



DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA CÂMARA MUNICIPAL DE ABRANTES

JUNHO 2012

Heloísa Perista

Alexandra Silva

Janine Nunes

ÍNDICE

Índice de gráficos e de quadros	4
Preâmbulo	6
Introdução	7
Nota metodológica	10
I. O balanço social da Câmara Municipal de Abrantes numa análise de género	14
II. O Perfil socioprofissional de participantes no diagnóstico	19
III. A organização / gestão da atividade profissional	24
IV. Os percursos profissionais	30
V. Relações e clima de trabalho	36
VI. A conciliação da vida profissional e familiar	38
VII. Perceções sobre políticas de igualdade entre mulheres e homens	53
VIII. Igualdade de género no local de trabalho: Perceções e cognições de quem gere recursos humanos	60
Conclusão	78
Referências bibliográficas	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico n.º 1: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes, por grupo profissional, segundo o sexo, em 2011 (%)	14
Gráfico n.º 2: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes, por tipologia de contrato laboral, segundo o sexo, em 2011 (%)	15
Gráfico n.º 3: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes segundo a idade, por sexo, em 2011 (%)	15
Gráfico n.º 4: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes segundo o tempo de trabalho na Câmara, por sexo, em 2011 (%)	16
Gráfico n.º 5: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes segundo as habilitações escolares, por sexo (%)	16
Gráfico n.º 6: Saídas de trabalhadores/as da Câmara de Abrantes, segundo o motivo da saída, por sexo, em 2011 (%)	17
Gráfico n.º 7: Horas de trabalho normal e extraordinário, segundo o sexo, em 2011 (%)	17
Gráfico n.º 8: Dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo, por sexo, em 2011 (N)	18
Gráfico n.º 9: Trabalhadores/as que responderam ao questionário, segundo o sexo (%)	19
Gráfico n.º 10: Trabalhadores/as que responderam ao questionário segundo a idade, por sexo (%)	19
Gráfico n.º 11: Habilitações escolares concluídas, por sexo (%)	20
Gráfico n.º 12: Situação conjugal segundo o sexo (%)	20
Gráfico n.º 13: Unidade orgânica, segundo o sexo (%)	21
Gráfico n.º 14: Grupo profissional segundo o sexo (%)	22
Gráfico n.º 15: Vínculo contratual segundo o sexo (%)	22
Gráfico n.º 16: Tempo de trabalho na Câmara, segundo o sexo (%)	23
Gráfico n.º 17: Modalidade de horário de trabalho segundo o sexo (%)	24
Quadro n.º 18: Trabalhadores/as com horário flexível, de acordo com o tipo de utilização da flexibilidade, segundo o sexo (%)	25
Quadro n.º 19: Trabalhadores/as com horário flexível, de acordo com o fim dessa flexibilidade, segundo o sexo (%)	25
Quadro n.º 20: Trabalhadores/as com horário flexível, de acordo com o uso do direito ao gozo das plataformas mensais, segundo o sexo (%)	26
Quadro n.º 21: Trabalhadores/as que usufruem do gozo das plataformas mensais, de acordo com o fim desse gozo, segundo o sexo (%)	26
Gráfico n.º 22: Frequência com que fica a trabalhar para além do horário previsto segundo o sexo (%)	27
Gráfico n.º 23: Razão pela qual fica a trabalhar para além do horário previsto, segundo o sexo (%)	27
Gráfico n.º 24: Impacto de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho na vida familiar, segundo o sexo (%)	28
Gráfico n.º 25: Características da atividade profissional tidas como muito importantes, segundo o sexo (%)	30
Gráfico n.º 26: Trabalhadores/as cuja posição remuneratória se alterou, ou não, nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)	31
Gráfico n.º 27: Trabalhadores/as que registaram um outro tipo de alteração na situação profissional nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)	31
Gráfico n.º 28: Alterações na situação profissional nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)	32
Gráfico n.º 29: Situações que podem prejudicar a carreira profissional, segundo o sexo (%)	33
Gráfico n.º 30: Fatores que podem conduzir a uma melhoria na situação profissional, segundo o sexo (%)	34
Gráfico n.º 31: Avaliação das funções caso fossem desempenhadas por um homem (no caso de respondente mulher) ou por uma mulher (no caso de respondente homem) (%)	35
Gráfico n.º 32: Profissões de homens / profissões de mulheres segundo o sexo (%)	35
Gráfico n.º 33: Classificação do clima de trabalho segundo o sexo (%)	36
Gráfico n.º 34: Valoração da relação com colegas, segundo o sexo (%)	36
Gráfico n.º 35: Chefias diretas, segundo o sexo (%)	37
Gráfico n.º 36: Melhor relacionamento com chefias femininas e/ou masculinas, segundo o sexo (%)	37

Gráfico n.º 37: Trabalhadores/as com e sem filho/a(s), segundo o sexo (%)	38
Gráfico n.º 38: Número de filho/a(s) a residir com o/a trabalhador/a, segundo o sexo (%)	38
Gráfico n.º 39: Trabalhadores/as com filho/a(s), por idade, segundo o sexo dos/as trabalhadores/as (%)	39
Gráfico n.º 40: Trabalhadores/as que gozaram, ou não, a licença por maternidade ou por paternidade, segundo a idade e o sexo (%)	41
Gráfico n.º 41: Trabalhadores/as que gozaram a licença por maternidade ou por paternidade, segundo o número de dias, por idade e o sexo (N)	42
Gráfico n.º 42: Trabalhadores/as que partilharam, ou não, a licença de parentalidade com o pai ou a mãe da criança, segundo o sexo (%)	42
Gráfico n.º 43: Trabalhadores/as que partilharam a licença de parentalidade com o pai ou a mãe da criança, segundo o número de dias, por sexo (%)	43
Gráfico n.º 44: Trabalhadores/as que gozaram ou não a licença parental alargada, segundo o sexo (%)	44
Gráfico n.º 45: Motivos para que trabalhadores/as não utilizassem a licença parental alargada, segundo o sexo (%)	44
Gráficos n.º 46 e 47: Trabalhadores/as a residir e/ou a cuidar de pessoas em situação de dependência, segundo o sexo (%)	46
Gráfico n.º 48: Onde e com quem ficam as pessoas em situação de dependência a quem são prestados cuidados, segundo o sexo (%)	46
Gráfico n.º 49: Tarefas que os e as trabalhadoras costumam fazer antes de chegar ao local de trabalho, por tipo de tarefa, segundo o sexo (%)	47
Gráfico n.º 50: N.º de minutos dedicados por dia e em média a diversas atividades, segundo o sexo	48
Gráfico n.º 51: Adequação do horário de trabalho aos compromissos familiares e pessoais fora do trabalho, segundo o sexo (%)	49
Gráfico n.º 52: Medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar possibilitadas pela Câmara de Abrantes, segundo a utilização por sexo (%)	50
Gráfico n.º 53: Medidas promovidas pelo Centro Social do Pessoal do Município de Abrantes, segundo a sua utilização por sexo (%)	51
Gráfico n.º 54: Sensação de ter sido discriminado/a, em razão do género, profissionalmente na Câmara de Abrantes, segundo o sexo (%)	53
Gráfico n.º 55: Políticas e medidas entendidas como promotoras da igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, segundo o sexo (%)	58

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro n.º 1: Local/locais onde costumam ficar as crianças menores de 15 anos filhas de trabalhadores/as durante horário de trabalho destes/as, segundo o sexo (N e %)	40
Quadro n.º 2: Número médio de dias de ausência do trabalho nos últimos 12 meses, segundo o sexo	45
Quadro n.º 3: Grau de importância da eventual implementação, pela Câmara de Abrantes, de um conjunto de políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, segundo o sexo (%)	55

PREÂMBULO

O Relatório que agora se apresenta surge como resultado do ‘Diagnóstico da Igualdade de Género na Câmara Municipal de Abrantes, trabalho adjudicado ao CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social pela Câmara Municipal de Abrantes.

A Câmara Municipal de Abrantes encontra-se a desenvolver o Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação, para o qual obteve cofinanciamento através do Programa Operacional Potencial Humano, no seu Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, Tipologia de Intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade.

Uma das atividades desse Plano consiste na realização de um diagnóstico interno da igualdade de género na Câmara Municipal de Abrantes.

INTRODUÇÃO

“No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade entre as mulheres e os homens constitui, sem dúvida, a chave do sucesso económico e social, não só ao nível europeu ou nacional, mas também das nossas regiões, cidades ou municípios.”

In Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

As desigualdades e as discriminações com base no sexo que, ainda, persistem nas mais diversas esferas da vida das pessoas e nos mais diversificados domínios da intervenção política e pública, afetam e penalizam tanto mulheres como homens, e diminuem a qualidade de vida de ambos.

A Administração Pública Local desempenha um papel fundamental na eliminação de tais desigualdades e discriminações. Seja enquanto agente de intervenção local, nas relações que estabelece com a comunidade que serve, seja enquanto agente empregador de uma percentagem significativa das pessoas residentes em determinado Concelho, a Administração Pública Local é responsável pelo desenvolvimento sustentável a nível local. Pode, pois, ser motor de mudança em prol de “uma nova parceria entre homens e mulheres para assegurar a participação de todos, num plano de igualdade, em todos os domínios, assim como uma repartição equilibrada dos benefícios do progresso entre uns e outras”¹.

São vários os organismos internacionais que têm refletido e agido sobre a igualdade de mulheres e de homens na vida local. Tomemos alguns por referência.

O Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e a sua Comissão de Eleitos Locais e Regionais² argumentam que a promoção da igualdade de mulheres e de homens na vida local se justifica pois, a exclusão das mulheres de toda a construção política e social, significa a marginalização da maioria da população em qualquer país europeu; entendem, também, que uma participação equilibrada de mulheres e de homens na vida local é um dos princípios

¹ Comissão das Comunidades Europeias (1996) *Comunicação da Comissão: Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e ações comunitárias*. COM (96) 67 final.

² Discurso do Presidente da CEMR e Presidente da Câmara de Vienna, Michael Häupl. Disponível em admin5.geniebuilder.com/users/ccre/docs/haupl_charte_2006_en.doc

fundamentais da democracia e da justiça e, ainda, por razões de ordem económica (também esta bem patente na Estratégia Europeia de Lisboa).

A União Internacional das Autoridades e Poderes Locais (*United Cities and Local Governments*³) sublinha que as autarquias são promotores-chave da igualdade entre mulheres e homens e que estas se encontram numa posição única de contribuir para a melhoria da qualidade de vida das mulheres e dos homens.

E, ainda, por seu lado, o Congresso das Autoridades Regionais e Locais, do Conselho da Europa⁴, incentiva as autoridades regionais e locais, nomeadamente as autarquias, a enveredarem por um compromisso público a favor da igualdade entre mulheres e homens e a adotarem planos locais para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Portugal não tem estado alheio a estas iniciativas. O IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação (2011 – 2013) define como primeira área de intervenção estratégica a “integração da dimensão de género na Administração Pública, Central e Local, como requisito de boa governação”. Nesse âmbito, encontram-se contempladas medidas que apontam para a elaboração e implementação de planos municipais para a igualdade de género e não discriminação e para a nomeação e apoio político a conselheiras/os locais para a igualdade de género.

A Câmara Municipal de Abrantes é uma das autarquias com intervenção deliberada a esse nível, estando a implementar o seu plano municipal para a igualdade de género e não discriminação e tendo nomeado a sua conselheira para a igualdade de género. Uma das atividades do referido plano consiste na realização de um estudo diagnóstico da autarquia enquanto entidade empregadora.

Agir implica, em primeiro lugar, conhecer. Foi, nesse sentido, que foi desenvolvido o presente estudo diagnóstico. Este tem como objetivo a caracterização dos recursos humanos da Autarquia de Abrantes numa perspetiva de género e a identificação de (eventuais) práticas e culturas organizacionais promotoras da igualdade de mulheres e de homens em contexto de trabalho. Ainda, em boa medida este diagnóstico irá contribuir para compreender os desafios e as resistências organizacionais e estruturais da autarquia na incorporação e efetivação de

³ In <http://www.cities-localgovernments.org/>

⁴ In *Resolution 176 (2004) on gender mainstreaming at local and regional level: a strategy to promote equality between women and men in cities and regions.*

políticas promotoras da igualdade de mulheres e de homens em contexto laboral; inventariar mecanismos de promoção e de facilitação da igualdade de mulheres e de homens, no âmbito da autarquia; e, por último, conhecer as formas de interação entre a(s) cultura(s) organizacional(ais) da autarquia (ao nível das representações e das práticas) e a igualdade de género.

O relatório que agora se apresenta encontra-se estruturado em dez partes. Na primeira parte abordamos questões de natureza metodológica tidas em consideração na elaboração deste estudo diagnóstico. Na segunda, abordamos o balanço social da Câmara de Abrantes numa análise de género, por forma a apresentar elementos globais de caracterização dos recursos humanos da Câmara de Abrantes. Nas partes seguintes, ordenadas da terceira à sétima, são apresentados os resultados obtidos através da análise das respostas ao inquérito por questionário, organizados em capítulos de modo a facilitar a leitura dos mesmos. Na oitava parte é apresentada informação de natureza qualitativa obtida através da realização de entrevistas presenciais a elementos do executivo e a chefias da Câmara. Por último, a título conclusivo, apresentamos uma leitura conjunta dos resultados, relacionando informação de natureza quantitativa com informação qualitativa e adiantamos algumas recomendações em jeito de propostas de ação.

NOTA METODOLÓGICA

O presente estudo diagnóstico assentou, em termos metodológicos, nos seguintes procedimentos: análise documental de fontes de informação relevantes, nomeadamente do Balanço Social da Câmara Municipal de Abrantes; elaboração de questionário de autoaplicação, dirigido a uma amostra representativa de trabalhadores/as da Câmara de Abrantes, tratamento e análise dos resultados numa perspetiva de género; e, ainda, conceção, aplicação e tratamento de entrevistas a elementos do executivo camarário e a uma amostra definida de chefias.

A análise de género do balanço social da Câmara Municipal de Abrantes de 2011 permitiu caracterizar de uma forma genérica os recursos humanos afetos à Câmara, nas dimensões contidas nesse balanço social. Sendo o balanço social um instrumento de gestão obrigatório para todas as entidades públicas com mais de 50 pessoas afetas, reúne um conjunto de informação que permite obter uma perspetiva global sobre a forma como uma autarquia se organiza em matéria de recursos humanos, numa ótica de planeamento e gestão do capital humano. Apesar de conter informação pertinente, este instrumento é relativamente parco quanto ao tipo de informação que se pretende obter quanto a uma caracterização mais aprofundada em matéria de igualdade de mulheres e de homens no local de trabalho.

Deste modo, torna-se, pois, essencial aceder a outro tipo de dados e de informação. O diagnóstico da igualdade de género da Câmara Municipal de Abrantes enquanto entidade empregadora procurou ser tão abrangente quanto possível, baseando-se, para tal, num processo participativo, envolvendo tanto o executivo municipal (Presidente e vereação) e chefias, através de auscultação presencial, como as diferentes unidades orgânicas e seus/suas trabalhadores/as mediante a aplicação de questionário.

Foram, pois, criados e aplicados três instrumentos de diagnóstico: um questionário de autoaplicação dirigido a trabalhadores/as da Câmara e dois guiões de entrevista, um dirigido ao executivo municipal e outro a chefias⁵.

O questionário contemplou as seguintes dimensões:

⁵ Ver questionário e guiões de entrevista em anexo.

- I. Perfil socioprofissional: sexo, idade, habilitações escolares/académicas, situação conjugal, unidade orgânica de pertença, grupo profissional e vínculo contratual, anos de trabalho na Câmara e se tem o/a cônjuge como colega de trabalho;
- II. Organização/gestão da atividade profissional: horário de trabalho, tipo e finalidade de utilização do horário flexível, gozo e finalidade das plataformas mensais, trabalho para além do horário e impacto desse na gestão quotidiana da vida familiar;
- III. Percurso profissional: aspetos valorizados no desempenho profissional, alterações profissionais, motivos que possam provocar prejuízos ou melhorias na carreira profissional, profissões femininas e profissões masculinas;
- IV. Relações e clima de trabalho: avaliação do clima de trabalho, relações com e entre colegas, relações com a chefia;
- V. Conciliação da vida profissional e familiar: apoios e equipamentos (a crianças e outras pessoas dependentes), gozo de licença de parentalidade e de dias de assistência à família, usos do tempo na organização da vida familiar, adequação do horário laboral à vida familiar, gozo de medidas implementadas pela Câmara de Abrantes, medidas promovidas pelo Centro Social do Pessoal do Município de Abrantes, e outras medidas de apoio à conciliação da vida profissional e familiar;
- VI. Perceções sobre políticas de igualdade entre mulheres e homens: o que é, ou não, pertinente implementar na Câmara de Abrantes e o que são políticas de igualdade.

Para aplicação do questionário foi definida uma amostra representativa de 50%, para um grau de confiança de 95% e erro amostral de 5%, dirigido a todas as unidades orgânicas da Câmara de Abrantes. A Câmara optou por conduzir o processo de inquirição, tendo aplicado o questionário de modo presencial a uma parte significativa das e dos trabalhadores, dado o interesse evidenciado em abranger trabalhadores e trabalhadoras que não têm um acesso regular ao *email* e que constituem uma parte significativa dos recursos humanos da Câmara Municipal de Abrantes; este veio revelar-se uma estratégia adequada pois não só a amostra inicialmente definida foi alcançada, como possibilitou, estamos em crer, chegar a resultados mais fiéis à própria realidade da Câmara.

Por seu lado, o guião de entrevista a chefias teve por principais objetivos conhecer as orientações enquadradoras das práticas organizacionais bem como os desafios e perspetivas de intervenção da autarquia ao nível da incorporação e efetivação de políticas promotoras da igualdade de mulheres e de homens em contexto laboral. Assim, o guião de entrevista contemplou as seguintes dimensões:

- I. Perceções sobre (as diferenças entre) mulheres e homens: diferentes e em quê, impacto das diferenças (ou não) sobre o desempenho profissional, aspetos valorizados no desempenho profissional, chefias e lideranças femininas e masculinas, profissões femininas e profissões masculinas;
- II. Políticas e práticas de gestão de recursos humanos: incentivo à formação ao longo da vida, horários laborais facilitadores da conciliação da via profissional e familiar, e cuidados tidos na marcação de turnos na Câmara Municipal de Abrantes;
- III. Proteção na parentalidade e assistência à família: exercício da parentalidade por parte dos trabalhadores, incentivos a esse exercício, reações ao gozo das licenças e de dias para assistência à família, impacto dessas licenças e das ausências motivadas pela assistência à família na organização do trabalho e na avaliação de desempenho;
- IV. E, por último, perceções sobre políticas de igualdade entre mulheres e homens: necessidade/justificação para a utilização de uma linguagem inclusiva em matéria de género, oportunidades e constrangimentos em matéria da igualdade de género na Câmara Municipal de Abrantes e da conciliação da vida profissional e familiar e desafios futuros.

O guião de entrevista ao executivo era relativamente mais pequeno, percorrendo as dimensões e questões contidas no guião de entrevista a chefias, excetuando a parte relativa à gestão dos recursos humanos e organização do trabalho.

As entrevistas, num total de 6, foram realizadas a 29 de Fevereiro de 2012. Posteriormente foi feita uma transcrição parcial das mesmas e uma análise temática, de natureza qualitativa, tendo por base as dimensões abordadas.

Os resultados que em seguida se apresentam condensam, pois, para além de uma breve análise de género do balanço social da Câmara Municipal de Abrantes, a análise estatística das respostas dadas ao questionário, e, ainda, uma análise temática das entrevistas.

Importa, no entanto, salientar que estes resultados e conclusões apenas se reportam às respostas dadas pelas pessoas participantes no estudo diagnóstico. Com base nestes apenas podemos fazer uma extrapolação para a realidade global vivenciada pelas pessoas que trabalham na Câmara Municipal de Abrantes.

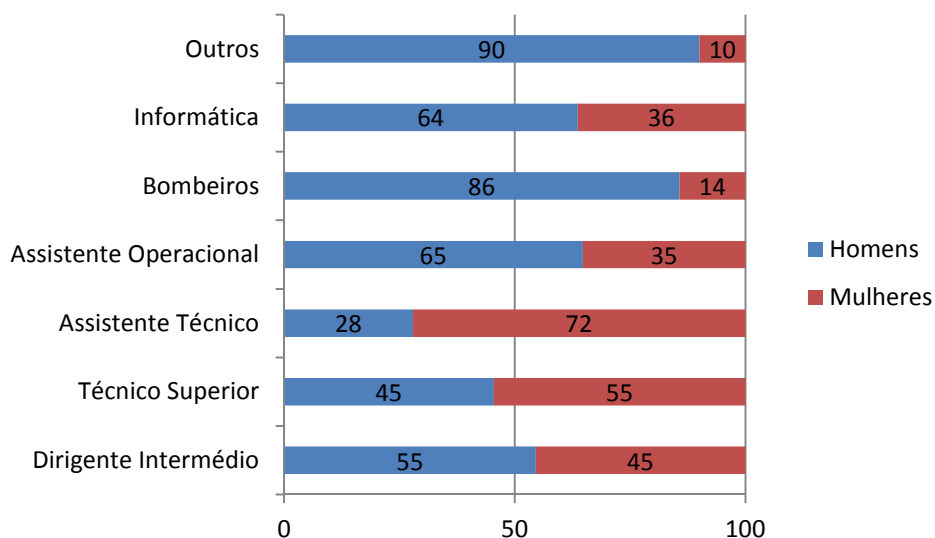
I. O BALANÇO SOCIAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE ABRANTES NUMA ANÁLISE DE GÉNERO

Em 31 de Dezembro de 2011, a Câmara Municipal de Abrantes contava com 397 pessoas trabalhadoras, sendo a respetiva taxa de feminização de 49%.

Cerca de 72% das pessoas que trabalham na Câmara de Abrantes enquadram-se nos grupos profissionais de assistente técnico (32%) e de assistente operacional (40%); nestas estamos perante dois perfis – o grupo profissional de assistente técnico, muito feminizado (72%) e o grupo profissional de assistente operacional, muito masculinizado (65%).

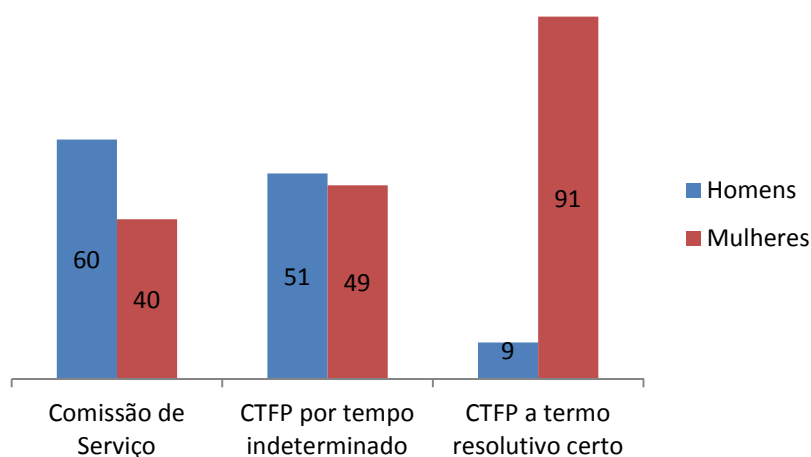
Atendendo à globalidade dos grupos profissionais, verificamos que apenas nos grupos profissionais de técnico superior e de assistente técnico a taxa de feminização é superior a 50%.

Gráfico n.º 1: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes, por grupo profissional, segundo o sexo, em 2011 (%)



Quanto à tipologia de contrato laboral, na Câmara de Abrantes a quase totalidade dos homens (95%) e das mulheres (92%) tem um Contrato de Trabalho da Função Pública por tempo indeterminado. Não obstante, verificamos que proporcionalmente mais homens encontram-se em comissão de serviço e com CTFP por tempo indeterminado (60% e 51%, respetivamente) e mais mulheres com CTFP a termo resolutivo certo (91% do total de pessoas na mesma situação).

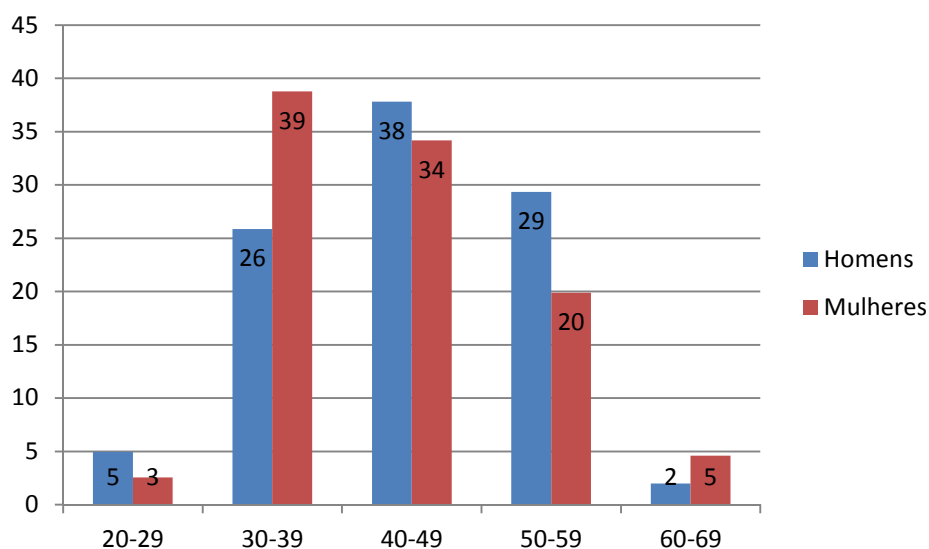
Gráfico n.º 2: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes, por tipologia de contrato laboral, segundo o sexo, em 2011 (%)



Existem, ainda, cinco pessoas (três homens e duas mulheres) com avença de serviço.

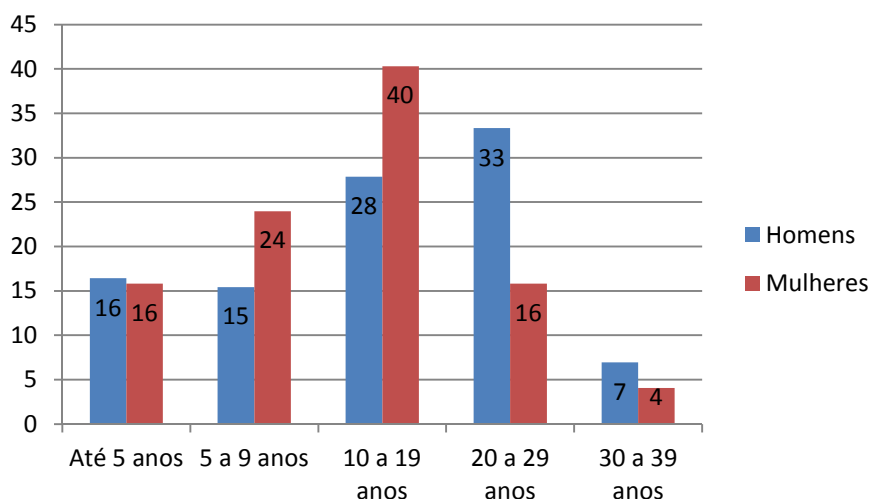
Em 2011, 36% das pessoas a trabalhar na Câmara de Abrantes tinham entre 40 e 49 anos e 32% entre 30 e 39 anos. Os homens são mais velhos do que as mulheres: 67% dos homens tem uma idade compreendida entre os 40 e os 59 anos, enquanto que, 72% das mulheres tem uma idade compreendida entre os 30 e os 49 anos. Todavia, existe o dobro de homens face a mulheres com idade entre os 20 e os 29 anos e quase o dobro de mulheres face aos homens com 60 e mais anos.

