar ao ponto em que: “haja de facto igualdade de oportunidades”. Para a entrevistada o importante é assumir que os géneros são diferentes e conseguir conceder a ambos as mesmas oportunidades. Relativamente à gestão ser uma atividade masculina, Helena concorda, embora já se encontrem muitas mulheres em cargos de gestão, o problema é que: “muitas vezes ficam-se por um lugar intermédio, não chegam ao topo”. Na sua opinião isto acontece porque as mulheres têm: “dificuldades em conciliar a vida profissional com a vida familiar, os homens têm mais facilidades porque não fazem os trabalhos domésticos”.

Em termos de competências, a entrevistada considera que: “as mulheres são tão competentes como os homens” e que o maior problema reside no preconceito e no estereótipo de que: “a mulher é menos capaz na gestão porque

é mais emotiva, menos objetiva, é menos assertiva, mas isso são tudo preconceitos, não têm nada a ver com a realidade". Para Helena, as qualidades associadas à mulher são uma mais valia na gestão:

"as mulheres têm um trabalho muitas vezes muito mais de levar as pessoas pela motivação e menos pela dominação e isso é uma vantagem na gestão hoje em dia, numa gestão que normalmente se percebe que deve ser uma gestão colaborativa e não uma gestão de cima para baixo, uma gestão autoritária".

Helena acrescenta ainda que estas características, embora estejam associadas às mulheres, não são qualidades únicas delas, mas sim aquelas que lhes são culturalmente transmitidas:

"estas competências, que não são, na minha opinião, competências que estão nos genes, mas são sim competências que são aprendidas culturalmente porque as mulheres aprendem a ser mais resistentes à frustração porque recebem mais "nãos", aprendem a ser mais persistentes para conseguirem os seus objetivos".

Na opinião de Helena:

"estamos a caminho para uma sociedade em que já não é a força do músculo que interessa porque isso as máquinas já fazem este trabalho, o que importa é a inteligência emocional, são as capacidades pessoais e é realmente essa capacidade de não querer tudo aqui e agora e trabalhar para atingir objetivos que podem ser a médio prazo, as mulheres estão mais bem equipadas para isso, podem ter menos músculo mas têm outras competências que neste momento talvez sejam mais importantes no presente e no futuro".

No que diz respeito às tarefas domésticas e aos cuidados com as crianças continuarem a ser uma atividade feminina Helena contesta, afirmando que é algo

que está também a mudar. Afirma que por vezes os pais são afastados por serem sempre: “as mães a educarem os filhos, o que afasta um bocadinho os pais da relação com os filhos”. Atualmente, e tendo em conta que essa mudança está a acontecer os pais: “podem ser pais de uma forma sem que sofram comentários pejorativos de outros homens”. Na opinião de Helena, são: “os próprios homens que reforçam o estereótipo masculino e gozam com homens que estão a tentar ultrapassar esse estereótipo”, para ela o fundamental é:

“deixar os pais serem pais e permitir que tenham proximidade com as crianças, não os podemos impedir disso, e isso é uma coisa que, do ponto de vista emocional, é importante para os homens. Eles de uma certa maneira estavam impedidos de o fazer por causa desse tal estereótipo masculino”.

Na opinião de Helena: “tanto os homens como as mulheres têm vantagens em perceber que deviam ser feministas”, feministas no sentido em que a entrevistada acha que é o feminismo que é

“não dizer que somos iguais, porque nós somos obviamente diferentes, é dizer que temos o direito de escolher aquilo que queremos fazer independentemente do género, e temos direito a ter as mesmas oportunidades, sejamos homens ou mulheres porque isso é que é justo, isso é que é correto”.

Quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem, ou coincidem, Helena contou sempre com o apoio do marido e de uma empregada doméstica, ajudas essas que considera: “essenciais para conseguir conciliar a vertente profissional com a familiar”. A empregada doméstica foi sempre um apoio importante para auxiliar Helena com as tarefas domésticas e no cuidado com as crianças.

Para Helena tanto a vida profissional com a vida familiar: “têm as suas coisas boas e as suas coisas más (...) são completamente diferentes” e por isso não consegue compará-las e eleger aquela que é de mais difícil gestão. Assume que, por vezes, tem mais dificuldade de gerir uma vertente e por vezes outra, mas atualmente é a parte profissional que lhe oferece mais preocupações uma vez que a vida familiar se encontra também numa fase mais calma por já não ter os filhos a seu cargo.

Relativamente à organização na qual trabalha, Helena refere não haver nenhum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher. Assume até que valoriza: “espontaneamente mais as mulheres” dando por si:

“a gostar mais de trabalhar com mulheres, talvez porque são mais idênticas, tenho mais facilidade de comunicar com elas, por isso, pelo menos da minha parte acho que não há nenhuma diferença e se houver alguma diferença até provavelmente sou um bocadinho mais de apoiar as mulheres por uma questão de afinidade e porque também acho que é importante apoiar as mulheres”.

Na sua opinião é preciso mudar este tipo de cultura, dar apoio às mulheres e incentivá-las a chegarem mais longe: “porque continuam ainda a ter que ultrapassar mais obstáculos que os homens”. A organização na qual trabalha apoia a vida familiar, segundo a entrevistada dispõe de: “um plano municipal para a igualdade” que procura incentivar a que tanto as mulheres como os homens assumam papéis ativos nas questões da parentalidade, como por exemplo através do incentivo à licença de paternidade por parte do pai. Helena tem vindo a observar que: “os pais também estão cada vez mais recetivos a estas medidas”.

No seu caso, Helena afirma nunca ter precisado de medidas específicas de apoio à conciliação da vida familiar com a profissional porque sempre teve liberdade. Atualmente tem liberdade para escolher o seu horário e para decidir

aquilo que tem para fazer e quando o vai fazer. Esta liberdade permite-lhe gerir as duas vertentes da sua vida sem que precise de apoio extra da organização. Na sua função anterior, como coordenadora da sub-região de saúde, admite que também conseguia ter esta liberdade que lhe permitia gerir as duas vertentes: “tinha um trabalho muito mais exigente, mas também se precisasse de não ir trabalhar também não ia”. Conclui que nunca precisou de medidas concretas porque sempre teve essa liberdade, à exceção do tempo em que trabalhou no centro de saúde onde: “se precisasse tinha que pôr um atestado médico, mas também não foi o caso”.

Relativamente a outras mulheres que trabalham na sua organização e que têm filhos e preocupações correlativas, Helena admite que em algumas situações estas preocupações se refletem no trabalho. No entanto, para a entrevistada, estas preocupações não significam que “elas não sejam boas profissionais, mas sobrecarrega-as e às vezes pode-lhes tirar algum tempo até para pensar ou para fazer algumas coisas que são necessárias”. Para Helena não são preocupações que afetem a produtividade do trabalho destas mulheres: “para algumas mulheres pode ser mais difícil em alguns períodos, mas aqui em termos da produtividade não parece que isso tenha um impacto muito grande, nem me parece que isso seja um fator determinante”. Esta situação não é, na opinião da entrevistada, preocupante para o funcionamento da organização, até porque estas preocupações resultam, frequentemente, de situações pontuais.

Ao longo do discurso de Helena é notória a sua posição relativamente à desigualdade de género. Afirma que ainda falta muito até que se atinja, efetivamente, a igualdade. Para esta entrevistada, o facto de se ser mulher reflete-se sempre no percurso profissional, uma mulher tem que fazer sempre um esforço muito maior para atingir os seus objetivos que um homem. Para Helena as competências são iguais e por isso não são motivo para a desigualdade entre o número de homens e mulheres na gestão. Na opinião da entrevistada, as

mulheres têm até características que se adaptam melhor à gestão. Confessa que o seu percurso profissional teve diversas dificuldades por ela ser mulher. Embora Helena afirme que há sempre tensões entre a vida familiar e a vida profissional, no seu caso estas tensões foram sendo minoradas através do apoio do marido e da empregada doméstica.

3.1.9. História de Vida de Isabel – “A família como primeira prioridade”

Isabel, natural de Bragança, tem 52 anos, é casada e tem três filhos. Licenciada em Engenharia Agrícola pela Universidade de Évora ocupa o cargo de diretora de serviços de controlo e estatística numa organização ligada ao setor agrícola e das pescas. Encontra-se na organização há cerca de 30 anos e nesta função desde 2012.

Iniciou o seu percurso profissional em 1988 com um estágio na mesma organização na qual exerce atualmente. Paralelamente, foi professora de educação de adultos numa escola de ensino básico e durante um período conciliou também estas duas com aulas no Instituto Politécnico de Bragança:

“na altura cheguei a conciliar três empregos. Durante o dia, no horário normal, estava na organização, depois às 17:30 ia para o IPB dar aulas e a seguir, à noite, jantava e ia dar aulas na educação de adultos”.

Com o nascimento da primeira filha, a Isabel teve que reajustar a sua vida profissional. Estava também a frequentar um mestrado que teve que abandonar porque não conseguia conciliar com a vida familiar que iniciara. Foi a partir deste momento que Isabel passou a ter a família como primeira prioridade, exercendo apenas na organização na qual ainda se mantém hoje: “a partir daí estive sempre muito mais dedicada à família, continuei a trabalhar na organização, mas os meus filhos eram a minha primeira prioridade”.

O facto do marido da entrevistada trabalhar longe de casa fez com que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar fosse mais complicada, pois não podia contar com o apoio do marido durante a semana. À medida que os filhos foram crescendo e tornando-se cada vez mais autónomos, a entrevistada foi também conseguindo gerir cada vez melhor as duas vertentes da sua vida. Quando os filhos eram já mais velhos passou a ocupar um cargo de coordenação no âmbito do setor agrícola, onde se manteve durante nove anos. Ao fim deste tempo surgiu uma vaga para um lugar de chefia, para o qual foi convidada,

porém, este cargo exigia que a entrevistada tivesse que se deslocar para Mirandela pelo menos uma parte da semana. Ainda assim acabou por aceitar o cargo. Mais tarde, por força de uma reestruturação na organização, esse cargo foi transferido para uma outra entidade e a entrevistada, não querendo mudar para outra organização, abandonou o cargo e regressou a Bragança. Foi em Bragança que surgiu um novo cargo, o de chefe de divisão de licenciamento no qual se manteve durante cerca de sete anos. Mais tarde surgiu a vaga para o cargo que ocupa atualmente, Diretora de Serviços de Controlo e Estatística, o que implicou que Isabel regressasse novamente a Mirandela.

Relativamente à relação entre a vida profissional e a vida familiar, a Isabel confessa que essa relação não é fácil. Desempenhar o seu cargo e as exigências que lhe estão associadas conjuntamente com a parte familiar implicou: “abdicar de muita coisa”. A entrevistada confessa que desde que começou a ter uma vida familiar mais ativa passou a ter: “só duas vidas, que são aqui, a vida na família e o trabalho”. Admite que deixou de ter tempo para a vida pessoal, para atividades de que gostava como, por exemplo, “sair com os amigos, para ir ao ginásio, para ir à piscina”. Atualmente e com os filhos a viverem já fora da sua casa começa a ter mais tempo para voltar a fazer estas atividades, outrora impossíveis de conciliar com a família e o trabalho.

Embora o trabalho absorvesse muito do seu tempo, a entrevistada garante que sempre conseguiu equilibrar as duas vertentes da sua vida, a familiar e a profissional. O apoio dos pais foi uma grande ajuda neste equilíbrio, bem como o apoio da empregada doméstica. Isabel admite que este apoio:

“foi sempre muito importante para poder conciliar a vida profissional com a familiar e para poder também estar tranquila no local de trabalho por saber que se tivesse um problema qualquer podia contar com os pais e com a empregada”.

Estes apoios foram, igualmente, muito importantes, uma vez que não podia contar com o apoio do marido que trabalha em Aveiro e que apenas iria a casa aos fins-de-semana.

Isabel afirma nunca ter experimentado nenhuma situação crítica em que as esferas da vida profissional e familiar se cruzassem. Embora confesse não ser uma pessoa muito organizada refere que, relativamente a esta questão, conseguiu: “sempre organizar as duas coisas muito bem. Sempre tentava perceber quando na família tinha mesmo de dar o máximo e também quando profissionalmente tinha que dar o máximo”. Recorda que teve sempre a compreensão dos filhos e que eles percebiam que, por vezes, as responsabilidades profissionais implicavam que a mãe não se pudesse dedicar totalmente a eles. Assume que esta compreensão fez também com que os seus filhos: “se tornassem muito mais autónomos e que se habituassem a fazer as coisas muito cedo”.

Para Isabel, a família ocupou sempre um papel prioritário na sua vida, no entanto, houve situações em que teve que adiar planos da sua vida familiar por questões profissionais. Recorda que esses planos nunca se trataram de planos relevantes e por isso mesmo é que puderam ser adiados em prol da vida profissional. Isabel recorda que houve alturas em que por motivos profissionais não pode estar presente, no entanto, relembra também que sempre teve alguma tolerância para conseguir conciliar as duas vertentes e estar presente em momentos importantes. Refere que houve:

“situações em que realmente não pude estar presente, (...) mas na generalidade, (...) tentava sempre e de facto houve sempre tolerância para essas coisas até porque a gente acaba por trabalhar tanto que não é por aí que a vida profissional fica afetada”.

No que se refere a planos profissionais adiados por questões familiares, a entrevistada afirma também já ter acontecido. Relembra dois episódios recentes

em que por motivos familiares a parte profissional teve que ser adiada. Um deles foi quando um dos filhos teve um acidente e por esse motivo teve que adiar questões profissionais para que pudesse ficar com o filho que estava internado. O outro episódio foi quando a sua filha foi para o Reino Unido trabalhar e a entrevistada faltou a uma reunião, com o consentimento do chefe, para que pudesse ir despedir-se da filha ao aeroporto. Isabel garante que os planos profissionais que ficaram adiados foram sempre pouco relevantes: “nada que seja relevante, adia-se por vezes pequenas coisas da gestão do dia-a-dia...” e por isso possíveis de conciliar com estas situações familiares, para além disso afirma ter sempre a compreensão dos seus chefes nestas situações.

O facto de ser mulher não é, para Isabel, um fator relevante que se reflita, ou que se tenha refletido, no seu percurso profissional. Em trinta anos de experiência profissional recorda apenas dois episódios em que se sentiu discriminada por ser mulher. Um deles foi no início da sua experiência profissional, quando um colega de trabalho não deixou que um serviço ficasse sob a sua responsabilidade por ser mulher e a outra situação foi mais recentemente, em que a entrevistada notou: “claramente que se fosse homem as coisas teriam sido diferentes”.

Em relação à igualdade de género nos locais de trabalho, Isabel menciona que:

“a igualdade de género é algo fundamental nos locais de trabalho embora isso ainda não aconteça na maioria das organizações, é preciso ir mudando mentalidades e perceber que acima de tudo é o equilíbrio de género que acrescenta mais valor às organizações”.

Na sua opinião, os homens e as mulheres têm características diferentes, são dois perfis que: “têm vantagens e desvantagens” e numa: “organização em que as coisas correm bem tem que haver homens e mulheres, tem que haver equilíbrio porque estes dois perfis fazem falta nas organizações”. A gestão embora continue a ser uma atividade masculina, para Isabel: “cada vez mais a tendência é ao

contrário, cada vez mais se veem as mulheres a concorrerem a lugares de chefia e a ficarem nesses lugares”. Na opinião de Isabel:

“as mulheres nos lugares de chefia são muito cumpridoras, muito esforçadas, muito trabalhadoras e ligam muito aos detalhes (...) as mulheres aguentam coisas mais duras do que aguentam os homens, os homens não estão para perder tempo com determinadas questões. As mulheres penso que são mais guerreiras”.

Para Isabel não há dúvida de que as mulheres: “vão cada vez mais conseguir posições importantes”.

Isabel menciona as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças como sendo uma realidade cada vez mais próxima dos homens:

“hoje em dia não é fácil a pessoa estar a viver com outra e não partilhar este tipo de coisas, até porque quando chega ao fim do dia ou ao fim da semana está toda a gente cansada e ninguém está com muito apetite de trabalhar e de fazer as coisas em casa, eu acho que os homens cada vez têm que ajudar mais.”

Para a entrevistada, o facto de as mulheres terem começado a entrar numa esfera tradicionalmente mais masculina, a esfera profissional, fez com que os homens entrassem também nas esferas mais femininas das tarefas domésticas e dos cuidados com as crianças_ “se as mulheres avançam para outras áreas como a parte profissional, os homens têm que avançar também e ajudar mais”. No seu caso concreto, a entrevistada admite que o seu marido ajuda muito pouco, refere que ele “não gosta nada das tarefas domésticas” porque foi educado assim. Relativamente aos seus filhos, a entrevistada tentou que: “eles aprendam a fazer tudo” porque sabe que: “eles têm que estar preparados”.

Atualmente, Isabel encontra-se numa fase do seu ciclo de vida na qual a vida familiar é mais calma. Embora tenha dificuldade em compará-las, neste

momento a vida familiar talvez seja mais fácil de gerir do que a vida profissional. Os filhos estão a estudar e a trabalhar fora de casa, indo a casa de vez em quando, o que lhe facilita a conciliação outrora de mais difícil gestão. A entrevistada acaba por admitir que: “o mais difícil de gerir não é uma ou outra, mas sim as duas simultaneamente”. No que diz respeito à vida profissional, a entrevistada afirma sempre ter conseguido: “organizar as coisas de forma a dar respostas e a cumprir o que era preciso fazer”. Confessa que sempre foi a parte familiar que mais a afetou, na medida em que a família teve sempre um peso maior na sua vida porque é algo que tem para a vida inteira enquanto que o cargo que ocupa atualmente pode ser temporário:

“aquilo que acontecia na minha família afetou-me sempre muito, se eles tinham um problema qualquer isso afetava-me sempre imenso, o trabalho tem o valor que tem, embora eu tenha este cargo, nestes cargos a gente tem que compreender que podem ser cargos transitórios e a família é para vida inteira”.

No que diz respeito à organização na qual trabalha, entende não haver qualquer tipo de distinção de género, mas antes: “um equilíbrio muito grande entre o número de mulheres e de homens”. A entrevistada conta que este equilíbrio foi acontecendo ao longo do tempo e neste momento a organização, que era tradicionalmente associada a uma área mais masculina, conta com: “cerca de 600 trabalhadores em que a nível de dirigentes metades são homens e metades são mulheres”. O facto de haver cada vez mais mulheres a trabalhar nesta organização: “foi algo que aconteceu graças às mulheres que lutaram e mostraram ser capazes de ocupar estes cargos”.

A organização na qual a Isabel trabalha não oferece nenhum tipo de medidas específicas que apoiem a vida familiar: “há os apoios normais que os trabalhadores todos têm, aqueles que já estão definidos por lei”. Medidas estas que a entrevistada considera serem melhores do que aquelas que pode usufruir

quando teve os seus filhos. Na sua opinião, não existe necessidade de medidas adicionais para auxiliar a vida familiar, até porque o que a entrevistada refere assistir-se atualmente é ao: “abuso das medidas que existem”. Considera que:

“questões de baixas, de atestados médicos, de gravidezes de risco têm que ser exatamente para aquelas situações em que são necessárias e aquilo que se assiste é que há mulheres que utilizam estas regalias de forma abusiva”.

Nesta perspetiva, entende que a implementação de mais medidas não seria benéfica.

Trabalhando numa organização do setor público, a entrevistada refere ter consciência que estes acontecimentos são mais frequentes comparativamente ao que acontece nas organizações privadas, uma vez que no setor público: “há a segurança do emprego mesmo que usufruam de todas estas medidas que estão previstas”. Considera ser fundamental que os casos especiais sejam tratados dessa forma e que não haja banalização das medidas que existem. Para além disso é essencial também que os trabalhadores criem sentido de responsabilidade para com a organização e que não abusem dos seus direitos.

No seu caso concreto, Isabel admite ter tido sempre muita sorte com os seus superiores e sempre que esteve em situações em que necessitou de apoio por parte da organização para conciliar a vida familiar com a profissional este sempre lhe foi concedido: “no meu caso sempre me foram disponibilizados todos os apoios que eu precisava na altura”. Assume que o sentido de responsabilidade que sempre teve para com a organização permitiu que esses apoios fossem prestados quando necessários.

Quanto a outras mulheres que trabalham nesta organização e que têm também uma vida familiar que lhes proporciona preocupações relativamente aos filhos, Isabel diz que: “já viu de tudo”. Admite que as mulheres, as preocupações que têm relativamente aos filhos e a forma como lidam com elas são diferentes. Já assistiu a casos mais extremos em que estas preocupações relativas aos filhos

afetam de forma crítica o seu trabalho, noutros casos há mulheres que: “são extremamente dedicadas aos filhos, mas conseguem bem conciliar as duas coisas”. Nos casos mais críticos a entrevistada admite que essas preocupações se refletem no trabalho e que: “podem mesmo chegar a afetar a produtividade”. Felizmente estes não são os casos mais comuns e, na sua opinião, o mais importante é saber gerir as duas vertentes sem que nenhuma afete de forma drástica a outra.

O discurso de Isabel evidência que esta entrevistada tem realmente a família como prioridade. A entrevistada confessa que, após o nascimento da primeira filha teve que fazer reajustes na sua vida profissional em prol da vida familiar, deixando, no entanto, a vida pessoal de parte. Ao longo da conversa são também relatadas outras situações em que se percebe que a entrevistada prioriza a vida familiar conseguindo estar presente em momentos importantes, como foi o caso em que o filho esteve internado ou quando se foi despedir da filha ao aeroporto. Admite que é o facto de ter liberdade no seu trabalho que permite que tais situações aconteçam, mesmo que não haja medidas de apoio à vida familiar para além daquelas que estão previstas no Código do Trabalho.

3.1.10. História de Vida de Júlia – “O apoio de retaguarda dos meus pais é algo indispensável”

Júlia tem 41 anos, é natural de Lisboa, tem uma filha e é divorciada. Licenciada em Psicologia assume funções de gestão numa loja inserida numa empresa do setor bancário e postal na qual exerce há 19 anos.

Iniciou o seu percurso profissional em 1997 como Delegada Comercial na empresa na qual ainda se mantém atualmente. Viajou, enquanto trabalhou como Delegada Comercial, pela: “maior parte das vilas e das cidades de Trás-os-Montes” até 2000. Nesse ano, Júlia passou a assumir funções interinas de chefia e quando os seus colegas iam de férias era ela quem assumia essas funções. Em 2006 candidatou-se a um cargo de gestão, na mesma organização, na qual se manteve durante 11 anos. Em 2017 aceitou um novo desafio de gestão que, para além das funções que já tinha, implica gerir também a parte mais recente da empresa no setor bancário na loja de Bragança.

Relativamente à forma como encara a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar, confessa que é: “uma relação algo complicada” não sendo fácil conseguir conciliar “horários de trabalho” com a vida familiar. Os horários de entrada estão bem definidos e Júlia respeita-os, no entanto, o seu horário de saída sofre frequentemente alterações o que a deixa, por vezes, em situações de conflito entre a vida profissional e a vida familiar. A entrevistada afirma que é o apoio logístico dado pelos pais que lhe permite conciliar estas duas vertentes da sua vida.

Admite que não é fácil equilibrar o tempo a dedicar às esferas de vida familiar e profissional, acabando sempre por dar mais tempo à parte profissional. O tempo dedicado à parte familiar é, para a entrevistada, sempre: “muito pouco e de certo modo muito controlado”. Com uma filha pequena e sendo divorciada, confessa que quando chega a casa, depois de um dia de trabalho, as tarefas que precisa de concretizar estão já delineadas e muitas vezes não lhe deixam tempo livre para passar com a filha: “quando chego a casa basicamente é tratar do

banho, jantar e caminha, não há muito tempo para mais, e não há esse tempo porque tempo “gasto” com a parte profissional”. Tenta compensar aos fins-de-semana, porém, a filha passa um fim-de-semana consigo e outro com o pai, deixando ainda menos tempo para dedicar à parte familiar. Para a entrevistada o importante é conseguir lidar com esta situação e dar o: “melhor no tempo que temos para dedicar a cada parte e aproveitar ao máximo cada momento”.

Afirma nunca ter passado por situações muito críticas em que sentisse dificuldades de conciliação da vida profissional com a vida familiar, no entanto, refere uma situação em que esteve cinco dias em formação, e que, por esse motivo, a filha teve que ficar com os avós maternos. Diz que este é um exemplo de algumas situações em que, de facto, estas duas vertentes da sua vida se cruzam e que implicam fazer uma gestão familiar um pouco diferente do habitual. Não obstante, o apoio dos pais permite-lhe que este cruzamento entre a vida familiar e a vida profissional não seja problemático: “estas são as situações mais difíceis e que acabam por acontecer algumas vezes (...) o apoio de retaguarda dos meus pais é neste campo algo indispensável para eu lidar com estas situações”. Recorda que também já aconteceu ter que faltar ao trabalho por questões de doença, o que acaba por ser igualmente uma forma de cruzamento entre as duas esferas da vida, no entanto, a entrevistada garante mais uma vez que não se trata de situações críticas, uma vez que são pontuais.

No que diz respeito a planos familiares adiados por motivos profissionais, a entrevistada admite já ter acontecido. Dá o exemplo de férias que já teve de adiar várias vezes porque surgiram questões profissionais que exigiam ser resolvidas implicando que a entrevistada tivesse que adiar os seus planos familiares. Mesmo assim, não considera estes adiamentos algo muito relevante porque, normalmente: “estes planos não são cancelados, são apenas adiados”. Pelo contrário, afirma nunca ter sido necessário adiar planos profissionais por questões familiares e que a parte profissional acaba por: “ter um peso muito superior”. No entanto, confessa que a sua situação familiar já a limitou em termos

de progressão na carreira. O facto de ter uma filha pequena e ser divorciada faz com que o apoio dos pais seja algo fundamental e do qual não pode prescindir. Assim, uma vez que a progressão na carreira implica ter que se deslocar para outra cidade onde não pode contar com esse apoio na conciliação da vida familiar com a vida profissional, faz com que esta seja uma opção que não: “coloca em cima da mesa”.

O apoio dos pais na conciliação da vida familiar com a vida profissional é para a Júlia algo fundamental. Para além deste apoio, a entrevistada não conta com mais nenhum. Sabe que se for necessário tem apoios de amigos com os quais pode contar, todavia, o facto de os pais estarem sempre muito presentes nunca criou necessidade de recorrer a esses outros apoios, salvo uma exceção. A entrevistada recorda que numa altura em que os pais tiveram que se ausentar teve que recorrer a outros apoios, nomeadamente, os amigos, mas foi uma situação única. As tarefas mais frequentemente delegadas aos pais consistem em tarefas relacionadas com as incompatibilidades de horários entre a entrevistada e a filha, tais como ir buscá-la à escola e ficar com ela até que a entrevistada saia do trabalho.

No seu entendimento, o facto de ser mulher nunca foi um fator limitador durante o seu percurso profissional, tendo em conta que sempre trabalhou na mesma empresa, apenas ocupando cargos diferentes, diz que isso é algo que nunca sentiu. Afirma que, na empresa na qual trabalha: “em termos de gestão, não há qualquer tipo de valorização ou desvalorização pelo facto de se ser homem ou mulher”. Relativamente à igualdade de género nos locais de trabalho, a entrevistada, expressa que, na sua opinião: “a igualdade de género é cada vez mais uma realidade”, embora haja exceções em certos setores: “o mercado de trabalho está cada vez mais preparado” também para esta igualdade de género nos locais de trabalho.

Para Júlia a gestão já não é uma atividade masculina, refere isso porque há: “cada vez mais mulheres em cargos de gestão”. Na opinião da entrevistada

isso está a acontecer porque as mulheres são: “mais guerreiras, mais lutadoras”, conseguem fazer duas coisas ao mesmo tempo, têm mais força interior e a sua vontade de vencer manifesta-se mais do que nos homens. Para além disso, a entrevistada refere igualmente que o facto de o mercado de trabalho estar cada vez mais aberto a ter mulheres em cargos de gestão faz com que neste momento já não haja limitações para as mulheres chegarem, efetivamente, a estas funções.

Por outro lado, as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças são, na sua opinião, uma atividade ainda muito feminina. Assume que, muitas vezes, a culpa disso acontecer é das mulheres que continuam a não incentivar os homens a partilhar as responsabilidades domésticas associadas ao facto de a parte masculina estar: “ainda muito mal-habitada”. Assume que são as mulheres que dão depois continuidade a esses hábitos criados e não tentam alterar a mentalidade dos homens nesta questão. A entrevistada relata que o maior problema relativamente a estas duas questões é o facto de atualmente as mulheres estarem muito sobrecarregadas, uma vez que “as mulheres já começaram a entrar na vertente profissional outrora mais masculina, no entanto os homens ainda não entraram nesta vertente mais feminina, que é a lida doméstica e os cuidados com as crianças”. Contudo, acredita que com o tempo os homens irão passar a “assumir este papel conjuntamente com as mulheres”.

Júlia confessa que a sua vida familiar não tem sido até ao momento “fonte de problemas” e por esse motivo acredita que a parte profissional é mais difícil de gerir. Esta dificuldade prende-se com a complexidade e com o facto de lidar com “muitas pessoas e por muito que a gente tente não trazer para aqui os problemas é impossível não o fazer”. Os problemas que os trabalhadores trazem acaba por afetar também a entrevistada que diz “viver também os problemas de quem trabalha” consigo. Assume-se como uma pessoa que não se consegue abstrair dos problemas apresentados pelos trabalhadores. Para a entrevistada, em casa é muito mais fácil ter o controlo de tudo e na vida profissional: “lida-se com muitas mais pessoas que têm também elas próprias a sua vida familiar” e

tudo isto gera uma maior complexidade e uma maior dificuldade na gestão desta vertente.

Júlia garante que na empresa na qual trabalha não existe qualquer tipo de distinção de género: “em termos de gestão aqui até há mais mulheres do que homens”. Relativamente a medidas de apoio à vida familiar, a entrevistada refere que a empresa não dispõe de nenhuma medida para além daquelas que são: “as impostas pelo Código de Trabalho”. A entrevistada refere que as medidas previstas na lei são aplicadas sem qualquer problema, mas é sempre pedido aos trabalhadores que tenham em atenção os: “picos, quando o trabalho é mais intenso”. Para a entrevistada é importante que os trabalhadores tenham: “bom senso” na hora de pedir para usufruir destas medidas e dá o exemplo da marcação de consultas, em que é esperado que os trabalhadores tenham noção de qual a melhor hora de marcar uma consulta tendo em conta quais as horas mais e menos atarefadas no trabalho. Lembra que já teve situações em que os trabalhadores não demonstraram ter esse sentido de responsabilidade, mas afirma que, de um modo geral, não é isso que acontece.

Júlia não considera que os trabalhadores sintam necessidade de ter mais medidas de apoio para conciliar a vida profissional com a sua vida familiar, no entanto, na sua opinião, a empresa poderia apoiar mais a vida familiar: “até porque tem espaços físicos e logística para o fazer”. No seu caso concreto, a entrevistada diz nunca ter estado envolvida em nenhuma situação em que precisasse de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a profissional. Mesmo assim acredita que se algum dia isso tivesse acontecido poderia ter contado com o apoio da empresa: “acho que a empresa é flexível a esse ponto, pelo menos é essa a perceção que tenho(...) apresentando a situação a empresa agiliza formas de ajudar a pessoa em causa”. Esta perceção resulta de situações que a entrevistada experienciou através de outros trabalhadores em que a empresa conseguiu: “dar apoio de alguma forma”, não tendo, contudo, referido nenhum exemplo específico.

Para Júlia o facto de as mulheres terem filhos e preocupações relativas aos mesmos reflete-se no trabalho. Esta situação acontece principalmente quando as mães têm os filhos doentes e: “a preocupação delas está totalmente com o filho, se ele estará melhor, se estará a piorar”. Porém, como estas situações são: “pontuais e transitórias” a entrevistada não as considera nem muito importantes nem que sejam muito prejudiciais para a empresa. Por vezes, estas preocupações podem chegar a afetar a produtividade das trabalhadoras, mas mais uma vez não é algo que, na opinião da entrevistada, seja muito preocupante.

Júlia é mãe solteira, a ocupar um cargo de gestão com uma filha ainda pequena. Ao longo do seu discurso é perceptível que dedica a maior parte do seu tempo à vida profissional não sendo fácil conseguir equilibrar esta vertente com a vertente familiar. Para além disso, é constantemente reforçado ao longo da entrevista, o apoio dos pais, tido pela entrevistada como imprescindível na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar.

3.2. Discussão dos Resultados

Neste ponto discutem-se os dados recolhidos nas histórias de vida à luz da problemática teórica previamente enunciada. Procura-se, igualmente, encontrar regularidades nos discursos e nos trajetos biográficos das entrevistadas, assim como a singularidade de cada uma destas histórias biográficas.

