

**FACULDADE DE ECONOMIA DA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA**

*Desigualdades de Género no Poder Local :
duas autarquias em estudo*

MESTRADO EM SOCIOLOGIA

***POLÍTICAS LOCAIS E DESCENTRALIZAÇÃO: AS
NOVAS ÁREAS DO SOCIAL.***

***ESPECIALIDADE EM SOCIOLOGIA DO ESTADO,
DO DIREITO E DA ADMINISTRAÇÃO.***

Ana Maria Jorge Romão Pereira Lopes

Orientador: Professor Doutor Fernando Ruivo

Agradecimentos

O trabalho que se apresenta não teria sido possível de realizar sem o contributo de algumas pessoas que passo a enunciar.

Gostaria de agradecer ao meu orientador, Professor Dr. Fernando Ruivo, pela disponibilidade, pela crítica rigorosa, pela confiança depositada e pelo incentivo nos momentos de maior angústia científica.

Agradeço também aos agentes formais das Câmaras Municipais de Santa Maria da Feira e de S. João da Madeira, que forneceram a informação necessária, à prestação deste estudo.

Quer agradecer aos colegas e amigos que, directa ou indirectamente, deram o seu valioso contributo, apoiando e incentivando todo o processo.

À minha mãe, à minha irmã e ao meu filho, que apoiaram nos momentos mais difíceis.

A todos o meu obrigado.

RESUMO

No âmbito do trabalho “Desigualdades de Género no Poder Local: duas autarquias em estudo”, foi escolhido como objecto empírico as autarquias de S. João da Madeira e de Santa Maria da Feira. Nesse sentido, o objectivo da pesquisa residiu na forma como os entrevistados percebem as questões relativas à igualdade de género, no âmbito do exercício da sua actividade profissional. Verificou-se uma nítida sub representação das mulheres nos cargos de tomada de decisão política, que aumenta à medida que se sobe na hierarquia, sendo evidente nos lugares da Vereação e Presidência.

O poder local assume um importante papel na promoção das questões da igualdade, visto na sua actuação, reger-se pela lei, promovendo a conciliação e a responsabilidade social. Relativamente à percepção das desigualdades de género em contexto laboral, os entrevistados salientam os obstáculos que dificultam a conciliação e remetem a mulher para o domínio privado, das responsabilidades familiares. As estruturas de retaguarda direccionadas para a infância e terceira idade, são deficientes, devido ao preço elevado e ao facto de praticarem horários que não respondem às actividades com horário irregular. Esta situação decorre do Estado Providência português não apresentar um modelo muito desenvolvido que dê resposta às necessidades crescentes de integração no mercado de trabalho. No que diz respeito à participação das mulheres na tomada de decisão política, verificou-se que os lugares foram sempre ocupados por homens. Uma das causas apontadas tem a ver com a falta de tempo das mulheres para o exercício de actividades cívicas e políticas, sendo as mulheres mais velhas a assumir esse papel, por se encontrarem numa fase da vida com filhos autónomos e uma carreira estável. As mulheres confrontam-se ainda com a falta de apoio dos partidos políticos para acederem às redes de influências pessoais. Relativamente às representações de género sobre liderança, os entrevistados referem não haver diferenças nestes processos, embora reconheçam que possam realçar-se determinadas aptidões, associadas à tradicional divisão de papéis. Manifestam-se contra a lei das cotas por não resolverem o problema da reduzida participação feminina. A concretização da igualdade passará, por uma revolução de mentalidades!

Palavras-chave: Igualdade de Género; Conciliação; Estruturas de Retaguarda; Poder Local; Democracia; Representatividade.

ÍNDICE GERAL

1 - INTRODUÇÃO	7
I PARTE	10
2 - A PROBLEMÁTICA DO GÉNERO E SEU ENQUADRAMENTO	10
2.1- A integração da dimensão de género nas políticas mundiais e europeias	10
2.2 – A condição feminina: uma visão histórica.....	15
2.2.1- O contexto europeu.....	15
2.2.2 - O contexto da sociedade portuguesa	20
2. 2.2.1- Especificidades do mercado de trabalho	20
2.3- No domínio da conciliação entre vida familiar e profissional.....	27
2.3.1- Portugal no contexto europeu	27
2.3.1.1- Emprego feminino: ocupação a tempo inteiro.....	27
2.3.2.2 – Identidade de género e genderização institucional	31
2.3.2-Participação de homens e mulheres no trabalho não pago	34
2.3.2.1-Tarefas domésticos e prestação de cuidados à família	34
2.3.3 O papel do Estado Providência Português.....	40
2.3.4- O papel da família	47
2.3.5- O papel das entidades empregadoras.....	49
2.3.6- Princípios chave para garantir a igualdade de género nas medidas de apoio à família.....	51
2.4 A participação das mulheres na vida política	52
2.4.1- Mecanismos europeus e internacionais na promoção da igualdade entre homens e mulheres.....	52
2.4.2-Mecanismos utilizados em Portugal para promover a igualdade de género.....	55
2.4.3-Desigualdade de género na participação política a nível europeu....	58
2.4.4- Desigualdade de género na participação política em Portugal	61
2.4.5-Obstáculos à participação das mulheres na esfera decisional	62
2.4.6 - Sub representatividade feminina na tomada de decisão política.....	64
2.5- As autarquias locais no quadro da responsabilidade social.....	71
II PARTE	74
3 - A PESQUISA EMPIRICA: DESIGUALDADES DE GÉNERO NO PODER LOCAL- DUAS AUTARQUIAS EM ESTUDO	74
3.1- Estratégia metodológica	74

3.1.1- O recurso à abordagem qualitativa/compreensiva	74
3.1.2- Fontes de informação, técnicas e instrumentos de recolha de dados	75
3.1.2.1- Entrevista semi – directiva.....	76
3.1.2.2- Universos e critérios de selecção dos entrevistados.....	77
3.1.2.3 -Aplicação do guião de Entrevista	82
3.1.3-Tratamento, análise e interpretação dos dados.....	84
3.1.3.1- O recurso à análise de conteúdo.....	84
3.1.3.2 - Procedimentos operativos	86
3.2- A (sub) representatividade feminina	87
3.2.1- Composição sexual dos funcionários/agentes dos municípios alvo de estudo	87
3.2.2- Representações sobre o papel do poder local na promoção da igualdade de direitos: limites e potencialidade	92
3.2.2.1-Importância da lei na concretização de direitos	92
3.2.2.2- O poder local como expressão da participação	95
3.2.2.3 - Proximidade face aos cidadãos.....	96
3.2.2.4 - O poder público e o poder privado.....	97
3.2.2.5- Percepção das desigualdades de género em contexto institucional	98
3.2.2.6- O recurso às licenças de paternidade e parental	101
3.3- Papel do Estado Providência.....	102
3.4- Mulher e poder	107
3.4.1- Desigual partilha de poder	107
3.5- Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina.....	112
3.5.1- Representações sociais sobre as funções dirigentes	112
3.5.2- Gestão masculina/feminina indiferenciada.....	115
3.6- Medidas de discriminação positiva- A lei das cotas.....	117
3.7- Perspectivas face à mudança.....	119
4 - SINTESE CONCLUSIVA DAS IDEIAS PRINCIPAIS.....	120
5 - BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	129
6 - WEBGRAFIA	144
7 - ANEXOS.....	146

Índice de Quadros e Gráficos

Quadros

Quadro 1 – Taxas de feminização nos ramos de actividade.....	24
Quadro 2 – Estrutura de emprego segundo a profissão.....	25
Quadro 3 – Taxa de emprego feminino na Europa na faixa etária dos 20-44 anos.....	27
Quadro 4 – Taxa de emprego das mulheres nos países da União Europeia.....	28
Quadro 5 – Proporção de emprego a tempo parcial das mulheres dos 20-49 anos, segundo os filhos menores de 12 anos.....	30
Quadro 6 – Percentagem de pessoas que trabalham menos de 30 horas, em 2001.....	31
Quadro 7 – Taxa de feminização na tomada de decisão política no Parlamento Europeu e em Portugal.....	64
Quadro 8 – Participação das mulheres nos lugares dirigentes da Administração Pública.....	65
Quadro 9 – Distribuição, por ano, do número de mulheres eleitas para as autarquias locais.....	68
Quadro 10 – Homens e mulheres Presidentes de Câmara, por distrito, em 2005.....	69
Quadro 11 – Entrevistas realizadas aos políticos na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira.....	79
Quadro 12 – Entrevistas realizadas aos políticos na Câmara Municipal de S. João da Madeira.....	79
Quadro 13 – Entrevistas realizadas às chefias intermédias da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira.....	80
Quadro 14 – Entrevistas realizadas às chefias intermédias da Câmara Municipal de S. João da Madeira.....	81
Quadro 15 – Composição sexual dos funcionários da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira.....	87
Quadro 16 – Composição sexual dos funcionários da Câmara Municipal de S. João da Madeira.....	88
Quadro 17 – Composição sexual dos funcionários da Presidência, Vereação e Chefias Intermédias das Câmaras Municipais de Santa Maria da Feira e de S. João da Madeira.....	89

Gráficos

Gráfico 1 a) – Duração média das diferentes formas de trabalho por sexo	34
Gráfico 1 b) – Duração média das diferentes formas de trabalho por sexo.....	35
Gráfico 2 – Realização regular das tarefas domésticas, por sexo.....	36
Gráfico 3 – Prestação de cuidados à família, por sexo Composição sexual dos funcionários da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira.....	39

1 - INTRODUÇÃO

O presente trabalho surge no âmbito da frequência do Mestrado em Sociologia – “Políticas Locais e Descentralização: As Novas Áreas do Social”, coordenado pelo Professor Doutor Fernando Ruivo e pelo Professor Doutor Pedro Hespanha.

O tema da tese centra-se nas “Desigualdades de género no poder local: duas autarquias em estudo”. Visa contribuir para uma reflexão sobre a relação entre as questões da desigualdade de género no seio do poder local.

Elegeu-se como objecto de estudo empírico os Municípios de Santa Maria da Feira e de S. João da Madeira, tendo sido realizadas 33 entrevistas, as quais foram aplicadas a eleitos locais e chefias intermédias (quadros superiores e dirigentes).

Face ao objecto de estudo, a perspectiva de análise adoptada situou-se ao nível dos discursos das percepções/expressões daqueles que, em nosso entender, melhor conhecem a realidade institucional e local. Os entrevistados foram seleccionados de acordo com a responsabilidade política inerente ao cargo que ocupam e capacidade decisória que lhes foi conferida.

As razões que levaram à escolha destes dois municípios prendem-se:

- 1) Com a existência de informantes privilegiados – mediadores e facilitadores de informação;
- 2) Proximidade relativamente à autarquia onde exerço a actividade profissional;
- 3) Por serem duas autarquias localizadas no interior.

O trabalho foi dividido em duas partes. Numa primeira parte, abordaremos as questões mais gerais do enquadramento teórico, na medida em que é daqui, desta espécie de plataforma que se parte para a investigação empírica.

Nesse sentido, começou-se por enquadrar a problemática do género nas políticas comunitárias e europeias, através de uma referência histórica e social da evolução do papel da mulher na sociedade e no trabalho nos países ocidentais e, em particular, no mercado de trabalho português.

Seguidamente, será feita uma referência ao domínio da conciliação entre a vida familiar e a actividade profissional, situando Portugal no contexto Europeu, salientando as especificidades do mercado de trabalho português que interferem com as questões da conciliação (resultante da divisão de papéis de género na família e do modelo dominante no mercado de trabalho, que atribui à mulher a responsabilidade pelo domínio privado dos cuidados e gestão familiar e ao homem o domínio público). Neste sentido, será abordada a participação de homens e de mulheres no trabalho não pago.

Intimamente relacionado com as questões da conciliação, remete-se para o papel do Estado Providência português e para a dimensão do papel da família e das entidades empregadoras, na promoção da conciliação.

O capítulo seguinte aborda o tema central deste trabalho, que consiste na análise da participação das mulheres na vida política e partidária (ao nível europeu e em Portugal), através de uma referência aos factores que dificultam a participação das mulheres na esfera decisional, especificamente, do poder local, salientando-se também, a este nível, o papel do Poder Local na promoção da igualdade de género.

Na segunda parte, será apresentada a estratégia metodológica, pela abordagem aos métodos e técnicas de investigação que serviram de base à realização da pesquisa empírica, explicitando o processo de delimitação da amostra, o processo de construção da entrevista semi-directiva, neste caso concreto, direccionada aos eleitos locais e chefias intermédias (Directores de Departamento, Chefes de Divisão, Chefes de Repartição, Chefes de Secção e Directores de Projecto), das Câmaras Municipais de Santa Maria da Feira e de S. João da Madeira, a aplicação do guião de entrevista, o tratamento, análise e interpretação dos dados, e, por último, os procedimentos operativos.

Far-se-á, de seguida, uma apresentação dos estudos de caso, pelo recurso a uma perspectiva analítica, relacional e crítica da análise das desigualdades de género no poder local, especificamente nos dois municípios alvo de estudo. Para que esta análise tivesse sustentação, recorreu-se às perguntas de partida e ao guião de entrevista. Em todo este processo tivemos sempre presente o quadro teórico. No último capítulo, através da análise dos dados, procurar-se-á, à luz das teorias existentes e com base na experiência colhida junto dos dois

municípios, tecer algumas considerações finais para testar as perguntas de partida, pedras basilares de todo o edifício teórico – prático.

Subjacente a todo este trabalho de investigação está a ideia de poder contribuir para melhor compreender uma determinada realidade e, sobretudo, suscitar a reflexão sobre a complexidade das questões relacionadas com a temática abordada.

I PARTE

2 - A PROBLEMÁTICA DO GÉNERO E SEU ENQUADRAMENTO

2.1- A integração da dimensão de género nas políticas mundiais e europeias

As instâncias internacionais, nomeadamente a ONU, a União Europeia e o Conselho da Europa com base em princípios assumidos em instrumentos estratégicos que estabelecem as normas pelas quais os Estados Membros se devem reger, como a Carta das Nações Unidas¹, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW)², a Convenção Europeia dos Direitos Humanos³, a Carta Social Europeia⁴, a Declaração e Plataforma de Acção de Pequim, têm desempenhado um papel fundamental na promoção de políticas de igualdade.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem⁵ proclamada pelas Nações Unidas, a 10 de Dezembro de 1948, refere que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. O homem e a mulher têm direito a casar e a constituir família e direitos iguais em relação ao casamento. Todos têm direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho e à protecção contra o desemprego, a condições de trabalho justas, a salário igual para trabalho igual, ao repouso e ao lazer! A igualdade entre sexos é um princípio universalmente aceite e adoptado na Conferência Mundial de Direitos Humanos em Viena⁶, em Junho de 1993, e em Pequim, na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as mulheres⁷, em Setembro de 1995.

A Conferência de Pequim reconhece a integração da perspectiva de género nas políticas – *gender mainstreaming*, isto é, a *integração sistemática em todas*

¹ www.onuportugal.pt

² <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais>

³ http://pt.wikipedia.org/wiki/conven%C3%A3o.europeia_dos_direitos_humanos

⁴ Resolução da Assembleia da República, n.º 21/1991, aprova para ratificação a Carta Social Europeia. www.epalina.pt/inforadapt/index.../carta-social-europeia.pdf

⁵ Centro de informação das Nações Unidas em Portugal www.onuportugal.pt, (artigos 1, 16 e 23).

⁶ www.selx.ip.pt/ciencias/.../1993.htm

⁷ www.dhnet.org.br/direitos/sip/.../pequim95.htm

as políticas das situações, prioridades, necessidades de homens e mulheres, com o objectivo de promover a igualdade entre eles e mobilizar explicitamente o conjunto das políticas e acções globais para a igualdade (Perista e Silva, 2005:21).

O princípio subjacente ao *gender mainstreaming* implica a promoção pelos governos e actores sociais de uma política activa e com visibilidade da igualdade. Trata-se de um modelo que tem por finalidade a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida e em todas as formas de poder, concretamente, ao nível do trabalho remunerado, nas responsabilidades familiares e nos processos de tomada de decisão, finalidade que se pretende atingir pela combinação de medidas específicas para o sexo sub-representado.

Nesta conferência foi aprovada a Plataforma de Acção de Pequim, evidenciando que a meta da igualdade é uma condição fundamental para o alcance do desenvolvimento social, que respeita à sociedade no seu conjunto. Esta Plataforma de Acção reconhece a necessidade de potenciar a participação plena e a não discriminação das mulheres, de favorecer a sua autonomia e independência, de eliminar a segregação existente no mercado de trabalho e tornar possível o acesso das mulheres aos postos de tomada de decisão económica, de forma a contribuírem para o desenvolvimento social na esfera económica e que esse contributo seja mais visível (CIDM, 2001:134).

Na sequência da realização destas conferências, a União Europeia integra também na sua política global a perspectiva da igualdade de género, aliando a estratégia da promoção do *gender mainstreaming* nas políticas comunitárias ao desenvolvimento de acções específicas a favor das mulheres. Exemplos desta integração podem referir-se, por um lado, a IV Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre as mulheres e os homens⁸ realizada em Istambul, em Novembro de 1997, que veio à semelhança das anteriores conferências, proclamar a democracia igualitária para ambos os sexos, isto é, a verdadeira democracia implica uma participação equilibrada de homens e mulheres em

⁸ Comissão Europeia: Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (2006/2008), www.europa.europa.eu/seadplus/leg/pt/cha/c10404.htm

todos os domínios da sociedade, nomeadamente, na vida política e pública, na vida económica e profissional, na conciliação das responsabilidades familiares com a vida profissional, entre outras. Por outro lado, e dando particular importância aos desequilíbrios existentes entre homens e mulheres, pode referir-se o Tratado de Amesterdão, tratado que institui a Comunidade Europeia, a 2 de Outubro de 1997, no art. 2º e nº2 do art. 3º, refere que a igualdade entre homens e mulheres é uma Missão da União Europeia, constituindo um princípio fundamental do Direito comunitário, no domínio do trabalho e do emprego. A missão da Comunidade inclui o *mainstreaming* de igualdade entre homens e mulheres em todas as actividades (art. 3º nº2). Autoriza a Comunidade a combater a discriminação baseada no sexo, origem étnica e racial, crença religiosa, deficiência, idade ou orientação sexual (art. 13).

Esta missão pressupõe que ambos os sexos desenvolvam as suas capacidades e façam as suas escolhas sem estarem presos às limitações impostas pelos papéis sociais de género, significando *“por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentemente dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados”*⁹.

Com efeito, a União Europeia tem desempenhado um papel activo na promoção da igualdade de género e na defesa dos direitos das mulheres. Foram implementadas medidas específicas com vista a que as mulheres alcancem a sua autonomização em termos económicos, sociais e de desenvolvimento, de entre os quais a Estratégia Quadro da Comunidade para a igualdade entre homens e mulheres de 7-06-2000. Trata-se de um programa de trabalho anual, emitido pela Comissão Europeia ao Parlamento e ao Conselho, onde são definidas as actividades programadas pela Comissão, tendo em vista a promoção da igualdade entre homens e mulheres, em todas

⁹ Jornal Oficial nº C340 de 10 de Novembro de 1997.

as áreas políticas e em todos os domínios, nomeadamente nos vários serviços da Comunidade Europeia.

O Fundo Social Europeu é o principal instrumento financeiro da Estratégia Europeia de Emprego financia a maioria das acções e tem em vista a redução das desigualdades entre homens e mulheres, na área do emprego e do desenvolvimento de recursos humanos.

Estas medidas tem um papel fundamental que consiste em aumentar para 70% a taxa de participação das mulheres na actividade económica até 2010 (de acordo com as metas da Estratégia Europeia de Emprego e do conselho Europeu de Lisboa¹⁰) e de garantir estruturas de acolhimento para pelo menos 90% das crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade da escolaridade obrigatória e pelo menos 33% das crianças com menos de 3 anos (de acordo com o Conselho Europeu de Barcelona¹¹ de 2002).

Têm um duplo objectivo:

1. Permitir o acesso e a participação das mulheres na actividade económica, no ensino e na formação, sobretudo às mulheres desempregadas e em vias de desemprego;
2. Permitir a conciliação entre a vida familiar e profissional pelo apoio à criação de infra estruturas de acolhimento de crianças.

A Cimeira de Lisboa, realizada em Março de 2000, veio mostrar a necessidade de aprofundar a igualdade de oportunidades, pela redução da segregação do mercado de trabalho e a simplificação da conciliação da vida familiar e profissional, fazendo também referência nos seus objectivos, a uma melhor assistência à infância apelando para que os responsáveis pelos diferentes países criem estruturas de apoio social que funcionem como retaguarda a ascendentes e a descendentes.

¹⁰ <http://www.humanrights.coe.int/equality/FRE/Surl'Egalite/Surl'Egalite.htm>

¹¹ O conselho Europeu reunido em Barcelona convidou os Estados Membros a eliminar os desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho, procurando garantir, tendo em conta a procura de estruturas de acolhimento e em consonância com os padrões nacionais de disponibilização de estruturas de acolhimento. In Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Igualdade entre homens e mulheres, COM (2009) 77 final, p. 5.

A 8 de Março de 2005, a Comissão Europeia com base na proposta do Parlamento Europeu, reiterou o seu empenho na igualdade entre homens e mulheres e propôs a criação do Instituto Europeu de género, tendo em vista combater a discriminação com base no género e promover a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios da competência comunitária.

A Decisão nº 771/2006/CE do Parlamento Europeu e do conselho, de 17 de Maio de 2006, institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos, para uma sociedade mais justa e que pressupõe a inexistência de assimetrias na organização social, no exercício de direitos e responsabilidades. Decorrente desta Decisão, em 2007, celebrou-se o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e surgiu o Instituto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres.

O que se pretende é o desenvolvimento do conceito de cidadania visando uma sociedade mais igualitária com base nos seguintes princípios (Guerreiro e Perista, 2006:21):

- Um peso idêntico de homens e mulheres nas diferentes categorias profissionais;
- Processos de recrutamento não discriminatórios nas diferentes categorias;
- Remunerações equivalentes;
- Idêntico acesso a acções de formação profissional e educação;
- Situações contratuais equivalentes;
- Plena realização de licenças de maternidade, paternidade e parentais, para ambos os progenitores;

Em suma, o debate político em torno das questões do género visando, acima de tudo, a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, denota uma preocupação principal com a condição feminina em todos os domínios da sociedade, justificando-se esta preocupação com o “passado” histórico a ela associado. No capítulo que se segue, faremos um breve enquadramento histórico e social da evolução do papel da mulher na sociedade e no mercado de trabalho, nos países ocidentais e em particular no contexto português.

2.2 – A condição feminina: uma visão histórica

2.2.1- O contexto europeu

Do ponto de vista histórico podem referir-se as profundas alterações que ocorreram nas sociedades ocidentais com consequências significativas sobre o papel da mulher na vida social e económica.

No período pré-industrial, as actividades produtivas e domésticas encontravam-se interligadas e havia a participação de todos os membros da família no processo de produção, ou seja, a produção era levada a cabo em casa ou perto dela e todos os membros de uma família trabalhavam a terra ou ocupavam-se em trabalhos artesanais. No seio do grupo doméstico, à mulher cabia o papel de dona de casa e de educadora e ao marido a função de chefe de família e de provedor do sustento do agregado familiar. Para lá das obrigações que decorriam da sua função de procriadoras, companheiras e donas de casa – com a sua pesada carga de trabalho doméstico, social, de saúde, na educação e de obrigações sexuais – as mulheres acumulavam frequentemente o trabalho nos campos, o trabalho artesanal de fabricação de vestimentas, os cuidados com a criação e a produção e preparação de alimentos, etc. O trabalho das mulheres era preciso, incessante, diverso e difícil (Duby e Perrot, 1991:42). As dificuldades maiores eram suportadas pelas mulheres pertencentes a estratos sociais mais baixos pois nas classes mais elevadas “a mulher assumia as funções de governanta da casa, orientava as criadas de servir, geria as terras com o auxílio de um responsável e organizava recepções” (CITE, 2003:71).

Progressivamente as mulheres passam a trabalhar, com regularidade, fora de casa. Mulheres casadas e solteiras vendiam produtos no mercado, ganhavam dinheiro com o pequeno comércio ou como vendedoras ambulantes, empregavam-se como trabalhadoras ocasionais, amas ou lavadeiras, produziam olaria, seda, rendas, objectos de metal, ferragens, panos tecidos e chitas em oficinas.

O modelo característico deste período baseava-se num contrato social caracterizado pela diferenciação de papéis desempenhados por homens e mulheres, conduzindo a desigualdades de estatuto social.

O processo de industrialização ocorrido no século XVIII veio introduzir profundas mudanças, nomeadamente na organização do trabalho tradicional. Uma delas residiu na transferência da produção para as fábricas mecanizadas, passando a existir uma separação entre a casa e o local de trabalho, isto é, entre a esfera privada e pública. Uma das consequências principais deste processo de industrialização traduziu-se no desaparecimento da família como unidade de produção, a separação entre trabalho reprodutivo e produtivo e a deslocação do local de trabalho produtivo para a oficina ou a fábrica (Rede de Estudos das Mulheres, 2005:27).

A segregação do trabalho surge a partir do momento em que a mulher deixa de trabalhar ao lado do homem, isto é, na passagem do mundo agrícola para o mundo industrial. A produção doméstica dá lugar à produção na fábrica, onde as mulheres passam a ter uma profissão que é distinguida da profissão masculina (CITE, 2003:71).

Com o tempo e o progresso da industrialização a ideia de esferas separadas – pública e privada – enraizou-se nas atitudes populares. Em virtude do seu trabalho fora de casa, os homens passavam mais tempo no domínio público, envolvendo-se mais em assuntos locais, políticos e económicos. As mulheres, excluídas do mundo da política e da guerra, para além de realizarem as tarefas domésticas, trabalhavam na indústria para suplementar o rendimento do marido.

No entanto, e de acordo com (Scott, 1994:447), a “total separabilidade da casa e do trabalho nunca se consumou”, constituindo a participação feminina no mercado capitalista, mediante um trabalho remunerado, um prolongamento de uma experiência de trabalho detida anteriormente. Para tal, a autora ilustra esta situação recorrendo ao trabalho de costura protagonizado pelas mulheres ao longo do século XVIII e à indústria de produção de vestuário (Século XIX),

inicialmente desenvolvida na fábrica tendo posteriormente passado a ser efectuado, à peça, no espaço doméstico.

O trabalho assalariado desenvolvido pelos homens era valorizado como produtivo e as mulheres permaneciam associadas aos valores domésticos, ou seja, permanecia a ideia de que o “lugar da mulher é em casa” e o trabalho que produziam, enquanto domésticas, não estava associado a valor económico real.

A inserção no mercado de trabalho por parte das mulheres está relacionada com as funções que elas desempenham no espaço doméstico. Em pleno século XX, as taxas de emprego da mulher fora do lar, em todas as classes sociais, eram bastante baixas. De acordo com Giddens (2001:392), ainda em 1910, na Grã-Bretanha, “mais de um terço das mulheres com emprego eram criadas ou empregadas domésticas. A força de trabalho feminino consistia essencialmente em jovens mulheres solteiras, cujos salários, quando trabalhavam em fábricas ou escritórios, eram enviados directamente para os pais. Ao casar retiravam-se da força de trabalho, dedicando-se apenas às obrigações familiares “.

A própria publicidade do princípio de século apresentava as mulheres como seres dependentes de produtos comerciais para levarem a efeito as suas tarefas domésticas, educarem os filhos, atraírem os maridos e alcançarem um determinado estatuto social.

O aumento da participação das mulheres na actividade económica tem na sua origem a falta de mão-de-obra que se verificou na Primeira Guerra Mundial, uma vez que a mobilização dos homens para a guerra levou a um apelo da mão-de-obra feminina, nomeadamente no sector industrial. As mulheres ocuparam as funções que anteriormente eram realizadas exclusivamente por homens.

No final da guerra, assiste-se a um retorno dos homens que necessitam de ser reabsorvidos no mercado de trabalho, contudo, dá-se uma ruptura com o padrão antes estabelecido. Atenuaram-se algumas barreiras que opunham trabalhos masculinos e femininos, houve uma valorização do trabalho feminino

e abertura de novas oportunidades profissionais, proporcionou uma experiência de liberdade e responsabilidade para as mulheres que descobrem e adquirem a consciência das suas capacidades e apreciam a nova independência financeira.

A Segunda Guerra Mundial fez eclodir o mercado de trabalho feminino, ou seja, a divisão do trabalho com base no género sofre profundas mudanças no sentido de um aumento muito significativo de mulheres na força de trabalho remunerado. De facto, desde 1945 até à actualidade, assiste-se a um contínuo aumento de mulheres no mercado de trabalho remunerado. Actualmente, na maioria dos países europeus, entre 35 e 60 por cento das mulheres com idades compreendidas entre os 16 e os 60 anos possui empregos remunerados fora de casa, sendo que o aumento mais significativo tem-se verificado entre as mulheres casadas (Giddens, 2001:392).

Com a entrada de um número crescente de mulheres no mercado de trabalho, a ideia de casa como único domínio feminino enfraquece tal como enfraquece a desigualdade entre homens e mulheres nas taxas de actividade económica.

O trabalho permitiu às mulheres a aquisição de liberdade e responsabilidade o que não acontecia nas estruturas familiares tradicionais. Essa liberdade estendeu-se a nível pessoal: por exemplo, o decréscimo da taxa de natalidade com a liberalização dos contraceptivos permitiu às mulheres um maior controlo da sua fecundidade, pelo adiamento da maternidade.

Esta diminuição do número de filhos, aliada à mecanização das tarefas domésticas, conduz a uma redução do volume de tempo que outrora as mulheres dedicavam à casa e aos filhos.

Por outro lado, economicamente, muitas famílias apercebem-se da necessidade de ter dois rendimentos para sustentar o estilo de vida desejável e aceder a bens de consumo e serviços, isto é, existe uma maior necessidade de recursos financeiros para fazer face às necessidades decorrentes de novos modos de vida marcados pela urbanização.

Por opção ou desejo de realização pessoal, também muitas mulheres escolheram entrar no mercado de trabalho, sendo esta uma motivação muito impulsionada pelos movimentos feministas dos anos 60 e 70 que emergiram nos Estados da América e em França.

Resultados das reivindicações destes movimentos proliferam pela Europa medidas legislativas que garantiam a igualdade sexual perante a lei, a obtenção de reformas legais que atenuaram desigualdades significativas na educação, o acesso massivo aos estudos universitários, o acesso ao voto nos países que ainda não o reconheciam. Nestas reivindicações, desempenha um papel activo a luta das mulheres pela sua participação na vida pública, o seu acesso à cidadania, as próprias necessidades do capitalismo e do novo mercado laboral e a educação como forma de acesso a um trabalho melhor qualificado (Rede de Estudos das Mulheres, 2005:31).

Nas sociedades contemporâneas, o trabalho/emprego é central na vida das pessoas e, nas décadas recentes, a crescente actividade económica das mulheres aliada à melhoria das suas habilitações tem sido central neste processo de mudança no sentido da emancipação da mulher relativamente a um passado em que o trabalho remunerado era domínio masculino.

Finalmente, importa referir que – de acordo com as investigações existentes sobre a condição feminina – apesar da elevada participação da mulher na esfera profissional persistem desigualdades na esfera pública e privada que se traduzem, por exemplo, numa desigual distribuição do tempo pelas actividades profissionais e familiares (incluindo as actividades domésticas), com reflexos em discriminações no trabalho, com salários mais baixos e também numa participação cívica e política dependente do tempo disponível. Estas tendências aplicam-se também ao contexto português a que nos referiremos no capítulo que se segue.

2.2.2 - O contexto da sociedade portuguesa

2.2.2.1- Especificidades do mercado de trabalho

No contexto da sociedade portuguesa o fenómeno da crescente presença feminina na actividade económica tem a sua origem na forte emigração ocorrida nos anos 60, bem como no recrutamento militar dos homens para as guerras coloniais verificada no período de 1961 a 1974. Estes factos históricos geraram necessidade de mão-de-obra, levando as mulheres a substituir os homens em diversas actividades, sobretudo na agricultura, mas também nalguns ramos da indústria transformadora têxtil. Por outro lado, tal como no contexto europeu, os processos de urbanização e de industrialização em curso, originaram uma rápida expansão da indústria e serviços trazendo novas oportunidades laborais às mulheres. Esta crescente participação das mulheres na actividade económica tem sido medida pela taxa de actividade feminina a qual mostra uma evolução de cerca de 13% em 1960 para cerca de 42% em 2001.¹²

Mas apesar de as mulheres terem contribuído para a produção material na sociedade industrial, prevaleceu um “contrato social de género” que pressupunha um único salário familiar, o do homem, enquanto elemento provedor, e a existência de assimetrias nos papéis desenvolvidos por homens, bem como de desigualdades de estatuto social e de cidadania.

A vigência do Estado Novo na sociedade portuguesa instaura um regime capitalista que se baseava nos lucros dos baixos salários e na mão-de-obra desqualificada, desvalorizando a instrução, e fomentando o analfabetismo que chega a atingir 60% da população.¹³

Em termos legislativos, foram criadas leis e regras que colocam as mulheres sob controlo dos maridos. Por exemplo, é negada à mulher a igualdade perante a lei devido às diferenças oriundas da sua natureza e do bem da família, onde o marido é considerado o chefe de família.

¹² JUSTINO, David cita MACHADO, F. Luis e Costa, A. Firmino, “Processos de uma Modernidade inacabada. Mudanças estruturais e mobilidade social”, in Portugal, que modernidade, Lisboa, Celta, 1998.

