

A VIDA FAMILIAR NO MASCULINO

Negociando velhas e novas masculinidades

Coordenação **Karin Wall**
Sofia Alboim
Vanessa Cunha

ÍNDICE GERAL

Índice de quadros e gráficos	5
Notas sobre as autoras	7
Agradecimentos	9
INTRODUÇÃO	11

PORTE I

ESTADO, FAMÍLIA E TRABALHO: DO GANHAPÃO MASCULINO AO DUPLA EMPREGO NO CASAL	37
--	----

Cap. 1 Género, família e mudança em Portugal	39
--	----

Sofia Aboim

Cap. 2 Os homens e a política de família	67
--	----

Karin Wall

PORTE II

HOMENS ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA	95
---	----

Cap. 3 A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar em casa com filhos: Perspectivas masculinas	97
---	----

Karin Wall

Cap. 4 A articulação família-trabalho em famílias monoparentais masculinas	129
---	-----

Sónia Vladimira Correia

PORTE III

VIDA CONJUGAL E IDENTIDADES MASCULINAS	157
--	-----

Cap. 5 Conjugalidades no masculino: Renegeciando poderes e identidades no quotidiano	159
---	-----

Sofia Aboim

Cap. 6 Os discursos de género: Mudança e continuidade nas narrativas sobre diferenças, semelhanças e (des)igualdade entre mulheres e homens	225
---	-----

Maria do Mar Pereira

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: "A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades"

Colecção: "Estudos"

Coordenação: Karin Wall
Sofia Aboim
Vanessa Cunha

Edição: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º – 1050-233 LISBOA
Tel.: 217 803 700 • Fax: 213 104 661
E-mail: cite@cite.gov.pt • Site: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito Legal: 306 082/10

ISBN: 978-972-8399-46-7

Tiragem: 2000 exemplares
Lisboa, 2010

O conteúdo desta publicação não reflecte necessariamente a posição ou opinião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

PARTE IV

CONSTRUINDO A PATERNIDADE..... 263

Cap. 7 Projectos de paternidade e a construção da fecundidade conjugal 265
Vanessa Cunha

Cap. 8 Perfis de paternidade no Portugal contemporâneo 313
Karin Wall, Sofia Aboim e Sofia Marinho

PARTE V

PARENTALIDADE MASCULINA NO PÓS-DIVÓRCIO E NA RECOMPOSIÇÃO FAMILIAR..... 333

Cap. 9 Ser pai na residência alternada: Dinâmicas, trajectos e contextos da paternidade 335
Sofia Marinho

Cap. 10 O lugar do padraсто no quotidiano familiar 397
Susana Alalata

CONCLUSÕES: Negociando velhas e novas masculinidades 457
Karin Wall, Sofia Aboim e Vanessa Cunha

Referências bibliográficas..... 473

Anexo I – Apresentação dos entrevistados 501

Anexo II – Guião de entrevista..... 511

ÍNDICE DE QUADROS E GRÁFICOS

QUADROS

1.1	Tipos de Família.....	25
1.2	“Tempo” biográfico e familiar.....	27
1.3	Percurso conjugal.....	29
1.4	Percurso parental.....	30
1.5	Caracterização socioeconómica.....	32
1.1	Evolução da escolaridade e taxa de actividade, 1981-2008.....	43
1.2	Remuneração média mensal de base, no Continente, por sexo Unidade: €.....	43
1.3	População empregada por sexo e profissão, Portugal 2008.....	44
1.4	Trajectória profissional da mulher e do homem em casais com filhos em idade escolar.....	45
1.5	Formas de divisão do trabalho profissional em casais entre os 20 e os 49 anos, em que pelo menos um dos parceiros está empregado (% de casais).....	49
1.6	Proporção de “trabalho” realizado sempre ou muitas vezes por cada pessoa/grupo de pessoas por tipo de tarefa actualmente (n=1776).....	51
1.7	Proporção de “cuidados aos filhos” realizado sempre ou muitas vezes por cada pessoa/grupo de pessoas por tipo de cuidado actualmente (n=1776).....	52
1.8	Formas de divisão do trabalho doméstico (n=1776).....	54
1.9	Número de horas semanais dedicadas às tarefas domésticas em casais dos 18 aos 65 anos.....	57
1.10	Padrões de divisão do trabalho em casais dos 18 aos 65 anos, por país.....	59
1.11	Atitudes face à divisão do trabalho, Portugal (n=1092).....	62
1.12	Atitudes dos homens relativamente aos papéis masculinos na vida familiar e profissional.....	65
2.1	Licenças no masculino (1984-2009).....	85
2.2	Gozo das licenças em números absolutos, índice sintético de fecundidade e número de nascimentos (2000-2008).....	87
7.1	Distribuição percentual de homens e mulheres pela existência ou não de filhos e pelo número médio de filhos, segundo o grupo etário – Portugal, 1997.....	269

Capítulo 3 A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar em casais com filhos: Perspectivas masculinas

Karin Wall

Introdução

As transformações da vida profissional e da vida familiar conduziram, ao longo das últimas décadas, a alterações profundas na articulação destas duas esferas. O aumento da participação feminina no mercado de trabalho, a rejeição de um modelo de família assente no provedor masculino, a flexibilidade e intensificação dos tempos de trabalho, a persistente desigualdade de género face ao emprego e ao trabalho doméstico, são alguns dos factores que pesam, hoje, sobre a relação família-trabalho. Um número elevado de pessoas tem de lidar com imperativos contraditórios, confrontar-se com desvantagens no mercado de trabalho ou aguentar diversas tensões e problemas por não conseguir articular de forma satisfatória as esferas do trabalho, da família e da vida pessoal.

Os primeiros trabalhos que começaram a analisar de forma articulada as problemáticas da família e do trabalho datam já do fim dos anos 60. Rapoport e Rapoport (1971) identificaram o padrão de famílias de *dupla carreira*, em que os dois membros do casal têm uma carreira profissional, e exploraram alguns dos problemas com que tais famílias se defrontam no seu dia-a-dia. Desde então para cá, adoptando enfoques variados e partindo de diferentes perspectivas teóricas, o estudo das relações entre família e trabalho adquiriu um significativo destaque no domínio da sociologia da família e das relações de género. Podemos dividi-las em quatro grandes grupos: a sociologia da divisão familiar do trabalho pago e não pago, a sociologia do conflito e do *stress* na relação família-trabalho, a sociologia da prestação de cuidados a pessoas dependentes, e a sociologia das políticas públicas no âmbito da conciliação entre vida profissional e vida familiar.

O primeiro centra-se, então, na análise da **divisão de papéis dentro e fora da família**, desdobrando o olhar pelos temas clássicos da partilha conjugal das tarefas domésticas e dos cuidados às crianças, dos usos do tempo, e da inserção profissional diferenciada dos cônjuges (entre outros: Piotrkowski, Rapoport e Rapoport, 1988; Hantrais, 1990; Chaudron, 1991; Bartère-Maurisson, 1992; Drew, Emerek e Mahon, 1998; Crompton, 1999; Garey, 1999; Hattery, 2001; Dulk, Doorne-Huiskes e Schippers, 1998; Dulk, Peper e Doorne-Huiskes, 2005). A relação entre trabalho e família, do ponto de

vista das representações e das práticas sociais, é aqui trabalhada minuciosamente para se chegar a modelos de organização dos papéis de gênero que permitem conciliar família e trabalho. Estes estudos têm revelado, grosso modo, três modelos principais (Piau-Effinger, 1999): o modelo de segregação tradicional, do *marido ganha-pão/mulher doméstica*; o modelo intermédio de *emprego e meio (marido principal ganha-pão/mulher a tempo parcial)*, em que o papel profissional da mulher é secundário em relação ao do marido e a mulher continua a assegurar a maior parte das tarefas e dos cuidados às crianças; e o modelo de *duplo emprego/duplo cuidar*, mais igualitário, seja no plano da actividade profissional, seja no plano do trabalho não pago. Ressalta, de todas as pesquisas efectuadas, o impacto nítido do meio social de pertença e do nível de formação da mulher nos modos de conciliação entre a família e o trabalho profissional: a partilha da função de ganha-pão é tanto mais reivindicada e praticada quanto mais elevada é a formação socioprofissional do homem e da mulher, enquanto a retirada da actividade profissional por parte da mulher, a curto ou a longo prazo, é mais frequente nas operárias e nas empregadas subalternas dos serviços. Aliás, Portugal está próximo destas tendências (Guerreiro e Romão, 1996; Almeida *et al.*, 1998; Torres e Silva, 1998; Wall *et al.*, 2001; Torres, 2004; Wall e Guerreiro, 2005; Wall, 2007; Lyonette, Crompton e Wall, 2007).

O estudo dos modos de articular a vida profissional e a vida familiar conduziu, por outro lado, a pesquisas interessadas em identificar os efeitos dos diferentes padrões de conciliação para os vários membros da família. Os resultados apontam para efeitos em termos do *stress* gerado pelas influências recíprocas das esferas familiar e profissional, mas também das tensões vividas em cada uma destas esferas. Greenhaus, Collins e Shaw (2003), por exemplo, chamam a atenção para os conflitos gerados pelas influências recíprocas e assinalam tensões a três níveis: a nível da insuficiência de tempo para atender às exigências de ambas as esferas, a nível das responsabilidades que uma e outra implicam, e a nível dos diferentes comportamentos esperados em ambos os contextos. O tipo de profissão, o número de horas de trabalho, o sexo (dada a existência de expectativas diferentes a nível dos papéis de gênero), a presença de crianças pequenas e o modo de divisão dos cuidados aos filhos e das tarefas domésticas são variáveis que aparecem associadas, sistematicamente, ao *stress* trabalho-família (Hochschild, 1997; Crompton, 2006; Guerreiro e Carvalho, 2007; Crompton e Lyonette, 2006; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007). Actividades profissionais de maior exigência podem gerar dificuldades no desempenho das responsabilidades familiares, embora provoquem menos problemas quando existe alguma autonomia ou

flexibilidade no trabalho. Longos horários de trabalho, por sua vez, podem ser geradores de grande conflito entre trabalho e família devido à insuficiência de tempo para a família, do mesmo modo que a ausência de entreeajuda conjugal ou familiar nos cuidados às crianças pequenas poderá interferir, pela ansiedade e pelo cansaço gerados no cônjuge sobrecarregado, nos comportamentos e nas responsabilidades da vida profissional. Na sociedade portuguesa, as mulheres apresentam um nível de *stress* significativamente mais elevado que os homens (Guerreiro e Carvalho, 2007), nomeadamente do ponto de vista do impacto do *stress* profissional na vida familiar. No entanto, é nas mulheres com escolaridades mais baixas e profissões manuais que o *stress* trabalho-família é maior (Crompton, Lyonette e Wall, 2007). Este nível elevado de *stress* está relacionado com o facto de serem as mulheres destes grupos socioprofissionais quem acumula, no total, mais horas de trabalho pago e não pago.