Analisando o discurso das entrevistadas é possível verificar que todas assumem que a conciliação entre a vida profissional e familiar é um desafio que conseguem superar. Ora com a ajuda proporcionada pela retaguarda familiar, ora pela presença de empregadas domésticas que asseguram as tarefas do lar e ainda pela ajuda proporcionada pelos maridos. Note-se que as entrevistadas não se referem a uma partilha de tarefas domésticas com os maridos, mas sim na ajuda que eles lhes fornecem, o que reflete a presença do pensamento dominante de que as tarefas do lar são do domínio das mulheres e não dos homens a quem compete, apenas, ajudar.

As entrevistadas declararam colocar a família em primeiro plano, porém, ao longo do seu discurso é perceptível que, na realidade, é a vida profissional que acaba por ter o maior destaque na vida destas mulheres, como é visível nas histórias de vida de Ana, Paula, Helena e Júlia. No caso da entrevistada Marta, esta assume logo a priori que tem colocado a vida profissional à frente da sua vida familiar, algo que se coaduna com o estudo efetuado por Dubin et al. (1975) no qual se dá conta de que as mulheres estão mais presentes na esfera profissional, mas continuam a cumprir os seus papéis de esposa e de mãe. As entrevistadas Maria e Margarida, ambas solteiras, frisam ser a vida profissional a vertente prioritária nas suas vidas. Por seu turno, as entrevistadas Inês e Isabel assumem que é a família que é prioritária nas suas vidas, demonstrando ao longo do seu discurso que, efetivamente, é a vertente familiar a mais importante das suas vidas. A história de vida destas entrevistadas vai ao encontro dos resultados

encontrados por Sharabi (2017) que relata que é precisamente o facto de tanto os homens como as mulheres, em todos os níveis organizacionais, afirmarem colocar a família em primeiro lugar e o trabalho em segundo.

As entrevistadas Ana e Maria, mulheres cuja vida profissional assume parte importante das suas vidas, relatam uma situação semelhante em que as mães estiveram doentes e, por isso, tiveram que lhes prestar auxílio. Em ambos os casos as entrevistadas declaram ter realizado um esforço extra para conseguirem conciliar a situação familiar que estavam a viver com a vida profissional sem que esta fosse afetada. Ana classifica esta fase da sua vida como “uma situação de muita fragilidade a nível de saúde” em que passava as noites a cuidar da mãe e no dia seguinte chegava ao trabalho e “trabalhava normalmente como se tivesse passado uma noite a dormir”. Maria, quando relata esta fase mais crítica, recorda que após as visitas à mãe que estava no hospital, em vez de ir para casa, ia para o trabalho porque não podia descuidar nem a parte familiar nem a parte profissional.

No que concerne às questões de género, é visível que esta não é uma questão que a maioria das entrevistadas considere como um fator limitador do seu percurso profissional. A exceção recai em, para quem o facto de ser mulher reflete-se no percurso profissional afirmando que “muitas vezes as mulheres ou não querem admitir que isso acontece ou simplesmente não conseguem reconhecer”. No entanto, a entrevistada considera que é uma situação que se tem vindo a atenuar.

Uma outra regularidade que transparece do discurso das entrevistadas é que a gestão é, para estas mulheres, uma atividade cada vez menos masculina. Efetivamente, consideram que a gestão é até uma atividade melhor desempenhada por mulheres, como é o caso de Paula, que afirma que “as mulheres estão muito mais habituadas a administrar e a gerir a casa (...) são mais perspicazes, sabem rodear as coisas, sabem dar a volta às questões”. As entrevistadas Maria, Isabel e Júlia concordam com Paula acrescentando que as

mulheres fornecem às organizações características diferentes dos homens, o que resulta em mais valias para as organizações, o que vai ao encontro do que Sharabi e Harpaz (2013) relatam: as mulheres têm vindo a ser reconhecidas como um recurso humano importante com influência no sucesso das organizações. O estudo de Bruckmuller et al. (2014) realça as competências transversais das mulheres que fazem com que sejam mais facilmente nomeadas para gerir empresas que estejam em “situações de crise”. Relativamente às tarefas domésticas e aos cuidados com as crianças serem uma atividade feminina, a opinião destas entrevistadas é quase consensual: as mulheres continuam a ser as responsáveis por estas tarefas.

Os estudos de Ozer (1995b), Sasaki (2010) e Borelli et al. (2017) abordam este mesmo aspeto e neles se constata que as novas mães que têm uma vida profissional continuam a ter esta responsabilidade familiar, o que faz com que experimentem maiores dificuldades de conciliação entre vertente profissional e a familiar. Embora estas entrevistadas afirmem que são as mulheres as maiores responsáveis por estas tarefas, admitem que os homens estão cada vez mais a colaborar nesta esfera, como se verifica nos discursos de Inês e de Filipa que afirmam dividir estas atividades com os maridos. O exemplo destas entrevistadas vai ao encontro do estudo de Perista (2002) que declara que em Portugal, o modelo do homem como provedor da família tem vindo a alterar-se, uma vez que os homens têm começado a entrar nas esferas tradicionalmente femininas como os cuidados com as crianças e os trabalhos domésticos.

O apoio dado quer pelos maridos, pais, ou empregadas domésticas é classificado por todas estas mulheres como um auxílio fundamental na conciliação da vida profissional com a vida familiar. Em todas as histórias de vida é possível verificar que as entrevistadas recorrem a apoios de terceiros para lidarem com questões familiares que interferem na vida profissional. Júlia, divorciada, com uma filha, realça ao longo do seu discurso a importância do auxílio dos pais relativamente à filha. As entrevistadas, que contam com este

apoio de terceiros, são unânimes na opinião de que as medidas de apoio à vida familiar existentes são as essenciais, não vendo necessidade na criação de mais e novas medidas que pudessem auxiliar a conciliação da vertente profissional com a familiar. Para as entrevistadas Ana, Maria e Inês a criação de mais medidas de apoio à vida familiar não é algo necessário uma vez que nas organizações em que trabalham existe uma grande flexibilidade no que concerne a apoiar situações de apuro familiar que exijam apoio por parte da entidade patronal. As entrevistadas afirmam que, nestas organizações, quando os trabalhadores necessitam de apoio, este é fornecido em função do que é entendido como necessário após uma análise caso a caso de cada situação.

Em suma, o cruzamento das análises feitas às histórias de vida das entrevistadas permitiu detetar pontos comuns nos seus discursos. As entrevistadas apontam a vida familiar como a esfera mais importante das suas vidas, todavia, o que transparece é a esfera profissional como aquela à que dedicam mais tempo. A questão de género não foi classificada como um fator limitador no seu percurso profissional. As políticas e medidas de apoio à vida familiar foram desvalorizadas pelas entrevistadas, sendo realçada a importância dos apoios prestados pelos maridos, pais ou empregadas domésticas. Neste sentido, estes resultados permitiram igualmente dar resposta às questões de investigação que serão apresentadas no capítulo seguinte.

Capítulo 4

Conclusões

Este trabalho teve como objetivo escrutinar o modo como mulheres que desempenham cargos de gestão no distrito de Bragança, viveram e experimentaram a conciliação entre a vida de trabalho e a vida pessoal e/ou familiar. A teoria sugere que existe, de facto, dificuldade em conciliar as exigências da vida profissional com as solicitações não menos exigentes decorrentes das outras dimensões da vida, nomeadamente a dimensão familiar. Desde a década de 1980 que a conciliação se transformou numa questão de investigação que está na origem de diversas perspetivas teóricas. Conciliar o trabalho com o resto da vida transformou-se num problema quando a presença das mulheres no mercado de trabalho se institucionalizou. Em geral, e como notou Hochschild (1989), as mulheres continuam, em geral, a assegurar as responsabilidades domésticas e grande parte das responsabilidades parentais, não obstante o exercício de uma atividade profissional, frequentemente a tempo inteiro. Por outras palavras, a alteração do modelo patriarcal de família não foi capaz de eliminar, ainda, as representações e expectativas associadas às mulheres e que prevalecem em grande parte das sociedades ocidentais.

As representações associadas ao género e a matriz patriarcal parecem estar ainda cristalizadas nas organizações, nomeadamente as empresariais. Isto porque quando se analisam as estatísticas, rapidamente se verifica que a presença feminina na gestão de topo das organizações é quase simbólica. Isso acontece em

Portugal como noutras regiões do globo. A entrada das mulheres na gestão conhece barreiras que são estruturais e que se inscrevem, frequentemente, em estereótipos de género. A teoria tem procurado identificar as diferenças de género eventualmente existentes nos estilos de gestão. Tais perspetivas apresentam as gestoras como agentes de mudança (Maume, 2011), já que o seu estilo de gestão é mais inclusivo, participativo e, por isso, encoraja o desenvolvimento dos subordinados, o que contribui para a melhoria dos resultados das organizações. Mas são as gestoras quem, habitualmente, manifesta maior sensibilidade pelas questões da conciliação, porventura devido à sua própria experiência. O mesmo se aplica à rejeição de formas de discriminação. Porém, esta visão acaba por não dar conta de outras realidades associadas ao universo feminino da gestão.

Entre outras perspetivas sobre a entrada das mulheres na gestão, ressalta-se aquela que considera as gestoras como uma peça na engrenagem (Maume, 2011). O objetivo da investigação que fundamenta esta perspetiva não é tanto captar as características propriamente femininas de estilos de liderança e de gestão das mulheres, quando comparadas com os homens, mas compreender como é que as mulheres conseguem aceder a posições de gestão, ou seja, como é que conseguem entrar no que pode ser considerado ainda um mundo de homens. A predominância de estereótipos tradicionais associados ao género legitima a ideia da superioridade masculina e, para assegurar a promoção a este universo, as mulheres acabam por adotar o estereótipo masculino. Isto é, ajustam o seu comportamento de modo a que se assemelhe ao dos seus colegas do género masculino. Essa adoção dos estereótipos reflete-se depois nas práticas de gestão, que emulam as práticas autocráticas e musculadas dos homens. As mulheres são, assim, meras peças numa engrenagem que está montada e que não se altera, antes se reproduz.

A alteração destes estereótipos é, todavia, possível. As formas de discriminação a que as mulheres são sujeitas podem ser minimizadas ou mesmo

eliminadas. Quando as organizações não são capazes de o fazer autonomamente, cabe então ao estado assegurar a mudança. A Noruega terá sido pioneira quando o estado impôs quotas de representação de mulheres a nível da gestão de topo das organizações empresariais. Portugal prepara legislação que irá ser discutida no Parlamento, para a imposição de 40% de representação de mulheres na gestão de topo das organizações. No fundo, trata-se de uma questão simples, de mero respeito pelo princípio da igualdade de oportunidades. Porém, a presença das mulheres na gestão permite recuperar o problema da conciliação. Isto porque, sendo a gestão uma atividade exigente, que solicita o compromisso e dedicação totais dos profissionais, é mais suscetível à emergência de conflitos entre a vida de trabalho e as responsabilidades familiares. Com as mulheres na gestão, será de esperar que mais empresas adotem políticas amigas da família, isto é, que facilitem a conciliação entre as dimensões pública e privada da existência individual.

Esta matriz teórica orientou a pesquisa que esteve na base do presente estudo. Deste modo, a amostra incluiu dez gestoras que se prestaram a ser entrevistadas nos seus locais de trabalho. As entrevistas foram transcritas e depois, a sua análise operou-se através da construção de histórias de vida, as quais proporcionaram visões e experiências diferentes sobre a questão da conciliação entre a vida de trabalho e a vida pessoal e/ou familiar. Também permitiram encontrar respostas para as questões de investigação, nomeadamente:

1. Como é que as mulheres que ocupam cargos de gestão no distrito de Bragança equilibram a vida profissional e a vida familiar?
2. Qual a que vertente da vida da mulher foi mais importante na sua trajetória de vida e a qual delas dedicou mais tempo?
3. Serão as políticas que visam o apoio à vida familiar suficientes no caso de mulheres que ocupam posições de gestão?

A resposta à primeira questão foi mais simples do que a teoria faria esperar. Em geral, as entrevistadas não relataram problemas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Pelo contrário, ficou claro que conseguiram equilibrar ambas as esferas da sua existência, recusando a existência de qualquer conflito. Não que tais conflitos não existissem, de facto, mas porque a existência de uma forte retaguarda familiar, representada sobretudo pela família mais chegada, ou de empregadas domésticas, asseguraram as responsabilidades domésticas e até parentais, que as profissionais descartaram em virtude do seu trabalho. O facto de residirem no distrito de Bragança representou alguma vantagem, nomeadamente a proximidade da família e a facilidade de contratação de ajuda para o trabalho doméstico. Esta circunstância refletiu-se igualmente nas perspetivas mais gerais sobre a conciliação e até sobre as diferenças de género e eventuais formas de discriminação nos locais de trabalho. Porém, ainda que todas as entrevistadas tenham desvalorizado o assunto, Filipa considerou a conciliação como um desafio. De resto, a necessidade de apoiar os pais levou-a de regresso a Faro durante três anos, o que correspondeu a uma reestruturação dos seus projetos profissionais. Ana também não reconheceu a conciliação como um problema, mas acabou por dar conta de uma situação em que experimentou o conflito entre as exigências do trabalho e as obrigações familiares. No caso, tal como Filipa, Ana teve de prestar assistência aos pais. Na altura, foi a família mais direta que acabou negligenciada.

Na descrição das trajetórias profissionais, as entrevistadas recusaram que o género as tivesse alguma vez prejudicado. Por outras palavras, o facto de serem mulheres não limitou nem atrasou o processo de construção das respetivas carreiras profissionais. Todavia, na história de vida de Marta o género parece influente. A experiência de trabalho nas vendas de uma empresa de rações de animais parece ter marcado a entrevistada. Quando se candidatou ao lugar foi-lhe dito que o trabalho não seria para uma mulher. O administrador da empresa chegou mesmo a prever a sua saída ao fim de seis meses na empresa. Marta

acabaria por ser bem-sucedida e seria essa experiência de trabalho que a conduziu à associação onde ainda se mantém como presidente. Esta visão dissonante ressurge noutros temas da história de vida e sugere que as experiências individuais estruturam representações sobre a realidade. Marta reconhece a existência de diferenças de género nos locais de trabalho, ainda que não na associação a que preside, declarando que nunca se sentiu inferior, embora saiba que existem atividades mais identificadas com os homens do que com as mulheres.

As dissonâncias entre os discursos e as histórias relatadas reaparece a propósito da importância da esfera familiar na vida das entrevistadas. À exceção de Margarida e de Maria, para quem o trabalho está em primeiro lugar, as demais gestoras afirmaram o primado da esfera familiar. E, apesar da negação de problemas de conciliação, Paula chegou a esquecer-se do filho no infantário, Inês considerou que nunca está nem a 100% no trabalho nem a 100% na família, Paula embrenhava-se no trabalho, esquecendo-se de telefonar para saber se a filha estava melhor. O facto de contarem com apoio dos pais e/ou cônjuges e empregadas domésticas, acabou por refletir-se no discurso das entrevistadas e no modo como avaliam estes aspetos da sua vida. Tal circunstância também ajuda a compreender que considerem não serem necessárias políticas amigas da família, pelo menos nas respetivas organizações. As medidas existentes na legislação, a par da informalidade com que no quotidiano os problemas vão sendo equacionados, pareceu-lhes, em geral, suficiente. A exceção foi Helena, que se mostrou recetiva a medidas adicionais de apoio às famílias. Helena e Júlia foram igualmente exemplos de gestoras sensíveis em relação aos problemas de conciliação frequentemente manifestados por subordinadas. Os respetivos discursos ecoam a perspetiva das gestoras como agentes de mudança, na qual as mulheres em posições de gestão aparecem com uma sensibilidade maior para os problemas dos subordinados que são, afinal, similares aos que elas próprias experimentam ou experimentaram.

Outros aspetos de realce nas histórias de vida são as representações sobre a gestão e os estereótipos sobre o género. As visões sobre a gestão ressaltaram um otimismo que, em alguns casos, só as estatísticas poderiam moderar. Júlia ou Filipa afirmaram que a gestão já não é uma atividade masculina. Mais moderadas, Marta ou Margarida, reconhecem que a gestão é ainda uma atividade masculina, embora considerem que esse facto não as afetou pessoalmente. Se o discurso foi dissonante em relação à natureza masculina da gestão, houve unanimidade no que respeita aos estereótipos sobre o género. Em geral, o discurso e as evidências alinharam-se quando a generalidade das entrevistadas reconheceu que as mulheres são vistas como cuidadoras e é sobre elas que continuam a recair as responsabilidades domésticas e parentais. No entanto, Inês consegue conciliar a sua carreira académica com a vida familiar graças a um marido disponível que assume grande parte dos cuidados com o filho do casal, ainda que tenha declarado que a família era a sua grande prioridade. É o discurso de Júlia que reflete a adoção de estereótipos masculinos na gestão. Ao defender a superioridade das mulheres, usou termos tipicamente masculinos. A contradição presente no discurso de Júlia foi o facto de recusar distinções de género, ou a gestão como domínio masculino, mas não discutir que as expectativas em relação às mulheres se mantenham tradicionais.

A descoberta destas contradições ao nível discursivo sugere a existência de conflitos que não foram explicitados. Por outro lado, a identificação de eventuais contradições ou dissonâncias no plano discursivo pode ser uma consequência do trabalho analítico e distanciado do investigador. No quotidiano, é provável que esses aspetos façam parte de um todo coerente que constitui o modo como as pessoas dão conta das suas circunstâncias pessoais. Por outro lado, há também a possibilidade de um efeito de imposição de problemática, quando as entrevistadas foram instadas a falar sobre assuntos que, provavelmente, não fazem parte das suas reflexões ou preocupações correntes. Em qualquer caso, as histórias de vida permitiram conhecer, com alguma

profundidade, o modo como mulheres que ocupam cargos de gestão em organizações privadas e públicas numa região do interior do país, conciliam a sua vida profissional com a vida pessoal e familiar. Tratando-se de um estudo exploratório, o presente trabalho proporciona informação mais fiável que pode ajudar a construir um projeto de investigação de maior fôlego, no qual se poderiam combinar métodos quantitativos, com métodos qualitativos.

O carácter exploratório do trabalho, expresso igualmente na amostra por conveniência e no carácter exclusivamente qualitativo dos métodos de recolha e análise de informação, constituem a maior limitação do presente trabalho. Todavia, para além das questões associadas ao tempo disponível para a realização da pesquisa, bem como aos recursos existentes, as alternativas eram escassas. O desenho da pesquisa inibe, assim, a possibilidade de generalização das conclusões. No entanto, os estudos qualitativos não estão comprometidos com a descoberta de regularidades ou com a representatividade das amostras e sim com o conhecimento aprofundado dos modos como no quotidiano os indivíduos vão dando conta dos processos em estudo. E, a esse propósito, os objetivos foram cumpridos. Futuros estudos neste domínio poderiam, para além da combinação de métodos quantitativos com os qualitativos, alargar a área em estudo, adotando uma perspetiva comparativa. Por exemplo, haverá diferenças no modo como mulheres em posições de gestão de zonas altamente urbanizadas e com tecidos empresariais mais densos, como o Grande Porto, e as que residem e trabalham em regiões cujo tecido empresarial possui uma composição mais fluída, como Bragança ou Vila Real?

A comparação talvez revelasse outras formas de viver o provável conflito que existe entre as exigências da vida profissional e as expectativas associadas ao papel das mulheres no que respeita à família. Mas um estudo futuro poderia igualmente beneficiar se a amostra fosse mais homogénea, ou estratificada. No presente trabalho, a amostra inclui mulheres em intervalos de idade diferenciados e em diferentes fases do ciclo de vida. Nuns casos, as mulheres são

mais jovens e têm filhos pequenos e noutros, são mais velhas e com filhos crescidos. Estas diferenças podem refletir-se no modo como abordam a questão da conciliação, ou mesmo a sua visão sobre a gestão e a desigualdade de género. A construção de uma amostra homogénea, com mulheres em fases semelhantes do ciclo de vida facilitaria a comparação das perspetivas. Um tal desenho de pesquisa permitiria igualmente conhecer melhor a realidade atual. No estudo, algumas histórias de vida dizem respeito à realidade atual, mas outras proporcionam a evocação do passado. Temos, portanto, tempos diferentes que se cruzam e se confundem.

Em todo o caso, o presente estudo proporcionou um conhecimento aprofundado sobre o modo como as entrevistadas resolveram o conflito potencial entre as exigências de uma atividade profissional exigente com a vida familiar. A existência de apoio familiar ou de empregadas domésticas constitui o suporte fundamental que possibilitou que estas mulheres fossem e continuem a ser bem-sucedidas nas suas carreiras profissionais. Esse facto condiciona igualmente a sua visão sobre a necessidade de medidas amigas da família. Não obstante as limitações já assinaladas, o presente estudo proporciona alguma informação que poderá ter impacto a nível das práticas da gestão nas organizações em geral. As gestoras entrevistadas não reconheceram que a conciliação fosse fonte de conflito para si. Mas aparece nas suas histórias, a menção dos problemas de conciliação das subordinadas, o que quer dizer que nem todos os residentes no distrito de Bragança possuem o mesmo apoio familiar ou de empregadas domésticas que tanto parece ter ajudado as entrevistadas. Isto pode significar que as organizações deveriam chamar a si a implementação de políticas que facilitem a conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Até porque a alternativa será a intervenção do estado e, nesse caso, as organizações deixam de ter a possibilidade de adequar as políticas amigas da família às suas especificidades e às dos seus trabalhadores. Por outro lado, todas as políticas que facilitem o equilíbrio entre as diversas áreas da existência e promovam a vida familiar,

contribuem (1) para a igualdade entre os géneros, (2) para a revalorização da família e, eventualmente, da natalidade em Portugal

As medidas de apoio à conciliação promovem a igualdade entre os géneros porque sendo universais e, portanto, convocando os homens, contribuem para alterar as representações sobre os géneros e, particularmente, as que se referem às mulheres enquanto cuidadoras e principais responsáveis pela vida doméstica e familiar. A gestão das organizações não pode ser alheia à sua responsabilidade neste domínio. De resto, é Mintzberg (2003) quem afirma que uma das fontes de complexidade da gestão é precisamente assegurar os resultados que irão satisfazer os investidores e simultaneamente não esquecerem as pessoas, quer dizer, os colaboradores. Até porque os resultados atingem-se com trabalhadores produtivos. Os problemas familiares são fonte de tensão e refletem-se, invariavelmente, no trabalho. Haverá, por isso, vantagem em anular as fontes de problemas que podem por em risco os próprios objetivos da organização e a gestão tem essa capacidade. Por outro lado, ao promover políticas amigas da família, a gestão está a promover a própria família, e até a natalidade, demonstrando que uma carreira profissional não é incompatível com a família ou com as crianças. Portugal é o país com a taxa de natalidade mais baixa na UE (Sievert et al., 2017).

Referências Bibliográficas

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 380–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.003>
- Ahmad, A. (1996). Work-family conflict among married professional women in malaysia. *Journal of Social Psychology, 136*(5), 663–665. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714054>
- Araújo, P. (2016). O Método das Histórias de Vida na Investigação Qualitativa em Psicologia, 588–595.
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations, 42*(2), 189–220. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00287>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review, 19*(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Bertaux, D., & Kohli, M. (1984). The Life Story Approach: A Continental View. *Annual Review of Sociology, 10*(1), 215–237. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.10.1.215>
- Blakely, K., & Langman, L. (2004). The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*. <https://doi.org/10.1177/009430610503400416>
- Borelli, J. L., Nelson, S. K., River, L. M., Birken, S. A., & Moss-Racusin, C. (2017). Gender Differences in Work-Family Guilt in Parents of Young Children. *Sex Roles, 76*(5–6), 356–368. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0579-0>
- Bornstein, M. H., Jager, J., & Putnick, D. L. (2013). Sampling in developmental science: Situations, shortcomings, solutions, and standards. *Developmental Review, 33*(1), 1–28. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2013.08.003>
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of “family friendly” organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health, 21*(4), 223–234. <https://doi.org/10.1002/smi.1059>
- Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Rink, F., & Haslam, S. A. (2014). Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy. *Social Issues and Policy Review, 8*(1), 202–232. <https://doi.org/10.1111/sipr.12006>
- Carroll, J. (2006). Americans prefer male boss to a female boss. Retrieved from <http://www.gallup.com/analytics/213617/gallup-analytics.aspx>
- Charlton, B., & Andras, P. (2003). What is management and what do managers do? A systems theory account. *Philosophy of Management, 3*(3), 1–14. Retrieved from <http://www.hedweb.com/bgcharlton/rip-management.html>
- Cohen, L. E., & Broschak, J. P. (2013). Whose Jobs Are These? The Impact of the Proportion of Female Managers on the Number of New Management Jobs

- Filled by Women versus Men. *Administrative Science Quarterly*, 58(4), 509–541. <https://doi.org/10.1177/0001839213504403>
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American Sociological Review*, 72(5), 681–704. <https://doi.org/10.1177/000312240707200502>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2003). Business research methods. *Business*. Retrieved from <http://130.209.236.149/headocs/31businessresearch.pdf>
- Dalton, D. R., & Dalton, C. M. (2010). Women and corporate boards of directors: The promise of increased, and substantive, participation in the post Sarbanes-Oxley era. *Business Horizons*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2009.12.004>
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Meaney, M. C. (2008). A business case for women. *McKinsey Quarterly*, September, 1–8. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.proxy-ub.rug.nl/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=34884020&site=ehost-live&scope=site>
- Dobbin, F., Kim, S., & Kalev, A. (2011). You can't always get what you need: Organizational determinants of diversity programs. *American Sociological Review*, 76(3), 386–411. <https://doi.org/10.1177/0003122411409704>
- Dolan, J. (2000). The senior executive service: Gender, attitudes, and representative bureaucracy. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024279>
- Dubin, R., Champoux, J. E., & Porter, L. W. (1975). Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers. *Administrative Science Quarterly*, 20(3), 411–421. <https://doi.org/10.2307/2392000>
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership - Harvard Business Review. *Harvard Business Review*, 95(9), 62. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In *The developmental social psychology of gender* (pp. 123–174).
- Essers, C. (2009). Reflections on the narrative approach: Dilemmas of power, emotions and social location while constructing life-stories. *Organization*, 16(2), 163–181. <https://doi.org/10.1177/1350508408100473>
- Evans, J. M. (2001). Policy Occasional Papers No. 48 Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life, (48).
- Fevre, R. (2003). *The new sociology of economic behaviour*. *The New Sociology of Economic Behaviour*. <https://doi.org/10.4135/9781446219904>
- Flick, U., Kardoff, E. von, & Steinke, I. (2004). What Is Qualitative Research? An

- Introduction to the Field. In *A Companion to Qualitative Research* (pp. 3–12).
- Ford, J., & Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? work-life balance and managerial work. *Work, Employment and Society*, 25(2), 257–273. <https://doi.org/10.1177/0950017011398895>
- Fox, M. F. (2008). Institutional Transformation and the Advancement of Women Faculty: The Case of Academic Science and Engineering. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 23, 73–103. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6959-8_3
- Frink, D. D., Robinson, R. K., Reithel, B., Arthur, M. M., Ammeter, A. P., Ferris, G. R., ... Morrisette, H. S. (2003). Gender demography and organization performance: A two-study investigation with convergence. *Group and Organization Management*, 28(1), 127–147. <https://doi.org/10.1177/1059601102250025>
- Glass, J. L., & Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00063-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00063-3)
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & Korabik, K. (2017). Portuguese Mothers and Fathers Share Similar Levels of Work-Family Guilt According to a Newly Validated Measure. *Sex Roles*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0782-7>
- Gould-Williams, J. (2004). The effects of “high commitment” HRM practices on employee attitude: The views of public sector workers. *Public Administration*, 82(1), 63–81. <https://doi.org/10.1111/j.0033-3298.2004.00383.x>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Günther, H. (2006). Qualitative research versus quantitative research: Is that really the question? . *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 22(2), 201–210. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-37849185433&partnerID=40&md5=e136a24ef26d7f27a6601083dbbe9b13>
- Hao, J., Wang, J., Liu, L., Wu, W., & Wu, H. (2016). Perceived organizational support impacts on the associations of work-family conflict or family-work conflict with depressive symptoms among Chinese doctors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(3), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph13030326>
- Heikkinen, S., Lämsä, A. M., & Hiillos, M. (2014). Narratives by women managers

- about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management*, 30(1), 27–39. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.04.004>
- Hill, C., Corbett, C., & St Rose, A. (2010). *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. Association of University Women. <https://doi.org/10.1002/sce.21007>
- Hochschild, A. (1989). The Second Shift. *The Second Shift*. <https://doi.org/10.2307/3340976>
- Hochschild, A. (2016). The Right vs. The Family. *Dissent*, 63(1), 42–47. <https://doi.org/10.1353/dss.2016.0021>
- Hochschild, A. R. (1997a). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. *American Journal of Sociology* (Vol. 2nd). <https://doi.org/10.2307/2654703>
- Hochschild, A. R. (1997b). When Work Becomes Home and Home Becomes Work. *California Management Review*, 39(4), 79–97. <https://doi.org/10.2307/41165911>
- Huffman, M. L., Cohen, P. N., & Pearlman, J. (2010). Engendering Change: Organizational Dynamics and Workplace Gender Desegregation, 1975–2005. *Administrative Science Quarterly*, 55(2), 255–277. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.2.255>
- Kanter, R. M. (1977). Men and Women of the Corporation. *Contemporary Sociology*. <https://doi.org/10.2307/2064445>
- Keiser, L. R., Wilkins, V. M., Meier, K. J., & Holland, C. A. (2002). Lipstick and logarithms: Gender, institutional context, and representative bureaucracy. *American Political Science Review*, 96(3), 553–564. <https://doi.org/10.1017/S0003055402000321>
- Kirkwood, J. (2009). Gender in Management : An International Journal Article information :
- Korabik, K. (2015). The intersection of gender and work-family guilt. In *Gender and the Work-Family Experience: An Intersection of Two Domains* (pp. 141–157). https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4_8
- Latu, I. M., Stewart, T. L., Myers, A. C., Lisco, C. G., Estes, S. B., & Donahue, D. K. (2011). What we “say” and what we “think” about female managers: Explicit versus implicit associations of women with success. *Psychology of Women Quarterly*, 35(2), 252–266. <https://doi.org/10.1177/0361684310383811>
- Lewis, S. (1997). “Family Friendly” Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margins? *Gender, Work and Organization*, 4(1), 13–23. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00020>
- Li, A., Bagger, J., & Cropanzano, R. (2017). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work–family conflict on job performance ratings. *Human Relations*, 70(1), 119–145. <https://doi.org/10.1177/0018726716645660>
- Loder, T. L. (2005). Women administrators negotiate work-family conflicts in changing times: An intergenerational perspective. *Educational Administration*

- Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/0013161X04273847>
- Longhurst, R. (2003). Semi-Structured Interviews and Focus Groups. *Key Methods in Geography*. Retrieved from <https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=bAXmXbF1pkMC&oi=fnd&pg=PA103&dq=structured+interviews&ots=L-W8bgBWUQ&sig=QlY4D9fvnJxEIJPuV5n3HsyaDoI#v=onepage&q=structured>
- interviews&f=false%5Cn<http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0657/2002112357-t.html>
- Lu, J.-F., Siu, O.-L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(2), 182–192. <https://doi.org/10.1037/a0014115>
- Mack, N., Woodsong, C., McQueen, K. M., Guest, G., & Namey, E. (2005). *Qualitative Research Methods: A data collector's field guide*. *Qualitative Research Methods: A data collector's field guide* (Vol. 36). <https://doi.org/10.1108/eb020723>
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 427–436. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.427>
- Martinez, L. R., O'Brien, K. R., & Hebl, M. R. (2017). Fleeing the Ivory Tower: Gender Differences in the Turnover Experiences of Women Faculty. *Journal of Women's Health, 26*(5), 580–586. <https://doi.org/10.1089/jwh.2016.6023>
- Maume, D. J. (2011). Meet the new boss...same as the old boss? Female supervisors and subordinate career prospects. *Social Science Research, 40*(1), 287–298. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.05.001>
- Mayer, A. L., & Tikka, P. M. (2008). Family-friendly policies and gender bias in academia. *Journal of Higher Education Policy and Management, 30*(4), 363–374. <https://doi.org/10.1080/13600800802383034>
- Mendes, M. F., Infante, P., Afonso, A., Maciel, A., Ribeiro, F., Tomé, L. P., & Freitas, R. B. (2016). Introdução ao estudo determinantes da fecundidade em Portugal. Retrieved from <https://www.ffms.pt/publicacoes/grupo-estudos/1517/determinantes-da-fecundidade-em-portugal>
- Mintzberg, J. G. and H. (2003). The Five Minds Of A Manager.pdf, 54–63. <https://doi.org/Article>
- Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2005). Are female supervisors good for employee job experiences, health, and wellbeing? *Women in Management Review, 20*(2), 86–95. <https://doi.org/10.1108/09649420510584427>
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing, 69*(2), 130–143. <https://doi.org/10.1509/jmkg.69.2.130.60758>
- OCDE. (2017). Better Life Index. Retrieved from