Gráfico n.º 3: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes segundo a idade, por sexo, em 2011 (%)



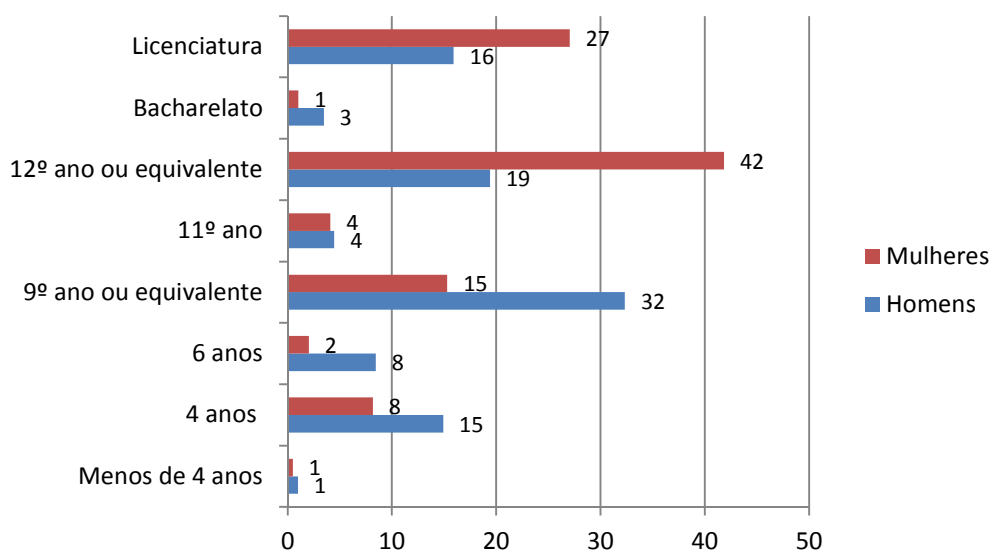
Quanto ao tempo de trabalho na Câmara de Abrantes, em 2011, 40% das mulheres encontrava-se na Câmara a trabalhar entre 10 e 19 anos, enquanto 40% dos homens se encontrava a trabalhar na Câmara há mais de 20 anos.

Gráfico n.º 4: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes segundo o tempo de trabalho na Câmara, por sexo, em 2011 (%)



No que respeita ao nível de escolaridade, verificamos que as mulheres são, de um modo geral, mais qualificadas do que os homens: 42% tem o 12º ano ou equivalente e 27% a licenciatura, face a 32% dos homens que tem o 9º ano ou equivalente, 19% o 12º ano ou equivalente e 16% a licenciatura.

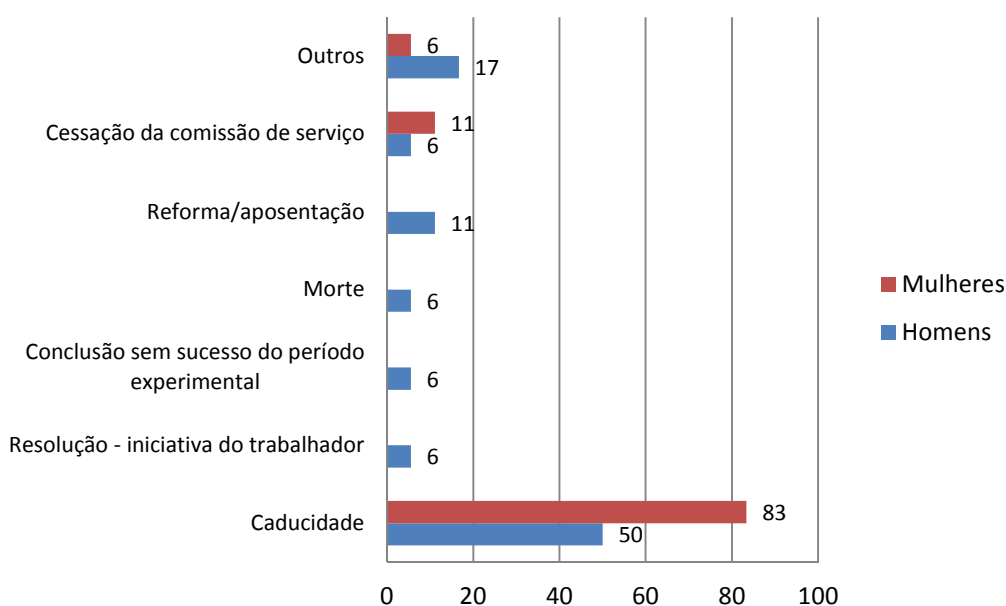
Gráfico n.º 5: Trabalhadores/as da Câmara de Abrantes segundo as habilitações escolares, por sexo (%)



Em 2011, foram admitidas 12 mulheres e 14 homens. A maioria das pessoas foi admitida mediante procedimento concursal (83% das admissões de mulheres e 79% das admissões de homens).

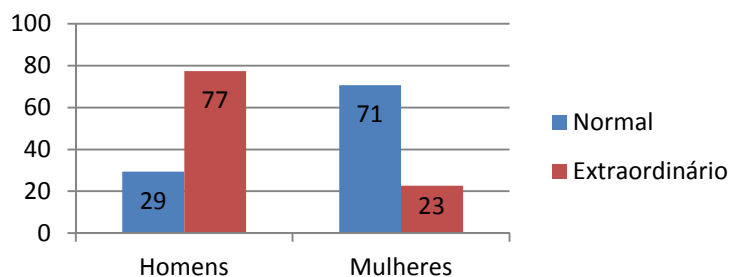
Por outro lado, em 2011, 18 mulheres e 18 homens deixaram de trabalhar na Câmara de Abrantes. A caducidade do contrato foi o principal motivo, sendo que este representa 83% da saída de mulheres e 50% da saída de homens.

Gráfico n.º 6: Saídas de trabalhadores/as da Câmara de Abrantes, segundo o motivo da saída, por sexo, em 2011 (%)



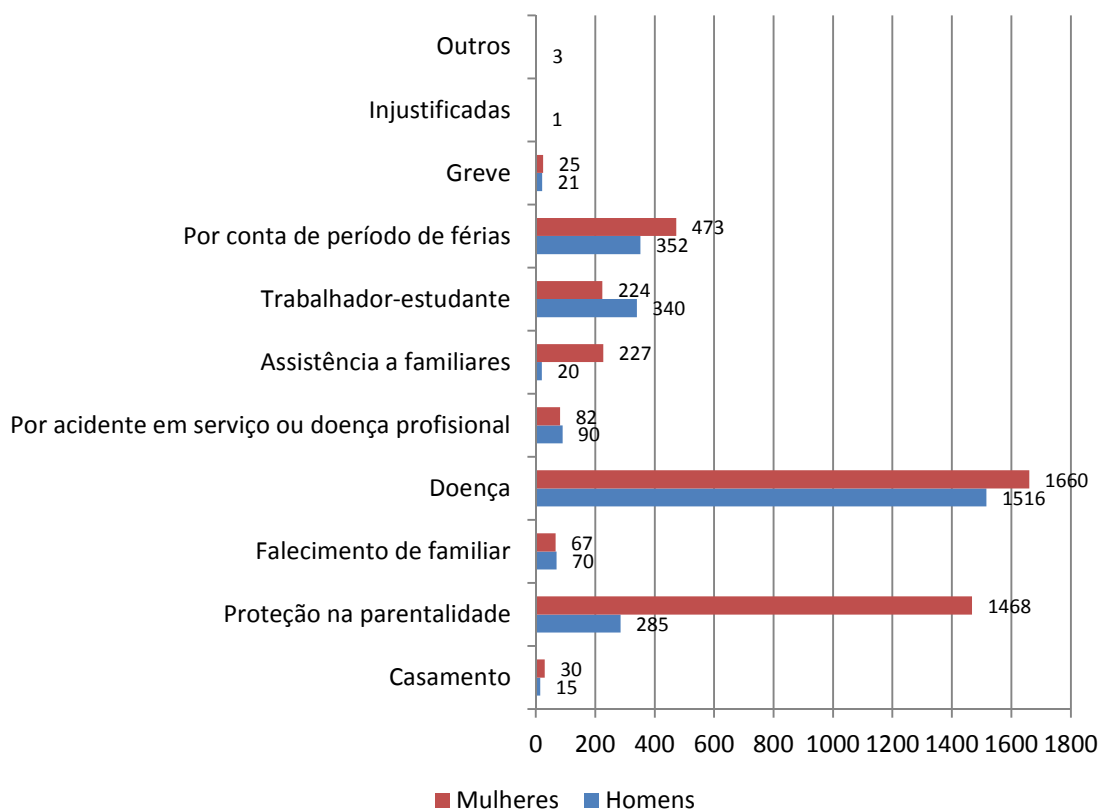
Em 2011, as e os trabalhadores da Câmara de Abrantes realizaram 7 908 horas de trabalho, normal e extraordinário. As mulheres realizaram mais horas em período normal do que os homens (4 034 face a 1 608) e os homens mais horas extraordinárias do que as mulheres (1 698 face a 496).

Gráfico n.º 7: Horas de trabalho normal e extraordinário, segundo o sexo, em 2011 (%)



Quanto ao número de dias de ausência, em 2011, as mulheres foram responsáveis por 4 256 dias de ausência e os homens por 2 713; ou seja, as mulheres foram responsáveis por 61% dos dias de ausência ao serviço. A doença foi, tanto para mulheres como para homens, o principal motivo de ausência; porém, se para as mulheres a proteção na parentalidade representa o segundo motivo, que originou cerca de 35% das ausências ao trabalho (enquanto que para os homens esse motivo foi responsável apenas por 11% das ausências), para os homens foram os dias de férias o segundo maior motivo. Ainda, a assistência a familiares foi o motivo para 5% dos dias de ausência para as mulheres e apenas para 1% dos dias de ausência para os homens.

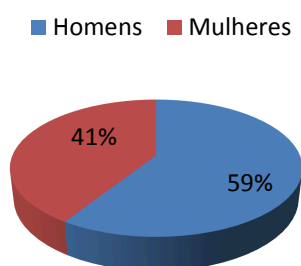
Gráfico n.º 8: Dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo, por sexo, em 2011 (N)



II. O PERFIL SOCIOPROFISSIONAL DE PARTICIPANTES NO DIAGNÓSTICO

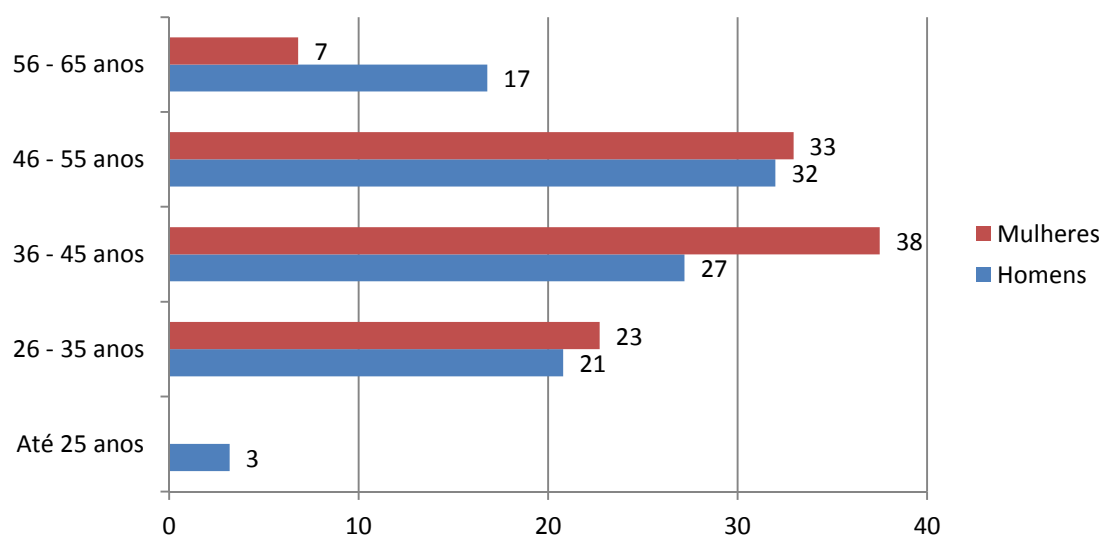
Responderam ao questionário 217 pessoas⁶, sendo que 59% dos questionários foram respondidos por homens e 41% por mulheres.

Gráfico n.º 9: Trabalhadores/as que responderam ao questionário, segundo o sexo (%)



A maioria das pessoas (63%) que responderam ao questionário tem idade compreendida entre os 36 e os 55 anos. Proporcionalmente, por um lado, mais mulheres (38%) do que homens (27%) entre os 36 e os 45 anos participaram neste estudo, e, por outro lado, mais homens (17%) do que mulheres (7%) entre os 56 e os 65 anos.

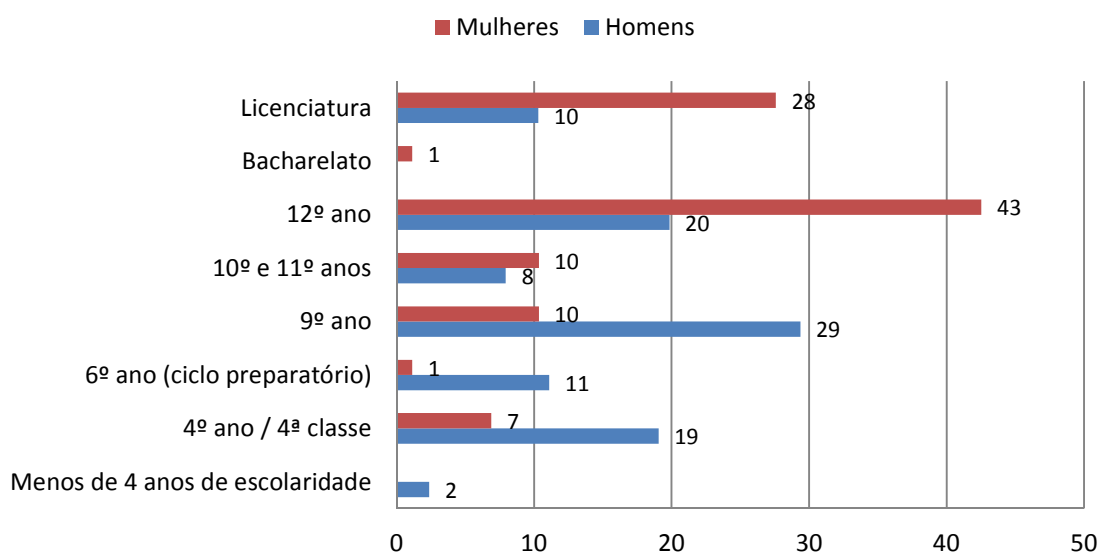
Gráfico n.º 10: Trabalhadores/as que responderam ao questionário segundo a idade, por sexo (%)



⁶ Porém, dois questionários não foram considerados válidos para a análise dado que em ambos os casos as pessoas não indicaram o sexo, o que inviabiliza qualquer análise de género.

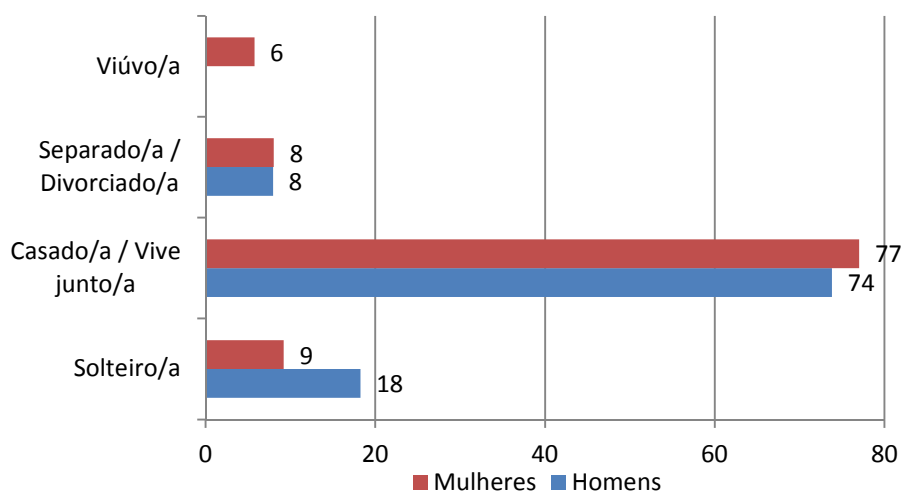
Quanto às habilitações escolares concluídas, estamos perante mulheres com maiores habilitações escolares (43% com o 12º ano e 28% com licenciatura) e homens com menores habilitações escolares (29% com o 9º ano e 19% com o 4º ano concluído).

Gráfico n.º 11: Habilitações escolares concluídas, por sexo (%)



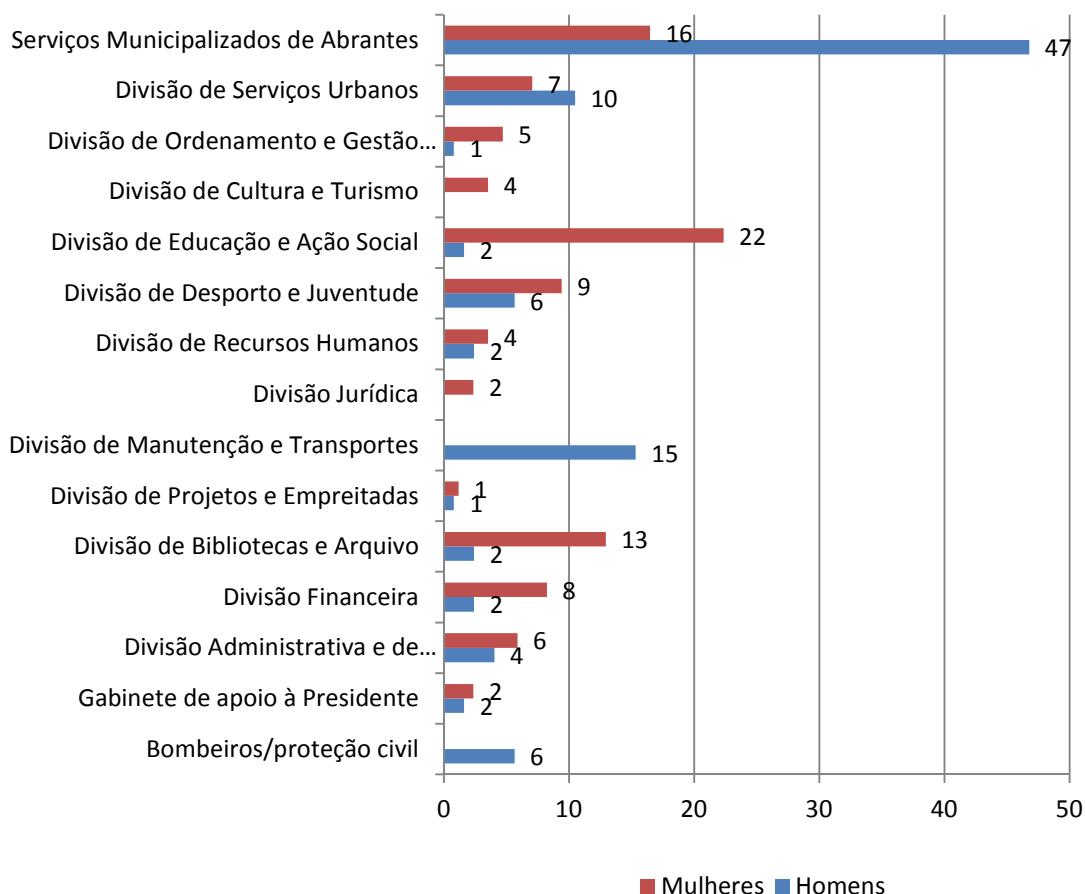
A situação conjugal de cerca de três em cada quatro pessoas é a de casada, sendo essa situação ligeiramente superior entre as mulheres (77%) do que entre os homens (74%). De ressaltar a existência de apenas mulheres viúvas (6%) e do dobro de homens solteiros face a mulheres solteiras (18% e 9%) que responderam ao questionário.

Gráfico n.º 12: Situação conjugal segundo o sexo (%)



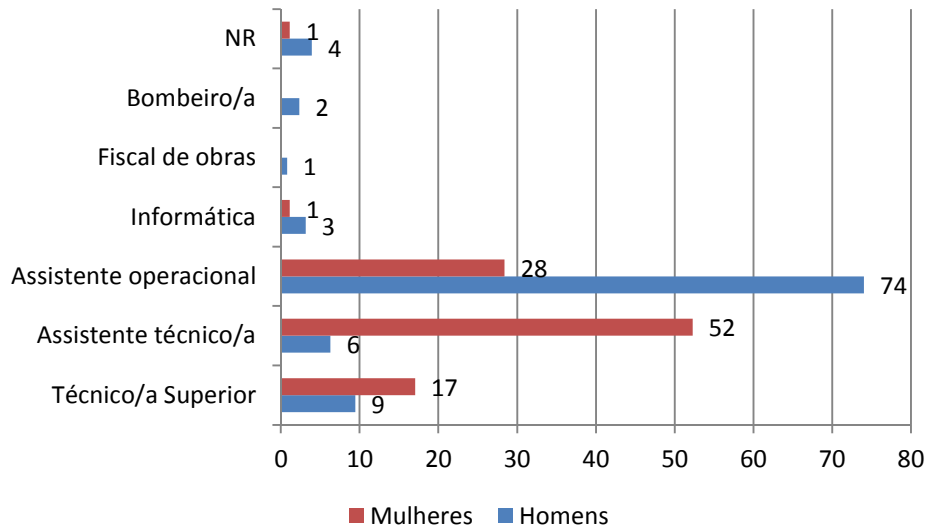
Perto de metade dos homens que participaram neste estudo diagnóstico trabalham nos Serviços Municipalizados de Abrantes e 1/6 na Divisão de Manutenção e Transportes. Por outro lado, 1/5 das mulheres trabalha na Divisão da Educação e Ação Social e 16% nos Serviços Municipalizados de Abrantes; esta última unidade orgânica é aquela que regista o mais elevado número de participantes, correspondendo, na globalidade, a 35% das respostas.

Gráfico n.º 13: Unidade orgânica, segundo o sexo (%)



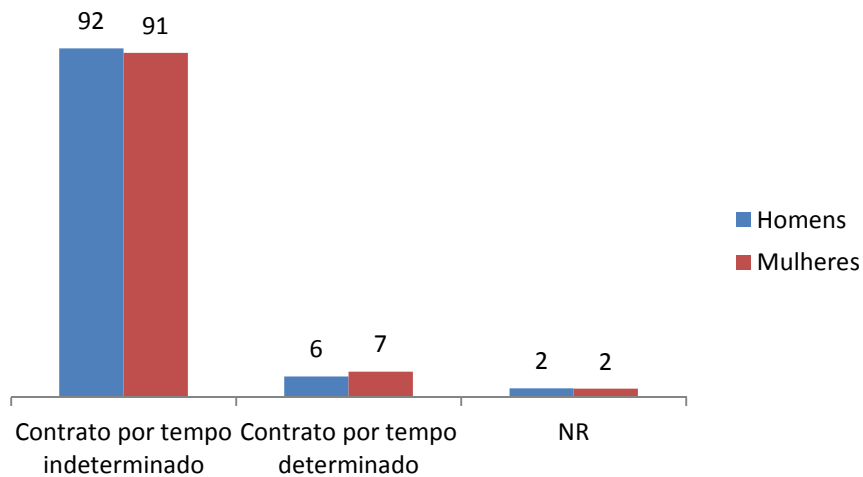
Mais de metade das mulheres que responderam ao questionário enquadra-se no grupo profissional de 'assistente técnico/a' e 28% no de 'assistente operacional'. Por seu lado, três em cada quatro homens que respondeu ao questionário são assistentes operacionais.

Gráfico n.º 14: Grupo profissional segundo o sexo (%)



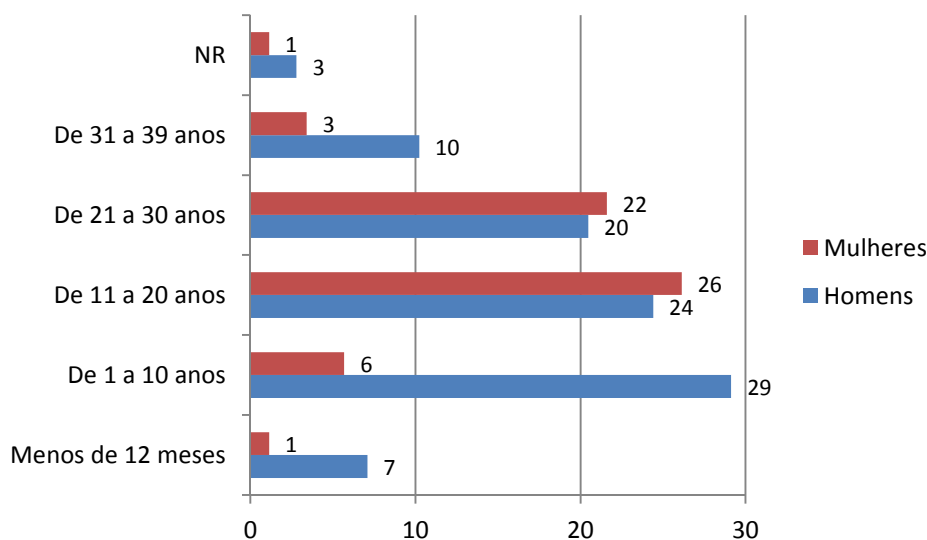
Quanto ao vínculo contratual, a quase totalidade das mulheres e dos homens tem contrato por tempo indeterminado; apenas 6% dos homens e 7% das mulheres tem um contrato por tempo determinado.

Gráfico n.º 15: Vínculo contratual segundo o sexo (%)



Quanto à antiguidade, a maioria das pessoas trabalha há mais de 11 anos na Câmara. De salientar que, proporcionalmente, é entre os homens que se encontram pessoas com menos anos de serviço (36% dos homens trabalha na Câmara há menos de 11 anos face a 7% das mulheres).

Gráfico n.º 16: Tempo de trabalho na Câmara, segundo o sexo (%)



Em 74% dos casos, a/o cônjuge das pessoas que responderam ao questionário não trabalha na Câmara. Ter o/a cônjuge como colega é uma realidade para 9% dos homens face a 8% das mulheres.

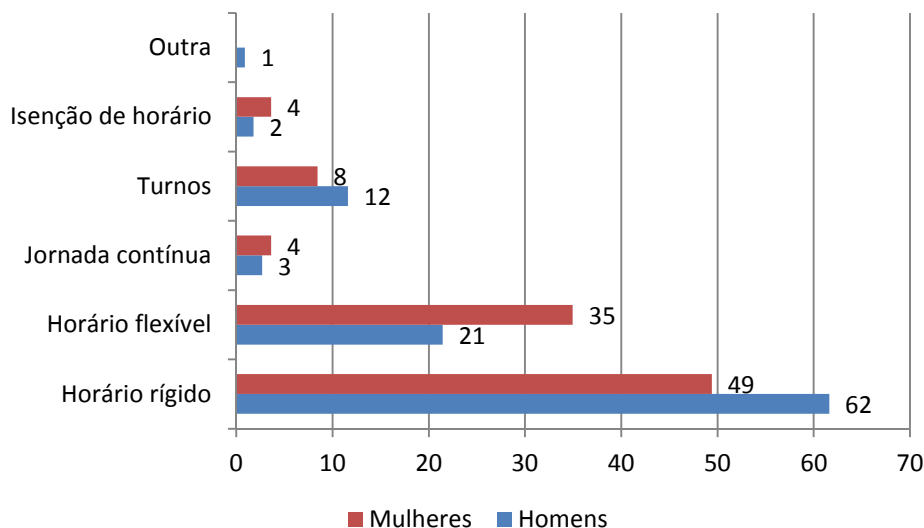
Estamos perante um grupo de pessoas com perfis profissionais muito distintos – as mulheres mais qualificadas, desempenhando, em cerca de metade dos casos, funções de assistente técnica, e os homens menos qualificados e desempenhando, em 74% dos casos, funções de assistente operacional. Esta diferença irá, por certo, ter impacto nos resultados que a seguir se apresentam.

III. A ORGANIZAÇÃO / GESTÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL

O modelo de organização do tempo de trabalho tem vindo, particularmente na última década, a ser alterado – de um horário rígido de trabalho (das 9h às 17h) ou, ainda, da jornada contínua de trabalho (modelo orientado para a facilitação da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar) tem-se assistido a uma importância crescente da flexibilização do tempo de trabalho com plataformas fixas obrigatórias para os e as trabalhadoras.