A terceira perspectiva tem-se centrado na problemática dos “cuidados sociais” (*social care*). O conceito refere-se a todo o tipo de assistência, pública ou privada, paga ou não paga, que é prestada a crianças e a pessoas adultas dependentes que precisam de cuidados nas suas actividades do dia-a-dia (Daly e Lewis, 1998; Kroger, 2001; Mahon, 2002). Inclui os cuidados informais (de guarda, de higiene, de confecção de refeições) prestados por familiares próximos, outros parentes ou pessoas amigas e, também, os cuidados prestados por serviços formais, ou seja, instituições públicas ou privadas com ou sem fins lucrativos. Com esta abordagem procura-se saber não só quem faz o quê dentro do casal – a questão clássica da sociologia da divisão familiar do trabalho –, mas também como é que a família organiza socialmente os cuidados às crianças pequenas: se sozinha, recorrendo apenas aos serviços públicos não pagos; se apoiada informalmente, através de ajudas de familiares ou vizinhos; ou, ainda, se combinando os cuidados prestados pela família com diferentes tipos de apoios e serviços, pagos ou não pagos.

Ao remeter para este olhar entrecruzado sobre a organização dos cuidados dentro e fora da esfera privada, a perspectiva dos cuidados sociais constitui uma porta de entrada directa, do ponto de vista analítico, para a questão da conciliação entre família e trabalho. É, precisamente, perante a dupla pressão de responder à necessidade de prestar cuidados às crianças e às exigências do trabalho profissional que os homens e as mulheres procuram, de diversas formas, combinar os cuidados prestados por pessoas e serviços diferentes. Os principais modos de cuidar de crianças pequenas, quando os pais trabalham, têm sido analisados em várias pesquisas (Torres e Silva, 1998; Wall, 2005b). Wall, São José e Correia (2001a, 2001b, 2002; Wall e

São José, 2004) identificaram quatro formas principais. Na **delegação extensa**, as famílias delegam a guarda da criança durante longas horas através do recurso a soluções variadas e múltiplas: a criança fica numa ou em várias instituições formais (jardim-de-infância com horários prolongados, escola + ATL); combina-se o formal e o informal pago ou não pago (avós, ou empregada, que vão buscar e ficam com a criança até um dos pais chegar); ou, ainda, entrega-se a criança a uma ama ou aos avós durante o dia e até de noite. No modo de cuidar **maternocêntrico** (ou de **ajustamento de horários**) é a mãe que reduz ou adapta os seus horários de trabalho para cuidar da criança, evitando deste modo os prolongamentos ou a utilização de ATL. Já na estratégia **familiar negociada**, os dois membros do casal (incluindo por vezes um filho adolescente) ajustam os seus tempos de trabalho para assegurar a guarda da criança. Por último, foi identificado um modo de cuidar com **negligência** em que a conciliação se faz de forma deficiente e as crianças pequenas, com menos de dez anos, ficam sozinhas durante uma parte do dia ou da noite.

De sublinhar, por outro lado, que estas pesquisas partem de quadros teóricos diferentes para explicar a desigualdade social e de género na divisão familiar do trabalho e nos modos de cuidar das crianças pequenas. Do ponto de vista dos teóricos da “escolha” ou “preferência individual” (*individual choice*), são as preferências das mulheres e dos homens que representam o factor determinante, uma interpretação que leva os autores a identificar os diversos perfis de mulheres com base nas suas atitudes face à forma de divisão do trabalho preferida para conciliar família e vida profissional. A classificação de Hakim (2003) apresenta três tipos: as mulheres centradas no lar e na família, que dão prioridade à vida familiar; as mulheres orientadas para o trabalho, que dão prioridade à profissão; e as mulheres “adaptativas/flutuantes”, cujas prioridades oscilam entre a família e o trabalho ao longo do seu percurso de vida. Para esta autora, há mais mulheres centradas na família do que homens, sendo este o factor fundamental para perceber a existência de trajetórias de emprego femininas menos contínuas e menos bem sucedidas. Esta situação resultaria, portanto, das preferências individuais das mulheres e não de outros constrangimentos derivados da natureza do emprego, ou de outros factores estruturais (tais como, por exemplo, a existência ou não de serviços de apoio para as famílias com filhos).

Contrariando a perspectiva da “preferência individual”, outros autores enfatizam que a construção social da articulação entre a vida profissional e a vida familiar depende de uma diversidade de factores explicativos.

A perspectiva feminista insiste no sistema cultural de representações sobre a família e o género, em particular no conjunto de valores que se refere às relações entre homens e mulheres numa determinada sociedade. Trata-se, para utilizar o conceito de Duncan (1995), do *contrato de género*, isto é, a forma como uma sociedade define o que os géneros devem pensar, ser ou fazer. A perspectiva interaccionista (Finch e Mason, 1993), por outro lado, insiste na negociação de papéis no interior da família, negociação essa que se desenrola num contexto normativo e moral mais amplo que define as responsabilidades, os direitos e os deveres dos homens e das mulheres na família. Por último, se olharmos para os trabalhos mais recentes sobre o tema, observamos uma abordagem mais abrangente em que se procura ter em conta tanto o papel da negociação como a influência dos contextos normativos e institucionais que enquadram as preferências e as identidades individuais ao longo do percurso de vida (Crompton, 2006; Le Bihan-Youinou e Martin, 2008; Rosa, 2009).

O quarto e último grupo de pesquisas analisa a relação entre família e trabalho tal como emerge do **sistema legal e das políticas públicas** (políticas de família, de género, normas legais que regulam as relações familiares e entre géneros), procurando retratar as diferenças entre Estados Providência que procuram apoiar o trabalho feminino e a conciliação entre família e trabalho – através de benefícios, licenças de maternidade e de paternidade, direitos de faltar ao trabalho e serviços de apoio alargados para as famílias em que os dois cônjuges trabalham –, e aqueles com políticas mais frágeis ou recentes neste domínio. Fazendo a ponte entre as políticas públicas e a organização dos cuidados sociais, diversos estudos, ao longo da última década, têm procurado estudar a relação entre certos modelos de Estado Providência e as políticas de conciliação entre família e trabalho em diferentes sociedades (Anttonen e Sipilä, 1996; Hantrais e Latablier, 1996; Drew, Emerek e Mahon, 1998; Lewis, 2001; Pfau-Effinger e Geissler, 2005; Plantenga e Remney, 2005; Kremer, 2006; OECD, 2007; Le Bihan-Youinou e Martin, 2008; Lewis *et al.*, 2008; Lewis, 2009; Wall, 2008; Wall *et al.*, 2009).

Ora, no âmbito deste capítulo pretendemos analisar a articulação entre vida profissional e vida familiar reconhecendo as interações complexas entre sociedade, emprego, família, relações de género e indivíduo. Importa sublinhar que todo e qualquer modo de conciliação – bem como as tensões que dele decorrem – pode depender dos vários factores mencionados, ou seja, da intersecção entre: as **preferências** e os **recursos** dos actores envolvidos; as oportunidades e os constrangimentos criados pelo **mercado de trabalho** e por determinados tipos de **profissão** (com horários atípicos, com exigências

elevadas); as **orientações e negociações** desenvolvidas ao longo do **percurso conjugal e familiar**; as **políticas sociais e de família** (nomeadamente no âmbito da promoção dos serviços de apoio à família e dos direitos a faltar ao trabalho para prestar assistência à família); e o **contrato de género**, isto é, a forma como uma sociedade define o que os géneros devem pensar, ser e fazer.

Os homens em casais com filhos e a articulação família-trabalho

A análise efectuada baseia-se numa sub-amostra da população estudada. Trata-se de auscultar a articulação entre família e trabalho de 23 homens, a viver em famílias simples de casais com filhos menores¹. Para identificar e comparar os principais modos de articulação e as perspectivas dos homens relativamente à conciliação tivemos em conta as seguintes dimensões e indicadores:

- 1) Práticas e representações da **divisão conjugal do trabalho profissional** – profissão e situação na profissão de cada membro do casal, horários de trabalho, flexibilidade na gestão do tempo profissional, apreciação masculina do envolvimento, satisfação e ambição profissionais de cada cônjuge, percepção masculina do grau de partilha do papel de provedor, atitudes face ao modelo posto em prática e outros modelos existentes, mudanças e negociações ao longo do percurso conjugal;
- 2) Práticas e representações da **divisão das tarefas domésticas** – repartição das tarefas domésticas na família, saberes masculinos associados a essas tarefas, percepção masculina da injustiça ou dos efeitos causados pela repartição existente, representação do papel desempenhado pelo homem e pela mulher, grau de delegação das tarefas noutras pessoas, mudanças e negociações ao longo do percurso conjugal;
- 3) Práticas e representações dos **modos de guarda e da divisão dos cuidados prestados** às crianças pequenas, sobretudo até aos dez anos – repartição das cuidados prestados ao bebé e às crianças pequenas, ajudas e serviços pagos, mudanças e negociações ao longo do tempo, utilização de e atitudes face às licenças de paternidade, percepção masculina da maternidade e da paternidade, dos modos ideais de cuidar das crianças pequenas e das escolhas efectuadas;
- 4) Avaliação masculina do **stress família-trabalho** – tensões, problemas, conflitos vividos no dia-a-dia profissional e familiar, resultantes,

justamente, das dificuldades sentidas a nível da articulação dessas duas esferas.

Passemos, então, aos principais modos de articulação família-trabalho em casais com filhos.

Perfil 1 – Trajectória moderna-autónoma do casal “dupla carreira”

Encontramos um primeiro perfil que assenta na **dupla carreira** do casal. Os dois ambicionam ter uma carreira profissional qualificada e empenham-se nesse objectivo ao longo da vida conjugal: ambos têm horários longos ou situações profissionais que obrigam a estar fora de casa durante uns dias, a ficar até mais tarde no emprego, ou a trabalhar ao fim-de-semana. É sobretudo a exigência do trabalho e a responsabilidade de cumprir objectivos e ultimar projectos que é realçada por estes profissionais, existindo, no entanto, alguma autonomia para gerir os tempos e as formas de trabalho (levar trabalho para casa, ficar até mais tarde num dia, etc.).

Nunca tive horários rígidos. Aliás, nunca tive horários, ponto. Agora, tinha tarefas, e elas tinham que estar prontas e tinham de ser feitas. Portanto, sempre tive horários de trabalho longos. Estou habituado a ter horários de trabalho da ordem das 12 horas por dia. Agora, nunca tive alguém que me dissesse: 'Olhe, são 9h30 e você devia ter entrado às 9h00!'. Não. Você tem x coisas para fazer, lá se faz às 9 ou às 9h30, tanto faz'. Tive um Director Geral que dizia que quando contratava uma pessoa, contratava o cérebro, não era o rabo. Portanto, o número de horas que passava sentado à secretária era perfeitamente irrelevante, desde que a cabeça funcionasse e as coisas aparecessem feitas.

Patrício, empresário, 44 anos, uma filha de 15

O homem considerava que a mulher investe tanto ou mais que ele na vida profissional e não refere períodos em que um ou ambos tivessem abrangido o ritmo de trabalho ou interrompido a carreira profissional. Pelo contrário, a actividade contínua e permanentemente investida é vista como a única forma de *ser produtivo* e de avançar ou manter-se numa determinada carreira. Além disso, valoriza-se a actividade profissional como um meio privilegiado de autonomia e de realização pessoal, rejeitando-se ao mesmo tempo a ideia de que alguém deva ficar em casa com os filhos pequenos, o que representaria um *sacrifício* em termos individuais e profissionais. Como diz Manuel (informático num banco, 31 anos, uma filha de 5 anos e um filho de 10 meses, mulher bancária):

Ficar em casa com as crianças não. Não, não só por ser uma necessidade trabalhar, mas porque ficar em casa com as crianças não ia resultar.

