

Trabalho, escola e família: desafios na conciliação da tripla jornada

Célia Costa
celia.costa@esce.ips.pt
ESCE/IPS

Resumo

Muitos trabalhadores encontram-se hoje perante novos desafios relativamente ao problema da conciliação dos seus quotidianos tripartidos: o trabalho, a escola e a família. Contudo, a conciliação entre estas três dimensões da vida dos trabalhadores não afecta de igual modo todos os indivíduos, sobretudo devido ao facto de ser sobre as mulheres que recai a maioria das responsabilidades familiares decorrentes de uma distribuição desequilibrada das tarefas domésticas. Assim, para além da necessidade de um maior equilíbrio na distribuição dessas tarefas, importa também que as empresas e o Estado assumam a responsabilidade social de promover políticas de gestão de recursos humanos e de emprego que contribuam para uma efectiva conciliação entre a vida profissional, académica e familiar dos cidadãos.

É neste quadro que pretendemos, com esta comunicação, apresentar um projecto de estudo empírico em curso, realizado no âmbito do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, tendo em vista observar as motivações e as dificuldades encontradas pelos trabalhadores estudantes de uma escola de ensino superior na conciliação da sua vida académica com a sua vida profissional e familiar.

Palavras chave: tripla jornada, conciliação, género, responsabilidade social.

Introdução

Nas últimas décadas temos observado grandes transformações na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. O modelo “tradicional” do homem que trabalhava enquanto que a mulher se dedicava aos cuidados da família foi sendo substituído por um modelo no qual ambos se inserem no mercado de trabalho sendo certo que, o trabalho doméstico permanece, em grande medida, como uma tarefa desempenhada pelas mulheres. Efectivamente, hoje as mulheres partilham com os homens o tempo de trabalho remunerado, mas não ocorreu um processo equivalente de mudança com relação à redistribuição das responsabilidades sobre as tarefas domésticas. A ausência de uma distribuição equilibrada do trabalho, e a conseqüente sobrecarga de trabalho doméstico que pesa sobre as mulheres, gera também conseqüências negativas para o desenvolvimento das suas carreiras profissionais (Sorj et al, 2007).

Não é, pois, possível discutir os problemas de género no mundo do trabalho sem enfrentar, também, a questão central da conciliação entre a vida profissional, académica, pessoal e familiar e os direitos fundamentais que estão em causa. Assiste-se hoje, a um retomar, por

parte das famílias portuguesas, dos seus percursos académicos como forma, por um lado, de afirmação individual, e por outro lado, de valorização profissional (Oliveira e Tenudo, 2008; Guerreiro e Abrantes, 2007).

Perante os desafios actuais das famílias relativamente à sua tripla conciliação entre o trabalho, a escola e a família, urge repensar novos paradigmas empresariais, novas práticas de gestão de recursos humanos e de responsabilidade social que permitam aos trabalhadores uma melhor conciliação da sua vida familiar e profissional (Guerreiro e Pereira, 2006). Alguns autores sublinham a necessidade das organizações adaptarem os seus horários de trabalho tornando-os mais flexíveis perspectivando melhores resultados, tendo em conta que o trabalhador não pode ser encarado como uma máquina mas, como uma pessoa que tem uma vida fora do trabalho (Saraceno, 1997). Portugal, de todos os países da União Europeia, é aquele que apresenta uma das mais elevadas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro e é também aquele onde as mulheres trabalham mais horas por semana. Neste quadro, é também o país que apresenta uma das piores redes de infra estruturas de apoio às famílias (Pernas et al, 2008).

No âmbito do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pretende-se realizar um estudo empírico permita observar de que forma as práticas e políticas de gestão de recursos humanos influenciam o modo como os trabalhadores estudantes conciliam os seus quotidianos tripartidos. Assim, pretende-se desenvolver o estudo junto dos alunos da Escola Superior de Ciências Empresariais de Setúbal (ESCE), a frequentar o ensino em cursos no regime de horário pós laboral.