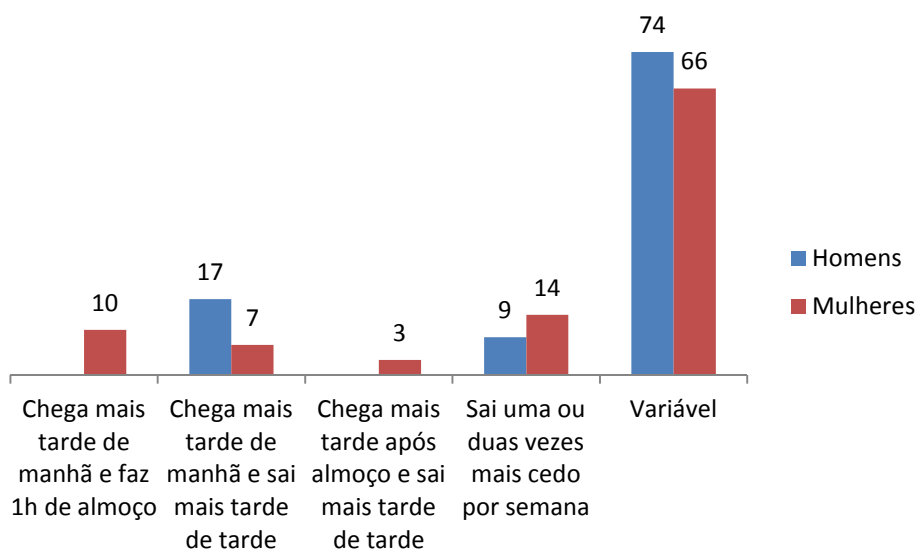
Porém, tomando apenas por referência as pessoas que responderam ao questionário, na Câmara de Abrantes a modalidade de horário que abarca mais pessoas respondentes é a de horário rígido (H: 62%; M: 49%). As diferenças entre mulheres e homens são, de certo modo, significativas, uma vez que, por um lado, proporcionalmente mais mulheres trabalham de acordo com um horário flexível (35% face a 21% dos homens), em jornada contínua e com isenção de horário (M: 4% e H: 3% e 2%), e, por outro lado, mais homens trabalham por turnos (H: 12% e M: 8%).

Gráfico n.º 17: Modalidade de horário de trabalho segundo o sexo (%)



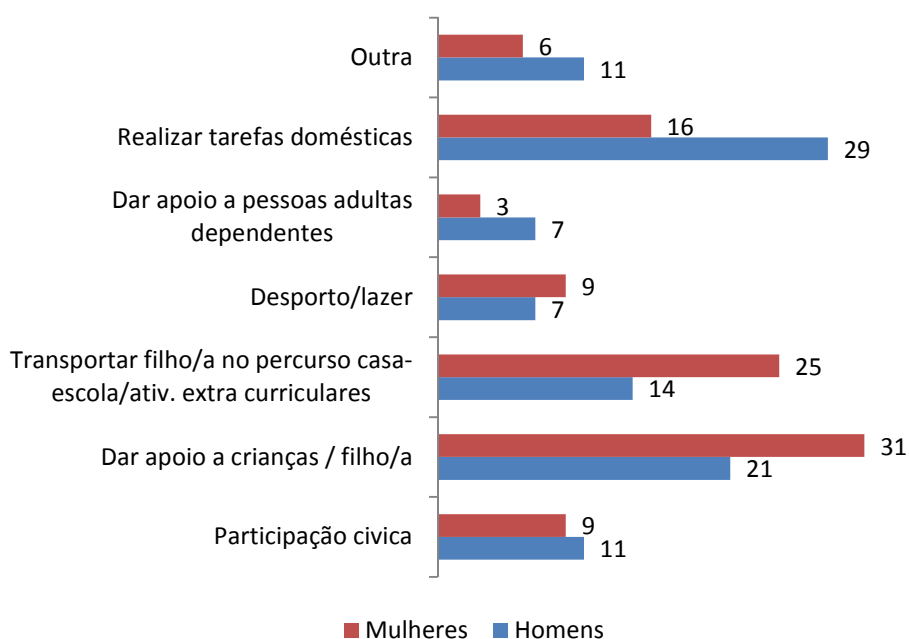
Entre as 55 pessoas que trabalham de acordo com um horário flexível, a maioria (74% dos homens e 66% das mulheres) faz um uso variável dessa flexibilidade.

Quadro n.º 18: Trabalhadores/as com horário flexível, de acordo com o tipo de utilização da flexibilidade, segundo o sexo (%)



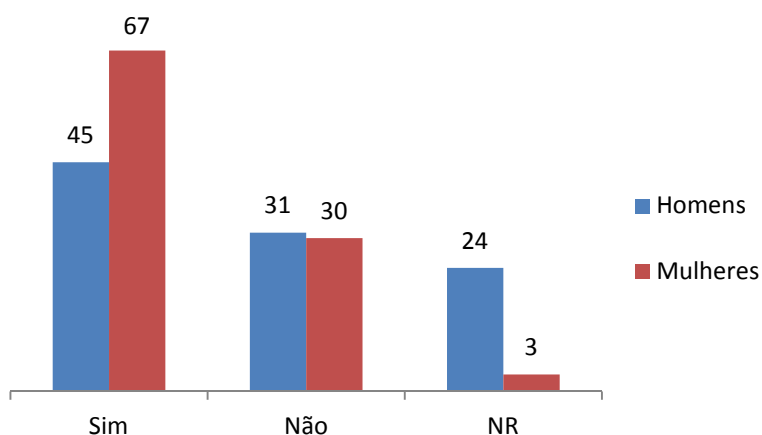
Para 56% das mulheres a flexibilidade de horário destina-se a dar apoio a filho/a(s) e a transportar o/a filho/a(s) no percurso casa-escola e atividades extracurriculares. Já para 29% dos homens, são as tarefas domésticas a finalidade dessa flexibilidade. Ainda, mais homens (11%) do que mulheres (9%) destinam esse tempo à participação cívica e mais mulheres (9%) do que homens (7%) utilizam-no para o desporto / lazer.

Quadro n.º 19: Trabalhadores/as com horário flexível, de acordo com o fim dessa flexibilidade, segundo o sexo (%)



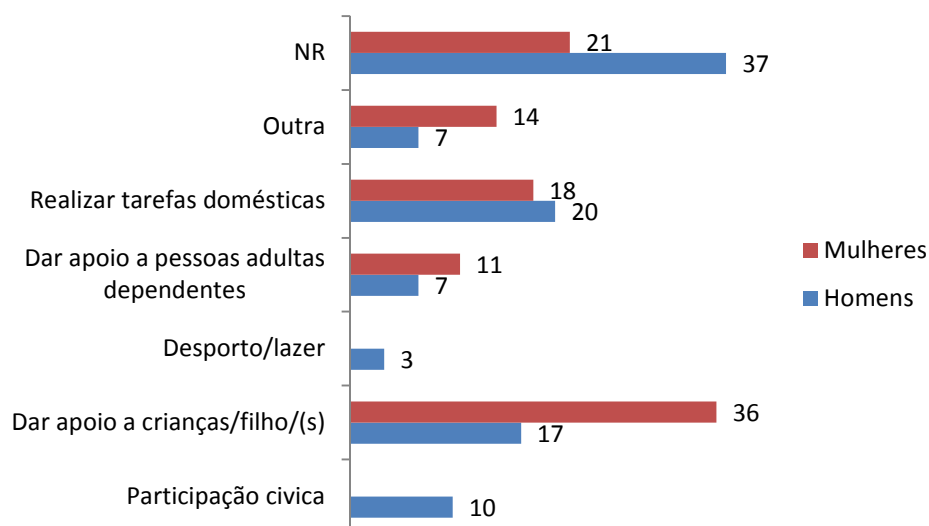
67% das mulheres e 45% dos homens costuma usar o direito ao gozo das plataformas mensais.

Quadro n.º 20: Trabalhadores/as com horário flexível, de acordo com o uso do direito ao gozo das plataformas mensais, segundo o sexo (%)



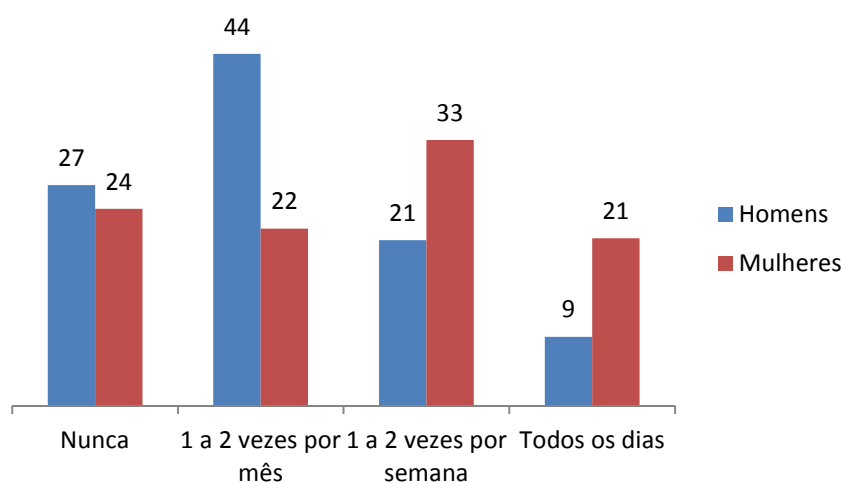
Na maior parte dos casos, a regularidade desse gozo é mensal (para 16 mulheres e seis homens); apenas três homens referem fazê-lo duas vezes por mês. E esse gozo destina-se, para 36% das mulheres, a dar apoio a filho/a (s) e, para 20% dos homens, para a realização de tarefas domésticas.

Quadro n.º 21: Trabalhadores/as que usufruem do gozo das plataformas mensais, de acordo com o fim desse gozo, segundo o sexo (%)



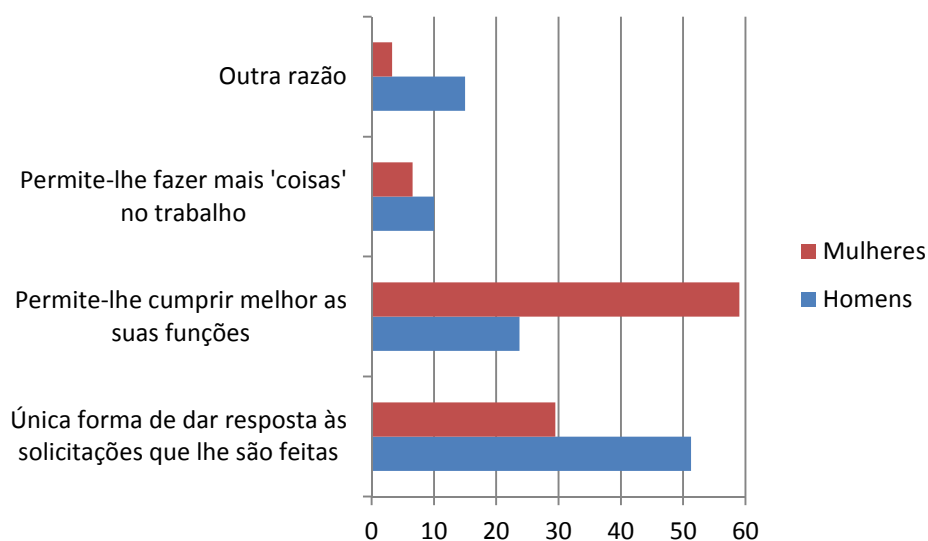
Cerca de 75% das pessoas que responderam ao questionário costuma ficar a trabalhar para além do horário previsto. Entre os homens é mais frequente (44%) ficar uma a duas vezes por mês e entre as mulheres é mais frequente (33%) ficar uma a duas vezes por semana.

Gráfico n.º 22: Frequência com que fica a trabalhar para além do horário previsto segundo o sexo (%)



Entre as mulheres que ficam a trabalhar para além do horário previsto, a maioria (59%) aponta como principal razão a possibilidade de melhor cumprir as suas funções/tarefas. Por outro lado, entre os homens a razão referida pela maioria (51%) é ser essa a única forma de dar resposta às solicitações que lhe são dirigidas.

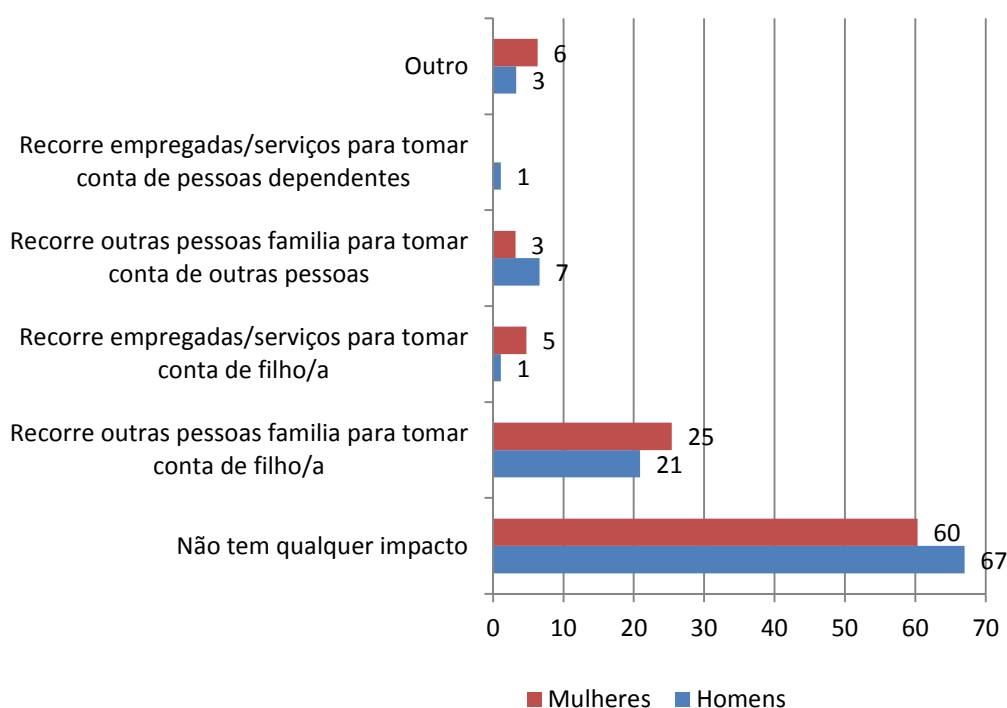
Gráfico n.º 23: Razão pela qual fica a trabalhar para além do horário previsto, segundo o sexo (%)



São os homens quem mais refere uma outra razão (15%), muito embora a maior parte das razões se integre no tipo de solicitações que lhes são feitas, tais como; “quando há rutura em condutas” (referida por quatro homens); “imposições do serviço” e “necessidades do serviço”; “porque me encontro fora do concelho com a Srª Presidente”; “acabar o trabalho quando não podem ficar pendentes” e “consoante o trabalho”. Apenas uma mulher referiu “as entidades pedem o pavilhão e tem que lá estar o funcionário”.

Ficar a trabalhar para além do horário de trabalho não tem, para 67% dos homens e 60% das mulheres, qualquer impacto na vida familiar. Não obstante, para as mulheres e para os homens para quem essa situação causa impacto, o recurso a outras pessoas da família é a principal forma de minimizar esse impacto (25% e 21%, respetivamente).

Gráfico n.º 24: Impacto de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho na vida familiar, segundo o sexo (%)



Ainda, 6% das mulheres e 3% dos homens respondeu existir outro impacto. Porém, nem todas as pessoas referiram qual e aquelas que o fizeram referiram “alteração da vida familiar” e “não me permite estar com a minha filha, pois quando saio do trabalho ela já está a dormir”.

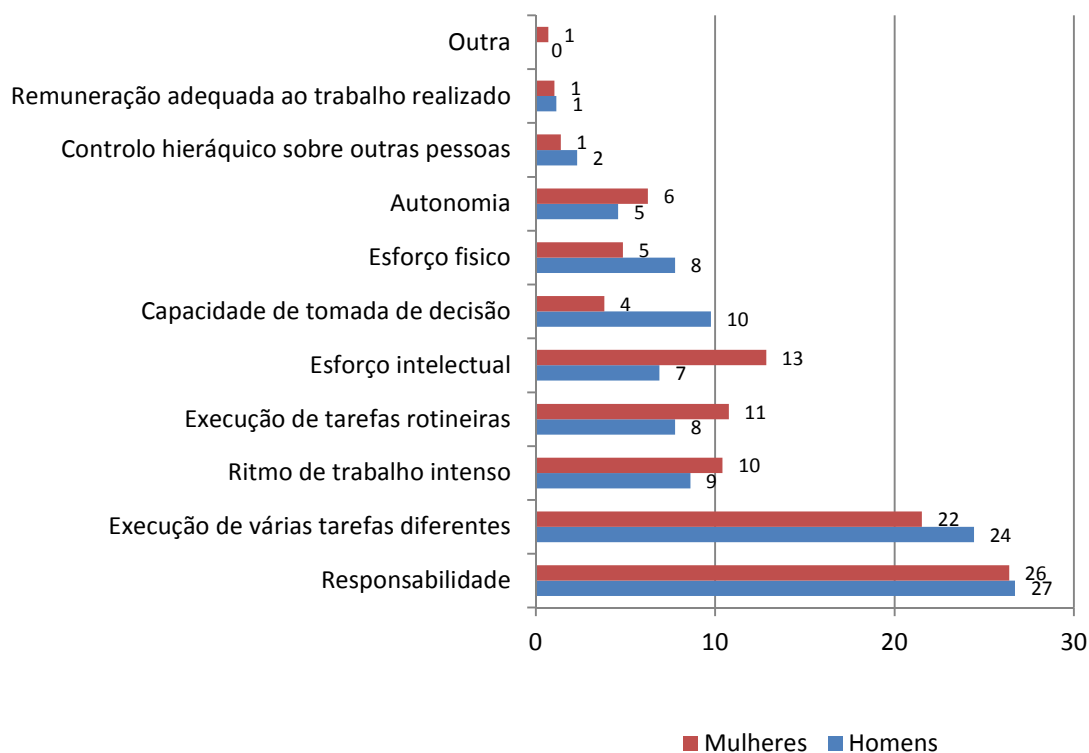
Ficar a trabalhar para além do horário previsto não corresponde, para a maioria das mulheres (86%) e dos homens (84%) para quem tal prática é costumeira, a trabalho extraordinário (isto é, remunerado como tal).

IV. OS PERCURSOS PROFISSIONAIS

Mais mulheres no mercado de trabalho, com qualificações, em muitos dos casos, superiores às dos homens, sem interrupções longas motivadas pela constituição de família, não têm tido correspondência, até ao momento, na estrutura de emprego. Os percursos profissionais refletem, ainda, a pertença de género – trabalhadores e trabalhadoras valorizam diferentes aspetos no trabalho que realizam, atentam a diferentes circunstâncias e põem em prática formas distintas de realizar o trabalho, acionando, de certo modo, outros saberes e atitudes.

Questionados/as sobre as características que a sua atividade profissional contempla, a característica mais referida, tanto por homens como por mulheres, foi a responsabilidade (27% e 26%), a execução de várias tarefas (24% e 22%) e o ritmo de trabalho intenso (9% e 10%). Importa, no entanto, salientar que, segundo a globalidade das respostas dadas a esta questão, a diferenciação de género é muito pouco ou mesmo nada significativa, excetuando o esforço intelectual (7% e 13%) e a capacidade de tomada de decisão (10% e 4%).

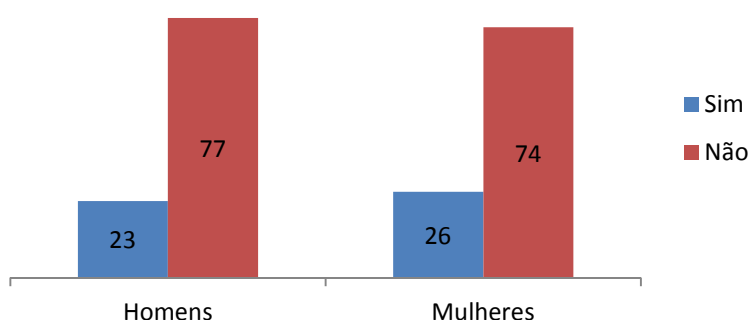
Gráfico n.º 25: Características da atividade profissional tidas como muito importantes, segundo o sexo (%)



Apenas uma mulher respondeu 'outra característica', mencionando "gosto pela profissão".

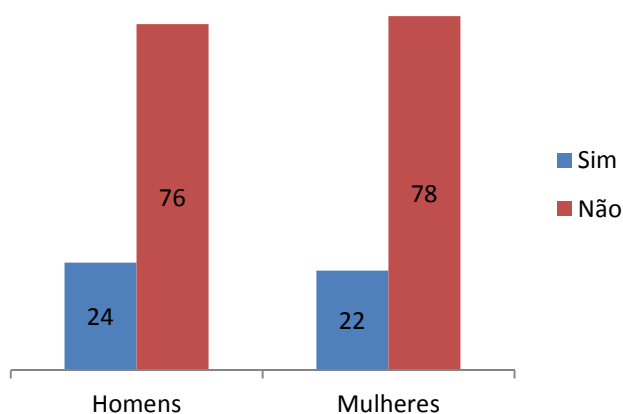
77% dos homens e 74% das mulheres mantêm a mesma posição remuneratória desde há, pelo menos, 3 anos. Proporcionalmente, mais mulheres (26%) do que homens (23%) tiveram alterações na sua posição remuneratória.

Gráfico n.º 26: Trabalhadores/as cuja posição remuneratória se alterou, ou não, nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)



Não obstante, para 24% dos homens e 22% das mulheres houve um outro tipo de alteração na situação profissional.

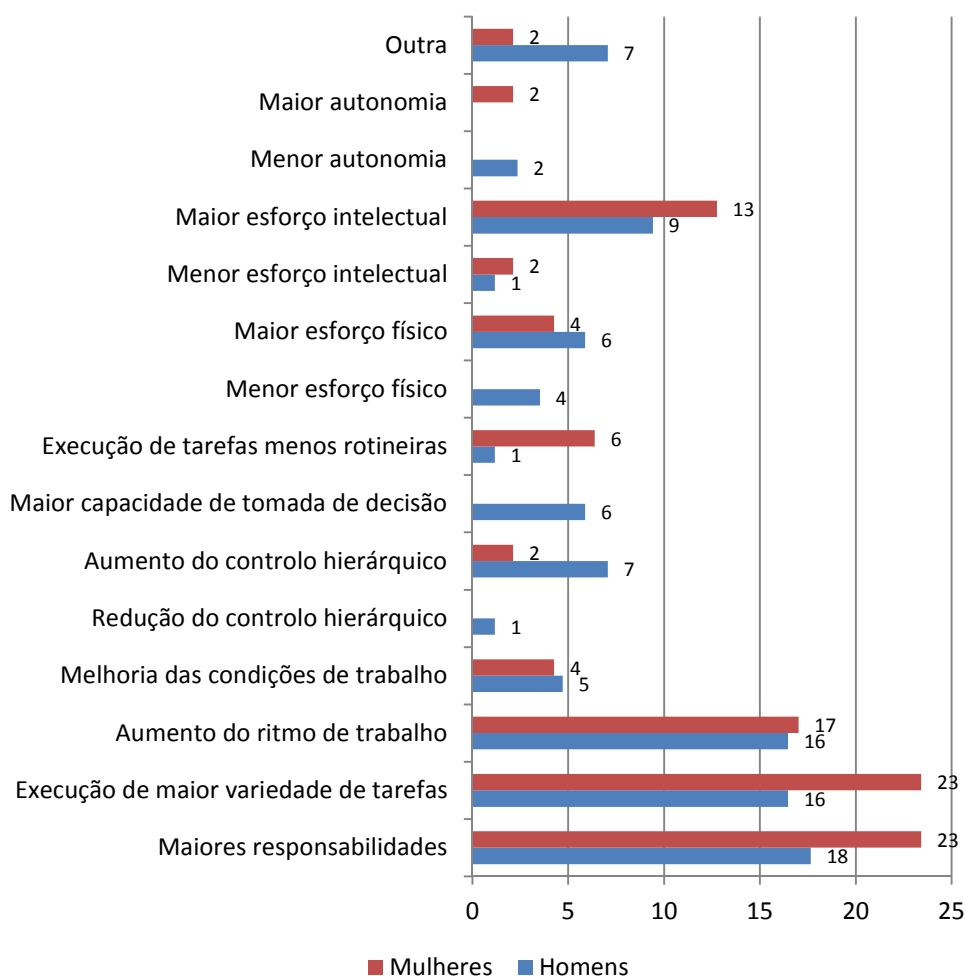
Gráfico n.º 27: Trabalhadores/as que registaram um outro tipo de alteração na situação profissional nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)



Para as mulheres, essas alterações reportam-se a um aumento ao nível das responsabilidades (23%), à execução de maior variedade de tarefas (23%), aumento do ritmo

de trabalho (17%) e maior esforço intelectual (13%); para os homens, ainda que referindo as mesmas opções, fazem-no com menos intensidade do que as mulheres, isto é, as suas respostas estão mais dispersas - maiores responsabilidades (18%), execução de maior variedade de tarefas (16%), aumento do ritmo de trabalho (16%) e maior esforço intelectual (9%).

Gráfico n.º 28: Alterações na situação profissional nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)

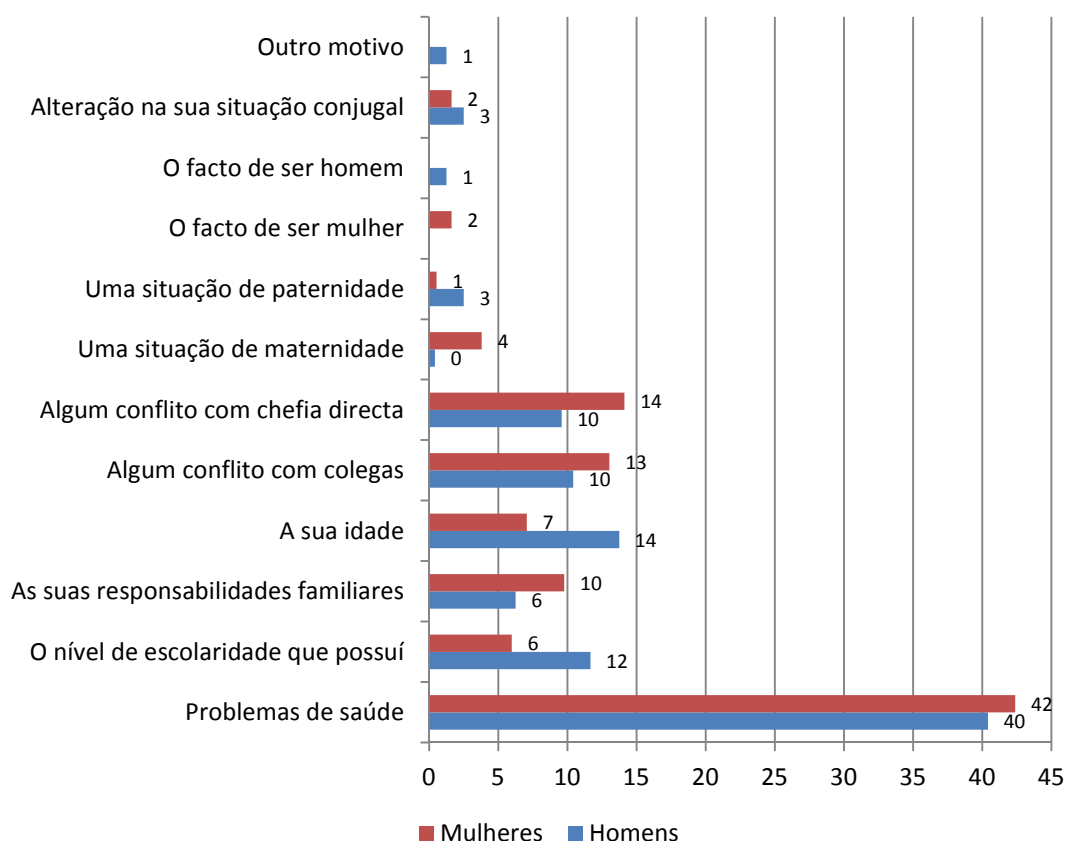


Os homens que referiram ‘outra opção’ (6) mencionaram essencialmente dois tipos de alterações – contratação por tempo indeterminado e mudança de categoria profissional.