¹ Ver Introdução sobre a população observada.

Consideramos, os dois, que as pessoas devem ter uma actividade. Não acho que faz sentido. Devem ser autónomas, não devem ficar agarradas aos filhos em casa.

Em relação às licenças de maternidade e de paternidade, que aprova nos moldes actuais, Patrício também acha que as mulheres não devem ficar muito tempo em casa depois do nascimento de um filho. Considera que pode afectar a carreira profissional e, sobretudo, que é preciso ter em conta o ponto de vista da empresa:

Eu não sei de que país é que falam no outro dia, um país qualquer, acho que foi a Polónia. Na Polónia, uma mulher que engravidada pode ficar um ano ou dois sem trabalhar, sem fazer grande esforço à face da lei. Ora, uma pessoa que passa um ano sem estar no seu local de trabalho, não pode pensar ter os mesmos direitos na empresa do que uma pessoa que passa lá a vida. Portanto, há que optar (...) Não se pode esperar das empresas... atenção, não estou a falar do caso português, porque eu acho que o caso português é equilibrado, falamos de três, quatro meses, acho equilibrado. Mas no caso da Polónia, por exemplo, não se pode esperar que as empresas dêem igualdade de oportunidades a uma pessoa que está um ano sem aparecer na empresa (...). Portanto, temos também de ver as coisas do ponto de vista das empresas e da sociedade.

Empresário e treze anos mais velho do que Manuel, Patrício não teve a oportunidade de pedir a licença de paternidade (a filha nasceu em 1991, muito antes da legislação sobre a licença de paternidade²). Para ele, trata-se ainda, essencialmente, de um problema de opção das mulheres, já que *os homens não têm filhos*. Já Manuel, cujos filhos nasceram em 2001 e 2004, teve o direito a ficar em casa 5 dias na altura do nascimento dos dois filhos e 15 dias mais tarde. Depois de uma experiência em casa que descreve como *fantástica*, por ser um espaço para o pai estar com os filhos recém-nascidos, considera que a licença de cinco dias é demasiado curta e que o pai devia poder estar mais tempo em casa, pelos menos duas ou três semanas, para ajudar a mulher a seguir ao parto. Reconhece também, no entanto, que o nascimento de um filho afecta bastante a vida profissional e que a licença de vários meses pode representar uma quebra na produtividade e na presença do trabalhador, o que, quando existem ambições profissionais, pode ter consequências negativas. Em suma, do ponto de vista dos dois entrevistados, subentende-se que, nas empresas onde trabalham e no seu meio profissional, é comum pensar-se que as licenças prolongadas, e mesmo as licenças de quatro ou cinco meses, podem penalizar o quadro superior e o seu estatuto na empresa.

Com efeito, nestes **casais dupla carreira**, as mulheres voltaram ao trabalho a seguir à licença de maternidade de quatro meses e o casal optou, em função das ajudas disponíveis e dos problemas de horários e de carreira que viviam nessa altura, por soluções de guarda de “delegação extensa”, cujos contornos variaram um pouco. Patrício e a mulher estavam ambos numa fase intensa da carreira, ele como Director de *Marketing* de uma empresa de Exportação e ela como Directora de Exploração de outra empresa, tendo ambos necessidade de viajar (ele para o estrangeiro, ela pelo país). A solução encontrada, para além de uma empregada doméstica diária que já tinham, foi a dos pais de Patrício instalarem-se durante a semana, ao longo de vários anos, no primeiro andar da vivenda do filho. Aos fins-de-semana voltavam para a casa deles em Lisboa e o jovem casal procurava partilhar as duas tarefas que tinham: cuidar da filha (aquele que tivesse passado menos tempo com ela nessa semana tinha inicialmente o direito de prestar mais cuidados, depois era à vez); e cozinhar – tarefa preferida de Patrício ainda hoje –, enquanto a mulher prefere lavar a loiça.

Para Manuel e a mulher, a solução também passou pela “delegação extensa” da guarda da criança. No entanto, com os avós a viverem um pouco longe na cidade, a opção foi colocar os filhos numa instituição privada com horários prolongados até às 19h (com berçário, jardim-de-infância e escola primária) perto de casa. A avó materna dá, no entanto, uma ajuda ocasional: quando os dois têm de trabalhar até tarde; se for preciso levar um filho ao médico e alguém ficar com o outro em casa; ou para o casal poder sair ao fim-de-semana. Tanto Manuel como a mulher trabalham num banco considerado *muito exigente* em relação aos seus quadros, mas quando decidiram ter filhos nunca colocaram a hipótese de um deles ficar em casa mais tempo. No início do casamento já tinham uma empregada três vezes por semana para limpar e tratar das roupas, mas era sobretudo a mulher que tratava do resto das tarefas domésticas. Por isso, conta Manuel, quando nasceu a primeira filha, a mulher sentiu-se sobrecarregada e pediu-lhe ajuda, tendo ele começado a cozinhar um pouco e, sobretudo, a cuidar e a tratar do bebé. Actualmente, é ele que, por ter flexibilidade na hora de entrada, prepara e leva as crianças à escola às 9 horas. Mas é a mulher, que trabalha na área comercial com horário fixo (tem de entrar às 8:30 mas sai às 17:30), que vai buscar as crianças, o que permite a Manuel, pelo menos alguns dias por semana, trabalhar até mais tarde.

Num outro casal **dupla carreira**, ele gestor de projectos numa empresa consultora de informática (entrada flexível) e ela economista num banco (entrada fixa às 8.30), a “delegação extensa” da guarda dos 3 filhos – de 6

² Ver Capítulo 2.

anos, 3 anos e 6 meses – passa, também, pela possibilidade de recorrer a vários apoios pagos e não pagos e a instituições privadas com horários longos. Nesta família, o enquadramento do universo doméstico envolve, como nos casos acima mencionados, uma gestão complexa de diferentes soluções: a empregada doméstica para a limpeza e a roupa; uma instituição privada com horários longos para os dois filhos mais velhos; uma avó que toma conta do bebé há 2 meses, até ele entrar para o berçário daqui a três meses; e, por último, depois de a mãe chegar a casa com os três filhos (até o filho mais novo ter um ano, ela tem direito à dispensa de horário por aleitação e sai mais cedo), uma *babysitter* durante duas horas ao fim da tarde, paga pelos avós, para ajudá-la a dar o banho, o jantar e a deitar as três crianças. Curiosamente, a *babysitter* é qualificada (educadora de infância), o que mostra uma preocupação crescente, nestes meios sociais, em ter apoios pagos mas qualificados para tomar conta de crianças muito pequenas em casa. Existe, ainda, o apoio de um tio-avô que mora em frente e que leva e traz o filho mais velho da catequese. Os avós, dos dois lados, também ajudam ao fim-de-semana quando é necessário. Adriano (37 anos) confessa que, no seu caso pessoal, ele apenas *ajuda* a mulher em vez de *partilhar* os cuidados, mas também faz notar, que, em geral, os homens *têm uma pressão superior no trabalho*. É o que se passa com eles no momento actual: a mulher, por não ter horas extraordinárias e por ter dispensa de aleitação, tem menos *stress* no trabalho e em geral, apesar de ser ela que *tem a liderança das questões da vida familiar*:

Regista-se, assim, nos casais **dupla carreira** que fazem a conciliação família-trabalho através de múltiplos recursos e uma enorme delegação, tanto das tarefas domésticas como dos cuidados às crianças, uma tendência para ser a mulher a “gerir”, no dia-a-dia, a articulação múltipla de pessoas, escolas, horários, tarefas, actividades, deslocações e apoios. Os homens reconhecem esta *liderança* feminina do espaço doméstico e o facto de as mulheres terem *de abrir mais espaço para os filhos*. Falam pouco, porém, e menos do que alguns homens que vamos encontrar mais à frente, do cansaço da mulher ou do facto de ela sentir algum *stress* provocado pelo trabalho sobre a vida familiar. Tanto Patrício, como Adriano, ou Manuel referem, sobretudo, o seu próprio *stress*: não só o *stress* do trabalho em si mesmo, sujeito a longas horas, prazos apertados que obrigam a horas extraordinárias, exigência em termos da qualidade do trabalho; mas também a tensão gerada pelos horários e as pressões de trabalho sobre a vida familiar. Adriano fala do *desequilíbrio* de tempos que o impedem de passar mais tempo em casa e com os filhos. Para *aliviar as tensões de um lado e do outro* procura estabelecer uma *métrica de prioridades*: a família está em primeiro lugar se houver problemas

urgentes ou filhos muito doentes, o trabalho está depois disso. Mesmo assim, acha que há *desequilíbrio*, pois o trabalho pesa demasiado na balança. Por isso, de vez em quando, decide ser ele a ir buscar os filhos à escola para tratar deles e estar com eles até à hora de se deitarem. Manuel também sente os mesmos problemas e tensões. Acha que a opção de ter escolhido horários longos, para poder subir na carreira e ganhar mais, acabou por lhe dar pouco tempo para estar com os filhos:

Pressões, senti realmente essa, a que eu senti foi realmente eu querer estar mais tempo com os meus filhos e não ter tempo para isso... e de misturar temas, quer dizer, não conseguir isolá-los e não conseguir ter as coisas estanques no trabalho. Não transportar os problemas do trabalho para casa e de casa para o trabalho. E eu tento fazer uma gestão, que acho que consigo gerir mais ou menos. Às vezes, claro, chego a casa aborrecido, ou vou para o trabalho mais aborrecido, porque as coisas mexem connosco. Não conseguimos abstrair completamente dos problemas.

Tem tentado, por isso, compensar essa falta de tempo estando mais presente quando pode e abdicar de alguns *hobbies* e *saídas* para estar mais com os filhos ao fim-de-semana.

Perfil 2 – Trajectória moderna-autónoma do casal “carreira masculina/profissão feminina”

Destaca-se um segundo perfil de articulação família-trabalho relacionado com casais em que os homens têm uma carreira profissional altamente qualificada e exigente, enquanto as mulheres, por diversas razões (menor qualificação, carreira interrompida por desemprego, vários anos fora do mercado de emprego) têm uma carreira menos bem sucedida ou um emprego mais administrativo e rotineiro. Também neste perfil, os homens destacam a exigência e a responsabilidade da sua profissão e sublinham a realização pessoal que daí advém. No entanto, por contraste com os homens em casal **dupla carreira**, dão grande destaque ao facto de os seus rendimentos serem muito mais elevados do que os das mulheres e de assegurarem o nível de vida e as necessidades económicas da família. Em consequência, a identidade masculina liga-se, na prática e simbolicamente, a uma superioridade e a um poder que assenta em qualificações, saberes, redes de conhecimento e rendimentos mais elevados. Trata-se de homens qualificados que acreditam na partilha dos cuidados e das tarefas, mas vivem uma situação familiar em que são os principais provedores da família, o que lhes permite, de certa forma, impor o tipo de articulação família-trabalho.