Conciliação Trabalho-Família

Estamos, nos dias de hoje, perante uma sociedade marcada pelo trabalho atípico, transformações significativas nas relações de género, novos padrões de relacionamento familiar, novas formas de trabalho e emprego (Perista et al, 2008). As análises e os estudos realizados sobre a flexibilização e redução dos tempos de trabalho demonstram que as mudanças aceleradas dos mercados de trabalho não se fizeram acompanhar dos reajustamentos que permitam tirar vantagens positivas das novas formas de emprego. Se, por um lado, quer a flexibilidade, quer a redução dos tempos de trabalho permitem potencialmente uma melhor gestão dos tempos de trabalho e uma conciliação entre actividades profissionais e vida familiar, por outro lado, também podem favorecer a

precariedade dos termos contratuais ou configurar quadros de maior insegurança e insuficiência de regulação institucional (Saraceno, 1997).

A formulação de políticas integradas de conciliação trabalho-família não é um assunto que diga apenas respeito ao bem-estar individual dos trabalhadores e das trabalhadoras e das suas famílias, tem também um impacto no desenvolvimento económico e social de toda a sociedade. Por isso, se reconhece cada vez mais que é do interesse público definir e implementar políticas integradas de conciliação da vida profissional e familiar, tendo em conta as importantes vantagens destas políticas para a sociedade em geral (Razavi, 2007). Efectivamente, as investigações sobre a problemática da conciliação trabalho-família e a sua implicação na qualidade de vida e trabalho têm vindo a aumentar. Se, a nível pessoal e no seio familiar, a dificuldade desta conciliação se traduz numa fonte de stresse físico e mental, ansiedade, depressão e até divórcio, a nível organizacional poderá levar à redução da produtividade, do desempenho, à insatisfação profissional e ao absentismo (Duxbury e Higgins, 1991).

De acordo com Rapoport e Rapoport (cit in Saraceno, 1997) muitas investigações, no que diz respeito às famílias com “dupla carreira”, pretendem mostrar o grau de tensão com que se deparam estas famílias quando ambos os cônjuges têm um trabalho remunerado. Os autores apontam para a existência de sobrecarga de papéis e conflitos entre trabalho familiar e profissional no que diz respeito à gestão do tempo.

Diferenças de Género na Conciliação do Trabalho-Família

De acordo com Sorj et al (2007), nas últimas décadas temos estado perante transformações, a nível global, na composição sexual do trabalho. Apesar das mulheres continuarem a ser as principais responsáveis pelas actividades domésticas e cuidados dos filhos, tem-se verificado o seu maior desenvolvimento no mundo profissional, fruto, por um lado, da pressão económica e, por outro, resultado de um processo de modernização e mudança cultural.

Neste sentido, verifica-se que são maioritariamente as mulheres que procuram soluções para este dilema responsabilizando-se pelas tarefas domésticas e pelos filhos tendo como consequência a estagnação da carreira profissional, reforçando as desigualdades de género no mercado de trabalho. Esta situação, segundo Cabral (2000), traduz-se em desiguais remunerações, à degradação das condições laborais e nas duplas jornadas de trabalho. Também Cruz (2004) se refere ao facto de, ao percurso profissional e escolar das

trabalhadoras, prevalecer a valorização pessoal e profissional do marido, cuidados a prestar aos filhos e realização de tarefas domésticas.

Torres (2004) evidencia também o envidamento das percepções de justiça e de democracia das mulheres, quando aceitam e até defendem como “natural” que o tempo e o trabalho dedicado à família façam parte da “missão”, ainda que desproporcionadamente acumulado com o trabalho pago.

Perista et al (2000) referem ainda que, apesar do recurso a inovações tecnológicas nas tarefas domésticas, a redução do tempo de trabalho é utilizada pelas mulheres num acompanhamento mais intenso dos filhos, não existindo lugar para o denominado “tempo livre”. As mulheres, efectivamente, assumem, nos dias de hoje, múltiplas jornadas de trabalho, desde o cuidar e educar dos filhos, realização de tarefas domésticas e ainda o trabalho remunerado.