- <http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/>
- OIT. (2015). *Women in Business and Management*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf
- Osterman, P. (1995). Work/Family Programs and the Employment Relationship. *Administrative Science Quarterly*, 40(4), 681. <https://doi.org/10.2307/2393758>
- Ozer, E. M. (1995a). The impact of childcare responsibility and self-efficacy on the psychological health of professional working mothers. *Psychology of Women Quarterly*, 19(3), 315–335. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1995.tb00078.x>
- Ozer, E. M. (1995b). The impact of childcare self-efficacy on the psychological health of professional working mothers. *Psychology of Women Quarterly*, 19, 315–335. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1995.tb00078.x>
- Perista, H. (2002). Instituto Ciências Sociais da Universidad de Lisboa Michel Foucault , os poderes e o resíduo da história Author (s): TIAGO PIRES MARQUES Published by : Instituto Ciências Sociais da Universidad de Lisboa Stable URL : <http://www.jstor.org/stable/43152843>. *Análise Social*, 37(163), 447–474.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). *Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal*.
- Piotrkowski C.S., Rapoport R.N., R. R. (1987). Families and Work. In *Handbook of Marriage and the Family* (pp. 251–283). https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-1-4615-7151-3_10
- PORDATA. (2018). População empregada: total e por sexo. Retrieved from <https://www.pordata.pt/Portugal/População+empregada+total+e+por+sexo+-30>
- Rivera, J. de. (1989). Comparing Experiences Across Cultures Shame and Guilt in American and Japanese. *Hiroshima Forum for Psychology*, 14, 13–20.
- Ronda, L., Ollo-López, A., & Goñi-Legaz, S. (2016). Family-friendly practices, high-performance work practices and work–family balance. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 14(1), 2–23. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2016-0633>
- Rothausen, T. J. (1999). “Family” in organizational research: A review and comparison of definitions and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 817–836. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<817::AID-JOB953>3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<817::AID-JOB953>3.0.CO;2-E)
- Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações*, (7), 91–105. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.203>
- Santos, S. R. Dos. (1999). Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa biomédica. *Journal of Pediatric*, 75(6), 401–406. <https://doi.org/0021-7557/75-06/401>
- Sasaki, T., Hazen, N. L., & Swann, W. B. (2010). The supermom trap: Do involved

- dads erode moms' self-competence? *Personal Relationships*, 17(1), 71–79. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2010.01253.x>
- Scheibl, F., & Dex, S. (1998). Should we have more family-friendly policies? *European Management Journal*, 16(5), 586–599. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(98\)00035-8](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(98)00035-8)
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as Qualitative Research*. *PsycCRITIQUES* (Vol. 37). <https://doi.org/10.1037/032390>
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). “What’s your story?” A life-stories approach to authentic leadership development. *Leadership Quarterly*, 16(3), 395–417. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.005>
- Sharabi, M. (2017). Work, family and other life domains centrality among managers and workers according to gender. *International Journal of Social Economics*, 44(10), 1307–1321. <https://doi.org/10.1108/IJSE-02-2016-0056>
- Sharabi, M., & Harpaz, I. (2013). Changes of work values in changing economy: perspectives of men and women. *International Journal of Social Economics*, 40(8), 692–706. <https://doi.org/10.1108/IJSE-01-2012-0018>
- Sievert, S., Neubecker, N., Müller, R., Kaps, A., Dähler, S., Woellert, F., ... Klingholz, R. (2017). *Europe’s Demographic Future*. Retrieved from https://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Europas_demografische_Zukunft_2017/Europa_engl_online.pdf
- Siu, O. ling, Lu, J. fang, Brough, P., Lu, C. qin, Bakker, A. B., Kalliath, T., ... Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Skaggs, S. (2009). Legal-political pressures and African American access to managerial jobs. *American Sociological Review*, 74(2), 225–244. <https://doi.org/10.1177/000312240907400204>
- Stainback, K., Kleiner, S., & Skaggs, S. (2016). Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization? *Gender and Society*, 30(1), 109–135. <https://doi.org/10.1177/0891243215602906>
- Sturm, S. (2006). The Architecture of Inclusion: Advancing Workplace Equity in Higher Education. *Harvard Journal of Law and Gender*, 29, 248–334.
- Su, X., & Bozeman, B. (2016). Family Friendly Policies in STEM Departments: Awareness and Determinants. *Research in Higher Education*, 57(8), 990–1009. <https://doi.org/10.1007/s11162-016-9412-4>
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. a. (2007). The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work-life issues: Theory-driven implications for human resource management. *Career Development International*, 12(3), 238–263. <https://doi.org/10.1108/13620430710745881>
- Swody, C. A., & Powell, G. N. (2007). Determinants of employee participation in

- organizations' family-friendly programs: A multi-level approach. *Journal of Business and Psychology*, 22(2), 111–122. <https://doi.org/10.1007/s10869-007-9057-6>
- Terjesen, S., & Singh, V. (2008). Female presence on corporate boards: A multi-country study of environmental context. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 55–63. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9656-1>
- Torella, E. C. di, & Masselot, A. (2010). *Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy*.
- Tsoukas, H. (1994). What is Management? An Outline of a Metatheory. *British Journal of Management*, 5(4), 289–301. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.1994.tb00080.x>
- Turliuc, M. N., & Buliga, D. (2014). Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 105–109. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.338>
- Wall, K., Aboim, S., & Cunha, V. (2010). *A vida Familiar no Masculino: Negociando velhas e novas masculinidades. Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego - Coleção Estudos*.
- Warren, C. A. B. (2001). Qualitative interviewing. In *Handbook of interview research*. <https://doi.org/10.4135/9781412973588>
- Welbourne, T. M., Cycyota, C. S., & Ferrante, C. J. (2007). Wall street reaction to women in IPOs: An examination of gender diversity in top management teams. *Group & Organization Management*, 32(5), 524–547. <https://doi.org/10.1177/1059601106291071>
- Wharton, A. S., & Baron, J. N. (1991). Satisfaction? The Psychological Impact of Gender Segregation on Women at Work. *The Sociological Quarterly*, 32(3), 365–387. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1991.tb00164.x>
- Wilkins, V. M. (2007). Exploring the causal story: Gender, active representation, and bureaucratic priorities. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(1), 77–94. <https://doi.org/10.1093/jopart/muj012>
- Wilkins, V. M., & Keiser, L. R. (2006). Linking passive and active representation by gender: The case of child support agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui023>
- Wilson, T. P. (1970). Conceptions of Interaction and Forms of Sociological Explanation. *American Sociological Review*, 35(4), 697–710. <https://doi.org/10.2307/2093945>
- Wrede, S., Benoit, C., & Einarsdottir, T. (2008). Equity and dignity in maternity care provision in Canada, Finland and Iceland. *Canadian Journal of Public Health*, 99(SUPPL. 2).
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict. *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7–31. <https://doi.org/10.1108/09564230810855699>

Anexos

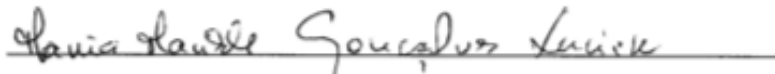
Anexo I

Declaração de Consentimento das Entrevistadas

Declaração de Consentimento Informado

Esta entrevista surge no âmbito de um trabalho final na modalidade de Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão na Católica Porto Business School. As respostas são confidenciais e manteremos o seu anonimato. A informação obtida só poderá ser usada para efeitos académicos. Assim, solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista. Se assim o entender, enviar-lhe-emos o texto após a transcrição.

Declaro que autorizo que a entrevista seja gravada e que a informação, assim recolhida, seja utilizada para fins exclusivamente académicos.



(Assinatura)

Data: 2018/01/17

Declaração de Consentimento Informado

Esta entrevista surge no âmbito de um trabalho final na modalidade de Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão na Católica Porto Business School. As respostas são confidenciais e manteremos o seu anonimato. A informação obtida só poderá ser usada para efeitos académicos. Assim, solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista. Se assim o entender, enviar-lhe-emos o texto após a transcrição.

Declaro que autorizo que a entrevista seja gravada e que a informação, assim recolhida, seja utilizada para fins exclusivamente académicos.



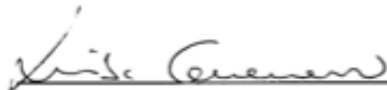
(Assinatura)

Data: 2018/07/18

Declaração de Consentimento Informado

Esta entrevista surge no âmbito de um trabalho final na modalidade de Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão na Católica Porto Business School. As respostas são confidenciais e manteremos o seu anonimato. A informação obtida só poderá ser usada para efeitos académicos. Assim, solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista. Se assim o entender, enviar-lhe-emos o texto após a transcrição.

Declaro que autorizo que a entrevista seja gravada e que a informação, assim recolhida, seja utilizada para fins exclusivamente académicos.



(Assinatura)

Data: 2018/11/17

Declaração de Consentimento Informado

Esta entrevista surge no âmbito de um trabalho final na modalidade de Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão na Católica Porto Business School. As respostas são confidenciais e manteremos o seu anonimato. A informação obtida só poderá ser usada para efeitos académicos. Assim, solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista. Se assim o entender, enviar-lhe-emos o texto após a transcrição.

Declaro que autorizo que a entrevista seja gravada e que a informação, assim recolhida, seja utilizada para fins exclusivamente académicos.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Carla', written over a horizontal line.

(Assinatura)

Data: 2018/ /

Declaração de Consentimento Informado

Esta entrevista surge no âmbito de um trabalho final na modalidade de Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão na Católica Porto Business School. As respostas são confidenciais e manteremos o seu anonimato. A informação obtida só poderá ser usada para efeitos académicos. Assim, solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista. Se assim o entender, enviar-lhe-emos o texto após a transcrição.

Declaro que autorizo que a entrevista seja gravada e que a informação, assim recolhida, seja utilizada para fins exclusivamente académicos.

 _____

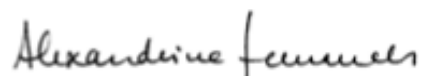
(Assinatura)

Data: 2018/01/26

Declaração de Consentimento Informado

Esta entrevista surge no âmbito de um trabalho final na modalidade de Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão na Católica Porto Business School. As respostas são confidenciais e manteremos o seu anonimato. A informação obtida só poderá ser usada para efeitos académicos. Assim, solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista. Se assim o entender, enviar-lhe-emos o texto após a transcrição.

Declaro que autorizo que a entrevista seja gravada e que a informação, assim recolhida, seja utilizada para fins exclusivamente académicos.



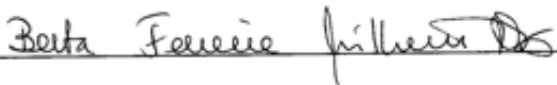
(Assinatura)

Data: 2018/11/26

Declaração de Consentimento Informado

Esta entrevista surge no âmbito de um trabalho final na modalidade de Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão na Católica Porto Business School. As respostas são confidenciais e manteremos o seu anonimato. A informação obtida só poderá ser usada para efeitos académicos. Assim, solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista. Se assim o entender, enviar-lhe-emos o texto após a transcrição.

Declaro que autorizo que a entrevista seja gravada e que a informação, assim recolhida, seja utilizada para fins exclusivamente académicos.



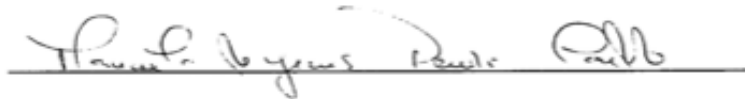
(Assinatura)

Data: 2018/ /

Declaração de Consentimento Informado

Esta entrevista surge no âmbito de um trabalho final na modalidade de Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão na Católica Porto Business School. As respostas são confidenciais e manteremos o seu anonimato. A informação obtida só poderá ser usada para efeitos académicos. Assim, solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista. Se assim o entender, enviar-lhe-emos o texto após a transcrição.

Declaro que autorizo que a entrevista seja gravada e que a informação, assim recolhida, seja utilizada para fins exclusivamente académicos.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paulo Augusto Paulo", is written over a horizontal line.

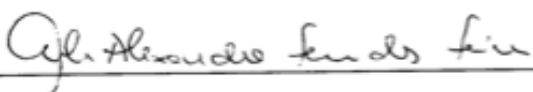
(Assinatura)

Data: 2018/10/5

Declaração de Consentimento Informado

Esta entrevista surge no âmbito de um trabalho final na modalidade de Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão na Católica Porto Business School. As respostas são confidenciais e manteremos o seu anonimato. A informação obtida só poderá ser usada para efeitos académicos. Assim, solicitamos a sua autorização para gravar a entrevista. Se assim o entender, enviar-lhe-emos o texto após a transcrição.

Declaro que autorizo que a entrevista seja gravada e que a informação, assim recolhida, seja utilizada para fins exclusivamente académicos.



(Assinatura)

Data: 2018/2/19

Anexo II

Guião das entrevistas realizadas

Parte I

Dados Pessoais

Ano de nascimento: _____

Naturalidade: _____

Estado Civil:

Solteira

Casada

Divorciada

Viúva

União de facto

Número de filhos: _____

Percurso e Formação Académica

Nível de escolaridade (segundo o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)):

1. 9º ano do ensino básico

2. 12º ano do ensino secundário

3. Licenciatura

4. Mestrado

5. Doutoramento

se 3: área de formação: _____

se 4 ou 5: área: _____

Organização em que trabalha atualmente

Nome da organização: _____

Dimensão da empresa:

Grande (mais de 250 trabalhadores)

__ Média (50 a 250 trabalhadores)

__ Pequena (10 a 50 trabalhadores)

__ Micro (menos de 10 trabalhadores)

Antiguidade na organização: _____

Antiguidade na função: _____

Posição ocupada: _____

Parte II

1. Em que ano iniciou a sua atividade profissional?
2. Quais foram as empresas em que já trabalhou?
3. Qual foi a posição que ocupou quando começou a trabalhar? Que posição ocupa agora?
4. Como vê a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar?
5. E quanto ao equilíbrio de tempo entre a sua vida familiar e a sua vida profissional?
6. Houve alguma situação crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?
7. Já teve que adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais? Se sim, que planos ficaram adiados?
8. Já teve que adiar planos da sua vida profissional por causa da vida familiar? Quais?
9. O facto de ser mulher reflete-se na sua carreira? Como?
10. O que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?
11. Considera que a gestão continua a ser uma atividade masculina? Qual a sua experiência?
12. Considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina? Qual a sua experiência?

13. Quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem tem apoio familiar? De quem?
14. Confia algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família ou amigos?
15. O que é para si mais difícil de gerir: a vida familiar ou a vida profissional?
16. Existe algum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher na sua organização? Em que aspeto?
17. A entidade em que trabalha apoia a vida familiar? Se sim, através de que medidas?
18. Caso mencione algumas medidas: De entre as medidas que mencionou anteriormente, quais as que, em seu entender, contribuem mais para a conciliação entre a vida familiar com a vida profissional?
19. Já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a profissional? Se sim, a empresa conseguiu dar resposta a este problema?
20. Os trabalhadores desta organização aderem e usufruem das medidas de apoio?
21. O facto de as mulheres terem filhos e preocupações correlativas reflete-se no trabalho? Explique
22. Caso a empresa não disponha de políticas de apoio: Que medidas gostaria de ver implementadas nesta organização?
23. Caso a entrevistada não fale sobre produtividade: As preocupações familiares afetam a produtividade do trabalho? De que forma?

Anexo III

Transcrição das entrevistas realizadas

Entrevista Ana

17/01/2018

Entrevistadora (E): Em que ano é que iniciou a sua atividade profissional?

Entrevistada (e) :Comecei em 1979 no ensino, como docente.

E: Quais foram as organizações nas quais já trabalhou?

e: Comecei como docente, portanto no ministério da educação, depois passei para técnica superior da comissão de coordenação da região norte, depois passei para a sub-região de saúde que agora é a unidade de saúde, novamente para a comissão de coordenação da região norte no GAT (Gabinete de Apoio Técnico) cá em Bragança.

E: Como referiu, começou a sua atividade como professora, e na organização seguinte que posição ocupava?

e: Comecei como Técnica Superior estagiária e depois fui subindo através dos concursos de progressão.

E: E relativamente à relação entre a sua vida profissional e familiar, como vê esta relação?

e: Acho que aqui não sou dos melhores exemplos. Porque em situações normais de família e em situações normais de emprego sou incapaz de desvalorizar o tempo necessário para o emprego para dar à família, não desvalorizo, não dou mais tempo à família pensando que a família é principal, que é prioritária. É prioritária quando se tem uma situação de doença ou situações pontuais que é preciso acompanhar ou os pais ou os filhos ou os cunhados ou os tios ou os sobrinhos... Sim senhor, concilia-se mas em situações normais ponho igual.. portanto, na balança os dois pratos.. os dois pratos da balança ponho-os iguais.

Se precisar de mais tempo no serviço dou mais tempo ao serviço e a família também se vai gerindo, auto-gerindo. Se for necessário dar mais tempo para a família dou mais tempo para a família e vou gerindo a parte profissional.

E: Portanto, relativamente ao equilíbrio entre estas duas vertentes, é mesmo isso, tenta gerir dependendo da situação, no entanto já experimentou alguma situação crítica em que o trabalho e a vida familiar se tenham cruzado?

e: Não. Não por uma razão simples porque consigo conciliar. Sempre consegui conciliar, ou tenho conseguido porque já tive situações de facto de muita fragilidade familiar a nível de saúde, nomeadamente quando os meus pais estiveram doentes em que eu saía daqui muitas vezes às sete, oito da noite, que eu é raríssimo sair antes 19 horas, muito raro, e ia à aldeia, a casa dos meus pais, ficava lá, jantava lá ou outras vezes jantava cá e ia depois. Ia dormir com os meus pais porque a minha mãe estava com um problema de demência, as noites passava-as muito mal e eu ia lá. De manhã tomava banho ou nem tomava e vinha para aqui trabalhar, pronto, mas também tinha outra idade que não tenho agora, isto foi há 12/13 anos e a minha saúde e não só a saúde, o estado físico permitia-me fazer isso. Chegava aqui, trabalhava normalmente como se tivesse passado uma noite a dormir, as vezes só se apercebiam porque nem sequer mudava de roupa. Também depende das pessoas, porque noutras situações, há pessoas que nessas situações valem-se de outros recursos, recursos a um atestado médico, mas conseguindo conciliar, faço esse esforço

E: E nessa situação que referiu agora teve algum apoio familiar?

e: Sim, principalmente da empregada doméstica. Tinha apoio, mas todos os apoios eram poucos, era mesmo necessário dar o litro.

E: E noutras situações, relativamente à filha que já referiu, teve outros apoios?

e: Tive. Tive sempre apoio de uma empregada doméstica em casa que era para sempre que havia doenças, os sarampos, varicelas e essas coisas que impedem de ir para a escola ou para o colégio ficava em casa e eu normalmente nunca precisei

de faltar por estar doente a filha. E o pai também assegurava muito essas situações.

E: Já teve que adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais?

e: Já! O meu casamento. Estava previsto ser em Abril, 10 de Abril que é a data de alguns casamentos de família e eu também gostava. Os meus pais casaram-se a 10 de Abril, os meus avós tinham-se casado a 10 de Abril e eu gostava de fazer o casamento a 10 de Abril. Mas nesse ano em que me casei estive a dar uma ação de formação a nível nacional que era um protocolo entre o CEFA (Centro de Estudos e Formação Autárquica) e a Comissão de Coordenação da Região Norte. O curso era de um ano, as provas eram iguais para todos os alunos, havia quatro polos, era dada a formação e não havia possibilidade de poder tirar férias em Abril, portanto adiei o casamento para depois, para as férias normais, depois de acabar a ação de formação.

E: E ao contrário, já teve que adiar planos na sua vida profissional por motivos familiares?

e: Também já tive, não tão importantes, mas há situações em que é mesmo... pronto, são o limite.

E: Agora, relativamente ao facto de ser mulher, isso refletiu-se alguma vez durante a sua carreira?

e: Nunca. Nem na vida profissional nem nos estudos. É evidente que quando eu tirei o curso, na década de 70, eramos poucas raparigas, bastante menos raparigas do que rapazes na faculdade. Eu fui estudar para Lisboa, mas nunca senti na faculdade nem por parte dos colegas nem por parte dos professores, nunca senti que houvesse uma diminuição... e quando fui dar aulas, iniciei a minha atividade profissional em Vinhais também não senti, embora houvesse assim umas certas diferenças. Os homens, lá em Vinhais, tinham uma maneira de ser muito peculiar que a mim me causava espanto porque saíamos no intervalo, a escola preparatória era mesmo no centro, e nos intervalos das aulas eles não iam para a sala dos professores, iam para uma "tasca" beber um copo. Isso a mim fazia-me

uma certa confusão. Mas aceitávamo-nos e nunca, nunca me de menosprezaram por ser mulher, nunca me senti até hoje, em nenhuma organização. Nunca! Mas sei que existem situações dessas, mas tive sorte. E as minha progressões têm sido através de concursos, de entrevistas, etc... e nunca senti que fosse esse um papel importante para me colocar de lado.

E: Embora não tenha essa experiência o que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?

e: Penso que ainda estamos a um passo muito distante da igualdade, penso que é preciso trabalhar muito, mas também penso que uma grande parte das vezes somos nós mulheres que proporcionamos um bocadinho a que haja igualdade. Até pensando na divisão de tarefas em casa, comigo e com o meu marido, se não há mais divisão de tarefas é porque eu muitas vezes acho faço melhor e mais rápido e, para desenrascar ponho-me a fazer. Eu acho que é um bocadinho nessa perspectiva. Em casa não tenho esse problema, mas pensando, eu acho que nós mulheres somos muito ávidas de fazer aquilo que nós pensamos que fazemos bem, e não queremos perder tempo com outras pessoas que poderão não ter tanta apetência para uma determinada tarefa, não é? Porque o treino também é muito importante. E acho que às vezes não estamos dispostas a deixar que outros façam porque fazem mais devagar, porque não fazem igualzinho ao que nós fazemos, porque utilizam outros métodos... claro que há muita desigualdade, mas passa muito pela cabeça das mulheres, eu acho que nós somos o fator mais importante que impede essa igualdade, a nível do ocidente, estou a falar na Europa e do que eu conheço.

E: Referiu que nunca sentiu essa desigualdade, a que acha que se deve maioritariamente isso?

e: Tive sorte, acho que é mesmo o fator sorte, com as pessoas com quem lidei, quer dirigentes superiores, quer os meus colegas, tanto a nível de telefonista, de assistentes operacionais, pessoas em todos os graus, digamos, da sociedade. Calhou, tive sorte, ou é da maneira também como se lida com as próprias pessoas

numa relação muito aberta e de muita igualdade. Eu estou sempre aqui, qualquer coisa estou sempre a bater em cima de quem acha que os homens isto ou aquilo. Mesmo não acontecendo comigo, vejo que por vezes essa desigualdade acontece.

E: Que políticas é que considera que poderiam ajudar a diminuir esta desigualdade que vê por vezes a acontecer?

e: Eu acho que a política é a mentalidade. Pode haver políticas, mas a maior política é a mentalidade. Por exemplo, na política mesmo, as quotas, eu se soubesse que era convidada para um lugar político porque é obrigatório haver quotas para mulheres, eu já não queria o lugar, nem que me apetecesse. Acho que tem que ser uma coisa natural, temos que evoluir, temos que mostrar que somos capazes, podemos não saber, mas conseguimos chegar lá, conseguimos tanto ou mais que os homens. Eles podem ter umas apetências para umas atividades e nós temos para outras, por isso é que nos completamos. Agora que ninguém é melhor, que não há o sexo forte e o sexo fraco, isso não há. Mas tem que se lutar, e lutar para mudar a mentalidade das pessoas.

E: Mas considera que a gestão ainda continua a ser uma atividade masculina?

e: Aqui não. E acho que no geral também não. A nível de dirigentes, que somos pessoas todas licenciadas e com bastantes anos de serviço não acho que a gestão seja uma atividade masculina. Conheço muito bem a comissão de coordenação da região norte, uma vez que comecei lá e tenho lá muitos amigos, mas nunca vi, e se calhar é como digo, foi sorte, mas nunca via que houvesse mentalidade de não deixar crescer as mulheres enquanto profissionais. Agora se calhar tive sorte nos sítios por onde passei, porque nunca tive essa perceção, mas sei que existe, eu é que não tive essa experiência.

E: E agora relativamente às tarefas domésticas e cuidados com as crianças, considera que estes continuam a ser uma atividade feminina?

e: Sim, mas também é porque nós queremos mesmo. Porque há mães que não gostam tanto destas atividades domésticas e os pais fazem tão bem ou melhor do que as próprias mães. Nós gostamos porque somos ávidas, porque somos mães

galinhas muitas das vezes, eu acho isso. Muitas vezes eu faço porque acho que faço melhor e faço mais rápido e porque gosto de fazer e também gosto de criar aquela ligação, e temos um bocadinho de vaidade no que fazemos. Nesse sentido, penso que as atividades domésticas continuam a ser da responsabilidade feminina porque somos nós quem não se quer afastar destas tarefas.

E: Confia algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família ou amigos?

e: Muitas vezes. Fiz isso muitas vezes, especialmente na altura que a minha filha era mais nova e tinha que a ir buscar ao colégio. Na altura estava a trabalhar no GAT e contava com o apoio de amigas. Embora sempre tenha tido horário fixo nunca saía a horas certas. É algo que eu também tento incutir aqui, a pessoa não tem que estar às 17:30 na fila para picar, detesto isso, porque é impossível que uma pessoa esteja todos os dias despachada àquela hora para estar ali. Eu prefiro que as pessoas saiam cinco minutos mais cedo e me venham justificar por causa da picagem do que estejam ali às 17:30 ou 17:31 porque não podem picar todos às 17:30. E eu sempre fui assim, talvez tenham sido da maneira como fui educada, a pessoa tem um trabalho para fazer, programa as coisas e faz e não tem que sair sempre à mesma hora, deve concentrar-se mais no trabalho que tem por fazer e não na hora certa da saída. Quando estive no GAT, a minha tarefa foi iniciar os fundos comunitários, foi quando entramos na comunidade europeia e nós no GAT fazíamos as ligações com as câmaras e com os fundos estruturais, essa era a minha tarefa, no gabinete dos processos físicos e financeiros. E havia datas limites, como ainda há hoje, sempre foi assim, para entregar os pedidos dos pagamentos, etc... todos estes processos administrativos. É evidente que as câmaras estavam até ao último dia, mais um auto, mais isto ou aquilo, depois tinha que preencher muitos formulários, juntar os municípios com quem trabalhávamos, Bragança, Vinhais, Vimioso, Miranda, juntar tudo para mandar para a comissão até ao fim do mês. Mas havia sempre atrasos e não conseguia sair sempre às 17:30 porque não conseguia fazer o meu trabalho até esta hora. E

muitas vezes, a miúda já estava no colégio, a empregada saía mais cedo e muitas vezes pedia às colegas que trabalhavam comigo que estavam na parte administrativa e que saíam mais cedo, que não tinham esse impedimento que eu tinha de concluir um trabalho, iam buscar a miúda e levavam-na para casa e depois eu passava lá a buscá-la. Valorizo muito isto, todos somos importantes na vida uns dos outros e se as pessoas nos merecerem confiança, que também só se consegue depois de algum conhecimento. Não deixaria ir buscar a minha filha ao colégio uma pessoa que eu não conhecesse bem, mas já estava ali há muito tempo, cinco, seis, sete, oito anos as pessoas depois conhecemo-nos bem e confiamos e sabemos quem é que as outras pessoas são. Isto aconteceu muitas vezes.

E: Considera que por trabalhar numa cidade de interior, com uma população menor faz com que seja mais fácil estas situações ocorrerem?

e: Não, até porque trabalhei em Vila Real, uma cidade também de Trás-os-Montes, do interior, e em Vila Real ninguém se conhece, ninguém confia em ninguém, as pessoas são completamente isoladas umas das outras. Aqui em Bragança a experiência é outra, mas não acho que seja por ser interior e eu adorei estar em Lisboa, deixei Lisboa porque quis, não aceitei o meu primeiro emprego em Lisboa, eu sabia que se aceitasse o emprego em Lisboa nunca mais vinha para cá. Era um emprego numa multinacional. Era uma multinacional do ramo automóvel, e passaria a maior parte do meu tempo a visitar as fábricas nos Estados Unidos... nunca mais vinha para Bragança e então não aceitei. Fui dar aulas para Vinhais em contrapartida. Gosto muito da minha terra, gosto que as pessoas me conheçam, gosto de viver num sítio onde as pessoas saibam quem eu sou. Não é por eu ser o cargo que tenho, é porque sou uma pessoa que nasci cá e as pessoas me conhecem, dá-me um certo bem-estar.. e também por questões familiares, para estar mais perto dos meus. Nunca abandonaria os meus pais, por razão alguma nem ficaria a 500 quilómetros deles podendo estar mais próxima, isso é uma realidade.

E: O que é para si mais difícil gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: A minha vida familiar é fácil de gerir agora, já passaram aquelas fases mais difíceis, crises e essas fases mais críticas acho que já passei. Embora a gente nunca possa dizer que passou. Nem sempre é fácil de conciliar, mas também tenho uma coisa muito de relevo na minha vida familiar que é o seguinte: o meu marido trabalha na Caixa Geral de Depósitos e também tem uma vida mais ou menos como eu. Por exemplo, no domingo eu vim para aqui trabalhar cerca de duas horas e ele foi para a Caixa trabalhar duas ou três horas também. Portanto, os dois entendemos isso, os dois damos o nosso melhor para o nosso patrão e isso também é importante porque se há pessoas, há maridos e há mulheres que não aceitam que a pessoa no seu tempo livre vá trabalhar para a instituição. Há pessoas que nem pensar... fazer um serão... nem pensar... Eu já saí daqui muitas vezes às duas da manhã, vou jantar a casa, venho outra vez até que acabe o trabalho. E esta situação sempre foi bem aceite em casa, e o meu marido igual. Não é só uma qualidade minha, é um conjunto harmonioso de condições que na minha família se conciliaram. Porque se o meu marido fosse uma pessoa que achasse que eu à noite não tinha nada que sair de casa para vir trabalhar era mais complicado. Ele ficava com a miúda quando ela era pequena e até mesmo sem ser, ficava ele em casa a tomar conta e podia ficar a pensar para onde é que ela irá. Podia ser muito complicado, mas nunca tivemos entre nós esses problemas.

E: Tinha então muito apoio do seu marido...

e: Sim, sim, ele ajudava em tudo, ia-a a buscar ao colégio, mudava-lhe as fraldas... fazia tudo nesse aspeto... agora até está mais preguiçoso porque fui eu que o encaminhei mal, mas ele fazia tudo em casa... e mesmo na parte do estudo também era mais com ele, tirava as dúvidas, era mais ele do que eu...

E: Ajudava-a muito na parte de gestão familiar então.

e: Sim, sim, sem dúvida.

E: E nessa fase mais crítica, quando a filha era mais nova o que era mais difícil de gerir? A vida familiar ou profissional?

e: Eu acho que quando a gente tem problemas eles se refletem... se são profissionais refletem-se na vida familiar e vice-versa. É muito difícil haver uma fronteira, mas se os problemas forem graves é mau para tudo. Eu se vou daqui chateada para casa e muitas vezes, agora nem tanto, mas houve um período em que me caíam aqui problemas complicados... Nessa altura eu chegava a casa e desatinava. Ainda a minha filha estava cá e dizia-me: “ai mãe, o que é que se passou?” e eu: “eu estou maluca, isto põe-me maluca”. Mas pronto, não passava daquilo, não criava problema, não ficava aborrecida com os outros por causa dos problemas que eu tinha, e ainda agora é assim. Quando venho para aqui e se tiver problemas em casa, problemas graves claro, que não é fácil uma pessoa alhear-se deles... mas se forem os problemas do dia-a-dia... Quando a miúda ficava com gripe em casa, ou outra coisa alheava-me completamente. Às vezes ficava de telefonar a meio da manhã para casa para saber se ela tinha febre, se estava melhor e esquecia-me completamente, pronto, agora se fosse um problema, uma coisa mais grave... quer dizer, alheava-me porque me podia alhear, mas os problemas são muito importantes para uma pessoa que vive assim, sempre com problemas, claro que afeta, afeta muito. Nós temos aqui situações complicadas como problemas de dívidas consecutivas, problemas com filhos dependentes de droga... isso claro que tem que afetar, nem podemos querer que uma pessoa que vive com esses problemas no dia-a-dia, 365 dias num ano e anos sucessivos tem que se ter um comportamento um bocadinho mais relaxado, não se pode exigir tanto dessas pessoas porque... eu também não daria o mesmo que dou não os tendo.