Curiosamente, as trajetórias do casal **carreira masculina/profissão feminina** não são sempre iguais, tal como acontece no perfil anterior. Variam, por um lado, em função da estratégia do homem para se envolver ou não no universo doméstico e dos cuidados aos filhos e, por outro lado, do esforço feito pela mulher para manter algumas ambições de progressão profissional (o que significa tentar lutar por algum afastamento do espaço doméstico que lhe permita uma valorização ou um empenhamento profissionais).

a) Trajetória casal “carreira masculina/profissão feminina” com apoio feminino à carreira masculina

Vejamos um primeiro caso em que a trajetória se foi tornando mais desigual ao longo do tempo conjugal, não por vontade da mulher mas por condicionamentos do mercado de trabalho e pela dinâmica familiar gerada na altura do nascimento dos filhos. Francisco exerce uma profissão liberal, é professor universitário convidado e tem horários de trabalho livres e longos, que se prolongam por vezes pela noite dentro. Quando casou estava no início da carreira, enquanto a mulher, licenciada em gestão e cinco anos mais velha, depois de passar por diferentes cargos na empresa privada de venda e distribuição onde trabalhava, já estava bem colocada como diretora financeira. Além disso, quando ainda namoravam e Francisco estava a estudar, Inês comprou um andar, o que facilitou a rápida passagem do casal para a coabitação no momento em que Francisco acabou o curso. No entanto, desde o início que a realização das tarefas domésticas tem sido sobretudo feminina. Francisco considera-se o *limpeiro* da casa, a pessoa que arruma, e é também responsável pela decoração. Quanto ao resto, desculpa-se dizendo, por exemplo, que Inês *cozinha bem e gosta. Eu até gostava de saber, mas neste facto ela gosta de cozinhar, portanto...* Reconhece que, *em relação à família, tem havido sempre um apoio da parte da Inês*, o que lhe permitiu, ao longo da carreira, dar sempre prioridade ao trabalho e não se preocupar em conciliar a profissão com as tarefas domésticas e os cuidados às crianças.

Quanto ao modelo ideal de repartição do trabalho doméstico, Francisco procura ser sincero. Afirma que o lugar dos homens na família está a mudar e que o facto de as mulheres trabalharem os obriga a *dividir e a tratar dos miúdos*. Mas diz também:

(...) de qualquer forma, eu ainda sinto, e penso que a entrevista tem de ser reveladora da verdade... eu ainda sinto que há umas coisas que devem

ser elas a fazer... as mesmas coisas, por exemplo, tratar dos miúdos e não sei que mais, eu faço tudo, mas ainda sinto, às vezes sinto, isto é o papel dela, embora... eu também, se calhar no meu caso sinto isso porque tenho uma profissão em que eu tenho de empreender mais. Então sinto. Portanto, acho que não é bem machismo, é porque eu preciso de trabalhar, por razões familiares também, para ganhar mais, não é? Sinto que, às vezes penso 'pá, ela tem que tomar conta senão não consigo trabalhar'. Mas não é no sentido, se calhar não estou tanto no sentido antigo do 'acho que deve ser ela a fazer', acho que isto tem mais a ver com o aspecto profissional do que propriamente com discriminação.

O casal ainda viveu alguns anos sem ter filhos. Quando Inês engravidou, não colocaram a hipótese de ela ficar em casa com o bebé depois da licença de maternidade. Inclusivamente, até reservaram um lugar numa creche muito antes de a criança nascer. No entanto, foi isso que aconteceu: três meses depois de regressar ao trabalho a seguir à licença da maternidade, a empresa decidiu centralizar a parte financeira na empresa-mãe noutra cidade e Inês ficou desempregada. Nessa mesma altura engravidou acidentalmente. Grávida, com o subsídio de desemprego e com uma filha de oito meses, Inês não pôde procurar emprego e acabou por ficar em casa, durante mais de dois anos, a cuidar dos filhos. Francisco comenta que não foi opção dela e que ela não gostou de estar fechada em casa, mas admite que *até coincidiu e deu jeito, porque estava com os bebés em casa*. Por outro lado, ele sentiu que a situação teve um certo impacto na sua própria vida profissional. Não conseguiu fazer a tese de mestrado, porque teve de se empenhar mais profissionalmente e arranjar trabalhos extra para compensar a quebra de rendimentos e o facto de passarem a ser uma família de quatro pessoas.

Quando Inês voltou para o mercado de emprego conseguiu um lugar de gestora numa instituição sem fins lucrativos com um horário flexível das 10h às 18h. Para ela poder investir outra vez na vida profissional, os filhos passaram a frequentar o jardim-de-infância e a escola ao pé de casa dos avós paternos (delegação extensa formal e informal), indo para casa destes à tarde até um dos pais, normalmente a Inês, os ir buscar. Inês ganha agora bastante menos que o marido mas valoriza a actividade e inscreveu-se, há pouco tempo, num mestrado. Quando questionado sobre a conciliação família-trabalho, Francisco acha que a mulher vai agora sentir algum *stress* por acumular estudos, trabalho e responsabilidades domésticas. A pensar nisso, já contrataram uma empregada para passar a ferro, de modo a aliviar Inês. Quanto a ele mesmo, sente:

(...) agora, às vezes, não dá para conciliar nada, não é? E então, se há um trabalho para entregar, não dá para conciliar nada, pronto. E neste caso, em relação à família, tem havido sempre um apoio da parte da Inês, pronto, ela entender... quer dizer, também tenho estas actividades extras

para controlar um bocadinho a estabilidade económica da família, portanto, isto é entendido assim (...). 'Tou pouco tempo com os miúdos mas quando estou, faço por render o tempo, e aos fins-de-semana faço por brincar com eles.

Apesar disso, Francisco refere algumas tensões, pois a vida familiar é algo limitadora da sua liberdade criativa e as relações com a família próxima (almóços/conívio ao fim-de-semana com pais e irmãos) tiram espaço à vida em casal.

Temos, assim, um modo de articulação família-trabalho que assenta, progressivamente, num modelo de carreira masculina com apoio feminino, legitimado pelo entendimento implícito, entre os dois membros do casal, dos direitos reconhecidos ao homem pelo facto de ser o principal provedor da família. Devido às *circunstâncias* do desemprego da mulher, ao nascimento *de rajada* dos filhos e, principalmente, às características da carreira masculina, a articulação família e trabalho no casal constrói-se à volta do apoio dado por ela à carreira do marido, assumindo ela a responsabilidade pelas tarefas e pelos cuidados aos filhos. Este “contrato de género”, note-se, parece representar, para Inês, uma desigualdade de oportunidades que ela procura actualmente reestruturar, inscrevendo-se num mestrado e procurando, novamente, afastar-se um pouco das responsabilidades domésticas. Apoiar-se, para tal, em várias ajudas, o que, neste meio socioprofissional, é frequente conseguir reunir: os avós e a delegação parcial numa empregada doméstica.

b) Trajectória casal “carreira masculina/profissão feminina” com investimento masculino nos cuidados e nas tarefas

Com mais de quarenta anos e uma carreira de investigação científica que exige dedicação, concentração e deslocações frequentes para fora do país (2 ou 3 meses por ano), Pedro foi pai já bastante tarde na vida e sente que foi sobretudo o nascimento da filha, hoje com 4 anos, *que veio mudar as regras do jogo*.

No entanto, Pedro já dividia as tarefas domésticas em casa, sendo ele, por exemplo, o responsável pela cozinha no dia-a-dia (considera que cozinha melhor do que a mulher) e pela compra dos alimentos, enquanto a mulher se responsabiliza pela roupa e pela limpeza. Na verdade, quando ainda era um jovem adolescente, aprendeu a tratar de si mesmo e a cozinhar, pois vivia numa família monoparental em que ficava frequentemente sozinho.

Contudo, foi a paternidade e a relação privilegiada que criou com a filha, sobretudo a partir dos dois anos de idade, que transformou radicalmente a sua relação família-trabalho. Passou a querer estar mais presente no quotidiano da filha e a assegurar alguns dos cuidados prestados: estar em casa à hora que a carrinha do infantiário chega e tomar conta dela até a mulher chegar do emprego uma hora depois. A sua ausência do país, uma ou duas vezes por ano, também motivam um envolvimento paterno mais sistemático nos períodos em que se encontra em Portugal.

Ao contrário de Pedro, a mulher não frequentou o ensino superior, e tem um emprego administrativo onde ganha pouco e que não a satisfaz completamente. No entanto, prefere trabalhar a estar em casa. O horário não é muito longo, mas o local do emprego fica longe, obrigando a várias horas de viagem em transportes públicos. Pedro, apesar de achar que, pelo lado da criança, *há uma certa vantagem em alguém não trabalhar (...)* a mulher ou o homem, a pessoa que tiver melhores características para estar com a criança em casa, também acha que isso representa um sacrifício e que existe um obstáculo:

[o facto de] assumirmos socialmente, dentro de determinadas camadas sociais, que a nossa vida e a nossa realização passam por uma actividade respeitável e respeitada... e, portanto, assumirmos que é, de alguma forma, uma menção das pessoas estarem em casa. E isso paga-se.

Depois da licença de maternidade e antes de a filha ir para a creche, a mulher ficou em casa mais oito meses sem remuneração e Pedro refere que *ela ia dando em doida*. Nesses primeiros meses de vida da criança, Pedro sentiu-se mais afastado enquanto pai: tinha algum receio em pegar num bebé pequeno e frágil e acha que, nessa fase, existe uma ligação forte à mãe. Começou a envolver-se muito quando a filha começou a falar e a andar e hoje até sente que os papéis de género estão invertidos: *num casal que divide as tarefas eu sou a mulher, não sou o homem*. É uma apreciação global que é também provocada e reforçada por alguns amigos que, ao considerarem que ele faz muito em casa, dizem que *ele é a mãe da casa*. Na realidade, quando analisamos as práticas, este novo significado atribuído por Pedro e os seus amigos à divisão familiar do trabalho não se aplica inteiramente ao seu caso, dado que a companhia de Pedro trata da roupa e da limpeza da casa e assume, na sua ausência, todos os cuidados à filha e todas as tarefas. De qualquer forma, é importante registarmos que, a partir de um envolvimento mais partilhado na vida familiar, surge, com alguma facilidade, o estereótipo da inversão de papéis por parte da sociedade e em meios que defendem uma nova ordem de género.

Do ponto de vista dos problemas que resultam da articulação família-trabalho, Pedro refere, ainda mais que Francisco, que a vida familiar *perturba o trabalho dele*. Embora possa levar trabalho para casa, por vezes sente-se cansado demais para trabalhar depois de fazer o jantar e de dar atenção à filha. Como o grande prejudicado é o seu trabalho profissional, uma das estratégias de Pedro é não abdicar das estadias de um ou dois meses para fazer trabalho de pesquisa fora do país: é uma forma de separar completamente, durante um período suficientemente longo mas sempre controlado, as duas esferas da família e do trabalho. Assim, ao contrário de Francisco que, apesar de tudo, sente uma tensão grande e permanente por ser um pai sempre pouco presente, Pedro resolve a tensão alternando fases de muito envolvimento, em que é mesmo apelidado de *mãe da casa*, com períodos de ausência/liberdade total para investir na sua carreira profissional.