Efectivamente, vários estudos demonstram (Cruz, 2004) que existe uma distribuição desigual dos tempos femininos e masculinos no interior da esfera doméstica. Esta sobrecarga dificulta também as opções profissionais e pessoais das mulheres, penalizando-as nos direitos mais básicos de realização pessoal, como são exemplo as discriminações que sofrem quotidianamente no acesso ao mercado de trabalho e nas condições de exercício do trabalho.

Para Perista et al (2008) o actual mercado de trabalho continua marcado por assimetrias entre homens e mulheres no que diz respeito ao trabalho e emprego subsistindo, apesar da legislação laboral, diferenças e participações desequilibradas dos homens e mulheres na vida profissional e familiar. Para Saraceno (1997:176) a difícil compatibilidade entre trabalho remunerado e trabalho familiar decorre, muitas vezes, do confronto entre “condições de trabalho e encargos familiares de donas de casa ou de trabalhadoras em várias condições profissionais”.

De facto, alguns autores mostram que as desigualdades não só persistem como inclusive adoptam novas formas. Nesse sentido, a ideia de que as condições de existência e de bem-estar das mulheres teriam em geral melhorado, em virtude de transformações na sua inserção no mercado de trabalho remunerado, vem sendo questionada. As desigualdades nas relações de género (Cardoso, 1997) mantêm-se não só nas relações em contexto familiar, como também nas relações profissionais, apesar da crescente participação das mulheres no mercado do trabalho e das suas conquistas em termos de direitos sociais, políticos etc..

Nos seus estudos Gornick e Meyers (2003) mostram que a inserção das mulheres na força de trabalho quase sempre significa para elas uma dupla jornada, uma vez que o aumento do seu trabalho remunerado não é necessariamente acompanhado pela redução do seu trabalho doméstico não remunerado.

A atribuição desigual de responsabilidades entre homens e mulheres contribui para gerar desigualdades de oportunidade no acesso ao emprego, conhecimentos, novas tecnologias e tempo. Por isso, quando surgem oportunidades de novos mercados, as mulheres enfrentam mais barreiras para aproveitá-las. O problema não se limita unicamente ao controle desigual dos recursos dentro do lar, mas também se deve à “discriminação institucionalizada” descrita por Bourdieu (1998).

Segundo Cardoso (1997) a razão pela qual cada vez mais mulheres vêm integrando a força de trabalho deve-se ao facto de procurarem uma carreira profissional que as realize, apesar de frequentemente serem esposas e mães, e devido ao baixo nível de rendimento familiar.

Dados, provenientes de países desenvolvidos e em desenvolvimento, confirmam que a inexistência de políticas eficazes para gerir o conflito trabalho-família tem consequências graves para as sociedades, empresas, famílias, homens e mulheres. Por exemplo, a dificuldade em conciliar o trabalho e a vida familiar tem contribuído para o declínio das taxas de fertilidade em muitos países (Razavi, 2007), porque as mulheres consideram que é difícil compatibilizar o emprego ou a carreira com a maternidade. As mulheres podem ver-se obrigadas a abandonar o mercado de trabalho ou a procurar trabalho a tempo parcial, com consequências negativas para os seus rendimentos, desenvolvimento de competências e direitos de expressão e protecção social. Cruz (2004), no seu estudo, refere que para muitas mulheres a possibilidade de trabalhar a tempo parcial acarreta uma desvalorização profissional e a ausência de oportunidades de ascensão.

Conciliação da Tripla Jornada: Trabalho, Escola, Família

No actual contexto de mudança e globalização os trabalhadores tendem também a procurar novas formas de afirmação individual, nomeadamente através do regresso à vida académica (Oliveira e Tenudo, 2008). Ingressar no ensino superior para almejar a profissão desejada é um objectivo encarado por grande parte dos jovens com incerteza e cepticismo (Guerreiro e Abrantes, 2007). Em Portugal, muitos dos jovens que abandonaram precocemente a escola, retomam o seu percurso académico face à necessidade de adquirirem “mais qualificações e novas competências

para enfrentar um mercado de trabalho em acelerada transformação” verificando-se, aliás, que o nível de qualificações tende a bloquear a progressão na carreira (Guerreiro e Abrantes, 2007:67). As autoras apontam a valorização profissional, a integração efectiva no mercado de trabalho e a consolidação e progressão numa profissão já adquirida como os principais factores de ingresso no sistema de ensino.