E: E já que aborda esse tema, aqui a câmara municipal de bragança tem apoios para ajudar na vida familiar? De que formas?

e: Propriamente para trabalhadores não. Também não pode, não tem competência para isso, para trabalhadores não. Agora, o que pode acontecer é que nós dirigentes, sem ser do executivo, sem ser através de regulamentos, mas se sabemos, e sabemos porque eu por exemplo agora, porque é que cheguei aqui

as 14:15? Porque entrei pelo lado da porta do balcão único, fui passando por um serviço que depende de mim, por outro, dois dedos de conversa aqui, dois dedos de conversa ali. Ainda fui lá cima ao gabinete de apoio à presidência e pronto, assim com dois dedos de conversa, em 10 ou 15 minutinhos faço isso normalmente também todas as manhãs. De manhã demoro mais. Normalmente cerca de 20 ou 25 minutos, passo pelos serviços e dou dois dedos de conversa que é para ver como é que está o humor das pessoas. E é aí que nós dirigentes podemos dar algum apoio às vezes quando percebemos, e percebemos, que a pessoa ou tem um problema, ou a mãe está hospitalizada, ou o pai, ou o irmão que isto... nestes casos damos alguma disponibilidade para poderem ir tratar destes assuntos, para se poder ir tratar, para se poder ir falar com o médico, mas aí somos nós.

E: Então esta organização não tem nenhuma medidas concretas para auxiliar no apoio à família?

e: Não, não, não temos. Dependendo da situação adapta-se de forma a poder auxiliar na medida do possível.

E: Mas considera que podiam ser implementadas algumas medidas de apoio?

e: Não, sabe porque? Porque de uma maneira geral as pessoas chegam aqui e nunca se esquecem da vida pessoal, estão sempre à frente com a vida familiar. E por si, estão sempre com esse objetivo prioritário, o da vida familiar. Depois dão o seu melhor na parte profissional, mas também não vejo que se pudesse apoiar mais. Se houver uma situação pontual, claro, dispensa-se uma pessoa uma tarde ou até um dia, mas isso não está estabelecido por lei porque também não pode estar. Por exemplo, há organizações que concedem o dia de aniversário, dão tolerância, mas é proibido, não podemos ter essas medidas. Damos uma lembrança no dia de aniversário. Damos depois no dia da mulher e o presidente vem-nos visitar e dá-nos uma flor, têm assim uns gestos. No dia do colaborador também.

Mas voltando aos apoios... Por exemplo um colaborador que não veio trabalhar um dia porque aconteceu uma chatice, teve um azar qualquer e não veio trabalhar e se não tiver grandes possibilidades de justificar essa falta, nós dirigentes, dizemos que foi esquecimento de picagem e o executivo não nos pergunta nada. Sabe perfeitamente que temos e dá-nos liberdade para podermos fazer essas “justificações”.

E: E relativamente ao seu caso particular, já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização?

e: Não, nunca tive numa questão familiar em que precisasse de apoio da organização. Eu nunca tive e as pessoas também não... se for preciso a organização facilita, quando as pessoas estão numa situação delicada.

E: Os trabalhadores sentem-se à vontade para falar com os superiores quando estão numa situação mais complicada?

e: Sim, sim, sentem-se à vontade. Relacionamo-nos muito bem, é um ambiente muito aberto e sincero. Temos as nossas divergências também e os nossos dias maus, mas também é preciso. E temos também momentos de muito bem-estar. Temos as nossas festinhas, celebramos os aniversários, trazemos um bolinho, ou fazemos até um grande lanche... temos assim momentos engraçados, passa-se o tempo bem.

E: Trabalham aqui várias mulheres com filhos, com uma vida familiar intensa, essas preocupações refletem-se no trabalho?

e: Pois, claro, se uma mãe estiver aqui e não tiver onde deixar o filho... há situações pontuais em que realmente pode haver uma preocupação mais acentuada, por exemplo nos dias de greve dos professores são sempre dias muito pouco produtivos, primeiro porque de manhã não sabem se o professor faz greve ou não faz, depois chegam à escola e a escola está fechada, depois vão para casa ou não vão para casa, vêm para aqui os filhos. Mas, tirando essas situações não é nada significativo. Nós até gostamos que os filhos venham para aqui, às vezes, ao fim do dia, muitos vêm ter aqui com as mães.

E: Então em termos de produtividade do trabalho não é nada significativo...

e: Não, não, nem pensar!

E: Certo! Penso que já obtive todas as respostas que precisava, muito obrigada pela sua disponibilidade e por este tempo.

e: Se entender que necessita de mais informação, ou apenas uma resposta mais concreta a uma determinada pergunta podemos sempre voltar a falar noutro momento.

E: Muito obrigada mais uma vez.

Entrevista Maria

18/01/2018

Entrevistadora (E): Começando então pelo início da sua atividade profissional, em que ano iniciou e quais foram as organizações em que já trabalhou até hoje?

Entrevistada (e): Eu terminei a minha licenciatura no ISLA (Instituto Superior de Línguas e Administração de Bragança) e, entretanto fiz um estágio profissional na câmara municipal aqui de Bragança durante nove meses. Depois de terminar o estágio ingressei numa equipa que era o projeto Polis, Bragança Polis. Portanto, foi na altura em que o ministro do ambiente era o engenheiro José Sócrates que lançou os Polis para a requalificação de algumas cidades. Bragança foi uma das contempladas e eu fazia parte da equipa que mediava, ou melhor, que mediava a câmara e as empresas construtoras. Fizemos a requalificação da zona histórica e da zona ribeirinha do rio Fervença e lidava essencialmente com a parte da gestão de projeto que foi entregue a uma empresa que é a GIBB Portugal. A parte da fiscalização foi entregue à FASE – Estudos e Projetos na altura. Nós pertencíamos ao conselho de administração, eu era a secretária, fazia todo aquele trabalho, encaminhava todo o dossiê financeiro para a contabilidade, fazia o paralelo entre a GIBB e o conselho de administração e pronto... reunia toda essa informação. Fazia os pedidos de pagamento aos programas operacionais existentes na altura, e pronto... era esse o meu trabalho durante esse período de

tempo. Foram cerca de quatro ou cinco anos e depois de terminar o projeto, depois do encerramento de contas, como eu fazia parte da mesa administrativa, vim para aqui na qualidade de procuradora. E o que é procuradora? Procuradora é alguém que está previsto no estatuto e é alguém que representa o provedor na ausência do provedor. E então vim para cá, portanto, tinha havido já uma pessoa nesse cargo, entretanto essa pessoa saiu, já tinha alguma idade e então vim eu assumir essa função. Tudo passava por mim, praticamente, representava a casa, recebia as pessoas, as coordenadoras de vários setores era comigo que reuniam, era um trabalho diário. Entretanto, o diretor dos serviços administrativos aposentou-se e eu assumi também essa função, portanto, continuo a ser mais diretora dos serviços administrativos do que procuradora, mas continuo a fazer o mesmo serviço que na altura.

E: Como é que vê a relação entre a vida profissional e a vida familiar?

e: É assim, eu sou um bocadinho suspeita a falar porque gosto muito daquilo que faço e gosto muito desta casa, e esta casa... é aquilo que eu costumo dizer, não é uma casa de trabalhar das nove às cinco e meia, precisa muito do nosso tempo, do nosso trabalho. Vem uma pessoa e temos que atender, vem outra e temos que atender e quando nós nos apercebemos as tarefas que nós tínhamos elencadas para fazer naquele dia vemos que não vamos conseguir fazer. E, então passa para o dia seguinte, mas no dia seguinte acontece a mesma coisa. Às vezes temos necessidade de dizer: “não estou para ninguém” porque efetivamente há tarefas mesmo que nós temos de cumprir... prazos, análises, mapas... porque isto tudo é uma casa muito grande. Nós estamos a falar de orçamento de seis milhões de euros, portanto não é uma casa com apenas uns trocos... estamos a falar de uma casa que têm cuidados de saúde, que tem que prestar apoio social, que tem que atender os colaboradores, que tem que atender os familiares dos utentes, os próprios utentes. E, embora, haja técnicos para isso, há noutros serviços outras questões que têm de ser tratadas por mim, nomeadamente as mensalidades, nomeadamente a parte do próprio relacionamento laboral, questões laborais e

isso ocupa algum tempo e dou por mim a sair daqui por volta das seis e meia, sete ou até oito da noite e a vir para aqui aos sábados e aos domingos porque é preciso fazer esse trabalho. Há trabalho que é preciso ser feito e as pessoas têm que se atendidas também quando elas precisam. Portanto, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar nem sempre é fácil. Eu costumo dizer que neste aspeto sou uma privilegiada porque tenho essa disponibilidade... embora muitas vezes me esforce para cumprir horários e para dizer: “não, tu também tens uma vida pessoal”, mas a verdade é que não é fácil, não é fácil. O trabalho para mim está em primeiro lugar e faço porque, lá está, também não tenho filhos, não tenho uma família... e se calhar por aí dedico-me mais ao trabalho. Se tivesse seria um bocadinho mais complicado... acredito que sim..., mas nem sempre é fácil, as exigências também são muitas.

E: Mas já esteve em alguma situação mais crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?

e: Já, quando a minha mãe foi operada... fiquei assim aqui um bocadinho... Fui ver a minha mãe ao hospital porque ela não foi operada cá. Fui vê-la e quando vim em vez de ir para casa vim trabalhar porque tinha coisas para fazer, e essas coisas não podiam esperar. Tive que me dedicar às duas coisas... tento que não falhe nem de um lado nem de outro. Esta foi a situação mais crítica.

E: Relativamente a planos da sua vida familiar, já tiveram que ser adiados por questões profissionais?

e: Sim... vão sendo adiados... a vida profissional por vezes exige muito e acaba por afetar a vida familiar.

E: E ao contrário? Já teve que adiar planos da sua vida profissional por questões familiares?

e: Não, isso não.

E: Considera que o facto de ser mulher tem-se refletido na sua carreira? Desde que iniciou até agora alguma vez sentiu diferenças por ser mulher?

e: Sim, mas mais no início. Até porque era mais nova do que a maioria das pessoas com quem estava a trabalhar e o facto de ser nova e o facto de ser mulher... sim, havia alguma... mais por parte dos homens até do que propriamente por parte das senhoras. As senhoras era mais a questão da idade, diziam “agora vem esta garota aqui e tal... julga que sabe mais do que nós”. Quando eu vim para cá também tinha uma equipa maioritariamente masculina, na parte dos serviços gerais e muitas vezes eu falava com eles e tentava perceber o trabalho deles e dizia “acho que não pode ser assim, devia ser assim desta maneira”, isto em termos de custos e racionalização de custos e de recursos e a atitude era algo como “nós é que sabemos, nós é que somos os homens”, mas foi só isso. E depois ao longo do tempo isso foi-se esbatendo e neste momento não sinto qualquer diferença por ser mulher, não sou tratada de forma diferente por ser mulher. Sou tratada de igual forma quer por homens quer por senhoras.

E: O que pensa sobre a desigualdade de género nos locais de trabalho?

e: Penso que é uma estupidez, no entanto ainda é uma realidade. Não sinto muito aqui a nível desta organização. Isto porque nós temos homens a fazer trabalho de senhoras, mais de senhoras, nomeadamente os ajudantes de ação direta, os auxiliares de ação médica e a própria equipa de enfermagem. São tarefas, não tanto enfermagem, mas mais os auxiliares de ação médica e os ajudantes de ação direta que têm a parte da higiene, que é algo sempre muito mais íntimo e não temos qualquer problema a nível... não se diferencia a dedicação e o empenho de um homem a fazer uma higiene a uma senhora nem o contrário, nem uma senhora a fazer a higiene a um homem. E mesmo os próprios colegas tratam-se bem e respeitam o trabalho um do outro, portanto, não tenho essa perceção aqui. Mas claro que temos tarefas que são exclusivamente masculinas, como é o caso dos guardas rondistas ou os trabalhadores dos serviços gerais, são tarefas mesmo de cariz masculino.

E: Mas porque considera essas funções de cariz masculino?

e: Porque se calhar já vem instituído de há muito tempo e, lá está, é a tal mentalidade de que quem vai mudar uma lâmpada. Quer dizer, nós mulheres também mudamos uma lâmpada, mas quem vai mudar um arrancador ou quem vai repara uma bicha de um lavatório que está avariado ou quem vai pintar uma parede... Nós podemos fazer isso, mas não é normal contratarmos uma mulher para fazer esse tipo de função, é mais fácil para nós contratar uma mulher para fazer outro tipo de função que também está associada aos serviços gerais que é o caso da jardinagem e do arranjo do espaço envolvente do que propriamente de contratar alguém para compor uma porta ou para reparar uma janela, para pintar uma parede. Nós temos pedidos de emprego de mulheres e de homens que é para qualquer coisa, mas talvez a nossa mente já esteja programada para mulheres, por exemplo, trabalhadoras auxiliares, limpeza do espaço interiores de casas, edifícios, ou arranjo da envolvente e homens mais para trabalhos mais pesados... não sei, acho que já é natural fazer essa distinção. O que não quer dizer que as mulheres não pintam paredes se for necessário e não mudam as lâmpadas se for necessário, porque o fazem também, mas em termos de questões de trabalho e de categorias, ou de funções, serão ainda para nós uma função masculina.

E: E relativamente à gestão, considera que é uma atividade masculina?

e: Não, acho que quer homens quer mulheres têm o mesmo nível de competências e o mesmo nível de conhecimentos para fazer um bom trabalho, até porque a gestão, além de ser muito técnica tem também uma parte que tem a ver com a própria sensibilidade e acho que as mulheres são mais sensíveis, não são tão rígidas, ou seja, acabam por ser rígidas porque têm também a componente técnica mas têm a outra parte também mais “mole”, digamos assim, que é a parte mais sensitiva e mais sensível... Mas acho que os homens também conseguem fazer esse tipo de ligação e penso que a gestão tanto pode ser masculina como pode ser feminina.

E: Considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina?

e: Daquilo que eu me tenho apercebido ultimamente e das conversas que eu tenho entre amigos e entre colaboradores noto que já foram mais femininas do que aquilo que são hoje em dia. Penso que neste momento as tarefas estão um bocadinho misturadas, já não é tanto do encargo da mulher chegar a casa e tratar dos filhos e tratar da comida e tratar da roupa e tratar disto e daquilo. Acho que já há mais uma partilha de tarefas e a envolvente masculina da paternidade também já está mais assimilada nas tarefas domésticas. É a minha perceção. Sobre a minha experiência não posso falar porque não é o caso.

E: Quando têm algum tipo de responsabilidades familiares e estas coincidem com as profissionais têm algum tipo de apoio?

e: Sim, até mesmo aqui dentro, em termos de colegas de trabalho. Se for preciso não tenho qualquer tipo de problemas relativamente a isso. E tento também fazer isso com os meus próprios colegas, com a minha equipa, com aqueles com quem trabalho diretamente. Se for preciso ir a uma consulta com a mãe ou com o pai ou com os filhos, é preciso ir à farmácia ou se é preciso resolver um assunto qualquer nunca me opus a que isso acontecesse. Até porque sei que também trabalho com pessoas que têm também sentido de responsabilidade. São pessoas que não chegam as cinco e meia e vão embora só porque sim e deixam o trabalho acumulado em cima da mesa. Não. Sei que quando é preciso e sem pedir nada eles também estão e também são responsáveis para fazer esse tipo de trabalho. A minha equipa é constituída por homens e por mulheres e nunca foi preciso dizer: “atenção que deixou este trabalho por fazer”. Não. Nunca acontece. Tivemos ainda agora um caso com uma funcionária que tem a mãe que precisou de fazer uns exames e foi com a mãe, foi à consulta, veio e pronto. Tento sempre pôr-me na pele do outro, também é preciso, e se eu preciso as outras pessoas também precisam e funcionamos um bocadinho assim. No meu caso, assumo sozinho as minhas responsabilidades familiares, não conto com nenhum apoio e tenho

conseguido sempre gerir as minhas responsabilidades familiares sem descuidar das profissionais.

E: O que é para si mais difícil gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: A vida familiar, no meu caso, não é muito difícil de gerir porque só tenho os meus pais. A vida profissional é um bocadinho mais difícil de gerir por causa da complexidade da casa e da sua dimensão. Mas vamos fazendo o que podemos.

E: Existe algum tipo distinção entre ser homem ou ser mulher nesta organização?

e: Não, não há qualquer tipo de distinção... quer dizer, já falámos que algumas funções estão mais associadas aos homens e outras às mulheres, mas não é propriamente uma distinção de género... acaba por ser aquilo que as mulheres e os homens estão mais aptos para fazer... não somos nós que fazemos essa distinção aqui, é algo que já é assim.

E: Esta entidade apoia a vida familiar? Através de que medidas?

e: Sim, caso seja preciso. Quando é preciso apoio aos pais, consultas com os filhos... é preciso levar um filho ao dentista, ou alguém liga da escola a dizer que o filho teve algum problema, magoou-se e teve que ir para o hospital, e o trabalhador vai, só me diz: "preciso de ir ao hospital porque o meu filho teve que ir para lá" e se me dizem: "a minha filha está doente posso ir busca-la para a levar a casa?"... por mim tudo bem. Não impedimos esse tipo de situações, bem pelo contrário. Não temos medidas específicas, em função do que acontece adaptamos, é preciso ir, vai. Nem vejo que seja necessário ter medidas concretas, sempre que é necessário dá-se apoio... e até porque também temos o retorno do próprio funcionário. Há essa responsabilidade da parte dos trabalhadores, há essa preocupação em não deixar o trabalho pendurado para o colega e tenta-se conciliar dessa forma para que não haja subcargas. Funcionamos um bocadinho ainda como um núcleo familiar apesar de ser uma organização com uma dimensão considerável. Há esse sentido de responsabilidade que é o mais importante. Para além disso, não há desigualdade salarial. Quem está na mesma

categoria recebe exatamente igual, não há qualquer tipo de desigualdade salarial aqui. E tem que ser assim mesmo, se desempenham as mesmas funções não há motivo para uns receberem mais e outros receberem menos.

E: Já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a vida profissional?

e: Sim... e a organização correspondeu, na medida do possível... não tive qualquer constrangimento...

E: Considera que o facto das mulheres terem filhos e preocupações correlativas reflete-se no trabalho? De que forma?

e: Sim, sim, é uma preocupação constante saber se eles estão bem, se não estão, se aconteceu alguma coisa... se toca o telefone... nós, por norma, não gostamos muito que os trabalhadores andem com o telemóvel porque há pessoas que utilizam o telemóvel para tudo e mais alguma coisa mas também entendemos que quem tem filhos andar sem telemóvel é uma preocupação constante porque pode acontecer alguma coisa e o filho pode estar doente, ou pode estar a precisar, ou isto ou aquilo. É assim, reflete-se, claro que sim, são duas áreas importantes na vida da mulher, a vida profissional e a vida familiar...

E: Estas preocupações refletem-se ao ponto de afetar a produtividade do trabalho?

e: Não, isso não, não tenho notado isso...

E: Certo. Penso que não tenho mais questões...

e: É esta a minha realidade. Não posso falar daquilo que não conheço. Esta conciliação da vida familiar com a vida profissional realmente não é fácil. Reconheço que não é fácil mas é como lhe digo, a minha experiência pode não ser muito vantajosa na medida em que não tenho filhos mas por outro lado vejo também todas as pessoas que têm filhos e por exemplo, a conciliação que é preciso ter e a responsabilidade e o “jogo de cintura” que as mulheres têm que ter para serem responsáveis a nível profissional sem diminuírem a sua produtividade. Mas depois está também do outro lado estar com os filhos, levar

os filhos à escola, dar-lhes o jantar, preparar o pequeno almoço, ajudar nos trabalhos de casa e tudo o mais. Noto que o pai é cada vez mais presente nessas alturas, noto isso nas conversas que vamos tendo, nas conversas de pausa para café. Noto que há cada vez mais a presença do pai que também trabalha, que também está fora, mas que no momento de chegar a casa ao final do dia muitas das tarefas são partilhadas, porque já se percebe que a mulher esta a perder um bocadinho aquele estatuto de mulher-mãe e que já tem também outras responsabilidades exteriores. Tem também que mostrar resultados a nível profissional tal como o homem tem que mostrar, e acho que esse conhecimento e essa mudança de mentalidades está a acontecer o que só é vantajoso.

E: Muito obrigada pela sua colaboração e pela sua disponibilidade

e: Espero ter contribuído

Entrevista Paula

19/01/2018

Entrevistadora (E): Quais foram as organizações nas quais já trabalhou e que posições ocupou?

Entrevistada (e): Comecei na Segurança Social como administrativa e depois vim para a Inspeção como inspetora do trabalho. Ainda passei também pelos serviços prisionais, também como administrativa, estive lá seis meses, estive nove meses na Segurança Social, entretanto já tinha concorrido para a inspeção do trabalho e depois entrei no concurso de inspetora do trabalho e estou cá há cerca de vinte anos.

E: Como é que vê a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar?

e: Vejo bem... faz-se bem... temos que organizar o nosso serviço no dia, é preciso que esteja organizado de forma a que consigamos sair a horas, não fazer mais horas do que aquelas que estão previstas. É difícil, às vezes, porque temos que responder perante a direção em Lisboa e, às vezes, tenho solicitações que tenho

que responder mesmo, e tenho que fazer naquele dia, que é o que estou a fazer agora. Tenho umas coisas para tratar das mobilidades e tenho que responder ainda hoje, tanto que nem fui almoçar, comi qualquer coisa e vim logo outra vez para tratar desse assunto. Mas normalmente consigo conciliar bem. Enquanto fui inspetora tinha alguma dificuldade, o meu marido ainda por cima trabalhava por turnos e muitas vezes ia buscar o filho já muito tarde porque nós enquanto inspetores temos o serviço externo para fazer e nem sempre as coisas correm como nós delineamos e às vezes em vez de chegarmos às cinco e meia chegamos às seis, às sete ou às oito da tarde e era mais complicado. Agora enquanto diretora e como o meu filho também já é mais crescido, nem está ao pé de mim neste momento. Ele esta a estudar no Porto e eu estou aqui, de qualquer maneira os horários para um cargo de esfia normalmente não se cumprem. É difícil cumprir porque temos sempre solicitações, temos sempre coisas para fazer, para organizar, mas de qualquer maneira não é nada que me deixe peso na consciência de que a família não tem o meu apoio.

E: Mesmo quando o seu filho era mais novo sempre conseguiu equilibrar o tempo entre a sua vida familiar e a sua vida profissional?

e: Sim, temos é que aproveitar o tempo. Eu acho que o tempo dá para tudo, temos é que conseguir de alguma forma organizar o trabalho. Se organizarmos o trabalho eu acho que as coisas fluem normalmente.

E: Houve alguma situação crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?

e: Eu tive um problema de saúde grave. Na altura ainda não era dirigente, era inspetora, e consegui conciliar, consegui de alguma forma conciliar porque também tive apoio do meu chefe, na altura no Porto. Fui bastante apoiada e consegui conciliar perfeitamente o problema de saúde que tive com o serviço inspetivo na altura. Não tive essa dificuldade, quase nem tive baixa quando a maior parte das pessoas que tem um problema grave como eu tive estão talvez seis, sete, oito ou até nove meses de baixa e eu não. Só meti baixa numa fase de

tratamento agudo e depois tentava conciliar. Relativamente ao meu filho tive alguns apertos de coração... uma altura que fui para um seminário para a Póvoa de Varzim e eu tinha-o deixado no infantário, como ficava lá todos os dias, e ligaram-me do infantário a dizer que já iam fechar e eu não estava lá. Tive que pagar uma ama para ficar com ele até mais tarde... mas o que mais me custou foi quando eu cheguei e ele me disse: “mãe, pensei que te tinhas esquecido de mim”. Aí foi muito complicado de eu gerir, fui a chorar até casa e foi complicado. São situações pontuais, nunca foi assim nada de transcendente. Acho que ele não ficou traumatizado.

E: Já teve que adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais?

e: Já, às vezes temos. Às vezes temos determinados planos e aparece alguma situação que tem mesmo que ser resolvida e tem que se adiar os planos familiares. Sim, isso acontece, não são muitos planos que são adiados, mas talvez uma vez ou duas já aconteceu.

E: E que planos foram esses?

e: Não foram grandes planos, férias marcadas que tiveram que ser adiadas, coisas do género, não foi nada de traumatizante.

E: E ao contrário, já teve que adiar planos na sua vida profissional por motivos familiares?

e: Apenas na altura em que tive o problema de saúde que lhe falei. Nessa altura algumas coisas tiveram que ser adiadas porque algumas coisas eu não conseguia fazer. Apenas uma coisa ou outra que foi adiada, mas o trabalho foi sempre minimamente assegurado.

E: O facto de ser mulher alguma vez se refletiu na sua carreira?

e: Não, por acaso não, nunca senti isso. Nunca senti esse estigma, o facto de ser mulher nunca foi um problema, felizmente.

E: O que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?

e: Ainda existe muita desigualdade, há setores de atividade em que esta desigualdade ainda é bastante vincada. E nós que estamos na área apercebemo-

nos disso. Há bem pouco tempo que houve a polémica com a convenção coletiva do calçado em que a própria convenção ainda previa salário inferior para as mulheres do que para os homens, estando eles na mesma categoria profissional. Isso foi repostado, mas tanto quanto ao conhecimento que nós temos no papel ficou resolvido, mas na prática não está resolvido. As senhoras penso que continuam a receber menos que os homens e temos muito esse problema da discriminação das mulheres por causa da gravidez. Muitas mulheres que estão contratadas a termo certo, a maior parte delas, quando informam que estão grávidas o contrato caduca no prazo e é complicado. É assim, se uma trabalhadora for contratada a termo certo nada obsta na lei a que ela seja despedida na altura da caducidade do contrato, quando o contrato caduca. As efetivas é que não podem ser despedidas por esse motivo. De qualquer maneira essas caducidades operam muito quando sabem que as trabalhadoras estão grávidas, tal como no acesso ao emprego. Há muitas empresas que no acesso ao emprego e se as mulheres estão em idade fértil também preferem contratar homens em vez de mulheres. E isso vê-se muitas vezes, por exemplo, nos anúncios de emprego. Temos imensas denúncias de ofertas de emprego em que pedem homens. É claro que quando vemos isso nós normalmente atuamos e sancionamos a empresa porque não pode ser. As empresas não podem discriminar, não pode haver discriminação nem de igualdade, nem de género, nem de idade, nem de raça, nem de religião. Não pode haver discriminação. Está legalmente previsto que isso não aconteça, mas a verdade é que ainda acontece muito. Nós temos uma legislação de parentalidade que protege imenso as senhoras. Quer dizer, na verdade eu acho que protege pouco porque quatro meses em casa com uma criança não é muito, quem é mãe acaba por se aperceber disso. Uma criança com quatro meses vai para um infantário e é complicado, tanto para a mãe como para a criança, mas eu acho que sim, que pesa muito porque a nossa legislação da parentalidade tem essa proteção e depois ainda temos aquele período de amamentação em que as trabalhadoras são dispensadas duas horas por dia para amamentar. E isso são

tudo custos para a empresa, a empresa tem que acarretar com esses custos e não se vê que os nossos empresários estejam dispostos a tal. A maioria deles, é claro. E, como tal, há muita discriminação nesse sentido. Embora tenha vindo a diminuir é ainda uma realidade que encontramos frequentemente, e às vezes em grandes grupos. Quando nós pensamos que é só o patrão “Zé da esquina” (como nós costumamos chamar) que faz isso, mas não. Por vezes em grandes grupos isso acontece. Nós aqui em Bragança não temos muito essa perceção porque se trata de um meio pequeno. As empresas que temos aqui também não são grandes, o maior empregador é o setor publico e por isso não notamos tanto isso. Mas, por exemplo, no Porto que já é um grande centro com muitas e grandes empresas nota-se muito isso, ainda aparecem com muita frequência situações destas. Na nossa casa nem sequer podemos ter este tipo de distinções. Nós temos que dar o exemplo uma vez que nós fazemos aplicar a lei temos que dar o exemplo que daqui se pratica e se aplica.

E: Considera que a gestão continua a ser uma atividade masculina? Qual a sua experiência?

e: Não, acho que não. Até acho que as mulheres têm mais jeito para a gestão do que os homens. Nós, as mulheres estamos muito mais habituadas a administrar e gerir a casa. As mulheres são mais perspicazes, sabem rodear as coisas, sabem dar a volta às questões. Os homens não são tão perspicazes, são mais brutos, digamos assim, na forma como gerem as coisas. Claro que há bom gestores, não estamos a por isso em causa, mas eu penso que as senhoras também conseguem ser muito boas gestoras. No nosso caso até somos mais mulheres que homens, agora até vamos ter uma alteração do inspetor geral, na próxima semana já devemos ter, e tudo indica que vai ser uma senhora, pela primeira vez, mas vai ser uma senhora. Na casa também temos mais inspetoras que inspetores, são mais mulheres que homens, nós temos muito poucos homens nesta casa, a maior parte são senhoras.

E: E pelo contrário, considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina? Qual a sua experiência?

e: Eu não penso que seja uma atividade feminina embora ache que são elas, as mulheres, que continuam a fazê-lo maioritariamente, porque o homem se estiver em casa e se faz alguma coisa diz sempre: “até já fiz isto, já fiz aquilo” e o resto parece que para as mulheres cai tudo por inerência. Parece que já têm que fazer, já é uma obrigação, mas não acho que sejam só femininas. Eu por acaso tenho o meu marido que me dá bastante apoio, mas também quando faz alguma coisa às vezes também diz: “ah, eu até já fiz isto, fiz aquilo”, de qualquer forma ajuda-me bastante.

E: Quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem tem apoio familiar? De quem?

e: Nunca tive, era só eu, o marido e o filho e a forma como gerimos as coisas foi o filho andar sempre em colégios que nos garantiam um período mais alargado de horário para podermos fazer a nossa vida profissional e não termos problemas de ficar com o miúdo na rua a horas em que nós ainda estivéssemos a trabalhar. Fomos sempre só os dois, se calhar isso fez com que nós só tivéssemos um filho, porque nós estávamos os dois no Porto sozinhos, não tínhamos lá família, e como tal tínhamos que nos desenrascar. Sempre tive apoio do meu marido, quando ele saia mais cedo era ele que ia buscar o filho, mas na verdade calhava-me quase sempre a mim.

E: Quando o seu filho era mais novo confiava algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família ou amigos?

e: Não, acabava por ficar sempre no colégio e quando era preciso alguma coisa era eu ou o meu marido que assegurávamos o que era preciso. Quando o meu filho estava doente era eu que o ia buscar. Normalmente era assim. Houve uma altura que ele esteve mais doente e a minha mãe teve que ir para lá uns dias para me ajudar e para tomar conta dele, mas penso que terá sido apenas essa vez, não era uma situação recorrente.

E: O que é para si mais difícil de gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: A familiar... não, quer dizer, eu penso que estando organizados conseguimos gerir as duas coisas sem problema. Agora, o que é inerente às duas coisas é que muitas vezes nós trazemos, tentamos não o fazer, mas a verdade é que trazemos problemas que temos em casa para o trabalho e depois já não temos cabeça para fazer o trabalho tal como vice-versa, levamos às vezes problemas do trabalho para casa. Tentei sempre manter as coisas um bocadinho separadas o que não é fácil e não vou dizer que consegui sempre, mas a maior parte das vezes consegui. E nesta altura acho que já consigo passar o fim de semana sem pensar no trabalho, só se for uma coisa muito complicada em que eu de facto fico a pensar ou se houver algum prazo para cumprir e que ainda não esteja feito é que fico a pensar mais nas coisas. Se for assim aquele dia-a-dia normal consigo passar o fim de semana sem pensar no trabalho.

E: E nesta organização, existe algum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher?

e: Não, não, de todo. Aqui nunca senti nenhuma distinção. Nem eu senti nem nunca vi que acontecesse com os meus colegas.

E: E nas organizações que trabalhou anteriormente?

e: Também não, todos os ministérios pelos quais eu passei, a não ser nos serviços prisionais que tem mais homens que mulheres, nunca senti. E mesmo neste serviço nunca senti distinções nem senti que fosse alguma vez prejudicada de alguma forma pelo facto de ser mulher.

E: A entidade em que trabalha atualmente apoia a vida familiar?

e: Apoia mas não temos medidas específicas para além daquelas que são exigidas pela lei. Creches e assim não temos como algumas empresas têm, agora, por exemplo todos os trimestres, os pais que têm os filhos na escola têm quatro horas por trimestre em que podem ir à escola para saber o comportamento dos filhos, mas isso está previsto na lei. Tudo o que está previsto na lei é cumprido estritamente. As mães têm direito a amamentação, têm direito a tudo, não há

constrangimento de forma alguma. Mas claro que há empresas que dispõem de outras medidas para além das que são exigidas, mas nós não temos.