Entre as situações que podem prejudicar a carreira profissional, a deterioração do estado de saúde foi considerada a mais relevante, tanto por homens (40%) como por mulheres (42%). Não obstante, mulheres e homens posicionaram-se de forma diferente quanto aos restantes itens – se para as mulheres, são os conflitos com a chefia direta (14%) ou com colegas (13%) e as responsabilidades familiares (10%), para os homens, é a idade (14%) e o

nível de escolaridade (12%) as situações que mais podem contribuir para prejudicar a sua carreira profissional. Ainda, o facto de ser mulher, para 3% das mulheres, e o facto de ser homem para 2% dos homens, é entendido como eventual motivo de prejuízo da carreira profissional.

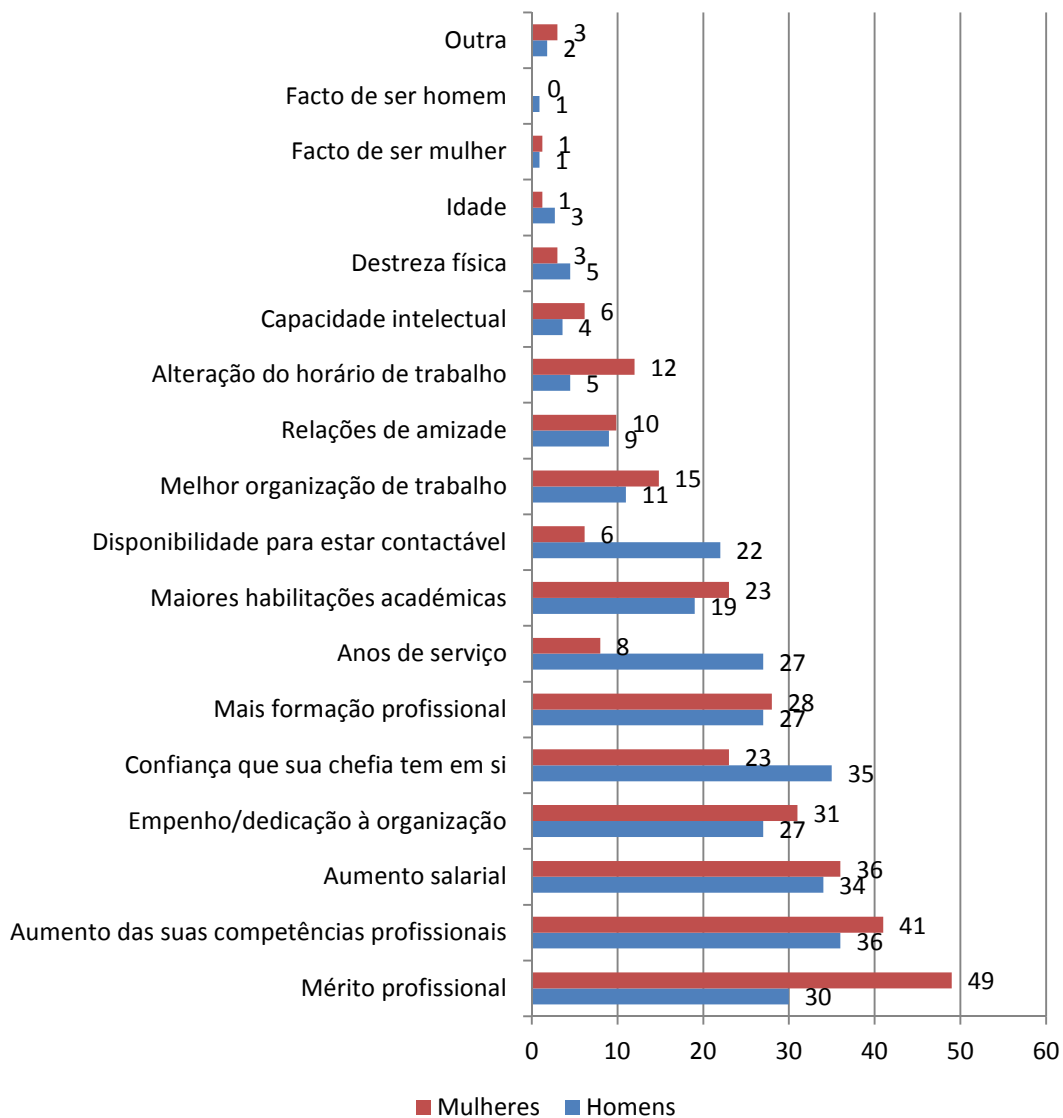
Gráfico n.º 29: Situações que podem prejudicar a carreira profissional, segundo o sexo (%)



Apenas três homens fizeram referência a outros motivos, nomeadamente “aposentação” e “o modo como são definidos e avaliados os objetivos de desempenho e limitação à frequência de formação específica”.

Entre os fatores que podem contribuir para a melhoria na situação profissional destacam-se o mérito profissional - particularmente mais referido por mulheres do que por homens (M: 47% e H: 27%) -, o aumento das competências profissionais (H: 37% e M: 35%), o aumento salarial (H: 32% e M: 35%), o empenho e dedicação à organização (H: 24% e M: 30%) e a confiança da chefia – mais pronunciado nos homens (32%) do que nas mulheres (22%).

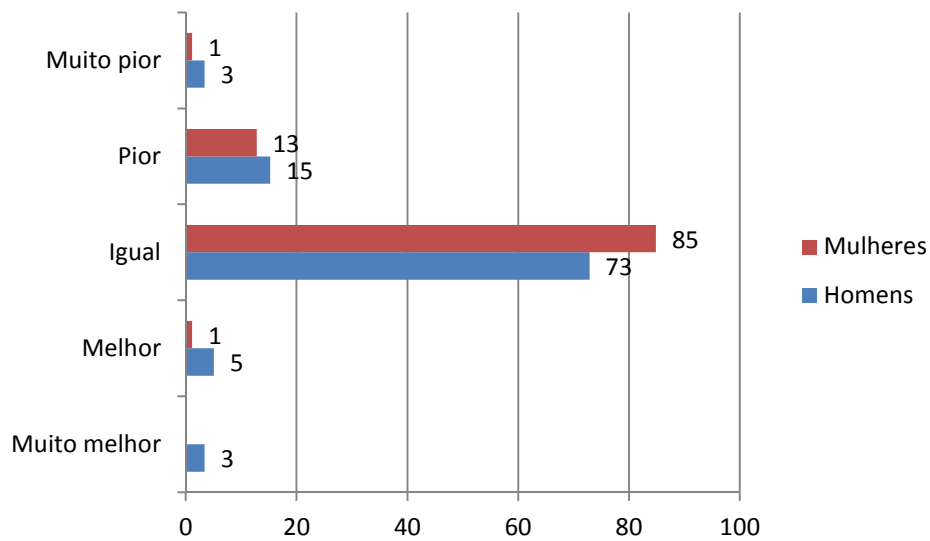
Gráfico n.º 30: Fatores que podem conduzir a uma melhoria na situação profissional, segundo o sexo (%)



Apenas um homem referiu um outro motivo: “*falta de bom senso da parte do chefe*”.

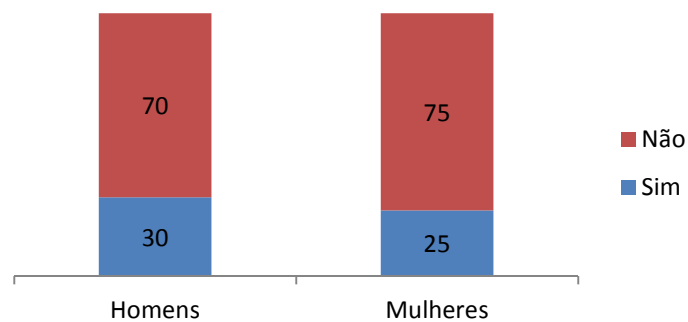
Uma parte significativa dos/as trabalhadores/as (78%) considera que se a sua função fosse desempenhada por uma pessoa do sexo oposto sê-lo-ia feito de igual forma. Porém, os homens são ligeiramente mais críticos na avaliação que fazem, já que 18% julga que se as suas funções fossem desempenhadas por mulheres o seriam de forma pior ou muito pior e 8% de forma melhor ou muito melhor.

Gráfico n.º 31: Avaliação das funções caso fossem desempenhadas por um homem (no caso de respondente mulher) ou por uma mulher (no caso de respondente homem) (%)



Não obstante, ainda é partilhada a ideia, por 25% das mulheres e 30% dos homens, de que, na Câmara Municipal de Abrantes, existem profissões só para homens e profissões só para mulheres.

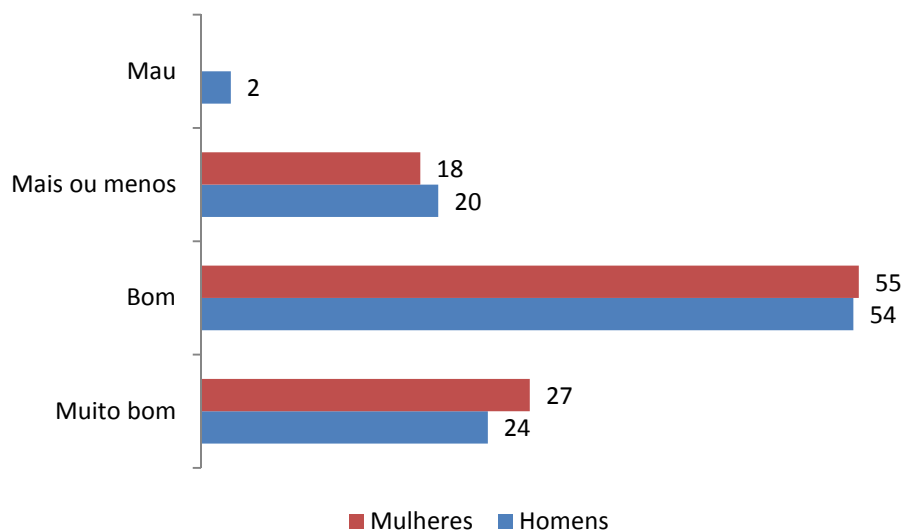
Gráfico n.º 32: Profissões de homens / profissões de mulheres segundo o sexo (%)



V. RELAÇÕES E CLIMA DE TRABALHO

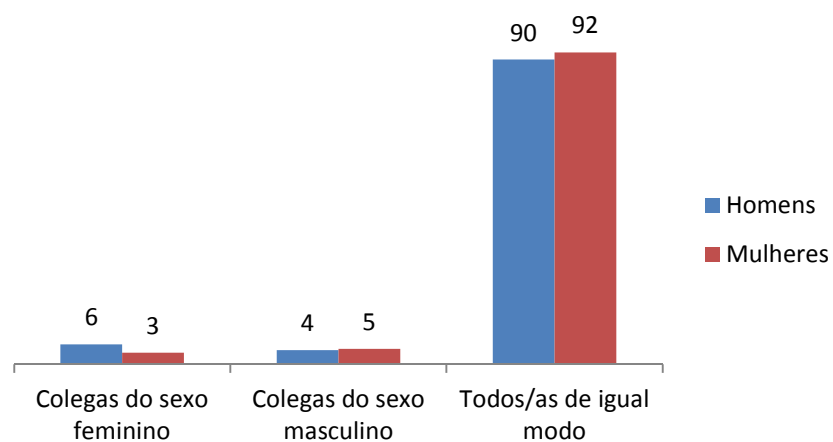
Quatro em cada cinco pessoas avaliam o clima de trabalho na Câmara Municipal de Abrantes como bom ou muito bom; as mulheres avaliam mais positivamente do que os homens, o clima de trabalho (82% face a 78%).

Gráfico n.º 33: Classificação do clima de trabalho segundo o sexo (%)



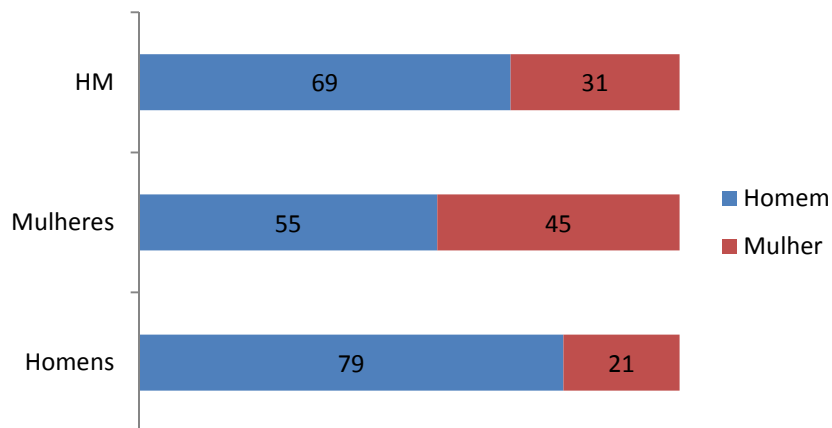
Para 91% das pessoas, o género não é relevante para a qualidade do relacionamento com colegas. Não obstante, 5% das mulheres e 4% dos homens considera que se relaciona melhor com colegas do sexo masculino e 6% dos homens e 3% das mulheres com colegas do sexo feminino.

Gráfico n.º 34: Valoração da relação com colegas, segundo o sexo (%)



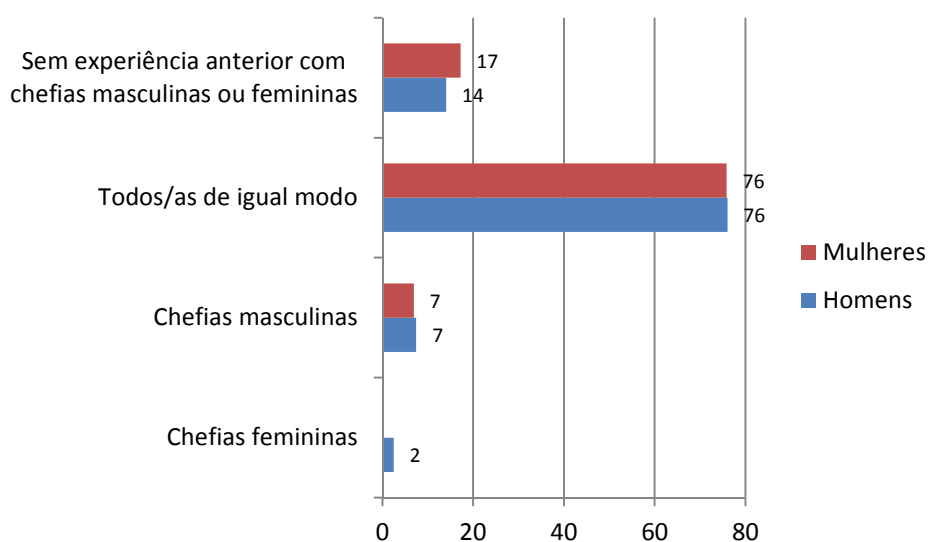
69% da chefia direta de quem respondeu ao questionário é homem. Por outro lado, verifica-se que há uma significativa tendência para que os homens chefiem homens (79%).

Gráfico n.º 35: Chefias diretas, segundo o sexo (%)



Contudo, a maioria das pessoas (76%) declara ser-lhe indiferente, em termos de qualidade de relacionamento, ser chefiada por um homem ou por uma mulher. São poucas as pessoas (2%) que consideram relacionar-se melhor com chefias do sexo feminino, sendo esta uma opção apenas referida por homens (2%).

Gráfico n.º 36: Melhor relacionamento com chefias femininas e/ou masculinas, segundo o sexo (%)

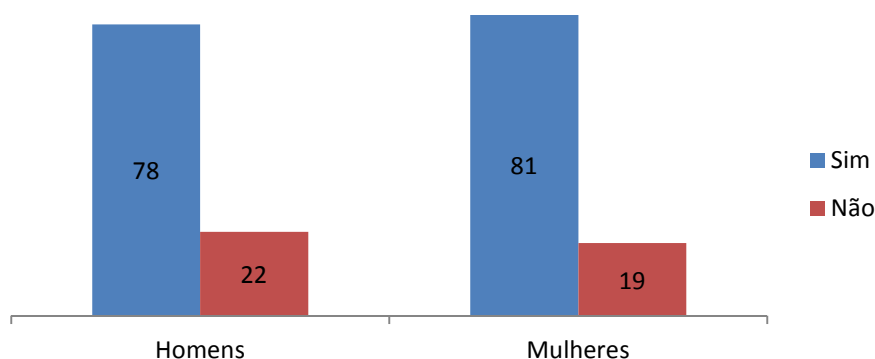


VI. A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR

A constituição de família, a maternidade e a paternidade têm, ainda nos dias de hoje, um impacto diferenciado nas mulheres e nos homens. Essa diferença reside tanto ao nível das expectativas como ao das práticas e comportamentos – socialmente, espera-se, das mulheres, um maior envolvimento na vida familiar e nos cuidados a filhos/as, em particular se forem pequenos/as.

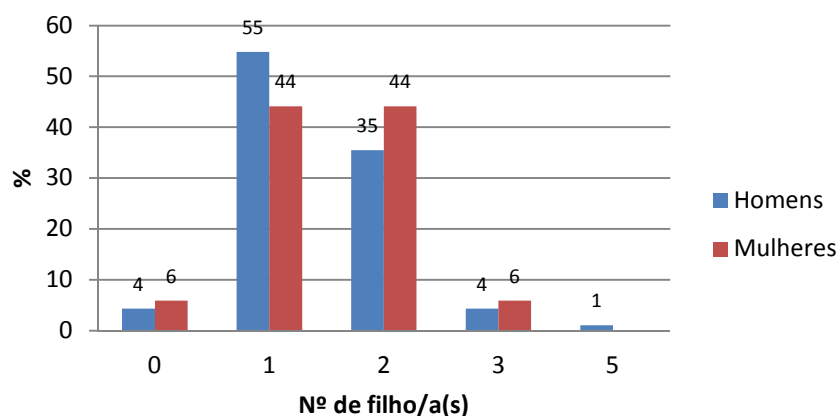
Quem trabalha na Câmara Municipal de Abrantes tem, na sua maioria (79%), filho/a (s). Esse valor é proporcionalmente um pouco mais elevado entre as mulheres (81%) do que entre os homens (78%).

Gráfico n.º 37: Trabalhadores/as com e sem filho/a(s), segundo o sexo (%)



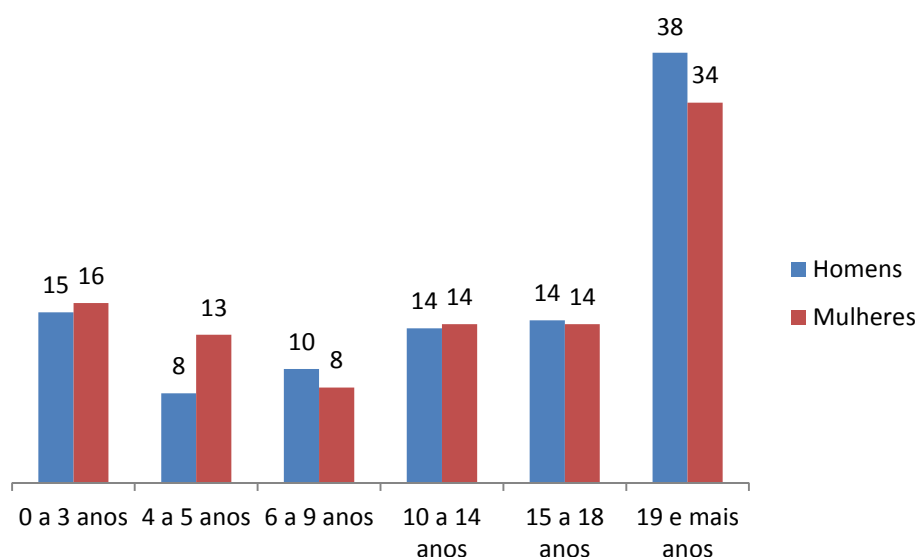
95% das pessoas que têm filho/a(s) reside com este/a(s). A maioria reside com um/a filho/a (H: 55%; M: 44%) ou com dois (H: 35%; M: 44%). Apenas um homem tem cinco filhos/as.

Gráfico n.º 38: Número de filho/a(s) a residir com o/a trabalhador/a, segundo o sexo (%)



36% das pessoas que responderam ao questionário tem filho/a(s) com 19 ou mais anos, sendo esta uma situação mais frequente entre os homens (38%) do que entre as mulheres (34%); por outro lado, 33% dos homens e 38% das mulheres tem filho/a (s) com idades entre 1 e 9 anos.

Gráfico n.º 39: Trabalhadores/as com filho/a(s), por idade, segundo o sexo dos/as trabalhadores/as (%)



Ora, a idade das crianças tem impacto na gestão da vida quotidiana, implicando diferentes estratégias de conciliação de acordo com a idade das crianças – quanto mais novas, mais dependentes estas estão de cuidados realizados por terceiras pessoas.

O que se verifica é que, do total de 43 crianças com menos de 5 anos, uma boa parte (40%) fica apenas na creche / jardim-de-infância, outras ficam na creche / jardim-de-infância e também numa outra situação (em casa com avós, cônjuge ou outros familiares). Não obstante, importa realçar que cerca de 15% fica apenas com familiares (cônjuge e/ou avós). Já 43% das crianças com idades compreendidas entre os 5 e os 14 anos fica na escola ou no pré-escolar em conjunto com outras situações (nomeadamente sozinhas em casa, ou com outros familiares, etc.), 34% apenas frequenta a escola / pré-escolar e 17% frequenta a escola e fica em casa de avós.

Quadro n.º 1: Local/locais onde costumam ficar as crianças menores de 15 anos filhas de trabalhadores/as durante horário de trabalho destes/as, segundo o sexo (N e %)

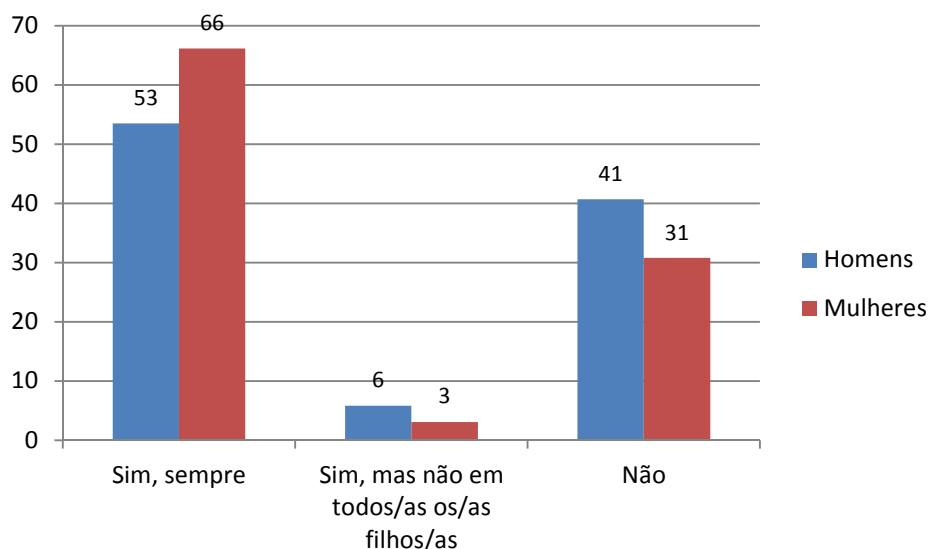
	H (N)	M (N)	HM (N)	HM (%)
Com menos de 5 anos				
Apenas na creche / Jardim-de-infância / ama	12	5	17	40%
Creche / Jardim-de-infância + outras situações	3	8	11	26%
Só em casa de avós	5	3	8	19%
Só em casa com cônjuge	3	0	3	6%
Outras situações	3	1	4	9%
Total	26	17	43	100%
Dos 5 aos 14 anos				
Escola + outras situações (sozinhas em casa, com outros familiares, ATL e em casa dos avós, etc.)	11	4	15	43%
Apenas no pré-escolar ou na escola	10	2	12	34%
Escola + casa de avós	1	5	6	17%
Escola + ATL	1	1	2	6%
Total	23	12	35	100%

Uma vez mais se constata o impacto que a idade das crianças tem na gestão quotidiana e na necessidade de se encontrar soluções de conciliação envolvendo, em mais de metade das situações (sobretudo nas crianças mais velhas), outras pessoas ou entidades, muitas vezes combinando respostas de natureza formal e informal.

As licenças por maternidade ou por paternidade tem sido matéria de sucessivas alterações legislativas, particularmente nos últimos dez anos, refletindo-se num aumento da sua duração e “combinando maiores incentivos à partilha das licenças, no âmbito dos subsídios parentais iniciais, com a extensão dos direitos individuais, refletida nos subsídios parentais alargados”⁷. Na Câmara de Abrantes, verifica-se que 66% das mulheres gozaram a licença por maternidade face a 53% de homens que fizeram uso da licença por paternidade. Porém, importa ressaltar que nem todos os homens (41%) nem todas as mulheres (31%) gozaram do seu direito à licença por paternidade / maternidade.

⁷ Retirado de CITE, Proteção na parentalidade, em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent006.html>.

Gráfico n.º 40: Trabalhadores/as que gozaram, ou não, a licença por maternidade ou por paternidade, segundo a idade e o sexo (%)



Estes dados são muito similares aos que nos revelam as estatísticas nacionais – de 2006 a 2010, a percentagem de homens que receberam subsídio por licença obrigatória⁸, embora tenha registado um aumento (de 56.5% para 71.2% face ao total das licenças das mulheres⁹), mantem-se aquém do cumprimento integral desta disposição legal.

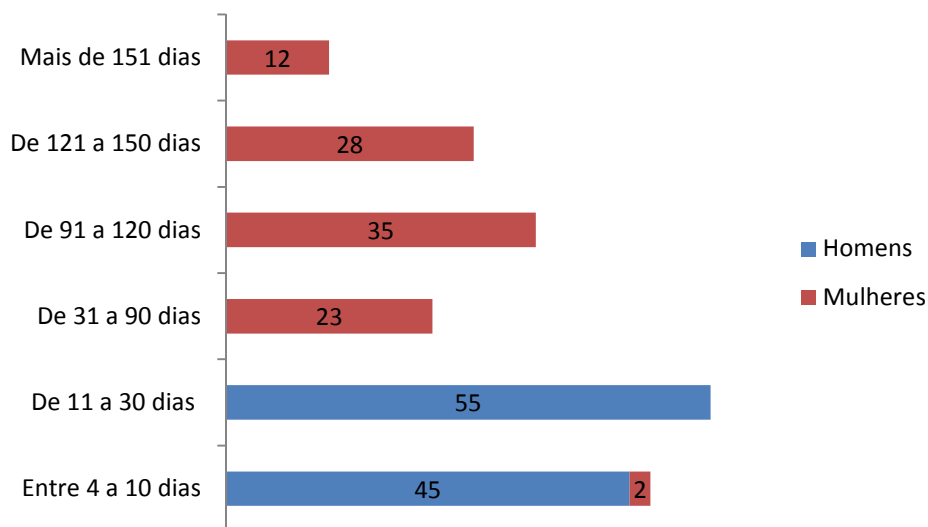
Das 87 pessoas que indicaram a duração da respetiva licença por maternidade ou por paternidade, relativa ao filho ou à filha mais nova, verifica-se que a duração média para as mulheres é de 123 dias e para os homens de 12 dias.

Se atendermos a uma distribuição percentual de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram a licença por paternidade e por maternidade, segundo o número de dias, verifica-se que nenhum homem gozou para além de 30 dias e que uma parte significativa das mulheres (35%) gozou até 120 dias.

⁸ Esta licença obrigatória para os pais correspondia a um subsídio de duração de 5 dias até Abril de 2009 e de 10 dias a partir de Maio de 2009.