Por outro lado, as dificuldades de conciliação entre o regresso à escola e a vida profissional e familiar, colocam em causa o percurso académico dos trabalhadores. O modesto rendimento da generalidade dos portugueses e os insuficientes apoios do Estado no que diz respeito a subsídios e bolsas, não permite aos trabalhadores colocar em causa o prosseguimento de uma vida profissional para se dedicarem a tempo inteiro ao projecto escolar, verificando-se, por isso, uma enorme afluência aos cursos em regime nocturno (Guerreiro e Abrantes, 2007). Em contexto de trabalho também se verifica, por parte das empresas, poucos apoios financeiros para a formação dos seus trabalhadores, a par da pouca valorização que é dada à aquisição de novas qualificações. Oliveira e Tenudo (2008) também sustentam esta afirmação com base na sua investigação que efectuaram relativamente a mulheres trabalhadoras que ingressam no ensino superior.

Guerreiro e Abrantes (2007:68) nos seus estudos apontam ainda para o facto de, as organizações, sobretudo no sector privado, serem as principais responsáveis pelas taxas de abandono escolar uma vez que, para além de se limitarem a “aceitar as determinações inscritas na lei do trabalhador estudante”, nalguns casos procuram mesmo contorná-las através do prolongamento dos horários de trabalho. Também Oliveira e Tenudo (2008) referem que, a nível institucional, os trabalhadores apontam as dificuldades que encontram relativamente a horários de trabalho como um dos principais factores inconciliáveis com a escola. Pese embora a legislação contemple determinadas medidas, como a redução de horários para apoio a trabalhadores estudantes, são poucas as empresas que cumprem essas regras, existindo “pressões mais ou menos explícitas por parte da entidade patronal” (Oliveira e Tenudo, 2008:165).

A conciliação entre a vida profissional, escolar e familiar é, segundo Guerreiro e Abrantes (2007), em muitos dos casos, verdadeiramente insustentável existindo, por isso, uma ruptura na vida académica dos trabalhadores. Para alguns “a profunda articulação com o cônjuge, bem como o apoio informal de familiares e colegas” são preponderantes na sobrevivência a estes quotidianos tripartidos (Guerreiro e Abrantes, 2007:70).

Genericamente, eram os homens que ingressavam, em maior número, no ensino superior aumentando assim as suas qualificações, o que se traduzia também na continuação da sua dominação simbólica quer a nível profissional, quer em contexto familiar (Bourdieu, 1998). Reconhece-se assim, segundo Costa et al (cit in Guerreiro e Abrantes, 2007), que a escola tem contribuído para a subversão parcial da dominação masculina sendo as mulheres que em maior número abandonam a escola prematuramente, por forma a continuarem a assumir as suas responsabilidades familiares, muitas vezes incompatíveis com o tempo que necessitam de dedicar aos estudos. As mulheres, com maiores responsabilidades domésticas afirmam que até mesmo a maternidade “constitui um momento particularmente sensível na sua vida profissional, dando origem a práticas subtis de exclusão” pelo que, tendencialmente, os estudos são interrompidos por serem inconciliáveis com a esfera profissional e familiar (Guerreiro e Abrantes, 2007:127).

Por outro lado, apesar do investimento que as mulheres fazem na sua educação implicar um desdobramento de papéis verifica-se um aumento substancial do número de mulheres no acesso ao ensino (Oliveira e Tenudo, 2008).

Também Cruz (2004) nos seus estudos refere que as mulheres trabalhadoras revelam percursos escolares marcados pelo absentismo e insucesso, existindo uma ruptura precoce com a escola face à necessidade de ingresso no mercado de trabalho como fonte de sustento.