E: Alguma vez sentiu que estas medidas fossem insuficientes?

e: Não, até porque na altura em que era inspetora e se precisasse de ir à escola do meu filho, se ele estivesse doente, bastava eu dizer ao meu chefe que tinha que ir à escola ou que tinha que sair e ele não criava nenhum problema e podia sair. Sempre tive alguma liberdade neste aspeto, desde que fôssemos responsáveis e justificássemos a saída não tinha problema. E agora aqui com os colegas eu faço a mesma coisa. Se eles precisam vão. Ainda outro dia um colega partiu o pé e disse-me que precisava de o ir buscar e claro que foi, foi ter com o filho, foi levá-lo ao hospital, foi tratar dele. Não esse tipo de constrangimentos, os trabalhadores têm o seu próprio sentido de responsabilidade, eles sabem o que têm que fazer. Têm aquelas tarefas para fazer e têm a responsabilidade de as fazer dentro do prazo. Foi sempre este sentido de responsabilidade que me inculcaram a mim e que eu tento agora inculcar às pessoas. Quanto mais responsabilidade damos mais os trabalhadores têm que se envolver com a organização e por isso se eles tiverem responsabilidade e forem responsáveis estão depois também à vontade quando precisam de alguma coisa por isto ou por aquilo. A nossa responsabilidade tem que nos dar compromisso com a organização e temos que fazer o nosso trabalho. Eu claro que não ando todos os dias a perguntar se já fizeram isto ou aquilo, as pessoas sabem o que têm que fazer, sabem o que têm que fazer e sabem que têm que entregar por isso esta responsabilidade dá liberdade quando é necessário. E no meu caso, sempre que precisei de apoio em qualquer situação nunca tive problemas.

E: Havendo aqui várias mulheres a trabalhar na entidade considera que o facto de as mulheres terem filhos e preocupações correlativas se reflete no trabalho?

e: É difícil não se refletir se for uma preocupação grande. Há preocupações que são maiores e outras mais pequenas e é difícil... tal como eu que sou um ser humano, às vezes é difícil não trazer as preocupações que temos com a família,

que temos com os filhos e que nos andam a martelar na cabeça, mas eu acho que até agora, e pelo menos que eu me tenha apercebido não tem prejudicado o desenvolvimento do trabalho e das tarefas que as pessoas têm atribuídas.

E: Mas estas preocupações são preocupações que afetam a produtividade do trabalho?

e: Até agora não me tenho apercebido que estas preocupações sejam graves a ponto de afetar a produtividade. E quer dizer, se afetar de alguma forma temos é que tentar resolver o problema. Não castigando as pessoas mas sim perguntando o que se passa ou que não se passa e penso que aqui todas as pessoas têm abertura para falar comigo e eu com elas. Temos uma relação boa para discutir assuntos caso alguma coisa esteja a correr menos bem, não me parece que haja qualquer constrangimento da parte deles em falarem comigo sobre questões que os preocupem, a partir do momento em que afetam o serviço, claro.

E: Penso que podemos terminar aqui a nossa conversa, muito obrigada pela sua disponibilidade e pela sua colaboração.

Entrevista Inês

22/01/2018

Entrevistadora (E): Em que ano iniciou a sua atividade profissional?

Entrevistada (e): Comecei a trabalhar em 1998.

E: Quais foram as organizações em que já trabalhou e que cargos ocupou?

e: Comecei por ser professora do ensino secundário na escola secundária Miguel Torga aqui em Bragança, mais ou menos durante dois anos. Entretanto estive também cerca de um ano e meio no ISLA (Instituto Superior de Línguas e Administração de Bragança) que é um instituto de ensino superior privado também em Bragança porque essa foi sempre a minha vontade, viver em Bragança. Em 2000 entrei num concurso público para o IPB (Instituto Politécnico de Bragança) e desde aí fui fazendo a minha carreira, primeiro como assistente e

depois fui progredindo, passei a professora adjunta, depois a professora coordenadora e hoje em dia estou na última categoria que é professora coordenadora principal. Ao mesmo tempo estive envolvida em outros projetos. Há um ano fui eleita para coordenar o centro de investigação da montanha (CIMO) e para além disso fui também ocupando outros lugares, fui convidada para editora associada da Food and Function que é uma revista da Royal Society of Chemistry que é uma das editoras mais conceituadas a nível mundial na área da química e ocupo também esse lugar já há mais ou menos quatro anos. Para além disso, também em 2017 fui convidada para presidir um dos conselhos científicos da fundação para a ciência e tecnologia e por isso neste momento sou presidente do conselho científico de ciências naturais e do ambiente. Portanto, paralelamente a esta minha atividade, para além de investigadora sou professora, e desde que vim para o IPB comecei a criar a minha própria equipa de investigação e tentando captar e sensibilizar jovens investigadores para enveredar por esta via, por esta carreira e que se estabelecessem em Bragança. Essa parte foi e continua a ser das mais motivadoras porque tenho uma equipa bastante grande, trabalhamos na área da química e bioquímica alimentar, desenvolvimento de novos produtos, ultrapassando desafios científicos muito importantes relacionados com a utilização de aditivos alimentares. Nessa perspetiva também foi essa investigação que me tem valido já vários reconhecimentos nomeadamente como umas das cientistas mais influentes do mundo na área das ciências agrárias por estar na lista dos cientistas mais citados a nível mundial, portanto no top 1%. E outros reconhecimentos nacionais e internacionais.

E: Estando agora numa área de gestão e vindo da área do ensino como lidou com essa mudança uma vez que não tem formação na área de gestão?

e: Eu sempre fiz um pouco isto mesmo antes de teres estas funções porque, como disse, criei a minha equipa de investigação e foi sempre muito importante a captação de financiamento, quer para a investigação que fazemos quer para

manter os recursos humanos na equipa e por isso já fazia, e sempre fiz muita gestão nesse sentido, estar atenta a programas de financiamento, coordenar candidaturas, acompanhar toda a execução e toda a parte de gestão associada a essas tarefas e portanto já estava bastante habituada. E agora aqui no centro de investigação é a uma escala maior e associada também a uma estratégia que me motiva muito, uma estratégia de desenvolvimento do centro e do instituto. É fundamental a capacidade de organização e saber distribuir o tempo por estas múltiplas tarefas. De qualquer forma quando ocupei este lugar passei a ter menos horas de docência e por isso também mais tempo disponível para executar essas tarefas, tornando esta gestão mais fácil.

E: Como vê a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar?

e: É tudo uma questão de organização. Acho que a organização é uma das principais chaves para o sucesso, se é que se pode chamar-se assim. É realmente preciso ter tudo bastante organizado e saber estabelecer as prioridades certas. A minha família tem sempre a primeira prioridade e tento organizar de forma a dar a atenção que é necessária, sobretudo ao meu filho e, portanto, é preciso conciliar todas essas tarefas, mas é possível. Hoje em dia é tão fácil a comunicação, por isso mesmo que eu esteja longe fisicamente posso apoiar exatamente como se estivesse presencialmente com o meu filho, por exemplo.

E: Já houve alguma situação crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?

e: Não, sempre foi tudo muito harmonioso, também tenho muito apoio, do meu marido e dos meus pais que têm ainda muita saúde, felizmente. E por isso, sempre estive tranquila quanto a isso. Desempenho sempre todas as minhas funções sem nenhuma ansiedade, estou tranquila quando estou aqui no trabalho, em Portugal ou fora de Portugal, estou tranquila porque tenho realmente esse suporte e as questões bastante organizadas por isso nunca senti nenhuma situação menos agradável ou de maior pressão ou de ter que optar por uma das situações, não... sempre fui tudo bastante harmonioso.

E: Tal como acabou de referir conta com o apoio do seu marido e dos seus pais quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem, para além deles conta com mais algum apoio?

e: Não, nas rotinas familiares como por exemplo questões de doença felizmente somos todos bastante saudáveis e não me lembro de alguma vez ter faltado, nem eu nem o meu filho por questões de doença. Mas essas rotinas que exigem muito tempo, de ir buscar os filhos à escola, ir levá-los às diferentes atividades extracurriculares, etc, conto com esse apoio do marido e dos pais e, portanto, estou tranquila. Mas também esse apoio, esse suporte foi sendo construído por mim própria, porque eu gosto do que faço, sou feliz naquilo que faço e é também absolutamente prioritário para mim o trabalho e continuar a desenvolver quer a minha equipa, quer agora o centro de investigação a uma escala maior. Isto é absolutamente essencial para a minha felicidade e por isso também vou construindo todas as outras componentes da minha vida com base nesse pressuposto.

E: Confia algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família ou amigos?

e: Sim, mas não confio a toda a gente. Só confio ao meu marido que tem exatamente as mesmas responsabilidades que eu, e aos meus pais. Portanto, não tenho nenhum problema em confiar estas tarefas a outros até porque nós conversamos muito e partilhamos das mesmas opiniões e os meus pais sabem exatamente aquilo que eu acho mais correto e menos correto, portanto há essa harmonia também.

E: Já teve que adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais?

e: Sim, sim, essa parte sim, mas de qualquer forma há aqui também outra questão importante que eu gostava de realçar, eu não separo muito a vida familiar da vida profissional, por isso, nem nunca eu estou 100% na profissão nem 100% na família, é sempre um misto das duas situações e, portanto, mesmo quando faço planos de férias, etc... tem que estar sempre garantida a parte profissional. Eu

trabalho todos os dias, 365 dias por ano, 366 nos anos bissextos, não me lembro de haver um dia em que eu não realize nenhuma tarefa profissional, por isso faço sempre alguma coisa, mas faço com gosto e, portanto, mesmo quando eu planeio essas atividades tem que estar também prevista essa situação e esse tempo para mim. Como no nosso núcleo familiar já está ciente dessa questão também não há nenhum problema, muito pelo contrário. Não é dramático a esse nível. Agora relativamente a adiar planos isso é bastante sistemático porque à medida que as responsabilidades aumentam e as diferentes funções que se desempenham também aumentam, obviamente que a nossa agenda pode ser um pouco mais caótica e aquilo que é hoje pode não ser daqui a dois ou três dias e tem que haver essa flexibilidade. Também lido com isso muito bem, não fico ansiosa nem stressada quando tenho que alterar alguma tarefa inicialmente prevista, portanto já sei que essa instabilidade de agenda é inerente agora à minha vida e, portanto, que isso pode acontecer.

E: E pelo contrário, já teve que adiar planos da sua vida profissional por causa da vida familiar?

e: Mas penso que também não. Sempre conciliei tudo muito bem, mesmo durante o tempo que estive grávida, enquanto estive em casa com o meu filho ou todas essas questões... felizmente não foi preciso ainda nunca adiar nenhuma das vertentes por causa das outras.

E: O facto de ser mulher reflete-se, ou alguma vez se refletiu, na sua carreira?

e: Com certeza que sim, positivamente, com todas as características que uma mulher tem. De certeza que é por ser mulher e pelas características que estão associadas à minha personalidade que eu fiz o percurso que fiz, acho que sim, que é por ser mulher.

E: O que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?

e: Acho muito importante, mesmo, porque realmente também vejo que perante o enquadramento deste meu percurso profissional, se pensar que durante muitos anos fui a única editora mulher desta revista, agora já somos duas, mas na Royal

Society of Chemistry há uma esmagadora maioria de homens e também aqui no centro de investigação os antigos coordenadores eram homens... enfim, realmente nota-se, sem dúvida, ainda nestas áreas de responsabilidade e cargos de esfia ligados também à ciência, um grande número de homens em relação às mulheres e por isso acho muito importante esse equilíbrio de género, considero que as razões que levam a esse desequilíbrio não são razões associadas a competências e portanto, eu tento sempre fazer esse equilíbrio quando escolho, por exemplo para lugares de liderança dentro da estrutura do centro. Quando faço uma equipa tenho isso em conta, sem dúvida. Eu nunca fui homem por isso não sei como é que posso comparar de forma mais efetiva, mas esta é a perceção que eu tenho, não é por ser mulher que fui mais ou bem-sucedida, mas é certamente por ser por mulher e pelas características que tenho que o meu percurso se fez como se fez e a história se contou como contou, mas nunca senti nada nem nada de positivo nem de negativo.

E: Considera que a gestão continua a ser uma atividade masculina?

e: Eu acho que é cada vez menos embora realmente se note que há um predomínio de homens. Mas às vezes também não podemos dizer que é algo totalmente enviesado porque muitos destes lugares são lugares de eleição, sofrem sufrágio por isso as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens para chegarem a essas posições, mas há uma série de conjunturas e de tradições e de mentalidades que é preciso mudar, mas eu penso que isso está a mudar, cada vez mais e que se está a chamar à atenção para essas questões desde muito cedo. Eu vejo pelo meu filho que está no sétimo ano e no programa de história um dos assuntos abordados é exatamente a igualdade de género, quando estudam a antiga civilização grega e como é que eram os direitos da mulher nessa altura e como são hoje em dia. Acho muito interessante que desde tão cedo já comecem a abordar essas questões, acho que é completamente importante.

E: Considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina?

e: Não, eu não considero, nem no meu núcleo familiar é assim. Nós nas atividades domésticas dividimos absolutamente tudo, ou até, acabo eu por fazer menos. O meu marido cozinha, vai às compras... exatamente como eu. E há cada vez mais casais assim, acho que isso também está a mudar.

E: O que é para si mais difícil de gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: Não acho que haja dificuldade em nenhuma delas. Também acho que só se consegue exercer funções destas com tranquilidade se realmente houver essa harmonia, senão não acredito que haja casos bem-sucedidos. Também o facto de me orgulhar em ter alcançado alguns feitos muito positivos tem a ver com essa harmonia, essa tranquilidade de espírito que eu tenho relativamente quer à parte pessoal quer à parte profissional e por isso toda a minha vida está bastante estruturada e organizada nesse suporte. Aliás eu lembro-me que no último ano quando fui distinguida com a medalha de mérito da cidade tive que fazer um discurso que me levou a pensar naquilo que devia agradecer a cada uma das diferentes pessoas, e sem dúvida aquilo que eu penso é que só tenho o sucesso, pouco ou muito, que tenho devido a esse enquadramento que eu tenho à minha volta e uma série de fatores que congeminam todos para esse resultado positivo. Nomeadamente em relação aos meus pais é esse suporte e essa tranquilidade... na vida stressante e caótica que se podia tornar o meu dia-a-dia... é exatamente o contrário, agradeço-lhes isso, o facto de poder estar absolutamente tranquila, estou bem sabendo que posso sair às cinco, como às seis como às nove que ninguém me vai telefonar a dizer “olha, não vens para casa?” ou “estás atrasada” ou “tenho que me ir embora, tens que te despachar”. Nunca, mas nunca tive esse tipo de pressão, estou sempre absolutamente tranquila e isso reflete-se positivamente. Assim posso estar completamente focada na tarefa que estou a fazer, sem qualquer outra interferência exterior. Não obstante isso não quer dizer que eu esteja totalmente só focada no trabalho sem priorizar as tarefas familiares que não é verdade, o que eu faço é tratar das questões de forma bastante organizada. Eu não delego, embora partilhe essas atividades de ir buscar o meu

filho à escola ou de estar com ele em casa até eu chegar, eu própria tomo as rédeas da educação dele e sou a pessoa sem dúvida que mais o apoia, mas tudo é uma questão de organização.

E: Existe algum tipo de distinção entre ser homem e ser mulher na sua organização?

e: Não, nem aqui nem em outros sítios onde já estive... nunca senti e espero não fazer sentir aos funcionários que trabalham aqui.

E: A entidade em que trabalha apoia a vida familiar? Já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização?

e: Apoia, nunca me foi impedido nada em situações que era necessário apoio vida familiar.

E: Mas esta organização oferece algum tipo de medidas específicas que apoiem a vida familiar?

e: É assim, esta é uma organização bastante flexível, os investigadores têm isenção de horário porque também no mundo da ciência mais importante do que fazer um horário muito rígido é a disponibilidade total, o que parece um pouco paradoxal, mas é absolutamente essencial porque a ciência está sempre a avançar e, portanto, nós temos que estar completamente disponíveis. A experiência que eu tenho dos investigadores que aqui trabalham é essa, é uma dedicação total. Como essa dedicação é permanente também acabava por trazer flexibilidade se tiverem que ir a uma consulta ou se tiverem que ir a visitar alguém ou alguma situação, seja o que for, obviamente que há essa possibilidade. Há essa flexibilidade, porque também quem vai ter mais vantagens com o trabalho que vai sendo produzido somos nós próprios, por isso nós somos os principais interessados em que tudo corra bem. Há, portanto, um sentido de responsabilidade, de interesse próprio e flexibilidade que não justifica nenhuma medidas.

E: O facto de as mulheres terem filhos e preocupações correlativas reflete-se no trabalho?

e: Eu acho que tudo está interligado, as pessoas que têm vidas familiares caóticas frequentemente podem ter também uma vida profissional caótica e as pessoas que estão mais tranquilas do ponto de vista emocional também normalmente têm uma vida profissional mais bem-sucedida. Isso nota-se, mas é uma aprendizagem, é preciso também passar pelas diferentes etapas da vida, obviamente que quando se tem filhos pequenos a vida pessoal exige muito mais tempo de dedicação, é preciso respeitar essas etapas. De qualquer forma também estimulando a que as pessoas se organizem no sentido de não criar nenhum fosso entre as duas vidas, essa é a minha própria experiência, é essa que eu quero transmitir e por isso eu acho que é possível não criar uma dicotomia tão polar entre a vida profissional e a vida familiar porque para mim a minha vida pessoal é também a vida profissional e vice-versa.

E: Mas considera que essas preocupações familiares afetam a produtividade do trabalho?

e: Não penso que sejam bem as preocupações familiares, é a parte emocional para a qual a vida familiar também contribui, mas que também pode ser a vida profissional que esteja a perturbar o lado emocional, eu acho que o que é absolutamente essencial para um bom rendimento profissional é ter um lado emocional bem resolvido.

E: Podemos terminar aqui a nossa conversa, foi um prazer, muito obrigada pela sua colaboração e disponibilidade.

Entrevista Marta

23/01/2018

Entrevistadora (E): Em que ano é que iniciou a sua atividade profissional?

Entrevistada (e): Foi em 1993.

E: Pode-me falar sobre o seu percurso profissional? Em que organizações já trabalhou e as posições que ocupou?

e: Eu terminei o curso na UTAD (Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro) em setembro de 1993 e nessa altura era muito fácil arranjar emprego. Eu passado uma semana de ter terminado o meu curso... havia na altura a possibilidade de dar aulas, exatamente ao contrário do que é hoje, o ensino na altura recrutava imensa gente, quem quisesse podia e tivesse licenciatura podia ir dar aulas. Eu recordo-me que estava em Bragança em setembro e era altura dos miniconcursos, aqueles concursos de admissão para a escola. Cheguei a Bragança e como ainda não sabia o que ia fazer decidi inscrever-me. Passado uma semana estava a dar aulas, fui colocada em Vinhais. Eu nunca tinha vindo a Vinhais, não conhecia, tenho, de facto, origens no concelho, mas nunca tinha vindo. E então começo a vir para cá todos os dias com o grupo de professores e começámos a fazer as viagens em conjunto. Comecei a dar aulas, com alguma dificuldade, não era algo que fosse de grande paixão para mim, achava graça aos miúdos e gostava de os ensinar, mas era muito cansativo para mim “aturar miúdos”, não gostei muito e também tinha alguma dificuldade de colocação da voz e cansava-me muito a falar com as crianças. Até que, sendo o meu curso de engenharia zootécnica, o que eu queria era estar a trabalhar com a parte animal e então, logo que pude, comecei a candidatar-me mais na minha área. Foi quando surgiu uma vaga numa empresa no Marco de Canaveses, que era uma empresa na área dos alimentos compostos para animais e rações. Eles precisavam de alguém aqui para Trás-os-Montes. Candidatei-me, fui fazer os testes psicotécnicos e a entrevista com a administração, fui a única mulher que apareceu nessa entrevista e fui a selecionada. Na altura penso que o administrador não terá ficado muito contente por ter sido escolhida uma mulher. Recordo-me que na altura, eu tinha 22 anos e ele disse-me: “isto é um trabalho muito duro, então para uma mulher é impensável, eu não lhe dou mais do que seis meses aqui na empresa” e aquilo foi uma coisa que me doeu exatamente por ele pensar que por ser mulher era inferior e não teria a capacidade que um homem tinha para o cargo. Mas pronto, comecei. Era a responsável por Trás-os-Montes. Não conhecia bem a empresa, o que sabia

era através de professores e colegas que estavam lá a trabalhar, e eu pensei que a empresa devia fazer alimentos adequados para animais e, portanto, oferecem-me segurança para eu os poder vender e poder aconselhar aos agricultores. Foi assim que eu pensei e toca de ir trabalhar para o terreno, percorrer Trás-os-Montes inteiro. No entanto começo-me a aperceber que o trabalho era realmente duro porque essa empresa estava muito mal cotada aqui na zona. Quando eu ia a uma cliente ele não a aceitava, dizia que não era boa e que não a queria. Aí eu comecei a pensar que realmente não ia ser uma tarefa fácil, e havia ainda outra agravante uma vez que a pessoa que era anteriormente o representante de Trás-os-Montes trocou esta empresa por uma concorrente e levou consigo os clientes que já tinha. Aquilo foi realmente duro, na altura até pensei que nem iria aguentar os tais seis meses, fazia muitos quilómetros por dia, fazia uma média de mais de 200 quilómetros por dia, era muito duro, até porque cá cima é tudo muito disperso. E então, eu comecei a pensar como é que ia ser, ninguém gostava da ração, ainda por cima os clientes estão a optar todos pela concorrência, mas há um dia que eu vou ao planalto mirandês, que é uma zona de vacas leiteiras e na altura produzia-se muito leite, havia aqui grandes produções de vacas leiteiras e eu pensei que ali é que havia muito consumo de ração. Conseguí descobrir as pessoas todas que tinham ali as maiores vacarias, eles estavam a trabalhar com uma ração que não estava a cumprir, eu começo a perceber como é que eram os racionamentos, acompanhava tudo o que ali se passava, ia às diversas vacarias. Comecei a conhecer as pessoas que tinham as maiores vacarias, elas estavam agrupadas numa associação de produtores de leite. Começo a conhece-los a todos, a criar confiança com eles, a falar-lhes que havia produtos melhores do que aqueles que eles estavam a dar e então, passado algum tempo houve eleições para eles escolherem a ração porque eles compravam tudo em conjunto, e eu ganhei. Estamos a falar de 400 toneladas por mês, ganhei essa eleição, votaram naquilo que eu representava porque confiavam em mim e que eu lhe ia arranjar um produto melhor. E isto foi a revolução completa na fábrica que não vendia nada

cá para cima passou a ter camiões diários, tivemos que instalar silos. A fábrica com isto deu a volta por cima, isto numa fábrica passar de 0 para 400 toneladas, nesta região, é muita coisa, e eu fiquei a menina bonita da fábrica. Era muito bem vista, fui das primeiras mulheres a trabalhar nesta área, e era muito giro a maneira como eu criei empatia com as pessoas. Era uma vida muito ocupada, por vezes nem conseguia vir dormir a casa porque eu era de Bragança. A partir daí comecei a ser assediada por imensas fábricas que queriam que eu fosse trabalhar para eles. E então, a maneira como a empresa me mantinha era aumentarem-me o ordenado. Ganhava muito mais do que aquilo que ganho hoje, era muito requisitada, tinha várias propostas de emprego e, portanto, a fabrica para me manter ali ia-me oferecendo um pouquinho mais. Ia às feiras com eles a Londres, tinha uma boa vida, mas também trabalhava muito. Na fábrica sempre diziam: “só há horas para começar, não há horas para acabar”, eu só tinha horas para começar, nunca tive horas para acabar, isso aprendi no privado que é assim e dei-me muito, muito bem com essa forma de trabalho, e claro, na altura o dinamismo era enorme e a vontade de trabalhar era enorme. Entretanto, um dia, venho aqui a Vinhais e vi que aqui não se vendia nada, havia aqui apenas duas aldeias em que havia algumas vacas leiteiras. Um dia fui ter com o presidente da cooperativa e disse-lhe que queria vender o meu produto, que era uma boa ração. Ele na altura explicou que só comprava aquilo que os associados da cooperativa quisessem, se eu quisesse vender tinha que falar com eles. Marcámos reuniões em duas aldeias e eles acharam um piadão o facto de eu chegar a uma aldeia e fazer uma reunião na sala de ordenha, e acho que esta gente aqui da cooperativa achou graça a esta jovem que anda aqui a percorrer estas aldeias e a querer vender... E consegui vender, vendia bastante bem. Entretanto, por causa desse conhecimento com a cooperativa de Vinhais, um dia fazem-me um convite, o convite era o seguinte: “nós temos aqui uma feira do fumeiro em Vinhais mas precisamos de ter aqui uma matéria-prima de qualidade que isto não está a correr bem porque começa a haver aqui muita confusão, as pessoas vão comprar carne

a Espanha para fazer o fumeiro e não pode ser, a feira pode perder qualidade e vai tudo ao ar e há uma raça de porcos que é a raça bísara que havia aqui antigamente e que nós queríamos recuperar e fazer uma associação e como você é uma rapariga dinâmica gostávamos que viesse para cá fundar esta associação". Eu achei aquilo um máximo, porque primeiro eu tinha tido aulas na universidade de suinicultura e diziam-nos que a raça bísara estava extinta. E estes senhores garantiam-me que afinal haviam aqui ainda alguns animais e que podíamos fazer uma associação para preservar esta raça e eu achei esta ideia fantástica. Até que um dia cheguei a casa e disse à minha mãe que ia deixar a empresa e quer iria para Vinhais trabalhar. A minha mãe nem queria acreditar, eu estava com salário tão bom, e com carro e com tudo, tinha imensas regalias. Então eu começo a sonhar com o porco bísaro e com a sua preservação, tinha que fazer alguma coisa e decidi ir por ali, deixar a empresa que estava melhor que nunca e pensei que no fundo o meu trabalho ali estava feito e então vou pegar nesta ideia da raça bísara. Claro que aqui vinha para cá ganhar zero, porque a associação ainda tinha que meter projetos para depois me poder pagar. A câmara arranjou ali um sitio na casa do povo, um pequeno gabinete, para onde eu ia trabalhar. A minha mãe nem queria acreditar, mas o pior foi quando cheguei à empresa e eu disse que ia deixar a empresa. Eles não conseguiram compreender a minha saída e fizeram-me imensas ofertas para que eu continuasse na empresa, mas eu queria mesmo fundar a associação. Depois chegamos a um acordo, eu ia trabalhar aos sábados, domingos e feriados numa fase inicial, enquanto não se arranjasse ninguém, e fui eu que tive que arranjar alguém da minha confiança. Era exatamente com o trabalho que eu fazia nestes dias que me dava ainda dinheiro para ter o meu salário porque aqui demorei uns bons meses a ter o meu primeiro salário, porque foi preciso fazer a candidatura, teve que vir o dinheiro... estes trabalhos da agricultura e projetos agrícolas exigem sempre o seu tempo. Comecei então a trabalhar e foi também muito muito duro porque claro que se as pessoas tinham deixado a raça bísara era por algum motivo, porque não gostavam da raça. Não

queriam aquele porco e só me falavam mal dele, porque o porco não cresce, porque o porco só tem gordura, por isto e por aquilo. Primeiro decido que o melhor era fazer um centro de recrias com os primeiros animais que eu encontrei. Começámos a comprá-los e na altura a Câmara também apoiava a associação bem como a Direção Regional de Agricultura de Trás-os-Montes através de alguns técnicos que nos ajudavam. Criamos o centro de recria numas pocilgas abandonadas no Cachão, começámos ali, e oferecíamos um casal de porquinhos a quem quisesse trabalhar com a raça bísara, para que as pessoas percebessem que a raça realmente era boa e de forma a que começassem a criar esta raça. A partir daí tem sido uma luta porque foi muito difícil, primeiro os agricultores voltarem a trabalhar com a raça, até no meio científico foi difícil. Fui à UTAD várias vezes e alguns professores não queriam acreditar e insistiam que essa raça já não existia. Foi difícil encontrar quem acreditasse na raça e que me ajudasse. Passado uns tempos um professor catedrático na área animal da Universidade de Lugo, que pertence à Universidade de Santiago de Compostela, veio-me visitar e ficou muito admirado com o meu trabalho de salvar esta raça. Para Espanha o meu trabalho foi muito importante e é a partir daí que Portugal começou a ajudar, a apoiar, e a acarinhar esta associação e assim conseguimos financiamento dentro dos quadros comunitários para esta raça. A Câmara sempre ajudou imenso, fizemos aqui um projeto de pocilgas, tivemos que fazer tudo, foi primeiro começar com os porcos bísaros, depois fazer-lhes uma pocilga, licenciar a pocilga, foi tudo. Só de projetos de pocilgas aqui em Vinhais foram cerca de 70 que fizemos aqui na altura. Mas era preciso mais, tivemos que valorizar a carne destes porcos e é aí que a partir de 95 começo a fazer a proteção comunitária dos enchidos de Vinhais. Comecei a trabalhar na valorização do fumeiro de Vinhais, era preciso valorizar o produto para que os agricultores continuassem a trabalhar com esta carne de forma a que o fumeiro fosse feito com porco bísaro. E depois o que fiz foi a proteções comunitárias com indicação geográfica protegida, com denominação de origem protegida através de um

caderno de especificações que se entrega na União Europeia para se conseguir proteção comunitária. Na década de noventa a União Europeia cria as DOP's e as IGP's para proteger produtos genuínos, tradicionais, antigos. É através das DOP's e das IGP's que eu tive também imenso trabalho que foi conseguir estas proteções comunitárias para o fumeiro. Isto tudo foi muito trabalhoso, foi fazer os cadernos de especificação de cada um dos produtos. A UTAD foi uma grande ajuda nas análises, na parte científica... e depois tive também um grande trabalho de pesquisa à procura de informação, de história que suportasse de facto esta questão dos enchidos, o que é que eles tinham de diferente. Este trabalho veio dar ainda mais notoriedade ao fumeiro de Vinhais, mas também a manter a raça porque a obrigatoriedade que têm estes enchidos é que têm que ser feitos com porco bísaro e por isso é que conseguimos fazer com que a raça progredisse à medida que o fumeiro também progredia. E pronto, consegui fazer esta valorização da raça e do fumeiro, mas faltava outra coisa, faltavam locais licenciados para se fazer o fumeiro. Então aí comecei com outro projeto que eram as cozinhas regionais de fumeiro ou as fábricas, era preciso fazer unidades de laboração licenciadas. Fizemos mais projetos de cozinhas regionais que eram pequenas unidades de produção que dava para licenciar, tinham que ter determinadas regras e respeitar certas divisões. E com mais ou menos um investimento na ordem dos trinta, cinquenta mil euros conseguimos fazer vários projetos. E se na altura fiz 70 pocilgas, aqui foram mais de 100 cozinhas de fumeiro que fiz em Trás-os-Montes. Foi um sucesso, mas ainda faltava uma coisa que era um matadouro para nós abatermos este porco tão grande, são porcos que chegam aos 300 quilos, mas em média é cerca de 150 quilos. Precisávamos de garantir um abate específico para ele. Então, há cerca de 18 anos criamos aqui em Vinhais o matadouro que faz o abate específico para o porco bísaro, e aí sim ficámos com tudo: raça, boa matéria-prima, local para abate e ainda certificação e produção de fumeiro de Vinhais. Parece que tem dado os seus frutos todo este trabalho que não tem sido só em Vinhais, mas também na região, hoje em dia

acho que toda a gente conhece este trabalho que tenho feito. O importante é hoje dizer que a raça está salva e que o porco bísaro já não é aquela espécie que estava em vias de extinção. Depois fiz também outro trabalho que foi a certificação da carne, e consegui também ter a denominação de origem da carne, o DOP, e, portanto, temos hoje também uma carne de origem certificada que é a carne do porco bísaro. Eu sou a secretária técnica da raça, sou a guardiã da raça a nível nacional porque sou a responsável do livro genealógico que é onde inscrevemos todos os animais que nascem, os que parem, quantas crias, etc. Em Vinhais começámos a aproveitar também um pouco turisticamente esta questão gastronómica e esta questão do porco bísaro. Uma terra que vive de agricultura acho muito bem que a autarquia se tenha sempre preocupado com esta matéria porque são postos de trabalho que se fixam. E, portanto, parece-me que foi sempre muito importante o apoio que a câmara tem sempre dado a esta associação e vice-versa. Tem sido um trabalho em conjunto. Mais recentemente criámos aqui também, a pensar na vertente turística, o museu do porco e do fumeiro, e é neste museu que atualmente a associação do porco bísaro está sediada. A associação continua muito bem, cheia de trabalho, de novos projetos, e sempre com vontade de fazer cada vez mais. Hoje sinto-me realizada por ter conseguido salvar o porco bísaro e chegar até aqui. Agora o meu próximo objetivo é chegar ao mercado com a carne. Há ainda um caminho a percorrer porque é difícil aos agricultores conseguirem sozinhos chegar aos mercados e é preciso conseguir valorizar a carne. Durante a minha vida aqui em Vinhais fui conhecendo pessoas e houve um que conheci que era vereador da Câmara na altura, que era a pessoa que organizava a feira do fumeiro e este dinamismo cativou-me e mais tarde casámo-nos. E quando nós ainda namorávamos ele quis-se candidatar à câmara de Vinhais e pediu-me que viesse viver para aqui. Eu, na altura, ia e vinha todos os dias para Bragança, estou a viver cá há 12 anos, antes disso, durante 10, ia e vinha todos os dias. Em 2005 vim então viver para cá, as eleições foram em setembro e nesse ano foi um ano de viragem brutal porque foi

o ano em que vim viver para Vinhais. Foi o ano em que eu tive a minha filha. Foi o ano em que o meu marido ganhou as eleições passado vinte dias do nascimento. Ele era um homem divorciado com três filhos e os três filhos vieram viver connosco. Passei de uma solteira em Bragança e sem crianças para em 2005 passar a ser casada e com quatro crianças, foi muito duro porque, para já, eu sabia que o meu marido tinha já três filhos, mas foi complicado, porque eu ainda era uma jovem sem experiência nenhuma a nível familiar e até mesmo de certas tarefas domésticas como a parte da cozinha. Eles ainda eram muito pequeninos e eu não tinha muito jeito, nem sabia bem como criar quatro, foi então que nessa altura decidimos arranjar uma empregada que foi trabalhar connosco e ainda hoje está connosco. A nível familiar, ou aliás, daquilo que é o meu trabalho de dona de casa, esta foi uma grande ajuda para lidar com tudo. E pronto, penso que consegui sempre dar toda a atenção, carinho e educação. Agora continuamos aqui com a ajuda da minha empregada. Os miúdos, neste momento, já estão quase todos fora, apenas a minha filha é que está aqui connosco. Hoje em dia, para além da associação, em 2000 candidatei-me ao concurso para a Câmara como técnica superior, e em 2008 passei a ser diretora do Parque Biológico de Vinhais porque, trabalhando na Câmara, e uma vez que estes parques precisam de ter um engenheiro zootécnico à frente fiquei como diretora do parque. Este parque é um parque dentro do Parque Natural de Montesinho e pretende dar a conhecer o que é o Parque Natural de Montesinho, quais os seus animais e quais as raças existentes nesta área. Este parque permitiu-nos também avançar para a parte de turismo uma vez que este parque oferece também serviço de alojamento para quem quiser visitar o parque e ter uma experiência diferente e mais rural.