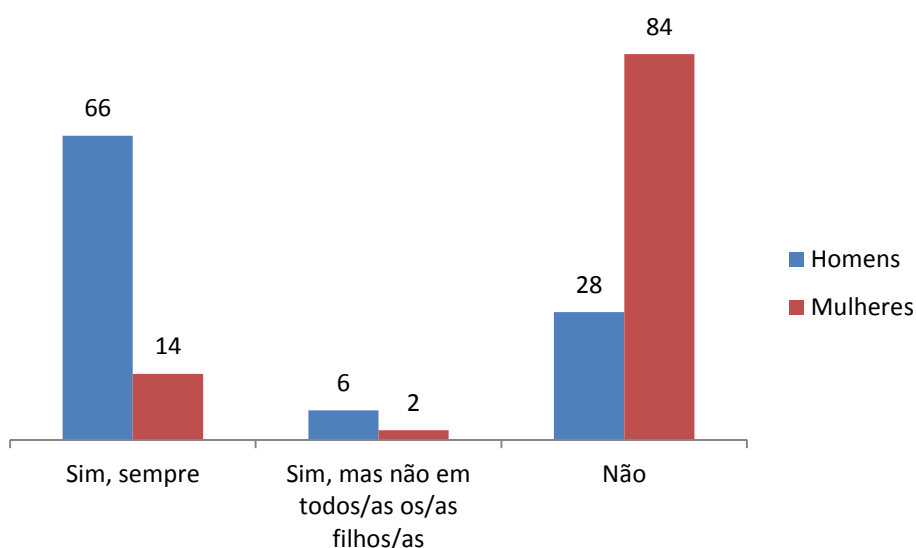
⁹ Fonte: CITE, Tabela *Evolução no uso das licenças parentais (2005-2010)*, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent006.html>.

Gráfico n.º 41: Trabalhadores/as que gozaram a licença por maternidade ou por paternidade, segundo o número de dias, por idade e o sexo (N)



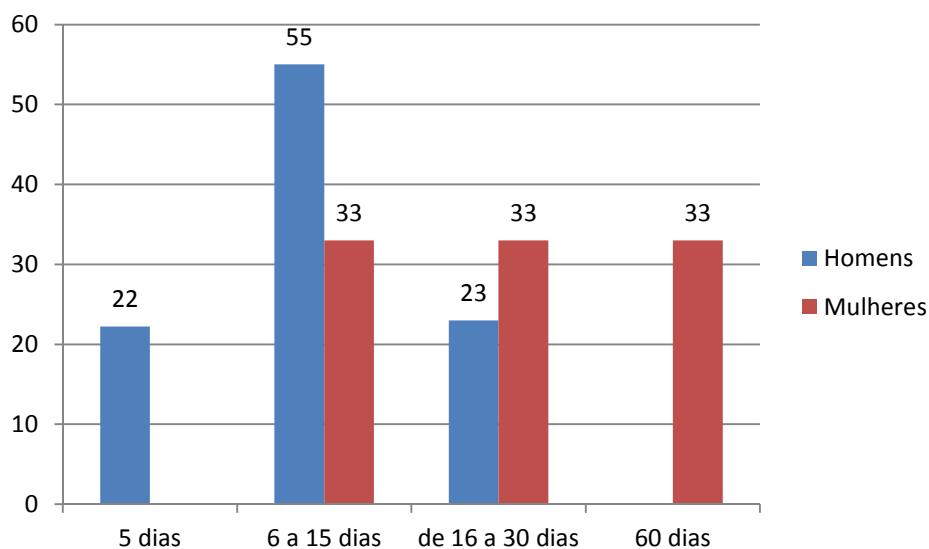
Pouco mais de metade das pessoas (56%) não partilhou a licença de parentalidade com o pai ou a mãe da criança. Todavia, verifica-se que, proporcionalmente, foram mais as mulheres (84%) a não partilharem a licença do que os homens (28%). Fica-nos, porém, a dúvida sobre o que se entende pela partilha da licença.

Gráfico n.º 42: Trabalhadores/as que partilharam, ou não, a licença de parentalidade com o pai ou a mãe da criança, segundo o sexo (%)



Aliás, esse é um fato confirmado pela duração do tempo de partilha da licença, particularmente evidenciado entre os homens, verificando-se que para 77% dos homens essa partilha foi de 5 a 15 dias.

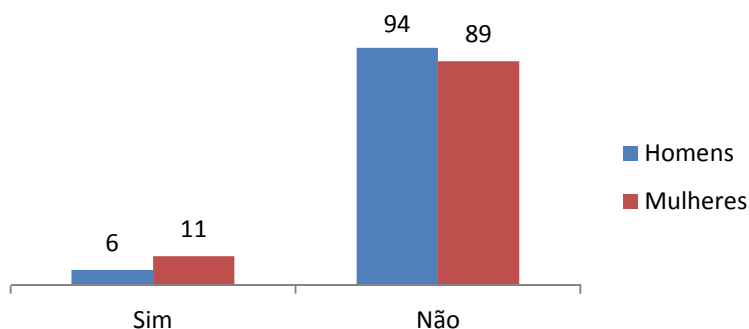
Gráfico n.º 43: Trabalhadores/as que partilharam a licença de parentalidade com o pai ou a mãe da criança, segundo o número de dias, por sexo (%)



Ora, este dado recoloca a questão sobre o que é entendido por partilhar a licença, uma vez que 5 a 15 dias não correspondem ao que é o entendimento legal da partilha, fixado em pelo menos 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias seguidos. Assim, se nos podia parecer estarmos perante pais trabalhadores que gozaram uma licença de parentalidade partilhada, de fato estamos perante pais trabalhadores (e algumas mães, também) que assumem que o gozo de 5 dias corresponde à partilha da licença.

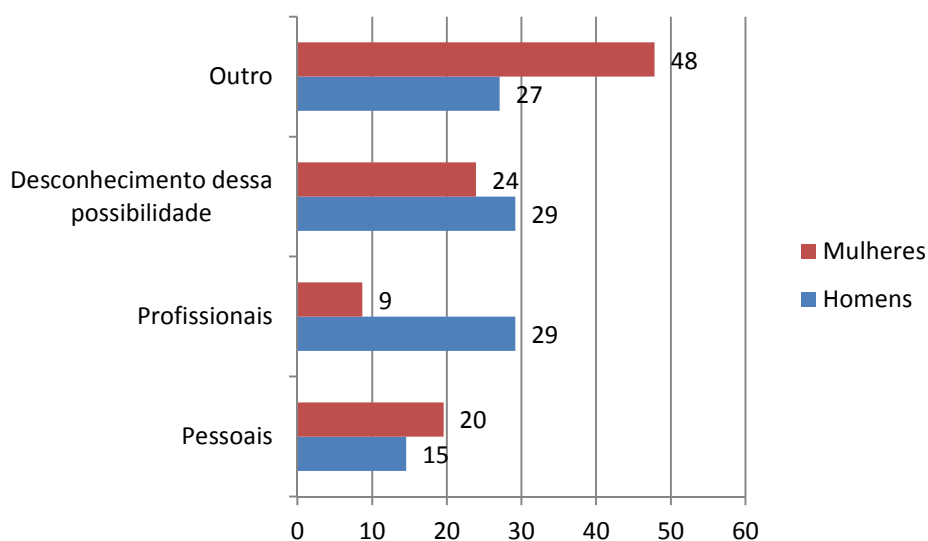
Ainda, apenas sete mulheres e quatro homens gozaram a licença parental alargada, que corresponde a um período de até 3 meses gozada por cada pai e/ou mãe. Constata-se que proporcionalmente mais mulheres do que homens optaram pelo gozo da licença alargada.

Gráfico n.º 44: Trabalhadores/as que gozaram ou não a licença parental alargada, segundo o sexo (%)



Os motivos para que pais e mães não optassem por gozarem uma licença parental alargada foram, para os homens, de ordem profissional (29%), desconhecimento dessa possibilidade (29%) e de ordem vária (27%); e para as mulheres foram sobretudo de ordem vária (48%).

Gráfico n.º 45: Motivos para que trabalhadores/as não utilizassem a licença parental alargada, segundo o sexo (%)



Entre os motivos de ordem vária destaca-se a inexistência dessa medida na altura em que tiveram o/a(s) filho/a(s) (referido por quatro homens), situações de desemprego / não trabalho (seis mulheres) ou por opção própria (um homem).

Nos últimos 12 meses, apenas seis mulheres (que responderam ao questionário) estiveram ausentes por motivos de gravidez ou por ter sido mãe recentemente e quatro homens (que responderam ao questionário) estiveram ausentes por ter sido pai

recentemente. A média de dias de ausência para as mulheres foi de 134 dias (*inflacionada* por uma resposta de 365 dias) e para os homens de 19 dias. Verifica-se que entre trabalhadores e trabalhadoras a média do número de dias de ausência para assistência a filho/a (s) menores de 12 anos foi superior para as mulheres (M: 16 dias; H: 4 dias) e mais frequente (M: 14 casos; H: 4 casos). Já a média do número de dias para assistência a filho/a (s) maior de 12 anos é muito inferior e pouco expressiva (M: 1 dia; H: 2 dias), bem como para assistência a neto/a (M: 8 dias). O apoio a outras pessoas familiares implicou uma ausência média de 47 dias para as mulheres e de 1 dia para o homem que o prestou.

Quanto a ausências motivadas por acidente de trabalho e/ou de doença profissional, verifica-se que estas originaram, em média, 23 dias de ausência, apenas para os homens, nos últimos 12 meses. Problemas de saúde motivaram, em média, uma ausência de 63 dias para as mulheres e de 15 dias para os homens.

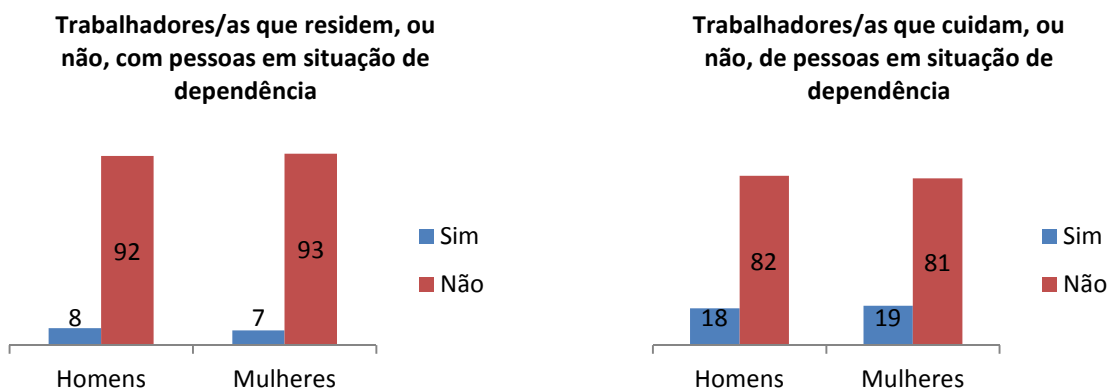
Quadro n.º 2: Número médio de dias de ausência do trabalho nos últimos 12 meses, segundo o sexo

Motivos de ausência ao trabalho nos últimos 12 meses		Nº. médio de dias	Nº. máximo de dias referido	Nº. mínimo de dias referido	N
Gravidez, ter sido mãe recentemente ou estar a amamentar ou a aleitar	Mulheres	134	365	4	6
Ter sido pai recentemente ou estar a aleitar	Homens	19	45	10	4
Apoio a filho/a(s) com menos de 12 anos	Mulheres	16	150	1	14
	Homens	4	10	1	4
Apoio a filho/a(s) com 12 ou mais anos	Mulheres	1	1	1	1
	Homens	2	2	2	1
Apoio a neto/a(s)	Mulheres	8	8	8	1
	Homens	0	0	0	0
Apoio a outro/a(s) familiares	Mulheres	47	180	1	4
	Homens	1	1	1	1
Acidente de trabalho e/ou doença profissional	Mulheres	0	0	0	0
	Homens	23	60	1	10
Problemas de saúde (não relacionados com o trabalho)	Mulheres	63	360	1	21
	Homens	15	30	2	15

Estamos, pois, perante um grupo de pessoas para quem os papéis de género, no que respeita aos cuidados a prestar a terceiras pessoas, ainda se encontram muito delimitados, em função das tarefas tradicionalmente cometidas a mulheres e a homens.

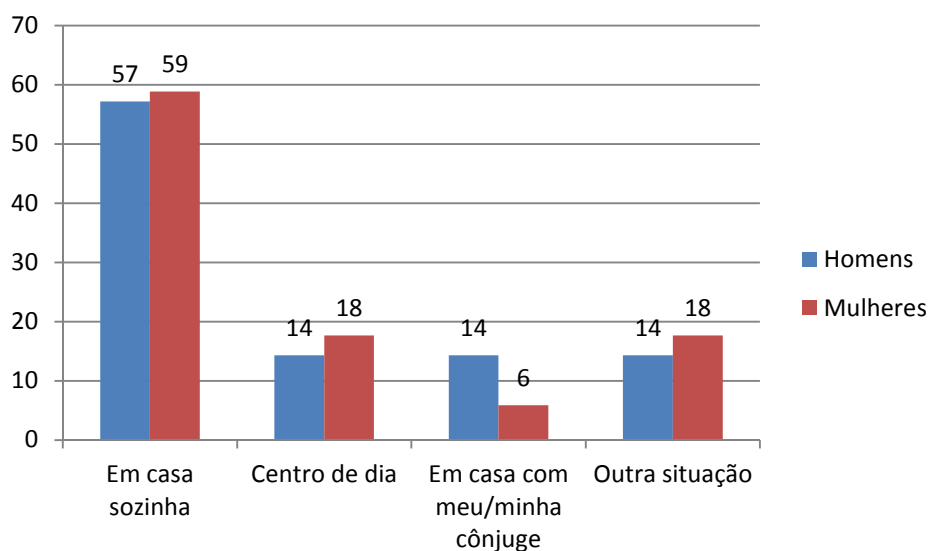
Apenas 8% dos trabalhadores e 7% das trabalhadoras reside com pessoas em situação de dependência. Não obstante, um número mais elevado de trabalhadores (18%) e de trabalhadoras (19%) presta cuidados a pessoas em situação de dependência.

Gráficos n.º 46 e 47: Trabalhadores/as a residir e/ou a cuidar de pessoas em situação de dependência, segundo o sexo (%)



Mais de metade das pessoas em situação de dependência com quem residem e a quem prestam cuidados fica em casa sozinha durante o dia.

Gráfico n.º 478: Onde e com quem ficam as pessoas em situação de dependência a quem são prestados cuidados, segundo o sexo (%)

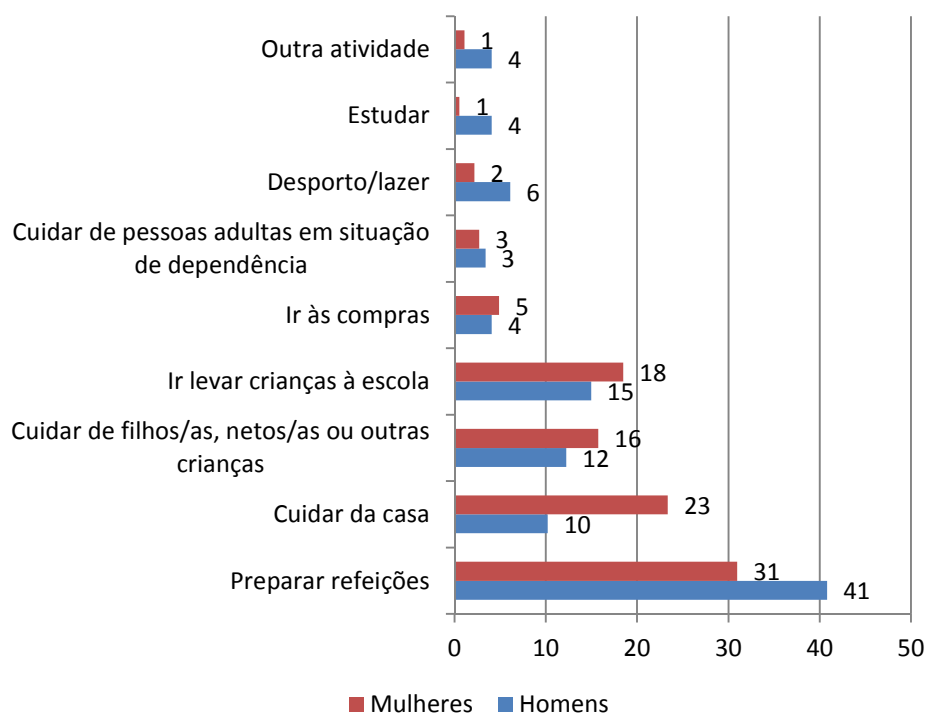


Quanto às tarefas que trabalhadores e trabalhadoras realizam antes de chegar ao trabalho, encontramos duas tendências concomitantes aos papéis de género mais tradicionais

– se, por um lado, uma parte significativa dos homens (41%) costuma preparar refeições¹⁰, uma parte significativa das mulheres (31%), também, o costuma fazer a par com o cuidar da casa (23%); ainda, mais mulheres do que homens cuidam de crianças (16% face a 12% dos homens) e levam-nas à escola (18% face a 15% dos homens).

Se atendermos à globalidade das tarefas que mulheres e homens costumam fazer antes de chegar ao local de trabalho, torna-se, pois, evidente que a quase totalidade das mulheres (96%; H: 86%) dedica o seu tempo matinal a cuidar da casa e de outras pessoas; assim, entre as e os trabalhadores da Câmara de Abrantes, as tarefas domésticas parecem ainda persistir como trabalho mais feminizado.

Gráfico n.º 49: Tarefas que os e as trabalhadoras costumam fazer antes de chegar ao local de trabalho, por tipo de tarefa, segundo o sexo (%)



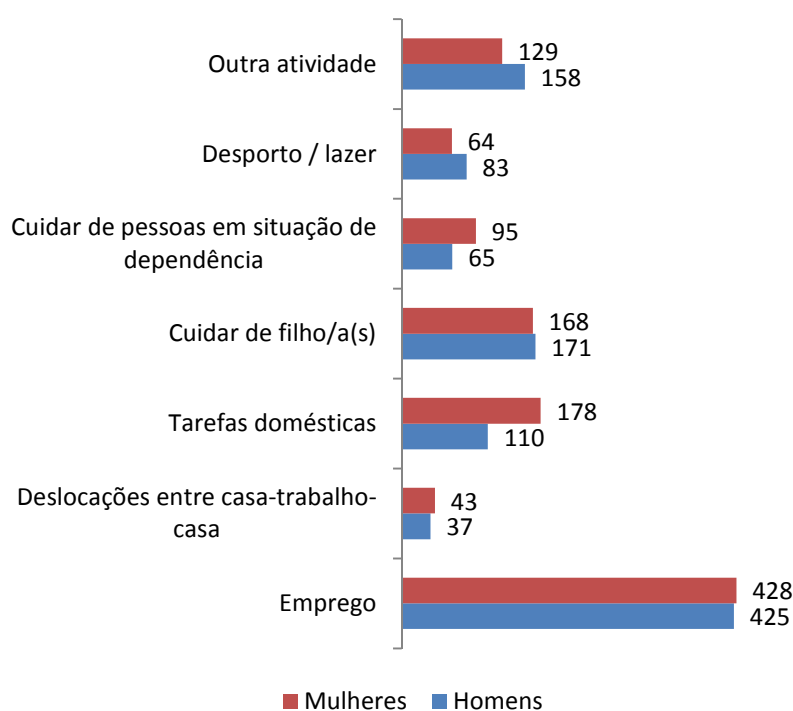
As outras atividades, que assumem uma ligeira relevância para o conjunto, respeitam a cuidar de animais de estimação e à realização de outro tipo de trabalho – agricultura (um homem), servir ao balcão (um homem) e trabalho numa oficina (uma mulher).

¹⁰ Importaria perceber o que as pessoas entenderam por ‘preparar refeições’ pois a elevada percentagem masculina leva-nos a colocar a hipótese de que algumas pessoas consideraram, nesta, a preparação do próprio pequeno-almoço; essa não era a intenção da pergunta.

Uma dimensão fundamental a ter em conta quando se analisa a conciliação da vida profissional e familiar é a forma como o tempo é afeto às diferentes atividades, ao longo de um dia normal de trabalho. Mulheres e homens trabalham, em média, por dia na Câmara Municipal de Abrantes, pouco mais de 7 horas. E despendem sensivelmente o mesmo número de minutos por dia em deslocações entre a casa e o local de trabalho (H: 37 minutos; M: 43 minutos).

É nas tarefas domésticas que se registam diferenças mais significativas entre o tempo despendido por mulheres e por homens, em desfavor das mulheres - as trabalhadoras da Câmara Municipal de Abrantes, que responderam ao questionário, despendem em média, por dia, cerca de 2 horas e 58 minutos (178 minutos) na realização de tarefas domésticas enquanto que os trabalhadores despendem 1 hora e 50 minutos (110 minutos); ou seja, as mulheres despendem em média mais uma hora e 8 minutos do que os homens na realização deste tipo de tarefas. Já em relação aos cuidados com o/a (s) filho/a(s), aos cuidados com pessoas em situação de dependência, as diferenças são pouco significativas, sendo que os homens, comparativamente com as mulheres, despendem mais 3 minutos a cuidar do/a(s) filho/a(s), e as mulheres mais 10 minutos nos cuidados a pessoas em situação de dependência. O tempo dedicado ao lazer / desporto é superior em 19 minutos entre os homens.

Gráfico n.º 50: N.º de minutos dedicados por dia e em média a diversas atividades, segundo o sexo

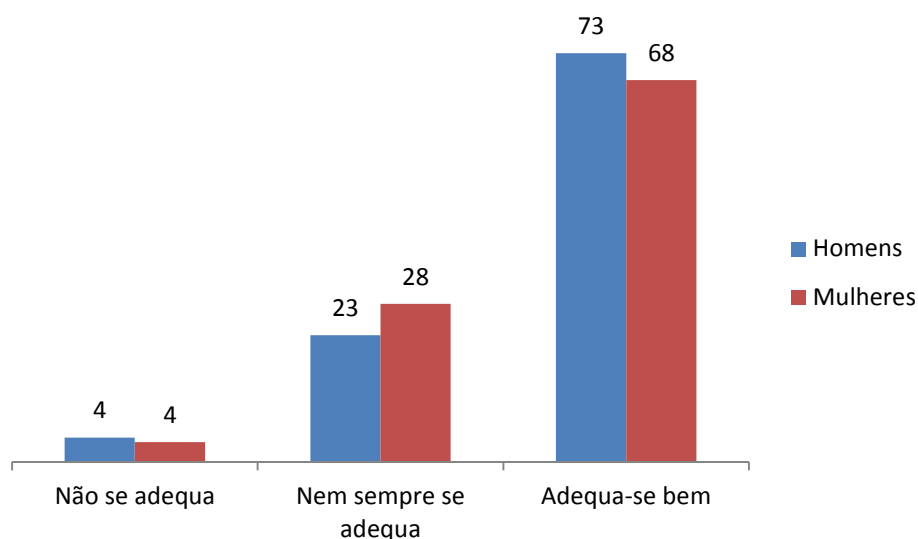


Se considerarmos conjuntamente trabalho pago e não pago, incluindo emprego, deslocações casa-trabalho-casa, tarefas domésticas, cuidados prestados a filhos/as e a pessoas em situação de dependência, verifica-se que em média as mulheres dedicam 15 horas e 12 minutos por dia a estas atividades e os homens 13 horas e 28 minutos. Assim, as mulheres trabalham, em média e por dia, mais uma hora e 44 minutos do que os homens.

As outras atividades mencionadas referem-se à realização de outros trabalhos (agricultura de subsistência, agricultura e agropecuária, servir ao balcão e trabalho numa oficina) realizados por três homens e uma mulher, a estudos e formação (uma mulher e um homem) e à aprendizagem de condução (um homem).

Para 73% dos homens e 68% das mulheres que trabalham na Câmara Municipal de Abrantes, o horário de trabalho adequa-se bem aos seus compromissos familiares e pessoais fora do trabalho; todavia, são as mulheres que fazem uma avaliação um pouco mais negativa desta relação, já que para 28% das trabalhadoras essa adequação nem sempre se verifica. Importa, ainda, realçar que 4% dos/as trabalhadores/as considera que o seu horário de trabalho não se adequa aos seus compromissos familiares e pessoais.

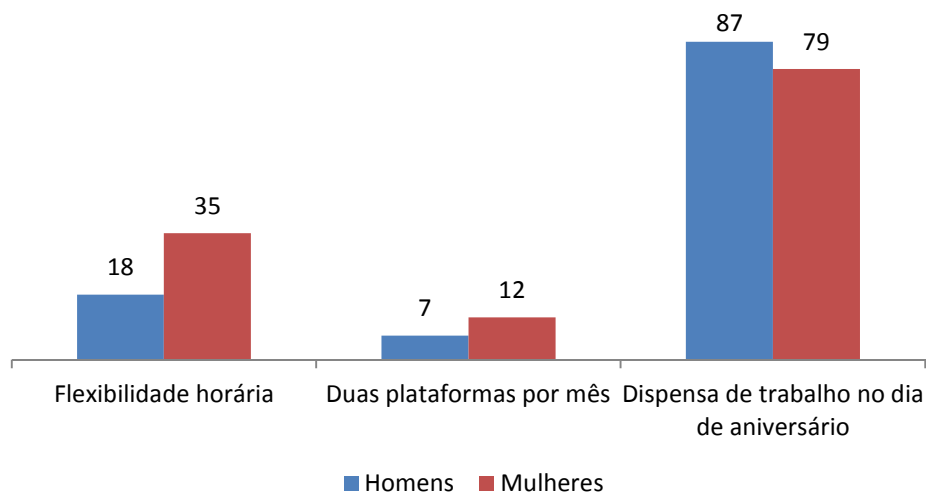
Gráfico n.º 51: Adequação do horário de trabalho aos compromissos familiares e pessoais fora do trabalho, segundo o sexo (%)



No que concerne às medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar disponibilizadas pela Câmara de Abrantes, a grande maioria dos homens (87%) e das mulheres (79%) utiliza a dispensa de trabalho no dia de aniversário. Ainda, as mulheres recorrem com

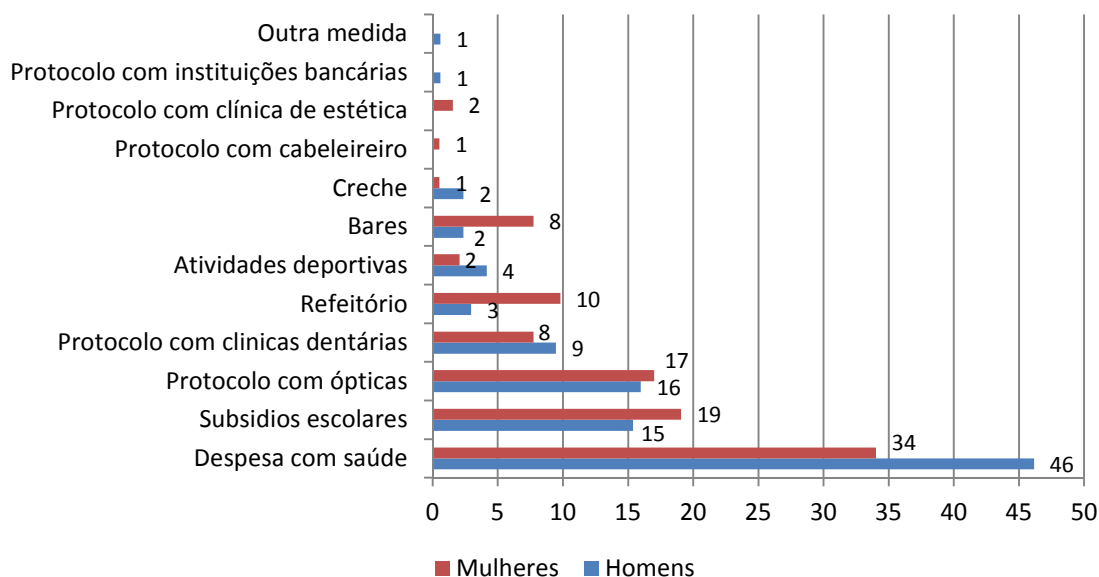
maior frequência à flexibilidade horária e ao uso das duas plataformas por mês (35% e 12%, respetivamente).