Oliveira e Tenudo (2008) na sua pesquisa relacionada com o regresso das mulheres ao percurso escolar, nomeadamente com o seu ingresso no ensino superior, sustentam que apesar das dificuldades de conciliação da tripla jornada, trabalho, escola e família, as motivações das estudantes prendem-se, essencialmente, como o seu desenvolvimento e investimento pessoal. Para estas mulheres o regresso ao ensino, de acordo com Oliveira e Tenudo (2008: 151-158), é “a aspiração de se assumirem como agentes activos”, sendo “autoras dos seus próprios projectos de vida” e até mesmo “a realização de um sonho” pois, apesar de grande parte interromper os estudos superiores devido às dificuldades de conciliação dos diferentes papéis, verifica-se muitas vezes que é apenas um adiamento, que não abdicam desse projecto de vida, uma vez que acontece o reingresso na escola. Por outro lado, o investimento na carreira por forma a obterem maiores oportunidades de progressão e, a promoção sociocultural, representam algumas das razões mais significativas do investimento num grau académico superior (Oliveira e Tenudo, 2008).

No que diz respeito à conciliação da esfera familiar, Oliveira e Tenudo (2008) concluem que, apesar da aposta das mulheres na sua valorização académica e subsequente regresso à escola, as tarefas domésticas continuam a ser da sua responsabilidade quase exclusiva uma vez que, conforme referido por Cruz (2004:592), “as mulheres trabalhadoras e com filhos, vivem nos seus lares o modelo tradicional assimétrico da divisão sexual do trabalho no qual assumem integralmente todas as tarefas relacionadas com a esfera doméstica”.

Relativamente às dificuldades encontradas na procura da conciliação dos estudos do trabalho e da família, Oliveira e Tenudo (2008) apontam como principais dificuldades a nível pessoal a fadiga física e psicológica, a desmotivação e a falta de apoio da família. Referem ainda que, ao nível da gestão do tempo, as principais dificuldades centram-se na falta de tempo para a família, no tempo necessário para os estudos e no tempo dispendido para a frequência das aulas e deslocações.

Oliveira e Tenudo (2008) indicam também, no que concerne às dificuldades a nível institucional, que as instituições de ensino não oferecem serviços adequados às reais necessidades dos trabalhadores estudantes. Apesar de se enfatizar a participação no ensino superior, as instituições não apostam em estruturas de apoio a estudantes que trabalham. Torna-se, pois, necessário efectuar algumas alterações não só a nível de horários desadequados das secretarias, bibliotecas, reprografias mas, também, na organização de horários escolares pouco adaptados à realidade dos trabalhadores estudantes.

Práticas e Políticas de Conciliação de Trabalho e Família

Em muitos países industrializados, particularmente no norte da Europa, observa-se o desenvolvimento de políticas que pretendem apoiar a conciliação do trabalho e família, atenuando os efeitos negativos das transformações sobre a igualdade de género (Sorj et al, 2007).

Guerreiro et al (2006) referem que, a implementação de práticas de responsabilidade social nas organizações, no sentido de promoverem a conciliação trabalho e família, têm sido alvo de discussão e incentivo por parte da União Europeia, objectivando o aumento de qualidade de vida dos trabalhadores dentro e fora do local de trabalho perspectivando-se a necessidade de implementar auditorias sociais sobre matérias como as políticas de conciliação entre a vida profissional e a familiar.

De acordo com Pernas et al (2008:8), em Julho de 2001 a Comissão Europeia editou o Livro Verde para a Responsabilidade Social das Empresas enfatizando a necessidade de adopção de práticas de Gestão de Recursos Humanos que visem “a aprendizagem ao longo da vida, um

maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, uma força de trabalho mais diversificada e igualdade em termos de remuneração e de perspectivas de carreira para as mulheres” sugerindo-se, também, a adopção de medidas relacionadas com o recrutamento e selecção não discriminatórias. As medidas legais de apoio à família, surgem assim como factor facilitador da problemática da conciliação, como é o caso das licenças de paternidade, maternidade, parentalidade e ausências previstas por assistência a familiares.