¹³ António Barreto (org.), A situação Social em Portugal, 1960 – 1995, Lisboa, ICS, 1996

As mulheres eram vistas como propriedade e não como parceiras e são, neste período, discriminadas pela lei nos salários, no ensino e na formação profissional.

A divisão sexual do trabalho característica deste período era discriminativa em relação ao sexo, e tinha a sua máxima expressão no agregado familiar. A mulher deveria ficar em casa a cuidar de si e dos filhos enquanto o marido deveria sair para ganhar o sustento da família (Rodrigues, 1995:16).

O homem era também detentor do poder paternal e administrador dos bens do casal. A mulher adquire o poder privado do espaço doméstico – gere, organiza e supervisiona a casa – e é responsável pela educação dos filhos.

Muitos provérbios populares davam expressão ao modo como as mulheres eram encaradas no regime fascista: “*a casa é das mulheres e a rua é dos homens*”.

O papel da dona de casa é um papel ocupacional desempenhado por uma mulher na sua casa, que não possui as características de uma profissão. Trata-se de um papel que envolve as responsabilidades do governo da casa, é um papel altamente directivo e é altamente necessário para o bem-estar da família. Possui uma importante função social pois representa a realização de uma tarefa socialmente útil (Rodrigues, 1995:33).

Com o 25 de Abril de 1974, as mulheres portuguesas viram consagrado o seu direito ao voto. Há uma conquista da liberdade de pensamento e de expressão, há liberdade de imprensa, tendo sido igualmente reconhecidos direitos para homens e mulheres.

Na Constituição de 1976, passam a ser garantidos o direito à educação, à cultura e à saúde, a todos os cidadãos sem distinção de sexo. Esta mesma Constituição redefine o conceito de família, bem como a relação entre os cônjuges, prevendo a igualdade de direitos entre homens e mulheres em todos os domínios, nomeadamente trabalho e vida familiar.

O poder paternal passa a ser exercido em pé de igualdade por ambos os membros do casal. Dá-se uma partilha de poderes. No caso da educação, a mãe desempenha um papel instrumental como elo de ligação entre a família e a escola, cabendo ao pai a função de encarregado de educação e de membro legalmente responsável pela escolaridade dos filhos.

O Decreto-lei nº 496/77 de 25 de Novembro, que entrou em vigor em 1 de Abril de 1978, introduziu no Código Civil português profundas alterações com o objectivo de reconhecer à mulher casada a plena igualdade com o marido.

A Constituição veio extinguir diferenças legais no tratamento de homens e mulheres, pondo termo à discriminação legal no trabalho: o seu artigo 52 estabeleceu igualdade de oportunidades no emprego para ambos os sexos.

O Código civil, no seu artigo 1677-D, declarava que as mulheres casadas não necessitavam de consentimento do marido para exercer uma actividade remunerada.

As mulheres passam a desempenhar um duplo papel, isto é, para além do papel privado, desempenham também papéis produtivos e públicos.

A entrada no mercado de trabalho permite-lhes o acesso a direitos cívicos, políticos e sindicais. Neste sentido, a revolução do 25 de Abril trouxe também aos trabalhadores a possibilidade de poderem expressar o seu descontentamento nomeadamente através de sindicatos, o que antes não era possível.

Do ponto de vista histórico, a participação das mulheres como membros de organizações populares de base constituiu um papel ocupacional qualitativamente inovador – o de participar em órgãos de democracia directa.

As mulheres que participaram nestas organizações contribuíram directamente para o progresso revolucionário, em curso no país. Contribuíram para a tomada de decisões na esfera pública (Rodrigues, 1995:114).

Estas organizações deram oportunidade às mulheres de ultrapassar a esfera familiar e laboral para passarem a participar activamente na tomada de decisões na esfera pública. O carácter revolucionário deste tipo de participação é bem ilustrado pelo facto de, no período pós 25 de Abril, o número de mulheres em altos cargos políticos ter aumentado, se bem que não significativamente. Esta participação conferiu às mulheres a possibilidade de exercer publicamente o seu poder de decisão, negado durante o Estado Novo.

Apesar dos princípios de igualdade constitucionalmente estabelecidos, na década de 70, o perfil do trabalho feminino fora do lar apresentava características específicas, colocando as mulheres empregadas numa situação despreviligiada:

- A maior concentração situava-se num grupo etário jovem, designadamente dos 15 aos 19 e dos 20 aos 24;
- A maioria das mulheres trabalhadoras não eram casadas, grande parte eram mulheres solteiras, havendo também, em reduzidas percentagens, divorciadas/separadas e viúvas;
- As mulheres solteiras tinham ainda um baixo nível de qualificação profissional: eram trabalhadoras manuais, semi qualificadas e não qualificadas (Romão, 1976b:64).

No mesmo período e em comparação com os homens, as mulheres ocupavam 26,2% dos postos de trabalho no sector secundário (sobretudo no vestuário e indústrias eléctricas) e 33,9% no sector terciário (particularmente no comércio, hotelaria e nos serviços domésticos e de limpeza). Esta distribuição indica uma nítida divisão sexual do trabalho (Romão, 1976b:64-65). A mulher ocupa ou sectores tradicionais como a agricultura ou actividades cujo desempenho a sociedade atribui à mulher (vestuário, serviços domésticos, serviços de limpeza, etc.). Mesmo num sector mais “moderno” como o das indústrias eléctricas e electrónicas, o recrutamento feminino obedece a dois critérios: mão-de-obra barata e divisão “taylorista” do trabalho.

Com o crescimento do sector terciário (e o declínio do sector agrícola), o emprego feminino desenvolve-se no sentido da sua terciarização atingindo neste sector uma taxa de feminização de 65,5% (CIDM, 1995), aumentando o peso das profissões nos serviços. Por um lado, na década de 80, as profissões que mais cresceram foram aquelas consideradas desqualificadas, mal remuneradas e socialmente pouco valorizadas, como por exemplo, o grupo das porteiras, os serviços de limpeza, tratamento de roupas e trabalhadores similares (Ferreira, 1998/99). Por outro lado, assiste-se a um aumento da representação feminina nas profissões qualificadas e de maior estatuto – as científicas e técnicas – o que está relacionado com a expansão do acesso ao ensino superior e com o desenvolvimento das funções sociais do Estado no período pós 25 de Abril. Nestas profissões a proporção masculina e feminina é idêntica e incluem as tradicionalmente femininas como as relacionadas com o

ensino, a saúde e os serviços sociais, apresentando taxas de feminização superiores a 70% (CIDM, 1996):

Quadro I – Taxas de Feminização nos Ramos de Actividade

Agricultura	50,7%
Indústria Têxtil, Calçado	71,5%
Indústria Hoteleira	51,9%
Ensino	75,7%
Saúde e Serviços Sociais	72,7%
Outras Actividades (inclui serviços domésticos)	77,3%

Fonte: CIDM, 1996

Estes dados apontam para a existência, no mercado de trabalho português, de uma significativa segregação ocupacional com base no género, efeitos do que vem sendo designado por segregação horizontal, vertical e transversal do emprego feminino (Ferreira, 1993:239).

A segregação horizontal diz respeito à representação diferenciada nas várias ocupações profissionais, colocando os homens em profissões diferentes das mulheres, estas mais concentradas, como já exposto, em ocupações ligadas à saúde, acção social e educação, conotadas como um prolongamento no mercado de trabalho, de actividades que foram desempenhadas muito tempo na esfera doméstica e grandemente associadas à prática de cuidados (Guerreiro, 2006:9).

Na segregação vertical assiste-se a uma diferenciação hierárquica, segundo a qual homens e mulheres raramente se encontram nos mesmos níveis de qualificação, nos mesmos postos de hierárquicos ou nos mesmos escalões salariais (Hakim, 1979:305), ou seja, os homens têm acesso privilegiado a profissões mais qualificadas e categorias de topo das carreiras profissionais que lhes conferem remunerações mais elevadas (Ferreira, 2003:367). Este tipo de segregação é observável através da comparação entre a taxa de feminização dos “Quadros Superiores da Administração Pública, dirigentes e quadros superiores de empresas” (32,8%) e as taxas de feminização do “Pessoal administrativo e similares e pessoal de serviços e vendedores”

(respectivamente de 61,2% e 68,3%). Por outro lado, e comparando as percentagens de mulheres e de homens com profissões mais qualificadas – “Quadros Superiores da Administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa”, e “especialistas das profissões intelectuais e científicas” – verifica-se idêntica proporção masculina e feminina. No entanto, regista-se um maior número de homens no primeiro grupo de profissões e uma maior proporção de mulheres no segundo, demonstrando isto que, se mantêm, em 2006, a sub-representação das mulheres nos quadros superiores e dirigentes, sobretudo nos directores de empresa:

Quadro II – Estrutura do emprego segundo a profissão

PROFISSÕES	MULHERES	HOMENS	TAXA DE FEMINIZAÇÃO
Quadros Superiores da Administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa	5,5	9,5	32,8
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	10,8	6,9	57,2
Técnicos e profissionais de nível intermédio	8,7	8,9	45,3
Pessoal administrativo e similares	12,7	6,9	61,2
Pessoal dos serviços e vendedores	21,4	8,4	68,3
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	11,6	10,2	49,2
Operários, artífices e trabalhadores e similares	9,1	28,7	21,2
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	3,3	11,9	18,8
Trabalhadores não qualificados	16,8	7,6	65,2

Fonte: Estatísticas do Emprego média anual, 2006, INE, in www.ciq.gov.pt

De acordo com Virgínia Ferreira (2003:366), é possível falar-se de uma terceira modalidade, a segregação transversal, que resulta da desigual distribuição de mulheres e de homens por diferentes sectores de actividade – há sectores claramente masculinizados como o da construção civil (95,8%), transportes armazenagem e comunicações (79,7%) – e por diferentes tipos de empregadores ou até de posições no sistema de emprego.

De acordo com a autora, este tipo distingue-se da segregação vertical, incluindo as diferenças detectáveis no seio das hierarquias e das estruturas organizacionais e reservando as diferenças entre as entidades empregadoras (quer pela dimensão quer pelo sector de actividade em que operam) e entre relações de trabalho (arranjos institucionais e informais que modelam as relações sociais nos locais de trabalho). Este tipo de segregação transversal distribui os homens pelas entidades empregadoras mais remunerativas e tipos de empresas de maior rendibilidade e capacidade para pagar salários mais elevados, protegendo-os mais facilmente de situações de desemprego e sujeitando-os a formas menos precárias de relações de trabalho, no fundo, proporcionando maior segurança na profissão (Ferreira, 2003: 367). Os postos de trabalho continuam, assim, a ser definidos como femininos ou masculinos e, por conseguinte, estereotipados. Nesta diferenciação a autora salienta ainda o aspecto da (des) continuidade no desempenho da actividade profissional, isto é, o facto de a mulher se encontrar num determinado ciclo da vida – a maternidade e os filhos – poder inviabilizar o acesso a determinado emprego, factores como a assiduidade, flexibilidade de horário, na maior parte das vezes incompatíveis com as actividades extra-laborais, etc. A este respeito a sociedade portuguesa evoluiu no sentido de uma maior regularidade na actividade económica das mulheres durante a sua vida. Antes verificava-se o abandono, ou a saída temporária do mercado de emprego, com o nascimento dos filhos, o que hoje poderá acontecer mas numa frequência bem menor. As mulheres combinam a sua actividade profissional com a vida familiar, como teremos oportunidade de observar no próximo capítulo.

2.3- No domínio da conciliação entre vida familiar e profissional

2.3.1- Portugal no contexto europeu

2.3.1.1- Emprego feminino: ocupação a tempo inteiro

No contexto europeu, Portugal é um dos países da União Europeia que apresenta uma elevada taxa de emprego feminino. Verificamos também que as mães portuguesas com idade entre os 20 e os 44 anos, ultrapassam as de todos os países da união europeia quanto à sua presença no mercado de trabalho, como é possível observar no quadro que se segue:

Quadro III – Taxa de emprego feminino na Europa na faixa etária dos 20-44 anos

ESTADOS MEMBROS	SEM FILHOS	FILHOS ENTRE 0-5 ANOS
Bélgica	77	66
França	72	56
Alemanha	83	49
Grécia	60	48
Irlanda (97)	81	46
Itália	68	45
Luxemburgo	84	49
Áustria	85	68
Portugal	83	72
Espanha	67	40
Holanda	86	60
Reino Unido	87	53

Fonte: Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Rumo a uma Estratégia – Quadro da Comunidade para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2001-2005), Comissão das Comunidades Europeias.

De acordo com os dados recolhidos pelo Eurostat, verificamos que a taxa de actividade feminina entre a população activa é de 68,1% ultrapassando os valores médios da União Europeia que se situam entre nos 63,1%.

Quadro IV – Taxa de Emprego das mulheres nos Países da União Europeia

Estados – Membros	Taxa de Actividade Feminina % (15-64 anos)	Emprego a tempo parcial em % do emprego total (15 anos e mais)
Bélgica	59,5	40,1
República Checa	62,7	8,5
Dinamarca	76,3	33,2
Alemanha	67,0	43,1
Estónia	66,2	8,4
Grécia	54,7	9,2
Espanha	58,2	22,7
França	64,4	30,4
Irlanda	62,1	22,4
Itália	49,6	24,8
Chipre	62,3	14,0
Letónia	64,8	9,7
Lituânia	64,7	9,0
Luxemburgo	-	-
Hungria	55,4	5,9
Malta	37,0	21,2
Holanda	70,1	75,0
Áustria	66,3	39,3
Polónia	59,1	14,9
Portugal	68,1	15,9
Eslovénia	66,6	10,6
Eslováquia	61,2	4,1
Finlândia	73,0	17,2
Suécia	76,9	37,8
Reino Unido	69,0	42,5

Fonte: Eurostat, Statistiques en bref, Population et Conditions Sociales 6/2006, in www.ciq.gov.pt

Destes dados, deve salientar-se que os países que ultrapassam Portugal no que se refere à taxa de actividade feminina, a percentagem de mulheres com emprego a tempo parcial é, de modo geral, mais elevada que no nosso país com valores de apenas 15,8%. Quer isto dizer que, em Portugal, a elevada participação feminina na actividade profissional é sustentada por situações de trabalho a tempo inteiro. Com efeito, o trabalho a tempo parcial das mulheres

portuguesas é reduzido em relação a outros países europeus¹⁴, sobretudo, se compararmos com os países do norte da Europa que igualmente apresentam taxas de emprego feminino elevadas mas nos quais o trabalho a tempo parcial tem maior peso (Torres et, al., 2004; CITE, 2008; Aboim, 2007). Nestes países a maior participação no mercado de trabalho deve-se não só à flexibilização do mercado de trabalho a tempo parcial, como também a uma verdadeira política de conciliação entre a vida familiar e profissional, questão que desenvolveremos mais à frente neste trabalho.

Com efeito, o recurso ao trabalho a tempo parcial está a aumentar na União Europeia e representa 17,1% e envolve essencialmente as mulheres: 30,5% das mulheres trabalham a tempo parcial na União Europeia, para apenas 6,6% dos trabalhadores do sexo masculino (Edite Estrela, 2005:15).

Em Portugal, verificamos que as mulheres recorrem pouco ao trabalho a tempo parcial, independentemente de terem ou não filhos ou da idade das crianças, ao contrário do que acontece na grande maioria dos países europeus, sobretudo quando os casais têm filhos pequenos:

Esta fraca tendência para o recurso ao trabalho a tempo parcial por parte das mulheres portuguesas deve-se essencialmente ao impacto que gera no rendimento disponível dos agregados familiares, traduzindo-se exclusivamente numa solução de recurso.

¹⁴ As mães empregadas cumprem normalmente horários reduzidos a tempo parcial nos países baixos e no Reino Unido, horários mais longos a tempo parcial na Suécia de acordo com o documento “Género, Emprego e preferências relativas ao horário de trabalho na Europa”, Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho, 1998 (www.eurofound.com)

Quadro V – Proporção do emprego a tempo parcial das mulheres dos 20-49 anos, segundo o nº. de filhos menores de 12 anos (em % do emprego total)

ESTADOS MEMBROS	SEM FILHOS	COM UM FILHO	COM DOIS FILHOS	COM TRÊS OU + FILHOS	TOTAL MULHERES	TOTAL HOMENS
Bélgica	29	37	43	46	34	5
República Checa	3	6	10	10	4	1
Dinamarca	--	--	--	--	18	7
Alemanha	27	54	66	67	37	5
Estónia	5	8	(7)	--	6	4
Grécia	9	11	16	--	10	3
Espanha	14	19	20	18	16	1
França	18	21	32	45	22	3
Irlanda	--	--	--	--	27	5
Itália	20	28	35	42	25	4
Chipre	12	11	11	(22)	12	2
Letónia	7	9	(17)	--	8	4
Lituânia	13	16	(16)	--	14	5
Luxemburgo	21	38	50	(65)	31	(1)
Hungria	3	5	11	(31)	4	1
Malta	(23)	(32)	--	--	27	--
Holanda	40	73	84	86	56	7
Áustria	20	43	50	39	30	2
Polónia	12	15	20	22	14	3
Portugal	10	9	10	--	10	2
Eslovénia	3	(2)	--	--	3	(2)
Eslováquia	2	(2)	(4)	--	3	1
Finlândia	13	10	10	(17)	12	5
Suécia	--	--	--	--	18	6
Reino Unido	22	53	66	69	37	4

Fonte: Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale: des écarts entre les femmes et les hommes. Statistiques en bref, Eurostat

--não disponível ou pouco fiável ; () fiabilidade incerta, in www.ciq.gov.pt

Além disso, o trabalho a tempo parcial é muitas vezes acompanhado de horários irregulares e atípicos. Há o risco do tempo parcial “imposto”, particularmente para as mulheres, condicionando-lhes a “conquistada” independência económica e a possibilidade de beneficiar dos seus direitos, tornando-as, assim, mais vulneráveis.

O estudo de Anália Torres *et, al*, (2004) aponta nesse sentido, ou seja, o peso do trabalho a tempo parcial, no mercado de emprego feminino, é muito pouco

significativo, correspondendo estas situações a sectores de actividade menos qualificados, de emprego precário e não a uma opção por parte das mulheres no sentido de, assim, poderem melhor conciliar trabalho e família.

De acordo com os dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados¹⁵, quando se analisam os motivos para as mulheres trabalharem menos de 30 horas, a situação é a seguinte:

Quadro VI – Percentagem de pessoas que trabalham menos de 30 h, em 2001

MOTIVOS PARA TRABALHAR MENOS DE 30H	HOMENS	MULHERES
Trabalhos domésticos, cuidar das crianças ou de outras pessoas	--	28,6
Doença ou deficiência pessoal	35,5	20,2
Outra razão	64,5	51,3
Total	100,00	100,00

Fonte: Eurostat – Serviço de estatísticas das Comunidades Europeias
INE – Painel de Agregados Domésticos (www.ine.pt)

Analisando os dados, verificamos que 28,6% das mulheres referem os “cuidados com os outros” e os “trabalhos domésticos” como motivos para trabalharem a tempo parcial. De salientar que nenhum homem invoca os mesmos motivos.

2.3.2.2 – Identidade de género e genderização institucional

Em Portugal, a realidade “sexuada” constitui uma flagrante evidência (Infante, 1988; Torres, 2001, Perista, 2002). A ética do cuidar, cingida ao espaço privado, é uma responsabilidade inculcada à mulher e assumida em paralelo com a actividade profissional. Sobre a mulher recai um peso excessivo de responsabilidades familiares e profissionais, dificultando as opções profissionais e pessoais. Por sua vez, o homem também é penalizado no desempenho do seu papel na família, isto é, no exercício dos direitos de paternidade. Esta situação resulta, por um lado, da divisão dos papéis de

¹⁵ Perfil de Género, INE

gênero na família e, por outro lado, porque a cultura organizacional exige que o modelo ideal-tipo do profissional competente continue a ser o do indivíduo de sexo masculino, sem responsabilidades familiares que ponham em causa a sua disponibilidade quase total para o exercício de uma profissão (Guerreiro e Perista, 2006).

A forma como o trabalho se encontra organizado assume que os homens não têm responsabilidades familiares significativas nomeadamente no que diz respeito ao cuidado, acompanhamento e crescimento dos seus filhos. Ainda que os homens consigam atingir com eficácia o desempenho profissional, em simultâneo com uma maior dedicação à família e, em especial aos filhos, este envolvimento é visto como um menor compromisso e empenho do seu trabalho (CIDM, 1999:96).

Tal como referem Guerreiro e Pereira (2006:9), as organizações têm dificuldade em reconhecer a importância do papel do pai na prestação de cuidados aos filhos, surgindo entraves ao usufruto de licenças juridicamente estabelecidas.

A conciliação entre trabalho e vida familiar é, assim, posta em causa, na medida em que os valores institucionais da cultura dominante “não vê com bons olhos” a mulher-mãe se priorizar a sua vida profissional, e coloca em causa a identidade masculina do homem se priorizar a família em detrimento da profissão.

Associado a este “procedimento” institucional, encontra-se intimamente associado o conceito de genderização institucional, através do qual, as instituições que fazem parte da vida do indivíduo são elas próprias instituições com género específico, reproduzindo diferenças e desigualdades entre homens e mulheres (Connel, 1993; Kimmel, 2000). Estas criam padrões normativos de género, expressando uma lógica institucional genderizada. A identidade dos indivíduos dá forma às instituições segundo uma ideologia de género, e estas expressam e reproduzem as desigualdades que compõem a identidade de género. As instituições expressam uma lógica, uma dinâmica que reproduz as relações de desigualdades de género entre homens e mulheres e a ordem de hierarquia e poder (Connel, 1993; Kimmel, 2000). Segundo os autores, os

individuos são sujeitos a processos organizacionais ideológicos, sendo todo o indivíduo, masculino ou feminino, avaliado segundo critérios masculinos.

Nas organizações, a intenção de gozar a licença de maternidade é geralmente recebida com naturalidade, já que o gozo destes dias por parte da mãe é um comportamento esperado e de certa forma legitimado socialmente (Ferreira, 2005:160).

Já no caso dos pais, embora as relações sejam tendencialmente positivas, no entanto, e sem paralelo, estas são frequentemente acompanhadas de admiração e estranheza e nalguns casos, de piadas e brincadeiras (principalmente, no caso dos pais que partilham a licença de maternidade), decorrente dos papéis que se atribuem a mulheres e homens e do desconhecimento da lei.¹⁶

Apesar da licença poder ser partilhada pelo pai ou pela mãe, trata-se de uma situação pouco frequente que contribui para o afastamento dos pais no acompanhamento dos filhos, nos primeiros meses de vida.

Se, por um lado, as estruturas organizacionais vedam a possibilidade dos pais assumirem um papel mais activo junto dos filhos, por outro lado, a progressiva “conquista” feminina na esfera pública não se tem refletido numa entrada de homens no domínio privado (Aboim, 2007:37)

Assim sendo, as mulheres continuam a enfrentar trajectórias de emprego menos contínuas e mais diferenciadas do que os homens combinando, de formas diversas, o trabalho a tempo inteiro, o ficar em casa ou o trabalho a tempo parcial (Wall e Guerreiro, 2005).

Quanto a esta problemática referem os autores, a situação da mulher trabalhadora, em Portugal, é muito específica pois “(.) independentemente de serem ou não mães, acumulam o trabalho pago em disponibilidade horária quase idêntica à dos homens com o trabalho não pago (.) sobrecarga feminina, que traduz dificuldade em equilibrar vida familiar e trabalho profissional, sem no

¹⁶ O decreto-lei nº91/2009, de 9 de Abril, define medidas de assistência à família, prevenindo situações de discriminação, visando a protecção da parentalidade, especificamente, da maternidade, paternidade e adopção. Nos artigos 12º e 15º refere 120 dias ou 150 dias de licença de maternidade, consoante a opção dos progenitores; 10 dias de licença de paternidade; 2 semanas de licença parental para o pai (a lei permite que a licença de maternidade seja parcialmente gozada pelo pai).

entanto significar menor interesse e empenho na profissão. (Anália Torres *et al*, 2004: 29).

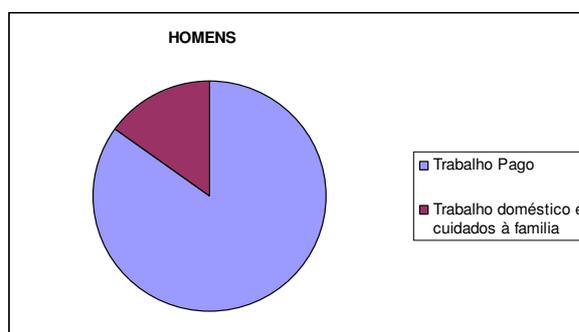
A conciliação é, assim, condicionada, por um lado, devido aos efeitos que a genderização institucional tem neste domínio e, por outro, pela falta de colaboração dos parceiros na partilha das responsabilidades domésticas, aspecto último a que nos referiremos mais detalhadamente no capítulo que se segue.

2.3.2-Participação de homens e mulheres no trabalho não pago

2.3.2.1-Tarefas domésticos e prestação de cuidados à família

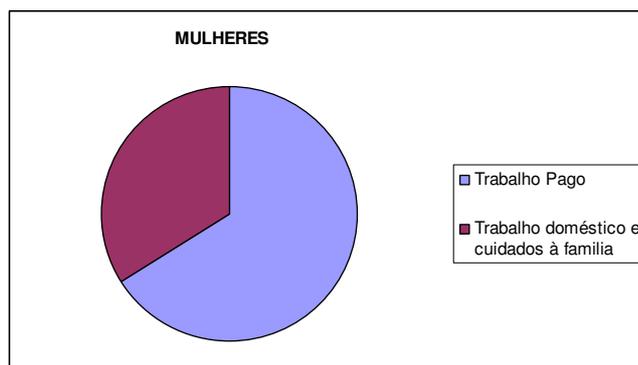
No que diz respeito à conciliação entre o contexto doméstico e laboral, os inquéritos à ocupação do tempo (Guerreiro e Perista, 2006, INE 1999) e estudos análogos (Guerreiro e Wall, 2005), mostram “que as mulheres continuam a assegurar de forma regular a execução de tarefas domésticas, concretamente a preparação de refeições, tratamento da roupa ou limpeza da casa, enquanto a participação dos homens assume maior destaque no cuidado aos filhos”. As tarefas domésticas constituem um domínio claramente feminizado.

Gráfico 1a) Duração média das diferentes formas de trabalho por sexo



Fonte: Perista, H. (2002) “Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres”, in *Análise Social*, VOL.XXXVII, nº 163, p.451

Gráfico 1b) Duração média das diferentes formas de trabalho, por sexo



Fonte: Perista, H. (2002) “Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres”, in *Análise Social*, VOL.XXXVII, nº 163, p.451

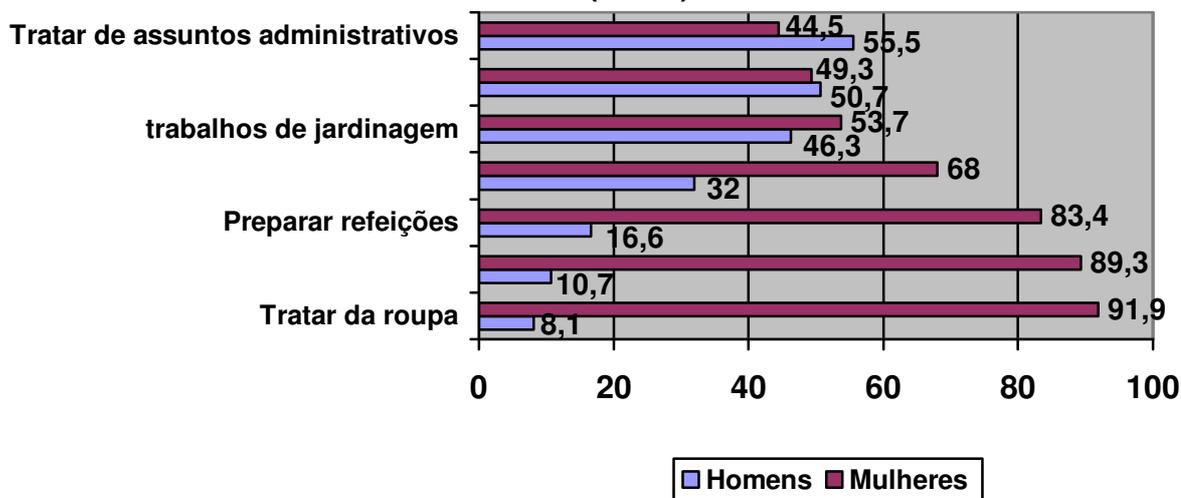
Estudos sobre os usos do tempo em Portugal revelam que as mulheres gastam, em média, mais 3 horas, por dia, do que os homens no trabalho doméstico e cuidados à família (Perista, 2002:450).

O tempo que os homens dedicam ao trabalho pago, isto é, a uma actividade profissional é superior ao das mulheres, despendem mais 1 hora por dia em relação às mulheres.

Existe uma desigual partilha do tempo afecto ao trabalho não pago, ou seja, nas tarefas domésticas e nos cuidados prestados à família. As mulheres dedicam mais 3 horas por dia ao trabalho doméstico e à prestação de cuidados à família. Ao longo de um dia, as mulheres trabalham, em média, mais 3 h do que os homens. Orientações modernas e práticas simétricas no plano da divisão do trabalho pago entre homens e mulheres contrapõem-se a uma extrema desigual divisão do trabalho não pago, traduzindo evidente penalização feminina” (Anália Torres *et al*, 2004:33).

Um estudo realizado por (Perista, 2002:163), mostra também que as tarefas mais feminizadas traduzem-se na manutenção da casa e nos cuidados com a família – tratamento da roupa, limpezas, cozinhar e compras regulares, enquanto que os homens se dedicam mais a tarefas esporádicas e menos exigentes em termos de tempo, como por exemplo, assuntos administrativos:

Gráfico 2 - Realização regular das tarefas domésticas, por sexo (em %)



Fonte: Perista, H. (2002) "Gênero e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres, in *Análise Social*, VOL.XXXVII, nº 163, p. 453.

De acordo com o estudo anteriormente referido, verifica-se uma grande diferença nas horas de trabalho doméstico, por semana, por parte de homens e de mulheres. Enquanto os homens gastam, em média, 8h, por semana, as mulheres gastam, em média 21 h, quase três vezes mais.

Quando se considera apenas os casais que trabalham, o padrão mantém-se mas a média entre homens e mulheres diminui, passando as mulheres a gastar o dobro do tempo dos homens.

De acordo com Perista (2002:452), as mulheres vêm-se confrontadas com tempos mais complexos, na medida em que as mulheres vivem uma forte combinação de trabalho pago e não pago, bem como uma divisão pouco clara entre o trabalho doméstico e de prestação de cuidados, tempo de lazer e tempo pessoal. Mais estruturados e fragmentados, devido à natureza cumulativa do tempo das mulheres, quer dentro das famílias, quer no mercado de trabalho. Ainda e de acordo com a autora (2002:453), uma consequência destas vidas "mistas" realçada em diversos estudos, sugere que os múltiplos papéis socialmente cometidos às mulheres levam à compressão dos seus

tempos e/ou à supressão de alguns dos mesmos, como o “tempo de lazer” e o tempo para si próprias.

De acordo com o estudo de Anália Torres *et, al.*, (2004:131), existem tarefas predominantemente femininas que permanecem como tarefas “não negociáveis” (as relativas à limpeza e manutenção da casa e da roupa) e outras “negociáveis” (como as relativas à alimentação e às crianças), nas quais a participação masculina possa tornar-se um pouco mais significativa.

Verifica-se, desta forma, na sociedade portuguesa uma situação de profunda assimetria, na qual cabem às mulheres quer as tarefas domésticas relativas à casa, roupa e alimentação, quer os cuidados com as crianças e idosos, enquanto as actividades relativas a assuntos administrativos e financeiros e, principalmente, a jardinagem, bricolage e manutenção da casa pertencem aos homens (Anália Torres *et al.*, 2004:119).

Com base num estudo efectuado em sete Países Europeus ¹⁷ incluindo Portugal, os resultados mostram um padrão muito semelhante no que diz respeito às tarefas tipicamente femininas: lavar a roupa, preparar as refeições e limpeza da casa. Este padrão não se altera quando considerados apenas os casais em que ambos trabalham. Nesta análise comparativa, e entre os casais em que ambos trabalham, Portugal destaca-se pela maior diferença entre os sexos quanto à participação no trabalho não pago.

Ainda e de acordo o referido estudo, “a única tarefa quase exclusivamente desempenhada pelos homens tem a ver com as reparações em casa. As tarefas mais partilhadas pelos casais, em todos os países, são as compras e os cuidados com os doentes, quando se consideram os casais que trabalham.

Esta ideia é também reforçada por Marshall (1994:37), quando refere que a participação dos homens se faz preferencialmente através de tarefas masculinizadas ou ligadas ao lazer como a jardinagem e as reparações em casa. O trabalho doméstico permanece largamente feminizado, sobretudo em

¹⁷ “Divisão do trabalho e percepção da justiça: uma perspectiva comparativa” – Lígia Amâncio (ISCTE) – Seminário de apresentação “Family and Gender Survey”, ISSP, Janeiro 2005, pp. 5-8.

termos de tarefas de carácter mais rotineiro, mais exigentes em termos de dispêndio de tempo e confinadas ao espaço interior da casa.

O tempo dispendido por homens e mulheres é muito assimétrico, como as taxas de participação nas diversas actividades e tarefas surgem muito diferenciadas em termos de género (Perista, 2002:472).