Em suma, a desigualdade de género produzida num casal de **carreira masculina/profissão feminina** é difícil de resolver. Para a incorporar sem conflitos graves na vida familiar, Francisco e Inês atribuem um significado particular à dedicação profissional masculina e à falta de presença paterna no dia-a-dia (necessidade económica, carreira mais importante); Pedro e Manuela alternam períodos de partilha/presença paternal muito forte, com períodos de desigualdade/ausência do pai justificada pelas exigências da carreira de investigação. O impacto, do ponto de vista da relação pai-filhos e do bem-estar do homem na família, parece pender mais favoravelmente para o último modo de articulação, pelo menos se tivermos em conta a perspectiva masculina. Apesar de sentir *stress* no trabalho e alguma preocupação pelas ausências no estrangeiro, Pedro está confortável com a solução de segmentação dos tempos que *impôs*, sobretudo porque lhe permitiu criar uma relação próxima com a filha e sentir-se o seu principal educador.

Perfil 3 – Trajectória moderna-companheirista do casal “dupla carreira, dominante masculina”

Volamos, neste tipo de trajectória, a um casal **dupla carreira**, em que os dois são qualificados e têm, desde o início da vida conjugal, carreiras profissionais estabelecidas. Porém, ao contrário da primeira trajectória, em que o casal procura conciliar família e trabalho através da delegação ampla das tarefas domésticas e dos cuidados – desenvolvendo até uma espécie de *desfamiliarização* do espaço doméstico para não perturbar a autonomia profissional dos dois membros do casal –, neste caso adopta-se uma estratégia mais **negociada e familialista** de articulação família-trabalho.

O objectivo é manter o espaço profissional de cada um sem deixar de estimular a participação dos dois na vida quotidiana da família e, sobretudo, no apoio aos filhos. Dando menos prioridade ao trabalho, tenta-se negociar o que se tira à vida profissional de cada um e o espaço que se deixa em aberto para alguma coesão conjugal e familiar à volta da divisão das tarefas domésticas e dos cuidados aos filhos, cuidados esses que são considerados, justamente, “parentais”.

A articulação família-trabalho na altura dos primeiros anos de casamento, muito centrada na partilha do universo doméstico, parece influenciar, ao longo da trajectória familiar, uma divisão conjugal do trabalho e dos cuidados mais partilhada e negociada. Sérgio, licenciado em engenharia informática e a mulher, licenciada em *marketing*, tiveram um início de vida a dois um pouco diferente do habitual. Quando casaram, Sérgio ainda estava a terminar a licenciatura (trabalhando ao mesmo tempo como monitor) e passava bastante tempo em casa, e Raquel já estava grávida (gravidez accidental). Desde o início que houve uma partilha conjugal das tarefas domésticas (por ter vivido sozinho, Sérgio sabia fazer tudo, desde cozinhar até passar a ferro) e os cuidados prestados ao primeiro filho também foram partilhados: Sérgio, mais em casa, continuava a fazer tarefas domésticas e ajudava a tratar do bebé (embora tivesse algum receio de pegar nele nos primeiros tempos), partilhando inclusivamente o levantar de noite durante os primeiros meses.

Por *inspiração do filho* que tinha acabado de nascer, nessa mesma altura formaram uma empresa de *software* educativo e cultural, onde trabalharam os dois durante algum tempo. Os escritórios eram no mesmo prédio onde viviam, assim como a casa dos pais da mulher, que deram bastante apoio quando os filhos (com dois anos de intervalo) eram muito pequenos. Continuaram, no entanto, a partilhar tarefas e cuidados e nunca tiveram empregada doméstica. Por necessidade económica e por opção – para um deles ter mais flexibilidade para acompanhar as crianças – decidiram, uns anos depois, que apenas um deles continuaria na empresa fundada por ambos. Sérgio arranjou outro emprego, passando a ganhar bastante mais que a mulher, mas esta, ao ficar na empresa, teve sempre como vantagem principal poder sair do trabalho mais cedo para poder acompanhar os filhos de perto, não só do ponto de vista escolar, mas também das actividades extra-escolares, sobretudo musicais, onde os inscreveram desde muito pequenos. Assim, o dia-a-dia da família, hoje, organiza-se muito não só à volta da vida profissional, mas também do acompanhamento próximo das actividades dos filhos, mesmo no caso de Sérgio, que está agora a fazer uma pós-graduação

(o que, na sua opinião, prejudica um pouco o acompanhamento que ele faz). No entanto, como diz

[o trabalho] permite que faça a gestão do meu tempo como eu quiser... ou seja, se houver necessidade de sair para ir buscar os meus filhos e levá-los a qualquer lado...

Por regra, é ele que, de manhã, deixa os filhos na escola. À tarde é a mulher que costuma levá-los para outras actividades, mas há um dia por semana em que é o pai a levar o filho ao conservatório de música. Considera que o acompanhamento dos filhos (que também inclui assistir aos eventos musicais em que eles participam) e a gestão dos tempos de trabalho torna o ritmo de vida por vezes *alucinante*, por ser difícil encaixar tudo e não fazer as coisas *com muita pressa*. No entanto, considera que tanto ele como a mulher têm *essa capacidade de gestão*. Faz notar, também, que a mulher tem mais flexibilidade no trabalho e assume mais a educação e o acompanhamento das crianças *não porque culturalmente isso acontece com a mulher, mas também porque nós fizemos essa opção. Optámos...*

Em suma, observa-se no modo de articulação família-trabalho uma progressiva separação e desigualdade nas carreiras de cada membro do casal, que assenta numa maior flexibilidade família-trabalho por parte da mulher. No entanto, é uma decisão que é interpretada como uma opção conjunta, permitindo um investimento na educação dos filhos, na qual o pai, apesar do investimento exterior na carreira, procura sempre participar. O modo de articulação família-trabalho revela, desta forma, um esforço e um entendimento conjugal que nos leva a poder falar de uma conciliação “companheirista”, por contraste quer com a autonomia e a “desfamiliarização” quotidiana mais marcada da trajetória moderna-autónoma do casal **dupla carreira**, quer com a imposição unilateral do modo de articulação no caso do casal **carreira masculina/profissão feminina**.

Do ponto de vista das tensões, porém, voltamos a encontrar, por parte do homem, uma tensão forte relacionada com o trabalho propriamente dito (prazos, objetivos a cumprir, horas longas de trabalho) e um problema de *falta de tempo* para dedicar à vida familiar. Em resposta a esta tensão, Sérgio optou por fazer menos tarefas domésticas em casa, de modo a não quebrar a proximidade que tem no dia-a-dia com os filhos. Como sente que esta situação sobrecarrega a mulher em termos de tarefas, já sugeriu a contratação de uma empregada doméstica para tratar da roupa, embora, segundo Sérgio, a mulher prefira continuar a ser ela a passar.

Perfil 4 – Trajetória moderna-companheirista do casal “duplo emprego/duplo cuidar”

Neste modo de articulação centrado no duplo emprego, duplo trabalho doméstico e duplo cuidar, encontramos uma organização familiar em que o lugar do homem mudou radicalmente. Não significa, no entanto, que ele deixe de ter um emprego com horários longos e horas extraordinárias, como a maior parte dos homens da sua classe social, para poder manter o nível de vida da família. No entanto, a gestão dos tempos é feita de modo a permitir um ajustamento e uma partilha conjugais em que ambos procuram assumir a sua parte do trabalho doméstico e ambos reconhecem o esforço feito pelo outro, considerando-o justo e importante em termos de coesão familiar.

No caso que escolhemos para exemplificar este modo de articulação família-trabalho, Miguel, 32 anos, 8.º ano, é electricista por conta de outrem com um horário seguido (8:30-17:30), embora tenha períodos em que faça mais horas de trabalho por conta própria a seguir ao emprego ou ao sábado (cerca de 25 horas por mês). Maria José, 31 anos, 9.º ano, trabalha como vigilante numa empresa de segurança das 8 às 16 horas. Miguel tem alguma facilidade em faltar ao emprego, porque o patrão deixa-o compensar com horas extraordinárias, enquanto Maria José, dado o tipo de trabalho, dificilmente pode faltar ou chegar atrasada ao trabalho para prestar assistência às filhas (de 9 e 6 anos). Como a mulher entra cedo e só Miguel é que tem carta de condução, é ele que leva as filhas de manhã à escola e as vai buscar ao fim da tarde (estão numa IPSS, com horários longos, onde se paga segundo o rendimento).

Miguel nasceu em Lisboa numa família de empregados dos serviços com baixa escolaridade (pai 4.ª classe, mãe 2.ª classe). Actualmente o pai, depois de ser fotógrafo durante muitos anos, é motorista particular a tempo inteiro e a mãe é vendedora numa loja de móveis. A divisão de tarefas em casa dos pais era tradicional. A mãe fazia todas as tarefas domésticas, mas começou desde cedo a pedir a ajuda dos filhos para conseguir conciliar melhor a vida profissional e a vida familiar. Além disso era raro o pai estar presente e Miguel considera-o uma pessoa autoritária e rígida. Miguel, sendo o mais velho dos filhos, aprendeu a aquecer e mesmo a fazer a comida para os irmãos, quando a mãe, que durante alguns anos trabalhou num restaurante e tinha horários atípicos, não estava. Também se habituou a cuidar e a pegar em crianças pequenas, pois era ele que levava e buscava da creche o irmão mais novo, com 2 anos, a quem também dava de comer antes de a mãe chegar a casa. No entanto, era pouco controlado no que diz respeito à escola

e outras actividades, passando grande parte do dia na rua enquanto os pais trabalhavam. Depois de chumbar de ano 3 vezes seguidas, abandonou a escola no 8.º ano. Teve a sorte de ser contratado por uma empresa da área da informática, onde lhe deram uma formação de electricista. Hoje ganha cerca de 900 euros e a mulher 600.

Maria José perdeu os pais em criança e foi criada por uma tia. Gostaria de ter estudado serviço social mas teve de ir trabalhar aos 15 anos, numa florista, para ganhar dinheiro e ajudar a tia. Conheceu o Miguel com 17 anos e casou com ele aos 18. Miguel conta que se sentiram atraídos por partilharem os mesmos gostos, por conversarem muito e por existir uma cumplicidade e uma grande proximidade entre os dois que se instalou logo de início. Coabitaram durante uns meses e depois casaram pelo civil. Queriam comprar casa e viajar antes de ter filhos, mas Maria José engravidou acidentalmente aos 23 anos. Na altura não existia a licença de paternidade mas Miguel tirou férias para poder estar com a mulher em casa. Nos cuidados ao bebé, conta:

Fazia de tudo, fazia a papa, dava-lhes de comer, mudava as fraldas, às vezes passava a noite, eu em pé com elas.

Como a primeira filha era muito *chorona* e a mulher não conseguia dormir, conta-nos que foi muito importante a partilha das noites, para a mulher poder dormir e descansar. No nascimento da segunda filha, Miguel já gozou a licença de 5 dias. Na opinião dele a licença é importante para o marido poder estar em casa nesses momentos a seguir ao parto para ajudar a mulher.

Quanto às tarefas domésticas, existiam no jovem casal competências diferenciadas que orientaram, desde o início da coabitação, a divisão conjugal das tarefas. Maria José, com 18 anos, não sabia cozinhar. Hoje já sabe um pouco mas mesmo assim, quando o Miguel não está, aproveita o que ele deixou feito ou, se necessário, utiliza comida pré-cozinhada. Apesar de tudo, Miguel sente que teve de se modificar muito e de fazer um esforço para assumir sozinho, todos os dias, o cozinhar para a família. É sempre ele, ainda hoje, que faz o jantar. Mas reconhece que ganhou gosto pela cozinha e, curiosamente, refere que cozinhar é um dos domínios da sua vida (depois da família e do futebol) que mais prazer lhe dá. A Maria José trata das roupas e das tarefas administrativas mas os dois partilham a limpeza ao fim-de-semana e as compras (desde há um ano que as duas filhas, de 9 e 6 anos, ficam sozinhas em casa, com telemóvel, enquanto os pais vão às compras).