Guerreiro e Pereira (2006) apontam para o facto de que, no que diz respeito aos direitos a licenças parentais, não obstante o definido na lei, relativamente à possibilidade da mesma ser partilhada pela mãe e pelo pai, tal não se verifica, cabendo à mulher o papel activo na maternidade, recaindo sobre ela a responsabilidade das tarefas domésticas. Objectivando combater as desigualdades de género no mercado de trabalho, as empresas, nomeadamente as socialmente responsáveis, procuram promover a igualdade de género, a conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal, a protecção da maternidade e da paternidade, numa atitude de cidadania empresarial (Guerreiro e Pereira, 2006).

Estamos perante opções estratégicas das empresas tendo por base os direitos humanos fundamentais, como a igualdade entre as mulheres e homens (igualdade de género), devendo as empresas integrar nas suas políticas de recursos humanos “objectivos concretos quanto à eliminação da segregação profissional, designadamente promovendo a participação de mulheres em funções de gestão” (Guerreiro e Pereira, 2006:105,106) ao definirem nos seus objectivos determinadas práticas de gestão de recursos humanos as empresas devem assumir posições de não discriminação em áreas como o recrutamento, a selecção e a igualdade salarial.

Gornick e Meyers (2003) destacam também três tipos de práticas que objectivam favorecer a conciliação de trabalho e família: ausências justificadas para cuidar dos filhos sem perda de retribuição; adequação de horários de trabalho que permitam uma maior assistência aos filhos, sem custos no desenvolvimento da carreira profissional; apoio no acesso a infantários, pré escolas e escolas em tempo integral por parte das empresas.

Guerreiro e Pereira (2006) referem também um outro vector de promoção de conciliação que passa pelo melhoramento dos serviços de creches e infantários, apoios a jovens e idosos bem como, a melhoria de infra estruturas relativamente aos transportes públicos, no sentido de proporcionar acessos mais rápidos nos percursos de casa/trabalho e vice versa.

Segundo Parcel e Cornfield (cit in Guerreiro e Pereira, 2006) os horários e as condições de trabalho são dois factores a serem revistos, no sentido de adaptar práticas às respectivas

necessidades pessoais e familiares. Lewis (cit in Guerreiro e Pereira, 2006) corrobora as afirmações anteriores e concomitantemente aponta para a necessidade de se introduzirem modificações nas culturas organizacionais, adoptando culturas mais abertas e com maior flexibilidade de horário, por forma a permitir aos trabalhadores o direito de assumirem responsabilidades familiares e, procurando uma maior produtividade organizacional.

Cancedda (cit in Guerreiro e Pereira, 2006:64) aponta para a necessidade de adopção de horários “dilatados e desfasados dos horários padrão” como factor de grande importância na conciliação da vida familiar e profissional. Chambel e Santos (2009) referem também como principais factores mediadores da facilitação do trabalho na família, a flexibilidade de trabalho, nomeadamente a flexibilidade dos horários e a hipótese de opção por contratos a tempo parcial ou trabalho domiciliário. As autoras apontam ainda para a importância das licenças de maternidade, paternidade e assistência à família, a possibilidade de assistência no cuidado de dependentes através da disponibilização de creches nas organizações ou parcerias com instituições que promovam o cuidado de crianças.

Estamos perante a necessidade das organizações adoptarem políticas de “cidadania empresarial” valorizando o capital humano e reconhecendo as necessidades inerentes à vida pessoal dos seus trabalhadores.

Guerreiro et al (2006) referem também que, não é novidade que o aumento da taxa de esperança média de vida tem aumentado verificando-se o aumento exponencial de idosos no nosso país. Ora, face ao número reduzido de centros de apoio a idosos existentes em Portugal, são os familiares mais próximos que prestam os cuidados especiais. Nesse sentido, urge a necessidade de introduzir regimes de trabalho que possibilitem aos trabalhadores apoiar os idosos a seu cargo. As autoras apontam também para o facto de que os seguros de saúde que privilegiem não só os trabalhadores e os seus descendentes mas, também, os seus ascendentes constituem uma medida que permite garantir uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores.