Gráfico n.º 52: Medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar possibilitadas pela Câmara de Abrantes, segundo a utilização por sexo (%)



Participaram neste estudo de diagnóstico, respondendo ao questionário, 69 mulheres e 84 homens sócios do Centro Social do Pessoal do Município de Abrantes. Questionadas/os sobre o uso que fazem das medidas promovidas pelo Centro, uma parte significativa dos homens (46%) e uma em cada três mulheres usufrui da comparticipação das despesas com saúde; ainda, 19% das mulheres e 15% dos homens recorre aos subsídios escolares e 17% das mulheres e 16% dos homens ao protocolo com óticas. Importa, igualmente, salientar que as mulheres recorrem com maior frequência ao refeitório e aos bares do que os homens (M: 10% e 8%; H: 3% e 2%).

Gráfico n.º 53: Medidas promovidas pelo Centro Social do Pessoal do Município de Abrantes, segundo a sua utilização por sexo (%)



Quanto a medidas de apoio à conciliação da vida profissional e familiar que trabalhadores e trabalhadoras gostariam de ver implementadas na Câmara Municipal de Abrantes, apenas 19 pessoas (12 mulheres e 7 homens) responderam a esta pergunta. Algumas respostas vão no sentido de melhorar o horário de trabalho, seja no sentido da sua flexibilização ou da aplicação desta flexibilização em todos os serviços da Câmara, seja em termos da jornada contínua, teletrabalho ou compatibilização de turnos que possibilite tempo livre ao fim de semana.

“Flexibilidade no horário; jornada contínua” (Mulher).

“Horário contínuo” (Mulher).

“Horário flexível; dispensa de trabalho no dia de aniversário; plataformas mensais e outras” (Homem).

“Implementação do horário flexível nos serviços municipalizados de Abrantes” (Mulher).

“Melhoria do horário de trabalho; progressão na carreira” (Homem).

“Possibilidade de teletrabalho/ trabalho em casa; protocolar com respostas sociais; permitir que as duas plataformas possam ser gozadas no mesmo dia, para melhor gestão das atividades familiares” (Homem).

“Que a flexibilidade de horário e duas plataformas por mês se apliquem também ao SMA” (Mulher).

“Que a flexibilidade horária e as suas plataformas por mês se apliquem também aos serviços municipalizados de Abrantes” (Mulher).

“Ter um horário flexível mas poder usufruir dele. Ter um horário de almoço igual aos restantes funcionários” (Mulher).

“Um fim de semana, uma vez por mês, já seria bom” (Mulher).

“Verificação de horários de funcionamento do estabelecimento em causa” (Mulher).

Outras respostas relacionam-se com os equipamentos de apoio às crianças ou para usufruto dos/as próprios/as.

“Alargamento das atividades pós-escolares (ATL, apoio à família...) por forma a não serem os pais, através de associações, a terem de inventá-las” (Homem).

“Equipamentos para crianças a preços acessíveis (creche; ATL)” (Homem).

“Não utilizo as medidas promovidas pelo centro social porque moro a 15 km mas gostava de participar nas atividades desportivas” (Mulher).

Dois pessoas referiram questões que se reportam aos salários.

“Aumento salarial e requalificação sem necessidade de concurso” (Homem).

“Receber de acordo com as funções exercidas” (Mulher).

Uma outra considera ser necessário “mais formação profissional” (Mulher).

E, finalmente, duas pessoas abordaram questões que se distinguem das demais por, aparentemente, evidenciarem perceções de um tratamento desigual, nomeadamente em função do género.

“No meu serviço, que é maioritariamente masculino, sou a única mulher com filhos. A minha disponibilidade para trabalhos fora de horas é diferente, logo sou excluída de muitas coisas. Gostaria que assim não fosse. Sou uma profissional honesta e competente. Pena que quem manda não veja isso” (Mulher).

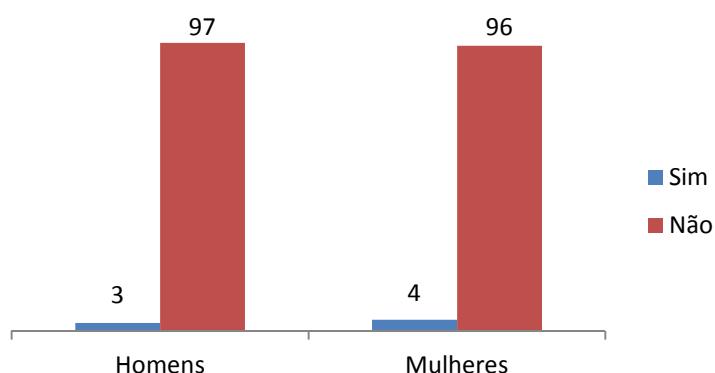
“Seremos todos iguais” (Homem).

VII. PERCEÇÕES SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

No âmbito deste diagnóstico interno, importa considerar as percepções dominantes sobre políticas de igualdade entre mulheres e homens. Será que as e os trabalhadores da Câmara de Abrantes sabem, afinal, de que políticas falamos? São estas, ainda, e no entender dos/as mesmos/as, necessárias? E quem é mais favorável à implementação destas políticas – homens ou mulheres?

Iniciamos este capítulo procurando saber se as e os trabalhadores da Câmara de Abrantes já tinham, de alguma forma, sentido ter sido discriminados/as profissionalmente pelo simples facto de serem homens ou mulheres. A esmagadora maioria de homens (97%) e de mulheres (96%) nunca sentiu qualquer forma de discriminação profissional, em razão do género, na Câmara de Abrantes.

Gráfico n.º 54: Sensação de ter sido discriminado/a, em razão do género, profissionalmente na Câmara de Abrantes, segundo o sexo (%)



Não obstante, 3% de homens e 4% de mulheres já se sentiu discriminado/a, sendo que para um homem isso aconteceu apenas uma vez e para uma mulher várias vezes. Porém, nenhuma das pessoas que já se sentiram discriminadas acabou por referir a situação concreta em que tal aconteceu, pelo que não podemos aferir o sentido nem o impacto de tal discriminação.

Procurou-se, ainda, saber que medida (s), no entender de respondentes, seria(m) pertinente(s) desenvolver e implementar na Câmara de Abrantes. Importa tecer duas considerações prévias:

- i) Um número muito baixo de pessoas responderam ‘nada importante’¹¹ e quem o fez foram sobretudo homens. Não obstante, a medida que acolheu mais respostas masculinas (4) na categoria ‘nada importante’ respeita à conciliação da vida profissional e familiar; esta resposta merece destaque pois esta é uma medida relevante na promoção da igualdade entre mulheres e homens, tanto no trabalho como na vida familiar;
- ii) E poucas pessoas se posicionaram no ‘pouco importante’, variando entre 5 a 25 respostas. A disponibilização de informação na página da internet da CM de Abrantes sobre o tema igualdade de género e não discriminação foi a medida que recolheu mais respostas no ‘pouco importante’ (25) e medidas que promovam a conciliação da vida profissional e familiar foi a que acolheu menos respostas (5).

Nesse sentido, pareceu-nos metodologicamente pertinente centrar a nossa atenção nas respostas situadas nas categorias ‘importante’ – cujo número de respostas se situa entre 96 e 132 - e ‘muito importante’ – acolhendo entre 43 e 100 respostas¹².

Atendendo apenas a essas respostas verificamos estar perante uma tendência generalizada por parte das mulheres em valorizar mais este tipo de políticas e de medidas face aos homens (registando percentagens acima dos 50%, situação essa que não se verifica entre os homens).

Não obstante, as medidas tidas como sendo as mais importantes, tanto para mulheres (57%) como para homens (47%), são aquelas que promovem a conciliação da vida profissional e familiar. Em segundo lugar, assomam as medidas que promovem a participação dos homens na vida familiar – para 51% das mulheres e 37% dos homens.

A dispersão e menor valorização das respostas entre mulheres e homens são, a partir desta segunda posição, evidente. Assim, as mulheres valorizam significativamente medidas

¹¹ Em termos de número de respostas, o ‘nada importante’ regista entre uma a quatro respostas. Importa, ainda, ressaltar que um homem respondeu sempre ‘nada importante’ em todos os itens, à exceção das medidas que promovam a conciliação da vida profissional e familiar.

¹² Procedeu-se assim à agregação das respostas das categorias de ‘muito importante’ e ‘importante’ e face ao total calculou-se as percentagens que se apresentam no quadro n.º 3. A leitura dos resultados patentes nesse quadro deve, pois, tomar em consideração o facto de estarmos perante esse tipo de respostas.

que favoreçam a integração e permanência de mulheres no mercado de trabalho (M: 53%; H: 31%), enquanto os homens colocam em terceiro lugar a existência de um Gabinete de informação sobre direitos e medidas promotoras da igualdade e da conciliação (H: 35%; M: 41%).




Quanto ao desenvolvimento de planos que promovam a igualdade entre mulheres e homens, as pessoas respondentes, em geral, atribuíram um grau de importância maior a um plano que seja orientado para o exterior da Câmara, dirigido à população residente no Concelho de Abrantes (M: 30%; H: 31%), do que a um plano orientado para dentro da Câmara, enquanto entidade empregadora (M: 31%; H: 25%). Refira-se, contudo, a maior valorização feita pelas mulheres de um plano para a igualdade a nível interno.

Ações de sensibilização para colaboradores/as da câmara sobre o tema igualdade de género e não discriminação acolhem, ainda assim, alguma relevância dado que estas são consideradas como muito importantes por 30% das mulheres e 23% dos homens. A disponibilização de informação na página da internet da Câmara sobre o tema igualdade de género e não discriminação foi a medida menos valorizada, tanto por mulheres como por homens.

Quadro n.º 3: Grau de importância da eventual implementação, pela Câmara de Abrantes, de um conjunto de políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, segundo o sexo (%)

Políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens	Mulheres		Homens	
	Muito importante	Importante	Muito importante	Importante
Plano de igualdade entre mulheres e homens dirigido à população	30	70	31	69
Plano para igualdade entre mulheres e homens dirigido a quem trabalha na Câmara	31	69	25	75
Medidas que promovam a conciliação da vida profissional e familiar	57	43	47	53
Medidas que favoreçam integração e permanência de mulheres no mercado de trabalho	53	47	31	69
Medidas que promovam a participação dos homens na vida familiar	51	49	37	63
Gabinete de informação sobre direitos e medidas promotoras da igualdade e da conciliação	41	59	35	65
Disponibilização de informação na página da internet da C.M sobre o tema igualdade de género e não discriminação	27	73	25	75
Ações de sensibilização para colaboradores/as da câmara sobre o tema igualdade de género e não discriminação	30	70	23	77

Legenda:

	≥ 50%
	Entre 40% a 49%
	Entre 30% a 39%

Em síntese, parece estarmos perante a opinião generalizada de que são necessárias mais medidas de apoio à conciliação da vida profissional e familiar, seja mediante medidas que concorram em específico para esse fim seja através de medidas que facilitem o envolvimento de homens na vida familiar. Por outro lado, as mulheres, talvez atentas ao momento de crise que se vive e sentindo na *pele* as dificuldades, privilegiam o desenvolvimento de medidas que favoreçam a integração e permanência de mulheres no mercado de trabalho; por seu lado, os homens distinguem a criação de um gabinete de informação sobre direitos e medidas promotoras da igualdade e da conciliação.

Questionados/as quanto ao que entendiam ser políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, verifica-se uma tendência interessante – apenas seis dos 18 itens propostos acolhem valores iguais ou superiores a 50%, tanto para as mulheres como para os homens; e para ambos esses 6 itens são, de fato, os mais valorados.

Assim, uma maioria muito significativa de homens (70%) e de mulheres (75%) considera que as políticas promotoras de igualdade entre mulheres e homens se consubstanciam em políticas de promoção da igualdade de oportunidades para todas as pessoas; ora, tal facto parece vir ao encontro da tendência atual das políticas de igualdade, assistindo-se “a um novo paradigma no olhar sobre a igualdade entre mulheres e homens, evoluindo da esfera dos direitos das mulheres para a da cidadania plena assente na igualdade de género, convocando mulheres e homens para a sua efetivação” (IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011: 299).

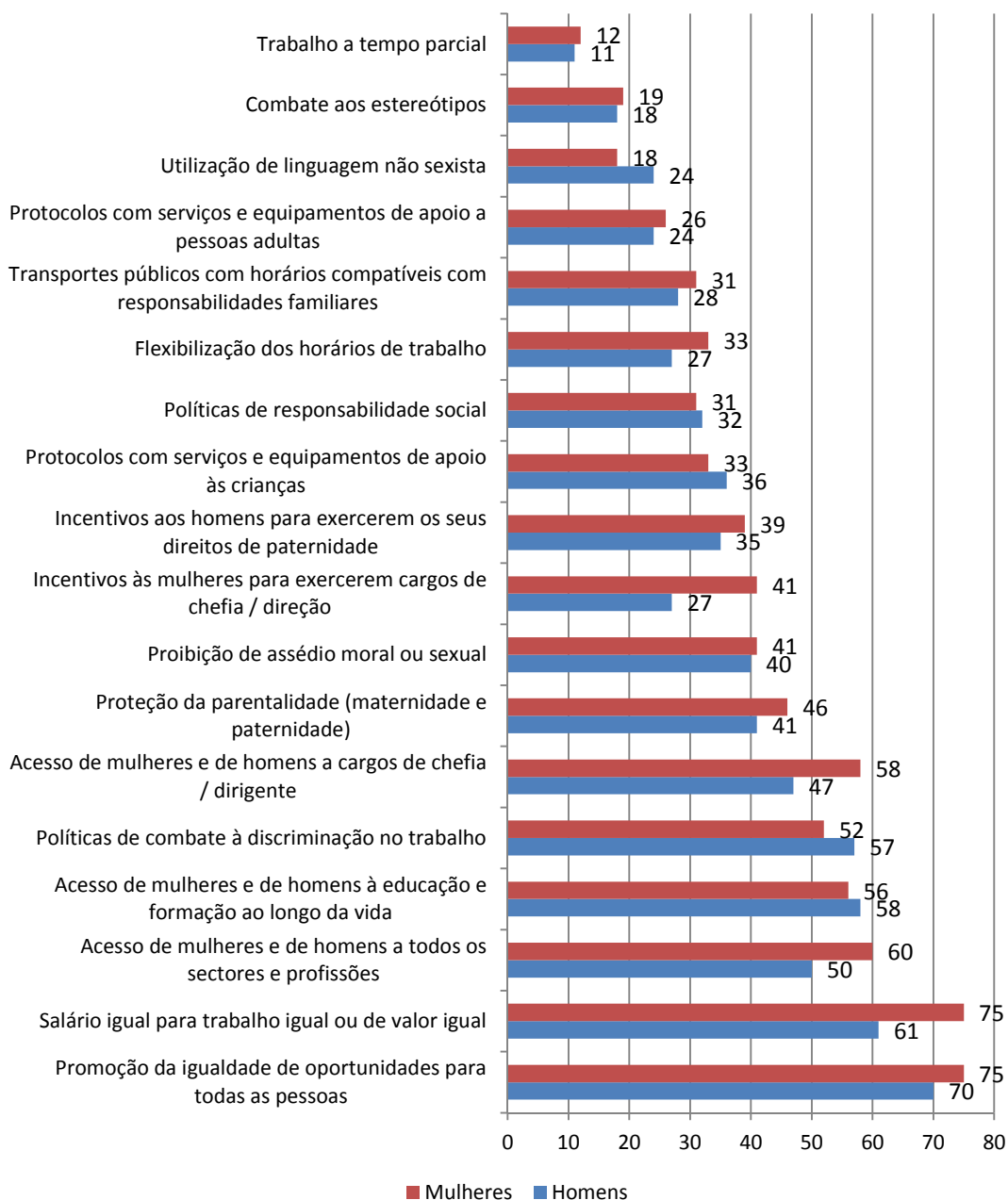
São, também, para 75% das mulheres e 61% dos homens, políticas de salário igual para trabalho igual ou de valor igual; não obstante, este item é aquele que regista o maior diferencial entre as respostas de mulheres e as respostas de homens (de cerca de 14 pp), o que pode conter em si algum significado. O acesso de mulheres e de homens a todos os setores e profissões é igualmente identificado por mulheres (60%) e homens (50%) como sendo política promotora de igualdade entre mulheres e homens.

O acesso de mulheres e de homens à educação e formação ao longo da vida e as políticas de combate à discriminação no trabalho são entendidas como políticas de igualdade entre mulheres e homens para mais de metade dos homens (58% e 57%, respetivamente) e das mulheres (56% e 52%).

Importa, ainda, ressaltar que quatro dos 18 itens foram referidos por mais homens do que por mulheres, nomeadamente: políticas de combate à discriminação, em protocolos com serviços e equipamentos de apoio a crianças, políticas de responsabilidade social; e utilização de linguagem sexista.

Esta última tendência de resposta merece destaque tendo em conta o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, no qual se considera necessário, na Área estratégica n.º 1 (Integração da dimensão de género na Administração Pública, Central e Local, como requisito de boa governação), que a Administração Pública adote, de forma progressiva, uma linguagem inclusiva nos diversos documentos produzidos, editados e distribuídos; essa adoção é, aliás, conforme à Recomendação do Conselho da Europa — CM/Rec (2007) e às orientações contidas no *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres na Administração Pública*.

Gráfico n.º 55: Políticas e medidas entendidas como promotoras da igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, segundo o sexo (%)



Apenas uma mulher e dois homens optaram por fazer um comentário adicional no final do questionário. Fica o registo:

“Não acho justo que um condutor de pesados ganhe o ordenado mínimo, o mesmo que um servente” (Homem).

“Os salários dos assistentes operacionais deveriam ser mais elevados. Deveria haver mais formação durante o ano de trabalho pois a existente é pouca ou nenhuma” (Homem).

“Inquérito muito interessante e muito positivo se este visar tornar mais feliz a relação - conciliação da vida profissional e familiar daqueles que ainda não o conseguiram. Só encontrando o equilíbrio entre estes dois grandes suportes de vida (...) poderemos contribuir de forma mais eficaz para a consolidação dos mesmos” (Mulher).

VIII. IGUALDADE DE GÉNERO NO LOCAL DE TRABALHO: PERCEÇÕES E COGNIÇÕES DE QUEM GERE RECURSOS HUMANOS

Numa lógica de, para além dos números, obtermos informação de âmbito mais qualitativo, foram realizadas seis entrevistas junto de algumas pessoas, em particular junto a quem cabe, por um lado, a governação política, e, por outro lado, a gestão de recursos humanos no quotidiano da Câmara de Abrantes: duas ao executivo camarário (à Presidente e a um vereador) e quatro a dirigentes e chefias de vários domínios de intervenção. Neste sentido, privilegiou-se o discurso em torno das perceções e das cognições destes e destas dirigentes em relação ao impacto da pertença de género no local de trabalho, à gestão dos recursos humanos, à proteção da parentalidade e assistência à família e, por último, aos desenvolvimentos futuros em matéria de igualdade entre mulheres e homens para a Câmara de Abrantes enquanto entidade empregadora.

PERCEÇÕES SOBRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO

Esta parte da entrevista procurou captar as perceções sobre mulheres e homens no trabalho em torno de questões que abordavam as diferenças entre ambos, o impacto dessas diferenças no desempenho profissional, os atributos e as características tidas por relevantes nesse mesmo desempenho, as diferenças de género nos estilos de liderança e a adequação sexual a determinadas profissões.

As pessoas entrevistadas foram consensuais quanto à perceção de que homens e mulheres são diferentes, excetuando um homem que entende que “as mulheres e os homens não são diferentes” (Ent. 2, homem); trata-se, sobretudo, de diferenças relativas à biologia e à fisiologia.

“Mulheres e homens são diferentes desde logo do ponto de vista fisionómico, da parte emocional, psíquica, há características que distinguem os homens das mulheres. Por exemplo, situações que envolvam esforços físicos, os homens têm mais capacidades a nível físico, de força, que uma mulher nas mesmas condições. E há outras condicionantes, a nível físico, como a maternidade” (Ent. 6, mulher).

Mas imbuídas nessas diferenças, ao nível físico, encontramos outras que se reportam ao constructo social do género, às características de homens e de mulheres adquiridas pela sua socialização e pertença de género.

“Homens e mulheres são completamente diferentes, não só pelos fatores genéticos que predispõem homens e mulheres de maneira diferente e como pelo seu temperamento e a sua forma de estar e de trabalhar é inevitavelmente também diferente” (Ent. 1, mulher).

“Ainda, percentualmente, encontramos mais mulheres mais sensíveis, têm um sexto sentido” (Ent. 6, mulher).

São, não obstante, diferenças na complementaridade: “Mulheres e homens são diferentes, têm características diferentes, particularidades diferentes mas acabam por se completar” (Ent. 5, mulher).

De facto, ao masculino surge associada a dimensão da instrumentalidade, “representada por traços que têm a ver com a competência, a racionalidade, a afirmatividade e a competitividade” (Amâncio, 1993: 132); por outro lado, ao feminino surgem associadas as dimensões da afetividade, da afabilidade, da curiosidade e da beleza. Essas diferenças acabam por ter um impacto relativo no desempenho profissional. Julga-se comumente que os homens são mais orientados para a realização *objetivada* de uma tarefa e que as mulheres têm uma maior orientação para a realização de várias tarefas ao mesmo tempo, realizadas, muito provavelmente, com um maior grau de subjetividade. Esta é uma perceção que encontra reflexos na opinião das pessoas entrevistadas.

“As mulheres têm uma capacidade de trabalho diferente da capacidade de trabalho dos homens; os homens são muito focados, com um determinado sentido, um determinado objetivo... e há homens que conseguem fazer, mas de uma forma geral o homem foca-se em determinado objetivo e dificilmente consegue trabalhar em muitas frentes e as mulheres têm uma capacidade que não é só natural pois a própria história deu-lhes esta capacidade, que é trabalhar em várias frentes” (Ent. 1, mulher).

“Em termos de trabalho, as mulheres são mais persistentes, são mais dinâmicas, têm outra postura sobre as dificuldades, são mais autónomas. Os homens precisam mais de uma certa coordenação, de uma orientação. Mas depois completam-se, depende das características dos postos de trabalho, mas ainda assim as mulheres são mais empreendedoras, mais perspicazes, têm mais garra. Por outro lado, [as mulheres] ligam mais às questões pessoais, à parte mais informal, que tem mais peso nas mulheres do que nos homens; eles não se prendem tanto com pormenores, com o ‘diz que disse’” (Ent. 5, mulher).

Todavia, as pessoas acabaram mais por relatar diferenças relacionadas com o número de trabalhadores e de trabalhadoras em determinadas unidades orgânicas, apontando, para isso, razões de natureza cultural.

“Na minha unidade orgânica tenho mais mulheres do que homens e o desempenho é igual. Aliás, até lhe posso dizer que em termos de desempenho profissional, as mulheres são mais profissionais do que os homens. As mulheres são mais briosas no trabalho, apesar de na casa onde estou a trabalhar ter muitos mais homens a trabalhar do que mulheres” (Ent. 2, homem).

“No caso das autarquias, e no nosso caso, não posso apontar diferenças substanciais [entre mulheres e homens] do ponto de vista do desempenho. Por questões culturais, temos áreas onde a maior fatia da população é do sexo masculino e outras do sexo feminino, de qualquer forma não creio que existam diferenças substanciais” (Ent. 4, homem).

“Onde ainda existem diferenças em termos de números é nas áreas operacionais por questões culturais e sociais; são também as áreas com mais tempo, mais antigas, e onde as pessoas têm mais antiguidade” (Ent. 4, homem).

Um outro traço frequentemente associado ao sexo feminino é o cuidado e o brio com que efetuam o trabalho; essa foi, também, uma perceção evidenciada pelas pessoas entrevistadas.

“As mulheres são mais duras, mais exigentes, não damos espaço a grandes oscilações, a que as coisas possam correr menos bem, os homens são mais permissivos. Por outro lado, os homens são um bocadinho mais criativos que nós [mulheres], porque esta determinação e objetividade também nos limita um pouco” (Ent. 1, mulher).

Questionadas sobre o que privilegia em termos pessoais num ou numa trabalhadora, as pessoas entrevistadas evidenciaram atributos que pouco têm que ver com as competências profissionais propriamente ditas; antes, foram evidenciados e reforçados atributos que hoje em dia são valorizados e privilegiados na gestão de pessoal. Assim, a dedicação, o empenho, a cooperação e o saber trabalhar em equipa, foram referidos por várias pessoas.

“Valorizo a dedicação à atividade profissional e isto está cada vez mais na ordem do dia porque as pessoas querem é trabalhar e é importante que se dediquem ao trabalho. E aí é indiferente ser homem ou mulher” (Ent. 3, homem).

“Privilegio a dedicação ao trabalho, a qualidade do trabalho e as relações interpessoais, a lealdade, a dedicação, que a pessoa saiba contribuir para um bom ambiente de trabalho e seja colaborante” (Ent. 5, mulher).

“Privilegio o espírito de cooperação, perante dificuldades as pessoas meterem mãos à obra e tentarem vencer obstáculos, e realizar coisas. Tendencialmente as pessoas têm medo de avançar, e gosto que as pessoas tenham esse espírito e sejam leais umas com as outras” (Ent. 6, mulher).

Mas se estes atributos são indiferentemente encontrados em mulheres e em homens, em boa medida, “pressupõe-se que os traços de personalidade, cognições, atitudes e comportamentos das mulheres, modelados por um processo de socialização diferente do sexo masculino, dificultam a progressão na carreira por entrarem em conflito com as exigências derivadas dos cargos de direção. (...), em geral os homens vêem-se a si próprios como mais dominantes e assertivos, o que também terá consequências no contexto de trabalho” (Rando, Silva & Anjos, 2011: 5). Ora, será que a progressão na carreira de mulheres e de homens na Câmara de Abrantes foi dificultada pela pertença de género? Aparentemente, não. Se tomarmos por referência os valores patentes no balanço social de 2011, verificamos que existem seis homens e cinco mulheres como dirigentes intermédios, ou seja estamos face a uma taxa de feminização de cerca de 45%. No entanto, a perceção mais generalizada é a de que existem mais chefias femininas do que masculinas na Câmara de Abrantes.

“Aqui temos mais dirigentes ou há equilíbrio entre homens e mulheres, eventualmente as mulheres podem estar em número superior” (Ent. 2, homem).

A questão que, então, se coloca é se homens e mulheres acabam por ter um estilo de liderança distinto, por um lado, e, por outro, mais aproximado à sua pertença de género. As respostas dadas foram, em boa medida, perentórias – as diferenças que se encontram nas mulheres e nos homens de um modo geral refletem-se no estilo de liderança feminina e masculina: “tudo o que diferencia os homens das mulheres tem reflexo no estilo de liderança, claramente” (Ent. 1, mulher).

Dois resultados foram evidenciados com pertinência para a análise: i) não foram mencionadas quaisquer qualidades ou atributos especificamente masculinos, o que pode, em boa medida, evidenciar que a liderança masculina é, pois, *natural*, não diferenciadora em termos do expectável e, por isso, não referida; ii) associa-se às chefias femininas, atributos essencialmente de ordem relacional.

“Diferenças nas chefias, sim – há a tendência da parte das senhoras para estarem mais atentas aos pormenores, nomeadamente naquilo que é o cruzamento da vida familiar e da vida profissional” (Ent. 4, homem).

“[lideranças femininas e masculinas] a Presidente é mais exigente, obriga-nos a apresentar respostas muito mais depressa, ela prepara-se melhor para lidar com os assuntos. As mulheres têm mais pressa. Os homens estão um pouco mais distantes, enquanto líderes, e as mulheres são mais emocionais. Um homem chefe não se exterioriza assim tanto, é mais reservado. As mulheres, pela sua natureza, são mais talvez afetivas e quando dão conta estão mais próximas das pessoas” (Ent. 5, mulher).

“Essas características podem ter reflexos no desempenho profissional, em particular nas chefias, e se uma mulher tiver essa capacidade emocional e de apreensão do que é que é o outro indivíduo, mais facilmente pode adaptar o seu estilo de liderança de forma a poder levar as outras pessoas (...) no bom sentido” (Ent. 6, mulher).

Foi, igualmente, referido que dada a assunção da naturalidade em haver chefias masculinas, parece impor-se, na prática, uma conduta mais contida para as chefias femininas, numa espécie de alegoria de uma liderança mais *suada*.