Interrogado sobre as mudanças que estão a ocorrer no lugar do homem na família, Miguel considera que esse lugar está a mudar e que ele se sente como um *exemplo disso*. Considera que as mulheres são hoje mais respeitadas porque trazem dinheiro e assim são ajudadas pelos maridos. Mas acha que a igualdade passa por uma mudança de mentalidade do homem, que demora a acontecer. A sua avaliação baseia-se na observação que vai fazendo dos seus amigos que, segundo ele, mesmo quando as mulheres trabalham, pouco fazem em casa. Refere que nos meios pequenos de *bairro*, como o seu, aquilo que os homens dizem uns sobre os outros pode ser um entrave importante à mudança: os homens que não fazem nada em casa gozam frequentemente com os homens que o fazem e também com aqueles que são fiéis às mulheres.

As tensões ligadas a este modo de articulação entre família e trabalho são, sobretudo, as que se prendem com o *cumprimento* das horas de trabalho acumuladas com as horas de trabalho doméstico e de cuidados às crianças. Neste modo de articulação, de partilha das tarefas domésticas e dos cuidados, o homem considera que tanto ele como a mulher se sentem cansados quando chegam a casa e têm de tratar de tudo e que sentem alguma falta de tempo para o casal. Afirmar, também, que o *stress* parece ser maior para a mulher, porque ela não gosta muito do trabalho que faz. Em termos pessoais, por outro lado, Miguel sublinha que as tensões família-trabalho começaram a ser mais sentidas a partir do momento em que foi pai. Tem problemas quando faz muitas horas extraordinárias porque sabe que a mulher precisa da sua ajuda: diz que é preciso muita paciência para estar ao fim do dia com duas miúdas pequenas a fazer os trabalhos da escola e a fazer tudo em casa sem a ajuda de outra pessoa.

De registar, em suma, que a construção social deste modo de articulação mais igualitário apresenta-se fortemente associado aos percursos individuais e ao percurso conjugal de Miguel e de Maria José. Num duplo sentido. Por um lado, temos um tipo de conjugalidade – dialogante e próxima – que esteve na base da sua coabitação inicial. Sabemos, a partir do que nos diz a sociologia das interações conjugais, que este tipo de dinâmica conjugal favorece a entreeja e o companheirismo. Acresce, também, que este modo de articulação mais centrado na partilha conjugal existe desde o princípio do casamento e não foi despoletado pela transição para a parentalidade, o que parece ter facilitado, na altura dos nascimentos dos filhos, um assumir quase automático de uma entreeja a nível dos cuidados prestados às crianças pequenas. Aliás, o significado que o próprio Miguel atribui à presença dele em casa na altura dos nascimentos é de “ajuda à mulher” e

não tanto de “aproximação ao papel de pai”. Por outro lado, o facto de ela não saber cozinhar e de ele ter alguma experiência nesse domínio, favoreceu uma repartição mais fácil das tarefas domésticas. Em resumo, a socialização prévia do homem às tarefas e aos cuidados parece ser de uma importância fundamental quando, num quadro conjugal companheirista e dialogante, existe uma maior probabilidade de utilizar e pôr em prática os saberes masculinos já adquiridos.

Perfil 5 – *Trajectoria tradicional-companheirista do casal “emprego e meio”*

Iremos descrever agora um perfil de articulação família-trabalho que se aproxima do modelo “emprego e meio” descrito por alguns estudos do sistema família-trabalho. Na investigação efectuada, os homens que se situam neste modo de articulação família-trabalho têm uma escolaridade muito baixa (4.ª classe ou 2.º ciclo completo) e trabalham como operários ou empregados pouco qualificados dos serviços. A vida familiar representa, para eles, um refúgio importante para uma vida de trabalho dura, pouco gratificante e com longas horas de trabalho; e também o lugar (conjugal, parental, familiar) através do qual procuram deixar para trás um mundo rural pobre onde nasceram e cresceram. A casa de família onde *nada falta* e uma nova vida para os filhos em que se vislumbra *um futuro melhor* são as motivações-chave para um forte investimento do homem (com a ajuda da mulher) na angariação de mais rendimentos nos primeiros anos de vida conjugal, com o objectivo de assegurar aos filhos esse lugar na sociedade. Neste contexto, é o trabalho do homem, e o seu esforço em horas extraordinárias ou em trabalhos de fim-de-semana, que é visto como o pilar principal desse empenhamento. Tal como no mundo rural, o trabalho da mulher é considerado como um complemento importante que pode dar para cobrir os custos da alimentação (“da casa”), mas que deve ser conciliado com os cuidados aos filhos e o trabalho doméstico. Espera-se, apesar de tudo, que o homem colabore quando está em casa e os homens entrevistados rejeitam a ideia do homem distante, autoritário e “não cooperante” do passado.

Vejamos o exemplo de Jeremias, que nasceu numa aldeia da Beira Baixa, numa família de camponeses com nove filhos. Jeremias ajudou sempre na agricultura e ficou a trabalhar com os pais durante alguns anos depois de fazer a 4.ª classe. Com 15 anos veio para Lisboa e arranjou um emprego como ajudante de pasteleiro, um trabalho que não lhe agradava, estudando também à noite até fazer o 8.º ano. Queria trabalhar com automóveis e conseguiu uns anos depois entrar para uma oficina, onde ganhava menos do

que na pastelaria mas onde fazia o que gostava. Hoje, aos 39 anos, é sócio, com um irmão, de uma oficina de mecânica de automóveis em Lisboa. É sobretudo bate-chapa, mas também ajuda na parte mecânica e arranja carros em segunda mão.

Quando era mais novo fazia mais horário, para ganhar mais dinheiro, que foi quando me casei. No princípio, as coisas eram mais difíceis, e continuam a ser, não é? Na altura, como não trabalhava por conta própria, tinha que trabalhar mais horas para ganhar mais alguma coisa, não é? Trabalhava sábado, às vezes domingo, por vezes trabalhava até à meia-noite (...). Eu, na minha profissão, conseguia ganhar mais dinheiro do que se fosse ela [a mulher], não é? Trabalhava mais, também porque nós comprámos uma casa, a primeira casa que tivemos, portanto, sem dinheiro absolutamente nenhum. Era preciso mobilá-la, pagá-la também, não é? Nós não tínhamos automóvel, e para isso foi preciso trabalhar; para se ter estas mortonias era preciso (...). Não era agradável, porque... a gente gosta de estar com os filhos e com a família em casa, não é? O mais tempo possível. Mas só que, prontos, tivemos que nos sujeitar. Era muito mais fácil ter um horário certinho, vir sempre para casa, estar com a família, a mulher, as miúdas, só que... era necessário fazer aquilo, para se ganhar algum dinheiro, portanto, nós éramos pobres... e continuamos a ser pobres... continuamos a fazer esforços.

Actualmente o casal tem uma vivenda em Alhandra e duas filhas, de 14 e 6 anos. Já do ponto de vista da divisão conjugal do trabalho, Jeremias acha:

é sempre bom trabalhar o casal. Acho que cada um deve ter a sua independência, mas se, na idade... por exemplo, eu acho, para mim, que as mães deviam de acompanhar os filhos pelo menos até aos 8, 9 meses. Meto um bocadinho de dó quando se vai pôr uma criança com 5 meses num infantário... nunca conseguem dar o mesmo conforto e carinho que dá uma mãe...

A mulher de Jeremias sempre foi empregada doméstica externa e teve, como ele diz, *horários não completos* que não a ocupavam até tarde:

Como nós nunca tivemos ninguém que... avós, nem ninguém que pudesse ficar com as crianças, ela teve sempre estes trabalhos de... horários não completos. Para poder ter sempre vagar para acompanhar, ir buscá-las ao infantário e à escola...

No entanto, quando nasceu a primeira filha, a mulher de Jeremias apenas ficou em casa 4 meses até a filha ir para o infantário, e quando nasceu a segunda ficou 5 meses. Jeremias explica que não havia avós a viver perto para ajudar, senão teriam optado por deixar as filhas com os avós durante mais tempo antes de irem para o infantário. No momento da entrevista, com as duas filhas na escola, a mulher de Jeremias já estava a trabalhar mais

horas por dia, a cuidar de um casal de idosos entre as 10 e as 5 da tarde, um horário que, apesar de tudo, ainda lhe permite ir buscar a filha mais nova, de 6 anos, ao ATL (pelo qual pagam 130 euros). Depois de chegarem a casa, a filha por vezes fica sozinha, enquanto a mãe vai às compras ou levar a filha mais velha à explicadora.

Quanto às tarefas domésticas, Jeremias acha que as mulheres:

são mais caprichosas, gostam de ter as coisas mais arrumadinhas, desempenham melhor esse papel. Embora, claro, penso que os homens também devem ajudar a fazer, não é? O que for preciso, mas... pelo menos para orientar a casa penso que devem ser elas, porque elas orientam melhor.

Com efeito, em casa, Jeremias nunca participou regularmente nas principais tarefas domésticas (cozinhar, tratar da roupa), mas sempre “ajudou” pondo a mesa, lavando a loiça, colaborando na limpeza da casa ao fim de semana (grande demais para uma pessoa limpar sozinha), fazendo as reparações e a jardinagem. Quando as filhas nasceram, também ajudou nos primeiros meses, dando banho e mudando a fralda.

Por último, quando se fala nos problemas de conciliação, refere que até há muito pouco tempo sentiu problemas por não ter tempo suficiente para estar com a mulher e as crianças. Trabalhava até tarde, ao sábado e mesmo ao domingo se fosse necessário, e sentia-se muito cansado. Hoje, embora ainda sinta alguma falta de tempo, já está mais satisfeito: tem um horário menos sobrecarregado, das 9 até às 19 horas e pode estar em casa ao fim-de-semana.

Em suma, a articulação entre trabalho e família passou sempre, nesta família, por uma divisão do trabalho em que o homem assume o papel de principal provedor, mas a mulher ajuda, enquanto esta assume o papel de principal responsável pelos cuidados aos filhos e pela casa, embora o homem também ajude. Ao trabalhar profissionalmente menos horas e ajustando o seu horário de trabalho aos horários das crianças pequenas, é ela que faz a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. Também é ela que tem a seu cargo a maior parte das tarefas domésticas. No entanto, o facto de o marido “ajudar” introduz na vida familiar um elemento de proximidade e de companheirismo conjugal, que é maior do que no modelo tradicional que iremos apresentar em seguida.