A introdução de novas medidas relativamente às licenças para pais e mães trabalhadores/as possibilitará, com certeza, o maior acesso das mulheres ao desenvolvimento das suas carreiras. Algumas empresas em Portugal, segundo Guerreiro e Pereira (2006), já estabelecem boas práticas no que diz respeito à distribuição equitativa de licenças de apoio à família que ultrapassam, muitas vezes, os limites legais das licenças parentais. As autoras referem ainda que, a empresa Bayer Alemã, foi uma das primeiras empresas a receber o

prémio “Total-E-Quality” uma vez que implementou uma série de políticas que sustentam a possibilidade dos seus trabalhadores conciliarem a sua vida profissional e familiar. Algumas dessas práticas traduzem-se no desenvolvimento de sistemas de trabalho flexíveis como o trabalho em regime de part time ou, por turnos, e o usufruto de licenças sabáticas, redução de horários para aleitação e prestação de outros cuidados aos filhos, mantendo o salário sem quaisquer reduções e não perdendo o direito a promoções ou evolução na carreira.

Como podemos verificar, a adequação das formas de trabalho às necessidades dos trabalhadores constitui, por isso, uma outra medida de conciliação entre vida profissional e vida familiar. Como se viu anteriormente, uma das principais causas das incompatibilidades entre o trabalho e a vida familiar tem origem no factor tempo, isto é, na conflitualidade dos horários praticados nas duas esferas da vida.

A flexibilização dos horários constitui um factor da maior pertinência para a gestão equilibrada da vida profissional e da vida privada e traduz um dos primeiros esforços neste domínio. A flexibilização do trabalho pode passar também pela redução efectiva das horas de trabalho, pela compactação das horas de trabalho e pela adopção de esquemas de teletrabalho (Guerreiro e Lourenço, 1999). Das empresas portuguesas que oferecem opções de trabalho flexíveis contam-se a Portugal Telecom e a EDP-Electricidade de Portugal. Ambas as empresas criaram regimes flexíveis de horários de trabalho que permitem aos trabalhadores ajustar as responsabilidades profissionais às necessidades familiares (Guerreiro e Lourenço, 1999).

Abramo e Rangel (2005) apontam também para a importância da negociação colectiva como um importante instrumento no reforço do cumprimento dos direitos legais, promovendo avanços para a igualdade de género e para a conciliação entre a vida laboral e familiar. Para os autores, apesar da incorporação das reivindicações de género nas cláusulas de negociação colectiva ser incipiente, estes temas são de grande relevância para a vida no trabalho. O processo de negociação colectiva é uma ferramenta para a ampliação dos direitos e benefícios previstos por lei e da instituição de outros.

Duxbury et al (1999) referem também que, um dos argumentos contrários à formulação e desenvolvimento de políticas de conciliação é o mito de que têm um custo elevado, o que não se confirma, especialmente quando se contrastam os benefícios a médio prazo com os custos decorrentes de sua ausência. São claras as contribuições que as políticas conciliatórias podem

trazer para a produtividade das empresas. A tensão entre trabalho e vida familiar pode gerar menor desempenho no trabalho, insatisfação e aumento da rotatividade (Duxbury et al 1999).

Conclusão

O bem estar das pessoas está estreitamente relacionado com a qualidade da sua integração no mercado de trabalho e depende do emprego ao qual elas têm acesso e da possibilidade de permanência no mesmo. Actualmente, as exigências e os requisitos de desempenho profissional impostos a homens e mulheres no mundo do trabalho impedem uma vida familiar adequada (Saraceno, 1997).

É necessário gerar condições que as responsabilidades familiares deixem de ser um factor de discriminação no mercado de trabalho (Perista et al, 2008). O alcance da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no campo do trabalho requer que homens e mulheres partilhem o trabalho doméstico e não só o trabalho remunerado e revalorizem a importância de ambas as esferas para o bem-estar da sociedade (Perista et al, 2000).

Em Portugal, verifica-se também nos últimos anos, a aposta dos trabalhadores no aumento das suas qualificações procurando no reingresso ao ensino, por um lado a sua valorização pessoal e, por outro lado, a ascensão profissional. Pese embora as suas motivações são muitas as dificuldades que encontram nestes quotidianos tripartidos (Guerreiro e Abrantes, 2007).