A possibilidade de externalizar o trabalho doméstico, no todo ou em parte, através de processos de transigência e delegação destas tarefas, seja sob a forma de trabalho informal não pago (no contexto das redes de entreeajuda familiar), seja com carácter profissionalizado (empregadas domésticas), depende da existência de recursos económicos, por parte das famílias, para a execução dessas tarefas. O processo de externalização do trabalho doméstico raramente envolve o trabalho masculino, ao invés, trata-se de substituição de uma mulher por outra (paga ou não) na realização de determinadas tarefas.¹⁸, ou seja, é sempre o género feminino que permanece como variável determinante (Torres *et. al.*, 2004:119). Estamos perante a feminização do trabalho pago e não pago, sendo esse trabalho executado tendo subjacente o paradigma dominante na sociedade, de delegação desse trabalho nas mulheres.

No que diz respeito à prestação de cuidados à família, a inserção no mercado de trabalho por parte das mulheres, também não encontra no interior da família conjugal um suporte para a conciliação.

De acordo com Perista (2002:460), a investigação desenvolvida neste domínio revela que a maior parte da prestação de cuidados às crianças e pessoas adultas dependentes – por motivos de idade, doença ou deficiência – é assegurada por mulheres, situação que impõe disponibilidade e permanências nem sempre fáceis de gerir no quotidiano.

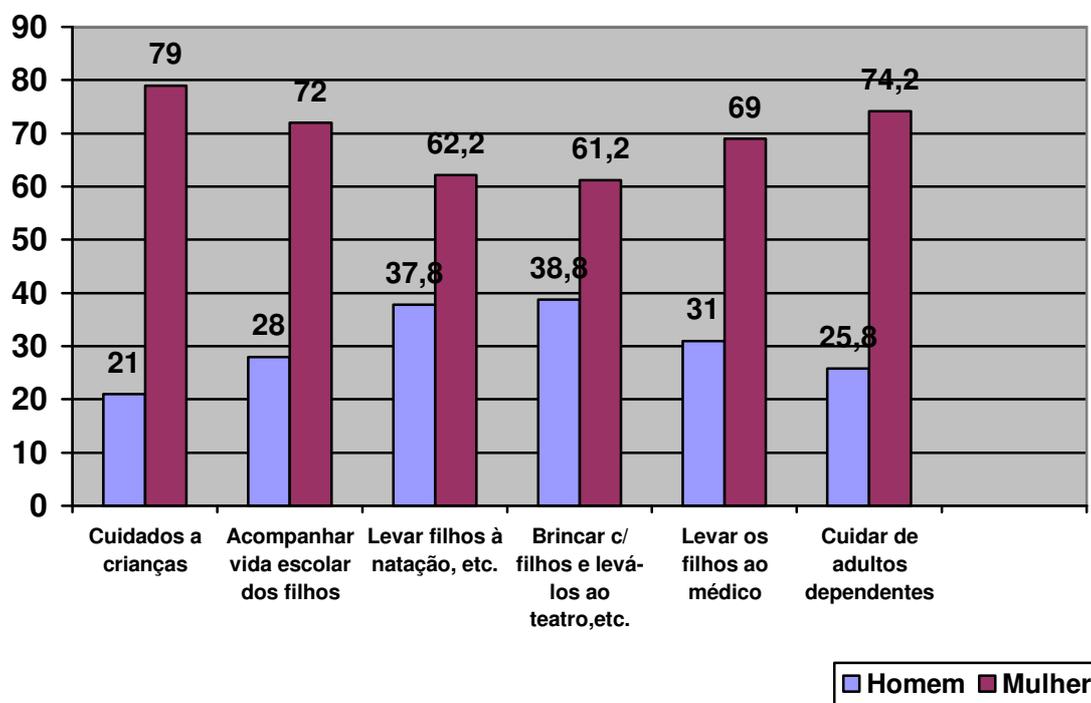
A prestação de cuidados quotidianos a crianças (alimentação, higiene diária), o acompanhamento da sua vida escolar (ajuda nos trabalhos de casa, reuniões

¹⁸ Op. Cit. 2002 :463. Esta questão remete-nos para a diferenciação em termos de classes sociais : para as mulheres mais instruídas e com maiores rendimentos o desempenho das tarefas domésticas pode ser parcialmente aliviado pelo recurso ao trabalho doméstico pago.

na escola) e, em menor grau, o acompanhamento dos filhos ao médico, contam-se entre as tarefas mais assumidas pelas mulheres (op. cit., 2002:461).

De acordo com a mesma autora, (op. cit., 2002:437), a participação dos homens na prestação de cuidados às crianças (apesar de aparentemente reclamada e legalmente encorajada) apenas ganha expressão relativa num conjunto restrito e bem delimitado de tarefas – rotineiro e mais relacional, como o acompanhamento das crianças em actividades desportivas, de lazer e entretenimento:

Gráfico 3 – Prestação de cuidados à família, por sexo (em %)



Fonte: Perista, H. (2002) “Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres”, in *Análise Social*, VOL.XXXVII, nº 163, p. 461

A prestação de cuidados à família apresenta-se claramente feminizada. Quando as mulheres portuguesas realizam a maioria das tarefas domésticas e dos cuidados com as crianças estão, no fundo, a actualizar disposições que

lhes foram inculcadas ¹⁹ ou, mais simplesmente, a responder a perspectivas tradicionalistas sobre o desempenho de papéis na nossa sociedade ²⁰ .

De acordo com um estudo desenvolvido por Karin Wall (2007: 216-217), denominado “Atitudes face à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa”, os portugueses aceitam o emprego feminino e o modelo de duplo emprego no casal e concordam que os homens deveriam participar mais nas tarefas domésticas e nos cuidados com os filhos. No entanto, e de acordo com a autora, são conservadores no facto de a mulher ter um emprego poder ter um impacto negativo na maternidade e nos cuidados prestados às crianças pequenas com menos de seis anos e na vida familiar, em geral.

Impõe-se a criação de condições que favoreçam uma partilha justa do trabalho, pago e não pago, entre homens e mulheres, paralelamente à revalorização das formas de trabalho não pago, conferindo-lhes visibilidade e reconhecimento, no sentido de promoção da independência e da autonomia individuais nas esferas pública e privada (Perista, 2002:473). A criação destas condições passa necessariamente pelo papel que o Estado tem no desenvolvimento de estruturas de apoio à família.

2.3.3 O papel do Estado Providência Português

Em 1976, o Estado Português assume a forma de Estado Providência. O Estado detinha uma forte vocação intervencionista no domínio da satisfação dos direitos sociais. Com a instauração do sistema democrático, o Estado Providência funda-se na organização democrática da sociedade e na realização de direitos sociais, consagrados na Constituição: direito à saúde, à segurança social, à habitação, ao urbanismo, ao ambiente e qualidade de vida, à educação, à cultura, à maternidade e paternidade, protecção da família, aos deficientes e à terceira idade. No entanto e de acordo com o autor, o aumento da despesa pública questionou até que ponto poderia o Estado suportar o

¹⁹ Pierre Bourdieu (1999), A dominação masculina, Oeiras, p.9

²⁰ T. Parsons, R. Bales (1955), Family, Socialization and Interaction Process, Glencoe, Free Press

aumento dos custos dos sistemas de saúde, do ensino e da segurança social (Montalvo, 2003: 47-52).

Boaventura de Sousa Santos (1993), afirma que no pós 25 de Abril houve em Portugal a tentativa de criação de um Estado Providência avançado, não só em termos de extensão da cobertura de riscos e da qualidade dos serviços, mas também em termos de participação democrática de grupos de cidadãos na organização desses serviços.

Para o autor, o Estado Providência é uma forma social e política complexa assente em quatro elementos estruturais: um pacto entre o capital e o trabalho sob a égide do Estado, com o objectivo último de compatibilizar capitalismo e democracia; uma relação constante entre acumulação e legitimação; um nível elevado de despesas de capital social (investimentos e consumos sociais); uma estrutura administrativa que regula o seu funcionamento pelos direitos sociais dos cidadãos (Santos, 1990).

O caso português como em geral os países do sul da Europa constituem um tipo de Estado Providência que possui características que justificam a sua individualização (Ferrera Hemerijck e Rhodes, 2000; Silva, 2002).

Portugal caracteriza-se por um *welfare* relativamente frágil e fragmentado, que providencia apenas estruturas básicas de educação e de saúde, um quadro legal pouco exigente e frequentemente incumprido e um conjunto de programas e subsídios que cresceu nas últimas décadas mas longe de abranger a maioria das pessoas carenciadas (Wall, 1998; Silva, 2002; Mozzicafredo, 2002).

Ao Estado cabe o papel de ampliar o quadro legal de protecção social da família, apoiando os trabalhadores, salvaguardando os seus direitos e velar pelo cumprimento efectivo das leis por si promulgadas e regulamentadas.

Apesar das medidas criadas pelo Estado que visam proporcionar a conciliação entre vida familiar e profissional como as licenças de maternidade, paternidade e parental, a criação de serviços para a guarda de crianças, a criação de serviços de proximidade para idosos e dependentes, o Estado Providência que

segue o modelo da Europa do Sul, apresenta um modelo social não muito desenvolvido, nomeadamente nos apoios que presta às famílias e aos trabalhadores.

Significa que o modelo em que assenta o Estado Providência português, característico dos países do sul da Europa incorre na insuficiência de instrumentos de política social relacionados com as questões de género e da conciliação entre família e trabalho.

O Estado Providência português enquadra-se num modelo deficitário que corresponde aos países da Europa do Sul que se caracteriza por ser deficitário e desigual quanto ao nível de investimentos públicos e ao grau de cobertura que o Estado oferece quer no que diz respeito aos riscos sociais, quer na óptica dos grupos sociais, abrangidos pela protecção social e das assimetrias entre eles (Torres e Silva, 1998).

Para Pedro Hespanha (2001:189-190), o problema com o Estado Providência português resulta de uma natureza híbrida que combina, ao mesmo tempo, corporativismo, universalismo e liberalismo da mesma forma que na sociedade combina interesses corporativos, solidarísticos e de mercado.

De acordo com Torres (2004:21), trata-se de um modelo que para além de deficitário é desigual quanto ao nível dos investimentos públicos e ao grau de cobertura que oferece em termos de rede de equipamentos de apoio à família.

Esta ideia é também reforçada por Aboim e Vasconcelos (2004:30), ao referirem que o caso português é *sui generis* no âmbito dos países do sul da Europa e constitui por si um sub modelo à parte dado que, por um lado, se aproxima dos países do sul, por outro lado, possui um perfil de actividade feminina semelhante aos países do norte da Europa, visto ser o país em que as mulheres mais trabalham a tempo inteiro, como já anteriormente referido.

Verifica-se que Portugal ocupa uma posição muito peculiar no quadro dos países europeus no que diz respeito à relação trabalho e vida familiar – elevadas taxas de ocupação profissional a tempo inteiro das mães com filhos pequenos, em simultâneo com reduzidas taxas de cobertura dos equipamentos

públicos destinados às vertentes sócio-educativas e aos cuidados com as crianças (Torres e Silva, 1998).

De acordo com Portugal (2006:40), a excepcionalidade do Estado-Providência português configura-se em torno de um triângulo com três vértices: a escassez de equipamentos sociais de apoio à família, a responsabilidade das mulheres pelo trabalho de reprodução familiar e a sua elevada participação no mercado de emprego formal e informal. A autora afirma que o Estado não só não garante a desmercadorização das mulheres como contribui para a sua mercadorização, enquanto grande empregador de mão-de-obra feminina. Significa que nem as políticas nem a integração das mulheres no mercado de trabalho permitiram a sua autonomização face às relações familiares na produção de bem-estar e satisfação das necessidades individuais.

Por um lado, as estruturas de apoio às famílias são insuficientes e não se encontram ajustadas às novas necessidades dos núcleos familiares de dupla profissão (Rapport, 1991; Gilbert, 1993; Guerreiro, 1998)

As elevadas taxas de participação de mulheres com filhos pequenos no mercado de trabalho, não tem correspondência nas elevadas taxas de cobertura de equipamentos de apoio à primeira infância, como sucede com os países como a Suécia, a Finlândia, a Dinamarca, a Noruega, a França e a Bélgica (Torres et, al., 2004:31).

A este propósito Guerreiro e Abrantes (2006) referem que nos países nórdicos, o *Welfare State* é tradicionalmente forte. Os jovens tomam como adquiridas uma série de regalias que facilitam a sua inserção nas esferas profissionais e familiares e, em particular a conciliação entre ambas.

Nestes países, o Estado Providência é interventivo na medida em que implementa políticas que protegem a maternidade, pela criação de infra estruturas de apoio à infância, e guarda de crianças, a preocupação em garantir os direitos das mulheres no local de trabalho, tornando-se mais efectiva a igualdade de oportunidades de homens e mulheres na esfera pública. Nestes países existe uma política de igual responsabilização dos

conjuges na esfera privada familiar, dando origem a representações de género mais igualitárias. (Viegas e Faria, 2001:32).

Reforçando esta ideia (Torres e Silva, 1998:9-65), referem que no modelo nórdico as políticas sociais envolveram, desde cedo, a criação de infra estruturas de apoio à educação e guarda das crianças, bem como a adopção de políticas de protecção da maternidade e a garantia das mulheres no trabalho, visando a criação de condições de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na esfera pública.

A participação feminina atinge este equilíbrio devido à implementação de políticas sociais que promovam a igualdade, através da criação de estruturas de apoio dirigidas à educação e guarda de crianças, bem como a adopção de políticas de protecção da maternidade, a salvaguarda dos direitos das mulheres no mercado de trabalho e a criação de políticas direccionadas para a população idosa, permitindo, em última análise, a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Neste sentido, Torres et al. (2004), referem que nos países nórdicos o papel do Estado é diferente na medida em que a ideia dominante defende um Estado sensível em vez de um Estado protector, isto é, um Estado capaz de trabalhar em conjunto com as famílias e empresas, promovendo a conciliação entre trabalho e vida familiar. Por sua vez, na Europa Meridional, os apoios públicos são escassos, depositando-se nas famílias, no seu lado feminino, essa responsabilidade.

O aumento das taxas de envelhecimento populacional, extensível a Portugal, associadas à diminuição da fecundidade e ao aumento da longevidade (o envelhecimento da população, o aumento das doenças crónicas incapacitantes e as crescentes necessidades de serviços de apoio), converte-se numa prioridade para as políticas sociais.

Neste sentido, alguns países europeus têm desenvolvido um conjunto de políticas de família, visando melhorar as condições de trabalho e da gestão do tempo, devido não só à crescente participação da mulher no mercado de trabalho, como também por uma melhor articulação entre vida familiar e

profissional. Políticas de apoio à família que levam em conta as mudanças nas estruturas familiares, como o adiamento da idade do casamento e do primeiro filho, diminuição da natalidade, o aumento das taxas de divórcio, de uniões de facto, o surgimento de famílias mono-parentais, o elevado número de indivíduos a viver sozinhos, etc.²¹

Existem recomendações internacionais (2006;2008) ²² que visam promover a flexibilidade na organização do tempo de trabalho, do aumento do número de estruturas de cuidados e da criação de políticas de conciliação que beneficiem tanto homens como mulheres. A este propósito, o Comité Económico e Social Europeu (2007) alerta para que a questão da dependência. ²³ “O aumento da esperança de vida, uma outra transformação importante a salientar nas sociedades actuais, pode significar uma melhoria da qualidade de vida, mas poderá obrigar um número cada vez maior de pessoas a cuidar dos seus familiares idosos, paralelamente à actividade profissional.²⁴

O Estado deve promover a criação de condições que permitam às famílias o exercício dos seus direitos de cidadania e o cumprimento das suas responsabilidades sociais. Essa intervenção deve ter por base a importância da partilha de responsabilidades entre homens e mulheres, valorizando de igual forma a maternidade e a paternidade, como condição essencial ao desenvolvimento económico e social.

Em Portugal, a questão da conciliação entre vida familiar e profissional na velhice tem privilegiado o acesso aos equipamentos sociais tais como lares, centros de dia, e serviços de apoio domiciliário, sendo dada pouca relevância à forma como se concilia uma actividade profissional (horários de trabalho, justificação de faltas, uso de licenças) com tempos de família a necessitar de gerir uma doença crónica de um elemento do agregado familiar. Sendo as

²¹ SANTOS, Boaventura Sousa (2002), Uma sociedade em busca de medida, artigo publicado na revista Visão, a 7 de Março de 2002.

²² OCDE (2007), Modernising Social Policy for the new life courses, Paris: OCDE

²³ Dependência associada à fragilidade física e mental, sobretudo em idades avançadas, e à necessidade de apoio nas actividades da vida diária. A satisfação destas necessidades pode ser feita através do apoio prestado pela família, como pelo recurso a serviços.

²⁴ Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “O papel dos parceiros sociais na conciliação da vida profissional, familiar e privada”, (2007/C256/19) in Jornal Oficial da União Europeia, C256/102 de 27 de Outubro de 2007 e Comissão das Comunidades Europeias de Bruxelas, 23-01-2008, COM (2008), 10 final.

mulheres a assumir esta “dupla jornada”, como já demonstrado nos dados anteriormente expostos, tem efeitos inevitáveis no seu trabalho profissional.

Também os custos financeiros associados à prestação de cuidados a um familiar em situação de dependência, no meio familiar, levantam questões nos apoios no âmbito da segurança social e em termos de benefícios fiscais a famílias que tenham idosos a cargo.²⁵

Nos últimos anos, o Estado tem investido na construção de equipamentos sociais para idosos, através do programa Pares (programa de alargamento da rede de equipamentos sociais) e no alargamento da Rede Nacional Cuidados Continuados Integrados. Deu-se um aumento do número de unidades de internamento (unidade de convalescença, unidade de média duração e reabilitação, unidade de longa duração e manutenção e unidade de cuidados paliativos), que visam apoiar os doentes no processo pós-operatório, recuperação ou processos crónicos que apresentam diferentes níveis de dependência e diversos graus de complexidade clínica que não podem ser atendidas no domicílio por falta de apoio social, dificuldades de apoio familiar ou descanso familiar²⁶.

Relativamente à cobertura de serviços destinados à infância, apesar do alargamento da rede de pré-escolar, estes estabelecimentos apresentam duas limitações: os horários, quase sempre incompatíveis com a cultura de “horário prolongado” e as mensalidades elevadas, constituindo uma sobrecarga para o orçamento familiar (CITE, 2007:45).

Embora na década de 90 tenha havido uma enorme expansão da rede de pré-escolar (entre 1997 e 2002 a taxa de pré escolar subiu de 64,3% para 76,0%)²⁷ os horários não cobrem as necessidades da população. Este défice vem criar dificuldades às famílias e mães trabalhadoras com filhos pequenos, implicando um enorme esforço financeiro e obrigando a privações e sobre-trabalho para pagar sistemas privados de guarda de crianças. A situação das crianças

²⁵ Cf. Lei nº 67-A/2007, de 31 de Dezembro de 2007, in Diário da República nº 251 – Série I, refere os benefícios fiscais de apoio às famílias que possuem pessoas a cargo em lares de idosos.

²⁶ “Conciliação entre vida profissional e vida familiar – o caso de dependência”, Pretextos nº 33, Março de 2009, Instituto da Segurança Social I.P., pp. 5-6.

²⁷ Dados do Ministério da Educação.

continua, assim, a ser preocupante pela conjugação de insuficientes taxas de cobertura de equipamentos de apoio à infância, sobretudo até aos três anos, com as altíssimas percentagens de actividade feminina a tempo completo, como já aludido anteriormente.

Apesar das políticas de reforço do Estado Providência, incentivadas pelos fundos da União Europeia, estes fundos apenas abraçam uma pequena percentagem da população e disponibilizam recursos e serviços insuficientes.

Os dados do relatório de 2007 da Carta Social, ao nível das respostas para a primeira infância, registam uma taxa de cobertura média no Continente de 28,1 por cento, apresentando um aumento de dois pontos percentuais em relação ao ano anterior, aproximando-se da meta estabelecida no Conselho Europeu de Barcelona enquanto a taxa de cobertura média no Continente das principais respostas dirigidas à população idosa fixou-se, em 2007, e, 11,5 por cento²⁸.

Contudo, e como é reforçado por Sílvia Portugal (2006:49), “ quer se fale de cuidados às crianças, aos idosos ou aos deficientes, dois traços caracterizam o modelo de Estado-Providência português: a insuficiência de infra-estruturas e serviços face às necessidades das populações e a transferência de responsabilidades Estatais para a sociedade civil.”

2.3.4- O papel da família

Perante a insuficiente rede de equipamentos sociais de apoio a crianças e idosos dependentes, em Portugal, as redes de vizinhança e de solidariedade familiar desempenham um papel fundamental de substituição do Estado.

As redes informais, de família e amigos, funcionam como uma alavanca de suporte às necessidades de conciliação do trabalho e da vida familiar. As famílias solicitam à sua rede de relações sociais para fazer face ao défice de infra-estruturas de apoio particularmente no que diz respeito à infância.

²⁸ Estratégia Nacional para a Protecção Social e Inclusão Social 2008/2010, p. 6.

Relativamente às redes de entajuda Portugal (2006: 441), salienta que a maior parte das famílias conta com esta rede de relações sociais para proceder à guarda das crianças (a tempo inteiro ou parcial) assegurando, dessa forma, os horários não cobertos pelas instituições de acolhimento. Os apoios familiares são diversificados. De acordo com Wall e outros (2001), estes apoios são mais limitados nas famílias de classes desfavorecidas.

De acordo com Guerreiro e Abrantes (2007:45), as redes de apoio entre as mulheres são mais desenvolvidas, havendo lugar à troca de favores e de tarefas. Já as redes masculinas são importantes no assegurar de rendimentos (por exemplo, na compra de casa dada a situação precária e instável do mercado de trabalho, reveste-se de extrema dificuldade para os jovens, o acesso ao crédito bancário (Vasconcelos, 2002)).

As redes informais e familiares, nomeadamente, das avós, funcionam como alicerce no apoio à conciliação entre vida familiar e profissional. O seu apoio é também significativo e fundamental no acolhimento das crianças no final do dia, quando os pais, por razões laborais, necessitam de prolongar o horário de trabalho e também aos fins-de-semana, para lhes proporcionarem alguns momentos de lazer.

A este propósito, Ruivo (2000:221) refere que na sociedade providência existem redes de relações formais de entajuda e de troca deferida – lógica da horizontalidade. É a lógica de um processo que se efectua entre iguais que se produz no âmbito de uma mobilidade social horizontal. As redes relacionais podem ser activadas numa lógica de verticalidade – desenvolvendo-se tendo em vista uma mobilidade social vertical. De acordo com o referido autor, numa situação de inexistência de Estado Providência, o peso das redes e do poder relacional entre nós, não só ao nível do poder local, mas em muitas áreas da sociedade portuguesa, deve-se a uma inexistência de um tipo de Estado o qual permite recuperar um traço característico do nosso sistema sócio político, apesar do contexto formal de modernização. As redes do sistema político – administrativo português existem assim, por um lado por não existir um Estado Providência e, simultaneamente, para manter a ambiguidade desse mesmo

sistema. As redes existem para não existir um Estado Providência (op. cit., 2000:262).

De acordo com (Putman, 2000:19), o conceito de capital social “ refere-se às conexões entre indivíduos – redes sociais e normas de reciprocidade confiança que delas emergem”,

As solidariedades e entreajuda familiar funcionam com base em redes de pessoas – de parentesco e de vizinhança, que trocam entre si bens e serviços. As solidariedades intergeracionais têm uma importância relevante na economia das famílias e na sua trajectória social (Análise Social, nº 163:58).

Dado o défice de serviços disponibilizados pelo Estado, distribuídos de forma irregular no território nacional, com custos na conciliação entre trabalho e vida familiar, a família acaba por assumir um papel central na promoção de ajuda, substituindo o Estado na sua função reguladora que acaba por assumir um papel secundário na protecção dos indivíduos (CITE, 2007:20).

Por contraponto, a suposição de que este défice seria solucionado pelo recurso aos suportes das redes de inter ajuda familiar não é confirmada, tendo em conta que as situações em que são efectivamente as avós a ficar com as crianças não chegam a atingir os 30% (Anália Torres et al., 2004).

2.3.5- O papel das entidades empregadoras

A Constituição da Republica Portuguesa promulgada em 1997 introduziu o direito à conciliação entre trabalho e vida familiar tendo como consequência o reconhecimento público, na esfera politica e empresarial, da importância da conciliação.

Neste sentido, surgiram iniciativas que premeiam politicas desenvolvidas pelas empresas em abono da conciliação entre trabalho e vida familiar. São disso exemplo, o prémio “Igualdade é qualidade”, organizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a par de estudos realizados em

empresas que destacam boas práticas empresariais, direccionadas para a questão da conciliação (Guerreiro e Lourenço, 1999).

Os referidos estudos apontam para as poucas expectativas por parte dos jovens face aos apoios disponibilizados pelas entidades empregadoras, apesar de reconhecerem que as condições de trabalho pautadas pela insegurança e horário prolongado têm reflexos na questão da conciliação.

De acordo com vários autores (Castells, 2003; Beck, 2000; Madureira, 2000), as tendências da flexibilização são: 1) ambivalentes visto que, apesar de incluírem crescentes oportunidades de qualificação, flexibilidade, mobilidade e remuneração, têm riscos acrescidos de precariedade nas relações e vínculos laborais, e 2) assimétricos, ou seja, baseiam-se na diferenciação entre um núcleo forte de trabalhadores altamente qualificados e criativos, com altos níveis de rendimento e de poder, e uma maioria de empregados anónimos, com trabalhos rotineiros, vínculos precários, rendimentos reduzidos e sem benefícios sociais.

Por outro lado, existem diferenças significativas nas empresas de grande dimensão e de pequena dimensão. Ao passo que nas grandes empresas a criação de gabinetes de conciliação, de infantários e de creches para os funcionários é entendida como uma prática plausível, embora nem sempre praticada (Guerreiro e Abrantes, 1998 a), nas pequenas empresas estes apoios são considerados impossíveis de concretizar.

Estas diferenças também se estendem aos sectores público e privado. Nas instituições públicas existem alguns dispositivos formalizados de apoio aos trabalhadores com filhos ou a estudar, entendidos como direitos e reclamados. No sector privado, os jovens consideram que os empresários têm poucas preocupações e responsabilidades neste domínio, situando-se os apoios ao nível de benesses informais (CITE, 2007:139).

De acordo com um estudo elaborado por Perista e Lopes (1999:74), o exemplo do trabalho a tempo parcial já referido neste trabalho por comparação aos países europeus, ainda não é uma prática corrente nas empresas portuguesas e os empregadores ainda não tomaram consciência da necessidade de flexibilizar os horários de trabalho, que não passa somente pela redução do número de horas de trabalho, mas também pelo recurso a práticas de

conciliação que motivem os trabalhadores e possibilitem o aumento da sua produtividade.

2.3.6- Princípios chave para garantir a igualdade de género nas medidas de apoio à família

- Reconhecer o papel dos homens no cuidado dos filhos: promover uma licença por paternidade e a concessão de uma licença parental não transferível a homens e mulheres, após a licença por maternidade;
- Promover maior compatibilização entre o trabalho remunerado e a vida familiar (regimes flexíveis, em matéria de horário de trabalho, períodos de descanso e férias, licenças anuais de curta duração para as situações de emergência, trabalho a tempo parcial e de qualidade), horários flexíveis, bancos de horas, teletrabalho, redução dos horários de trabalho diário e das horas extraordinárias;
- Promover uma maior compatibilização entre responsabilidades familiares e trabalho: garantir a disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças, a custo acessível e de qualidade, bem como outras estruturas de apoio à família que auxiliem os trabalhadores (as) a fazerem face às responsabilidades profissionais e familiares;
- Promover uma partilha mais equitativa de responsabilidades entre homens e mulheres, através de medidas de informação e sensibilização e de políticas de educação;
- Promover acções públicas e privadas para reduzir a carga de trabalho associada às responsabilidades familiares e domésticas através de equipamentos domésticos que facilitem o trabalho, como os transportes públicos, entre outros.²⁹

²⁹ OIT – “Trabalho e família: partilhar é uma forma de cuidar”, 2004, p. 6.

2.4 A participação das mulheres na vida política

2.4.1- Mecanismos europeus e internacionais na promoção da igualdade entre homens e mulheres

A participação equilibrada de mulheres e de homens nos processos e tomada de decisão reflecte, por um lado, a composição da sociedade como também se traduz numa condição necessária para que os interesses de ambos os sexos sejam tidos em consideração na execução de políticas que se adequem e respondam às suas necessidades e aspirações.

O princípio da igualdade não visa apenas a eliminação das disparidades nas condições de vida dos homens e das mulheres. Não se quer assegurar a igualdade de oportunidades aos dois sexos, “mantendo como referência um padrão neutro (que é o mesmo dizer masculino), mas sim garantir e valorizar igualmente a especificidade de cada género e a sua participação jurídica na sociedade” (Silva, 1999b:35).

O direito à igualdade de oportunidades garante a eliminação de qualquer tipo de discriminação e desigualdade respeitante ao sexo, raça, etnia, grupo social, religião, convicções políticas ou ideológicas, religião, condição social ou orientação sexual. Não significa “igualizar as pessoas, ou seja, apagar as diferenças e as identidades, mas antes proporcionar condições para que cada pessoa possa desenvolver o seu talento e as suas capacidades” (Vicente, 2000:12).

O desenvolvimento humano sustentável depende essencialmente da participação igualitária de homens e mulheres nos vários níveis e em todos os aspectos da sociedade, contribuindo, dessa forma, para o aprofundamento da democracia. A democracia é, assim, um modo de governação no qual se encontra subjacente a representatividade da sociedade dual, constituída por homens e por mulheres.

A emergência de novos mecanismos de exclusão social e a falta de poder de muitos grupos sociais nos espaços de cidadania, tem contribuído para o

surgimento de políticas alternativas de desenvolvimento, capazes de responder a esse problema.

É o caso do empowerment ³⁰ entendido como o acréscimo de poder que permite aos indivíduos aumentarem a eficácia do seu exercício de cidadania, abordagem fundamental para um desenvolvimento alternativo, pois “coloca a ênfase na autonomia das tomadas de decisão de comunidades territorialmente organizadas, na auto dependência local (mas não na autarcia³¹), na democracia directa (participativa) e na aprendizagem especial pela experiência” (Friedmann, 1999:31).

De acordo com o mesmo autor,³² um desenvolvimento alternativo consiste na primazia da política para proteger os interesses do povo, especialmente dos sectores disempowered, das mulheres e das gerações futuras, assentes no espaço de vida da localidade, região e nação.

O desenvolvimento alternativo procura uma mudança nas estratégias nacionais existentes, através de uma política de democracia participada, de crescimento económico apropriado, de igualdade de géneros e de sustentabilidade ou equidade entre gerações.

Este tipo de desenvolvimento incorpora uma dimensão política que consiste na democracia participada/ou na incorporação dos sectores excluídos da população, nos processos mais amplos de desenvolvimento da sociedade.

Segundo Friedmann, ³³ e não obstante as mudanças nos papéis baseados no género, o resultado é um estado de subordinação das mulheres face aos homens tanto na esfera doméstica com na pública “ (...) um duplo *disempowerment* destas como membros das unidades domésticas (...), e, no interior destas, em virtude do sexo”. Por outro lado, o *disempowerment* das mulheres é estruturalmente determinado.

³⁰ Termo Inglês que surge nos anos 60 associado aos movimentos feministas e negros. Nos anos 90, é um conceito estudado e vulgarizado por John Friedmann, teórico das Políticas de Desenvolvimento Alternativo.

³¹ Sociedade que, do ponto de vista económico, se basta a si mesma.

³² Idem, 1999 pp. 32-36.

³³ Ibidem, 1999 pp. 117-120.

A intervenção das mulheres, o que podem ou não fazer, está severamente restringida pela identidade de género, e os direitos, da partilha de propriedade, estão de igual modo restringidos, quer na intervenção, quer nos direitos... a preferência vai para o masculino.

Mediante a acção de uma agente externo, o empowerment facilita a acção das pessoas no processo de mudança das atitudes. Trata-se de um processo de ganhar influência sobre os acontecimentos e seus resultados, quer para um indivíduo, quer para um grupo.

Aplica-se, através do *empowerment*, um mecanismo a partir do qual os indivíduos adquirem controlo sobre os problemas, desenvolvem consciência crítica acerca dos mesmos e participam nas decisões que afectam as suas próprias vidas.³⁴

Em 2006, a Comissão Europeia cria o mapa para a igualdade entre homens e mulheres, para o período 2006-2010, que inclui a promoção da igualdade de representação de homens e mulheres no processo de decisão, como uma das áreas prioritárias de acção³⁵.

No mesmo ano, a Comissão Europeia publicou um Relatório para o desenvolvimento futuro de políticas que suportem e promovam a igualdade de género, designado “Roadmap for equality between men and women”³⁶, no qual definiu prioridades de acção e reforçou a tradição da Comissão para promover a igualdade de género para os cidadãos da Europa e em todo o mundo. Este documento foi sustentado pelos Estados Membros através do Pacto Europeu para a igualdade de género.

O documento identificou seis áreas prioritárias de acção da União Europeia em torno da igualdade de oportunidades, por um período de cinco anos até 2010, cada um contendo objectivos e acções. Uma das prioridades relaciona-se com

³⁴ Guia para a sensibilização e intervenção em igualdade de oportunidades e diversificação profissional – Experimentar a igualdade no trabalho e nas organizações, Carvalheiro et. al., 2008, p. 10.

³⁵ Base de dados europeia. “DG employment, social affairs, equal opportunities”. <http://ec.europa.eu/employment-social/women-men-stats/index-eu.htm>.