Perfil 6 – Trajectória tradicional-paralela do casal “duplo emprego/mulher doméstica e cuidadora”

Ao contrário do perfil anterior, encontramos casais em que o duplo emprego não é acompanhado de um esforço, por parte do homem, em modificar o seu lugar “tradicional” na divisão familiar do trabalho. As suas atitudes face aos papéis de género na família ainda se associam fortemente à noção do homem ganha-pão principal, menos distante e autoritário do que no passado, mas que se afasta do universo doméstico e delega tudo – desde as tarefas domésticas até aos cuidados aos filhos – na mulher ou nas mulheres da família em geral. Embora o homem neste modo de articulação esteja à procura de novas maneiras de se pensar enquanto “pai”, nota-se, até nesse campo, a influência ainda forte da ideia do ganha-pão masculino que sustenta a família, exerce a autoridade e aplica os castigos. Marcelo, 38 anos, vendedor de óptica, 11.º ano, e Nicolau, 30 anos, estafeta numa empresa de distribuição, 9.º ano, são dois dos vários exemplos deste modo de articulação família-trabalho. Quando questionado sobre o que considera ser um “bom pai”, Marcelo responde:

(...) fazer aquilo que nós no fundo fazemos: trabalhar, dedicar algum tempo para eles, tentar dar-lhes as melhores condições de vida, principalmente sen exagerei: não é dar-lhes nada, mas também não é dar tudo... e dar-lhes bastante carinho sempre, mesmo, às vezes, quando eles não estão à espera. Tentar manter com eles uma relação de maior harmonia possível. Acho que isso é ser um bom pai. Logicamente o sustento, aquilo que é necessário, não é? Pô-los na escola...

Apesar de tentar hoje, mais do que no passado, ser um pai que brinca e que responde às solicitações dos filhos, confessa que continua a ter alguma dificuldade na forma de os educar e corrigir. Afirma ser uma pessoa que perde a cabeça, que gosta de ser obedecido e que, quando os filhos se mostram teimosos, tende a ser violento e a bater-lhes. Marcelo brinca um pouco com eles ao fim-de-semana e gosta, sobretudo, de levar o filho mais velho a fazer desporto na associação onde ele também pratica. Durante a semana, normalmente não os vê, porque trabalha 12 horas e chega a casa muito tarde. No entanto, não sente que devia passar mais tempo com os filhos. Às vezes, quando a mulher trabalha ao sábado, até acaba por deixá-los em casa da sua sogra, para ele mesmo poder estar mais à vontade e ir fazer desporto. Quanto à licença de paternidade, Marcelo não gozou a licença dos 5 dias. Achou que era uma fuga à responsabilidade profissional e não considerava importante o pai ficar em casa com os filhos, sobretudo na altura do nascimento, mas também mais tarde. Para ele, e também para Nicolau,

mãe é mãe, a mulher nasce com isso e, apesar de concordarem com a ideia de os dois membros do casal trabalharem fora de casa, acham que compete à mulher tratar da casa e cuidar dos filhos. Marcelo reconhece que foi sempre um bocado tradicional, sou um bocado à moda antiga, não tendo de todo ajudado a mulher a seguir ao nascimento dos filhos. Quando eles choravam de noite, ele acordava mais facilmente do que ela e dizia-lhe olha aí, o teu filho tá a chorar. Ela levantava-se e Marcelo comenta que isso é uma coisa perfeitamente natural e que ela aceita bem.

Nicolau também tem horários longos – das 8 da manhã até às 8 ou 10 da noite – enquanto a mulher, que ganha um pouco mais do que ele, trabalha numa perfumaria como vendedora (das 10.30 às 19.30 e ao sábado de manhã). A mulher de Marcelo trabalha num grande centro comercial, por turnos (turno da 13 às 19h e turno da noite), o que torna muito difícil a conciliação entre vida familiar e vida profissional. Nas duas famílias, porém, a guarda das crianças e as tarefas domésticas são asseguradas pelas mães em cooperação com as avós. Marcelo chega a dizer que, apesar de não “viver” com os sogros, eles *coabitam*. Refere-se apenas ao facto de os pais da mulher estarem todos os dias em casa deles. Quando eram bebés, tomavam conta dos netos durante todo o dia. Agora que um está na escola e outra no infantiário, vão buscá-los e tratam deles ao fim da tarde; ao sábado também tomam conta deles quando a mãe está a trabalhar. Em casa do Nicolau, a situação é semelhante. Nicolau e a mulher tiveram gémeos e viveram com os sogros dele durante um ano e meio para ter ajuda e a mulher poder voltar para o trabalho ao fim de oito meses. Hoje já estão numa casa independente mas vivem perto dos sogros. É a mãe que os leva à escola de manhã e a avó que os vai buscar à tarde e trata deles até à hora de jantar. Também passa a ferro, e dá o jantar e o banho aos dois netos antes de os pais chegarem.

Do ponto de vista do *stress* trabalho-família, Marcelo e Nicolau referem sobretudo o cansaço que ambos sentem por trabalhar muitas horas. Em relação à falta de tempo para a família, devido aos horários longos, apenas Marcelo diz que sente *alguma falta de tempo* para estar com a mulher por causa dos turnos e também por não terem conseguido passar férias juntos nos últimos anos. No entanto, diz que compensam essa falta de tempo deixando de vez em quando os filhos com os avós para poderem passar os dois sozinhos. Por último, surgem por vezes neste modo de articulação alguns problemas conjugais devido à falta de participação do homem no universo doméstico; é no casal de Nicolau que este problema tem surgido com mais frequência.

Em suma, na trajectória “tradicional-paralela” de articulação família-trabalho, observamos que tanto a mulher como o homem têm horários longos ou mesmo atípicos. As mulheres sempre trabalharam e sempre foram as únicas responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados às crianças, embora com a ajuda das suas próprias mães. Os homens consideram o universo doméstico e dos filhos como o mundo das mulheres e na opinião deles *as mulheres diferenciam-se pelo instinto maternal* (Marcelo). Dada a pouca participação do homem nas tarefas e nos cuidados, a conciliação só se faz através de ajudas informais extensas e diárias por parte de avós que moram perto. Existe, assim, um forte entrosamento familiar, entre ascendentes e família nuclear, que assegura a conciliação entre família e trabalho. A existência desta rede de apoio faz com que os problemas de conciliação da mulher não sejam mencionados e que os homens não sintam nenhuma necessidade de dedicar mais tempo à família. Os homens referem mesmo que podem estar *tranquilos* relativamente aos filhos e às tarefas domésticas na medida em que sabem que a mulher e os sogros estão a tratar de tudo.

Conclusão

O objectivo deste capítulo foi o de perceber a articulação entre a vida profissional e a vida familiar de homens a viver em famílias simples de casais com filhos. Através da análise das práticas, das orientações e das trajectórias masculinas relativas à divisão do trabalho pago e não pago, interessava perceber, em primeiro lugar, como é que os homens nestas famílias se posicionam face a um modo de conciliação baseado no modelo de ganha-pão masculino/mulher doméstica e, em segundo lugar, se a rejeição deste modelo tradicional conduz a formas novas e diversificadas de ver e operar a conciliação trabalho-família no masculino. Uma terceira interrogação dizia respeito aos contextos sociais e aos percursos individuais e familiares que se associam às principais mudanças face a um modelo de conciliação tradicional. Tratava-se de saber se as novas formas de conciliar, mais igualitárias e negociadas, se associam a homens com posicionamentos sociais elevados, ou se, pelo contrário, a mudança é mais transversal, tendo lugar em contextos sociais e em percursos diversificados.

Uma primeira conclusão revela uma tensão entre velhas e novas orientações normativas relativamente ao papel do homem na divisão conjugal do trabalho e na articulação entre vida profissional e vida familiar com crianças. Por um lado, rejeita-se a figura de homem ganha-pão, enquanto único provedor e chefe de família. Mesmo aqueles que se incluem no modo de

coniliação mais tradicional (ver último perfil) aprovam hoje a integração da mulher no mercado de trabalho e a ideia de uma figura masculina mais participativa na esfera doméstica. Em alternativa, destaca-se a noção da importância do papel económico do homem, sobretudo quando há filhos menores, e a imagem clara daquilo que o homem “não deve ser nem fazer”: o “homem de família” não deve deixar de trabalhar. Aliás, os entrevistados que passaram por essa experiência, quase sempre involuntariamente³, sentem problemas consideráveis por estar em casa: desvalorizam o maior envolvimento doméstico que se produz; e passam a duvidar da sua capacidade de homem de família por *não se poder contar* com eles do ponto de vista económico, como nos contou um entrevistado que cuidou do filho pequeno durante algum tempo, por estar na altura desempregado. Pelo contrário, o facto de a mulher ficar em casa durante uns meses para tomar conta de um bebé (mesmo por desemprego) é assumido, a maior parte das vezes, como “um tempo de oportunidade” que pode trazer benefícios à conciliação família-trabalho: a mãe aproveita para ficar com o bebé até mais tarde, para pensar numa segunda gravidez, ou *está mais em casa* numa altura em que *dá jeito*. Em suma, existe um pano de fundo normativo – não o de ganha-pão masculino mas o de **homem de família que trabalha sempre** – que marca fortemente o cenário ideal e as práticas de articulação entre vida profissional e vida familiar com filhos. As expectativas que recaem sobre os homens entrevistados no mercado de trabalho sublinham, também, esta pressão ligada a uma norma de comprometimento masculino forte ao emprego e à carreira profissional.

Uma segunda conclusão aponta para o facto de os principais modos de articulação família-trabalho referidos na literatura – os modelos de “ganha-pão masculino”, “emprego e meio” e “dupla carreira” – representarem uma visão demasiado esquemática e redutora da variedade considerável de modos de articular e de negociar, entre os géneros, o problema do trabalho e da vida familiar com crianças. Fornecem, sem dúvida, um ponto de partida útil, mas retratam mal a complexidade dos processos sociais e a diversidade de novos modelos, que procurámos perceber.

No quadro deste estudo encontramos **seis principais perfis**, mas sabemos que não esgotámos, neste trabalho qualitativo exploratório, todas as possíveis

formas de conciliar o trabalho e a família⁴. Num pólo mais modernista, assente em normas e trajectos autónomos e bastante igualitários do ponto de vista do trabalho pago e não pago, encontramos casais **dupla carreira**, em que ambos têm uma carreira profissional e partilham quer os cuidados à criança quer as tarefas domésticas, embora nem sempre de forma inteiramente igualitária; no entanto, este modo de articulação só é possível porque estas famílias dispõem de uma rede ampla de apoios familiares e de serviços pagos e não pagos, nos quais delegam uma grande parte dos cuidados e das tarefas. No pólo oposto, encontramos o perfil tradicional do casal **duplo emprego/mulher cuidadora e doméstica** em que, tendo ambos um emprego a tempo inteiro e horários de trabalho longos ou difíceis, o homem se assume como figura de principal ganha-pão que não participa nos cuidados às crianças e no trabalho doméstico, enquanto a mulher tem a seu cargo todo o trabalho não pago, necessitando de fazer apelo a uma rede familiar de outras mulheres para fazer face a essa sobrecarga.