“Ainda se nota que existem algumas convenções e preconceitos que certos cargos de determinada importância eram tradicionalmente ocupados por homens. Mas isso tem vindo a mudar. Mas como não é tão natural termos mulheres em lugares de liderança, as que estão têm de mostrar que são mesmo boas, ao invés dos homens a quem ninguém exige muito” (Ent. 6, mulher).

Há, ainda, quem considere que as diferenças existentes entre os estilos de liderança masculina e feminina se relacionam mais com a individualidade, a personalidade, do que com a pertença de género.

“Existem diferenças no estilo de liderança mas também as existem entre duas mulheres ou entre dois homens, depende muito da personalidade de cada um e da construção da estratégia de liderança e dos objetivos a que se propõem” (Ent. 1, mulher).

Porém, o certo é que a realidade tem mostrado que as relações sociais de género têm desempenhado um papel fundamental na determinação dos estatutos profissionais de mulheres e de homens. Estas atuam ao nível do simbólico, das normas e das práticas organizacionais e da interação quotidiana; e, deste modo, podem contribuir para a manutenção ou para a diminuição da segregação sexual vertical e horizontal. Analisando as

respostas das pessoas entrevistadas, verificamos que na Câmara de Abrantes existem profissões mais ocupadas por homens e outras por mulheres, fruto quer da antiguidade quer das qualificações e competências adstritas a essas profissões. Determinadas áreas de trabalho são, na Câmara de Abrantes, marcadamente masculinas (tais como carpintaria, eletricidade, canalização, entre outras) e outras femininas (tais como ação social, educação, secretariado, entre outras); aos homens associa-se mais a força, a capacidade física e a capacidade em lidar com maquinaria, e às mulheres as qualificações escolares obtidas.

“Ainda continua a haver profissões femininas e masculinas. As profissões mais operárias – os carpinteiros, os pedreiros, os eletricitas – aquelas que requerem esforço físico ainda estão completamente do lado do homem. As mulheres não concorrem a lugares como estes. Também sentimos que na carreira de técnicos superiores cada vez há mais mulheres a concorrer (...) e homens em carreiras menos qualificadas” (Ent. 1, mulher).

“Nos concursos que nós abrimos para cantoneiros de limpeza, nunca nos apareceram senhoras como candidatas. Admito que esse tipo de trabalho, como canalizador ou auxiliar para andar metido nas valas, seja um trabalho mais físico e os homens terem maior propensão para esse tipo de trabalho” (Ent. 2, homem).

“Há um conjunto de atividades profissionais onde as mulheres estão mais representadas e outras onde são os homens. Há profissões muito mais adaptadas às mulheres e outras aos homens. No entanto, isso também se vai esbatendo no tempo mas há profissões mais comuns para os homens e outras mais comuns para as mulheres” (Ent. 3, homem).

“No estaleiro, nos armazéns, o trabalho é mais pesado e obriga a que as pessoas andem a carregar e a descarregar, e os homens têm mais força, só por aí. As mulheres têm uma motricidade mais fina. Por exemplo, num trabalho onde seja precisa uma listagem ou conferir numa listagem valores, da experiência que tenho, as mulheres são mais capazes de identificar erros e de perceber melhor a lógica das coisas. Os homens têm mais apetência para lidar com equipamento, computadores, com botões, com telefones” (Ent. 5, mulher).

No entanto, há já um registo de mudança ao nível da dessegregação sexual horizontal, nomeadamente a favor das mulheres nas áreas profissionais ligadas ao desporto e aos assuntos financeiros, e a favor dos homens nas áreas ligadas à ação social e à educação.

“Existem hoje na Câmara áreas de ação profissional onde o homem aparece como denominador comum – as carpintarias, as serralharias, nas questões ligadas ao ambiente como a recolha do lixo, profissões muito mais desempenhadas por homens, e depois um conjunto de outras áreas, como a divisão financeira, e outras áreas que em tempos foram

dominadas pelos homens, como a área do desporto onde antigamente eram os homens que abriam os pavilhões e as piscinas e hoje em dia tanto é feito por homens como por mulheres” (Ent. 3, homem).

“Temos senhoras na área do desporto, de apoio à atividade desportiva, que era uma área que podíamos pensar que os homens é que estariam lá” (Ent. 4, homem).

Não obstante, é um registo de mudança ainda diminuto e particularmente afetado pela (fraca) procura no mercado de trabalho.

“Há questões de morfologia... eu não acho que haja profissões que se diga que as mulheres não consigam fazer. Mas pode haver mais propensão para. Não existem impossibilidades para serem executados todos os trabalhos por mulheres ou homens. Uma mulher consegue conduzir uma máquina, um autocarro? Claro que consegue. O que não sei é se pusermos um concurso aberto exclusivamente a mulheres, não sei se aparece alguma, não sei se há mulheres com essa competência. Já nos aconteceu no ensino básico. A taxa de mulheres no ensino básico é para aí de 80% ou 90%; agora, não há homens bons professores? Claro que sim. Não vejo que algo assim mais talhado para, não há uma segmentação tão grande” (Ent. 4, homem).

Há, também, quem entenda que se torna muito difícil uma realização profissional plena para as mulheres, por motivos que se prendem com o desempenho de um papel muito específico na família, papel esse que implica uma vontade e esforço adicionais.

“Não há profissões mais adequadas a homens ou a mulheres. A exigência da tarefa é que facilita o desempenho se for um homem ou uma mulher, dependendo do papel que ela tem na família e na sociedade. Para eu me dedicar ao trabalho tenho de gerir muito melhor o meu dia-a-dia. A mulher tem de se esforçar mais, tem de se multiplicar num conjunto de pensamentos durante o dia para se gerir bem” (Ent. 5, mulher).

Mas nem sempre são ‘as profissões’, ou o conteúdo destas, o que está em causa, antes as práticas encetadas por quem chefia e não aceita mudanças.

“Há homens que não acreditam muito que as mulheres são capazes de fazer determinadas coisas, como conduzir um trator. Já tentei indagar junto do chefe destas pessoas para que considerasse uma mulher mas ele não me dá resposta” (Ent. 6, mulher).

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Esta parte da entrevista centrou-se nas práticas de gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que respeita ao incentivo à participação de trabalhadores e de trabalhadoras em processos de formação ao longo da vida e à adequabilidade dos horários de trabalho à conciliação com a vida familiar. Porém, as pessoas entrevistadas foram um pouco mais além e abordaram questões relativas à legislação laboral que atualmente rege a administração pública e ao assédio moral e sexual.

De acordo com a opinião das pessoas entrevistadas, a Câmara de Abrantes aposta nas pessoas e acredita que a obtenção de qualificações profissionais e escolares são uma mais-valia para a entidade empregadora. Nesse sentido, a formação profissional é prática comum, sem qualquer diferenciação em termos de pertença sexual.

“Homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de ir à formação, é igual – quando se define o plano de formação não se distingue se vão homens ou mulheres” (Ent. 2, homem).

“A formação tem mais a ver com o posto de trabalho do que com o facto de serem homens ou mulheres” (Ent. 5, mulher).

Subsistem, no entanto, alguns constrangimentos adstritos ao género.

“Quando a formação não é no local de trabalho e as pessoas têm de se deslocar, por vezes, as mulheres questionam o horário porque têm de ir buscar os filhos à creche; há apenas esta *dificuldadezinha* em compatibilizar a vida familiar com a formação, especialmente quando as crianças são mais pequeninas” (Ent. 2, homem).

“Eu nunca estive alerta para estas questões porque entendo que as questões pontuais que possam surgir não surgem de uma prática nem de uma política, mas de questões culturais, pontuais e específicas” (Ent. 4, homem).

Quanto aos horários de trabalho, as pessoas entrevistadas entendem que o horário flexível é aquele que mais facilita a conciliação entre o trabalho e a vida familiar; este é, também e de acordo com a informação prestada pelas pessoas entrevistadas, o tipo de horário mais praticado na Câmara de Abrantes.

“Nós temos uns horários muito facilitadores da conciliação – são horários flexíveis. Um horário fixo dificultava este papel da mulher ou do homem de assistência à família” (Ent. 5, mulher).

“O horário flexível é um instrumento que permite um ajustamento e uma conciliação com a vida privada brutal. Temos plataformas fixas muito limitadas e plataformas flexíveis muito alargadas. Também temos a jornada contínua, que não é tão utilizada, mas que também ajuda. Se não fosse a questão do atendimento ao público, se calhar haveria muita gente que gostava de ter um horário em jornada contínua” (Ent. 4, homem).

Porém, em determinados serviços é particularmente complicado implementar-se outro tipo de horário que facilitasse a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

“[aqui, nesta divisão] Horário rígido. Admito que para a vida familiar era útil ter horários flexíveis, particularmente para quem tem filhos menores. Mas não tem sido possível implementar isso pois requeria a contratação de mais pessoas” (Ent. 2, homem).

Há, ainda, serviços e unidades orgânicas onde as pessoas realizam trabalho por turnos, em particular em serviços muito masculinizados - “as únicas pessoas que trabalham por turnos são todos homens” (Ent. 2, homem) - e para essas pessoas, as questões relativas à conciliação tornam-se secundárias: “Quem trabalha por turnos, nem sempre é possível atender às necessidades de conciliação porque temos falta de pessoal” (Ent. 4, homem).

A Câmara de Abrantes tem aberto, nos últimos anos, alguns concursos para admissão de pessoas e quando isso sucede o número de candidaturas femininas suplanta, em muito, o de candidaturas masculinas.

“Ao nível do recrutamento sentimos que há muito mais mulheres a concorrer; ao nível da seleção, não tenho esses dados, mas andaré equilibrado; ao nível da gestão da carreira temos de tudo, mas o que pode estar a acontecer é haver mais mulheres a estudar fora porque se calhar há cada vez mais mulheres a entrar para a Câmara em áreas técnicas” (Ent. 4, homem).

“O concurso recente para fiel de armazém recebeu candidaturas de mulheres, e na prova escrita as mulheres tiveram melhores resultados que os homens. Depois na parte da entrevista e na parte do perfil psicológico acabaram por ficar mais homens do que mulheres, e acabou por ficar um homem” (Ent. 5, mulher).

Para que os processos de recrutamento e seleção fossem o mais objetivos possível, a administração pública tem vindo a definir um conjunto de regras apertadas, por forma a diminuir ao máximo o grau de subjetividade.

“Nós na administração não temos falta de legislação para especificar as coisas, para pôr toda a gente na mesma bitola, para não haver qualquer tipo de favorecimento, nem no recrutamento nem no desempenho” (Ent. 4, homem).

A recente alteração legislativa teve, na opinião de um dos entrevistados, um impacto positivo na progressão na carreira de mulheres.

“Com a nova legislação relativa à gestão de recursos humanos na Administração Pública, a partir de 2009, foram criados uma série de mecanismos de gestão de carreira e nós tentámos sensibilizar quem decide no sentido de se utilizarem esses mecanismos como forma de promoção, de valorização e de motivação das pessoas. Procederam-se a mobilidades inter-carreiras, de passagem de uma para outra carreira, porque as pessoas vão adquirindo competências e habilitações, e houve um grupo grande de pessoas que foram ‘promovidas’ e eram mulheres” (Ent. 4, homem).

A evolução do quadro legal e de práticas sociais em prol da igualdade de mulheres e de homens não se coaduna com alguma persistência de práticas individuais de assédio moral e/ou sexual. No entanto, parece que neste campo as mulheres estão mais informadas e acabam por travar essas práticas nocivas por iniciativa própria. Afinal, a sensibilização produzida quanto ao que é, ou não, esperado e permitido em função da pertença de sexo tem tido reflexos na afirmação das (próprias) mulheres enquanto sujeitos de direitos.

“Ainda há colegas que recebem *emails* de outros colegas e que se sentem incomodadas com a persistência mas hoje em dia as pessoas não se refugiam tanto e se calhar são capazes de abordar a pessoa” (Ent. 5, mulher).

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Nesta parte da entrevista abordamos questões relativas ao exercício da parentalidade e à assistência à família, visando, ainda, a reflexão sobre o seu impacto no desempenho profissional.

As pessoas entrevistadas entendem estar, hoje, perante famílias onde a figura do pai é uma figura presente e atuante numa boa parte das situações.

“Hoje em dia já é um facto adquirido que os pais estão cada vez mais presentes e estão tão presentes quanto as mães nas vidas dos filhos – levar à escola, às atividades extracurriculares” (Ent. 2, homem).

No mesmo sentido, o exercício da parentalidade é encarado pelas chefias de igual modo quer se trate do seu gozo por mulheres ou por homens. Todos/as os e as dirigentes entendem que os homens têm o mesmo direito que as mulheres a gozarem do seu estatuto de pai; na opinião destes/as, têm vindo a ser criadas condições para uma maior participação dos homens nos cuidados (particularmente iniciais) a filho/a(s).

“É um direito que assiste a homens e mulheres poderem viver a parentalidade com a mesma intensidade. Foram criadas oportunidades para que os pais possam viver os primeiros dias ao lado dos seus filhos. (...) É fundamental criar condições para que as mães e os pais possam criar os seus filhos sem constrangimentos das suas vidas profissionais” (Ent. 1, mulher).

A Câmara de Abrantes procura implementar práticas organizacionais (ainda que de modo informal) que visam facilitar a participação dos homens na vida familiar e na vivência da paternidade.

“Nós incentivamos para que os pais gozem um direito que é seu, não exigir trabalho e fazer marcações de agenda de maneira a libertar os homens para esse exercício” (Ent. 1, mulher).

As pessoas entrevistadas foram unânimes quanto à inexistência de qualquer impacto do gozo de licenças na avaliação de desempenho.

“O gozo das licenças não tem tido qualquer impacto na avaliação de desempenho, antes pelo contrário, pois as pessoas vêm com uma motivação acrescida” (Ent. 1, mulher).

“O gozo das licenças não tem qualquer impacto na avaliação de desempenho. Se a pessoa no tempo que aqui esteve e naquilo que lhe cabia, cumpriu, eu não lhe posso exigir que dadas as circunstâncias, ela teve que se ausentar, eu não considero isso na avaliação” (Ent. 5, mulher).

Da mesma maneira, o gozo de dias de assistência à família, ainda que cause alguma perturbação no que respeita à organização do trabalho, não é percecionado de forma negativa ou discriminatória.

“[faltas para assistência à família] causam o mesmo impacto que qualquer outra falta, como por doença. Obviamente que depende do tempo que a pessoa vai estar fora, mas é indiferente por que fica – se por assistência à família ou por doença” (Ent. 5, mulher).

Ainda assim, na vivência do cotidiano emergem práticas marcadas pela segregação sexual nos cuidados iniciais a filho/a(s), evidenciadas por homens e por mulheres – eles ainda não gozando aquilo a que têm direito e elas a manter e a assumir o papel principal nos cuidados.

“[licença da parentalidade] os homens não têm utilizado os dias facultativos, os obrigatórios, sim, mas os outros não. Mas não sei porquê” (Ent. 2, homem).

“Homens com filhos pequenos [não levantam dificuldades na conciliação] porque têm as costas quentes pelas esposas” (Ent. 2, homem).

“Em regra, 99% dos casos, é sempre a mãe que fica em casa a tomar conta das crianças. O laço mãe-filho é mais forte ou mais intenso do que entre pai-filho. Acho que é esse o motivo que explica a mãe optar por ficar a tomar conta da criança doente” (Ent. 2, homem).

E no decurso das entrevistas houve quem indagasse sobre a razão das práticas individuais de manutenção do papel feminino de cuidadoras na família – serão as mulheres as únicas responsáveis pela persistência dessas práticas, ou não será que esta forma de ver e de procurar entender as coisas não está ela própria trespassada por estereótipos de género?

“[conciliação] Há das próprias mulheres grandes responsabilidades, porque elas têm a tendência de, quer em casa quer no trabalho, não tornarem igualitárias as coisas” (Ent. 4, homem).

“Não acredito que algum responsável de serviço diga a algum colega homem ‘vai lá a tua mulher’. Conheço os meus colegas, sei que são pessoas com uma sensibilidade enorme, temos muitas chefes de divisão mulheres e não me parece que isso acontecesse. Mas voltemos às questões sociais, às questões culturais, a mulher é que diz logo ‘não, eu é que vou, eu é que quero’ mas isso são questões que extravasam o profissional” (Ent. 4, homem).

“Passa mais por algum preconceito de alguns homens que ainda acham que isso é para as mulheres e se calhar até têm vergonha de faltarem porque vão ficar com os filhos. Alguns terão essa resistência e outros talvez se considerem menos aptos” (Ent. 5, mulher).

No entanto, as pessoas entrevistadas acreditam que tais práticas contrárias à tendência modernizante de implicação dos homens na esfera privada e familiar são mais facilmente encontradas em empresas do setor privado do que na Administração Pública; esta é

mais progressista, objetivando o seu fim no bem público comum, sendo que a dessegregação sexual de práticas individuais vividas nas famílias é dela parte integrante.

“Acredito que os empresários quando pensam em recrutar alguém deem prioridade aos homens, por causa da maternidade e da produtividade; o que conta é a produtividade, e o trabalhar, trabalhar. Mas na administração pública não há esse risco pois não temos o objetivo do lucro económico, o nosso objetivo é outro” (Ent. 2, homem).

“Nós na função pública temos mais facilidade do que no privado e quando há casais em que o marido trabalha no público e ela no privado, normalmente são eles que ficam com as crianças” (Ent. 5, mulher).

O facto é que o trabalho e a vida familiar raramente surgem como domínios separados; vive-se cada vez mais na interseção destes dois domínios do que na sua separação. A conciliação entre o trabalho e a vida familiar no feminino é disso um bom exemplo e reflexo.

“Não há dúvida nenhuma de que as mulheres têm dois empregos. Embora a tendência seja para diluir um pouco essa coisa, ainda assim o que se nota é que há muito mais tendência para serem as mulheres a irem às reuniões escolares ou ao médico com as crianças” (Ent. 4, homem).

E a idade do/a(s) filho/a(s) é uma das dimensões fundamentais no aliviar ou, pelo contrário, no agudizar da conciliação entre o trabalho e a vida familiar; quanto mais novas são as crianças, maiores são as dificuldades ao nível da conciliação - “A maior dificuldade ao nível da conciliação é a idade dos filhos” (Ent. 6, mulher).

Não obstante, nem sempre é fácil, embora não impossível, gerir situações imprevistas de ausências de trabalhadores/as motivadas pela necessidade de assistência familiar.

“Quando as pessoas precisam de dias para assistência a filhos, quando estão doentes, é perfeitamente natural que os tirem, não proibimos ninguém de o fazer. Pode acontecer, como já aconteceu, ter de telefonar para esclarecer uma ou outra questão do serviço porque era urgente. Mas são situações sem impacto nos serviços” (Ent. 4, homem).

Face às necessidades prementes de qualquer serviço em dar respostas atempadas a determinadas situações, foram sendo desenvolvidas estratégias, informais e numa lógica intra-serviço, que procuram contornar situações imprevistas, como ausências motivadas pela necessidade de prestação de assistência a filhos/as.

“O que procurei fazer para evitar situações complicadas é haver pelo menos duas pessoas que dominem determinado assunto – assiduidade, aposentação, ADSE, centro de emprego – assuntos que têm de ser respondidos naquela data; há assuntos que não têm importância imediata e para esses já não é assim. Ninguém deixa de ficar com o filho, ninguém deixa de ir à escola por causa do serviço. Desde que haja espírito colaborativo tudo se consegue, toda a gente trabalha para o mesmo” (Ent. 4, homem).

No entanto, subsistem dificuldades várias perante situações pontuais de redução de pessoal que têm de ser geridas pelas equipas de trabalho de forma mais ou menos bem-sucedida.

“Temos uma colega com gravidez de risco e sabemos que deve ficar fora cerca de um ano. Quando ela cá estava pensávamos ‘e se ela se vai embora?’ mas agora que não está, temos de lidar com isso. Nem sempre é fácil aceitar, há pessoas mais voluntárias e aceitam melhor novas tarefas do que outras, e nós, chefias, sentimos que há pessoas que ficam muito mais sobrecarregadas” (Ent. 5, mulher).

“Na maioria dos serviços não é possível arranjar-se uma pessoa substituta à pressa porque alguém faltou por causa do filho. Há margem, as pessoas responsáveis têm sensibilidade mas há limites” (Ent. 4, homem).

A PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA CÂMARA DE ABRANTES – O PASSADO E O FUTURO

Por último, procurámos conhecer o que as pessoas pensavam sobre o futuro das políticas e práticas de promoção da igualdade e de medidas de apoio à conciliação entre a vida profissional e familiar na Câmara de Abrantes.

“Do meu ponto de vista, não há diferenças entre homens e mulheres na Câmara” (Ent. 2, homem) – este ponto de vista é, de certa forma, sintomático do que transpareceu um pouco nalgumas entrevistas. Será, então, necessário o desenvolvimento de políticas e de medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens na Câmara de Abrantes? As pessoas entrevistadas, em particular alguns homens, não entenderam unanimemente ser esta uma necessidade patente na Câmara enquanto entidade empregadora.

“Penso que há outras áreas mais prioritárias [do que a igualdade de género] porque aqui na Câmara, pelo que conheço, esta questão não se coloca. Existe uma perfeita igualdade entre homens e mulheres e isso pode ser comprovado pelo balanço social da Câmara” (Ent. 2, homem).

“Há aqui um problema grave em termos da igualdade de género? Sinceramente, eu não vejo onde tenha que haver uma intervenção, mas tendo os resultados dos instrumentos de gestão, a questão pode ser diferente” (Ent. 4, homem).

“Aqui, na Câmara, não vejo que haja grande diferença no tratamento de homens e de mulheres, nem a nível do recrutamento nem do dia-a-dia” (Ent. 5, mulher).

Aliás, tem-se a perceção de que a Câmara de Abrantes é um bom exemplo quanto à dessegregação sexual horizontal e vertical em diversos setores profissionais e níveis hierárquicos.

“Não há qualquer segmentação ao nível do género, há características das próprias organizações, Abrantes não deve fugir à regra, que têm especificidades pela região, pela cultura. Nós temos bons exemplos de situações de mulheres que executam muito bem aquelas tarefas que à partida não parecia acontecer – temos homens a varrer as ruas e uma mulher presidente, uma mulher vereadora e uma série de mulheres chefes de divisão” (Ent. 4, homem).

Mas tem sido, de acordo com a opinião das pessoas entrevistadas, também uma situação conquistada com algum esforço.

“À medida que a mulher foi assumindo outras posições, foi sendo cada vez mais respeitada e foi sendo tratada de outra maneira. Mas, ainda assim, as mulheres têm que se esforçar mais para atingir os mesmos níveis de sucesso” (Ent. 5, mulher).

E existem, de certo modo, questões que são fraturantes quanto a determinadas práticas tidas como relevantes em matéria da promoção da igualdade de mulheres e de homens. A utilização e o recurso a uma linguagem inclusiva em função do género é, talvez, a mais controversa. Esta é uma área que não reúne o consenso geral.

“Eu própria me sinto excluída quando na minha própria câmara recebo uma comunicação de várias instituições em que me tratam por o presidente da Câmara. Isto não faz sentido nenhum. A linguagem tem de acompanhar a mudança. Somos 28 no meio de 308 Presidentes e a linguagem reflete isso” (Ent.1, mulher).

De facto, a maioria das pessoas entrevistadas entende que o recurso a uma linguagem inclusiva em função do género é uma medida desnecessária, assumindo, por vezes, posições antagónicas à sua implementação. De uma forma geral, entendem que o genérico masculino representa homens e mulheres.

“Quando leio os cidadãos, eu englobo os homens e as mulheres” (Ent. 2, homem).

“Quando falo, se calhar é mais correto utilizar uma linguagem mais inclusiva; no entanto, eu sempre utilizei uma linguagem sem visar algum tipo de discriminação” (Ent. 3, homem).

“Não é uma situação que eu ache que tenha uma relevância significativa. As atitudes, a forma de estar, as questões de o homem assegurar as coisas em casa, de não ser só a mulher de ir ao médico com o filho, isso sim, agora a linguagem inclusiva não é por aí, isso é centrarmo-nos no pormenor sem qualquer relevância [à exceção de a presidente ou a minha chefe]” (Ent. 4, homem).

“Quando falo do homem, do ser humano, é-me indissociável se é homem ou se é mulher. Não me faz diferença, as palavras para diferenciar sexos porque não as uso para valorizar mais um do que o outro” (Ent. 5, mulher).

“Linguagem inclusiva não faz sentido nenhum, porque o genérico masculino inclui todas e todos. Não há necessidade. Acho que isso é que é diferenciar” (Ent. 6, mulher).

Porém, mesmo quando não é entendida como necessária a utilização de uma linguagem inclusiva, o recurso a imagens que possam, por exemplo, promover a inclusão de um dos sexos sub-representados numa profissão, é bem aceite.

“[Por utilizar uma fotografia de uma mulher tratorista] talvez as mulheres respondessem mais ao anúncio do que apenas quando se diz que se procura um tratorista” (Ent. 6, mulher).

E em muitas situações, independentemente de se entender essencial ou de se aceitar por completo, as pessoas acabam por ter a consciência de que, por vezes, é necessário aderir a determinadas medidas e práticas por forma a ser dado o primeiro *empurrão*.

“Isto é como o acordo ortográfico – concordo com ele? Não. Já o utilizo? Já. Pelo que não teria problemas nenhuns em utilizar uma linguagem inclusiva” (Ent. 4, homem).

“Eu não sou contra a lei das quotas mas gostaria que nesta altura não fosse obrigatório haver imposições, mesmo nas empresas públicas. Já devíamos ter dado o salto mas se não houver regras que vêm impor determinadas condições as mulheres não têm estas oportunidades” (Ent.1, mulher).

Quanto ao plano para a igualdade de género e não discriminação que está a ser implementado pela Câmara de Abrantes, este é avaliado de forma positiva não tanto pela forma ou pelo conteúdo mas pelo impacto que este pode ter num futuro próximo - em

particular no que respeita às crianças e jovens que, no momento, estão a ser sensibilizadas para a aquisição de (outros) comportamentos e de valores igualitários - e perspetivas de mudança ao nível das mentalidades.

“Aquilo que mais me agrada, do ponto de vista do plano [para a igualdade] é a criação de uma cultura que, tenho consciência, que não tem frutos imediatos mas que é uma aposta a médio e longo prazo, quase geracional; entendo que este plano vá contribuir para educar, sensibilizar e formar para a igualdade de género” (Ent.1, mulher).

“O que queremos fazer é um trabalho não só para os colaboradores da Câmara; queremos é integrar todos os setores da nossa comunidade nas várias estratégias – na igualdade de género, na cidadania, no combate à violência, no combate à violência no namoro” (Ent.1, mulher).

Ainda, o que foi revelado no decurso das entrevistas foi uma necessidade consensual de se apostar mais em ações orientadas para o exterior do que para o interior da Câmara. De facto, a Câmara enquanto entidade empregadora encontra-se regida por um conjunto de regras onde está presente a igualdade de oportunidades e de tratamento, ao nível do recrutamento, seleção e progressão na carreira. Não obstante, sabemos que existem barreiras invisíveis que condicionam, por um lado, as mulheres na esfera profissional e, por outro lado, os homens na esfera privada e familiar; talvez esse seja motivo suficiente para se criar um ‘sistema de monitorização’ para que atempadamente se eliminem práticas discriminatórias, ao mesmo tempo que se fomentem ações positivas e se as monitorize.

“O que temos de fazer, o que é importante, é assegurarmo-nos que consigamos ter, com números, com factos concretos, utilizando os tais instrumentos de gestão, perceber uma série de dimensões e estar atentos” (Ent.4, homem).

Todavia, a Câmara de Abrantes não pretende, de modo algum, recuar nas suas medidas e práticas ao nível da promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar.

“A gestão de recursos humanos na Câmara está condicionada àquilo que são as indicações do governo e que implicam que nós tenhamos que reduzir em 2% o número de trabalhadores e de dirigentes. Ainda não sabemos como o vamos fazer mas de maneira nenhuma serão condicionadas mulheres e homens nas questões ligadas à maternidade e à conciliação” (Ent.1, mulher).

Há, evidentemente, algum receio quanto ao futuro próximo tão marcado pela crise económica e social que se vive no momento.