³⁶ “Men and women in decision making 2007-Analysis of the situation and trends- Equality between men/women”.

a promoção da igual participação de homens e mulheres no processo de decisão³⁷

Visando definir os princípios e objectivos relacionados com a temática da igualdade de género, a Comissão Europeia redigiu um “Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres”, no qual são definidas as acções da União Europeia para o período 2006-2010

As áreas prioritárias são cinco, destacando-se uma que respeita á promoção da igual participação dos homens e das mulheres na sociedade civil, a nível político e nos cargos superiores da Administração pública, referindo-se à sub representação feminina como um défice democrático.

Em 2008 foi lançada uma rede comunitária para promover a mulher em cargos decisórios a nível político, de modo a providenciar uma plataforma de boas práticas em redes existentes na União Europeia ³⁸

2.4.2-Mecanismos utilizados em Portugal para promover a igualdade de género

A Constituição consigna o direito a todos os cidadãos de “tomar parte na vida política e na direcção dos assuntos públicos do país” (art. 48 n.º1) e de aceder “em condições de igualdade e liberdade, aos cargos públicos” (art., 50 n.º1).

A igualdade de oportunidades no acesso a lugares públicos, encontra-se formalmente reconhecida e enquadrada no artigo 109 da Constituição, que determina a não discriminação em função do sexo, no acesso aqueles cargos.

Este artigo veio incluir duas perspectivas novas, ao referir a participação de “homens e mulheres”, reconhece a dualidade da humanidade, quando anteriormente apenas falava de cidadãos. Por outro lado, atribui à Lei a responsabilidade de promover esta participação, abrindo caminho á adopção de acções positivas.

³⁷ Idem, 2007:1.

³⁸ Relatório da Comissão sobre Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres (2009), p. 7.

Na sequência da aplicação da lei resultaram propostas inovadoras que apontam para a criação de percentagens mínimas de ambos os sexos nas listas eleitorais, com reflexo obrigatório nos resultados, o que obriga a uma distribuição equilibrada nos lugares das listas; para a rejeição das listas que não cumpram este requisito, para a penalização dos partidos que não cumpram as percentagens mínimas; para um prémio de incitamento para os que vão além dos 33%, para além de outras medidas de carácter mais geral, visando a organização dos trabalhos parlamentares, tornado, dessa forma possível, a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares³⁹.

Uma delas, reside na Lei Orgânica nº 3/2006, de 21 de Agosto, alterada pela declaração de rectificação nº 7/2006 de 4 de Outubro, aprovou a lei da paridade, potenciou mudanças relativamente ao funcionamento das instituições políticas, incluindo os partidos políticos.

Nos termos da Lei, as listas de candidatura apresentadas para a Assembleia da Republica, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias Locais, devem ser compostas, de modo a promover a paridade entre homens e mulheres, entendendo-se por paridade, a representação mínima de 33 % de cada um dos sexos nas listas. A nova lei vem estabelecer um mínimo de um terço de mulheres nas listas de candidatos às eleições. Visa promover uma participação mais efectiva e significativa de mulheres a nível político, traduzindo um requisito de justiça e democracia. Reconhece que a participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão política contribui para uma maior aproximação entre a vida política e social, bem como para a coesão social⁴⁰.

Se as listas não respeitarem e promoverem a paridade, há lugar à redução de subvenções públicas para as campanhas eleitorais.

A implementação desta lei significou um passo importante na democracia portuguesa e para os direitos das mulheres, pois permitiu reconhecer que a democracia só estará completa se for representada por homens e por mulheres.

³⁹ Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, www.cig.gov.pt

⁴⁰ III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género, p.7.

A paridade é um conceito de Coucello (2001:28), através do qual se pretende reconhecer igual valor de ambos os sexos, dar visibilidade à igual dignidade de homens e de mulheres, renovar a organização social de modo a que mulheres e homens partilhem factos, direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a espaços e funções pré definidos por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade em todos os níveis e em todas as esferas.

Desta forma, a participação paritária de homens e de mulheres nos lugares de tomada de decisão, significa o reconhecimento igual de ambos os sexos.

A democracia paritária é um conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres na qual o pleno e integral exercício de cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão, uma representação próxima ou equitativa de mulheres e homens no processo democrático, numa proporção mínima de 30 e 40% de cada um dos géneros, constitui um princípio de democracia (CITE, 2003:311).

A implementação desta lei significou um passo importante na Democracia Portuguesa e para os direitos das mulheres, pois permitiu reconhecer que a democracia só estará completa se for representada por homens e mulheres.

A democracia constitui uma forma de governação que tem subjacente a representatividade do povo. A democracia representativa, para se tornar efectiva, tem de ser equilibrada, caso contrário, contraria-se o pleno exercício dos direitos de cidadania e, por conseguinte, ignora-se os problemas e necessidades específicos de parte da população.

No entanto, e não obstante o quadro jurídico a nível nacional e europeu, e os esforços para tornar a igualdade de género uma realidade, o facto de não existir uma participação equilibrada entre homens e mulheres no trabalho e na vida familiar ou nos processos de tomada de decisão, significa que a igualdade de género está longe de ser uma realidade na vida quotidiana dos cidadãos europeus (CITE, 2008:4).

O desigual acesso à esfera decisional contraria os princípios invocados pela Comissão Europeia, através da Plataforma de Acção, de promulgação da igualdade de oportunidades em todos os domínios e áreas sociais.

A nível nacional, contraria os princípios subjacentes a uma democracia representativa e o pleno exercício dos direitos de cidadania de parte da população.

O desenvolvimento destas questões será dado a conhecer no próximo capítulo que abordará a sub representatividade na participação política e factores que contribuíram para esta desigualdade, nas Instâncias Europeias e, em Portugal (na Administração Central e Local).

2.4.3-Desigualdade de género na participação política a nível europeu

Globalmente, apenas 10% dos órgãos legislativos e uma percentagem mais baixa de órgãos ministeriais são actualmente ocupados por mulheres.

Nas empresas, 32% dos órgãos de gestão são ocupados por mulheres. Apenas 10% das mulheres dos Conselhos de Administração e 3% dos Directores Executivos das grandes empresas da União Europeia são mulheres⁴¹.

Embora as mulheres constituam pelo menos metade do eleitorado de quase todos os Estados membros das Nações Unidas e tenham adquirido o direito de votar e de desempenhar cargos públicos, continuam sub representadas no acesso aos cargos públicos.

A nível europeu, o número de mulheres membros do Parlamento Europeu aumentou significativamente de 17% nas eleições de 1984, para 30%, em 2003.

⁴¹ Relatório da Comissão, ao Conselho, ao Parlamento, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres (2008:6).

De acordo com os dados disponibilizados pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – Presidência do Conselho de Ministros⁴², a 13 de Junho de 2004, Portugal elegeu para o Parlamento Europeu 6 mulheres num total de 24 deputados portugueses, o que corresponde em termos percentuais a 25%.

Com as eleições realizadas em Março de 2007, o Parlamento passa a incluir 42% de mulheres representadas, encontrando-se em segundo lugar.

A Suécia encontra-se em primeiro lugar, com 47% de mulheres representadas, tendo atingido a paridade (Comissão Europeia, 2007:11).

Visando explicar o exemplo dos países nórdicos na participação das mulheres na vida política, (Viegas e Faria, 2001:32), referem que as situações de mais elevada participação feminina nos órgãos eleitos resultam da combinação de factores favoráveis, de carácter social e cultural, particularmente no âmbito da conciliação da família e do trabalho na participação política das mulheres, como anteriormente referido.

As políticas sociais adoptadas e infra estruturas de apoio à família têm influência na participação política das mulheres.

Os resultados obtidos nos países nórdicos devem-se igualmente a condicionalismos do campo político tais como a predominância do sistema eleitoral proporcional ou misto e o regime de quotas nas listas de candidatura ou ponderação, por sexo, nas nomeações políticas (Viegas e Faria, 2001:11).

O regime misto traduz-se na participação equilibrada de homens e de mulheres a nível político. Nos sistemas de representação proporcional, há um processo mais colectivo, mais partilhado, mais propiciador da existência de um leque diferenciado de perfis de candidatura. As mulheres entram nas listas mais pela competência técnica e sensibilidade política, do que pela carreira nos aparelhos partidários (op. cit., 2001:17). O sistema eleitoral como o uso da representação proporcional e o modelo de Estado Providência revestem-se de grande importância na participação das mulheres (Viegas e Faria, 2001; Inglehart e

⁴² www.europarl.europa.eu

Norris, 2003). Também o tipo de sistema eleitoral (maioritário, misto ou proporcional) pode ser um importante facilitador. O sistema de representação proporcional ou misto facilita o acesso das mulheres aos cargos eleitos, mais do que o sistema maioritário (Viegas e Faria, 2001).

O regime de quotas constitui um sistema de representação proporcional no qual os membros de cada partido político são eleitos, em proporção à lista de candidatos, que têm obrigatoriamente de alternar homens e mulheres (Comissão Europeia, 2007:14).

A dificuldade das mulheres no acesso ao poder político implicou, da parte das instâncias competentes a criação de estratégias de discriminação positiva para as mulheres.

As medidas de discriminação positiva são medidas de carácter temporário, concretamente, de natureza legislativa que beneficiam certos grupos desfavorecidos, nomeadamente, em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidades ou origem étnica, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos no código e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social (art. 25 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto).

Pretende-se através da discriminação positiva igualar o número de mulheres ao de homens, quando estas estão em manifesta minoria em determinada actividade, é uma medida conforme ao direito comunitário (Henriques, 2006:263).

Um deles, o sistema de quotas, de modo a incrementar a sua presença e participação na política (Viegas e Faria, 2001; Silva, 2002; Aliança para a Democracia, 2003; Martins e Teixeira, 2005).

De acordo com Viegas e Faria (2001:9), o sistema de quotas apresenta-se como transitório e como um factor adicional à revelia da vontade dos eleitos.

Permite distinguir ideias pré concebidas sobre as capacidades, interesses, o livre arbítrio de determinados sectores de população alarga o horizonte de

escolhas e oportunidades e uma maior representatividade da sociedade nos órgãos decisoriais (Aliança para a Democracia Paritária, 2003).

As mulheres são defensoras de medidas de discriminação positiva como forma de minimizar as barreiras estruturais e institucionais com que explicam o seu reduzido peso na vida política, traduzindo uma forma de modificar as representações sociais e culturais de género (Viegas e Faria, 2001).

À semelhança do que se verifica nos estados membros, em Portugal existe um défice democrático que se caracteriza por uma percentagem ínfima de mulheres nos lugares de tomada de decisão política, a diferentes níveis, situação que se avaliará de seguida.

2.4.4- Desigualdade de género na participação política em Portugal

A sub representação feminina revela-se nas estruturas de poder e processos de tomada de decisão, nos parlamentos, nos órgãos de decisão regionais e locais, nos partidos, nas organizações da sociedade civil e na gestão das empresas, privadas ou públicas.

Os poderes marcadamente masculinos, Estado, Governo, elites políticas, poder judicial, têm visto o seu poder aumentar na esfera da vida privada, enquanto as mulheres permanecem excluídas do poder simbólico, do poder de construção da realidade (Connel, 1993; Barbosa, 1998; Bourdieu, 1989).

A dominação masculina e discriminação feminina presente na dificuldade de operar mudanças nos sistemas sociais, originando sobre ocupação por parte dos homens nos cargos de decisão e nas políticas públicas que não tomam em consideração questões biológicas como a maternidade, relação trabalho /família, de forma a aliviar a sobrecarga feminina (Espada, 2002; Baum e Espírito Santo, 2004).

As transformações sociais que decorreram nas últimas décadas, em especial na estrutura da família, na educação, no trabalho profissional e assalariado, alteraram o papel e a situação da mulher na sociedade portuguesa.

No entanto, essas transformações não tiveram tradução correspondente na esfera política. O acesso universal à instrução, a integração no mercado de trabalho, a alteração do modelo familiar tradicional, a crise da ideologia do mundo feminino separadamente e a alteração dos papéis e das expectativas ligadas ao sistema social de género, contribuíram para atenuar de uma forma substancial as desigualdades entre homens e mulheres nos mais variados domínios da sociedade portuguesa. O facto é que esta progressiva equiparação continua a não ter correspondência no campo político e na utilização dos diferentes instrumentos de participação política (Viegas e Faria, 1999, 2000, 2001; Costa, 1991, Canço, 2001).

Poucas mulheres conseguem chegar aos patamares da liderança política, que constitui um reduto da dominação masculina. Esta situação deve-se ao facto da dominação masculina ser sustentada pela lei e pela tradição, atribuindo a política, enquanto domínio público, como esfera natural dos homens não das mulheres, detentoras e dominadoras da esfera privada (Genovese, 1993).

O acesso das mulheres, no domínio político institucional, não acompanhou as transformações pelas quais tem passado a condição feminina portuguesa, concretamente no mercado de trabalho, no ensino e na família, facto que tem contribuído de sobre maneira para uma sub representatividade da mulher nas instituições públicas e políticas.

Como refere Bourdieu (1999:89-115), ainda que se observe um forte crescimento de representação feminina nas profissões científicas e intelectuais, as mulheres acabam por ser praticamente excluídas dos níveis hierárquicos superiores, de autoridade e responsabilidade, nomeadamente na economia e na política. De acordo com o autor, a dominação masculina tem como efeito a produção do “coeficiente simbólico negativo”, que se projecta sobre as mulheres e as marca como um estigma.

2.4.5-Obstáculos à participação das mulheres na esfera decisional

Como anteriormente referido, neste capítulo procuraremos abordar as razões para a reduzida participação feminina na esfera política institucional.

Tendo por base vários estudos desenvolvidos em Portugal (Viegas e Faria, 1999; Jordão, 2000; CITE, 2003; Martins e Teixeira, 2005; Guerreiro e Pereira 2006; Rêgo, 2007), são vários os obstáculos à participação das mulheres, a nível político, na Administração Central e Local e nas empresas privadas:

Os horários de funcionamento da actividade política diferem da generalidade das actividades de carácter profissional e têm um grau elevado de irregularidade (horários longos e irregulares). Torna-se necessário que as mulheres eleitas disponham de um elevado nível profissional e social, que lhes permita dispor de mais tempo para o exercício de actividades cívicas e políticas. Tal só é possível pelo recurso a um conjunto de serviços de suporte às tarefas domésticas e que auxiliem no cuidado com os filhos e outros dependentes.

A assumpção desta responsabilidade faz-se com o apoio de funções que foram externalizadas no seio da família para serviços socialmente produzidos, cujo acesso é condicionado pelo rendimento.

Reforçando estas questões, a Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres⁴³ refere que, ao nível decisional, a participação das mulheres está condicionada devido aos papéis sociais de género, isto é, pela fraca socialização das raparigas e das mulheres na participação pública e política e também pela divisão assimétrica do trabalho produtivo e reprodutivo entre homens e mulheres, que interfere na falta de tempo por parte das mulheres.

A organização tipicamente masculina da vida político partidária, com ritmos e horários não conciliáveis com uma vida familiar, contribuem para afastar as mulheres da política (Martins e Teixeira, 2005).

Contribuem também para esta situação, factores de ordem político partidária, significando uma prevalência masculina da organização da vida política (que se traduz na existência de regras e formas de estar marcadamente masculinas), na falta de apoio dos partidos políticos às mulheres candidatas que têm um

⁴³ Argumentário a favor da igualdade de género. Seminário “Uma Estratégia comunicacional para a igualdade de género”, Aveiro, Maio de 2006, pp. 17-18.

acesso limitado a redes de contactos, e pela ausência de contactos e cooperação com outras instituições públicas, sindicatos e grupos de mulheres⁴⁴.

2.4.6 - Sub representatividade feminina na tomada de decisão política

O extraordinário aumento da escolarização e inserção das mulheres no mercado de trabalho coloca-nos ao lado dos países nórdicos, apontados como aqueles em que as relações sociais de sexo são mais igualitárias. Esta evolução não tem tido, no entanto, correspondência, ao nível da participação das mulheres na vida pública e política, nomeadamente, no governo e nos órgãos políticos eleitos quer nacionais, quer regionais e locais (Ferreira, 1998/99:204).

O protagonismo das mulheres, em termos políticos, é muito inferior ao alcançado em domínios como o mercado de trabalho, o ensino e a família.

Esta situação encontra-se exemplificada no quadro seguinte:

Quadro VII-Taxa de Feminização na tomada de decisão política (no Parlamento Europeu e em Portugal)

ELEITAS (OS)	TOTAL	MULHERES	% MULHERES
Parlamento Europeu: Euro deputadas (os) Portugueses eleitas (os) 2005	24	6	25,0
Assembleia da Republica: Deputadas (os) eleitas (os) 2005	230	49	21,3
Assembleia Regional Madeira Deputadas (os) eleitas (os) 2007	47	8	17,0
Assembleia Regional Açores Deputadas (os) eleitas (os)	57	9	15,8
Câmaras Municipais: Presidentes eleitas (os)	308	19	6,2
Câmaras Municipais: Vereadoras (es) eleitas (os)	819	169	21,0

Fonte: Women and men in decision – making (Base de dados Europeia). Dossier de Género – INE, in www.cig.gov.pt

⁴⁴ “Participação nos processos e posições de tomada de decisão” – Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, www.redejovensigualdade.org.pt, pp. 17-18.

Tendo por base os dados apresentados, verifica-se uma reduzida expressão das mulheres no universo total de eleitos, nomeadamente, no parlamento e nos órgãos autárquicos. Significa que a percentagem de mulheres que consegue aceder aos lugares de decisão é manifestamente inferior à dos homens.

Estes dados vêm confirmar que os partidos ainda se encontram internamente estruturados de forma discriminatória, ao nível do género, o que tem como consequência a dificuldades das mulheres fazerem carreira política no seio dos partidos políticos (Viegas e Faria, 1999; Viegas e Faria, 2001).

Esta situação é visível no quadro que se segue.

Quadro VIII-Participação das mulheres nos lugares de dirigentes na Administração Pública

DIRIGENTES E CHEFIAS	TOTAL	MULHERES	% DE FEMINIZAÇÃO
Direcção Superior de 1º Grau	363	105	28,9
Direcção Superior de 2º Grau	780	314	40,3
Direcção Intermédia 1º Grau	1 607	819	51,0
Direcção Intermédia 2º Grau	1 845	994	53,9
Outros cargos Dirigentes	521	210	40,3
Cargos de Chefia	1821	686	37,7
Total	6 937	3 128	45,1

Fonte: Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos da Administração Pública (BDAP), da Direcção Geral da Administração do Emprego Público (data de referência de 31-12-05).

No que diz respeito à participação das mulheres nos lugares de direcção da Administração Pública, estas são excluídas no acesso aos órgãos directivos internos e aos cargos políticos electivos ou então são colocadas nas listas de candidatura em lugares não elegíveis ou dificilmente elegíveis, apenas como uma estratégia eleitoralista. Os partidos justificam o afastamento das mulheres devido ao pouco interesse na política bem como com as suas poucas competências (Martins e Teixeira, 2005). As mulheres justificam a sua reduzida participação na política através de razões exteriores, estruturais, e os homens através de razões intrínsecas ao sexo feminino (Espada, 2002).

Apesar de ser visível um maior acolhimento das mulheres nas listas apresentadas a sufrágio e de elas terem vindo a aumentar a sua presença no Parlamento Português, a taxa de feminização das candidatas das diversas forças políticas quanto dos seus respectivos grupos parlamentares permanece francamente abaixo de um limiar que se possa dizer paritário (Viegas e Faria 2001:28).

A prevalência das mulheres nos lugares de topo exclui as mulheres dos canais informais e de comunicação e não facilita a monitorização dos papéis familiares. A política corporativa exige ambição e as mulheres são avaliadas como passivas, tímidas e limitadas pelas responsabilidades, métodos discriminatórios de selecção, que se traduzem em potenciais barreiras (Comissão Europeia, 2007:40).

De acordo com Martins e Teixeira (2005:250), a sub representação feminina na vida política partidária, em particular, e na vida política, em geral, deve-se à existência em Portugal de uma democracia excludente que tem como protagonistas os partidos políticos.

Também o facto de os candidatos serem seleccionados com base em critérios que têm subjacente um modelo de tipo clientelar em detrimento de um modelo meritocrático.

No primeiro modelo, os indivíduos responsáveis pelo recrutamento e selecção dos candidatos tendem a privilegiar critérios como a amizade pessoal, as redes sociais e familiares, influência económica ou financeira, e a lealdade ao partido e seus dirigentes. No segundo sistema, os critérios são mais objectivos, como por exemplo: currículo e prestígio profissionais, formação e experiência políticas, qualidades e atributos pessoais. Dada a pouca transparência no que diz respeito aos critérios utilizados na selecção ou exclusão dos candidatos, os processos de recrutamento no interior dos partidos parecem construir uma espécie de “jardins secretos” ou “espaços interditos” da vida política (Martins e Teixeira, 2005).

No estudo de Martins e Teixeira (op. cit., 2005:67) numa das questões em que se pretendia saber os critérios adoptados pelos partidos políticos na selecção

dos seus candidatos parlamentares, a maioria dos inquiridos considera que “a designação dos candidatos à Assembleia da República depende do uso de relações e influências (pessoais, familiares, políticas, etc.), da actuação de grupos de poder internos, das competências técnicas e políticas dos candidatos, das suas qualidades ou atributos pessoais, das preferências das cúpulas partidárias e da notoriedade pública daqueles que aspiram ao parlamento”.

Neste sentido Ruivo (2000:217) transpõe o conceito a propósito da incidência das redes no interior do Estado, ao nível do Poder Local, visando adaptar o sistema oficial às necessidades de actuação e urgência dos problemas. Como exemplos, refere-se às redes de amizade, redes políticas, contactos dos conhecimentos estabelecidos a determinados níveis, nomeadamente via familiar, as quais atingem um peso incalculável na resolução de situações e problemas em geral, na canalização de recursos e no desbloqueamento burocrático.

São sobretudo as mulheres com idade mais avançada que investem na actividade partidária, por se encontrarem numa fase do ciclo de vida mais favorável à conciliação da vida privada e familiar (grande parte delas com filhos autónomos e uma carreira profissional estável), possibilitando-lhes participarem em actividades de carácter social, nomeadamente cívicas e políticas.

As mulheres mais jovens com uma situação profissional activa (que implica um maior investimento na carreira) e na maternidade, implica que a mulher tenha de fazer opções e, na maior parte das vezes, relegue para segundo plano uma eventual participação política.

Um exemplo bem significativo é o das autarquias locais nas quais se verifica, em termos do número de mulheres Presidentes de Câmara, uma lenta progressão em todas as forças políticas.

Quadro IX-Distribuição por ano do número de mulheres eleitas para as Autarquias Locais

ANOS	Nº DE CÂMARAS MUNICIPAIS	Nº MULHERES ELEITAS
1997 (1)	305	12
2001 (1)	308	16
2005 (2)	308	19

Fonte: (1) “A Página da Educação” – www.apagina.pt, Arquivo 1-01-06

Da leitura do quadro nº 9, conclui-se que nas eleições autárquicas de 1997, das 305 Câmaras Municipais, apenas foram eleitas 12 mulheres. Já nas eleições autárquicas de 2001, apenas 5% dos Presidentes de Câmaras Municipais dos 308 municípios, são do sexo feminino, correspondendo apenas a 16 mulheres. Nas eleições de 9 de Outubro de 2005, foram eleitas 19 mulheres para Presidirem as Câmaras, num total de 308 municípios.

No espaço de tempo ocorrido entre as duas eleições, verifica-se que apenas uma mulher consegue ser eleita para Presidente de Câmara.

Apesar do sistema eleitoral revelar-se favorável a uma maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, os factores sociais e culturais revelam sobrepor-se às condicionantes puramente política ou legais (Viegas e Faria, 2001; Baum e Espírito Santo, 2004).

Numa análise mais circunscrita aos dezoito distritos do território nacional, e para o mesmo ano de 2005, verificamos o seguinte:

Quadro X- Homens e Mulheres Presidentes de Câmara, por distrito – 2005

DISTRITOS	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Aveiro	0	19	19
Beja	0	14	14
Braga	0	14	14
Bragança	0	12	12
Castelo branco	2	9	11
Coimbra	1	16	17
Évora	0	14	14
Faro	1	15	16
Guarda	0	14	14
Leiria	1	15	16
Lisboa	2	14	16
Portalegre	1	14	15
Porto	1	17	18
Santarém	1	20	21
Setúbal	3	10	13
Viana do Castelo	1	9	10
Vila Real	0	14	14
Viseu	2	22	24
Total	16	262	278
%	5,8%	94,2%	100%

Fonte: Projecto “Partilhar o Mundo – Construir uma Cidadania Participativa”, 9/02/08,

Desde logo, verifica-se que a distribuição do número de mulheres Presidentes de Câmara, em termos espaciais, nos dezoito distritos, não é homogénea: a presença do número de mulheres é maior no distrito de Setúbal dado que se verifica a eleição de três mulheres, num total de 13 Câmaras.

Nos distritos de Coimbra, Leiria, Portalegre, Porto, Santarém e Faro, apenas foi eleita uma mulher Presidente de Câmara.

A nível regional, a participação das mulheres não é homogénea, tem variações geográficas que reflectem o grau de desenvolvimento económico das regiões e o predomínio de certos valores e costumes (Viegas e Faria, 2001).

Os distritos do norte e interior do país, com maiores ligações às divisões tradicionais de tarefas, papéis e poder, apresentam maiores dificuldades no sector, nomeadamente, Bragança, Guarda, Vila Real e Viseu (Espada 2002; Organização das Mulheres Comunistas, 2003).

Nos distritos de Aveiro, Beja, Braga, Bragança, Évora, Guarda e Vila Real, não houve nenhuma mulher eleita para Presidente de Câmara.

As eleições autárquicas realizadas em 2005, são um exemplo paradigmático da sub representação das mulheres ao nível do Poder Local Autárquico.

De acordo com o Secretariado Técnico dos Assuntos para o Processo Eleitoral (2001:139), a participação feminina é maior nos órgãos deliberativos (Assembleia Municipal e Assembleia de Freguesia) do que nos órgãos executivos (Junta de Freguesia e Assembleia de Freguesia)⁴⁵.

As actividades onde se reconhecem maiores competências relacionadas com a educação, cultura e solidariedade social, através de formação académica ou experiência profissional (Viegas e Faria e Nogueira, 2002).

Num estudo elaborado por Jordão (2000:121) sobre a representação feminina nos órgãos de poder local às autarcas da grande Lisboa, confirmou-se, salvo raras excepções, que estas ficaram responsáveis por áreas que são associadas às suas tradicionais competências, consideradas como um prolongamento das suas actividades familiares e domésticas, de que são exemplo a área social, a educação, os idosos, a cultura, entre outros.

Como é possível verificar, às autarcas são atribuídos os pelouros com menor visibilidade social e menos valorizados.

Esta situação também se verifica nas organizações de pertença pelo facto de ao nível dos partidos políticos e clubes desportivos, contarem com um empenho consideravelmente maior por parte dos homens, ao passo que as mulheres tendem a ser mais activistas em associações de cariz ambiental, culturais e recreativas, de defesa do consumidor, entre outras (Martins e Teixeira, 2005:36).

⁴⁵ Archer, Graça Miragaia, Tavares, Sónia, “Caracterização dos Eleitos Locais – Perfil do Autarca 2001 – STAPE, p. 139.

2.5- As autarquias locais no quadro da responsabilidade social

A União Internacional das Autoridades e Poderes Locais afirma que “o poder local é um responsável estratégico para a igualdade de género e pode fazer a diferença nas oportunidades de vida das mulheres. Aumentar o número de mulheres com participação política no poder local e manter uma preocupação – as necessidades das mulheres quando se desenvolvem políticas e serviços, é um factor essencial para se atingir as metas de um desenvolvimento sustentável...”⁴⁶

O Congresso das autoridades regionais e locais vem incentivar as autarquias a assumir um compromisso quanto à implementação do mainstreaming de género nas políticas locais e a adopção de políticas locais para a igualdade de género e a criação de planos municipais de acção para a igualdade de género⁴⁷

Tendo em vista reforçar o papel do poder local na promoção da igualdade entre homens e mulheres, a Associação Nacional de Municípios Portugueses, no âmbito das celebrações dos 30 anos do poder local, editou a “Carta Europeia para promoção da igualdade dos homens e das mulheres na vida local”,⁴⁸ redigida no âmbito de um projecto organizado pelo conselho dos Municípios e das Regiões da Europa.

Esta carta tem como função servir como instrumento político que apela às colectividades territoriais em articulação com os restantes agentes locais, a utilizarem o seu poder e parcerias e aproveitarem o facto de estarem estrategicamente bem situados junto da população local, a actuarem de forma a promover uma sociedade efectivamente igualitária, em todas as esferas da sociedade. Nesse sentido, as colectividades regionais e locais europeias

⁴⁶In “Igualdade de Género na vida local: o papel dos municípios na sua promoção”, Cesis, Perista e Silva, Março de 2008, p. 4.

⁴⁷ Resolução nº 176 (2004). Gender mainstreaming a nível local e regional. Estratégia para promover a igualdade entre homens e mulheres nas cidades e nas regiões.

⁴⁸ Associação nacional de Municípios Portugueses. Portal para a igualdade – Administração Pública Local, <http://www.igualdade.gov.pt/index.php/administracao-publica.local>. Consultado a 22/08/2009.

deverão adoptar a dimensão de género nas suas políticas, organização e práticas, subscrevendo e implementando o consignado pela Carta Europeia ⁴⁹

A promoção da igualdade de género foi também assumida pelo XVII Governo constitucional que se centra no fortalecimento da participação política das mulheres, com base nos princípios assumidos na Plataforma de Acção de Pequim e, posteriormente, na IV Conferencia sobre as mulheres das Nações Unidas, em 1995.

A Administração Pública, de forma generalizada, e no caso concreto, a Administração Local, tem como principal finalidade a prossecução do interesse público no que diz respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos. Os seus órgãos e agentes estão subordinados à Constituição da República Portuguesa e à lei e, devem actuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, justiça, da imparcialidade e da boa fé (Branco et al., 2008:11).

De acordo com a legislação que regula o funcionamento da administração pública central e local ⁵⁰ as autarquias locais podem ser consideradas “empresas socialmente responsáveis”, significando a contribuição voluntária das empresas para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo. Essa responsabilidade exprime-se em relação a todas as partes afectadas pela empresa e que, por seu turno, poderão afectar os seus resultados.

Assim, a missão, os princípios e os valores de uma empresa fornecem-lhe o quadro conceptual que suporta as suas opções e decisões. O sistema de valores transmite aos trabalhadores e trabalhadoras o que a empresa espera que façam em determinada situação, sem contudo, pôr em causa os princípios mais amplos da sociedade em que se integram. Uma empresa que integra a igualdade entre homens e mulheres ao nível das suas preocupações e valores e que pretende investir na construção de relações de género igualitárias, deverá definir, ao nível da política de recursos humanos, objectivos concretos

⁴⁹ In Plano Municipal para a Igualdade de Género no Concelho do Montijo, Câmara Municipal de Montijo, Rosa Azevedo et al., Novembro 2007, p. 93.

⁵⁰ Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro, aprova o regime de contrato de trabalho em funções públicas.

quanto à eliminação da segregação profissional, promovendo a participação de mulheres em funções de gestão e o favorecimento da integração do homem em sectores predominantemente femininos. Deverá também incluir objectivos ao nível da não discriminação em áreas como o recrutamento e selecção ou igualdade salarial.

A responsabilidade social contribui, assim, para a efectiva operacionalização da igualdade de género no domínio da empregabilidade (Cite et al., 2008:22).

O poder local constitui-se como um interventor privilegiado, dada a proximidade com a comunidade e também devido á percepção e conhecimento real das necessidades sentidas, impulsionando o contributo de ambos os sexos, para melhorar as condições de vida dessa comunidade.

O poder local tem, assim, um papel decisivo na promoção e manutenção da igualdade, particularmente no incentivo das mulheres como fundamental para a consolidação dos princípios que norteiam a democracia.

II PARTE

3 - A PESQUISA EMPÍRICA: DESIGUALDADES DE GÉNERO NO PODER LOCAL- DUAS AUTARQUIAS EM ESTUDO

3.1- Estratégia metodológica

3.1.1- O recurso à abordagem qualitativa/compreensiva

No âmbito desta pesquisa as opções metodológicas tomadas estão directamente relacionadas com a natureza do objecto de estudo, os objectivos que ela se propõe alcançar, o quadro teórico de referência e o tipo de resultados que tem por finalidade produzir.

O enquadramento teórico anteriormente definido delimitou a nossa problemática ao estudo das desigualdades de género no poder local, especificamente em duas autarquias.

Neste sentido, houve uma opção clara por uma abordagem analítica de índole qualitativa, com recurso a metodologias “compreensivas”, como prefere apelar Isabel Guerra considerando que “procuram o sentido da acção colectiva, isto é, conhecer os sentidos e as racionalidades que fazem cada um agir e, por via disso, produzir a sociedade em que vivemos. É o aprofundamento dessa racionalidade cultural que permitirá conhecer as formas de produção da sociedade e os contornos da mudança social.”⁵¹ Parte-se do pressuposto de que a melhor forma de aceder a essas lógicas de interacção social passa pela compreensão dos factores que mobilizam os actores nela envolvidos, pelo entendimento da percepção que estes têm dos condicionalismos que se colocam à acção neste domínio.

A abordagem compreensiva defende o carácter subjectivo da acção, argumentando que as percepções dos sujeitos resultam de um processo cognitivo de selecção e organização das informações, amplamente influenciado pelas experiências, necessidades e interesses dos indivíduos.

⁵¹ GUERRA, Isabel Carvalho, Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo, Sentidos e formas de uso, Edição Principia, 2006, p. 10.