E: E com esta vida profissional tão agitada como é que vê a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar?

e: Não é muito fácil. Em primeiro lugar tenho essa ajuda da minha empregada, é fundamental, só assim é que eu consigo trabalhar porque aqui na câmara sai-se às 17, e eu também devia sair, mas eu fico aqui e vou para casa sempre depois

das 17. Ontem fui às 19, hoje talvez vá às 20 e, portanto, chego a casa sempre só à hora de jantar. Não consigo despachar-me e fazer tudo até às 17, não sou capaz, trabalho sempre até às sete, oito da noite todos os dias. Também não estou sempre aqui (Câmara), por vezes estou lá em cima no parque. Até costumo passar mais o inverno aqui por causa das feiras e dos eventos, dos quais sou responsável, tais como a feira do fumeiro, feira da castanha, o mercadinho de natal, e outras feiras espalhadas pelo país e pelo estrangeiro nas quais Vinhais participa. Estas feiras sou sempre eu que organizo, que acompanho, que levo as equipas e tudo isso, e, portanto, tenho todo esse trabalho de promoção turística. Sou eu que estou responsável pelo setor do turismo na Câmara, pelo Parque Biológico, pelo Museu do Porco... e portanto, isto dá muito trabalho, por isso era impensável eu conseguir fazer isto até as cinco da tarde. Eu durante a semana trabalho até as sete, oito da noite todos os dias, depois eu chego a casa e tento sempre acompanhar os miúdos, neste momento é só a minha filhota mais nova, acompanho nos deveres, a ver se ela tem dúvidas, estudamos um bocadinho as duas antes dos testes e quando chego a casa tento estar um bocadinho com ela. Como chego a casa e não tenho que fazer tarefas domésticas o bocadinho que estou em casa é tempo de qualidade. É quando estou com a minha filhota, e é para aproveitar ao máximo. E aos fins de semana tento não marcar nada para poder sair com ela, fazer alguns passeios, vamos várias vezes até ao Porto visitar a família ou então para Bragança visitar os avós. Tento não marcar nada aos fins-de-semana para podermos estar em família. Depois realmente saio muito, vou muitas vezes ao Porto e a Lisboa a reuniões, mas o facto de ter a minha empregada dá-me outro descanso. De facto, isto só é possível porque tenho alguém em casa o tempo inteiro.

E: E quanto ao equilíbrio de tempo entre a sua vida familiar e a sua vida profissional?

e: Sempre consegui conciliar tudo muito bem, como já disse, a ajuda da minha empregada é realmente essencial para este equilíbrio de tempo... mas posso dizer

que consigo equilibrar as duas partes da minha vida, por vezes dedico mais tempo à parte profissional, quando é preciso... e quando é preciso dedicar à vida familiar dedico a esta parte, e assim se vai gerindo e equilibrando tudo.

E: Houve alguma situação crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?

e: Não, sempre foi tudo muito tranquilo. Claro que o facto de eu e o meu marido estarmos na Câmara e de trabalharmos em conjunto às vezes prejudicava um bocadinho o tempo que dávamos à família porque chegávamos a casa e continuávamos a falar de trabalho. O trabalho não descolava nem em casa. Tive também agora um ligeiro percalço que foi o facto de o meu marido já não estar na Câmara e, no fundo, estou quase a passar aquela fase que também atravessei quando estive na empresa em que acho que já deixei a minha marca e que já dei muito pela organização. Penso que se saísse agora já deixava aqui um papel importante, penso que já nada se perdia, penso que a feira continuaria, penso que tudo continuaria muito bem. Neste momento estou com alguma abertura para fazer algo diferente porque, como disse, tirando este desafio da questão comercial penso que já tudo consegue correr sem precisarem de mim.

E: Já alguma vez teve adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais?

e: Sim, sim. Por exemplo, a filhota quer ir um fim-de-semana para a neve, mas nem pensar porque nesse fim-de-semana há uma feira aqui ou ali. Sim, este tipo de coisas, férias, passeios... ficam muitas vezes adiados por questões profissionais. Sei que tenho colocado, se calhar erradamente, mas tenho colocado muito a profissão à frente. Agora nem tanto porque a minha filha já tem uma idade que precisa mais de mim do que se calhar quando andava na escola primária porque tinha a empregada que cuidava dela. Penso que agora dou mais atenção à minha filha do que dava, mas de qualquer forma o que eu acho é que pus sempre muito, muito a parte profissional à frente.

E: E pelo contrário, já teve que adiar planos na sua vida profissional por causa da vida familiar?

e: Isso não, como disse, acho que pus sempre a minha vida profissional muito à frente de tudo, incluído à frente da vida familiar.

E: O facto de ser mulher reflete-se, ou alguma vez se refletiu, na sua carreira?

e: Sim, mas só quando estive na empresa. Aí claramente me disseram que seria mais “fraca” por ser mulher, mas acho que tiveram a resposta e consegui dar a volta por cima. Mas notava que apontavam o dedo por ser uma mulher naquele emprego. Diziam que uma mulher nisto não fazia sentido, que não era trabalho para uma mulher. Hoje em dia sinto que o facto de ser mulher ainda se reflete um bocadinho em certas atividades que à partida estão mais associadas ao sexo masculino. Por exemplo, quando calço umas galochas e andamos a apanhar porcos e a colocar-lhes brincos, etc. Mas quer dizer, nunca me senti inferior, sinto até que as pessoas do outro lado admiram gente assim e, portanto, sempre me senti bem a desempenhar qualquer um destes cargos.

E: O que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?

e: Nota-se que ainda há muita desigualdade. Há casos concretos de pessoas que têm mesmo preferência por um homem para desempenhar certas funções em vez de uma mulher. Mas penso que é algo que hoje em dia não tem fundamento para ainda acontecer. Na minha experiência, não penso que em nenhum destes cargos pelos quais passei se fosse o homem alguma coisa pudesse ter sido diferente. Até acho que, nós mulheres, somos mais sensíveis aos assuntos e tomamos decisões mais ponderadas. Há imensos casos de mulheres em grandes cargos que têm desempenhado de forma exemplar as suas funções. E espero que cada vez mais seja assim, eu acho que as mulheres são mais guerreiras e, portanto, a esse nível penso que com o tempo esta desigualdade vai acabar por se desvanecer.

E: Considera que a gestão continua a ser uma atividade masculina?

e: Ainda é, mas acho que irá deixar de ser muito em breve. Mesmo os números mostram-nos isso. Por exemplo, hoje em dia a diferença entre o número de

pessoas do sexo masculino e do feminino que entram para a universidade é cada vez menor. As mulheres têm estado a dar cartas neste nível, cada vez são mais mulheres a entrar no ensino superior e, eu penso, que as mulheres são de maior competência, até porque por trás de uma mulher há sempre uma vida familiar com muitas responsabilidades que precisam de ser geridas. Eu vejo pelo meu caso, se há um fim-de-semana que é passado em casa esse fim-de-semana vai ser certamente dedicado a reorganizar, a arrumar, a fazer alguma coisa relacionada com a casa.

E: Considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina?

e: Sim, sim, era como estava a dizer, as mulheres ficam sempre com a parte da responsabilidade, mesmo que tenham ajudas a responsabilidade da casa está sempre a seu cargo. No meu caso, só há uma coisa que eu não faço que é cozinhar, não gosto e não percebo grande coisa. Esta parte da cozinha durante a semana é responsabilidade da empregada, mas ao domingo é sempre o marido. Ela só não está ao domingo e ao domingo é sempre o meu marido que trata disso, é ele que faz o almoço e o jantar, mas depois nas outras tarefas e nas preocupações de casa já não assume responsabilidades.

E: Já referiu que no seu caso quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem conta principalmente com o apoio da sua empregada, certo?

e: Sim, sempre contei com ela, mas tive e tenho também outros apoios como os avós. O meu pai e a minha mãe, são um casal reformado que está ainda muito bem em termos de saúde e que me ajudam por exemplo aos fins-de-semana especialmente quando há eventos ou feiras, nestas situações conto com este apoio deles.

E: Confia algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família ou amigos?

e: Sim, confio, não tenho problema nenhum em confiar algumas atividades a outros. Quando tenho viagens para o estrangeiro os meus pais vêm para cá para assumir algumas das tarefas familiares. Vêm viver cá para casa, ficam com a neta, para eles também é um prazer e eu fico completamente descansada.

E: O que é para si mais difícil de gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: A profissional, exige mais de nós, mais responsabilidade, mais tempo... A familiar é muito fácil, é um prazer, nunca tivemos problemas nenhuns. O facto até de as crianças não serem meus filhos podia ter causado diversos atritos, mas nunca aconteceu. Temos um ótimo ambiente familiar o que torna a gestão desta esfera muito mais fácil e prazerosa.

E: Existe algum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher na sua organização?

e: Não, aqui na associação não há nenhum tipo de distinção, o tratamento é igual para todos os trabalhadores.

E: A entidade em que trabalha apoia a vida familiar? Se sim, através de que medidas?

e: Aqui na associação não, mas também é uma associação, é diferente. A Câmara Municipal tem uma coisa que eu acho que é muito boa para ajudar que é uma cantina. Eu vejo que isso ajuda muito os casais que têm apenas uma hora para almoçar e chegam ali e levam a comida para casa e comem em casa ou comem aqui, a senha também não é cara. E no fundo é uma medida social importante, por um lado pela facilidade, pelo preço e penso que é também um bom apoio que a Câmara oferece no âmbito da vida familiar.

E: Os trabalhadores aderem e usufruem desta medida de apoio?

e: Sim, os trabalhadores aderem, a Câmara tem diariamente dezenas de trabalhadores e familiares dos trabalhadores que comem na cantina.

E: E no seu caso, já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a profissional?

e: Não há nenhuma situação a destacar, mas em pequenas coisas que era necessário dedicar algum tempo à vida familiar sempre tive flexibilidade de horário. Não pinto ponto, portanto, neste sentido, posso dizer que sempre tive apoio. Mas é tudo uma questão de responsabilidade, como digo, só tenho horário de entrada, nunca de saída, e tenho o trabalho para fazer, é uma questão de gerir tudo e, portanto, quando é preciso dedicar tempo a atividades familiares dedica-se tendo sempre presente o que tenho para fazer. É óbvio que se eu estou aqui até as sete, oito da noite quase todos os dias depois quando preciso de ir tratar de um filho, de o ir levar a algum lado, a uma consulta, etc., não noto que haja algum problema com isso. Todos os dias tenho mensagens dos colaboradores a dizer que têm que ir aqui ou ali e eles sabem que sou uma pessoa muito flexível e nesse sentido também não temos medidas fixas, dependendo da situação adapta-se a cada caso.

E: O facto de as mulheres terem filhos e preocupações correlativas reflete-se no trabalho?

e: Sim, as preocupações das pessoas, mulheres ou não, acabam sempre por se refletir de alguma forma, mas nem sempre estas situações estão relacionadas com os filhos, por exemplos situações de divórcio, ou outras situações mais pessoais. Por vezes nota-se que estas preocupações estão a afetar de alguma forma, mas lá está, tanto acontece nas mulheres como nos homens. Até porque tenho aqui alguns casos em que são os homens os que têm efetivamente estas preocupações mais relacionadas com os filhos. Nota-se efetivamente que algumas vezes há alguma interferência da vida pessoal na vida profissional.

E: Mas considera que estas preocupações familiares afetam a produtividade do trabalho?

e: Tenho alguns casos em que isso acontece, noto isso, mas a verdade é que também há pessoas com mais problemas que outras. Por exemplo, problemas de saúde, e isso não são elas que escolhem e nestas situações é normal que estejam

mais preocupadas com a sua saúde e nesse sentido a produtividade no trabalho é um bocadinho afetada.

E: Muito obrigada por ter partilhado a sua experiência nestes dois domínios da sua vida e obrigada também pela sua disponibilidade.

Entrevista Filipa

26/01/2018

Entrevistadora (E): Em que ano iniciou a sua atividade profissional?

Entrevistada (e): Comecei em 1992.

E: Quais foram as empresas em que já trabalhou?

e: Eu iniciei a minha vida profissional dia 1 de Setembro de 1992 numa associação empresarial aqui em Bragança que é o NERBA (Núcleo Empresarial da Região de Bragança) e estive lá durante dois anos, até ao dia 20 de Setembro de 1994. Do dia 21 de Setembro de 1994 até ao dia 1 de Julho de 1997 estive a lecionar no ensino secundário, lecionava matemática. Em simultâneo, durante o período de 1993 a 1997, estive a acumular a lecionar também no ensino superior. Estive no instituto Piaget a dar matemática também e disciplinas relacionadas com matemática, tais como estruturas lógico didáticas, matemática I, II e III e também no antigo ISLA (Instituto Superior de Línguas e Administração de Bragança), a CESPU (Cooperativa de Ensino Superior Politécnico e Universitário) atualmente. Do dia 1 de Julho de 1997 até 31 de Agosto de 2000 estive na Comissão de Coordenação da região do Algarve. Primeiro estive um ano como técnica superior na área de projetos, depois estive como coordenadora de um projeto de incentivos às microempresas que se chamava RIME (Regime de Incentivos às Micro Empresas). O que era feito lá era a análise das candidaturas de investimento apresentadas pelas empresas e depois tínhamos que fazer uma seriação por regime de atividade, desporto, ensino, parte social, parte da indústria, do comércio... fosse qual fosse o ramo era elegível e em função do mapa de investimentos que apresentavam e da estrutura de negócio elas eram

ordenadas para serem apoiadas. Depois eram cotadas por uma comissão composta por vários representantes destes mesmos setores. A partir de 1 de Setembro de 2000 estive na Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana cuja sede é em Mirandela e estive lá até ao dia 31 de Maio de 2004. A partir de 1 de Junho de 2004 até 31 de Maio de 2008 estive na Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros como técnica superior. Esqueci-me de dizer que em 2001 fiz o meu ingresso para a função pública, até então tinha estado a trabalhar ou com contrato a termo certo, ou então com recibos verdes. Em 2001 ingressei então na administração pública, ainda na Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana como técnica superior na área de economia e foi também nessa modalidade que depois pedi transferência para a Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros onde eu pertenço. O meu lugar de origem é o município de Macedo de Cavaleiros. Depois em janeiro de 2008 candidatei-me a um concurso que estava licitado no jornal e que era para as funções de administradora desta organização e tomei posse dia 1 de junho de 2008, cargo onde me tenho mantido até agora. Sendo que desde o dia 1 de outubro de 2014 acumulo sem remuneração o cargo de administradora dos serviços de ação social, neste momento tenho essas duas valências.

E: Como vê a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar?

e: É um desafio, embora eu já esteja neste momento, melhor dizendo, desde 20013... já seja um pouco mais fácil porque os meus filhos já não estão a morar connosco em casa porque saíram de casa para ir estudar, estão em Lisboa. A minha filha já está a trabalhar e o meu filho tem um part-time e está ainda a concluir os estudos. Mas sim, é um desafio porque, sobretudo quando se está num lugar de direção não há horários, é sempre muito absorvente e conciliar horários quando temos crianças e sobretudo quando elas são pequenas. Às vezes não é muito fácil compatibilizar, mas tem que se fazer um esforço.

E: E quanto ao equilíbrio de tempo entre a sua vida familiar e a sua vida profissional?

e: Penso que sempre consegui equilibrar o tempo dedicado a cada uma destas esferas, apesar da minha filha, que é assim um bocadinho mais expansiva, ela muitas vezes dizia, mesmo quando estava na Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros e estava em casa, que ia falar com o meu chefe porque chegava muito tarde a casa. Mas pronto, as crianças são assim e tenta-se fazer um esforço para conseguir conciliar as coisas.

E: Houve alguma situação crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?

e: Não, penso que não. A única situação mais crítica que tive foi entre outubro de 2014 a setembro de 2015 que foi um período em que a minha mãe esteve doente e que veio a falecer nessa data. Eu tive que fazer um esforço maior porque já não tinha os meus filhos comigo porque eles já estavam eles próprios a gerir o tempo deles, mas tive que dar apoio aos meus pais, à minha mãe mais em concreto. E aí é que foi um pouco mais difícil de conciliar a vida profissional com a vida familiar porque os meus pais moram em Faro e eu estou a trabalhar em Bragança e, portanto, aí foi um bocadinho mais complicado. Mas lá se conseguiu, eu e a minha irmã dividimos as tarefas, eu estava lá ao fim-de-semana e mais um dia ou outro e pronto, foi-se gerindo toda a situação. Tive este apoio da minha irmã, foi uma situação partilhada e por isso mais fácil de gerir do que se estivesse tudo apenas a meu cargo.

E: Já teve que adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais?

e: Não, adiar não. Tive que reorganizar a minha vida, foi quando estive em Faro, porque estive em Trás-os-Montes desde de '92 a '97 e depois estive em Faro de '97 a 2000 por questões profissionais. Na altura não estava a conseguir arranjar trabalho aqui perto e então procurei arranjar trabalho num sítio onde pudesse ter um apoio de retaguarda precisamente por ter duas crianças pequenas e que me pudessem dar um apoio de retaguarda com por exemplo poder ir busca-los à escola, poder fazer um acompanhamento mais ao fim do dia, algumas tarefas da escola. Por isso, nessa altura, tivemos que equacionar essa situação de ter que me

deslocar, e na altura essa foi a melhor opção: mudar-me para um sítio em que tivesse realmente esse apoio de retaguarda.

E: Já teve que adiar planos da sua vida profissional por causa da vida familiar?

e: Não, isso não...

E: O facto de ser mulher reflete-se, ou refletiu-se alguma vez, na sua carreira?

e: Não, nunca me senti discriminada, nem negativamente nem positivamente. Nunca senti nenhuma discriminação a esse nível. Sempre tive um tratamento igual aos meus colegas por todos os sítios pelos quais passei. O que eu acho é que muitas vezes ao conciliarmos a vida familiar com a vida profissional acho que é muito mais exigente para uma mulher que tenha família a seu cargo do que para um homem. É neste sentido que, por vezes, pode haver diferenças. A não ser que o homem esteja nessa mesma posição, que seja ele a assumir a liderança familiar, isto tudo depende claro.

E: O que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?

e: Como não tenho tido experiências de discriminação não sinto, nem nunca senti, que haja desigualdade. Mas sei que há setores onde isso é mais visível, por exemplo, na parte industrial e de tarefas mais de exigências de esforço. Não é que as mulheres sejam mais fracas que os homens em termos de estrutura física ou em termos de força motriz, mas porque se calhar tem outras características físicas que são diferentes. Em termos de lugares de topo sou obrigada a constatar que não há tantas mulheres em lugares de topo, em lugares de direção com há homens nestes cargos. Contudo no meu caso nunca me senti discriminada, quer quando estive como coordenadora do projeto que já referi na Comissão de região do Algarve, quer nos outros sítios onde estive em lugares de direção com outros colegas homens e eu assumi o meu lugar e nunca me senti discriminada.

E: Considera que a gestão continua a ser uma atividade masculina?

e: Eu acho que cada vez mais já deixa de ser, já se nota que existem um número crescente de mulheres com lugares de direção.

E: Considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina? Qual a sua experiência

e: No meu caso não posso dizer isso. Em termos familiares foi sempre tudo muito bem dividido e existe sempre colaboração e por isso em termos pessoais não tenho essa perceção. Tive sempre o apoio do meu marido para me ajudar lidar com as tarefas domésticas e com as crianças, fazemos os dois as mesmas coisas. Talvez até por termos sido pais bastante novos e termos aprendido com isso, precisávamos de aprender os dois e, portanto, as tarefas foram sempre distribuídas pelos dois. O meu caso é este, mas tenho noção que isto não é o que acontece na maior parte das famílias.

E: Quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem, ou coincidem, especialmente quando os filhos eram mais novos tem e tinha apoio familiar? De quem?

e: Sim, contei sempre com o apoio do meu marido e por vezes os meus sogros. Por exemplo, em termos de ir buscar as crianças à escola os meus sogros iam muitas vezes. Quando estive em Faro, como já referi, contava com o apoio dos meus pais. Por exemplo, em termos de doenças sempre fomos muito felizes, quer eu, quer o meu marido, quer os meus filhos muito raramente ficámos doentes. Lembro-me só de ter faltado uma semana, uma semana e meia, quando eles estiveram com varicela, e aí tive que por baixa médica. Aí fui eu que assumi essa responsabilidade e tive que gerir as duas vertentes, a familiar e a profissional.

E: Confia algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família ou amigos?

e: Sim, mais até a tarefa de ir buscar as crianças à escola porque nem sempre os nossos horários eram compatíveis e por isso mesmo por vezes tinha que delegar esta tarefa a outras pessoas. Mas era só mais neste sentido, depois a partir do momento que já eram crescidos já eram eles que vinham para casa e estavam em casa entre eles.

E: O que é para si mais difícil de gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: São situações diferentes. Uma é mais de caráter emotivo, a parte familiar, e a outra é mais de caráter profissional, em termos de obtenção de rendimentos para esse mesmo agregado familiar. Tanto a vida profissional como a vida familiar são exigentes de formas diferentes, não consigo compará-las em termos de exigência. No meu entendimento não são comparáveis. Ambas têm as suas dificuldades, ambas têm os momentos em que se passa por maior tensão, maior pressão, e maior alívio também, mas tem naturezas distintas e por isso não posso dizer que uma delas seja mais difícil de gerir que a outra. O ideal é conseguir conciliá-las porque acho que, seja homem ou mulher, se a estrutura familiar estiver resolvida a nível profissional as coisas correm com maior fluidez. Na verdade, nós tentamos dizer sempre que vamos deixar os problemas de uma natureza e de outra nos respetivos sítios, mas a verdade é que nós não somos máquinas que se desliga num botão e se liga no outro. E, portanto, existe sempre uma mistura das duas atividades e não é possível uma pessoa alhear-se totalmente.

E: Existe algum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher na sua organização?

e: Não, não de todo. Há um tratamento igual para todos os trabalhadores.

E: A entidade em que trabalha apoia a vida familiar? Têm algumas medidas para apoiar a vida familiar?

e: Temos as medidas que resultam do cumprimento da lei, sendo que nós tentamos aqui facilitar ao máximo quando há alguma situação, por exemplo, de doença, ou algo do género. Nestes casos tentamos facilitar mesmo ao máximo, como por exemplo permitir que a pessoa vá um pouco mais cedo para casa ou que venha mais tarde. Nós aqui temos o regulamento de horário flexível e, portanto, as pessoas, através desta medida conseguem gerir um pouco melhor os seus tempos. Também temos a possibilidade, que decorre da lei até porque nós aqui não podemos ter medidas que não sejam as previstas, de que os trabalhadores, acumulando um determinado número de horas, que não pode exceder o equivalente a um dia de trabalho, no mês seguinte podem-se ausentar

ao serviço desde que haja compatibilidade para que isso aconteça, claro. Temos então o horário flexível e esta possibilidade de acumular tempos para depois descontar mais tarde.

E: Os trabalhadores desta organização aderem e usufruem das medidas?

e: Sim, sim. Por exemplo, temos outra coisa que temos feito que é o encerramento durante a semana entre o Natal e o Ano Novo. Isto também está permitido pelo Código de Trabalho e nós aqui conversámos com as pessoas, tem que haver um diálogo no sentido de saber se as pessoas gostariam efetivamente de ter esta pausa fixa ou não. Isto implicou também ter que utilizar alguns dias de férias e por isso que foi um assunto que teve que ser conversado. Mas mesmo assim houve uma adesão massiva a essa oportunidade por que conseguimos que as pessoas tivessem esta pausa durante esta semana. É uma semana crítica para muitas familiares, é uma semana em que muitas vezes os pais não têm sítios onde deixar as crianças uma vez que a escola também fecha. Neste sentido penso que esta terá sido uma medida que veio apoiar a vida familiar, pelo menos durante esta semana do Natal. E é também uma forma de os pais poderem também estar e aproveitar o tempo com a sua família numa quadra também tão especial.

E: Já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a profissional?

e: Nunca estive em nenhuma situação especialmente crítica, mas penso que o apoio das organizações é sempre uma questão de conversar. Penso que conversando e solicitando acho que se consegue chegar sempre a bom porto e nunca me foi negada a possibilidade de eventualmente ter que me ausentar e colocar dias de férias, ou algo do género... nunca me foram negados pedidos quando necessários. Mas realmente também foram poucas as vezes em que fiz isso porque felizmente, como disse, não tenho tido essa necessidade.

E: O facto de as mulheres terem filhos e preocupações correlativas reflete-se no trabalho?

e: Por vezes reflete-se porque se estamos perante um período de doenças dos filhos ou de outros familiares próximos. O que se pode ver de imediato é a ausência do trabalhador e aí reflete-se diretamente no trabalho. Por vezes essas preocupações, se forem menores, podem refletir-se através de um menor nível de concentração, mas são situações pontuais. Felizmente não temos aqui, e que eu tenha conhecimento, pessoas que tenham situações gravosas e que, portanto, lhes tragam alguns impedimentos mais graves aqui para o trabalho e para o desempenho das funções.

E: Mas considera que estas preocupações familiares podem afetar a produtividade do trabalho?

e: Não, não são gravosas a esse ponto, como já disse são apenas situações pontuais, que se acabam por resolver rapidamente e por isso não considero que cheguem a afetar a produtividade do trabalho.

E: Certo. Penso que já obtive resposta as todas as questões que pretendia, agradeço a sua colaboração e disponibilidade.

Entrevista Margarida

26/01/2018

Entrevistadora (E): Em que ano iniciou a sua atividade profissional?

Entrevistada (e): Iniciei em 2004

(E): Quais foram as empresas em que já trabalhou?

(e): Quando acabei o curso iniciei a minha vida profissional, aqui nestas empresas da família onde me mantenho até hoje. Ainda comecei a fazer o doutoramento, mas não terminei, fiz apenas a parte curricular. Desde cedo comecei a ter algum contacto com o trabalho, até mesmo quando ainda estava a estudar comecei logo aqui a trabalhar. Foi quando ainda estudava e já tinha muito contacto com o que se passava aqui nas empresas que senti que realmente tinha necessidade de aprender mais e decidi fazer mais duas pós-graduações, uma em Gestão e

Administração de Empresas e a outra em Tecnologias de Informação e Comunicação e Turismo. Fui fazendo também outras formações pontuais quando achei que estas eram convenientes. Basicamente o meu percurso até agora foi este.

E: Como vê a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar?

e: Isto é uma empresa familiar, eu já faço parte da terceira geração da família que está com o negócio, juntamente com o meu irmão. Obviamente que o facto de ser uma empresa familiar tem aspetos negativos e tem aspetos positivos, e um destes aspetos, que pode ser por vezes positivo e outras vezes negativo, é o facto de a vida familiar e a vida profissional estarem sempre muito relacionadas, mas penso que ser uma empresa familiar faz com que a maior parte das vezes seja mais fácil conciliar a vida familiar com a profissional. Não há uma separação tão formal como existe quando se trabalha por conta de outrem. Eu penso que consigo fazer esta conciliação entre a parte profissional com a parte mais pessoal, mais familiar.

E: E quanto ao equilíbrio de tempo entre a sua vida familiar e a sua vida profissional?

e: É claro que a gestão do tempo atribuído a cada parte da vida não é uma tarefa fácil, mas tem que se tentar e conseguir criar espaço para cada uma das vertentes e saber que isso é algo necessário de se fazer. Ultimamente penso que tenho conseguido equilibrar estas duas vertentes e ter tempo para cada uma delas, tenho feito um esforço para que isso aconteça.

E: Houve alguma situação crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?

e: Não. Penso que nunca tive nenhuma situação em que isso acontecesse. Pelo menos que me recorde, até mesmo em termos de saúde felizmente temos sido todos muito saudáveis.

E: Já teve que adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais?

e: Sim, por vezes algumas viagens ou outro tipo de atividades que eu tinha planeado fazer, mas que por questões profissionais tiveram que ser canceladas

ou adiadas. Mas nada que interferisse de forma decisiva na minha vida, nunca foi nada gravoso. Não sou casada, mas não é pelo facto de estar a trabalhar, não foi algo que não acontecesse porque a minha vida profissional me tivesse impedido, são as circunstâncias da vida.

E: Já teve que adiar planos da sua vida profissional por causa da vida familiar?

e: Não, normalmente a parte profissional vem sempre primeiro e só depois a parte pessoal é que vem a seguir. Nunca nenhum plano profissional teve que ser adiado por questões familiares.

E: O facto de ser mulher reflete-se na sua carreira?

e: Não, no meu caso não acho que alguma vez se tenha refletido. Acho que os tempos já evoluíram, as pessoas já têm noção do que é que é até aquela expressão que se diz: “trabalho igual, salário igual” e que portanto somos todos iguais, homens e mulheres. Alguns têm mais sensibilidade para uns assuntos e outros para outros, mas isso também acontece tanto entre as mulheres como entre os homens. Portanto acho que não é um fator limitativo de qualquer tipo de desenvolvimento de competências. Acho que as mulheres conseguem ter o mesmo tipo de desempenho. Em algumas áreas até têm mais sensibilidade, como por exemplo na área de relacionamentos, de criar “networking”. Por exemplo, no caso das abordagens iniciais penso que até são mais facilitadas pelo facto de se ser mulher. Noutras situações mais pontuais, eventualmente trabalhos mais pesados, com mais esforço físico obviamente que aí se calhar os homens continuam ainda a ter um papel de relevo. Mas no global nunca me senti menosprezada, nem nunca ouvi qualquer tipo de comentários pelo facto de ser mulher.