Entre estas duas situações encontramos uma diversidade de modos de articulação trabalho-família. Aquele que se destaca à partida, por se alinhar completamente, num contexto social desqualificado, do modelo de ganha-pão masculino/mulher doméstica, é o perfil do **duplo emprego/duplo cuidar**. Trata-se de casais em que os dois trabalham a tempo inteiro (em profissões operárias ou de empregados executantes) e, não recorrendo a qualquer delegação, partilham de forma igualitária os cuidados às crianças e as tarefas domésticas. Os restantes três perfis implicam uma maior desigualdade de género. No casal **emprego e meio**, a conciliação entre família e trabalho passa pela redução do horário de trabalho da mulher, embora o homem, ao contrário do perfil mais tradicional, também participe nas tarefas e nos cuidados às crianças. Por outro lado, ainda associado a posicionamentos sociais mais qualificados e contextos que enfatizam a importância da autonomia e da realização pessoais, encontramos o perfil **carreira masculina/profissão feminina**. São mulheres que, por diversos constrangimentos ao longo da trajectória individual e familiar, têm profissões mais desqualificadas e rotineiras, o que leva o homem, detentor de uma posição de poder devido à carreira e ao estatuto de principal provedor, a impor as regras e as práticas de conciliação. Por último, encontramos o perfil **dupla carreira, dominante masculina**, em que casais com profissões qualificadas adoptam uma concepção negociada e familialista da conciliação, já que “optam” por assumir sozinhos os cuidados e as tarefas, em conjunto

³ Por doença, por desemprego e, num único caso, por o casal considerar importante o bebé permanecer em casa até aos 3 anos, estando a mulher menos disponível profissionalmente e sendo ela a deter o papel de principal provedor. Esta situação aponta para um outro modo de conciliação, centrado na **carreira feminina/homem cuidador e doméstico**, que optámos por não retratar aqui por só termos um caso.

⁴ Por exemplo, não observámos nenhum casal em que a mulher tem uma carreira profissional e o homem um emprego desqualificado ou rotineiro.

e delegando pouco. Os dois comprometem-se a partilhar o trabalho não pago, mas a opção de sacrificar parcialmente o investimento profissional da mulher acaba por introduzir, ao longo do percurso conjugal, alguma desigualdade na divisão do trabalho pago e não pago.

Numa terceira conclusão geral, é importante chamar a atenção para alguns factores que, neste estudo, parecem influenciar fortemente as dinâmicas de construção social da conciliação trabalho-família, ora promovendo ora limitando a maior igualdade de género na conciliação, mas contribuindo sempre para lógicas complexas de diversificação.

Num primeiro grupo de factores encontramos, então, as trajetórias conjugais e familiares dos entrevistados. Uma primeira variável diz respeito à trajetória do casal, do ponto de vista dos valores e das práticas relativas às dinâmicas de conjugalidade e de divisão familiar do trabalho (Wall, 2005a; Aboim, 2006). **Conjugalidades construídas em torno da autonomia individual aliada à igualdade ou, numa visão mais fusional e familialista, à volta do companheirismo e da partilha, tendem a envolver o homem, de forma sistemática, na articulação trabalho-família** (ver os cinco primeiros perfis). Independentemente de a conciliação ser mais ou menos igualitária e de promover a participação masculina no trabalho não pago de forma mais ou menos regular, os homens nestas famílias estão envolvidos na gestão e nos problemas da articulação e, por isso, também nas tensões e no *stress* trabalho-família. À excepção do último perfil, construído em torno de uma dinâmica paralela de diferenciação de género e de ausência de companheirismo, todos os perfis revelam, de alguma forma, o envolvimento do homem na conciliação. Curiosamente, o perfil carreira masculina/profissão feminina **com apoio feminino à carreira masculina** parece ser, dos perfis “modernos”, o que menos envolve o homem, sobrecarregando de forma marcada a gestão feminina da conciliação. Aqui, a mulher é, ao longo do percurso conjugal, o principal suporte da carreira masculina.

Ainda no âmbito das trajetórias familiares, uma segunda variável refere-se à experiência de socialização doméstica vivida pelos homens entrevistados ao longo da infância ou mesmo na vida adulta. Alguns deles, filhos mais velhos, *ajudaram a criar* irmãos ou sobrinhos mais novos; outros, filhos únicos, *aprenderam a adiantar o almoço* para a mãe que chegava da fábrika a correr. Uns tiveram uma mãe doméstica que nunca os deixou fazer nada; outros viveram sempre em famílias com empregadas domésticas; e outros, ainda, que nunca tinham feito nada na família de orientação, aprenderam rapidamente a fazer tudo quando emigraram ou decidiram viver sozinhos.

A “domesticção” dos rapazes e dos homens não surge, como nas primeiras décadas do Salazarismo, como um interdito, mas parece fazer-se, pelo menos desde o fim dos anos 60 e até meados dos anos 80 – principal período de socialização primária dos homens entrevistados – de forma irregular e pouco sistemática, a reboque das situações e das necessidades. Por contraste, as mulheres dos entrevistados, à excepção de uma que ficou órfã cedo, são retratadas como pessoas que já possuíam as necessárias competências domésticas na altura do casamento. A conclusão que daqui retiramos diz mais respeito aos homens do que às mulheres: em muitos casos, **a aprendizagem masculina na infância associa-se, mais tarde, a uma maior facilidade de envolvimento doméstico e parental dos homens**, embora, por vezes, a aprendizagem possa perder-se parcialmente na conjugalidade, conduzindo a modos de articulação ou a fases da vida familiar em que o cuidar dos filhos e o trabalho doméstico são desiguais. Convém realçar, portanto, um sistema de representações e de práticas de género em que a noção do homem que “sabe fazer” tarefas, ou que “se prepara desde cedo para cuidar”, se constrói como prática ocasional mas não como norma. Esta realidade, acompanhada de um stock limitado de prescrições relativamente àquilo que um homem tem de saber fazer, abre a porta a outras possibilidades: às preferências masculinas na esfera doméstica, por exemplo pela cozinha; à influência do desejo de companheirismo conjugal (norma que predomina na sociedade portuguesa nos anos 80 e 90), que pode incentivar a uma maior partilha; à pressão criada por certas situações, como os horários longos da mulher, que podem conduzir a uma participação masculina mais sistemática no universo doméstico e dos cuidados aos filhos. Também os períodos iniciais de integração conjugal e de transição para a parentalidade, em que os homens e as mulheres negociam a responsabilidade de certas tarefas (Kaufmann, 1992), são, nos casos estudados, momentos cruciais para envolver os homens na construção social da articulação família-trabalho.

Por último, num segundo grupo de factores, encontramos os contextos sociais e institucionais que enquadram a vida profissional e a vida familiar dos entrevistados. Uma primeira variável diz respeito aos **contextos profissionais**. Nota-se que a pressão introduzida por horários longos, por investimentos intensos na carreira profissional e por expectativas e representações de género que enfatizam a orientação masculina para trabalhar “sempre”, conduzem, para quase todos os entrevistados, a um forte impacto do *stress* profissional na vida familiar. No entanto, a pluralidade de modos de articular o trabalho e a família mostra que a **actividade profissional intensa, apesar de exercer sempre alguma pressão, pode ser gerida e negociada de diferentes formas**. Sacrificar a carreira profissional

de um dos membros do casal, em regra a da mulher, é uma estratégia possível (perfil carreira masculina/profissão feminina, com apoio feminino à carreira masculina). Mas também existem outras estratégias: de “segmentação” dos tempos para o trabalho e para a família (perfil carreira masculina/profissão feminina com investimento masculino no trabalho não pago); de “delegação extensa” do trabalho não pago (perfil dupla carreira); ou de “redução” ou flexibilização ocasional do tempo de trabalho (perfil dupla carreira, dominante masculina). Os homens entrevistados revelam que começa a ser reconhecida a legitimidade social de algumas práticas, como *sair mais cedo* ou *ficar em casa* após o nascimento de uma criança, mas também referem os fortes constrangimentos e a reprovação social que pesam sobre eles.

Uma segunda variável prende-se com o papel desempenhado pelos **serviços formais de guarda das crianças** (creches, infantários, ATLs, prolongamentos), que dão apoio aos casais em que ambos trabalham. A utilização sistemática destes serviços, referida pelos homens entrevistados, mostra que a articulação se organiza hoje, em todos os contextos socioprofissionais, em torno dos cuidados prestados por serviços formais. O apoio das redes familiares também é significativo, mas nem sempre está disponível e, nalguns casos, pode não corresponder aos ideais de guarda dos pais.

Por último, se olharmos para os posicionamentos sociais e a forma como se ligam às transformações em curso na conciliação trabalho-família, podemos referir duas conclusões importantes. Primeiro, **as novas formas de articular a vida profissional e a vida familiar não parecem ser exclusivas dos grupos socioprofissionais mais elevados**. É verdade que o modo mais tradicional de conciliação está associado a meios menos favorecidos, mas também se destacam, nestes contextos sociais, outras formas de conciliar que aproximam os homens da partilha e da gestão quotidiana dos problemas da conciliação. Em segundo lugar, importa sublinhar **o impacto que diferentes condições de vida e de exercício da actividade profissional podem ter na construção social da conciliação**. Antes de mais nos valores, já que não só a igualdade de género, mas também a realização individual através de uma carreira profissional, são normas incontornáveis nos grupos socioprofissionais mais qualificados da sociedade portuguesa. Mas também nas formas de implementar a conciliação no dia-a-dia. São, por um lado, as oportunidades de autonomia e flexibilidade no trabalho oferecidas muitas vezes por profissões mais qualificadas. E são, por outro lado, as opções mais diversificadas que se colocam às famílias com recursos económicos elevados, no que toca à escolha e à utilização dos serviços de apoio ao trabalho doméstico e à guarda das crianças.

Capítulo 4 A articulação família-trabalho em famílias monoparentais masculinas

Sónia Vladimirova Correia

Introdução

A cedência do modelo tradicional masculino a novas pluralidades no papel do homem produz um novo conjunto de questões, quer das formas de construção deste novo “carácter” social e familiar do homem, quer da mudança simbólica que isto pode representar na vida das famílias e na própria sociedade. É exactamente nesta moldura, que reúne novos e velhos papéis, em que o homem se vai enquadrando nos dias de hoje – prestador de cuidados aos filhos, participante nas tarefas domésticas e, ao mesmo tempo, ainda detentor da autoridade patriarcal, da dominação simbólica e do papel de principal provedor dos recursos económicos – que surge a tensão, sentida por alguns pais, entre o trabalho e a vida familiar.

A conciliação trabalho-família deixa de ser um problema exclusivo das mulheres para passar a ser também uma preocupação dos homens. Ficar em casa quando nasce um bebé ou quando as crianças estão doentes, levar os filhos ao médico ou participar nas reuniões da escola passam a ser solicitações a que também os pais têm de dar resposta sem prejudicar o seu desempenho profissional (Wall, São José e Correia, 2001b; Wall, 2003, 2005b; Guerreiro e Carvalho, 2007). Se esta necessidade de articular família-trabalho surge em famílias em que ambos os cônjuges trabalham, nas famílias de pais e mães sós ainda com mais premência se poderá sentir a necessidade de encontrar novas e melhores soluções na organização do quotidiano profissional e familiar (Wall, São José e Correia, 2001b; Wall, 2005b; Correia, 2004). Deste modo, dos estudos sobre a transformação do papel da mulher na família e na sociedade portuguesa (Almeida *et al.*, 1998; Ferreira, 2008; Aboim, 2006; Vasconcelos, 1998; Wall, 2003, 2005b; Guerreiro e Romão, 1995, 1998; Wall e Amâncio, 2007; Cunha, 2007; Infante, 1989; Torres e Silva, 1998; Torres, 2001, 2004; Perista, 2002), deslocalizou-se o olhar para o homem, a mudança do modelo tradicional de masculinidade e a nova atribuição de papéis na família, nos cuidados aos filhos e nas tarefas domésticas (Amâncio, 1994; Almeida *et al.*, 1995; Wall *et al.*, 2006).

Daquí surge o tema central deste estudo: a articulação trabalho-vida familiar em famílias de pais-sós.