Este contexto paradigmático enfatiza a dimensão social das práticas, reconhecendo e valorizando as dinâmicas existentes entre sistemas e actores. Entende-se, pois, que em cada quadro espaço – temporal, as práticas e estruturas sociais influenciam as percepções e representações dos actores sociais e estas, por sua vez, as respectivas decisões e acções.⁵²

Assim sendo, as abordagens metodológicas mais adequadas ao entendimento das práticas dos actores sociais afigura-se ser aquela que lhes atribui um papel central e que procura, através do seu discurso, descobrir os seus interesses e motivações, apurando o sentido que lhe está subjacente. Essa abordagem de natureza qualitativa /compreensiva traduz-se num meio de apreensão da realidade social que a aplicação de outros métodos deixaria escapar.

3.1.2- Fontes de informação, técnicas e instrumentos de recolha de dados

Na maior parte das pesquisas realizadas, o recurso a fontes bibliográficas constitui uma prática permanente ao longo de todo o processo de investigação.

A pesquisa bibliográfica apresenta-se como um método de recolha e verificação de dados, pelo acesso a fontes consideradas pertinentes, sendo parte integrante da heurística da investigação.

As fontes bibliográficas são, desta forma, utilizadas nas diferentes fases do trabalho, com objectivos distintos – delimitação do objecto de estudo e construção do modelo conceptual de análise; desenvolvimento do quadro teórico; caracterização da unidade de análise escolhida; selecção dos métodos e técnicas utilizados na recolha e análise de dados; apresentação e interpretação dos resultados de trabalho no terreno. As fontes bibliográficas revestiram um papel de crucial importância no aprofundamento dos conhecimentos que sustentaram a realização da pesquisa.

⁵²SILVA, Augusto Santos, PINTO, José Madureira (Orgs.), “Metodologia das Ciências Sociais”, Biblioteca das Ciências do Homem, Edições Afrontamento, 1986, p. 10

Assim, na fase inicial e de execução de trabalho no terreno, recorreu-se a um conjunto diversificado de fontes documentais, desde material informativo dos municípios alvo de estudo, organogramas, boletins municipais, legislação relativa ao recrutamento e selecção de pessoal na Administração Pública e a sua adaptação à Administração Local, na sua grande parte recolhida aquando da realização das entrevistas ou na sua sequência junto dos Serviços Camarários.

Tendo por base o objecto de estudo assim como os objectivos da pesquisa, afigurou-se também de grande importância a utilização de fontes orais.

A recolha dos depoimentos, o seu tratamento, análise e interpretação apresentam-se como os mecanismos metodológicos mais apropriados para a compreensão das práticas desenvolvidas pelos actores sociais.

Para que o estudo tivesse sustentabilidade recorreu-se à técnica da entrevista, pela conjugação da metodologia qualitativa e quantitativa, complementada com a análise documental e pesquisa bibliográfica.

3.1.2.1- Entrevista semi – directiva

A aplicação das entrevistas foi precedida pela elaboração de um guião de entrevista (Anexo A) que teve com funções essenciais, por um lado, constituir um importante auxiliar de memória para o entrevistador e, por outro lado, delimitar o enfoque das respostas que se pretendia obter dos entrevistados. Também, o facto de permitir assegurar que as questões eram na totalidade colocadas a todos os entrevistados por forma a que, posteriormente, na análise dos dados, se garantisse uma efectiva comparação da informação.

Na elaboração do guião de entrevista procurou-se que as questões incidissem no objecto de estudo e fossem formuladas de acordo com os objectivos da pesquisa, de acordo com uma sequência lógica directamente relacionada com o enquadramento teórico da pesquisa.

Dessa forma, procurou-se que o guião funcionasse como auxiliar na organização, sistematização e contenção do discurso dos entrevistados e também, numa fase posterior, de facilitador do tratamento e análise dos dados.

A maioria das perguntas do guião são abertas permitindo a obtenção de depoimentos de carácter opinativo.

A entrevista directiva permite que o entrevistado estruture o seu pensamento em torno do objecto perspectivado, daí o seu aspecto “parcialmente directivo”.

Por outro lado, a definição do objecto de estudo elimina do campo de interesse diversas considerações para as quais o entrevistado se deixa naturalmente arrastar, ao sabor do seu pensamento, e exige o aprofundamento de pontos que ele próprio não teria explicitado, daí o seu carácter parcialmente “directivo” das intervenções do entrevistador.⁵³

Na entrevista semidirectiva a liberdade de expressão é limitada pelo nosso espírito teórico, na procura de elementos de análise o mais perto possível dos objectivos programados.

Nesse sentido, permite uma análise relacional e comparativa pondo a tónica da subjectividade de toda a envolvente para com o elemento entrevistado. A objectividade empírica do entrevistador levá-lo-á a analisá-lo, sempre, como um construtor social da realidade que o rodeia.

3.1.2.2- Universos e critérios de selecção dos entrevistados

Os critérios que presidiram à selecção dos entrevistados foram definidos em consonância com a finalidade e os objectivos do estudo.

Nos estudos onde prevalece a análise quantitativa, a representatividade estatística não determina o valor da amostra, ao invés, é atribuída maior relevância à diversidade e singularidade significativa dos elementos que a compõem. De acordo com Danielle Ruquoy, “nesta óptica, os indivíduos não

⁵³ Ruquoy, Danielle, - “Situação de entrevista e estratégia dos entrevistador”, in Albarello, L. et Al. Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais, Lisboa: Gradiva, 1997, p. 87.

são escolhidos em função da importância numérica da categoria que representam, mas antes devido ao seu carácter exemplar”.⁵⁴

Tendo por base o objecto de estudo, foram seleccionados dois municípios para serem analisadas as diferenças de género e suas repercussões na gestão do local. São eles: a Câmara Municipal de S. Santa Maria da Feira e a Câmara Municipal de S. João da Madeira, tendo sido direccionadas a eleitos (as) locais, e chefias intermédias (neste caso, quadros superiores e dirigentes).

As razões pelas quais estas duas Câmaras foram seleccionadas são as seguintes:

1. A existência em ambas de informantes privilegiados que funcionam como mediadores e facilitam a obtenção de informação;
2. Pela proximidade em relação à Autarquia onde exerço a minha actividade profissional;
3. Por se tratarem de duas Câmaras Municipais localizadas em zonas de interior.

Inicialmente, na fase de elaboração do projecto de tese, estava prevista a aplicação de 5 a 10 entrevistas direccionadas a eleitos (as) locais, quadros superiores e dirigentes, funcionários municipais e também a dirigentes de associações ou de instituições locais de Santa Maria da Feira e de S. João da Madeira. No entanto, o que há partida se julgava ser possível não o foi devido sobretudo às condições impostas pelos responsáveis dos referidos municípios. Apesar do pedido de realização das entrevistas ter sido formulado em Maio de 2005, os responsáveis solicitaram que as mesmas se realizassem após o período eleitoral, no caso concreto, após as eleições autárquicas que decorreram a 9 de Outubro de 2005.

Ainda o facto de na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira ter havido alteração na Vereação o que veio dificultar o processo de aplicação das entrevistas e, por conseguinte, conduziu a um reinício de todo o processo.

As limitações temporais em que esta investigação decorreu condicionaram o processo de construção da amostra. Assim sendo, em S. João da Madeira, as

⁵⁴ Idem, p. 103.

entrevistas decorreram no período compreendido entre 20 de Fevereiro e 13 de Março de 2006. Foram realizadas 17 entrevistas.

Já em Santa Maria da Feira, devido aos condicionalismos anteriormente referidos, as entrevistas iniciaram a 2 de Maio de 2006 e terminaram a 13 de Junho de 2006. Foram realizadas 16 entrevistas.

O universo de entrevistados abrangeu eleitos (as) locais, neste caso vereação, e chefias intermédias, isto é, quadros superiores e dirigentes (directores de departamento, chefes de divisão, chefes de repartição, chefes de secção e directores de projecto).

Foram seleccionados de acordo com a responsabilidade política inerente aos cargos que ocupam e com a capacidade decisória que lhes foi conferida na definição e execução de políticas no domínio em análise.

Quadro XI- Entrevistas realizadas aos políticos na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira

ELEITOS LOCAIS	PELOURO
Vice – Presidente	Administração e Finanças
Vereador	Ambiente e Obras Públicas
Vereador	Planeamento e Urbanismo

Fonte: Informações prestadas pela Divisão dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira

Quadro XII-Entrevistas realizadas aos políticos na Câmara Municipal de S. João da Madeira

ELEITOS LOCAIS	PELOURO
Vice – Presidente	Divisão da Cultura, Recursos Humanos e Protecção civil
Vereadora	Divisão do Desporto, Juventude, Tempos Livres e Ambiente
Vereador	Divisão do Desporto e Tempos Livres

Fonte: Informações prestadas pela Repartição de Pessoal da Câmara Municipal de S. João da Madeira

Relativamente às chefias intermédias (quadros superiores e dirigentes), foram seleccionadas tendo por referência a competência técnico – institucional da função que ocupam e o conteúdo funcional da actividade que realizam. Também o facto da sua acção implicar uma proximidade ao terreno e um conhecimento do que nele se passa.

Ainda o facto de terem uma posição mediadora entre o poder político e a população local havendo a possibilidade de constituírem um receptáculo de informação das motivações dos actores envolvidos nesta área, dos impactes positivos e negativos das práticas realizadas e desfasamentos relativamente às questões da diferenciação de papéis de género no poder local.

Quadro XIII-Entrevistas realizadas às chefias intermédias da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira

DIRECTORES DE DEPARTAMENTO	SECTOR
Engenheiro	Urbanismo
Técnica Superior	Apoio Jurídico e Administrativo
Chefes de Divisão	Sector
Técnico Superior	Divisão Financeira
Engenheiro	Divisão de Saneamento Básico
Engenheiro	Divisão de Obras Municipais
Técnica Superior	Divisão de Acção Social
Arquitecta	Divisão de Estudos e Projectos
Engenheira	Divisão de Edificação
Técnica Superior	Divisão Administrativa
Chefes de Secção	Sector
Funcionária Administrativa	Contabilidade
Funcionária Administrativa	Vencimentos
Directora de Museu do Papel	Sector
Técnica Superior	Museu de Papel de Paços de Brandão

Fonte: Informações prestadas pela Divisão dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira.

Quadro XIV-Entrevistas realizadas às chefias intermédias da Câmara Municipal de S. João da Madeira

DIRECTORES DE DEPARTAMENTO	SECTOR
Engenheiro	Departamento Técnico
Arquitecto	Departamento Ambiente e Planeamento
Engenheiro	Departamento Gestão Urbanística
Chefes de Divisão	Sector
Técnica Superior	Divisão de Acção Social
Arquitecta	Divisão de Conservação Património Municipal
Técnica superior	Divisão Financeira
Técnica Superior	Divisão Jurídica
Chefes de Repartição	Sector
Funcionária Administrativa	Pessoal afecto à Assembleia Municipal
Funcionária Administrativa	Departamento Técnico
Funcionária Administrativa	Repartição Administrativa
Funcionária Administrativa	Repartição de Águas e saneamento
Funcionária Administrativa	Repartição de Pessoal
Funcionária Administrativa	Repartição Financeira
Chefes de Secção	Sector
Funcionária Administrativa	Departamento administração Urbanística
Funcionária Administrativa	Secção de Apoio Jurídico

Fonte: Informações prestadas pela Repartição de Pessoal da Câmara Municipal de S. João da Madeira

O grupo de políticos e de chefias intermédias funcionam em interligação. Por um lado, os políticos possuem a capacidade de decisão e definem as políticas que pretendem implementar. Por outro lado, as chefias são o grupo responsável pela execução dessas políticas.

3.1.2.3 -Aplicação do guião de Entrevista

A aplicação do guião foi precedida da definição conceptual do universo dos entrevistados e da selecção individual dos elementos a entrevistar.

Para que a realização das entrevistas se tornasse possível, foi necessário elaborar ofícios, dirigidos aos Presidentes das Câmaras Municipais alvo de estudo, a solicitar a realização do estudo. Após o envio de ofício por parte das referidas entidades, a deferir o pedido de aplicação das entrevistas, é que foi estabelecido contacto telefónico, através de interposta pessoa, geralmente assessor, secretária ou telefonista. O pedido de entrevista foi sempre precedido da apresentação pessoal do entrevistador, do respectivo enquadramento institucional e da explicação dos objectivos da pesquisa. Nesse sentido, os interlocutores foram informados de que se tratava de uma entrevista realizada mediante aplicação de guião de entrevista, com uma duração variável, estimada em meia hora. Referiu-se também a necessidade das entrevistas serem gravadas, devido sobretudo à dimensão do universo de entrevistados e também por imperativos de rigor científico e metodológico no tratamento, análise e interpretação dos dados. Teve-se sempre o cuidado de garantir o anonimato da fonte de depoimentos, pois os entrevistados não seriam tomados no contexto da entrevista como entidades individuais, mas sempre na qualidade e estatuto de actores sociais em situação de representação institucional.

De salientar, que as responsáveis pela Divisão de Recursos Humanos de Santa Maria da Feira e pela Repartição de Recursos Humanos de S. João da Madeira tiveram um papel fundamental, pois funcionaram como informantes privilegiados, isto é, como mediadores, que tornaram possível a obtenção de informação.

A marcação das entrevistas, foi nalgumas vezes, morosa e protelada por diversas vezes. Houve três entrevistas que não foi possível realizar, devido à indisponibilidade dos seus interlocutores. Os restantes pedidos obtiveram anuência por parte dos eleitos locais, quadros superiores e dirigentes.

Assim sendo, na Câmara Municipal de S. João da Madeira, as entrevistas decorreram no período compreendido entre 20 de Fevereiro e 13 de Março, tendo sido realizadas 17 entrevistas.

Na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira, devido aos condicionalismos anteriormente referidos, as entrevistas iniciaram a 2 de Maio até 13 de Junho, tendo sido realizadas 16 entrevistas.

Procuramos dirigir a nossa entrevista sobre aquilo que Ruquoy⁵⁵ considera como o papel do entrevistador numa óptica subjectiva, em que houve uma prévia estruturação das perguntas para que o seu desenvolvimento acautelasse os nossos objectivos.

Tanto a estrutura com a sequência das perguntas foi padronizada, segundo uma ordem previamente estabelecida, para que não houvesse qualquer indício que pudesse influenciar as respostas dos interlocutores.

O modelo de entrevista baseou-se num entrevistador e num entrevistado tendo, no entanto, havido algumas situações que por imperativos relacionados com o espaço físico de trabalho, a entrevista decorreu com a presença, no mesmo local, dos funcionários daquele sector.

Em todo o processo, procurou-se omitir a nossa opinião havendo, no entanto, alguma variável parasita, pois numa ou noutra situação, teve de se chamar a atenção para a pergunta em questão por desvio do assunto.

A duração das entrevistas foi muito variável e dependeu principalmente da sensibilidade do entrevistado relativamente à problemática em análise e ao tempo que dedicou ao desenvolvimento das respostas.

Por fim, a análise da mesma baseou-se naquilo que Maroy⁵⁶ considera o desenvolver novos conceitos, de forma a recolher dados susceptíveis de uma investigação empírica. Assim, categorizamos alguns conceitos e relacionamos com a pesquisa documental efectuada, uma vez que este entrosamento nos

⁵⁵Idem, idem, p. 103

⁵⁶ Maroy, C. – A Análise qualitativa das entrevistas In Albarello, L. et Al. Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais, Lisboa: Gradiva, 1997, pp. 117 – 123.

oferece um material rico, permitindo-nos entender com mais profundidade, de um ponto de vista qualitativo, a problemática em estudo.

Como referimos, não é possível libertarmo-nos e alienarmo-nos de uma subjectividade que é inerente a um processo de natureza social, dado estarmos a lidar com uma multiplicidade de perspectivas dos protagonistas em entrevista, além de uma considerável diversidade social.

Por esta razão, assistir-se-á sempre a entraves na abordagem do assunto e, segundo Nóvoa⁵⁷ “põr detrás de uma – lógia (uma razão) há sempre uma – filia (um sentimento) ”, o que por vezes poderá comprometer, de alguma forma, a natureza científica do trabalho.

Desta forma, o estudo específico deste trabalho foi estruturado com base nas entrevistas semi – directivas, tendo sido exaustivamente transcritas todas as questões colocadas.

3.1.3-Tratamento, análise e interpretação dos dados

3.1.3.1- O recurso à análise de conteúdo

A análise de conteúdo é uma técnica de investigação de tratamento de informação, que permite inferências sobre a fonte, a situação e o contexto em que esta produziu o material objecto de análise.

Em termos de funcionamento, a sua finalidade centra-se na realização de deduções, baseada numa lógica explicitada, sobre as mensagens cujas características foram inventariadas e sistematizadas.

Numa análise de conteúdo, os dados de que dispomos são colocados num novo contexto construído em bases sintonizadas com o objecto e os objectivos da pesquisa.

No procedimento de inferências a partir dos dados, recorre-se a um sistema de conceitos analíticos cuja articulação permite reformular as regras da inferência.

⁵⁷ Nóvoa, A. – A vida dos Professores, Porto: Porto Editora, 1992, p. 25.

Isto é, o material que é sujeito á análise de conteúdo é gerado como o resultado de uma rede complexa de condições de produção, cabendo-nos a responsabilidade de edificar um modelo capaz de permitir deduções sobre uma ou várias dessas condições de produção.

Trata-se do desmembramento de um discurso e da procriação de um novo corpus discursivo através de um processo de “localização – atribuição” de traços de significação, dimanado de uma complexão hiperactiva entre as condições de produção da análise.

Seguindo este material de análise, onde impera exclusivamente a função informativa da linguagem, nomeadamente as entrevistas semi – directivas, e atendendo ao seu discurso directo, “a análise categorial é a análise de conteúdo mais simplificadora da complexidade da informação, do meio ambiente, servindo de filtro analítico, estabilizando-o, identificando-o, ordenando-o, atribuindo-lhe um sentido, procurando a sua explicação e apreensão. Isto porque desmonta o texto em unidades categoriais segundo “reagrupamentos analógicos”⁵⁸, como são as que fazem parte do guião das entrevistas semi – directivas, a análise de conteúdo categorial, tendo as categorias como elementos – chave do código potencializa desvendar uma linguagem repleta de dédalos, uma vez que a matriz de pensamento que se manifesta nessa linguagem não revela exclusivamente uma lógica assente na formalidade, mas, pelo contrário, sustém uma lógica emotiva composta de convenções e símbolos, composta de bissecções: aspectos racionais e não racionais, conscientes e inconscientes. Estes aspectos de uma mesma realidade conjugam-se num código ao qual iremos aceder por meio de outro.

Deste modo, criamos um termo – chave, do qual se compõe a categoria, que ilustra a significação central do conceito que se quer apreender, e organizamos um conjunto de indicadores que têm como função a descrição do campo semântico do conceito.

Assim, se incluirmos um segmento de texto numa categoria, é possível detectar os indicadores relativos a essa mesma categoria. Neste contexto, importam os

⁵⁸ Bardin, Laurence, “ Análise de conteúdo”, Edições 70, 1977, p. 153.

conceitos, e a passagem dos indicadores aos conceitos torna-se “uma operação de atribuição de sentido, cuja validade importará controlar”.⁵⁹

3.1.3.2 - Procedimentos operativos

Com anteriormente referido, as entrevistas foram gravadas em registo magnético (gravador) e posteriormente transcritas na íntegra, processo este, que se tornou moroso e desgastante. No texto final que corresponde à versão original das entrevistas, a informação recolhida foi organizada e sistematizada.

Foi construída uma grelha base de análise constituída por um sistema prévio de categorias, em consonância com os temas inerentes às perguntas do guião de entrevista.

Posteriormente, procederam-se a várias leituras tendo por base adquirir uma visão geral do texto. Procedeu-se à primeira análise reflexiva sobre a mensagem transmitida, tendo sido assinalados trechos que, à partida, evidenciavam interesse relativamente aos objectivos da pesquisa, constituindo o corpus sobre o qual se iria centrar a análise.

De seguida procedeu-se a uma análise mais atenta que permitiu, através de partes sublinhadas, identificar frases-chave pela relevância da sua significação. Também foram assinalados temas recorrentes que formaram núcleos temáticos onde se constataram diferenças, contradições, ambiguidades que, a nível interpretativo, se revelou importante.

Simultaneamente procedeu-se a pequenas anotações nas margens do corpo do texto.

A etapa seguinte consistiu na categorização dos dados. As categorias constituem classes que agregam, sob a mesma designação elementos do discurso agrupados em virtude da afinidade temática, têm de respeitar os critérios de homogeneidade, pertinência e exclusão mútua.

⁵⁹ Silva, Augusto Santos, Pinto, José Madureira (org.s), “Metodologia das Ciências Sociais”, Biblioteca das Ciências do Homem, Edições Afrontamento, 1986, p. 111.

Trata-se de uma tarefa deveras complexa que exige que o texto se condense sem se desvirtuar a sua dimensão significativa.

Após a categorização dos dados, houve lugar ao preenchimento (com referência ao número de páginas onde figuravam citações) e à contínua reformulação da grelha de análise, altura em que ocorreu o desdobramento das grandes categorias em subcategorias assegurando a introdução de informação de forma sistematizada.

Foi então possível proceder-se a uma leitura horizontal e transversal da informação, organizar os dados em ideias força e partir para um nível mais interpretativo e abstracto.

A análise de conteúdo permitiu, assim, nas suas várias fases, a redacção de um discurso global sobre as mensagens expressas/ implícitas nas entrevistas.

3.2- A (sub) representatividade feminina

3.2.1- Composição sexual dos funcionários/agentes dos municípios alvo de estudo

Uma primeira abordagem ao objecto de estudo levou a uma necessária caracterização em termos de composição sexual dos funcionários/agentes dos municípios alvo de estudo.

No que diz respeito à Câmara Municipal de Santa Maria da Feira, e tendo por base informações prestadas pela Divisão dos Recursos Humanos, o Quadro de Pessoal é composto por 600 funcionários, dos quais 355 são homens e 245 são mulheres.

Quadro XV- Composição sexual dos funcionários da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira

HOMENS	MULHERES	TOTAL
355	245	600

Fonte: Informações prestadas pela Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira, Junho 2006

No total, desenvolvem actividade profissional nesta Câmara Municipal 682 funcionários do quadro, além quadro e contratados com contrato administrativo de provimento. De acordo com os dados apresentados salienta-se a proximidade no número de trabalhadores do sexo masculino e feminino.

Relativamente à Câmara Municipal de S. João da Madeira, de acordo com informações prestadas pela Repartição de Pessoal o número total de funcionários é de 387 (inclui funcionários do quadro e contratados), dos quais 221 são do sexo masculino e 166 são do sexo feminino.

Quadro XVI- Composição sexual dos funcionários da Câmara Municipal de S. João da Madeira

HOMENS	MULHERES	TOTAL
221	166	387

Fonte: Informações prestadas pela Repartição de Pessoal da Câmara Municipal de S. João da Madeira, Dezembro 2005

A análise dos dados relativos à composição sexual dos funcionários de ambas as câmaras municipais permite concluir que, em termos de género, o número de trabalhadores do sexo masculino é superior ao do sexo feminino, situação que se generaliza quando nos reportamos ao número de efectivos da administração autárquica.

De acordo com a Base de Dados da Administração Pública⁶⁰ os efectivos das autarquias locais, num total de 67.870, são na sua maioria homens, correspondendo a 41.018 funcionários do sexo masculino (60%) e 26.852 funcionários do sexo feminino (40%).

Estes dados vêm confirmar alguns estudos que referem a natureza indiscutível da masculinização da Administração Pública Local. A existência de sectores de actividade profissional claramente masculinizados ou feminizados (Cite, 2003; Albertina Jordão, 2000; Viegas e Faria, 1999; Ferreira, 2003; Martins e

⁶⁰ Caracterização dos Recursos Humanos da Administração Pública Portuguesa, 2005, Teresa Castel Branco et al., Lisboa, Maio de 2008, p. 46.

Teixeira, 2005;), significa que, apesar da elevada presença de mulheres no mercado de trabalho, continuam a verificar-se os mecanismos que reproduzem as desigualdades de género, nomeadamente, a segregação horizontal e transversal. A segregação horizontal está relacionada com a representação diferenciada nas várias ocupações profissionais, colocando os homens em profissões diferentes das mulheres, sendo as mulheres mais concentradas em ocupações conotadas como um prolongamento no mercado de trabalho, de actividades desempenhadas muito tempo na esfera doméstica e associadas à prática de cuidados (Guerreiro, 2006:9). Por sua vez, a segregação transversal resulta da desigual distribuição de mulheres e de homens por diferentes sectores de actividade, havendo sectores claramente masculinizados, e por diferentes tipos de empregadores ou até de posições no sistema de emprego (Ferreira, 2003:366).

“...as mulheres...acabam por ficar só “reduzidas a um sector” e não têm as empresas ou ganchos por fora que muitos dos seus colegas de trabalho homens têm...” Entrevista a actor local nº 31

Quadro XVII-Composição sexual dos funcionários da Presidência, Vereação e Chefias Intermédias das Câmaras Municipais de Santa Maria da Feira e S. João da Madeira

	Câmaras Municipais						Assembleia Municipal	
	Presidência		Vereação		Chefias Intermédias			
	H	M	H	M	H	M	H	M
Câmara Municipal de Santa M ^a da Feira	1	0	5	0	3	10	58	6
Câmara Municipal de S. João da Madeira	1	0	2	1	4	10	18	4

Fonte: Informações prestadas pela Divisão dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (Dezembro 2005) e pela Repartição de Pessoal da Câmara Municipal de S. João da Madeira. (Julho 2006)

Como é possível apurar no quadro 17, na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira existem 13 chefias intermédias, das quais 10 são mulheres e 3 são homens. Verifica-se uma inversão na tendência generalizada dos lugares de chefia serem ocupados por homens, uma vez que nesta Câmara Municipal o número de mulheres a assumir lugares de chefia, é superior ao dos homens.

Relativamente à Câmara Municipal de S. João da Madeira, em relação ao número de quadros dirigentes, de acordo com dados disponibilizados pela Repartição de Pessoal, realça-se a existência de 3 Directores de Departamento e um Chefe de Divisão do sexo masculino e 2 Chefes de Divisão, 6 Chefes de Repartição e 2 Chefes de Secção do sexo feminino. Verifica-se uma nítida prevalência do número de mulheres nas chefias intermédias, 10 mulheres e 4 homens.

Conclui-se que nestas duas Câmaras Municipais, o número de mulheres nas chefias intermédias é superior ao número de homens, verificando-se uma concentração de mulheres nesta categoria profissional. Por outro lado, a subrepresentatividade aumenta à medida que se sobe na hierarquia, sendo evidente ao nível dos lugares políticos de topo (Vereação e Presidência). No município de Santa Maria da Feira, não se registam mulheres nem na Presidência nem na Vereação. No município de S. João da Madeira, também não se regista nenhuma mulher na Presidência, havendo uma única mulher na Vereação.

Estamos perante o que Hakim (1979:305), designa por segregação vertical do mercado de trabalho, isto é, homens e mulheres raramente se encontram nos mesmos postos hierárquicos – as mulheres ocupam os níveis mais baixos da hierarquia profissional.

Este tipo de segregação também se verifica nas Juntas de Freguesia e na Assembleia Municipal, de ambos os Municípios, nos quais foi possível observar que o número de mulheres é pouco significativo. De acordo com informação disponibilizada pela Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira, o número de Membros da Assembleia Municipal, num total de 64, cerca de 33 foram eleitos, sendo 5 do sexo feminino. Os restantes

Membros são representados pelos 31 Presidentes de Junta de Freguesia dos quais se destaca apenas 1 Presidente de Junta do sexo feminino. Há, por conseguinte, uma inversão relativamente ao que se verifica com o número de dirigentes, visto em 64 Membros da Assembleia Municipal, apenas 6 serem do sexo feminino.

Na Assembleia Municipal de S. João da Madeira, de um total de 22 membros, 18 são do sexo masculino e 4 do sexo feminino. Há semelhança do que se verifica em Santa Maria da Feira, mais uma vez assiste-se a uma inversão da tendência do número de mulheres havendo uma subrepresentação das mesmas nos lugares de decisão política.

De acordo com o Secretariado Técnico para o Processo Eleitoral (2001:139), a participação feminina é maior nos Órgãos Deliberativos (Assembleia Municipal e Assembleia de Freguesia) do que nos Órgãos Executivos (Câmara Municipal e Junta de Freguesia)⁶¹, situação que se pôde confirmar nos municípios alvo de estudo.

A informação constante nestes dados vai de encontro à opinião manifestada pelos entrevistados, nomeadamente à realidade vivida nos municípios onde exercem actividade profissional:

“...viver num mundo onde a grande maioria dos líderes continuam a ser os homens...é muito mais difícil para uma mulher afirmar-se...se olharmos para os executivos camarários é o que vemos...numa sociedade política que continua a privilegiar os homens para conseguir tapar o sol com uma peneira é preferível chamar as mulheres para a Assembleia Municipal do que tê-las nos executivos...”. Entrevista a actor local nº 30

Como refere Bourdieu (1999:89-115), ainda que se verifique um crescimento de representação feminina nas profissões científicas e intelectuais, as mulheres acabam por ser praticamente excluídas dos níveis hierárquicos superiores, de autoridade e responsabilidade, nomeadamente, no campo político, campo do “simbólico por excelência.

⁶¹ Archer, Miragaia, Tavares, Silva, “Caracterização dos Eleitos Locais – Perfil do Autarca 2001” – STAPE, p. 139

Nesta primeira aproximação aos dois municípios, tendo por base, a sua composição sexual (dos funcionários e agentes que neles trabalham), verificamos que, à semelhança do que acontece no mercado de trabalho português, reflectem os mecanismos de segregação ocupacional com base no género: por um lado, o sector da administração pública é um sector claramente masculinizado, significando que os homens têm acesso privilegiado a profissões mais qualificadas e categorias de topo nas carreiras profissionais que lhes conferem remunerações mais elevadas (Ferreira, 2003:367). Por outro lado, ao nível da estrutura organizacional, verificamos uma acentuada diferenciação hierárquica – segregação vertical – em ambas as autarquias – há uma forte concentração de mulheres nas chefias intermédias (maioritárias em relação aos homens) e, há medida que subimos na hierarquia há, sem dúvida, uma subrepresentatividade feminina ao nível dos lugares políticos de topo, sendo basicamente ocupados por homens. Perante a análise destes dados coloca-se a questão de saber (e aprofundar) como se verifica que o processo de tomada de decisão seja marcadamente masculino, mesmo nos lugares onde já existe um número considerável de mulheres. Nos capítulos seguintes, tentaremos dar conta dos factores que poderão explicar esta subrepresentatividade a nível dos órgãos de decisão, tendo por base as percepções dos entrevistados relativamente a várias dimensões em análise

3.2.2- Representações sobre o papel do poder local na promoção da igualdade de direitos: limites e potencialidade

3.2.2.1-Importância da lei na concretização de direitos

A Constituição define como tarefas fundamentais do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres (al. h) do art. 9º), ainda que todos tenham a mesma dignidade e sejam iguais perante a lei, não podendo ser privilegiados, beneficiados ou prejudicados de quaisquer direitos, em razão, entre outros, do sexo.

O Código do Trabalho, aprovado pela lei nº 99/3003 de 27 de Agosto e regulamentado pela Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, no artigo 21º refere o direito no acesso ao trabalho e ao emprego.

À semelhança da Administração Pública, a Administração Local tem como finalidade a prossecução do interesse público no que diz respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Como anteriormente referido, os órgãos e agentes estão subordinados à Constituição da República Portuguesa e à lei ⁶² e devem actuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, proporcionalidade, justiça, da imparcialidade e da boa fé (Teresa Castel Branco et. al., (2008:11).

Quando questionados sobre o papel que o poder local pode desempenhar na promoção da igualdade de direitos, de um forma geral, as respostas dos entrevistados denotam uma representação da igualdade que traduz a importância da legislação na concretização dos direitos. Para os inquiridos, a lei funciona como força motriz para orientação dos Municípios no respeito pelo princípio da igualdade de oportunidades:

“...A administração pública tem, por lei, que cumprir a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego...” Entrevista a Actor Local, nº 13

“...Assegurar equidade social e participação solidária para todos os cidadãos são conceitos intrínsecos à própria lei...” Entrevista a Actor Local, nº 11

Nos municípios onde exercem a sua actividade profissional, consideram que também existe cumprimento dos direitos consagrados na Constituição. Por exemplo, no que diz respeito ao recrutamento e selecção de pessoal, os Municípios procuram cumprir as directrizes definidas na lei:

“...a promoção da igualdade é obrigatória para a abertura de um concurso...há já uma clausula...quando se abre um concurso externo já se tem de promover a igualdade de oportunidades na função pública...” Entrevista a actor local nº 10

Um dos entrevistados refere-se à legislação da função pública como promotora da igualdade de direitos e destaca o mérito no que diz respeito ao recrutamento

⁶² O Decreto-lei nº 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e a Lei nº 59/2008 de 11 de Setembro, regulam o funcionamento da Administração Pública Central e Local.

do pessoal “...desde que as pessoas tenham mérito é indiferente se é admitido um homem ou uma mulher” Entrevista a Actor Local, nº 22

De salientar o discurso de um dos entrevistados que nos chama a atenção para a necessidade de alguma formação de base na aplicação da lei:

“...a igualdade de direitos deve ser patente em todos os actos administrativos mas nem todos têm a consciência...é preciso alguma formação...ter uma base sustentada de toda a experiência da função pública para poder ter uma noção clara e exacta de como aplicar esta igualdade de direitos...” Entrevista a actor local, nº 25

Numa perspectiva semelhante, um dos entrevistados refere-se à atitude dos autarcas e da autarquia:

“...a actividade política dos autarcas bem como a própria organização burocrática dos serviços tem que mostrar essa atitude não discriminatória, o respeito pelos direitos fundamentais de todos os trabalhadores que integram o corpo do município...” Entrevista a actor local, nº 30

Contrariamente ao “espírito” presente nas opiniões anteriormente emitidas, um dos entrevistados não faz qualquer distinção referindo que *“...a Câmara a partir do momento em que integra não há discriminação...”* Entrevista a actor local, nº 26

Uma perspectiva mais contestatária relativamente aos princípios democráticos particularmente associados ao poder local e apontado como um limite à sua prossecução é focada por um dos entrevistados quando se refere ao hiato existente entre a igualdade como dever-ser e a igualdade como realização:

“A igualdade apesar de ser mencionada na lei na prática não funciona...” Entrevista a actor local, nº 19

Na sua actuação, os municípios devem reger-se pela lei e procurar que o princípio da igualdade esteja implícito em todos os seus procedimentos (no recrutamento e selecção de pessoal e na progressão na carreira). Contudo, na realidade, poucas mulheres conseguem chegar aos patamares da liderança

política, sendo um reduto da dominação masculina. A dominação masculina é sustentada pela lei e pela tradição, isto é, a política é uma esfera natural dos homens e as mulheres dominam a esfera familiar (Genovese, 1993).