E: O que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?

e: Falo relativamente à minha empresa penso que até temos mais mulheres do que homens. No global devemos ter mais mulheres do que homens. Mas penso que a igualdade de género devia ser uma realidade, não deveríamos que ter que lutar por isso. Ao estarmos até a falar sobre isso estamo-nos a menosprezar a nós

próprias, mulheres. Penso que o importante é tentar demonstrar através do nosso trabalho que merecemos e que somos capazes de fazer o trabalho como qualquer outro tipo de pessoa. Acho que às vezes somos nós próprios que criamos as barreiras ao nosso desenvolvimento. Estamos-nos a menosprezar quando temos esse tipo de situações, e mesmo as questões com o racismo, com a xenofobia e com outro tipo de situações. As mulheres em qualquer tipo de organização conseguem até suplantar alguns homens. Penso que não temos que estar a afixar papéis de igualdade de género ou a criar essas situações. Às vezes, essas situações são criadas por grandes empresas até como utilização de estratégias de marketing para dizer que valorizam a igualdade de género, ou outras situações como integração de pessoas com deficiência ou integração de refugiados. Muitas das vezes isso não é efetivamente proveitoso para as empresas, são estratégias de marketing que muitas vezes se aplicam e neste sentido a igualdade de género, no meu ponto de vista, não devia ser apenas uma estratégia de marketing, mas sim uma realidade. Devia ser uma situação que devia acontecer naturalmente.

E: Considera que a gestão continua a ser uma atividade masculina?

e: Sim, em Portugal ainda continua a ser uma atividade muito masculina. Há bons exemplos a nível nacional de mulheres que estão à frente de grandes empresas ou pequenas empresas, também não é pela dimensão que se vê a capacidade de liderança, é sim pelos resultados, este será um melhor parâmetro para analisar. Mas acho que isso vai ser progressivo, também foi uma questão cultural de séculos que se começa a alterar aos poucos. Penso que é uma realidade que está cada vez mais a mudar. Na minha opinião, desde que as pessoas provem que têm bons resultados e que têm capacidade essencialmente de liderança que é o que se fala quando falamos em gestão, a capacidade de liderança e capacidade de organização, penso que quando isto acontece as coisas têm tendência a evoluir de forma positiva.

E: Considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina?

e: Sim, isso sim, são ainda atividades muito femininas. E principalmente aqui no interior do país ainda se reflete mais essa realidade do trabalho doméstico ser muito associado às mulheres. Também já começa a haver homens que vão buscar os filhos, que ajudam nas tarefas domésticas e familiares, mas são poucos. Conheço casos de professores universitários que são eles que cozinham em casa, as mulheres nem sequer sabem cozinhar. Penso que é também uma questão de evolução. Tal como as mulheres também evoluíram em tarefas tradicionalmente associadas aos homens penso que agora estamos noutra fase, que se seguiu a esta, que é os homens passarem a assumir tarefas domésticas tradicionalmente mais associadas às mulheres.

E: Quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem tem apoio familiar?

e: Sim, no meu caso talvez seja um pouco diferente porque as minhas responsabilidades familiares são mais relativas aos meus pais que ainda são pessoas novas. Mas apesar de eu agora morar sozinha tenho os meus pais e os meus tios, com quem eu morei durante muitos anos, e, por vezes, é preciso, por exemplo, levar o meu tio ao médico ou levar a minha tia e por todos conseguimos conciliarmo-nos de forma a que possamos dar resposta a estas necessidades. Por isso posso dizer que conto com o apoio da minha família quando é necessário, dos meus pais, do meu irmão, dos meus tios. O ano passado, por exemplo, faleceu a minha avó e eu estava numa feira em Vinhais, na feira do fumeiro, mas a nossa participação na feira teve que continuar. Tive lá o *stand* durante a feira toda e conseguimos conciliar de forma a que estas responsabilidades familiares não fossem afetadas pelas profissionais, ou pelo menos o mínimo possível. Para além da família consigo ter também um apoio de algumas pessoas que estão aqui na empresa já há muitos anos e a quem nós conseguimos atribuir responsabilidades e delegar algumas funções. Hoje mesmo estamos em duas feiras, uma em Paris e outra em Berlim e estão lá funcionários nossos, os da família estamos todos cá em Bragança. Claro que há questões mais sensíveis que

outras e que por isso mesmo nem sempre podem ser delegadas a outros. As questões mais sensíveis ficam a meu cargo, do meu irmão ou do meu pai e entre os três vamos resolvendo todas estas questões mais sensíveis e de maior responsabilidade que surgem. Ontem por exemplo não estive cá todo o dia e as coisas continuaram a correr, agora há momentos em que não dá mesmo para fazer essa delegação das tarefas a outros.

E: Confia algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família ou amigos?

e: É como disse, no meu caso as minhas responsabilidades familiares são relativas aos meus pais e aos meus tios e entre todos vamos gerindo as responsabilidades familiares que surgem.

E: O que é para si mais difícil de gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: No meu caso penso que está tudo muito interligado. Mas obviamente a nível de escala é mais difícil gerir a empresa. Até porque dentro da empresa não estou só a gerir a minha vida pessoal, estou a gerir a vida de quarenta famílias que aqui trabalham. Além de gerir a vida da minha família, giro a de quarenta pessoas que dependem diretamente de nós. Isso é sempre mais difícil, a responsabilidade é muito superior à responsabilidade individual. Talvez se eu tivesse filhos já poderia pensar nesta questão de outra forma, mas nesta fase continuo a achar que é muito mais difícil, aliás não é que seja mais difícil, há mais responsabilidade inerente ao facto de se gerir uma empresa do que de se gerir a vida pessoal. Na parte pessoal há mais flexibilidade, se não puder fazer hoje faço amanhã, há assuntos que podem ficar durante algum tempo em stand-by, na empresa as decisões têm que fluir com maior rapidez.

E: Existe algum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher na sua organização?

e: Não, não fazemos qualquer distinção de género, as pessoas aqui são tratadas como pessoas e não de acordo com o género a que pertencem.

E: A entidade em que trabalha apoia a vida familiar?

e: Neste momento não temos nenhuma medida concreta para isso, há apenas as medidas normais. Se as pessoas estiverem doentes dão a respetiva falta, se for necessário, às vezes, o que fazemos é troca de dias, em vez de fazerem falta vêm trabalhar noutro dia ou trocam para férias. Temos esse tipo de flexibilidade, e depois as licenças de maternidade e as licenças que estão designadas pela legislação e os respetivos direitos atribuídos pelo Código de Trabalho. E depois claro, que quando surgem situações pontuais estas são analisadas e dependendo de cada caso há também flexibilidade para dar apoio de alguma forma. Temos por exemplo o caso de uma trabalhadora que de um momento para o outro e sem aviso prévio foi mãe, nós o que fizemos foi oferecer ajuda através de bens. Obviamente que estas situações são ponderadas caso a caso, até porque há pessoas que até merecem este apoio e outras que não merecem tanto. Tem que ser feita uma análise, uma avaliação de desempenho. Nós fazemos esta avaliação de desempenho anualmente para cada um dos trabalhadores, o facto de ser uma empresa mais pequena facilita também o conhecimento que temos sobre cada colaborador e quais as melhores formas de o ajudar quando for preciso.

E: Já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a profissional?

e: No meu caso, e sendo a nossa empresa uma empresa familiar, sempre tive todo o apoio que necessitei para conciliar a vida profissional com a pessoal e familiar.

E: O facto de as mulheres terem filhos e preocupações correlativas reflete-se no trabalho?

e: Obviamente que quando são filhos pequenos há mais constrangimentos até por causa dos horários. Quando, às vezes, é necessário que um trabalhador fique até mais tarde para receber, por exemplo, uma encomenda e se este trabalhador tiver filhos pequenos vai ser mais difícil. Mas penso que as preocupações que as mulheres possam ter não afetam o seu trabalho e o seu desempenho. Claro que há dias mais complicados, mas são situações pontuais e por isso não são preocupantes. Também penso que, globalmente, temos conseguido gerir essas

situações. Não há nenhum transtorno que possa registrar. Eu própria peço às pessoas para que tentem ter uma vida mais equilibrada entre a parte profissional e a parte familiar. Acho que é fundamental para que tudo funcione como deve de ser. Também há fases de crescimento das empresas que sabemos que é necessário fazer alguns esforços, há situações que é preciso ficar a trabalhar à noite porque temos que fazer alguma coisa concreta e aí claro que as pessoas também ajudam.

E: Sem mais questões resta-me agradecer-lhe a sua disponibilidade e o seu contributo.

Entrevista Helena

30/01/2018

Entrevistadora (E): Em que ano iniciou a sua atividade profissional?

Entrevistada (e): Iniciei em 1983 quando terminei o curso.

E: Pode-me falar um pouco sobre o seu percurso profissional? Quais foram as organizações em que já trabalhou e que cargos ocupou?

e: Como já disse a minha formação é em medicina e, um médico ou uma médica trabalham sempre muitas horas. Quando vim trabalhar para o centro de saúde de Alfândega da Fé, depois de ter terminado o internato, fazia muitas horas durante a semana porque tinha que fazer turnos ao fim-de-semana e às vezes tinha que fazer noites. É evidente que quando temos uma profissão deste tipo temos que ter uma organização da vida familiar e um apoio familiar que se não tivermos será muito difícil conseguirmos responder às exigências da profissão. No meu caso particular tive a sorte de ter um marido que me ajudou muito e que fez muitas coisas que é suposto as mulheres fazerem. Porque esta questão da conciliação coloca-se, mas ninguém coloca esta questão aos homens, não sei porque é que colocam esta questão às mulheres. Ou melhor, eu sei, mas penso que esta questão tanto devia ser colocada aos homens como às mulheres porque

todos devem ter responsabilidades familiares, os filhos não são filhos só da mãe, são filhos do pai também. E os trabalhos de casa, que são trabalhos não pagos, deviam ser repartidos, mas nós sabemos que isso não é o que acontece ainda em Portugal. Mesmo os últimos inquéritos têm mostrado que grande parte do trabalho familiar, de casa, seja no cuidar dos filhos, seja a arrumar a casa, seja a fazer a comida, seja o que for, os trabalhos que são necessários para acompanhar os filhos e para manter uma casa em ordem, isso normalmente são as mulheres que fazem, na sua maioria, a grande parte desse trabalho e isso não é justo porque as mulheres hoje em dia também têm ambições profissionais. Não querem ficar toda a vida como donas de casa e dependentes do marido, o que é perfeitamente normal e justificável porque ficam sempre numa situação de dependência, e muitas vezes, por causa disso, é que se sujeitam a certas situações como violência doméstica e outras coisas assim. Hoje em dias as mulheres têm também expectativas profissionais e é por isso que é importante haver aqui uma mudança e os homens também assumirem a sua parte da responsabilidade. Por outro lado, eu como médica ganhava o dinheiro suficiente, tive uma empregada doméstica durante vários anos que fazia algumas horas lá em casa e que me ajudou muito. Ajudou-me a mim e ajudou o meu marido, se não fosse também essa parte seria muito complicado.

E: Disse-me que iniciou a sua atividade como médica, mas como é que chegou até ao lugar de presidência aqui da Câmara Municipal de Alfândega da Fé?

e: Eu como médica de família aqui no centro de saúde de Alfândega conhecia quase toda a gente aqui do concelho e por outro lado, também comecei a participar politicamente como presidente da assembleia municipal. Estive presente na assembleia municipal durante 12 anos e depois, quando o anterior presidente da câmara, do partido socialista, perdeu as eleições, as pessoas viraram-se para mim e diziam-me que eu tinha que ser candidata, que era a única que poderia ganhar, porque conhecia as pessoas, e as pessoas conheciam-me a mim. Como médica de família fui uma boa médica de família, ajudei as pessoas

dentro daquilo que eram as minhas obrigações e por vezes até para além dessas minhas obrigações profissionais. E, por isso depois acabei por ter que assumir esta candidatura porque também as expectativas das pessoas foram um bocado nesse sentido, pessoas minhas amigas e pessoas com quem eu tinha trabalhado politicamente e assumi por causa disso.

E: Como é que foi passar da área de medicina para a área de gestão aqui na câmara?

e: Quer dizer, eu já estava numa área de gestão porque antes de vir aqui para a organização, estava como Coordenadora da Sub-Região de Saúde de Bragança. Já tinha deixado de ser médica de família cinco anos antes de vir para a Câmara. Eu saí do centro de saúde, fui nomeada coordenadora da sub-região de saúde por isso estive a trabalhar como coordenadora já num cargo de gestão durante cinco anos até que vim para a Câmara. Já tinha deixado de ser médica de família há algum tempo e por isso vir para a Câmara não foi a maior mudança. O que me custou mais quando passei a Coordenadora da Sub-Região de Saúde, foi deixar de ser médica porque eu gostava de ser médica, e custou-me bastante, mas depois fui-me habituando e por isso quando saí da sub-região da saúde e vim para a câmara já não senti essa diferença porque no fundo vim de um cargo de gestão para outro cargo de gestão. Agora a parte mais difícil da Câmara foi o facto de ter uma dívida enorme, estar muito desorganizada, muito caótica, com muitos problemas, processos em tribunal. Tudo isso deu muito trabalho a pôr em ordem, agora as coisas estão bastante melhor, mas continuamos a ter que pagar a tal dívida que herdamos e isso também cria aqui constrangimentos e algum stress porque isso impede-nos de fazer mais coisas e nós gostávamos de fazer mais coisas. No entanto, as coisas estão a melhorar e estão a ir no bom caminho. Temos que ter paciência e usar os recursos que temos e não andar a criar dívida.

E: Como vê a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar?

e: Há sempre tensões entre estas duas esferas, mas neste momento até nem há grandes problemas porque os meus filhos já são grandes. Quando eles eram mais

novos era um bocadinho mais complicado porque eles também precisavam de mais atenção, e como eu às vezes tinha que sair de casa para fazer urgências à noite ou assim, a minha filha e o meu filho perguntavam porque é que tinha que sair de casa e eu explicava-lhes que tinha que ser, tinha que ir trabalhar, e esta situação era sempre um pouco aborrecida. Mas nada do outro mundo. Há sempre tensões em todos os domínios da vida, as coisas não são como nos queremos, são como são e temos que as gerir tal como são. Também temos que perceber que uma mulher não pode estar em todo o lado, tal como um homem não pode estar em todo o lado, mas temos que fazer aquilo que podemos dentro das circunstâncias em que nos encontramos, e eu acho que os meus filhos têm sucesso, o meu filho mais velho também é médico. Curiosamente ele dizia que não queria ser médico, talvez por eu estar muito tempo fora de casa mas a verdade é que acabou por ser médico, o que talvez signifique que ele valorizou também a minha profissão, o meu esforço e até a forma como eu estava na medicina. Provavelmente isso para ele foi um bom exemplo apesar de que às vezes podia ter estado mais tempo com ele e não estive. Mas é importante estarmos com as pessoas e é também importante o exemplo que nós damos aos nossos filhos e eu acho que dei sempre um exemplo do qual eles se podem orgulhar e é essa talvez a parte mais importante se eu olhar agora para trás. Fui sempre uma profissional empenhada, trabalhadora...

E: E quanto ao equilíbrio de tempo entre a sua vida familiar e a sua vida profissional?

e: O equilíbrio é muito relativo, penso que o equilíbrio que fiz entre as duas vertentes permitiu dedicar o tempo certo a cada uma, é evidente que se eu tivesse mais tempo para estar com eles se calhar eles também gostavam disso, mas também por outro lado nunca estiveram abandonados. O meu marido é professor e por isso quando eles andavam na escola dava-lhes mais apoio do que eu porque estavam na escola onde ele é professor, aqui em Alfândega, por isso eles fizeram um percurso normal, foram sempre bons alunos, nunca tive

problemas com eles, e o facto de eles estarem bem e terem conseguido ter sucesso significa que também se devem sentir bem porque se não se sentissem bem com eles próprios também não conseguiam ter sucesso. Se tivessem problemas talvez não seria assim, mas acho que não, penso que está tudo a correr normalmente e não tenho de que me queixar e eles também sabem que podem sempre contar connosco. Há aqui outra questão que têm a ver com a educação dos filhos. Eu pessoalmente nunca fui uma pessoa que achasse que devíamos estar sempre a condicionar os filhos e a fazer coisas por eles, mas sim que lhe devíamos dar alguma autonomia. Eu lembro-me que uma coisa que me aborrecia bastante quando eu era mais jovem que era não ter liberdade para tomar as minhas decisões e os meus pais estavam sempre a interferir e a quererem que eu fizesse aquilo que eles achavam que eu devia fazer. Por isso, nesse aspecto, eu sempre vi o meu papel como o de apoio sempre que necessário, mas promovendo sempre a autonomia e promovendo a responsabilidade deixando que eles seguissem o seu caminho e eu acho que resultou.

E: Houve alguma situação crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?

e: Não, penso que não. Quando eu trabalhava mais horas até era quando era médica, mas não me lembro assim de nenhuma situação de crise.

E: Já teve que adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais?

e: Sim, já...

E: Que planos foram esses que ficaram adiados?

e: Agora não me lembro, mas já aconteceu algumas vezes, coisas pequenas e sem grande importância, mas sim já aconteceu uma vez ou outra.

E: Já teve que adiar planos da sua vida profissional por causa da vida familiar?

e: Sim, também, por vezes há situações em que temos que dar mais atenção a um lado e outras ao outro lado, sim... mas também nada de grave, nada que alterasse o meu percurso profissional, nem que o adiasse.

E: O facto de ser mulher reflete-se, ou alguma vez se refletiu, durante a sua carreira?

e: Claro que se reflete. E as mulheres que dizem que não se reflete é porque não têm às vezes a perceção das formas subtis de achar sempre que as mulheres não podem estar em primeiro plano. Há muitas formas de passar essa mensagem, só que muitas vezes as mulheres ou não querem admitir que isso acontece ou simplesmente não conseguem reconhecer. Não sei se são mecanismos de defesa ou é alguma incapacidade de refletir sobre as coisas que acontecem e perceber porque é que elas acontecem. Agora que isso acontece ainda com as mulheres acontece, é evidente que as coisas estão a mudar, estão a melhorar, e as mulheres têm cada vez mais espaço na vida pública, na vida profissional, na vida política e eu penso que vai chegar uma altura em que já se veja com naturalidade que as mulheres possam ser as primeiras, que possam ser as presidentes e não as eternas vice-presidentes, porque se assume que o presidente que ser sempre um homem ou nas câmaras ser sempre a eterna vereadora da cultura, ou da ação social porque os homens é que devem ser os presidentes... coisas deste tipo. Eu pessoalmente cheguei onde cheguei pelo meu trabalho e porque as pessoas o souberam reconhecer. Eu tenho muita consciência que para se conseguir chegar a algum lado como mulher tem que se fazer um esforço muito maior... eu sei disso, mas pronto, são as regras do jogo e temos que jogar com elas.

E: Recorda-se de alguma situação concreta em que o facto de ser mulher se tenha refletido?

e: Muitas, muitas, isso teria que contar muitas situações... e às vezes coisas pequenas que se nós não estivermos atentas até podemos pensar que não deu, que não fomos escolhidas por isto ou por aquilo. Do ponto de vista académico não, sempre fui a melhor aluna, e notas são notas, são um parâmetro objetivo e por isso do ponto de vista académico fui sempre a melhor aluna do curso. Do ponto de vista profissional consegui afirmar-me, claro que tive dificuldades, mas

penso que consegui com o meu trabalho, e trabalhei muito para isso, se calhar se eu fosse um homem até com menos esforço teria chegado ao mesmo lugar.

E: O que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?

e: Penso que é preciso trabalhar mais para que haja de facto igualdade de oportunidades. Não é igualdade de género, é igualdade de oportunidades, os géneros são diferentes, as oportunidades é que devem ser as mesmas.

E: Considera que a gestão continua a ser uma atividade masculina?

e: De uma certa maneira sim, as mulheres já estão em muitos cargos de gestão, mas muitas vezes ficam-se por um lugar intermédio, não chegam ao topo e isso talvez porque têm por vezes dificuldades em conciliar a vida profissional com a vida familiar. Os homens têm mais facilidades porque não fazem os trabalhos domésticos, estou a falar de uma forma geral. Em termos de competências não penso que haja essa diferença, as mulheres são tão competentes como os homens, o que existe é o preconceito e o estereótipo de que a mulher é menos capaz na gestão porque é mais emotiva, menos objetiva, é menos assertiva, mas isso são tudo preconceitos, não têm nada a ver com a realidade. Se há mulheres mais emotivas também há homens que são muito agressivos e isso também é uma emoção, a emoção não é só chorar, a emoção também pode ser agressividade, e há muitos homens que são muito agressivos e que não controlam os seus impulsos. Se as mulheres forem mais sensíveis e chorarem podemos dizer que estão a mostrar as emoções, e quando um homem é agressivo e é dominador também está a mostrar emoções, emoções de raiva, emoções de agressividade, também são emoções. Às vezes dizemos que as mulheres são mais emotivas e por isso menos capazes para a gestão, mas não, as mulheres têm um trabalho muitas vezes muito mais de levar as pessoas pela motivação e menos pela dominação e isso é uma vantagem na gestão hoje em dia. Numa gestão que normalmente se percebe que deve ser uma gestão colaborativa e não uma gestão de cima para baixo, uma gestão autoritária. Por isso para uma gestão colaborativa e mais democrática as mulheres estão melhor equipadas do que os homens, na

minha opinião, têm mais capacidades e competências. Eu penso que estas competências, que não são, na minha opinião, competências que estão nos genes, mas são sim competências que são aprendidas culturalmente porque as mulheres aprendem a ser mais resistentes à frustração porque recebem mais “nãos”. Aprendem a ser mais persistentes para conseguirem os seus objetivos porque veem que é assim que tem que ser, e aos rapazes muitas vezes pelo facilitismo com que se tratam e com que se educam faz com que se criem homens com muito menos capacidade de resistir à frustração e muito menos persistentes. Hoje em dia essa resiliência que a educação dá mais às mulheres, neste momento pode ser uma mais valia. Além do mais se nós olharmos, por exemplo, para a formação superior temos cada vez mais mulheres licenciada, doutoradas... mais do que homens e isso deve-se ao facto de que as mulheres não estão educadas para ganharem dinheiro rapidamente. Estão educadas para poderem ter expetativas e objetivos e aceitar que isso se realize a mais médio-prazo. Os homens querem tudo aqui e agora, e o querer tudo aqui e agora, neste momento, para os homens está-se a transformar numa desvantagem, é preciso começar a refletir sobre isso. Claro que a prazo vamos ter um problema, os homens podem ter um problema, e as mulheres podem de facto suplantar os homens em tudo o que é gestão, que é criatividade, que é imaginação, que é capacidade de persistência e de resiliência. Nós estamos a caminho para uma sociedade em que já não é a força do músculo que interessa porque isso as máquinas já fazem este trabalho, o que importante é a inteligência emocional, são as capacidades pessoais e é realmente essa capacidade de não querer tudo aqui e agora e trabalhar para atingir objetivos que podem ser a médio prazo. As mulheres estão mais bem equipadas para isso, podem ter menos músculo, mas têm outras competências que neste momento talvez sejam mais importantes no presente e no futuro.

E: Considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina?

e: Sim, mas penso que é algo que está a mudar, está a mudar e ainda bem, porque muitos pais também eram afastados dos filhos, muitas vezes essa questão de serem as mães a educarem os filhos o que afasta um bocado os pais da relação com os filhos. Para alguns isso também é mau porque eles gostam de ser pais e ainda bem que agora podem ser pais de uma forma sem que sofram comentários pejorativos de outros homens até. São os próprios homens que reforçam o estereótipo masculino e gozam com homens que estão a tentar ultrapassar esse estereótipo. Do ponto de vista emocional, eu suponho, porque eu, por exemplo, tenho um irmão que passou por uma situação complicada de separação e ele lutou muito pelos filhos, e felizmente que os tribunais agora também percebem que tanto os pais como as mães têm direito aos filhos. Isso também mostra, para além de outras situações que eu também conheço, que realmente temos que deixar os pais serem pais e permitir que tenham proximidade com as crianças. Não os podemos impedir disso, e isso é uma coisa que, do ponto de vista emocional, é importante para os homens. Eles de uma certa maneira estavam impedidos de o fazer por causa desse tal estereótipo masculino, por isso é que eu digo que tanto os homens como as mulheres têm em vantagens em perceber que a forma como a nossa cultura é, machista, nem é boa para os homens, nem é boa para as mulheres. Eu acho que tanto os homens como as mulheres têm vantagens em perceber que deviam ser feministas. Feministas, no sentido que eu acho que é o feminismo que não é dizer que somos iguais, porque nós somos obviamente diferentes, é dizer que temos o direito de escolher aquilo que queremos fazer independentemente do género, e temos direito a ter as mesmas oportunidades, sejamos homens ou mulheres porque isso é que é justo, isso é que é correto.

E: Quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem tem apoio familiar?

e: Sim, contei sempre com o apoio do meu marido e com o apoio da senhora que trabalhava em casa. Trabalhou lá muitos anos, agora já se reformou e, por isso,

tive bastante apoio, foram ajudas essenciais para conseguir conciliar a vertente profissional com a familiar.

E: Confia algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família ou amigos?

e: Sim, nunca tive problemas em confiar tarefas a outros. Confiava a parte doméstica à senhora que estava lá em casa, a roupa, a cozinha e ajudava também a cuidar dos meus filhos.

E: O que é para si mais difícil de gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: Ambas têm as suas coisas boas e as suas coisas más. Não posso estar a comparar, são completamente diferentes. Tenho dificuldades em gerir mais por vezes uma parte, por vezes outra, mas são situações pontuais. Neste momento a parte que até me dá mais preocupações é a parte profissional, aqui a Câmara dá muito trabalho e a vida familiar está agora também numa fase mais calma.

E: Existe algum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher na sua organização?

e: Não, quer dizer, eu penso que não, pelo menos da minha parte não há. Eu até acho que valorizo espontaneamente mais as mulheres porque muitas vezes as mulheres dizem que não gostam de trabalhar com mulheres. Eu sou absolutamente contra esse tipo de estereótipo e dou por mim a gostar mais de trabalhar com mulheres, talvez porque são mais idênticas, tenho mais facilidade de comunicar com elas, por isso, pelo menos da minha parte acho que não há nenhuma diferença e se houver alguma diferença até provavelmente sou um bocadinho mais de apoiar as mulheres por uma questão de afinidade e porque também acho que é importante apoiar as mulheres. Eu acredito que tem que se mudar este tipo de cultura. Por isso, as mulheres têm que ser apoiadas para chegar mais longe porque continuam ainda a ter que ultrapassar mais obstáculos que os homens. Aqui acho que não há nenhuma discriminação desse tipo, falo por mim, aliás, se nós virmos aqui as chefias temos mais chefias mulheres do que homens, por isso já aí se vê.

E: Aqui a Câmara de Alfândega da Fé apoia a vida familiar? Através de que medidas?

e: Sim, nós temos um plano municipal para a igualdade em que há algumas medidas para apoiar a vida familiar e para divulgar os direitos que têm tanto o pai com a mãe. Porque agora também se estava a incentivar que o pai tire as licenças de paternidade para cuidar dos filhos e nós aqui somos bastante a favor de todas essas questões. Estas medidas embora já estejam previstas na lei são medidas que nós não obstaculizamos de maneira nenhuma. Antes pelo contrário, incentivamos, ou seja, aceitamos de boa fé e mesmo se houver alguma dificuldade familiar nós estamos aqui para apoiar, seja um homem ou seja uma mulher.

E: Os trabalhadores aderem e usufruem das medidas de apoio?

e: Sim, e têm vindo a usufruir cada vez mais, os pais também estão cada vez mais recetivos a estas medidas.

E: Já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a profissional?

e: Eu aqui tenho muita liberdade. Tenho liberdade para escolher o meu horário e tudo mais, sou eu que decido praticamente, não sinto que tenha necessidade que me apoie uma vez que sou eu que defino o que faço e o que não faço, ou se venho trabalhar esta hora ou aquela, ou se trabalho ou não ao fim-de-semana. Ou seja, na minha posição, embora seja exigente, não dependo de ninguém para decidir o que fazer. E mesmo quando estive como coordenadora da sub-região de saúde era a mesma coisa, era coordenadora e tinha também esta liberdade. Trabalhava mais do que aqui porque estava a gerir mais de mil pessoas, vários centros de saúde espalhados pelo distrito e tinha que andar muito de um lado para o outro, fazer reuniões aqui e ali, tinha um trabalho muito mais exigente, mas também se precisasse de não ir trabalhar também não ia. Nunca precisei de medidas concretas porque sempre tive esta liberdade, a não ser quando estive no centro

de saúde, aí é que se precisasse tinha que por um atestado médico, mas também não foi o caso.

E: O facto de as mulheres terem filhos e preocupações correlativas reflete-se no trabalho?

e: Em algumas situações sim, e mais nas mulheres porque são as mulheres que têm estas preocupações, talvez não têm tanto apoio como eu tive e têm que ser elas a resolver muitas situações e isso sempre se reflete depois no trabalho. Não significa que elas não sejam boas profissionais, mas sobrecarrega-as e às vezes pode-lhes tirar algum tempo até para pensar ou para fazer algumas coisas que são necessárias, mas não me parece que isso seja nada de muito grave para a organização.

E: Não são preocupações que afetam a produtividade do trabalho?

e: Acho que não, aquelas que querem ser boas profissionais e empenhadas conseguem fazer esta gestão das preocupações. Agora aquelas que também só são medianamente boas, que também não querem ser assim tão boas e às vezes usam a vida familiar um pouco como uma desculpa, mas nada de grave. Não me parece que seja esse o problema, eu acho que é mais a atitude das pessoas, porque apesar de tudo aqui somos uma comunidade pequena e também há várias pessoas que podem ajudar, até vizinhos que podem ir buscar as crianças à mãe em vez da mãe, se ela não poder, ou amigos. Há aqui também alguma interajuda. Claro que para algumas mulheres pode ser mais difícil em alguns períodos, mas aqui em termos da produtividade não parece que isso tenha um impacto muito grande, nem me parece que isso seja um fator determinante.

E: Certo, penso que não tenho mais questões para lhe colocar. Muito obrigada pela disponibilidade

Entrevista Isabel

05/02/2018

Entrevistadora (E): Em que ano iniciou a sua atividade profissional?

Entrevistada (e): Iniciei em 1988.

E: Falando agora um pouco sobre a sua experiência profissional, quais foram as empresas em que já trabalhou? Qual foi a posição que ocupou quando começou a trabalhar?

e: Eu comecei a estagiar em '88 na Direção Regional de Agricultura, para a zona agrária em concreto, mas paralelamente, na altura, eu ainda não tinha vida familiar, ainda era solteira, não tinha filhos e para além da Direção Regional de Agricultura que eu tinha um contrato de avença, não estava no quadro portanto, eu dei aulas também na educação de adultos na escola Augusto Moreno. Também dei, durante um período, aulas no Instituto Politécnico de Bragança, portanto eu tive uma altura em que tinha três empregos, o que para um licenciado na altura, há 30 anos, se as pessoas quisessem trabalhar tinham essa possibilidade que agora já é muito mais difícil. Mas na altura cheguei a conciliar três empregos. Durante o dia, no horário normal, estava na organização, depois às 17:30 ia para o IPB dar aulas e a seguir, à noite, jantava e ia dar aulas na educação de adultos. Gostei imenso de todos estes percursos, a educação de adultos, eu que nunca achei que iria ser professora, gostei imenso dessa fase da minha carreira. A seguir, casei, e passado pouco tempo nasceu a minha filha. Nessa altura tive que deixar um conjunto de coisas nas quais estava envolvida, na altura também estava a tirar o mestrado, mas acabei por fazer só a parte curricular porque já não consegui conciliar com o nascimento da minha filha. A partir daí estive sempre muito mais dedicada à família, continuei a trabalhar na organização, mas os meus filhos eram a minha primeira prioridade porque o pai também estava fora e só vinha ao fim-de-semana, estive e ainda continua a estar nessa situação. E, portanto, foi muito exigente essa fase da minha vida e eu não pude conciliar com nada. Entretanto eles foram crescendo, foram-se tornando autónomos e nessa altura surgiu um lugar de coordenação que não era lugar de chefia e, portanto, não conferia os direitos que tem um chefe, nem a nível de salários, nem a nível de progressão de carreira porque era uma das vantagens

que as chefias tinham sobretudo no estado. Era um lugar de coordenação e era um lugar que as pessoas não gostavam muito porque trabalhar, as pessoas terem responsabilidades acrescidas e não serem remuneradas por isso é sempre muito complicado e muito difícil. Mas na altura eu confesso que até aceitei não tanto porque tinha qualquer ambição, mas havia na altura um colega meu que estava a ocupar o lugar de direção de topo na Direção Regional e ele pediu-me, porque eles não tinham mesmo ninguém para ficar nesse lugar. Foi assim que começou tudo isto, estive nesse lugar de coordenação durante muitos anos e, numa dada altura, depois de já terem passado cerca de 9 anos a coordenar um serviço sem ter qualquer regalia. Por isso, houve uma vaga para um lugar e o meu chefe e a direção que estava na altura, que achavam que eu merecia e convidaram-me, só que implicava eu ir para Mirandela não todos os dias, mas pelo menos uma parte da semana, e fui. Entretanto, esse lugar que era chefe de divisão de fiscalização dos produtos de origem vegetal... esse lugar, por força de uma reestruturação do ministério em que foi também criada a ASAE. Transferiram também essa competência para a ASAE, e eu não quis ir para a ASAE, não quis passar porque achei sempre que há coisas que nós não gostamos de fazer e eu achava que era um serviço que nunca gostei muito de fazer porque era na área da fiscalização e, portanto, nessa altura saí desse cargo. Continuei a acumular com o outro lugar de coordenação, e regressei de novo a Bragança, a esse lugar de coordenação. Entretanto estive muito pouco tempo porque apareceu um outro lugar de chefia e convidaram-me para ir para esse lugar, que ocupei ainda durante bastantes anos que era chefe de divisão de licenciamento, da área do licenciamento. Estive alguns anos, não sei agora dizer quantos, talvez seis ou sete anos que estive nesse lugar. Entretanto, há cerca de seis anos um colega que estava neste lugar de diretor de serviços, que é acima do lugar de chefe de divisão em termos da estrutura hierárquica da organização, saiu e o diretor na altura convidou-me para eu ocupar este lugar. Sempre em Mirandela, e desde há seis anos que estou aqui.