“No momento de crise tenho receio de que as coisas voltem outra vez atrás. A taxa de desemprego ao subir tem um maior impacto na taxa de desemprego feminino. Tenho receio que a maternidade, a assistência à família possa a vir a ter efeito” (Ent.1, mulher).

Mas há a certeza de que “aqui nós não vamos descurar esse papel que é a nossa responsabilidade integradora das políticas para a igualdade do ponto de vista do município; todo o trabalho da conselheira e com este plano tem vindo a despertar os serviços e todos os serviços vão ficando integrados na estratégia e depois a própria comunidade que vai participando e que nos vão chamando para participar. Nós não vamos deixar este projeto cair em detrimento de outros em razão da dificuldade financeira que os municípios vão atravessando. Esta estratégia vem corroborar todo o desenvolvimento integrado que queremos sustentar mesmo neste período de debilidade social decorrente da crise” (Ent.1, mulher).

E essa certeza assenta na premissa de que a igualdade tem de ser entendida na diferença.

“Mais do que ser-se igual, o que é preciso é ter as mesmas oportunidades na diferença que tem cada ser humano, independentemente do sexo. As mulheres têm as mesmas capacidades a nível intelectual que os homens; a nível emocional, sinto que há qualquer coisa a nível biológico que depois tem impacto a nível emocional, que dá uma certa sensibilidade mais marcante nas mulheres. E temos uma sociedade ainda um bocadinho machista” (Ent. 6, mulher).

A finalizar, importa refletir sobre o que disse uma das pessoas entrevistadas - “Todos temos consciência de que as sociedades mais evoluídas são aquelas onde estas políticas de igualdade de género já não são novas, têm uma história” (Ent.1, mulher).

Creemos, pois, estar perante indícios da construção de caminhos próprios em Abrantes, rumo à afirmação de uma sociedade cujo desenvolvimento sustentável é, também, um desenvolvimento responsável e justo em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

CONCLUSÃO

A conclusão que agora apresentamos procura salientar alguns dos resultados do diagnóstico interno da igualdade de género na Câmara Municipal enquanto entidade empregadora, incorporando alguma reflexão crítica. São, também, adiantadas algumas recomendações a título de sugestões orientadoras da intervenção.

Em inícios de 2011, o Conselho de Ministros vem afirmar que a “rede de municípios que promovem a igualdade de género e a cidadania bem como a sociedade civil organizada constituir-se-ão como parceiros estratégicos na implementação das políticas públicas de igualdade e não discriminação. Esta estratégia de territorialização e integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação política nacional, regional e local permitir-nos-á, no âmbito deste Plano, fazer a passagem da igualdade de jure para a igualdade de facto” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de Janeiro). Importa, em primeiro plano, conhecer a realidade e, face ao conhecimento que desta se adquire, desenhar planos, políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens.

A Câmara de Abrantes entendeu desencadear este processo de diagnóstico interno aprofundando o conhecimento que, em certa medida, já tinha sobre os seus e as suas trabalhadoras. De forma muito sintética estes foram os resultados a que se chegou.

Na Câmara Municipal de Abrantes, existem dois perfis de trabalhadores/as significativamente distintos - as mulheres são, em geral, mais qualificadas, encontram-se sobretudo nos grupos profissionais de técnico superior e de assistente técnico e estão há sensivelmente menos tempo na Câmara; os homens são menos qualificados, encontram-se sobretudo no grupo profissional de assistente operacional e trabalham há mais anos na Câmara. Estamos, assim, perante a persistência de (alguma) segregação sexual horizontal, que, contudo, está presente na maioria das nossas autarquias. Não obstante, o fator geracional / de antiguidade ao serviço terá aqui um peso significativo que importa realçar.

Há, porém, a salientar alguma precaridade laboral no feminino se atendermos à tipologia de contrato laboral, em particular ao contrato de trabalho da função pública a termo resolutivo certo, e às saídas no último ano por caducidade do contrato com a Câmara de Abrantes (*cf.* Balanço Social 2011).

Um outro dado interessante reporta-se ao número de candidaturas e de admissões ao serviço na Câmara de Abrantes. Se é certo que, como nos disse um dos entrevistados, há mais mulheres a concorrer, é igualmente verdade que, atendendo ao número de pessoas admitidas em 2011 (*cf.* Balanço Social 2011), foram admitidos mais homens do que mulheres e, ainda, sendo estes, numa proporção mais elevada, não sujeitos a procedimentos concursais. Esta é matéria que importa reter, ainda que se compreenda que o que pode estar em causa é o tipo de emprego que se ofereceu; no entanto, a verdade é que a percepção *generalizada* de que há mais mulheres a concorrer não encontra correspondência na admissão destas nem, ainda, na feminização da Administração Local em Abrantes (de 49%).

Uma outra questão sobrevalorizada em detrimento das mulheres respeita à percepção que se tem de que as mulheres são responsáveis por uma grande parte dos dias de ausência ao serviço. De facto, na Câmara de Abrantes, 61% dos dias de ausência ao serviço apresentam uma face feminina. Porém, não podemos esquecer que cerca de 40% dos dias de ausência ao serviço por parte de mulheres foram motivados pela maternidade e pela assistência à família. Nesse sentido, um trabalho feito ao nível da consciencialização quanto à necessária mudança de mentalidades e de práticas, sociais e individuais, surge como essencial rumo a uma sociedade mais justa. Aliás, o “Estado social desempenha um papel de grande importância na modernização dos papéis de género, seja através do encorajamento ou do desencorajamento do envolvimento das mulheres no mercado de trabalho, influenciando os padrões de tal envolvimento” (Casaca e Damião, 2011: 183, tradução nossa) mediante o encorajamento, ou não, dos homens ao gozo da licença de parentalidade e de dias de assistência à família.

Organização e gestão da atividade profissional – homens e mulheres e experiências (algo) distintas de vivência da atividade profissional

Para a maioria dos homens e das mulheres que trabalham na Câmara de Abrantes, e que responderam ao questionário, a modalidade de horário de trabalho mais frequente é a do horário rígido, seguida da modalidade de horário flexível. No entanto, o horário rígido é uma modalidade mais masculinizada e o horário flexível é uma modalidade mais feminizada. Importa salientar que o horário rígido é geralmente entendido como uma tipologia de horário que não facilita a conciliação da vida profissional e familiar; nesse sentido, ao ser uma tipologia de horário masculinizada pode reforçar, em boa medida, o paradigma da domesticidade e da prestação de cuidados no feminino, junto das trabalhadoras da Câmara de Abrantes bem como das mulheres e companheiras de trabalhadores da Câmara. Parece, pois, estarmos

perante um cenário onde “a prestação de cuidados está longe de ser partilhada de forma equilibrada nas famílias, e é ainda frequentemente vista como uma obrigação feminina (até pelas próprias mulheres), à custa da sua plena independência económica e simbólica” (Casaca e Damião, 2011: 195, tradução nossa).

Por outro lado, analisando a finalidade da flexibilidade horária em concreto, verificamos que as mulheres destinam essa flexibilidade à prestação de apoio de ordem vária a filho/a(s) (onde se inclui, também, o transporte do/a filho/a da escola para casa e/ou para atividades extracurriculares), enquanto que os homens a destinam para a realização de tarefas domésticas bem como para dar apoio a filho/a(s).

Importa salientar que, frequentemente, refletir sobre a igualdade de mulheres e de homens envolve repensar o que é socialmente tido como papéis, práticas e saberes de mulheres ou de homens. Ora, de acordo com estes resultados parece, pelo menos à primeira vista, que alguns dos homens que trabalham na Câmara de Abrantes têm uma atitude um pouco distinta daquilo que (ainda hoje) é expectável no papel a desempenhar por homens e por mulheres nas famílias e, até, no trabalho.

Por outro lado, cerca de três em cada quatro pessoas que responderam ao questionário costumam ficar a trabalhar para além do horário previsto. Porém, se mais homens o fazem, a verdade é que o fazem com uma frequência mais intervalada do que as mulheres - enquanto que os homens costumam ficar a trabalhar para além do horário uma a duas vezes por mês, uma parte significativa de mulheres costuma fazê-lo uma a duas vezes por semana.

Ficar a trabalhar para além do horário de trabalho permite, a mais de metade das mulheres para quem esta é uma situação recorrente, cumprir melhor as suas funções; por outro lado, para mais de metade dos homens em idêntica situação, essa é a única forma de dar resposta às solicitações que lhes são feitas. Há cada vez maior tendência para que o/a profissional ideal seja visto como o indivíduo que tem disponibilidade total para o trabalho, possibilidade de ter mobilidade geográfica, elevadas qualificações, uma forte orientação para o trabalho e reduzido envolvimento noutras áreas da sua vida. Ainda, “o fato do sexo biológico impor às mulheres uma forte marca de diferença, elas tomam mais facilmente consciência da sua condição social do que os homens, cuja identidade coletiva se confunde com a individualidade” (Amâncio, 1993: 138) e, assim, acabam por sentir a necessidade de um maior investimento na atividade profissional por forma a cumprir melhor as suas funções.

Ora, esta idealização (ou abstração) tem implicações na forma como mulheres e homens vivenciam a sua profissão. E coloca diferentes níveis de pressão junto de profissionais masculinos e femininos – nos homens essa pressão é, de certo modo, menos evidente dado que a referida idealização foi construída com base no paradigma masculino do profissional (logo, parece causar menos danos), enquanto que nas mulheres essa pressão manifesta-se no prolongamento do horário de trabalho de modo mais frequente e rotineiro, a par da necessária compatibilização com a gestão familiar. E, aqui, são muitas vezes acionadas as redes de suporte familiar para substituição ocasional do desempenho do papel de cuidadora.

Percursos profissionais – homens com mais capacidade de tomada de decisão e mulheres com maior esforço intelectual

Para mulheres e homens, as características que são mais importantes na sua atividade profissional reportam à responsabilidade, à execução de várias tarefas e ao ritmo de trabalho intenso. Porém, é ao nível do esforço intelectual e particularmente da capacidade de tomada de decisão que encontramos diferenças entre mulheres e homens que merecem alguma reflexão. Se mais mulheres entendem que a sua atividade profissional envolve um elevado esforço intelectual, mais homens entendem que esta envolve a tomada de decisão. Ora, alguns estudos apontam para diferenças individuais como elementos explicativos da desigualdade ao nível da gestão – traços de personalidade, cognições, atitudes e comportamentos. Outros estudos salientam a influência dos fatores situacionais, nomeadamente da estrutura organizacional, e, nesta, as oportunidades de promoção dentro da própria organização, o poder e a capacidade de mobilização de recursos organizacionais, e a prevalência de certas características geracionais nos cargos de maiores responsabilidades (*cf.* Rando, Silva & Anjos, 2011).

Um estudo recente sobre a igualdade de género nos cargos de direção da Administração Pública Central (Rando, Silva & Anjos, 2011) conclui que estamos perante uma administração que apresenta três vetores: “a sobre representação das mulheres em toda a Administração Pública Central, uma situação de *glass ceiling* (dificuldade de acesso a cargos dirigentes, crescente em função do nível de direção) e uma situação parcial de *glass wall* (desigualdade de representação das mulheres nas áreas tradicionalmente destinadas aos homens, e dos homens nas tradicionalmente destinadas às mulheres)” (*op. cit.*: 4).

Ora, ao tomarmos em consideração as alterações na situação profissional nos últimos três anos das pessoas que responderam ao questionário, verificamos que 6% dos homens

adquiririam uma maior capacidade de tomada de decisão e, em contrapartida, tal não sucedeu a qualquer mulher. Importa, também, atender a que sete em cada dez pessoas que responderam ao questionário, tem uma chefia direta masculina.

Várias são as perspetivas de análise sobre a carreira das mulheres, em particular sobre o acesso das mulheres a cargos de chefia e/ou de tomada de decisão. Uma primeira perspetiva centra a análise nos indivíduos e suas características individuais, logo únicas. São os traços de personalidade, as cognições, as atitudes e os comportamentos que colocam as mulheres em situação de desigualdade e de desvantagem relativa. A socialização desempenha, aqui, um papel relevante pois é através desta que mulheres e homens se vão *fazendo*.

Aliás, os traços de personalidade foram sendo, em boa medida, evidenciados, em particular, pelas pessoas entrevistadas que acreditam que são as diferenças individuais na forma de ser que importam ao estilo de liderança e às próprias competências e capacidades profissionais. Ainda, os atributos físicos, a assertividade, por um lado, e a capacidade de (uma melhor) compreensão, a empatia e a atenção/cuidado, por outro lado, são referidos enquanto traços de personalidade masculina e feminina, que, ainda hoje, se vêm manifestando. Não obstante, “a maior parte da investigação empírica realizada não confirma a tese das diferenças de personalidade e motivação entre os sexos, na medida em que poucas diferenças em termos de nível de desempenho têm sido encontradas entre os gestores do sexo masculino e do sexo feminino” (Gaio, 2011: 101).

A segunda perspetiva centra a sua análise nas estruturas organizacionais. De acordo com esta perspetiva, existem fatores estruturais na base da desigualdade de género no mundo do trabalho. A dificuldade maior que as mulheres têm em aceder a redes informais (redes essas que fomentam os relacionamentos e contactos profissionais e por onde circulam recursos instrumentais) acaba por se refletir numa maior dificuldade de aquisição de orientação ou colaboração numa lógica de mentoria. Nas estruturas organizacionais, as oportunidades de promoção ou de progressão, muitas vezes, condicionadas, o poder ainda muito masculinizado e a desigualdade numérica entre mulheres e homens nos cargos hierárquicos influentes, confluem para posicionar as mulheres em lugares e profissões de maior subordinação hierárquica. Porém, a Câmara de Abrantes é liderada por uma mulher e, nesse sentido, há perspetivas de convergências e de confluências que podem, de certa forma,

ser favoráveis a um equilíbrio em termos de liderança e chefia (ainda que o executivo seja composto por cinco vereadores e uma vereadora¹³).

Por último, importa, também, considerar o contexto social nesta equação do género em questões de liderança. A terceira perspetiva centra a sua análise na genderização das culturas organizacionais. Ou seja, toma em consideração os contextos sociais e as culturas de género. Há, de facto, uma genderização da cultura organizacional em Portugal, mais premente no setor privado do que no público. Essa genderização assenta na divisão sexual do trabalho dentro das próprias organizações, nas representações do feminino e do masculino presente nos discursos de tipo informal, e nas relações sociais de género manifestas, em particular, nas equipas mistas equilibradas em termos de género.

Há, de facto, na Câmara de Abrantes, registos de mudança ao nível da dessegregação sexual horizontal, a favor das mulheres em áreas profissionais ligadas ao desporto e aos assuntos financeiros, e a favor dos homens nas áreas ligadas à ação social e à educação. Mas esta é, ainda, uma mudança modesta.

A este propósito importa recordar que a maioria das pessoas que respondeu ao questionário entende que não existem profissões de mulheres e profissões de homens na Câmara de Abrantes. Porém, as pessoas entrevistadas, ainda que afirmassem o mesmo, acabaram por fazer referência a profissões apenas desempenhadas por homens. Estas profissões parecem estar associadas ao estereótipo de que profissões que requerem alguma força física apenas podem / conseguem ser desempenhadas por homens.

Relações e clima de trabalho – bom clima de trabalho, mas (alguma) persistência de segregação sexual vertical

As mulheres tendem a fazer uma avaliação mais positiva do clima de trabalho. Porém, importa ter em consideração um comentário feito por uma mulher (patente na página 51) que nos diz que sendo a única mulher com filhos no serviço tem disponibilidade reduzida para fazer trabalho fora de horas e sente que, por essa razão, tem sido excluída. Nesse sentido, parece estarmos perante um serviço onde a cultura e a prática não tomam em atenção as situações particulares de vida dos seus e das suas trabalhadoras. Há, de facto, culturas

¹³ De acordo com informação disponibilizada na página <http://www.cm-abrantes.pt/pt/conteudos/municipio/camara/executivo/>

organizacionais apelidadas de *locker room*, onde se verifica o estabelecimento de relações de carácter informal “assente numa séria de pressupostos partilhados, que resultam no isolamento e na exclusão das mulheres das redes informais de interação” (Gaio, 2011: 105); esta parece ser uma situação que, ainda que de forma aparentemente residual, se verifica na Câmara de Abrantes.

Uma outra questão com relevância para esta nossa reflexão final reporta-se (uma vez mais) às questões relacionadas com a liderança. Ainda que haja a percepção de que existem mais mulheres em cargos de chefia do que homens na Câmara de Abrantes, os números mostram-nos uma realidade diferente. Ora, o que parece acontecer é que, tendencialmente, as pessoas salientam, e inflacionam, de certa forma, a existência de chefias femininas, talvez porque este é um facto ainda não ‘normalizado’, fazendo com que as chefias femininas que existem estejam mais sujeitas a algum tipo de escrutínio do que as masculinas. Por outras palavras, porque é ‘natural’ que as chefias sejam masculinas, quando existe um número significativo de chefias femininas, esse valor é, em certa medida, sobrevalorizado. Esta tendência tem reflexos na forma como se olha e se respeita a chefia bem como na forma como a própria chefia entende ser o seu comportamento. E, neste âmbito, as chefias femininas parecem sentir a necessidade de manterem o nível de desempenho em ‘alta’ constante.

Alguns estudos apontam para a existência de diferenças cruciais entre os dois sexos com relevância nos estilos de liderança e resultantes dos diferentes processos de socialização de homens e de mulheres. Outros estudos não encontram estilos de liderança diferenciados em razão da pertença de género. Os primeiros caracterizam a liderança feminina como sendo “mais colaborativa, mais aberta ao diálogo e cooperação, e por uma resolução de problemas baseada frequentemente na intuição e na empatia” (Gaio, 2011: 108). Há uma clara tendência para a valorização da aquisição de competências por parte das mulheres. E essa tendência reflete, também, o empenho de muitas mulheres na progressão na carreira, sem que, por vezes, encontre, de facto, reflexos ao nível da progressão efetivamente.

Conciliação da vida profissional e familiar e o peso da pertença de género

Quatro em cada cinco pessoas que respondeu ao questionário tem filho/a (s); para mais de metade dessas pessoas, a idade do/a(s) filho/a(s) é igual ou superior a 10 anos.

Porém, regista-se que nem todos os homens, ou nem mesmo todas as mulheres, gozaram o seu direito à licença por paternidade ou maternidade. Entre aquelas pessoas que o

fizeram, as mulheres gozaram, em média, mais 113 dias do que os homens. Salientamos, ainda, que quando questionadas sobre o número de dias partilhados, verificamos que há homens trabalhadores na Câmara de Abrantes que desconhecem, de facto, o que significa essa partilha, dado que referem que gozaram entre 5 a 30 dias (e, de acordo, com a lei, o pai tem direito a 10 dias obrigatórios e a mais 10 dias facultativos); ora, assim, apenas uma percentagem mínima de homens terá, realmente, partilhado a licença de parentalidade.

Ainda, o não gozo da licença partilhada advém, para 30% dos trabalhadores homens, do desconhecimento dessa possibilidade. Assim, uma maior informação, e sensibilização, sobre essa possibilidade poderão resultar numa maior partilha da licença, tendo, a Câmara de Abrantes, a possibilidade de contribuir para um maior envolvimento dos homens na esfera familiar.

Tendo, também, por referência o número de dias de ausência ao trabalho motivados pela assistência à família, verificamos a existência de alguma tendência para que os papéis de género, no que respeita aos cuidados a prestar, ainda se encontram muito delimitados em função da pertença de género.

Por outro lado, atendendo ao que trabalhadores e trabalhadoras têm por hábito fazer antes de chegar ao local de trabalho, verificamos que as tarefas domésticas parecem ainda persistir enquanto trabalho mais feminizado. Tal facto é, também, reforçado pelo tempo que homens e mulheres despendem, em média e por dia, na realização das tarefas domésticas, uma vez que as mulheres despendem mais 68 minutos do que os homens na realização deste tipo de trabalho não pago.

Importa, para além do já salientado, considerar que as mulheres, em média e por dia, trabalham (em trabalho pago e não pago) mais 1 hora e 44 minutos do que os homens. Ora, tal facto tem implicações óbvias na avaliação que homens e mulheres fazem da adequabilidade do respetivo horário de trabalho aos seus compromissos familiares; e, neste caso, as mulheres fazem uma avaliação um pouco mais negativa.

Políticas de igualdade entre mulheres e homens – propósitos e destinatários

Homens e mulheres que trabalham na Câmara de Abrantes consideram que as políticas promotoras de igualdade entre mulheres e homens são, sobretudo, políticas de promoção da igualdade de oportunidades para todas as pessoas, políticas de salário igual para

trabalho igual ou de valor igual, e, ainda, políticas que facilitem o acesso de homens e de mulheres a todos os sectores profissionais.

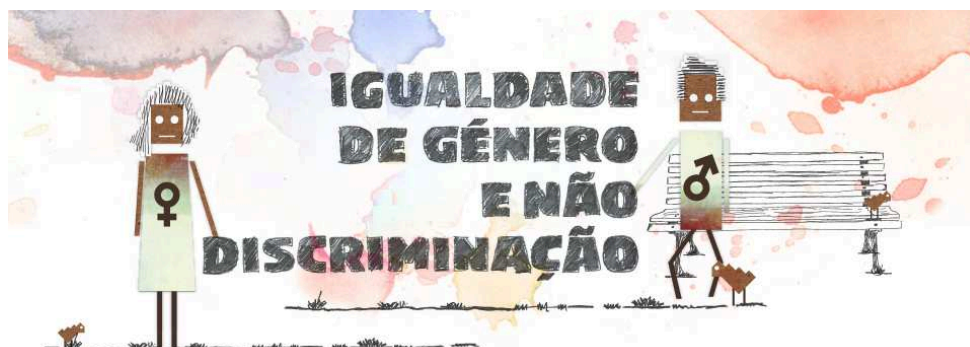
Também as políticas de conciliação entre a vida profissional e familiar e as medidas que promovam a participação dos homens na vida familiar são muito valorizadas, particularmente pelas mulheres. Ora, tal facto vem ao encontro das dificuldades que, em boa medida, têm vindo a ser identificadas ao longo deste estudo diagnóstico em matéria da conciliação da vida profissional e familiar pelas trabalhadoras da Câmara de Abrantes.

Por outro lado, ainda, as mulheres valorizam e consideram muito importante a implementação de medidas que favoreçam a integração e permanência de mulheres no mercado de trabalho e a existência de um gabinete de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade e de conciliação.

Quanto ao desenvolvimento e implementação de um plano de igualdade entre mulheres e homens, é, de certa forma, mais valorizado um plano que se destine à população de Abrantes do que um que seja orientado para o interior da Câmara. Todavia, as mulheres continuam a valorizar positivamente a implementação de um plano dirigido aos e às trabalhadoras da Câmara enquanto entidade empregadora.

Parece-nos, pois estarmos perante um conjunto de pessoas com alguma informação nesta matéria. Porém, importa realçar que as mulheres valorizam mais as políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens. Tal aspeto tem certamente relevância para um estudo desta natureza. Porém, bem sabemos que “a objetivação do masculino e do feminino em entidades ontologicamente diferentes é (...) regulada por uma assimetria que atravessa todos os processos sociocognitivos que participam para essa construção do “ser” homem e do “ser” mulher” (Amâncio, 1993: 131). E talvez por isso as mulheres valorizem mais qualquer ação em favor da desconstrução social do que se espera de mulheres e de homens.

Importa, não obstante, salientar que as organizações têm impacto na própria forma de (re)produzir o género (conceito social), uma vez que são agentes socializadores e multiplicadores, que influenciam o contexto micro e macro. Nesse sentido, as autarquias, e a Câmara de Abrantes em particular, podem desempenhar um papel fundamental.



Recomendações

As recomendações que aqui se elencam reportam-se essencialmente a questões relativas à gestão de pessoal, aos horários de trabalho e a medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar; incluem, ainda, outras de âmbito genérico.

Gestão de pessoal:

- Face aos registos das candidaturas e da seleção desagregados por sexo, proceder-se a uma análise comparativa por forma a avaliar do equilíbrio entre um e outro;
- Promover ou incentivar a composição mista das equipas de trabalho / dos serviços.

Horário de trabalho:

- Manter o direito ao gozo de plataformas mensais, e, ainda, alargar o mesmo a unidades orgânicas / serviços;
- Ponderar o uso, quando necessário, o uso das plataformas mensais no mesmo dia;
- Incentivar a redução da frequência de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho, visando particularmente as mulheres;
- Aumentar a possibilidade de haver mais pessoas em jornada contínua;
- Possibilitar e criar condições para a realização de teletrabalho;
- Compatibilizar os turnos por forma a facilitar, de quando em quando, o gozo de tempo livre ao fim de semana.

Conciliação da vida profissional e familiar:

- Informar mulheres e, muito particularmente, homens sobre o direito de gozo da licença de parentalidade e respetiva duração;
- Incentivar os homens a gozar a licença de parentalidade, nomeadamente os dias facultativos e, ainda, a partilhar a licença com a mãe da criança;
- Sensibilizar homens e mulheres para um gozo equilibrado, quando necessário, dos direitos de assistência à família;
- No âmbito dos equipamentos de apoio às crianças, alargamento das atividades e dos horários das atividades pós-escolares (ATLs);
- Manter e aprofundar práticas organizacionais (formais) que visam facilitar a participação dos homens na vida familiar e na vivência da parentalidade;
- Implementar modalidades de gestão de situações imprevistas de ausências ao trabalho motivadas pela necessidade de prestação de assistência à família.

De âmbito genérico:

- Informar as trabalhadoras e os trabalhadores quanto à existência de mecanismos de proteção de vítimas de assédio sexual, bem como informar sobre os procedimentos que devem ser acionados nestas situações;
- Sensibilizar chefias quanto à necessidade de se utilizar uma linguagem inclusiva (escrita e visual) em função do género;
- Formar elementos-chave nas várias unidades orgânicas da Câmara de Abrantes em matéria de linguagem inclusiva em função do género; esses elementos viriam a desempenhar o papel de multiplicadores dessa iniciativa;
- Recorrer, sempre que possível, a imagens que possam promover a inclusão de um dos sexos sub-representado em determinadas áreas de atividade;
- Criar um sistema de monitorização para que atempadamente se identifiquem e eliminem eventuais práticas discriminatórias;
- Apostar na continuidade reforçada de ações de promoção da igualdade de género dirigidas a públicos mais vastos, entre os e as munícipes de Abrantes, nomeadamente escolas de vários níveis de ensino, empresas e outras entidades empregadoras, etc.;
- Promover ações / iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amâncio, Lígia (1993). Género – representações e identidade. *In Sociologia – Problemas e Práticas*, N.º 14, 1993, pp. 127-140.
- Casaca, Sara Falcão e Damião, Sónia (2011). Gender (In)equality in the labour market and the Southern European welfare states. In Addis, E., Villota, P., Degavre, F. e Eriksen, J. (Eds.) (2011). *Gender and well-being – the role of institutions*. Ashgate Publishing Limited. Pp. 183-199.
- Casaca, Sara Falcão (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. *Socius working paper n.º 4/2009*. Lisboa: SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa.
- Ferreira, Virgínia (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular. In Ferreira, V. (org.) (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias*. Lisboa: CITE. Pp 139-190.
- Ferreira, Virgínia (1999). A segregação sexual do mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas. In *Sociedade e Trabalho*, n.º 6, 1999, pp. 41-56.
- INE (2012). *Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal, 2001-2011*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística. Disponível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_bo ui=135739962&DESTAQUESmodo=2
- IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013. Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de Janeiro. Diário da República, 1.ª série — N.º 12, pp. 296-321.
- Rando, Belén, Silva, Matilde Gago & Anjos, Cláudia (2011). *Igualdade de género nos cargos de direcção da Administração Pública Central – 14 anos de políticas para a igualdade. Estudo*. Lisboa: INA. Disponível em: http://unic.ina.pt/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=13&Itemid=

Santos, Gina Gaio (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. In Ferreira, V. (org.) (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias*. Lisboa: CITE. Pp 99-138.

Silveira, Maria Lúcia (2004). Políticas públicas de género: impasses e desafios para fortalecer a agenda política na perspectiva da igualdade. In Godinho, Tatau e Silveira, Maria Lúcia (org.) (2004) *Políticas públicas e igualdade de género*. Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher. Pp. 65-76.