Há mesmo quem tenha demonstrado uma visão pessimista perante o papel do poder local na promoção da equidade de género interrogando-se:

“Se no poder local não existem tantas mulheres quanto isso, se esse problema não é sentido por uma maioria que está no poder, como é que essa maioria poderá estar sensibilizada para isso?” Entrevista a actor local, nº 7

A desconfiança no sistema político vai de encontro ao que Bourdieu designa por “coeficiente simbólico negativo”. De acordo com o autor, a dominação masculina reflecte-se negativamente sobre as mulheres e marca-as como um estigma (Bourdieu, 1999:89-115).

O sistema político tende a excluir as mulheres dos lugares de liderança e não tem em conta as suas reais necessidades, nomeadamente, no que diz respeito às questões da conciliação do trabalho e da vida familiar.

3.2.2.2- O poder local como expressão da participação

Verifica-se que alguns entrevistados, para além de centrarem as suas respostas na importância da lei, como forma de reger a sua actuação enfatizam os aspectos mais positivos, que se constituem como potencialidades do poder local na promoção da igualdade:

“...O poder local constitui uma ponte necessária na distribuição, divulgação e promoção da igualdade, fomenta-a e estimula-a”. Entrevista a Vereador, nº 32

Um outro entrevistado refere que o poder local não se resume à questão política mas a *“toda a intervenção associativa...onde as pessoas são envolvidas...no sentido de promover a igualdade de direitos de acesso...independentemente do sexo, raça, idade, ou outros factores discriminatórios”.* Entrevista a actor local nº 28

“O poder local é a expressão da vontade de uma comunidade...é a grande essência da democracia...servir a comunidade de um modo não discriminatório...” Entrevista a actor local nº 30

Aspectos que, em última análise, nos remetem para os conceitos de democracia participativa, cidadania, amplamente associados ao poder local. Neste contexto, a proximidade face aos cidadãos surge para a maioria dos entrevistados como um aspecto positivo incontornável a salientar.

3.2.2.3 - Proximidade face aos cidadãos

Vários entrevistados afirmam que o poder local tem um importante papel no combate às desigualdades sociais, nomeadamente, devido à sua proximidade face aos cidadãos e à percepção nas necessidades por eles sentidas, opinando acerca das medidas utilizadas pelo corpo político para tentar superar os problemas.

“...Pela proximidade que existe para com os cidadãos há uma maior sensibilidade de a administração local se aperceber das dificuldades, das necessidades, das carências...e procurar colmatá-las...assim...poderá atenuar discrepâncias e contribuir para essa aproximação...” Entrevista a Vice-presidente nº 17

“...aproximar-se mais dos cidadãos através da criação de gabinetes de atendimento nas zonas mais carenciadas” Entrevista a actor local nº 15

“...a Câmara tem essa preocupação...temos uma acção social muito empenhada...Presidente e Vereadora...eles têm um papel muito importante para a nossa comunidade ...”. Entrevista actor local nº 9

“...é uma estrutura mais circunscrita a uma área havendo uma proximidade maior entre os políticos e o próprio posto de trabalho e a população...estão a par dos problemas extra laborais de cada um e poderá dar alguma contribuição nesse sentido”. Entrevista a actor local privilegiado nº 5

O poder local constitui-se com um actor privilegiado, dada a proximidade com a comunidade e também devido à percepção e conhecimento real das necessidades sentidas, impulsionando o contributo de ambos os sexos, para melhorar as condições de vida dessa comunidade.

3.2.2.4 - O poder público e o poder privado

Também presente no discurso dos entrevistados encontramos a referência à distinção entre poder público e privado. Os entrevistados têm consciência de que existem diferenças significativas na forma como a lei da igualdade de oportunidades é aplicada no recrutamento e selecção de pessoal assim como na progressão na carreira profissional, nas instituições públicas e privadas, de acordo com os interesse e fins a que se destinam:

Esta situação é visível na expressão de um dos entrevistados, quando refere que *“...numa empresa privada...um patrão poderá...pretender mais homens ou mulheres...a aceitação de critérios de diferenciação no serviço público...seria inadmissível...um violar da própria constituição...”* Entrevista a Actor local nº 21

Ao nível do sector público, existem dispositivos formalizados de apoio aos trabalhadores com filhos ou a estudar, entendidos como direitos e reclamados como tal. No sector privado, os jovens consideram que os empresários têm poucas preocupações e responsabilidades neste domínio, situando-se os apoios ao nível de benesses informais (Guerreiro e Pereira, 2006).

Outro entrevistado afirma também que *“...o poder local, ao contrário do poder privado...que tem de pôr...à frente as próprias mais valias do capital...”* Entrevista a Actor local nº 30

Evidenciam ainda que as condições laborais no sector da administração pública facilitam a conciliação entre actividade familiar e profissional (visto actuarem de acordo com a lei) situação que, ao nível privado, se torna mais difícil de concretizar. Esta ideia é reforçada por um dos entrevistados:

“...no recrutamento e selecção das próprias pessoas...e aí eles têm um papel decisivo também ao nível das políticas da conciliação da vida e do trabalho...quando falamos em igualdade tem de existir esta componente conciliatória entre o que é o trabalho, a família e fundamentalmente o que é também a cidadania”. Entrevista a actor local nº 31

Significa que o poder local desempenha, de acordo com os entrevistados, um papel fundamental na implementação do *gender mainstreaming*, pela sua relação de proximidade com as populações, na maior facilidade que permite na conciliação, comparativamente ao sector privado (Perista e Silva, 2008:4). As autarquias locais podem ser consideradas empresas socialmente responsáveis devendo, assim, investir na construção de relações de género igualitárias, definindo medidas que combatam segregação profissional e a discriminação no recrutamento e selecção de pessoal, promovendo a participação de mulheres em funções de gestão e favorecendo a participação dos homens em sectores predominantemente femininos. Ao investir na responsabilidade social, estará a contribuir para uma efectiva operacionalização da igualdade de género em todos os domínios, concretamente, da empregabilidade e político (CITE et, al., 2008:22).

3.2.2.5- Percepção das desigualdades de género em contexto institucional

Quanto à percepção dos entrevistados face às desigualdades de género no seio das autarquias onde trabalham, destacamos a referência histórica relativa à evolução do papel da mulher na actividade profissional, por comparação ao passado bem como a valorização das competências em detrimento do género:

“Quando vim trabalhar para os serviços... era tudo homens ... fui a primeira mulher ... notei uma diferença de tratamento não nos aceitavam ... hoje ... há outra aceitação por parte dos colegas homens”. Entrevista a Actor Local nº 23

“...as mulheres entraram no mercado de trabalho tardiamente, este país tem uma democracia muito recente. As mulheres encontravam-se muito remetidas

à casa, não tinham espaço no espaço social, o espaço do trabalho era privado... aqui...é a competência que determina a responsabilidade de cada um e a forma de operar, não é de forma nenhuma o género...” Entrevista a actor local nº 10

Os restantes entrevistados, de uma forma geral, também consideram não existir discriminação, com base no género, nas autarquias onde desenvolvem a sua actividade:

“Quando preenchemos qualquer uma das vagas, em qualquer uma das funções da autarquia, a função “género” não conta naturalmente para a priorização dos lugares. Para nós, mais importante que o género masculino ou feminino, são as competências profissionais ou pessoais”. Entrevista a Vereador nº 13

“...no município há muitas chefias femininas, corresponde àquilo que é uma tendência normal na sociedade...o feminino tem cada vez mais competências...dentro desta Câmara, o género não é algo preponderante...” Entrevista a actor local nº 27

“Não se nota qualquer discriminação de géneros...nos quadros entram mais mulheres do que homens...cargos de direcção são distribuídos proporcionalmente...director de departamento não há nenhuma mulher mas não é por razões de discriminação...” Entrevista a Vereador nº 14.

As mulheres são consideradas tão competentes quanto os homens, no exercício da sua actividade profissional, no entanto, continuam sem ocupar determinados cargos (como referido num dos excertos). Esta situação denota a consciência, por parte de alguns entrevistados, do paradigma masculino dominante no domínio público, na medida em que à mulher continua a ser associado o domínio privado das responsabilidades familiares, isto é, a responsabilidade com a esfera privada do espaço doméstico. O facto de a mulher não abdicar das suas responsabilidades familiares pode constituir um obstáculo à sua progressão na carreira. A “dupla jornada” a que se encontram sujeitas e que diariamente têm de gerir implica um esforço sobre humano pois “ao emprego ela tem de somar as horas diariamente dispendidas nas tarefas

rotineiras que permitem a sobrevivência da família como ela tem vindo a ser encarada” (Costa, 1991:39). Facto confirmado no seguinte excerto:

“A mulher consegue ser uma chefia e acumular tudo em casa com mais ou menos sacrifício, tem que se virar, ter alguém para ajudar seja como for, é super mulher”. Entrevista a actor local, nº 14

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho não terá rompido com o modelo tradicional da divisão sexual de funções e ocupações (Ferreira, 1999), da organização do tempo de trabalho e de família (Torres et al., 2004), que assenta em representações sociais de género que atribuem a homens e mulheres distintas responsabilidades, aptidões e competências nestas esferas.

Assim sendo, as mulheres continuam a enfrentar trajectórias de emprego menos contínuas e mais diferenciadas do que os homens combinando, de formas diversas, o trabalho profissional a tempo inteiro e o ficar em casa. Nomeadamente, quando se trata do período de licença de maternidade verificamos que, não obstante, a igualdade entre os cônjuges se encontrar regulamentada nos municípios, a repartição de papéis no seio da família, continua a sobrecarregar a mulher no que diz respeito às responsabilidades familiares e domésticas (Wall e Guerreiro, 2005).

“...por exemplo, a minha secretária e a do vice-presidente vão ter bebé ... as mulheres tem todas as vantagens ... ninguém lhes nega nada ...” Entrevista a Vereador nº 16

“...a Câmara cumpre com o que a lei estabelece só que depois há uma opção que fica a cargo das próprias famílias ... são as próprias famílias a preferirem que seja a mulher por ser a mãe fique com a criança naquele período ... e que nós temos respeitado” Entrevista a Vereador nº 17

3.2.2.6- O recurso às licenças de paternidade e parental

Anteriormente vimos que, no seio da família, continua verificar-se a persistência da divisão tradicional de papéis de género. Decorrente da crescente participação das mulheres na actividade profissional, temos, nos últimos anos, assistido também a alterações e comportamentos dos pais que se têm reflectido numa tendência crescente e opcional para usufruírem das licenças de paternidade e parental. Apesar desta evolução positiva, pretende-se verificar se, no contexto institucional, os homens usufruem, de facto, dos seus direitos de paternidade e prestação de cuidados a dependentes ou se, pelo contrário, esses direitos continuam a ser delegados nas mulheres.

“...há igualdade e trata-se de uma questão de opção...estou na câmara há cinco anos...e apercebi-me que havia alguns colegas que optavam por ficar com os filhos quando ficavam doentes, por requerer a licença parental...”

Entrevista a Actor Local Privilegiado nº 19

“Já se nota por parte dos homens iniciativa...embora...sejam as mulheres que pedem mais...hoje em dia os homens...já requerem a licença parental, a licença de paternidade e...conjugam com as esposas”.

Entrevista a Actor Local nº 22

“Por tradição o direito do gozo do período de maternidade normalmente são as mulheres que o exercem...temos aqui colegas que já se substituíram às esposas...não foi tanto por opção, mas foram casos especiais...houve comentários, o próprio Vereador ficou surpreendido...”

Entrevista a actor local, nº 21

Tal como Guerreiro e Pereira (2006:9) referem, as organizações têm dificuldade em reconhecer a importância do papel do pai na prestação de cuidados aos filhos, surgindo dificuldades no acesso a licença juridicamente estabelecidas. São valores que fazem parte de uma cultura organizacional assente numa lógica genderizada.

No caso dos pais, embora as relações de trabalho sejam tendencialmente positivas, no entanto, e sem paralelo, estas são frequentemente acompanhadas de admiração e estranheza e, nalguns casos, de piadas e

brincadeiras (principalmente, no caso dos pais que partilham a licença de maternidade, decorrente dos papéis que se atribuem a homens e mulheres e do desconhecimento da lei (Ferreira, 2005:160).

A forma como o trabalho se encontra organizado assume que os homens não têm responsabilidades familiares. Mesmo que consigam atingir o desempenho profissional, em simultâneo, com uma maior dedicação à família, e em especial aos filhos, este envolvimento é visto como um menor compromisso e empenho no seu trabalho (CIDM, 1999:96).

O homem acaba por ser igualmente penalizado no seu papel de pai. Esta situação resulta da tradicional divisão de papéis na família e também do facto de as instituições exigirem que o profissional competente permaneça o indivíduo do sexo masculino, sem responsabilidades familiares, que esteja sempre disponível para o exercício de uma profissão (Guerreiro e Pereira, 2006).

O pouco uso da licença parental e de paternidade, por parte dos pais, contribui para o seu afastamento no acompanhamento dos seus filhos não só nos primeiros meses de vida como no seu percurso de desenvolvimento. Apesar da Administração Pública local se reger pela lei na determinação dos direitos e deveres dos funcionários, os estereótipos de género associados ao paradigma dominante masculino de organização e funcionamento da sociedade interferem negativamente nas questões da conciliação. Por outro lado, a conciliação entre família e trabalho supõe a existência de redes e estruturas de apoio à vida familiar, suficientes em quantidade e dotadas de serviços adequados às necessidades sentidas (Perista, 1999:55).

3.3- Papel do Estado Providência

Será que as estruturas de retaguarda disponíveis conseguem responder às crescentes necessidades de conciliação da actividade profissional com a vida familiar?

Com base nas respostas dos entrevistados, salientam-se, desde logo, várias posições: Aqueles que referem que nos Concelhos onde residem e trabalham, existem infra estruturas suficientes, direccionadas para a infância e terceira idade:

“Acho que S. João da Madeira está muito bem equipado, as nossas escolas são muito boas, foram todas reestruturadas, com pessoal suficiente que trabalha com as crianças nos ATL’s e no pré-escolar. O mesmo para os idosos.” Entrevista a actor local nº 3

Como também de equipamentos que asseguram o prolongamento do horário:

“...dispõem de espaços de prolongamento de horário. Essas estruturas são fundamentais para que os pais possam desempenhar as suas actividades profissionais com segurança e tranquilidade.” Entrevista a Vereadora nº 13

De forma a libertar a mulher: “Julgo que o Concelho tem o mínimo de condições para que possa libertar um pouco o trabalho das mulheres”
Entrevista a actor local nº 24

Outros entrevistados indicam a existência de infra estruturas que respondem especificamente às necessidades dos filhos dos funcionários das autarquias:

“Em relação às crianças temos bastantes infantários para os filhos dos funcionários.” Entrevista a actor local nº 8.

Por último, os entrevistados reforçam o défice de infra estruturas, salientando, o preço elevado das instituições particulares e a inadequação dos horários para responder a algumas actividades com horários irregulares:

“...continua a ser complicado deixar os filhos até mais tarde...num horário normal acho que a resposta é bastante boa...” Entrevista a actor local nº 29

Significa que as infra estruturas existentes ainda não respondem às necessidades dos pais, sobretudo daqueles que exercem uma actividade com horários atípicos.

“...em termos de infância há mas a população paga muito...quando as pessoas ganham pouco são dependentes do que o Estado lhes pode proporcionar e as estruturas de retaguarda são insuficientes”. Entrevista a actor local nº 21

Generalizando esta situação a nível nacional, e de acordo com um estudo de Torres e Silva (1998), Portugal ocupa uma posição muito peculiar nos países Europeus, no que diz respeito à relação trabalho e vida familiar – elevadas taxas de participação feminina na actividade profissional, de mães com filhos pequenos, com reduzidas taxas de cobertura destinadas aos cuidados com as crianças.

Socialmente é esperado que as mulheres e os homens desempenhem papéis diferenciados. Isto é, independentemente de serem ou não mães, as mulheres acumulam o trabalho pago em disponibilidade quase idêntica à dos homens com o trabalho não pago, reflectindo-se negativamente na dificuldade de conciliação da vida familiar e profissional (Torres et, al., 2004:29), sendo que isto não ocorre em paralelo à existência de uma rede alargada de equipamentos públicos de apoio à família (Torres et, al., op. cit., 2004:181).

O Estado Providência português enquadra-se num modelo deficitário que corresponde aos países da Europa do Sul que é deficitário e desigual no grau de cobertura que o Estado oferece (Torres et, al., 1997; Torres e Silva, 1998).

Esta falta de apoio encontra-se exemplificada no seguinte excerto:

“Há um défice na infância...há estruturas que não têm qualidade...apesar do investimento muito grande...não cobre as necessidades da população...isso não deriva da incompetência dos municípios mas de alguma incapacidade, do ponto de vista financeiro e de recursos humanos...por terem sido remetidas essas competências para a administração local de forma abrupta...”. Entrevista a actor local nº 27

A transferência de competências para os municípios ao nível do ensino pré-escolar, não foi acompanhada pela transferência de recursos humanos e materiais suficientes, que permitissem a criação de infraestruturas locais, em

número suficiente e adaptadas às necessidades dos pais, sobretudo, daqueles que trabalham.

Apesar de ter havido uma evolução nesse sentido, como referem alguns entrevistados,

“Há ATL’s, prolongamentos para as crianças até às 7 horas, para que os pais possam ir buscá-los. Antes o pré-escolar fechava às 15.30 h, senão tivessem os avós ou alguém que os fosse buscar...”. Entrevista a actor local nº 23

“Tomara eu que, quando os meus filhos foram pequenos ter essas condições, se eu tivesse que ficar aqui até às 7 h, teria que pedir a colaboração da família”. Entrevista a actor local nº 6

Assiste-se, contudo, a uma ineficácia em termos de respostas direccionadas para quem desenvolve actividades com horários atípicos. Apesar dos investimentos que têm sido feitos pelo Estado no alargamento da rede do pré-escolar, estes estabelecimentos apresentam duas limitações: os horários incompatíveis com a cultura do “horário prolongado” e as mensalidades elevadas, constituindo uma sobrecarga para o orçamento familiar (CITE, 2006:142).

Não obstante as medidas implementadas pelo Estado, direccionadas para a questão da conciliação, nomeadamente, as licenças parentais, a criação de serviços de guarda para crianças, serviços de proximidade para idosos e dependentes, o Estado Providência Português não apresenta um modelo social muito desenvolvido, com reflexos negativos nos apoios que concede às famílias que exercem uma actividade profissional. A situação das crianças continua a ser preocupante pela conjugação de insuficientes taxas de cobertura de equipamentos de apoio à infância, sobretudo até aos três anos de idade, com as percentagens de actividade a tempo completo. Esta situação gera um esforço suplementar por parte das famílias, na procura de soluções privadas, sócio educativas e de guarda (Torres, 2004:182).

Outro entrevistado afirma que a questão relacionada com a criação de infra-estruturas de suporte para integração de crianças e idosos, em Portugal, é

negligenciada, estabelecendo um termo de comparação com os países nórdicos:

“...infelizmente em Portugal, em geral, esta questão é negligenciada, mais ainda que nos países do norte da Europa. Portugal, na administração pública privilegia mais estes aspectos do que o sector privado, embora possa ser melhorado”. Entrevista a Vereador nº 32

Nestes países, a maior participação no mercado de trabalho deve-se não só à flexibilização do trabalho, a tempo parcial, como também a uma verdadeira política de conciliação entre a vida familiar e profissional. Nos países nórdicos, o Estado assume um papel mais interventivo, que trabalha em conjunto com as famílias e as empresas, promovendo, dessa forma, a conciliação (Lewis e outras, 2002 b; Torres et, al., 2004). Nestes países as elevadas taxas de actividade feminina têm correspondência nas elevadas taxas de cobertura de equipamentos de apoio à primeira infância (Torres et, al., 2004:31).

Por contraponto, em Portugal verifica-se uma escassez de recursos, transferindo-se para as famílias as responsabilidades Estatais. Quer se fale de cuidados às crianças, idosos ou deficientes, dois traços caracterizam o modelo português: a insuficiência de infra estruturas e a transferência de responsabilidades Estatais para a sociedade civil (Portugal, 2006:49).

Perante a insuficiente rede de apoio às famílias, as redes de vizinhança e de solidariedade familiar assumem uma posição essencial de suporte às necessidades de conciliação. Situação que é confirmada por um entrevistado quando refere:

“...as pessoas têm que se desenrascar como podem ou com apoios familiares...e não através da própria organização” Entrevista a actor local nº 15.

A família acaba por assumir um papel central na promoção de ajuda, substituindo o Estado na sua função reguladora e, este acaba por assumir um papel secundário na protecção dos indivíduos (CITE, 2007:20). As famílias solicitam à rede de relações apoio, como forma de atenuar as dificuldades de

acesso às infra estruturas. Nesse sentido, grande parte das famílias conta com uma rede de relações sociais para proceder à guarda de crianças (a tempo inteiro ou parcial) assegurando os horários não cobertos pelas instituições de acolhimento (Portugal, 2006:441).

Também Ruivo (2000:221), refere que na Sociedade Providência, existem redes de relações formais de inter ajuda e troca diferida. De acordo com o autor, numa situação de inexistência de Estado Providência, existem redes de relações formais, em muitas áreas da sociedade portuguesa. Redes estas que acabam por substituir o próprio Estado na sua função reguladora.

3.4- Mulher e poder

Neste sub capítulo colocam-se algumas questões centrais:

- 1) Quais as especificidades do colectivo político feminino?
- 2) Serão as mulheres e os homens motivados para agirem de forma diferenciada?
- 3) Haverá diferenciação entre uma gestão autárquica feminina e masculina?
- 4) Quais as repercussões desta diferenciação na organização e funcionamento dos serviços e no desenvolvimento local?

3.4.1- Desigual partilha de poder

A igualdade de oportunidades no acesso a lugares públicos encontra-se formalmente reconhecida e enquadrada no artigo 109 da Constituição da República Portuguesa, que determina a não discriminação, em função do sexo, no acesso àqueles lugares. A participação directa e activa de homens e de mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático.

Este princípio encontra-se identificado no excerto de um entrevistado, quando refere:

“...há requisitos legais para as pessoas ascenderem a esses lugares ... independentemente do sexo”. Entrevista a Actor local nº 1

Os modelos de organização do trabalho na esfera laboral e privada dificultam a progressão profissional das mulheres, especificamente, no acesso a lugares de poder político. Esta situação verificou-se quando fizemos a caracterização dos Municípios de S. João da Madeira e de Santa Maria da Feira, tendo constatado que os cargos políticos de tomada de decisão de nível hierárquico mais elevado – Presidência e Vereação – eram (e sempre foram) exercidos basicamente por indivíduos do sexo masculino:

“...não há muita experiência na actividade da mulher ao nível dos órgãos de decisão e ...quando existem...começam a ser a nível de chefias.no que se refere aos chamados lugares de topo eses ainda estão reservados...”
Entrevista a actor local nº 27

“...as mulheres nos graus intermédios até estão em maioria...nos lugares de decisão é que não estão...”. Entrevista a actor local nº 4

“Em termos de Câmara Municipal foi sempre masculina...” Entrevista a actor local nº 1

Vários são os estudos em Portugal que apontam para este défice democrático que se caracteriza por uma percentagem ínfima de mulheres a ocupar estes lugares de topo (Barbosa, 1998; Viegas e Faria, 1999; Aliança para a Democracia Paritária, 2003; Martins e Teixeira, 2005). A progressiva equiparação alcançada pela mulher noutros domínios da vida pública continua a não ter correspondência na vida política em geral e na vida político-partidária em particular (Silva e Vicente, 1991; Costa, 1991; Viegas e Faria, 1999, 2000, 2001; Canço, 2001). De acordo com Martins e Teixeira (2005:250), esta subrepresentação feminina deve-se, sobretudo, à existência, no nosso país, de uma “democracia excludente” que tem como principais responsáveis os partidos políticos.

De entre os factores que podem provocar este défice verificamos, tal como noutros estudos (Barbosa, 1998; Martins e Teixeira, 2005), que as questões relativas à conciliação entre trabalho e família continuam a afectar mais as mulheres e têm um impacto negativo na participação feminina em termos cívicos e políticos:

“...a sociedade ainda é essencialmente marcada por uma ideologia machista. Isto reflecte-se na própria gestão do tempo...da conciliação do trabalho e da vida familiar, não é assimilado pelas estruturas de poder...” Entrevista a actor local nº 4

A disponibilidade de tempo é, para as mulheres, um recurso escasso relativamente aos homens, interferindo no desenvolvimento de uma carreira política local. As mulheres dispõem de menos tempo para as actividades cívicas e políticas de uma forma regular, nomeadamente as actividades partidárias que ocorrem em horário pós laboral (e fins de semana) trazendo dificuldades na gestão do espaço privado e público (Silva, 2002, Martins e Teixeira, 2005).

“...a participação depende da disponibilidade...tem a ver com a relação que a mulher estabelece com a família, como prioriza, com o meio onde se insere...estar na política exige disponibilidade...” Entrevista a actor local nº 29

Normalmente, são as mulheres com idade mais avançada que investem nas actividades politico-partidárias, por se encontrarem numa fase do ciclo de vida mais favorável à conciliação da vida privada e familiar - grande parte delas com filhos autónomos e uma carreira profissional estável - permitindo-lhes participar, de forma activa, em actividades de carácter social, especificamente cívicas e políticas. Um dos entrevistados salientou que a maior disponibilidade para exercer um cargo político depende do ciclo de vida, sobretudo no que às mulheres diz respeito, dando o exemplo da única Vereadora em exercício no seu município:

“...aqui nunca tivemos um Presidente de Câmara mulher...por exemplo...a Vereadora da Acção Social...muito dinâmica...é uma pessoa aposentada que

tem mais disponibilidade para se dedicar a esses projectos...” Entrevista a actor local nº 3

Para poderem dedicar-se à actividade política, que decorre normalmente, em horários irregulares, as mulheres têm de possuir um nível profissional e social que lhes permita dispôr de mais tempo para o exercício de actividades cívicas e políticas. Esta situação implica o recurso a um conjunto de serviços de suporte às tarefas domésticas e que auxiliem na gestão doméstica e familiar. A possibilidade de externalizar o trabalho doméstico, através do processo de delegação de tarefas seja sob a forma de trabalho informal não pago (no contexto de redes de ajuda familiar) seja com carácter profissionalizado (empregadas domésticas) depende da existência de recursos económicos, por parte das famílias para a execução dessas tarefas (Perista, 2002:463). Torna-se necessário que as mulheres eleitas disponham de um elevado nível profissional e social que as motive e lhes permita dispôr de mais tempo para a participação nos processos de tomada de decisão política:

“...a mulher tem de ter minimamente as condições e também força de vontade para participar nas grandes decisões...” Entrevista a actor local nº 24

“...as mulheres ficam sobrecarregadas na conciliação do trabalho vida familiar...fiz a minha carreira...tentei sempre lutar até conseguir atingir aquele objectivo e por uma questão de brio profissional mas não porque tinha a imagem da mulher líder...”. Entrevista a Actor local privilegiado nº 6

“...a mulher consegue ser uma chefia...e consegue acumular tudo em casa com mais ou menos sacrificio, tem que se virar ter alguém para ajudar...”
Entrevista a actor local nº 14

Este “redobrar de esforços por parte das mulheres que continuam a ser as únicas depositárias da responsabilidade referente à administração doméstica e familiar “gera na actividade profissional opções desiguais, recursos desiguais e carreiras desiguais (Viegas e Faria, 1999, 2000; Jordão, 2000; CITE, 2003; Martins e Teixeira, 2005; Cunha e Rêgo, 2007). A distribuição e partilha de poder, de responsabilidade e de acesso aos recursos sociais e económicos são

desiguais (Bourdieu, 1999) e tem subjacentes as representações estereotipadas da identidade feminina e masculina.

Para além das questões relativas à conciliação que, como referimos, dificultam a oportunidade de maior envolvimento das mulheres na vida político-partidária (os horários irregulares), outro obstáculo relativo ao modo de funcionamento das estruturas partidárias diz respeito ao facto de, na prática, o sistema partidário funcionar de forma a favorecer o sexo masculino. Ainda que as mulheres sejam integradas nas listas de candidatura dos partidos, na maior parte das vezes, surgem em lugares não elegíveis ou dificilmente elegíveis, apenas como uma estratégia eleitoralista (Martins e Teixeira, 2005). Esta situação de discriminação encontra-se referida por uma mulher entrevistada:

“...A grande questão é a mentalidade de feudo que continua instalada nos partidos, não é por acaso que elas aparecem no fim das listas...”. Entrevista a actor local nº 30

Há uma prevalência masculina na organização da vida política e partidária traduzida em regras e formas de estar marcadamente masculinas aliadas à falta de apoio dos partidos políticos às mulheres candidatas. Os candidatos são seleccionados com base em critérios que têm subjacente um modelo de tipo clientelar em detrimento do modelo meritocrático, isto é, os agentes responsáveis pelo recrutamento parlamentar tendem a privilegiar critérios como a amizade pessoal, as redes sociais e familiares, influências económica ou financeira dos aspirantes a candidatos, entre outros (Gallgher, 1998:248). No modelo meritocrático, o pessoal parlamentar é seleccionado tendo em conta o currículo e prestígio profissionais, formação e experiências políticas, qualidades e atributos pessoais dos potenciais candidatos (Martins e Teixeira, 2005). Seguindo este raciocínio Ruivo (2000:217), salienta as redes de amizade, redes políticas contactos dos conhecimentos estabelecidos a determinados níveis, atingem um peso incalculável na resolução de situações e problemas em geral, nomeadamente na canalização de recursos e no desbloqueamento burocrático.

O acesso das mulheres a estas redes de influências e contactos é limitado, relativamente aos homens, possuindo aquelas menos recursos individuais e de grupo que lhes permita aceder aos lugares de maior poder político. A prevalência dos homens nos lugares de topo exclui as mulheres dos canais informais e de comunicação e não facilita a monitorização dos papéis familiares. A política corporativa exige ambição e as mulheres são avaliadas como sendo timidas, passivas e limitadas, pelas responsabilidades, métodos discriminatórios de selecção, que se traduzem em potenciais barreiras (Comissão Europeia, 2007:42).

“Isso cabe ao espirito de iniciativa da própria mulher...” Entrevista a actor local nº 24

“Dependerá do interesse, da vontade de querer singrar, da experiência...”
Entrevista a actor local nº 25

Outro obstáculo diz respeito à falta de reconhecimento social pelo trabalho desenvolvido (Espada, 2002), tendo como consequência o desincentivo na actividade política.

3.5- Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina

3.5.1- Representações sociais sobre as funções dirigentes

Independentemente da subrepresentatividade feminina na vida política e partidária, procurámos avaliar, junto dos entrevistados se consideravam existir diferenças entre uma gestão autárquica feminina e masculina e se haveria repercussões dessa mesma diferenciação ao nível da organização e funcionamento dos serviços, e também, ao nível do desenvolvimento local.

De uma forma geral, os entrevistados apesar de nunca terem tido a experiência de trabalhar com uma mulher Presidente, consideram haver diferenças nas formas de gestão masculina e feminina que, nos seus pontos de vista, não se encontram relacionadas com o “género”, mas associadas a determinadas características como o perfil, a competência, a determinação, a motivação, entre outras.

“A liderança feminina...nalguns casos diferente da masculina...tem uma capacidade de correlação com os funcionários que vai para além do estritamente profissional...mais afectiva...isso humaniza...um homem estabelece objectivos, cria uma equipa motivada mas falta sensibilidade...há aqui uma gestão emocional diferente...”. Entrevista a actor local nº 21

“...há uma sensibilidade diferente das mulheres em relação à coisa pública. A política no feminino é diferente...o cunho de uma gestão feminina é diferente de uma gestão masculina”. Entrevista a actor local nº 4

“As mulheres têm uma sensibilidade muito apurada,, tentando conciliar a competência técnica a outro tipo de sensibilidade... na apreciação dos problemas estão muito mais próximas...” Entrevista a actor local nº 1

“...acho que a mulher tem facilidade nalgumas decisões...às vezes tem muito mais flexibilidade”. Entrevista a actor local nº 29

De uma forma geral, os entrevistados associam às funções dirigentes determinadas características que, segundo eles, permitem uma gestão autárquica mais eficaz. As competências comportamentais de liderança que se destacam para salientar a liderança feminina são *“sensibilidade apurada”, “afectividade”, “humanidade” e “flexibilidade”*. Destacam as competências relacionadas com o desenvolvimento de um bom clima profissional e, por conseguinte, a satisfação dos subordinados, a facilidade em estabelecer boas relações e a promoção do trabalho em equipa o que poderá, de certa forma, responder afirmativamente à questão inicialmente colocada relativamente às repercussões de uma gestão feminina na própria organização e funcionamento dos serviços municipais.