E: Como vê a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar?

e: Não é fácil. Vou dizer que não é fácil porque eu, para estar durante este período todo, em lugares de chefia, para conseguir desempenhar o cargo com as exigências que tem eu tive que abdicar de muita coisa. Não podia abdicar dos meus filhos, da minha família, essas foram sempre a minha primeira prioridade, e portanto, isso eu não podia. Então, a partir dessa altura, eu só tenho duas vidas que são aqui, a vida na família, e o meu trabalho, mais nada. Não tenho tempo para sair com os amigos, para ir ao ginásio, para ir à piscina que eram coisas que eu fazia e gostava imenso, deixei de ter tempo para isso. Eu não tenho tempo, neste momento a minha vida é só o meu trabalho e os meus filhos, que neste momento também já estão todos fora. Este ano foi embora o último, foi para a universidade, por isso já há alguns meses regresssei ao ginásio, vamos ver se agora consigo conciliar pelo menos essas duas coisas, o ginásio e a vida profissional.

E: E quanto ao equilíbrio de tempo entre a sua vida familiar e a sua vida profissional?

e: Eu acho que consegui equilibrar as duas vertentes, sinceramente acho que consegui. Em termos de tempo dedicado a uma e a outra devo dizer que o trabalho me absorveu sempre muito e eu também confesso que tive apoio dos meus pais que foram uma grande ajuda, eram novos nessa fase em que eu comecei com maiores responsabilidades, os meus pais ajudaram-me imenso. Tive esse apoio que foi muito importante para conseguir conciliar as duas coisas.

E: Houve alguma situação crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?

e: Penso que não. Acho que nunca houve nenhuma situação mais relevante, nunca faltei ao trabalho por causa dos meus filhos. Eu nem sei como, eu não me considero uma pessoa muito organizada, mas nesta questão consegui sempre organizar as duas coisas muito bem. Sempre tentava perceber quando na minha família tinha mesmo de dar o máximo e também quando profissionalmente tinha que dar o máximo. Os meus filhos acabavam por compreender que havia determinados momentos que não podia dedicar-me a elas como se não tivesse

estas responsabilidades. Aliás, isto também fez com que eles se tornassem muito mais autónomos e que se habituassem a fazer as coisas muito cedo, a prepararem-se, a serem independentes no estudo, nunca quiseram muito apoio da minha parte, eu tentava sempre ajudar, mas eles nunca quiseram, foram autónomos desde muito cedo. Isso também ajudou muito. Para além disso tive sempre apoio em casa, tive sempre uma empregada que estava em casa e saía na hora em que eu entrava, ela nunca viveu connosco, mas está cá já há muitos anos e quando eu regressava a casa ela ia para a sua casa. Quando os miúdos adoeciam eles ficavam em casa, a minha mãe também vinha para cá e ajudava a cuidar, se eu podia era eu que ficava, era assim que funcionavam as coisas.

E: Já teve que adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais?

e: Já, já tive, mas não foi nada de relevante. Não são coisas que eu considerasse relevante porque eu sinceramente tentei sempre por a família em primeiro lugar e isso os meus filhos, em qualquer problema que eles precisassem de mim, isso eu tinha mesmo que estar lá. Também tenho que dizer que quando eu pedia por qualquer motivo para estar presente em alguma situação relacionada com os meus filhos os meus chefes entenderam sempre. Até vou contar o que me aconteceu este fim-de-semana, a minha filha mais velha foi trabalhar para o Reino Unido e então eu tinha-lhe dito que não contasse comigo porque eu tinha uma reunião muito importante marcada na quinta-feira e, portanto, não podia ir despedir-me dela ao aeroporto. Iria com ela o pai e os irmãos e, entretanto, eu falei com o meu chefe, não lhe pedi, mas ele disse que achava que era um momento em que eu devia estar com a minha filha e assim fiz, meti um dia de férias, o meu chefe dispensou-me dessa reunião e para mim foi fantástico porque se não tivesse ido teria ficado extremamente angustiada de saber que estavam lá todos a despedir-se dela e que eu não podia. Houve, no entanto, outras situações em que realmente não pude estar presente, na vida deles houve coisas que eu não pude estar presente, mas na generalidade, por exemplo os programas do colégio, isso eu tentava sempre e de facto houve sempre tolerância para essas

coisas até porque a gente acaba por trabalhar tanto que não é por aí que a vida profissional fica afetada.

E: Já teve que adiar planos da sua vida profissional por causa da vida familiar?

e: Sim, também já adiei, mas nada que seja relevante, adia-se por vezes pequenas coisas da gestão do dia-a-dia... Já aconteceu o serviço no trabalho ficar para trás por causa dos meus filhos, não quando eram pequeninos ou quando estavam doentes, mas tive recentemente uma situação muito grave com um filho meu num acidente e tive que ficar com ele, ele ficou internado e eu tive que ficar com ele e, portanto, nessas alturas os meus chefes compreenderam sempre essas situações. Mas claro que fico cheia de remorsos cada vez que faço isso, e ao contrário também fico porque se puser os filhos em primeiro lugar fico cheia de problemas de consciência porque assumi este cargo e devo dar o máximo. Ao contrário é precisamente a mesma coisa, fico cheia de problemas se também não estou e se não acompanho os meus filhos.

E: O facto de ser mulher reflete-se, ou alguma vez de refletiu, na sua carreira?

e: Eu, até há bem pouco tempo, estava a conversar com uma colega e a confessar-lhe uma coisa, durante estes trinta anos em que eu trabalho só houve duas vezes em que eu me senti discriminada por ser mulher e não foi quando estava nestas funções. Foi logo quando comecei a trabalhar que um colega meu, já mais velho, não deixou que um serviço ficasse sob minha responsabilidade, quando um outro colega foi de férias, por eu ser mulher. Fiquei magoadíssima com isso, porque eu achava que conseguia e que isso não era motivo. E foi também uma outra situação, mais recentemente, que não teve assim tanta importância, mas que eu notei claramente que se fosse homem as coisas teriam sido diferentes. A organização em que trabalho também tenho que dizer que é uma organização muito democrática nesse aspeto porque, por exemplo, somos cerca de 600 trabalhadores em que a nível de dirigentes metade são homens e metade são mulheres. Eu acho que é incrível porque na maior parte dos cargos de chefia, até aqui era os homens quem predominava nos lugares de chefia, e sobretudo nestas

áreas da agricultura porque eram áreas tradicionalmente masculinas. Se houve uma altura em que este era um mundo muito de homens posso dizer que atualmente já não é assim, felizmente, e na organização na qual trabalho as coisas são muito equilibradas a esse nível.

E: O que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?

e: Como disse nunca senti muito que pelo facto de ser mulher houvesse grande discriminação, eu acho que homens e mulheres têm na sua forma de ser e associado ao género, características diferentes e ambas boas. Se bem que eu acho que as mulheres nos lugares de chefia são muito cumpridoras, muito esforçadas, muito trabalhadoras e ligam muito aos detalhes, os homens não, acho que os homens têm um perfil completamente diferente, são muito mais racionais, muito mais objetivos, não perdem o tempo com pequenas questões e, portanto, estes dois perfis têm vantagens e desvantagens, eu acho que uma organização em que as coisas correm bem tem que haver homens e mulheres, tem que haver equilíbrio porque estes dois perfis fazem falta nas organizações. Na minha opinião a igualdade de género é algo fundamental nos locais de trabalho embora isso ainda não aconteça na maioria das organizações, é preciso ir mudando mentalidades e perceber que acima de tudo é o equilíbrio de género que acrescenta mais valor às organizações.

E: Considera que a gestão continua a ser uma atividade masculina?

e: Eu nunca senti muito isso, no meu local de trabalho nunca senti muito isso porque a nível da gestão há um grande equilíbrio. No entanto, eu diria que ainda há muitas pessoas que pensam que sim, que realmente a gestão ainda é uma atividade muito masculina, só que acho que cada vez mais a tendência é ao contrário, cada vez mais se veem as mulheres a concorrerem a lugares de chefia e a ficarem nesses lugares por essas qualidades que nós vemos. Hoje em dia, infelizmente, e sobretudo na administração pública, há uma grande escassez de recursos e quem está mais disponível para trabalhar mesmo nessas situações são as mulheres, as mulheres aguentam coisas mais duras do que aguentam os

homens, os homens não estão para perder tempo com determinadas questões. As mulheres penso que são mais guerreiras, muitas vezes eu digo aos meus filhos, eu tenho uma rapariga e dois rapazes, que eles têm que “pedalar” porque hoje em dia as meninas são muito mais trabalhadoras, muito mais lutadoras e, portanto, elas passam os rapazes para trás com alguma facilidade. As mulheres têm o sentido lutador e depois isso também faz cada vez mais a diferença nos cargos de gestão, as empresas estão cada vez mais com menos recursos, com mais problemas, com menos pessoas e eu penso que a capacidade de trabalho é algo que faz uma grande diferença, neste momento. As mulheres vão cada vez mais conseguir posições importantes, sem dúvida.

E: Considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina? Qual a sua experiência?

e: Em minha casa eu acho que é uma exceção porque o meu marido ajuda muito pouco, mas também talvez seja porque a gente tem empregada, mas mesmo ao fim-de-semana ele não gosta nada das tarefas porque fui educado assim. Aos meus filhos eu já tento que eles aprendam a fazer tudo porque eu sei que eles têm que estar preparados porque hoje em dia não é fácil a pessoa estar a viver com outra e não partilhar este tipo de coisas. Até porque quando chega ao fim do dia ou ao fim da semana está toda a gente cansada e ninguém está com muito apetite de trabalhar e de fazer as coisas em casa. Eu acho que os homens cada vez têm que ajudar mais. Se as mulheres avançam para outras áreas como a parte profissional, os homens têm que avançar também e ajudar mais.

E: Quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem tem apoio familiar?

e: Sim, contei sempre com o apoio da empregada doméstica e dos meus pais. O meu marido esteve sempre fora, só vem ao fim-de-semana, nós estivemos sempre separados, ele trabalha em Aveiro, eu trabalhei sempre cá e, portanto, ele esteve sempre fora, só vem ao fim-de-semana. Mas pude contar com o apoio de outras pessoas, apoio este que foi sempre muito importante para poder conciliar a vida

profissional com a familiar e para poder também estar tranquila no meu local de trabalho por saber que se tivesse um problema qualquer podia contar com os meus pais e com a empregada.

E: Confiava então algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família e/ou amigos?

e: Sim, confiava, não tinha qualquer problema em deixar que outros pudessem, quando necessário, auxiliar-me com algumas tarefas logísticas e familiares. Eu confesso que os meus pais fazerem e ajudarem foi muito importante porque eu sei que eles tinham o mesmo afeto pelos meus filhos que tiveram por mim. Foram eles que também me criaram a mim e por isso sentia muita segurança nesse apoio, as coisas mais importantes, quando eu não podia estar eram sempre os avós, foram sempre os avós que me substituíram quando eu realmente não podia por questões profissionais.

E: O que é para si mais difícil de gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: Eu confesso que é um bocadinho difícil compará-las. Neste momento a minha vida familiar talvez seja mais fácil, já estou numa fase diferente da minha vida em que a minha filha já é autónoma e os meus outros dois filhos estão na universidade, já não estão em Bragança. Eles agora só veem para casa ao fim-de-semana. Já passei essa fase, mas quando eles eram mais pequenos talvez o mais difícil fosse realmente esta parte, a parte familiar. A parte profissional penso que sempre consegui organizar as coisas de forma a dar respostas e a cumprir o que era preciso fazer, numa fase da minha vida, eu deitava os miúdos e continuava a trabalhar até às tantas da manhã. Enquanto eles estavam acordados eu estava com eles, mas a partir do momento que se deitavam e se eu tinha coisas importantes para fazer, fazia-as quando eles estavam a dormir. Tentei sempre aproveitar o tempo com eles depois, a partir do momento que eles iam dormir é que aproveitava para organizar tudo o resto, com muito prejuízo para as minhas horas de sono. Os anos em que eles eram pequeninos e em que eu já tinha muitas responsabilidades profissionais foram duros... foram difíceis. No fundo penso

que o mais difícil de gerir não é uma ou outra, mas sim as duas simultaneamente, especialmente neste período em que eram mais novos. Depois quando eles se começaram a tornar autónomos acho que eles até me ajudavam muito. Houve muitas alturas que quando eu chegava a casa, cansadíssima do trabalho, eram eles que me davam a motivação e a alegria, eles animavam-me e ajudavam-me. Se por um lado davam trabalho, por outro lado, do ponto de vista anímico eles ajudavam-me imenso, os três, eles percebiam que eu vinha cansada e falavam e contavam as coisas deles. Viam que eu estava triste ou preocupada com alguma coisa até faziam teatros. Deram-me também imenso os meus filhos, não foi só o ter que conciliar as duas vertentes, o eu tê-los foi a minha parte boa. Por isso aquilo que me aconteceu no trabalho nunca me afetou tanto. Aquilo que acontecia na minha família afetou-me sempre muito, se eles tinham um problema qualquer isso afetava-me sempre imenso, o trabalho tem o valor que tem, embora eu tenha este cargo, nestes cargos a gente tem que compreender que podem ser cargos transitórios e a família é para vida inteira. A gente tem que por estas duas vertentes cada uma no seu devido sítio e valorizar de forma adequada, não nos podemos prender muito a estes cargos, e a família é para sempre.

E: Existe algum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher na sua organização?

e: Como já disse, na direção regional há um equilíbrio muito grande entre o número de mulheres e de homens e não considero que haja qualquer tipo de distinção de género. Penso que a nossa organização neste aspeto funciona muito bem, o nosso diretor quando vai a algum sítio até se orgulha todo de dizer que tem tantos homens como mulheres a trabalhar.

E: Considera que esse equilíbrio foi algo premeditado?

e: Não, não foi premeditado, acho que as mulheres neste momento têm, pelo seu perfil, muitas vantagens para estes lugares de chefia, têm vantagens em serem mulheres e cada vez mais estão a conseguir chegar a estes cargos e dentro de algum tempo não tenho dúvida nenhuma que vão superar os homens. Por isso

não considero que o facto de haver tantas mulheres como homens nestes cargos de chefia tenha sido algo pensado e planeado pela organização, foi algo que aconteceu graças às mulheres que lutaram e mostraram ser capazes de ocupar estes cargos.

E: A entidade em que trabalha apoia a vida familiar? Tem algumas medidas específicas?

e: Não temos nenhuma medida especial, há os apoios normais que os trabalhadores todos têm, aqueles que já estão definidos por lei e que neste momento são muito melhores do que quando eu tive os meus filhos. Há por exemplo uma coisa que os trabalhadores podem pedir que é jornada contínua por ter filhos pequenos ou por ter pais a seu cargo. Podem pedir e tem sido sempre concedida, agora, obviamente em lugares de chefia não se pode fazer uma coisa dessas. Se as pessoas têm responsabilidades e têm que trabalhar muito mais horas que o resto dos trabalhadores não vão pedir uma jornada contínua que é um horário em que ainda trabalham menos horas do que o resto das pessoas e por isso é impensável que nestes casos o façam.

E: Sente necessidade que fossem implementadas medidas para além daquelas que existem?

e: Eu acho que estas medidas já foram muito boas, confesso, porque neste momento aquilo que se assiste é um abuso das medidas que existem, por exemplo no caso da gravidez. Hoje em dia não há quase ninguém que não meta gravidez de risco e isso muitas vezes é interpretado não sendo a favor da mulher. Estas questões de baixas, de atestados médicos, de gravidezes de risco têm que ser exatamente para aquelas situações em que são necessárias e aquilo que se assiste é que há mulheres que utilizam estas regalias de forma abusiva e neste sentido não acho que a implementação de mais medidas venha ajudar. Quando eu estive grávida dos meus filhos eu estive até ao último dia antes de os ter a trabalhar, o final de uma gravidez é sempre muito complicado, mas eu sempre me esforcei para trabalhar até ao último dia. Eu acho que é uma questão de

sentido de responsabilidade para com a empresa, e atualmente o que eu vejo é que as pessoas não têm tanto esse sentido de responsabilidade e aproveitam-se destas medidas. Há realmente muitas situações destas que são abusivas e isso não abona nada a favor das mulheres. Tenho consciência que isto é algo que acontece mais no setor público porque há a segurança do emprego mesmo que usufruam de todas estas medidas que estão previstas. Eu acho que casos especiais devem ser tratados como sendo especiais e não pode haver banalização destas medidas. Eu vou dizer uma coisa, nós temos que ser realistas, o lugar que estou a ocupar neste momento eu não podia conciliar com uma gravidez ou com ter uma criança pequenina, isto foi possível porque apareceu numa fase da minha vida em que eu já tinha passado a fase de as crianças serem pequenas. Nessa fase não seria possível conciliar a vida familiar com a profissional. Neste momento estou numa fase em que chego a casa entre as oito e as nove da noite, se eu tivesse uma criança pequena não era possível ter esta vida, não era. Na minha opinião, estando nestes cargos não é possível conciliar a vida profissional com a vida familiar quando há crianças pequenas.

E: Já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a profissional? A organização conseguiu dar resposta às suas necessidades?

e: Sim, tenho que dizer que sim, nisso tive sempre um grande privilégio, uma grande sorte porque nem todas as mulheres podem dizer o mesmo, por aquilo que eu oiço. Mas, no meu caso, sempre me foram disponibilizados todos os apoios que eu precisava na altura. Mas penso que também sempre tive esse sentido de responsabilidade que falávamos e por isso foi mais fácil conseguir ter apoio da organização sempre que precisei.

E: O facto de as mulheres terem filhos e preocupações correlativas reflete-se no trabalho? Explique

e: Acho que já vi de tudo, há mulheres que são extremamente dedicadas aos filhos mas que conseguem muito bem conciliar as duas coisas e também há

outros casos em que as mulheres vivem presas aos filhos e que elas têm que dar todos os passos que os filhos dão. Já tive colegas que saiam do trabalho para irem buscar os filhos à escola e levá-los a casa quando estes já estavam no ensino secundário e podiam perfeitamente ir a pé para casa, já vi dessas situações. E, claro, que nestas situações as preocupações com os filhos obviamente que se refletem no trabalho e por vezes podem mesmo chegar a afetar a produtividade. Obviamente que não estamos a falar da norma, mas há muitos casos em que isto acontece. Na minha opinião, entre a família e o trabalho tem que haver uma “educação” no sentido de atribuir responsabilidades de forma a que a conciliação entre as duas seja uma tarefa mais fácil.

Entrevista Júlia

Entrevistadora (E): Em que ano iniciou a sua atividade profissional?

Entrevistada (e): Comecei em 1997.

E: Quais foram as empresas em que já trabalhou? Qual foi a posição que ocupou quando começou a trabalhar?

e: Eu comecei nesta empresa como comercial, e passei por Mirandela, Miranda, Mogadouro, Vimioso, Vila Real e Vila Pouca, cheguei a dizer que fazia o rally da organização. Andei por a maior parte das vilas e das cidades de Trás-os-Montes. Entretanto, a partir de 2000 comecei a assumir funções interinas de chefia, quando os meus colegas iam de férias era eu que assumia essas funções. Entretanto, e como já estava cansada de andar de cidade em cidade, de vila em vila, abriu concurso para a loja das Cantarias e fui aí que assumi as minhas funções enquanto gestora, isto foi em 2006, estive nesta função nesta loja entre 2006 e 2017. Em 2017 vim para a loja de Bragança, e foi um novo desafio por causa da questão de esta loja ter agora também a parte da banca. Neste momento giro as duas vertentes da loja, está tudo agrupado.

E: Como vê a relação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar?

e: É uma relação algo complicada e, muito sinceramente a minha sorte é o apoio logístico que os meus pais me dão, porque não é fácil conciliar horários de trabalho, e nós neste momento temos um horário de trabalho, sei que às nove é hora de entrada e às seis da tarde supostamente é hora de saída, mas a verdade é que não é isso o que acontece. Tanto posso sair às seis, como às sete, como às oito, como acontece imensas vezes. A minha sorte é efetivamente o apoio logístico que eu tenho da parte dos meus pais que me dá uma ajuda incrível para lidar com estas duas partes da minha vida.

E: E quanto ao equilíbrio de tempo entre a sua vida familiar e a sua vida profissional?

e: Não é fácil equilibrar este tempo, é sempre dado mais tempo à parte profissional. Chego a casa e o tempo que consigo estar com a minha filha é muito pouco e de certo modo muito controlado e já predeterminado para certas tarefas. Quando chego a casa basicamente é tratar do banho, jantar e caminha, não há muito tempo para mais, e não há esse tempo porque tempo “gasto” com a parte profissional. O que tento fazer é, de alguma forma, compensar nos fins-de-semana. No entanto, e sendo a minha situação de divorciada, a minha filha está um fim-de-semana comigo e outro com o pai. Esta é uma situação que torna ainda mais difícil o equilíbrio de tempo dado a uma parte e à outra, mas é o que é e temos que saber lidar com isso e dar o nosso melhor no tempo que temos para dedicar a cada parte e aproveitar ao máximo cada momento.

E: Houve alguma situação crítica em que experimentou o cruzamento entre o trabalho e a vida familiar?

e: Sim, mas não posso dizer que foi propriamente crítica. Por exemplo, esta semana estive cinco dias em formação e a minha filha teve que ficar com os meus pais. Estas são as situações mais difíceis e que acabam por acontecer algumas vezes, mas é preciso lidar com elas e, lá está, o apoio de retaguarda dos meus pais é neste campo algo indispensável para eu lidar com estas situações em que a vida familiar e a vida profissional se cruzam. Também já me aconteceu não poder vir

trabalhar por motivos de doença e este é outro caso em que as duas vertentes se cruzam, mas felizmente são situações pontuais e por isso não acho que sejam muito críticas.

E: Já teve que adiar planos na sua vida familiar por motivos profissionais?

e: Sim, já tive que adiar por exemplo férias por questões profissionais, muitas vezes. Isto por causa, principalmente, da falta de recursos humanos na loja local, mas não acho que sejam situações dramáticas até porque, na maioria das vezes, estes planos não são cancelados, são apenas adiados.

E: Já teve que adiar planos da sua vida profissional por causa da vida familiar?

e: Isso não. Apenas o inverso, como acabei de referir, é que já aconteceu muitas vezes. É nestas situações que se vê que realmente a parte profissional acaba por ter um peso muito superior. No entanto, o facto de ter a minha filha e precisar do apoio dos meus pais, já me limitou se calhar progredir na carreira porque aqui em Bragança não posso progredir mais e teria que me deslocar para outra cidade. No entanto, não coloco esta opção em cima da mesa porque sei que noutra cidade que não aqui não poderia contar com o apoio dos meus pais e gerir a vida profissional com a familiar nesta situação seria certamente muito complicado.

E: O facto de ser mulher reflete-se na sua carreira?

e: Não, antes pelo contrário, eu acho que aqui na empresa, em termos de gestão, não há qualquer tipo de valorização ou desvalorização pelo facto de se ser homem ou mulher. Tendo o meu percurso profissional sido nesta empresa não posso dizer que alguma vez tenha sentido que o facto de ser mulher se refletisse de alguma forma. Em termos de gestão aqui até há mais mulheres do que homens, não acho que sejamos discriminadas, de todo. Acho que o facto de as mulheres também serem mais guerreiras faz com que haja muitas mulheres em cargos de gestão, para além disso, nós mulheres, conseguimos fazer duas coisas ao mesmo tempo e na parte masculina isso não acontece.

E: O que pensa sobre a igualdade de género nos locais de trabalho?

e: Aqui, como já disse, não acho que haja qualquer tipo de diferenciação. E penso que mesmo fora esta é uma realidade cada vez mais comum nas organizações, eu penso que a igualdade de género é cada vez mais uma realidade. Agora, claro que se formos para setores mais específicos, como por exemplo a área de construção civil, não vemos mulheres na construção civil, na parte fabril, mas penso que são exceções à regra, regra essa que começa a ser a da igualdade de género nos locais de trabalho. Penso também que o mercado de trabalho está cada vez mais preparado para que isso aconteça e ainda bem.

E: Considera que a gestão continua a ser uma atividade masculina?

e: Não, eu digo isto porque a verdade é que somos cada vez mais mulheres em cargos de gestão, e acho que isso se prende com o facto de as mulheres serem mais guerreiras, mais lutadoras. A vontade de querer vencer acho que se manifesta mais na mulher do que no homem. A mulher tem mais força interior e vai buscar forças a todo o lado. Para além disso penso que o mercado de trabalho está também cada vez mais aberto a ter mulheres em cargos de gestão. Não acho que atualmente haja qualquer tipo de limitações impostas às mulheres para que cheguem a estes cargos.

E: Considera que as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças continuam a ser uma atividade feminina?

e: Sim, muito feminina. Essa é que já devia estar mais equilibrada e não está. Eu costumo dizer que a culpa é nossa. Enquanto casada, a parte das tarefas domésticas ficavam todas a meu cargo, não havia uma divisão das tarefas, se calhar culpa minha, mas a verdade é que não conseguia dividir esta parte das responsabilidades domésticas. Nós, mulheres, ainda não conseguimos limar as arestas todas, na parte das tarefas domésticas há ainda muito trabalho por fazer, acho que a parte masculina vem ainda muito mal-habituada e nós acabamos por dar continuidade a esses hábitos que se foram criando e acho que ainda não preparamos os homens para que esta mentalidade mude. E neste momento o que acontece é que as mulheres acabam por estar muito mais sobrecarregadas que os

homens, porque lá está, as mulheres já começaram a entrar na vertente profissional outrora mais masculina. No entanto, os homens ainda não entraram nesta vertente mais feminina, que é a lida doméstica e os cuidados com as crianças. Acho que acima de tudo o importante é começar a educar o género masculino para estas questões, obviamente que há o inverso também, há também homens que estão predispostos para fazer tudo em casa, só que infelizmente a percentagem destes homens é que não é tão grande. Acredito que com o tempo os homens passem a assumir este papel conjuntamente com as mulheres. Atualmente ainda é uma questão muito relacionada com estereótipos e é preciso mudar as mentalidades. Eu costumo dizer que uma mulher não precisa de um homem e o homem é muito dependente da mulher e isso acaba por se refletir também cada vez mais na parte profissional.

E: Quando as responsabilidades familiares e profissionais coincidem tem apoio familiar?

e: Sim, como já disse conto muito com o apoio dos meus pais.

E: Conta com outros apoios para além dos seus pais?

e: Sei que tenho sempre uma porta aberta, mas o facto de os meus pais estarem sempre lá quando precisei ainda não se proporcionou a que houvesse outros apoios que não eles. Recordo-me que já tive necessidade de recorrer uma vez, quando os meus pais tiveram que se ausentar, a outro tipo de apoios, nomeadamente amigos, para que pudessem ficar com ela, mas foi a única vez.

E: Confia algumas das tarefas logísticas familiares a elementos da sua família ou amigos?

e: Sim, aos meus pais, especialmente tarefas relativas ao horário, ir buscar à escola, ficar com os meus pais até que eu saia do trabalho, porque muitas vezes, como já disse, o meu horário nada tem a ver com o que está definido. Se não tivesse este apoio dos meus pais, que tem disponibilidade para compatibilizar os nossos horários, seria tudo muito mais complicado.

E: O que é para si mais difícil de gerir: a vida familiar ou a vida profissional?

e: Acho que a vida familiar, no meu caso, não tem sido fonte de problemas, eu costumo dizer que é mais difícil esta parte, a parte profissional porque lidamos com muitas pessoas e por muito que a gente tente não trazer para aqui os problemas é impossível não o fazer. Eu pessoalmente acabo por viver também os problemas de quem trabalha comigo, sou uma pessoa que não consigo abstrair dos problemas que os trabalhadores me apresentam. Vivo muito os problemas e ser imparcial e lidar com todos os trabalhadores da mesma forma é muito difícil quando se conhece a situação pessoal e os problemas que têm. É por isso que digo que é mais difícil a parte profissional. Em casa o controlo é mais fácil do que aqui dentro, o nível de complexidade é também muito diferente. Lida-se com muitas mais pessoas que têm também elas próprias a sua vida familiar e isso torna a vida profissional de mais difícil gestão comparativamente à vida familiar. Também passo mais tempo no trabalho, talvez também por isso seja mais difícil.

E: Existe algum tipo de distinção entre ser homem ou ser mulher na sua organização?

e: Não, nunca senti que isso acontecesse, antes pelo contrário.

E: A entidade em que trabalha apoia a vida familiar? Tem algumas medidas?

e: Não, não temos. Temos aquelas que estão impostas pelo Código do Trabalho, para além dessas não temos mais benefício nenhum, as que estão impostas pelo Código são aplicadas, mas realmente para além dessas não há mais nenhuma. Os trabalhadores quando precisam que essas medidas sejam aplicadas é comigo que têm que falar e eu nunca me opus, eu enquanto mãe também posso vir a precisar e elas têm sempre disponibilidade para usufruir dessas medidas. É claro que se tenta sempre ver a altura em que se pede que se apliquem estas medidas, é preciso ver os picos, quando o trabalho é mais intenso, por exemplo, não vamos marcar uma consulta para as três da tarde quando sabemos que essa hora é crítica em termos de trabalho, é preciso que os trabalhadores tenham também esse bom senso. No geral penso que os trabalhadores têm esse sentido de responsabilidade

com a empresa, já tive situações em que realmente isso não acontecia, mas no geral sim, são trabalhadores responsáveis nesse sentido.

E: Não havendo nenhuma medida específicas para lidar com a vida familiar, tem alguma medida que gostaria de ver implementadas nesta organização?

e: Eu acho que não, não noto que os trabalhadores tenham essa necessidade. Não noto que tenham dificuldades, não há problemas de maior a registar, houve sempre forma de contornar a situação. Talvez a empresa, no global acaba por não se preocupar com a parte familiar dos seus trabalhadores e eu penso que a empresa podia realmente criar algumas condições para apoiar a parte familiar, até porque tem espaços físicos e logística para o fazer. Eu recordo-me, há muito tempo atrás, de haver uma salinha onde os filhos dos funcionários podiam esperar pela hora de saída dos pais e ir para casa.

E: Porque deixou de haver essa medida?

e: É assim, não era uma medida oficial. Oficialmente não existiu, facilitou-se a que acontecesse porque realmente se via que era uma necessidade.

E: Já esteve em alguma situação em que necessitou de apoio da organização para conciliar a vida familiar com a profissional?

e: Não, felizmente nunca estive. Mas acho que se estivesse poderia ter contado com o apoio da empresa, acho que a empresa é flexível a esse ponto, pelo menos é essa a perceção que tenho. Por exemplo, já houve situações em que os trabalhadores tiveram que recorrer à empresa por questões monetárias e a empresa conseguir dar apoio de alguma forma. Apresentando a situação a empresa agiliza formas de ajudar a pessoa em causa.

E: O facto de as mulheres terem filhos e preocupações correlativas reflete-se no trabalho?

e: Sim, efetivamente isso acontece, principalmente se tivermos um filho doente. Eu noto nas trabalhadoras daqui que quando isso acontece elas estão preocupadas e isso claro que acaba por se refletir no trabalho, a preocupação delas está totalmente com o filho, se ele estará melhor, se estará a piorar. Mas

felizmente também são situações pontuais e transitórias, não são muito preocupantes para a empresa.

E: Mas estas preocupações são preocupações que afetam a produtividade do trabalho?

e: Por vezes penso que estas preocupações podem efetivamente chegar ao ponto de afetar a produtividade, mas é uma situação muito pontual, não é de todo recorrente e por esse motivo não é preocupante.

E: Obrigada pelo seu tempo e disponibilidade