As iniciativas governamentais parecem ser claramente insuficientes para promover a articulação entre estas esferas da vida dos trabalhadores (Torres, 2004). Apesar das políticas e medidas legislativas desenvolvidas pelos órgãos do governo por forma a favorecer o equilíbrio entre profissão e vida familiar para ambos os sexos, são raras as circunstâncias em que o pai tem condições profissionais para acompanhar os filhos nos primeiros tempos de vida e cuidar deles em caso de doença.

No entanto, o reconhecimento da importância das diferentes esferas em que se desenrola a vida dos trabalhadores tem levado várias empresas a definir políticas destinadas a promover o equilíbrio necessário entre o trabalho e a vida privada (Guerreiro e Pereira, 2006).

A investigação que se propõe, objectiva perceber o papel da gestão de recursos humanos na conciliação da tripla jornada dos trabalhadores (escola, trabalho e família) e as principais motivações e constrangimentos encontrados nos seus quotidianos tripartidos.

Bibliografia

- ABRAMO, L. e RANGEL, M. (2005). *Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago, OIT.
- BOURDIEU, P. (1998). *La Domination Masculine*. Paris, Éditions du Seuil.
- CABRAL, M. (2000). *Trabalho e Cidadania – Atitudes Sociais dos Portugueses*. Lisboa, ICS.
- CARDOSO, A. (1997). *Trabalho Feminino em Portugal: Valorização da mulher na economia ou valorização da economia com a mulher?*. Lisboa, CITE.
- CHAMBEL, M. e SANTOS, M. (2009). *Práticas de Conciliação e Satisfação no Trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família*. Campinas, Estudos de Psicologia vol. 26 n.º 3.
- CRUZ, S. (2004). *Retrato de trabalhadoras da linha de caixa de uma grande superfície*. *Análise Social*, vol. XXXIX (172), 571-594.
- DUXBURY, L. e HIGGINS, C. (1991). *Gender Differences in work-family conflict*. *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, pp. 60-74.
- DUXBURY, L., HIGGINS, C., JOHNSON, K. L. (1999). *An examination of the implications and costs of work-life conflict in Canada*. In, phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/duxbury_e.html (consultado em 09/06/2010).
- GORNICK, J. C., MEYERS, M. (2003). *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*. New York, Russel Sage Foundation.
- GUERREIRO, M. D. e PEREIRA, I. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família – Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*. Lisboa, CITE.
- GUERREIRO, M. D., LOURENÇO, V. e PEREIRA, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar*. 4.ª Edição, Lisboa, CITE.
- GUERREIRO, M. D. e ABRANTES, P. (2007). *Transições Incertas – Os jovens perante o trabalho e a família*. 2.ª Edição, Lisboa, CITE.
- OLIVEIRA, M., TENUADO, E. (2008). *Mulheres Estudantes Trabalhadoras na Universidade do Porto – Uma Licenciatura “fora de tempo” ou “sem tempo”?*. In, Associação Portuguesa de Estudos sobre Mulheres, ex-aequo, n.º 18, pp. 147-173.
- PERISTA, H., MAXIMIANO, S., FREITAS, F. (2000). *Família, Género e Trajectórias de vida: uma questão de (usos do) tempo*. Coimbra, IV Congresso Português de Sociologia.
- PERISTA, H., GUERREIRO, M. D., JESUS, C., MORENO, M. L. (2008). *Igualdade de Género no quadro da responsabilidade social – O projecto EQUAL diálogo social e igualdade nas empresas*. Ex-aequo, n.º 18, pp. 103-120.
- PERNAS, G., FERNANDES, M. e GUERREIRO, M. D. (2008). *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas*. Lisboa, ISCTE.
- RAZAVI, S. (2007). *The political and social economy or care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. Paper no. 3 (UNRISD Programme on Gender and Development, Geneva).
- SARACENO, C. (1997). *Sociologia da Família*. Lisboa, Editorial Estampa.
- SORJ, B., FONTES, A., MACHADO, D. (2007). *Políticas e práticas de conciliação entre trabalho e família no Brasil*. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n.º 132, pp. 573-594.
- TORRES, A. (2004). *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa, CITE.