Relativamente aos homens, as características que se salientam relacionam-se com a organização da actividade pela definição de *“objectivos e metas”* e o *“espírito empresarial”* havendo, de acordo com um entrevistado, uma *“gestão emocional diferente”*.

Por outro lado, alguns entrevistados são de opinião que não existem diferenças na gestão, em função do género, embora reconheçam que em determinadas

áreas, possam realçar-se determinadas aptidões e ou predisposição para determinadas actividades associadas à tradicional divisão de papéis:

“A Vereadora que aqui esteve na educação implantou os prolongamentos e tudo o que se relaciona com a criança...foi muito sensível a esse tipo de coisas...” Entrevista a actor local nº 23

“...acho que não há diferenças...há mulheres determinadas assim como há homens...se calhar no caso da área social...admito que as pessoas possam estar mais vocacionadas...” Entrevista a actor local nº5

“Depende de dinâmicas diferentes até porque as personalidades são diferentes...a nível de homens...há mais uma dinâmica empresarial enquanto que na mulher...um outro tipo de dinâmica mais direccionada para o social, para o bem-estar, personalidades, comportamentos diferentes...” Entrevista a actor local nº 26

As áreas onde se reconhecem maiores competências às mulheres, estão relacionadas com temas como a educação, a cultura, a solidariedade social, obtidas através de formação académica ou experiência profissional (Viegas e Faria e Nogueira, 2002). Estes resultados vão de encontro ao estudo de Jordão (2000:121), sobre a representação feminina nos órgãos de poder local na análise que faz às autarcas da Grande Lisboa, concluindo que, salvo raras excepções, estas ficaram responsáveis por áreas consideradas como um prolongamento das suas actividades familiares e domésticas, de que são exemplos a área social, os idosos, a cultura, entre outros. Também, como vimos, nos discursos de vários dos nossos entrevistados se verificou esta representação, o que poderá responder afirmativamente às repercussões que uma gestão no feminino poderá ter no desenvolvimento local pois tendencialmente ela privilegiará, na sua actuação, aquelas áreas mais ligadas ao social.

Alguns entrevistados afirmam ainda que as mulheres pelo seu empenho, dedicação, capacidade de trabalho, poderão ter um papel determinante no desenvolvimento local, ao ponto de constituírem uma ameaça ao universo masculino:

“As mulheres têm essa característica...onde elas aparecem denotam uma capacidade extraordinária...é uma ameaça para o futuro das organizações...dos homens...” Entrevista a actor local nº 15

Há afirmações intimamente relacionadas com os estereótipos de género lembrando, digamos assim, o impacto mais negativo, tal como refere um dos entrevistados:

“Ainda se mantém de acordo com a divisão tradicional de papéis...tivemos um impacto quando tivemos pela primeira vez uma Vereadora...” Entrevista a actor local nº 20

Pelo contrário, outros entrevistados chamam a atenção para a valorização das diferenças:

“...fisicamente somos diferentes e essa diferença tem de ser assumida e ser valorizada...” Entrevista a actor local nº 7

“Os homens e as mulheres por natureza, apesar de em termos de direitos devermos ter uma postura equitativa, têm personalidades diferentes...é salutar que uma mulher com a sua perspectiva...dê um contributo algo diferente que um homem pudesse dar também positivo por certo diferente...acho que é bom e positivo essa complementaridade.” Entrevista a Vice-Presidente nº 17

O princípio da igualdade de género não visa apenas a eliminação das disparidades nas condições de vida de homens e mulheres. Não se quer assegurar a igualdade de oportunidades aos dois sexos “mantendo como referência um padrão neutro (masculino), mas sim, garantir e valorizar igualmente a especificidade de cada género e a sua participação jurídica na sociedade (Silva, 1999 b:35).

3.5.2- Gestão masculina/feminina indiferenciada

Alguns entrevistados consideram não haver diferenças significativas na gestão autárquica, quer masculina quer feminina. Uns, referindo-se à questão dos

valores, experiências, competências e saberes, no fundo, o mérito em detrimento do género, outros salientando o “interesse comum” associado à positividade do poder local:

“...não é uma questão hormonal que faz uma chefia correr bem ou mal mas sim uma questão de valores e experiências de cada um que se reflectem na gestão autárquica...” Entrevista a actor local nº 32

“A questão do acesso a lugares de chefia, independentemente do sexo, deve ser o mérito e o cumprimento das condições necessárias...” Entrevista a Vereador nº 28

“...a participação existe e o acesso a lugares de chefia é por mérito e não por género...”. Entrevista a Vereador nº 33

“...a competência, a vontade de fazer bem as coisas, prover o desenvolvimento social e económico da região, isso é consensual independentemente de ser homem ou mulher, a exercer o poder político...”
Entrevista a actor local nº 27

“Os autarcas pretendem efectivamente o melhor para os seus municípios, se os políticos pretendem o melhor para as populações, obviamente que não é por ser homem ou mulher que esse melhor é diferente”. Entrevista a Vereador nº 28

“Não difere. Desde que os homens sejam bons autarcas e que as mulheres sejam boas autarcas, não me parece que haja qualquer diferença, ou seja, desde que o interesse da comunidade seja sempre posto à frente dos interesses privados, não há quaisquer diferenças entre a gestão de um executivo ou de uma executiva”. Entrevista a actor local nº 30

“Não há diferenças. Gestão é gestão.” Entrevista a Vereador nº 33

3.6- Medidas de discriminação positiva- A lei das cotas

As medidas de discriminação positiva são medidas de carácter temporário de natureza legislativa que beneficiam certos grupos desfavorecidos, ou utilizando o conceito de Friedmann, *disempowered*, nomeadamente em função do sexo, em condições de igualdade de direitos previstos código do trabalho (Aprovado pela Lei nº 99/2003, de 25/08, art. 25; Friedmann, 1999:32-36). De acordo com o autor, o desenvolvimento alternativo consiste na primazia da política para proteger os interesses do povo, especialmente dos sectores *disempowered*, nomeadamente das mulheres. Consiste na democracia participada, na incorporação dos sectores excluídos da população, nos processos mais amplos de desenvolvimento da sociedade.

Através da discriminação positiva, pretende-se igualar o número de homens e de mulheres, quando estas se encontram em minoria numa determinada actividade, tratando-se de uma medida conforme ao direito comunitário (Henriques, 2006:263).

Um dos resultados desta política de desenvolvimento é o sistema de quotas que visa incrementar a presença e participação na política (Viegas e Faria, 2001; Aliança para a Democracia Paritária, 2003; Martins e Teixeira, 2005). *A lei procura aperfeiçoar o sistema na tentativa de construir uma democracia paritária que se reflecta na eleição de homens e de mulheres. Neste sentido, a democracia paritária, “corresponde a uma sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual, o pleno e igual exercício da cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão (Torres e Silva, 1998).*

As medidas de discriminação positiva visam diminuir as barreiras estruturais e institucionais que explicam o reduzido peso na vida política das mulheres, traduzindo uma forma de modificar as representações sociais e culturais de género.

Relativamente à forma como os entrevistados se posicionam perante o sistema de quotas, importa salientar que uns entendem ser uma medida de discriminação positiva e outros, uma medida de discriminação negativa.

Existem entrevistados que se manifestam contra a lei considerando que, para além de não resolver o problema da reduzida participação política feminina, constitui um atentado à dignidade das mulheres dado que as inferioriza, salientando que as mulheres devem ser reconhecidas pelo seu mérito:

“...eu e a generalidade do executivo camarário é avessa à lógica das quotas...o que nós temos são profissionais são bons ou maus e...têm responsabilidades maiores...chefia ou não se...forem mulheres...homens...não discriminamos. Discriminação positiva ou negativa...é melhor nem fazer a discriminação seja ela qual for. As mulheres que tiverem mérito são reconhecidas...”. Entrevista a Vereador nº 17

“...não havendo discriminação não há necessidade de haver nenhum proteccionismo...como as quotas...acho que é um mau princípio...”. Entrevista a actor local privilegiado nº 5

Um dos entrevistados distingue o mundo da política e do trabalho:

“...o mundo da política ainda está muito masculinizado...por ex. a atribuição de cotas, não sou nada a favor...é uma questão de competências...de vontade de participar...noto cada vez mais uma participação cívica das mulheres. Entrevista a actor local privilegiado nº 27

“...a questão das cotas é um absurdo (mas se for esse o caminho para as mulheres serem respeitadas, porque não?)”. Entrevista a actor local nº 13

Este último excerto suscita-nos uma outra questão pertinente: face às desigualdades de género que continuam a verificar-se no poder local (sob a “capa” de uma proclamada igualdade perante a lei), como é que os entrevistados perspectivam a mudança, no sentido de uma efectiva equidade de género neste domínio?

3.7- Perspectivas face à mudança

De acordo com alguns entrevistados, “a cultura da igualdade” não se impôs ainda, sendo que a mudança faz-se, não por decreto, mas por uma mudança de mentalidades:

“A luta da igualdade é uma luta secular...essa cultura da igualdade não se impôs ainda. Essa revolução de mentalidades...não se faz por decreto.”

Entrevista a actor local nº 4“

“Tem havido um crescendo nesta matéria e, de facto, vamos assistindo a lutas bem sucedidas pelas mulheres no que concerne aos direitos fundamentais...”

Entrevista a Vereador nº 32

“Nos países nórdicos há muito maior tradição da participação...acho que é um problema de consciencialização, de educação, um problema cultural...”

Entrevista a actor local nº 11.

Significa que nestes países o Estado Providência é interventivo na medida em que implementa políticas que protegem a maternidade e garantem a permanência da mulher no local de trabalho, fomentando uma maior igualdade entre homens e mulheres na esfera pública. No domínio privado, os cônjuges desempenham um papel igual, dando origem a representações de género que visam contribuir para a igualdade (Viegas e Faria, 2001:32).

Os entrevistados são unânimes em referir uma opinião que questiona o sistema de quotas porque, para além de considerarem que inferiorizam as mulheres (salientando que as mulheres devem ascender por questões relacionadas com o mérito e não pela via das cotas), também não resolvem o problema do menor envolvimento das mulheres na vida política e partidária tendo em conta que também não alteram mentalidades fortemente instaladas, nomeadamente nos partidos, como tivemos oportunidade de referir anteriormente. A via para a mudança, no sentido da concretização da plena igualdade, é uma questão cultural, de mudança de mentalidades, na qual a lei pode ter um papel impulsionador mas não de alteração de comportamentos e de mentalidades.

4 - SÍNTESE CONCLUSIVA DAS IDEIAS PRINCIPAIS

O estudo que se apresenta denominado “Desigualdades de género no poder local: duas autarquias em estudo”, não tem a pretensão de apresentar respostas definitivas acerca das questões com ele relacionadas, mas tão-somente dar a conhecer a realidade de duas Câmaras Municipais. Incidindo este estudo nas questões relacionadas com (des)igualdade de género no poder local, ao nível dos processos de decisão, e suas repercussões no desenvolvimento local, foram seleccionadas duas autarquias: S. João da Madeira e Santa Maria da Feira. As entrevistas, num total de 33, foram aplicadas a eleitos (as) locais e Chefias Intermédias (quadros superiores e dirigentes). Os entrevistados foram seleccionados de acordo com a responsabilidade política inerente ao cargo que ocupam e capacidade decisória que lhes foi conferida, para a definição e execução de políticas. Procurando dar resposta a algumas perguntas de partida formuladas, apresentaremos os principais resultados obtidos.

A análise dos dados relativos à composição sexual dos funcionários e agentes das Câmaras Municipais reflectem os mecanismos de segregação ocupacional, com base no género, isto é, o número de trabalhadores do sexo masculino é superior ao do sexo feminino, situação que se generaliza quando nos reportamos ao número de efectivos da Administração Autárquica. Os dados obtidos confirmam alguns estudos que referem a natureza indiscutível da masculinização da Administração Pública Local, significando a existência de sectores de actividade claramente masculinizados ou feminizados (Viegas e Faria, 1999; Jordão, 2000; CITE, 2003, Martins e Teixeira, 2005). Sendo este sector da administração pública claramente masculinizado, os homens têm acesso a profissões mais qualificadas e categorias de topo nas carreiras profissionais que lhes conferem maior rendimento (Ferreira, 2003:367). Verifica-se também que o número de mulheres posicionadas em cargos de chefia intermédios é superior ao número de homens, verificando-se uma concentração de mulheres nesta categoria profissional. Ao nível da estrutura organizacional, verificamos uma acentuada diferenciação hierárquica –

segregação vertical – visto haver uma forte concentração de mulheres nas chefias intermédias.

Perante este facto, coloca-se a seguinte questão: Como se verifica que na sociedade portuguesa, o processo de decisão seja marcadamente masculino, mesmo nos lugares onde já existe um número considerável de mulheres?

Nas duas Câmaras Municipais em estudo, verificou-se a existência de uma nitida subrepresentação das mulheres nos cargos de tomada de decisão, situação que é extensível à Administração Local Portuguesa, na qual, apesar de se verificar um maior número de mulheres nos órgãos autárquicos, a sua presença permanece muito baixa, em todos os órgãos e nos vários cargos desses órgãos. A subrepresentatividade aumenta à medida em que se sobe na hierarquia sendo evidente ao nível dos lugares políticos de topo – Vereação e Presidência. De salientar que nestas Câmaras nunca houve uma Presidente de Câmara e o número de Vereadoras eleitas foi sempre reduzido. No entanto, em S. João da Madeira existe uma mulher Vereadora.

A sub – representatividade é extensível às Juntas de Freguesia e Assembleias Municipais nas quais foi possível constatar que o número de mulheres é pouco significativo. Em Santa Maria da Feira foram eleitas seis mulheres para a Assembleia Municipale e em S. João da Madeira apenas quatro. Um dos factores que contribui para este desnível prende-se com a visão estereotipada de papéis atribuídos a homens e mulheres, em função do género. No fundo, estes resultados traduzem a estabilidade dos estereótipos apesar das mudanças sociais que ocorreram relativamente à condição feminina na sociedade. Apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, a persistência de papéis sociais tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres, em função do sexo, gera na actividade profissional, opções desiguais, recursos desiguais e carreiras desiguais (Viegas e Faria, 1999; Jordão, 2000; CITE, 2003; Martins e Teixeira, 2005; Guerreiro e Pereira, 2006; Cunha e Rêgo, 2007). Apesar dos avanços visando uma maior igualdade de género, em termos políticos, verifica-se que existe uma reduzida participação política feminina (Barbosa, 1998; Viegas e Faria, 1999; Aliança para a Democracia Paritária, 2003; Martins e Teixeira, 2005).

Relativamente ao papel do Poder Local na promoção da igualdade de direitos, de uma forma geral, as respostas dos entrevistados vão no sentido de uma representação de igualdade que traduz a importância da lei na concretização dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Para além da lei, os entrevistados salientam ainda aspectos se traduzem em potencialidades na promoção da igualdade. Exemplo disso, “o Poder Local constitui uma ponte necessária na distribuição, divulgação e promoção da igualdade, fomenta-a e estimula-a”, *permitindo o “envolvimento” e “intervenção associativa”*, sendo a “expressão da vontade de uma comunidade”, combatendo, dessa forma, as desigualdades sociais.

A importância do Poder Local decorre, segundo os entrevistados, da proximidade das Autarquias e das Juntas de Freguesia face às populações, salientando a percepção das necessidades sentidas por eles e métodos para superar os problemas. Nesse sentido, reforçam a criação de infra estruturas de proximidade como uma alternativa para resolução de problemas. Ao referirem o papel do poder local na promoção da igualdade de direitos, os entrevistados distinguem as diferenças na aplicação da lei da igualdade, por parte do poder público e do poder privado. De acordo com os entrevistados, o poder local desempenha um papel fundamental na implementação do *gender mainstreaming*, pela sua relação de proximidade com as populações, na maior facilidade que permite na conciliação, comparativamente com o sector privado (Perista e Silva, 2008:4). Significa que a Administração Pública Local deve investir na construção de relações de género igualitárias e, ao nível da política de recursos humanos, incluir objectivos de não discriminação em áreas como o recrutamento e selecção de pessoal, na eliminação da segregação profissional, promover a participação de mulheres em funções de gestão e favorecer a integração dos homens em sectores predominantemente femininos. Neste sentido, ao promover a responsabilidade social, contribui para a efectiva operacionalização da igualdade de género, tanto no domínio da empregabilidade como a nivel politico (CITE et, al., 2008:22).

No que diz respeito à percepção das desigualdades de género em contexto laboral, na opinião dos entrevistados, as mulheres são tão competentes quanto

os seus colegas no exercício da actividade profissional, no entanto, prevalecem determinados obstáculos que, segundo eles, dificultam a conciliação da vida familiar e profissional, facto que demonstra que os entrevistados têm consciência do paradigma masculino dominante no domínio público que remete as mulheres para o domínio privado, isto é, das responsabilidades familiares.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho levou a que os homens, por opção e por questões relacionadas com a conciliação, passassem a assumir um comportamento diferente nos seus papéis de pais, sendo disso exemplo, o recurso às licenças de paternidade e parental. Esta situação, apesar de tendencialmente positiva, nos Municípios de Santa Maria da Feira e de S. João da Madeira, não perpetuará, contudo, por parte dos homens, a delegação dessa responsabilidade nas mulheres? De acordo com os entrevistados, verifica-se que os homens já tomam a iniciativa de solicitar as licenças de paternidade e parental e, quando necessário, conciliam a maternidade com as esposas. No entanto, para além da divisão de papéis de género que condicionam as opções da mulher, a cultura organizacional das empresas exige que o modelo tipo de profissional competente continue a ser o do indivíduo do sexo masculino, sem responsabilidades familiares que ponham em causa a dispobibilidade quase total para o exercício de uma actividade profissional (Guerreiro e Pereira, 2006). Continuam a persistir estereótipos de género que interferem negativamente nas opções das mulheres e dos homens. Apesar da igualdade de oportunidades, formalmente reconhecida, permitir aos pais a possibilidade de optar sabemos que, por vezes, determinadas opções causam admiração e estranheza por parte dos funcionários. A este propósito, Ferreira (2005:160), refere que, no caso das mães a intenção de gozar a licença de maternidade, é geralmente recebida com naturalidade, já que o gozo destes dias por parte da mãe é um comportamento esperado e de certa forma socialmente legitimado. No caso dos pais, embora as relações de trabalho sejam tendencialmente positivas, no entanto, são acompanhadas de piadas e brincadeiras (sobretudo, no caso dos pais que partilhem a licença de maternidade, decorrente dos papéis que se atribuem a homens e mulheres e do desconhecimento da lei (Guerreiro e Pereira, 2006:9). Este tipo de comportamento sucedeu num dos municípios *“Temos aqui colegas que já se*

substituíram às esposas, não foi tanto por opção, mas foram casos especiais, houve comentários, o próprio Vereador ficou surpreendido". Ainda que os homens consigam atingir com eficácia o desempenho profissional, em simultâneo com uma maior dedicação à família, em especial aos filhos, este envolvimento é visto como um menor compromisso e empenho no seu trabalho (CIDM, 1999:96). As instituições acabam por reproduzir diferenças e desigualdades entre homens e mulheres, ao criarem padrões normativos de género, expressam uma lógica institucional genderizada (Connell, 1993; Kimmell, 2000). Significa que, apesar da Administração Pública se reger pela lei na definição de direitos e deveres dos funcionários, os estereótipos de género, associados ao paradigma masculino, interferem negativamente na conciliação (Perista, 1999:55).

A conciliação supõe a existência de estruturas de retaguarda que satisfaçam as necessidades sentidas pelas famílias. Coloca-se a seguinte questão: será que nos Municípios alvo de estudo, as estruturas de retaguarda respondem às crescentes necessidades de conciliação da vida familiar com a actividade profissional? Com base nas respostas dos entrevistados salientam-se várias posições:

Os entrevistados referem que nos Concelhos onde residem e trabalham, existem estruturas suficientes, direccionadas para a infância e terceira idade, equipamentos que asseguram o prolongamento de horário, havendo ainda quem especifique a existência de infra-estruturas direccionadas para responder às necessidades dos funcionários da autarquia. No entanto, uma grande parte dos entrevistados salientou o défice de infra-estruturas existentes mencionando o preço elevado das instituições particulares e a inadequação dos horários para responder a actividades que decorrem em horário irregular. Apesar do alargamento da rede de pré-escolar, os estabelecimentos apresentam duas limitações: os horários incompatíveis com a cultura do "horário prolongado" e as mensalidades elevadas, constituindo uma sobrecarga para o orçamento familiar (CITE, 2006:42). Situação que implica um esforço financeiro suplementar, por parte das famílias, na procura de soluções privadas, soció-educativas e de guarda (Torres, 2004:182).

Há uma grande lacuna relativamente às estruturas de retaguarda direccionadas para a terceira idade. Esta situação verifica-se numa das câmaras *“em termos de terceira idade acho que ainda estamos num país subdesenvolvido...”* O Estado Providência português enquadra-se num modelo deficitário e desigual quanto ao nível de investimentos públicos e pelo grau de cobertura que oferece (Torres et, al., 1997; Torres e Silva, 1998). Este modelo de Estado Providência, pelas políticas sociais adoptadas e infra-estruturas de apoio à família, influência directa ou indirectamente a participação política das mulheres. Não obstante as políticas sociais implementados pelo Estado, nomeadamente a criação de serviços de guarda para crianças, a criação de serviços de proximidade para idosos e dependentes, o Estado português não apresenta um modelo social muito desenvolvido que permita responder às necessidades crescentes de integração dos indivíduos no mercado de trabalho. Fundamentando esta ideia, um dos entrevistados refere que *“a criação de estruturas de suporte para integração de crianças e idosos, em Portugal, é negligenciada”*, estabelecendo termo de comparação com os países nórdicos. Nos países nórdicos, o modelo de Estado Providência é mais interventivo, sob o ponto de vista social, com adopção de medidas protectoras da maternidade, a criação de infra-estruturas de apoio à educação e guarda de crianças e a preocupação em garantir os direitos das mulheres nos locais de trabalho, tornando efectiva a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na esfera pública. Existe também uma política de igual responsabilização dos cônjuges, na esfera privada e familiar (Viegas e Faria, 2001). A insuficiente rede de equipamentos sociais de apoio às famílias, em Portugal, implica a procura de alternativas, optando as famílias pelas redes de vizinhança e de solidariedade familiar. Neste sentido, a família assume um papel central na promoção de ajuda, substituindo o Estado na sua função reguladora, apoiando nos horários não cobertos pelas instituições de acolhimento. O Estado assume um papel secundário na protecção dos indivíduos (CITE, 2007:20). As famílias apoiam-se igualmente na ajuda externa paga – recorrendo a uma empregada doméstica, somente acessível a quem possui capacidade financeira.

No que diz respeito à participação das mulheres na tomada de decisão política, colocam-se várias questões: 1) Quais as especificidades do colectivo político feminino? 2) Serão as mulheres e homens motivados para agirem de forma diferenciada? 3) Haverá diferenciação entre uma gestão autárquica feminina e masculina? 4) Quais as repercussões dessa diferenciação na organização e funcionamento dos serviços municipais e no desenvolvimento local?

Apesar das respostas dos entrevistados referirem que existe igualdade de oportunidades no acesso a lugares políticos de tomada de decisão, verifica-se que os modelos de organização do trabalho, na esfera laboral e privada, dificultam a progressão das mulheres. Esta situação verifica-se nos Municípios, alvo de estudo, visto que estes lugares sempre foram exercidos por indivíduos do sexo masculino. O défice democrático que se caracteriza por uma percentagem ínfima de mulheres a ocupar estes lugares de topo tem sido alvo de vários estudos (Barbosa, 1998; Viegas e Faria, 1999; Aliança para a Democracia Paritária, 2003; Martins e Teixeira, 2005). Esta subrepresentação feminina deve-se à existência, em Portugal, de uma “democracia excludente” que tem como principais protagonistas os partidos políticos (Martins e Teixeira, 2005:50). Este défice deve-se, como vimos, às dificuldades inerentes à conciliação. As mulheres dispõem de menos recursos individuais e de grupo para desenvolverem uma carreira política e nas instituições públicas. Um desses recursos, prende-se com a falta de tempo para o exercício de actividades cívicas e políticas. Nesse sentido, são as mulheres de idade mais avançada que investem nas actividades político-partidárias, devido ao facto de se encontrarem numa fase do ciclo de vida mais favorável à conciliação, com filhos autónomos e uma carreira social estável, que lhes permite participar, de forma mais activa na vida político-partidária. As mulheres em idade activa têm de desenvolver um investimento maior na carreira e na maternidade, tendo de optar, relegando para segundo plano uma carreira política.

Por outro lado, o sistema partidário funciona de modo a favorecer o sexo masculino, significa que as mulheres apesar de serem integradas nas listas de candidatura dos partidos, surgem em lugares não elegíveis, como uma estratégia eleitoralista (Martins e Teixeira, 2005). Ainda o facto de no sistema

partidário, os candidatos serem seleccionados com base no “modelo clientelar” em detrimento do “modelo meritocrático”, privilegiando critérios como a amizade pessoal, as redes sociais e familiares, entre outros (Gallgher, 1998:248). As mulheres confrontam-se com a falta de apoio por parte dos partidos políticos na medida em que têm acesso limitado a estas redes de influências sociais.

No que diz respeito às representações sociais sobre as funções dirigentes, independentemente da subrepresentatividade feminina na política, procurámos avaliar junto dos entrevistados se existem diferenças nas representações da gestão autárquica feminina e masculina e como se reflete na organização e funcionamento dos serviços autárquicos e no desenvolvimento local?

No que se refere às representações de género sobre liderança, os entrevistados afirmam, de uma forma geral, não haver diferenças nos processos de liderança, consoante o género, especificando, “desde que os interesses da comunidade sejam sempre postos à frente dos interesses privados”, havendo ainda quem saliente “Não difere. Gestão é gestão!”.

Alguns entrevistados referem que, apesar de nunca terem tido a experiência de trabalhar com uma mulher Presidente, consideram haver diferenças nas formas de gestão masculinas e femininas, não directamente relacionadas com o “género”, mas associadas a determinadas características como a competência, a determinação e a motivação. De uma forma geral, os entrevistados associam às funções dirigentes determinadas características que, segundo eles, permitem uma gestão autárquica mais eficaz. De entre as competências comportamentais de liderança que se destacam para salientar a liderança feminina salientam a “sensibilidade apurada”, “afectividade”, “humanidade” e a “flexibilidade”. Destacam as competências relacionadas com o desenvolvimento de um bom clima profissional e, por conseguinte, a satisfação dos subordinados, a facilidade em estabelecer boas relações e a promoção do trabalho em equipa. Nesta ordem de ideias, alguns entrevistados expressam uma opinião diferente salientando que *“o cunho de uma gestão feminina é*

diferente de uma gestão masculina” e que existe uma *“gestão emocional diferente”*, isto é, ao passo que o homem *“define objectivos, criando uma equipa motivada”*, a *“mulher tem uma capacidade de construção que vai para além do estritamente profissional, é mais afectiva, humanizando, tem uma sensibilidade mais apurada”*. Por outro lado, alguns entrevistados são de opinião que não existem diferenças na gestão, em função do género, embora reconheçam que em determinadas áreas, possam realçar-se determinadas aptidões e ou predisposição para determinadas actividades associadas à tradicional divisão de papéis, sendo disso exemplos, a área social e a educação.

Quanto às medidas de discriminação positiva, nomeadamente, a lei das cotas, os entrevistados manifestam uma posição extremada: alegam que as quotas não resolvem o problema da reduzida participação feminina, isto é, não alteram mentalidades, sendo esta causa subjacente à desigualdade de género e não a lei! Consideram-nas um atentado à dignidade dado que inferiorizam as mulheres, salientando que estas devem ser reconhecidas pelo seu mérito.

Face às desigualdades de género que tendem a persistir, especificamente no poder local, como é que os entrevistados perspectivam a mudança, no sentido de uma maior igualdade no poder local? De acordo com os entrevistados, a via para a mudança, no sentido da concretização da plena igualdade, é uma questão cultural, de mudança de mentalidades, na qual a lei pode ter um papel impulsionador mas não de alteração de comportamentos e de mentalidades.

5 - BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ABOIM, Sofia (2007), Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus, Atitudes Sociais dos Portugueses, Lisboa: ICS

ABOIM, Sofia; Vasconcelos, Pedro (2004), Quatro modelos de guarda de crianças na união europeia segundo o tipo de Estado Providência, Lisboa: CITE, p. 30

ALBARELLO, Luc et all (1997), Práticas e métodos em ciências sociais, Lisboa: Gradiva

ALIANÇA PARA A DEMOCRACIA PARITÁRIA (2003), Afina, o que é a democracia paritária? Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Presidência do Conselho de Ministros, Lisboa

AMÂNCIO, Lúcia (1998) Masculino e feminino – A construção social da diferença, Porto: Edições Afrontamento

AMÂNCIO, Lúcia; Wall, Karin (2004), Família e papéis de género: alguns dados recentes do Family and Gender Survey (ISSP), Comunicação apresentada no VIII Congresso Luso – Afro – Brasileiro de Ciências Sociais, Setembro de 2004, Coimbra

AMÂNCIO, Lúcia (2005), Divisão do trabalho e percepção da justiça: uma perspectiva comparativa, Seminário de apresentação “Family and gender Survey”, ISSSP, pp. 5-8

ARAÚJO, Joaquim (2002), Gestão pública em Portugal: mudança e perspectiva institucional, Coimbra: Quarteto

ARCHER, Graça; Tavares, Sónia (2001), Caracterização dos eleitos locais: Perfil do autarca 2001, Lisboa: Secretariado Técnico dos Assuntos para o Processo Eleitoral (STAPE), p. 139

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS PORTUGUESES
<http://www.igualdade.gov.pt/index.php.pt/administracao-publica.local> – Portal para a Igualdade da Administração Pública Local, consultado a 22/08/2009

- AZEVEDO, Rosa; Guerreiro, Gabriela (Coord.), Plano Municipal para a Igualdade de Género no Concelho do Montijo, CMO. Montijo, p. 93
- BARBOSA, Madalena (1998), Invisibilidade e tectos de vidro – Representações do género na Campanha Eleitoral Legislativa de 1995 no Jornal “Público”, Cadernos da Condição Feminina nº 51, Lisboa: CIDM
- BARDIN, Laurence (1977), A análise de conteúdo, Edições 70, p. 153
- BARRETO, António (org.) (1996), A situação social em Portugal, 1960-1995, in Portugal, que modernidade? Lisboa: ICS
- BAUM, Michael; Espírito Santo, Ana (2004), Desigualdades de género em Portugal: a participação política das mulheres in André Freire, Marina Costa Lobo e Pedro Magalhães, Portugal a votos – As eleições legislativas de 2002, Imprensa de Ciências Sociais
- BECK, Ulrich (2000), The brave new world of work, Cambridge, Polity Press
- BELL, Judith (2002), Como realizar um projecto de investigação, Colecção Trajectos, Lisboa: Edições Gradiva
- BOURDIEU, Pierre (1989), O poder simbólico. Lisboa : Edições Difel
- BOURDIEU, Pierre (1999), A dominação masculina. Oeiras : Celta Editora
- BRANCO, Teresa Castel (Coord.), Carlos Carinhas, Emília Cruz (2008), Caracterização dos recursos humanos na administração pública portuguesa 2005, Direcção Geral da Administração e do Emprego Público, Lisboa
- CABRAL, Manuel Vila Verde (1997), Cidadania Política e equidade social, Oeiras: Celta Editora, p. 84
- CAMPOS, Maria Amélia (2001), As mulheres deputadas e o exercício do poder político representativo em Portugal. Do pós 25 de Abril aos anos noventa, Colecção Parlamento, Edições Afrontamento
- CAMPS, Vitória, (2001), O século das mulheres, Colecção Destaques nº 21, Lisboa: Editorial Presença
- CANÇO, Dina; Castro, Isabel (2001), Portugal: situação das mulheres, Lisboa: CIDM
- CANÇO, Dina (2004), A igualdade de género em Portugal 2003, Lisboa: CIDM

CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DOS DIREITOS DAS MULHERES NA VIDA LOCAL, Conselho dos Municípios e das Regiões da Europa, Associação Nacional de Municípios Portugueses <http://www.igualdade.gov.pt/index.php.pt/administracao-publica.local> – Portal para a Igualdade da Administração Pública Local, consultado a 22/08/2009

CASTRO, Zilia Osório (2003), Falar de mulheres: Da igualdade à paridade, Livros Horizonte

CASTELLS, Manuel (2003), A era da informação; economia, sociedade e cultura – O Poder da Identidade, Volume II. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

CAVALHEIRO, Cristina et al (2008), Guia para a sensibilização e intervenção em igualdade de oportunidades e diversificação profissional, Êxito – Experimentar a igualdade no trabalho e nas organizações, *Iniciática Comunitária Equal*

CIDM (2001), Plataforma de acção de Pequim 1995 – Iniciativas e acções futuras – Igualdade de género, desenvolvimento e paz para o século XXI, Presidência do Conselho de Ministros, Lisboa

CIDM (2005), Estratégias internacionais para a igualdade de género – A Plataforma de Acção de Pequim (1995-2005), Lisboa

CITE (2003), Manual de formação de formadores (as) em igualdade entre mulheres e homens, co – financiado pelo Fundo Social Europeu – nº1

CITE (2005), Relatório anual sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, instituído pela Lei nº 19/2001, de 21 de Março, p. 33

CITE (2008), Guia de Auto-avaliação da igualdade de género nas empresas, Produto do Projecto Equal, Diálogo Social e Igualdade nas Empresas

CITE et al (2008), Referencial de formação em igualdade de género para consultores e auditores (as), Lisboa

CÓDIGO DO TRABALHO (2003), Aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (2002), Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, 3ª Edição, Lisboa

COMISSÃO EUROPEIA (2006), Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres in www.europa.eu/seadplus/leg/pt/cha/c10404.htm

COMISSÃO EUROPEIA (2000) the life of women and men in European Union – a statistical portrait (1998/2000), panorama of European Union Men and women in decision making 2007-Analysis of the situation and trends- Equality between men/women

CONNELL, Robert W. (1993), Gender and power, Cambridge, Polity Press

CORTE REAL, Isabel (2003), Descentralização e reforma administrativa, Oeiras: Celta Editora

COSTA, Adélia (1991), Representações sociais de homens e mulheres, Lisboa: Cadernos da Condição Feminina nº 34

CRUZ, Sofia Alexandra, Sobre o trabalho precário no feminino: uma breve reflexão, IV Congresso Português de Sociologia, ICS

CUNHA, Teresa (2005), Uns & Outras – Despoluir a democracia, Lisboa: Colecção Temas e Debates

DANIELLE, Saint et all (1997), Práticas e métodos de investigação em ciências sociais, Lisboa: Publicações Gradiva

DECISÃO nº 771/2006 - CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de Maio de 2006, Institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades Decreto – LEI nº 91/2009 de 9 de Abril, in www.seg-social.pt

DEPARTAMENTO DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (BDAP), da Direcção Geral da Administração do Emprego Público (data de referência 31-12-2005)

DUBY, Georges; Perrot, Michelle (1991), História das Mulheres no Ocidente, Edições Afrontamento

DUFFY, Ann; Noreen, PUPO (1992), Part-time paradox: Connecting gender, work and family, Toronto: Canadian Publishers

ESPADA, Isabel (org.) (2002), Género e comportamento eleitoral – O eleitorado português e a actividade política das mulheres, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento

ESTANQUE, Elísio et all (1997), Classes e desigualdades sociais em Portugal, Cap. VI, CES, CES, Edições Afrontamento

ESTRATÉGIA DE LISBOA PARA O CRESCIMENTO E O EMPREGO, Conselho Europeu de Lisboa, Março de 2000

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A PROTECÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL – PORTUGAL – 2008/2010

ESTRELA, Edite (2005), Relatório sobre o futuro da estratégia de Lisboa na perspectiva do género, Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Género, 8/12,2005, p. 15

FERRERA, M; Hemerijck, A. Rhodes, M. (2000), The future of social Europe, Oeiras: Celta

FERREIRA, Ana (2004), Desigualdades no actual sistema educativo português: sua influência no mercado de emprego, Colecção Era nº 10, Oeiras: Quarteto Editora

FERREIRA, J. M. Carvalho (2001), Abordagem política das organizações, in J. M. Carvalho Ferreira, Manual de Psicossociologia das Organizações, Lisboa: McGrawhill, pp. 103-127

FERREIRA, Virgínia (1981), Mulheres, família e trabalho no domínio do capitalismo, Revista Critica das Ciências Sociais, nº 6, pp. 47-86

FERREIRA, Virgínia (1993), Padrões de segregação das mulheres no emprego: uma análise do caso português no caso europeu, in Santos, Boaventura de (org) Portugal: Um retrato Singular; CES, Edições Afrontamento, pp. 233-257

FERREIRA, Virgínia (1998/1999), Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal, Revista Critica das Ciências Sociais nº 52/53, Coimbra: CES, p. 204

FERREIRA, Virgínia (1999), A segregação sexual do mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas, Sociedade e Trabalho nº 6, Lisboa; departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, pp. 40-56

FERREIRA, Virgínia (2003), Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal, Dissertação de Doutoramento em Sociologia, Coimbra, FEUC

FERREIRA, Virgínia; Lopes, Mónica (2005), Repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho: entre o consentimento e a reprovação. Actas do V Congresso Português de Sociologia, pp. 156-165

FRIEDMANN, John (1999) – Empowerment – Uma política de desenvolvimento alternativo, Oeiras: Celta Editora

GASPARD, Françoise et all, Guia para a integração da igualdade entre os sexos nas políticas locais, financiado pela Comissão Europeia

GENOVESE, Michael, (1993), Women as national leaders What we know? In Genovese, Michael (ed.), Women as national leaders, London, Sage Publications, pp. 211-218

GENOVESE, Michael; Thompson, Seth (1993), Women as chief executives – Does Gender matter? In Genovese, Michael (ed.), Women as national leaders, London, Sage Publications, pp. 1-12

GIDDENS, Anthony (1997), Sociology, Oxford, Polity Press

GIDDENS, Anthony (2001), Modernidade e Identidade Pessoal, Oeiras: Celta Editora

GUERRA, Isabel Carvalho (2006), Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo. Sentidos e Formas de Uso, Edição Principia, p. 10

GUERREIRO, Maria das Dores; Lourenço, Vanda (1999), Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar – Manual para as Empresas, Lisboa: CITE

GUERREIRO, Maria das Dores; Abrantes, Pedro, Pereira, Inês (2006), Relação trabalho – família em contextos organizacionais em mudança, Actas dos Ateliês do V congresso de Sociologia, CIES/ISCTE, pp. 72-81

GUERREIRO, Maria das Dores; Lourenço, Vanda; Pereira, Inês (2006), Boas práticas de conciliação entre vida profissional e familiar. Experiência do processo igualdade é qualidade; Coleção Estudos nº 5, Lisboa: CITE

GUERREIRO, Maria das Dores; Lourenço, Vanda; Pereira, Inês (2006), Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e conciliação trabalho – família, Experiência do Prémio Igualdade é Qualidade, Lisboa: CITE

GUERREIRO, Maria das Dores; Abrantes, Pedro (2007), Transições Incertas – Os jovens perante o trabalho e a família, Coleção de estudos nº 2, Lisboa: CITE

GILBERT (1993); Gallgher (1998), in Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação, trabalho – família: experiência do prémio igualdade é qualidade, Guerreiro e Pereira (2006), Lisboa: CITE, p. 7

HAKIM, Catherine (1979), Occupational segregation (Research paper nº 9); London: Department of employment

HENRIQUES, José (2006), Revista de Estudos Politécnicos, Vol. III, nº 5/6, Lisboa

HEINEN, Jaqueline (2004), Genre et gestion local du changement dans sept pays de l'union européenne, Comissão Europeia

HESPANHA, P. et all., (2000), Entre o Estado e o mercado. Coimbra: Quarteto

INFANTE, F. (1998), Alguns dados sobre o quotidiano das famílias portuguesas – resultados de um inquérito, in Seminário: tempo para o trabalho, tempo para a família, Lisboa : Direcção Geral da Família, Ministério do Emprego e da Segurança Social

INGLEHART, Ronald e Pipa Norris (2003), The rising ride, Cambridge, Cambridge University Press

INSTITUTO DE GESTÃO FINANCEIRA DA SEGURANÇA SOCIAL (2007), Portugal: Trabalho e Solidariedade – Uma visão de conjunto, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

INSTITUTO DE LA MUJER (2001), Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional, Lisboa

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (2002), Censos 2001/Lisboa: INE

JORDÃO, Albertina (2000), Protagonistas do poder local : obstáculos e oportunidades, Revista Ex – Aequo nº 2 e 3, Celta Editora

JUSTINO, David cita Machado, F. Luís Costa, A. Firmino (1998), Processos de uma modernidade inacabada, mudanças estruturais e mobilidade social, in Portugal, que Modernidade? Lisboa: Celta

LAGRAVE, Rose (1994), Uma emancipação sob Tutela : educação e trabalho das Mulheres no Século XX, in História das Mulheres no Ocidente no século XX

LEI DA PARIDADE Nº 7 de 2006, de 4 de Outubro

LEI nº 67-A/2007, 31 de Dezembro de 2007, in Diário da República nº 251 – Série I

LEI nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro, aprova o regime de contrato de trabalho em funções públicas.

LEWIS, Suzan, Maria das Dores Guerreiro (2002) b, Into Parenthood; Young people sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family type, Londres, pp 140-161

LIVRO VERDE DA COMISSÃO EUROPEIA (2001), Promover um quadro Europeu para a responsabilidade das empresas

MADUREIRA, César (2000), a organização neotaylorista do trabalho no feminino no fim do século XX, Sociologia, Problemas e Práticas, nº 32, pp. 152-182

MARSHALL, B. I. (1994), Engendering modernity feminism, social theory and social change, Cambridge Polity Press

MAROY, C., (1997), A análise qualitativa das entrevistas, in Albarello, L, et Al., Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais, Lisboa: Gradiva. pp. 11-123

MARTINS, Manuel Conceição Pequito Teixeira (2005), O funcionamento dos partidos e a participação das mulheres na vida política e partidária em Portugal, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Lisboa: Coleção Estudos de Género nº1

MEN AND WOMEN IN DECISION MAKING 2007 - Analysis of the situation and trends- Equality between men/women

MENDES, Rita Veloso (2007), A parentalidade experimentada no masculino: as vivências da paternidade, Working – Paper nº 22/ISCTE (cies@iscte.pt)

MINISTÉRIO DA REFORMA DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2000), O perfil da Administração Pública Portuguesa, Lisboa: DGAP

MONTALVO, António Rebordão (2003), O processo de mudança e o novo modelo de gestão pública municipal, Livraria Almedina, pp. 47-52

MOZZICAFREDO, Juan et al (1998), Poder autárquico e desenvolvimento local, Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 25/26, pp. 79-114

MOZZICAFREDO, Juan (2002), Políticas públicas de concertação social: cidadania e mercado, Revista Sociedade e Trabalho, nº 13/13, pp. 129-139

NEVES, José (2001), O processo de liderança in J. M. carvalho Ferreira, Manual de Psicossociologia das organizações, Lisboa; McGrawhill, pp. 377-403

NEVES, J. M. carvalho Ferreira (2001), Poder, conflito e negociação, in J. M. Carvalho Ferreira, Manual de Psicossociologia das organizações, Lisboa: McGrawhill, pp. 501-529

NÓVOA, A, (1992), A vida dos professores, Porto: Porto Editora, p. 25

OCDE (2007), Modernising social policy for the life courses, Paris: OCDE

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO – A Igualdade de género no coração do trabalho digno, gendercampaign@ilo.org, Lisboa: CITE

ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES COMUNISTAS (2003), As mulheres e o poder local, Lisboa: edições Avante

PARECER DO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU sobre o papel dos parceiros sociais na conciliação da vida profissional, familiar e privada,

(2007/C256/19), in Jornal Oficial da União Europeia, C256/102 de 27 de Outubro de 2007 e Comissão das Comunidades Europeias de Bruxelas, 23-01-2008, 10 final

PARSONS, T, R. Bales (1995), Family, Socialization and interaction process, Glenue, Free Press

PERISTA, Heloisa; Lopes, Margarida Chagas (Coord.) (1999), A licença de paternidade – Um direito novo para a promoção da igualdade, Lisboa: DEPP – CIDES

PERISTA, Heloisa et all (2001), A licença de paternidade: um novo direito para a promoção da igualdade, Lisboa: CIDM

PERISTA, Heloisa (2002), Género e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens, in Análise Social, nº 163, pp. 447-474

PERISTA, Heloisa; Silva, Alexandra (2005), Impacto em função do género – Avaliação de medidas de politica, CIDM, Lisboa: Colecção Bem Me Quer nº 10

PERISTA, Heloisa; Silva, Alexandra (2006), Guia para o mainstreaming de género na actividade profissional e na vida familiar, Colecção BEM-ME-QUER, nº 14, Lisboa: CIDM

PERISTA, Heloisa; Silva, Alexandra (2008), Igualdade de género na vida local: o papel dos Municípios na sua promoção, Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)

PERISTA, Heloisa; Silva, Alexandra (2008), Projecto Partilhar o Mundo – Construir uma Cidadania Participativa, 9/02/08, In “Igualdade de Género na vida local: o papel dos municípios na sua promoção”, Lisboa: CESIS

PORTUGAL, Sílvia (2006), Novas famílias, modos antigos. As redes sociais na produção de bem-estar, Tese de Doutoramento, Faculdade da Universidade de Coimbra

PUTMAN, Robert D. (2000), Bowling alone: The collapse and revival of American Community; New York. Limon and Schuster

KIMMEL, Michael (2000), *the gendered society*, New York, Oxford University Press

QUIVY, Raymond; Campenhout, Luc Van (1992), *Manual de investigação em Ciências Sociais*, Coleção Trajectos, Gradiva

RAMALHO, Maria do Rosário (2002), *Garantir a igualdade remuneratória entre homens e mulheres na União Europeia*, Lisboa

RAMALHO, Maria do Rosário (2003), *O direito do trabalho numa sociedade em mutação acelerada e o problema da igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras*, Estudos do Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina

RATO, Helena; Duarte, Ana Alves (2002), *Novas formas de gestão do tempo na união europeia – Problemáticas, tendências e políticas*, Galileu, Revista de Economia e Direito, Vol. VII, nº2, pp. 35-39

RATO, Helena et al (2005) a, *Da igualdade de direitos à desigualdade de género: assimetrias nas esferas públicas e privada*, Sociedade e Trabalho, nº 27, Setembro/Dezembro 2005, pp. 7-20

RATO, Helena et al (2005 b), *Promoção da Igualdade de Género, Volume I – Promoção da Igualdade de Género pelas Organizações Internacionais*, Cadernos INA, nº 20, Oeiras: INA

RATO, Helena; Madureira, César; Alexandre, Helena; Rodrigues, Miguel; Oliveira, Teresa (2007), *A igualdade de género na administração pública central portuguesa*, Oeiras: Instituto Nacional da Administração (INA)

REDE DE ESTUDOS DAS MULHERES (2005), *As mulheres na União Europeia. História, trabalho e emprego*, Edições Ela por Ela

REDE PORTUGUESA DE JOVENS PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES (2006), *Argumentário a favor da igualdade de género – Seminário uma estratégia comunicacional para a igualdade de género*, Aveiro, Maio de 2006, pp. 17/18

RÊGO, Maria do Céu (2007), *Conferência Conciliação entre a vida profissional, a vida pessoal e familiar – novos desafios para os parceiros sociais e as políticas públicas*, EU2007.PT, Lisboa, 13 de Julho de 2007

RELATÓRIO DA COMISSÃO EUROPEIA (2007), Men and women in decision making 2007 – Analysis of the situation and trends. Equality between men-women (base de dados europeia), Dossier de Género – INE

RELATÓRIO DA COMISSÃO EUROPEIA ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões Sobre a Igualdade entre homens e mulheres – 2008

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Igualdade entre homens e mulheres – 2009

RESOLUÇÃO nº 174 (2004), Gender Mainstreaming a nível local e regional. Estratégia para promover a igualdade entre homens e mulheres nas cidades e nas regiões

REVISTA PRETEXTOS (2009), Conciliação entre vida profissional e vida familiar – O caso de dependência, nº 33, Instituto da Segurança Social I.P, pp. 5-6

RODRIGUES, Julieta (1983), Continuidade e mudança nos papéis das mulheres urbanas portuguesas: emergência de novas estruturas familiares, CIDM

RODRIGUES, Julieta (1995), As mulheres como trabalhadoras, in Análise Social, pp. 77-79

ROMÃO, Isabel (1976 b), Situação de trabalho das mulheres portuguesas, Comissão da Condição Feminina, Lisboa: Cadernos da Condição Feminina

RUIVO, Fernando; Veneza, Ana (1988), Seis questões pelo poder local, Revista Critica das Ciências Sociais, Coimbra nº 25/26, Lisboa: Edições Caminho

RUIVO, Fernando; Francisco, Daniel (1999), O poder local entre o centro e periferias, Revista Critica de Ciências Sociais nº 52/53, Coimbra, pp. 281-306

RUIVO, Fernando (2000), Poder Local e exclusão social, Coimbra: Quarteto

RUIVO, Fernando (2002), Localização de políticas publicas, nº 178, Coimbra: Oficina do CES

Ruquoy, Danielle (1997), Situação de entrevista e estratégia do entrevistador, Albarello, L. et al, Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais, Lisboa: Gradiva, pp. 87-103

SANTOS, Boaventura Sousa (2001), Os processos da globalização, em Boaventura de Sousa Santos (org.), Globalização: fatalidade ou utopia? Porto, Edições Afrontamento, Cap. I, pp. 31 – 106

SANTOS, Boaventura Sousa (2002), Uma sociedade em busca de medida, Revista Visão (artigo), 7 de Março

SCOTT, Joan (1994), A mulher trabalhadora, in Duby, Georges e Perrot, Michelle, História das mulheres no ocidente, O século XIX”, Porto: Edições Afrontamento, p. 447

SILVA, Augusto Santos; Pinto, José Madureira (org.s.) (1986), Metodologia das ciências Sociais, Biblioteca das Ciências do Homem, Edições Afrontamento, p.10-111

SILVA, Adão Manuel (2002), O modelo de welfare state da Europa do sul – reflexões sobre a utilidade de um conceito, Sociologia, Problemas e Práticas, nº 38, pp. 25-59

SILVA, Manuela (1999b), A igualdade de género – Caminhos e atalhos para uma sociedade inclusiva

SILVA, Manuela (2001), A igualdade de género – Caminhos e atalhos para uma sociedade inclusiva, CIDM, 2001

SILVA, Manuela (2004), A igualdade de género em Portugal, Lisboa: CIDM

SINGLY, François de (1987), Fortune et infortune de la femme mariée, Sociologie de la vie conjugale, Paris : PUF

SINGLY, François de (1993), Sociologie de la famille contemporaine, Paris : Nathan

SINGLY, François de (1996), Le soi, le couple et fa famille, Paris, Nathan

SOUZA, Maria Reynolds (2006), A concessão do voto às portuguesas, Presidência do Conselho de Ministros, Lisboa: CIDM

SOUZA, Maria Reynolds e Dina Canço (2001), Na política, as mulheres são capazes, Lisboa: Coleção Bem me Quer nº 9 ~

TERCEIRO PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE CIDADANIA E GÉNERO – 2007/2010, Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 82/2007, de 22 de Junho

TORRES, Anália; Vieira da Silva, Francisco (1998), Guarda de crianças e divisão de trabalho entre homens e mulheres, Sociologia – Problemas e Práticas, nº 28, CIES/ Celta Editora, pp. 9-65

TORRES, Anália (2004), Vida Conjugal e Trabalho: uma perspectiva sociológica, Oeiras: Celta Editora

TORRES, Anália et all (2004) Homens e mulheres entre família e trabalho, Presidência do Conselho de Ministros, Coleção de Estudos nº 1, Lisboa: CITE

TORRES, Anália Cardoso; Mendes, Rita; Lapa, Tiago (2006), Família na Europa, in Jorge Vala e Anália Torres (org.), Atitudes Sociais dos Portugueses 6. Contextos e Atitudes Sórias na Europa, Lisboa: ICS

T. PARSONS, R. Bales (1995), Family, Socialization and Interaction Process, Glenue, Free Press

VALA, Jorge (1986), A análise de conteúdo, in Metodologia das Ciências sociais, Porto: Edições Afrontamento, pp. 101-128

VASCONCELOS, Pedro (2002), Redes de apoio familiar e desigualdade social: estratégia de classe, Análise Social nº 163, pp. 507-544

VICENTE, Ana (2000), Direitos das mulheres, direitos dos Homens, CIDM, Lisboa, cadernos da Condição Feminina

VIEGAS, José Manuel; Costa, António Firmino da (1998), Portugal, que modernidade? Oeiras: celta Editora

VIEGAS, José Manuel; Leite e Sérgio Faria (1999), Participação política feminina: percursos, constrangimentos e iniciativas, Sociologia – Problemas e Práticas nº 30, pp. 55-87

VIEGAS, José Manuel; Faria, Sérgio (1999), As mulheres e a política, Oeiras: Celta Editora

VIEGAS, José Manuel; Faria, Sérgio (2000), *As mulheres e a política*, Oeiras: Celta Editora

VIEGAS, José Manuel; Faria, Sérgio (2001), *As mulheres e a política*, Oeiras: Celta Editora

VIEGAS, José Manuel; Faria, Sérgio; Nogueira, Susana (2002), *Género e gestão local da mudança em sete países da união europeia (relatório final)*, Lisboa: CIES/ISCTE

WALL, Karin (1998), *Famílias no campo, passado e presente em duas freguesias do baixo Minho*, Lisboa: D. Quixote

WALL, Karin; Aboim Sofia; Vasconcelos, Pedro, (2001), *Families and support networks in Portugal: the reproduction of inequality*, in *Journal of European social policy*, Vol. II, nº3, pp. 213-249

WALL, Karin; Guerreiro, Maria das Dores (2005), *A divisão familiar do trabalho*, in Karin Wall (org.), *Famílias em Portugal*, Lisboa: ICS

Wall, Karin (2007), *Atitudes face à divisão do trabalho familiar em Portugal e na Europa*, *Atitudes Sociais dos Portugueses*, Lisboa : ICS

Wall, Karin; Amâncio, Ligia (org.) (2007), *Família e género em Portugal e na Europa*, *Atitudes Sociais dos Portugueses*, Lisboa: ICS

Warner, Fara (2007), *O poder das mulheres*, Asa Editores

6 - WEBGRAFIA

1. Carta das nações Unidas

www.onuportugal.pt

2. Convenção contra a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres

<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais>

3. Convenção Europeia dos direitos humanos

¹ http://pt.wikipedia.org/wiki/conven%C3%A3o.europeia_dos_direitos_humanos

4. Carta social europeia

Resolução da Assembleia da Republica, nº21/1991, aprova para ratificação a Carta Social Europeia.

www.epalina.pt/inforadapt/index.../carta_social-europeia.pdf

5. Centro de informação das nações unidas em Portugal, Centro de informação das Nações Unidas em Portugal, www.onuportugal.pt, (artigos 1, 16 e 23)

6. Conferência mundial de direitos humanos em Viena

www.selx.ip.pt/ciencias/.../1993.htm

7. Conferência mundial das nações unidas sobre as mulheres

¹ www.dhnet.org.br/direitos/sip/.../pequim95.htm

8. Comissão Europeia: Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres

(2006/2008), www.europa./seadplus/leg/pt/cha/c10404.htm

9. Jornal Oficial nº C340 de 10 de Novembro de 1997

10. Conselho Europeu de Lisboa

<http://www.humanrights.coe.int/equality/FRE/Surl'Egalite/Surl'Egalite.htm>

11. Conselho Europeu de Barcelona, In Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Igualdade entre homens e mulheres, COM (2009) 77 final, p. 5

12. Género, emprego e preferências relativas ao horário de trabalho na Europa, Fundação europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho (1998), www.eurofound.com
13. Perfil de Género, INE (Eurostat – Serviço de estatísticas das Comunidades Europeias)
14. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), www.cig.gov.pt
15. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) – presidência do Conselho de Ministros, www.europarl.europa.eu
16. Eurostat – Serviço de Estatísticas das Comunidades Europeias /INE – Painel dos agregados domésticos, www.ine.pt
17. OIT (Organização Internacional do Trabalho)
www.oit/public/english/employment/gems/about/index.htm
17. Base de dados europeia: DG employment, social affairs, equal opportunities, <http://ec.europa.eu/employment-social/women-men-stats/index-eu.htm>.
18. Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades, www.redejovensigualdade.org.pt, pp. 17-18
19. A Página da Educação – www.apagina.pt, Arquivo 1-01-06
20. Associação Nacional de Municípios Portugueses. Portal para a igualdade – Administração Pública Local
<http://www.igualdade.gov.pt/index.php/administracao-publica.local>. Consultado a 22/08/2009.

7 - ANEXOS

ANEXOS

Anexo A

GUIÃO DE ENTREVISTA

Tema: “Desigualdades de Género no Poder Local: duas autarquias em estudo”

Objectivo: Analisar as desigualdades de género no poder local, ao nível dos processos de decisão, e suas repercussões no desenvolvimento local.

1ª Questão – (a colocar aos chefes da Repartição/Divisão de recursos humanos das Câmaras Municipais alvo de estudo).

Qual a representatividade das mulheres nos cargos de chefia na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira e de S. João da Madeira?

2ª Questão – De que forma o poder local pode desempenhar um importante papel não só na promoção da igualdade de direitos, como por exemplo a cargos de chefia, como também no respeito por direitos específicos como a maternidade ou a paternidade?

3ª Questão – Na medida em que o poder local é considerado como um espaço de participação cívica e política, de que forma o acesso das mulheres a cargos de chefia se constitui como estímulo à participação feminina?

4ª Questão – Grande parte dos estudos realizados no nosso país refere que existe uma elevada feminização na realização das tarefas domésticas e na prestação de cuidados quer a crianças, quer a adultos em situação de dependência.

No caso específico da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira/S. João da Madeira, considera existir igualdade por parte de homens e mulheres no acesso a direitos fundamentais como a licença de maternidade e de paternidade?

5ª Questão – Considera que localmente as estruturas de retaguarda existentes são em número suficiente, de forma a garantirem aos funcionários a possibilidade de disporem de mais tempo para conciliarem a actividade profissional com a assistência aos filhos?

6ª Questão – Em termos de desenvolvimento local, quais as repercussões de uma gestão autárquica feminina? A mesma difere da masculina? Porquê?

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 1 Chefe de Divisão da Acção Social	-	<p>Refere a criação de estruturas na comunidade que facilitem a conciliação</p> <p>“...Em termos da comunidade...criar na comunidade estruturas que auxiliem as pessoas...na questão dos filhos, nas creches, na ocupação de tempos livres...”</p>	<p>“...a nível da autarquia...não penso que as pessoas tenham sido providas nos lugares...de chefia... por serem homens ou mulheres...embora seja curioso que na Administração da Câmara há uma predominância masculina...em termos de nº de trabalhadores deverá estar ela por ela...”</p>	<p>“...há requisitos legais para as pessoas ascenderem a esses lugares de chefia independentemente do sexo...não há...na Câmara qualquer obstáculo a que as mulheres desde que estivessem em condições para ascender ...”</p>	<p>“...há um grande défice...temos muita falta de creches e sobretudo ao nível de ATLS nocturnos...as fábricas laboram de noite por turnos ...as mulheres não podem cumprir porque não têm estruturas de retaguarda...temos muitas pequenas empresas que não têm capacidade de por si só constituírem essas estruturas de apoio...no âmbito da rede social ...vamos tentar reunir uma candidatura para...criar-se estruturas de apoio...pelo menos até à meia-noite.”</p>	<p>“...nós nunca tivemos essa experiência...se realmente houver uma mulher à frente dos destinos da autarquia. Mas eu penso que seria diferente as mulheres têm uma sensibilidade muito apurada...era capaz de ser ligeiramente diferente para melhor...tentando conciliar a competência técnica a outro tipo de sensibilidade...na apreciação dos problemas, estar muito mais próxima...seria realmente diferente...”</p>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia)	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 2 Chefe de Repartição Administrativa	-	-	<p>“...aqui na Câmara não há discriminação”</p> <p>“...na gestão de um serviço não há distinções. Em relação aos filhos quando adoecem são mais as senhoras que ficam em casa.”</p>	-	<p>“...a nível da cidade de S. João da Madeira acho que melhorou muito...as pessoas não têm muita dificuldade a recorrer a estruturas de retaguarda...”</p>	<p>“...há aspectos que são positivos quando as mulheres se encontram à frente de lugares de chefia e penso que...são mais maleáveis. No caso concreto da Câmara Municipal...penso que não há grande diferença...”</p>
Entrevista nº 3 Chefe de Repartição de Recursos Humanos	<p>Directores de Departamento - mais homens</p> <p>Chefes de divisão - já há mais mulheres do que homens</p>	-	<p>“...não há qualquer diferença de tratamento entre homens e mulheres...Quanto à lei da maternidade...tivemos um caso de uma grávida de alto risco, esteve sempre em casa e não foi penalizada em nada...”</p>	-	<p>“Acho que S. João da Madeira está muito bem equipada, as nossas escolas são muito boas foram todas reestruturadas com pessoal suficiente que trabalha com as crianças nos ATLS e no pré-escolar. O mesmo para os idosos...”</p>	<p>“Aqui nunca tivemos um Presidente de Câmara mulher...não posso saber a diferença...Por exemplo a vereadora da Acção Social muito dinâmica que está com as escolas está aposentada...tem mais disponibilidade para se dedicar a estes projectos.”</p>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista	-	“...promover directamente a igualdade de direitos não sei até que ponto...”	“Não se nota qualquer espécie de discriminação de géneros...nos quadros entra mais mulheres do que homens...cargos de direcção estão distribuídos proporcionalmente...director de departamento não há nenhuma mulher mas não é por razões de discriminação...Quanto ao acesso à licença de paternidade...aqui dentro não conheço nenhum caso em que um pai tenha assumido esse papel...”	“Há uma sub-representação feminina em termos políticos...as mulheres nos graus intermédios até estão em maioria ...nos lugares de decisão é que não estão...a luta de igualdade é uma luta secular...a sociedade ainda é essencialmente marcada por uma ideologia machista. Isto reflecte-se na própria gestão da conciliação do trabalho e da vida familiar não é assimilado pelas estruturas de poder. Essa cultura da igualdade não se impôs ainda. Essa revolução de mentalidades não se faz por decreto.”	“...a única retaguarda de apoio são os Serviços Sociais...internamente não há outro tipo de retaguarda de apoio...não resido cá...não conheço muito bem a realidade...a terceira idade está cada vez a aumentar e não há estruturas...há uma ou outra...”	“Julgo que há ...uma sensibilidade diferente das mulheres em relação à coisa pública. As mulheres marcam o equilíbrio na distribuição...A política no feminino é diferente...o cunho de uma gestão feminina é diferente de uma gestão masculina...”
Entrevista nº 4 Chefe de Divisão Jurídica						

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 5 Director de Departamento de Gestão Urbanística	–	“...é uma estrutura mais circunscrita a uma área havendo uma proximidade maior entre os políticos e o próprio posto de trabalho e a população...estão mais a par dos problemas extra laborais de cada um e poderão dar alguma contribuição nesse sentido.	Na própria estrutura da Câmara há duas vereadoras...nunca notei nenhuma discriminação.	“...não havendo discriminação não há necessidade de haver nenhum proteccionismo...como as quotas ...acho que é um mau princípio...”	“é um concelho pequeno...acaba por estar tudo muito concentrado...há funcionários que não têm os pais cá e as estruturas que os estão a apoiar não são daqui...Dos miúdos são misto ...”	“a Câmara foi sempre masculina... não há diferenças...há mulheres determinadas assim como há homens... no caso da área social podem estar mais vocacionadas...”
Entrevista nº 6 Chefe de Repartição Financeira	–	“Proporcionando as mesmas condições para os dois sexos”	“não noto que haja discriminação...acho que vai muito mais pela competência...quando os filhos estão doentes normalmente é a mulher...mas já tem havido casos em que pede o homem mas claro muito menos dias...porque eles não podem não porque as autarquia não lhes conceda...”	“...aqui como as oportunidades são as mesmas ...as mulheres ficam sobrecarregadas na conciliação do trabalho vida familiar...fiz a minha carreira...tentei lutar até conseguir atingir aquele objectivo e por uma questão de brio profissional mas não porque tinha a imagem da mulher líder...”	“...a nível escolar está muitíssimo bem servido...tomara eu quando os meus filhos foram pequeninos ter essas condições, eu se tivesse que ficar aqui até às sete horas teria que pedir a colaboração da família. Em termos de idosos...já está num nível bastante razoável.”	“...temos uma vereadora a tempo inteiro...tem uma genica tão grande que os homens...ficam todos atrás mas não noto diferença...O Presidente da Câmara é uma pessoa muito dinâmica...”

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 7 Chefe de Divisão de Conservação e Património Municipal	-	Visão pessimista “ Se no poder local não existem tantas mulheres quanto isso, se esse problema não é sentido por uma maioria que está no poder, como é que essa maioria poderá estar sensibilizada para isso?”	“Não tenho conhecimento que não exista igualdade de oportunidades...” mas “a mulher quando tem o papel de mãe assume esse papel como obrigatório...falo de uma forma afectiva, não é obrigatório para ela no entanto assume esses papéis”	“...não estou a ver que se sintam mais realizadas por terem no poder alguém que é feminino...chefiei homens e mulheres e não houve menor empatia por ser mulher com as mulheres ou com os homens...quando colocam mulheres nas listas...para se poder equiparar ao homem tem de trabalhar muito mais...”	“A autarquia não pretende substituir o privado ou as associações...pretende que haja a participação da sociedade...que eu saiba não há listas de espera para encaixar as crianças. Em termos de idosos há a Cais e a Santa Casa da Misericórdia...”	“...físicamente somos diferentes essa diferença tem de ser assumida e ser valorizada...às vezes também pode ser negativa não é só positiva.”
Entrevista nº 8 Chefe de Repartição de Águas e Saneamento	-	“...é importante que os políticos estejam receptivos ...	“...já tenho visto colegas (quando a mulher teve o filho) que estiveram em casa a dar apoio à esposa...a Câmara foi receptiva a esse direito...”	“...desde que as pessoas revelem capacidades...se são competentes...não há entraves...para subir os degraus...têm de subir em igualdade de circunstâncias...não conheço que tenha havido qualquer dificuldade de acesso à parte feminina até porque cá...temos muitas chefias femininas...”	“...em relação às crianças...temos bastantes infantários para os filhos dos funcionários...a nossa acção social está muito virada para dar apoio à terceira idade...”	“...aqui nunca tivemos essa experiência a nível da Câmara...nunca tivemos nenhuma senhora...ser um senhor ou uma senhora a estar à frente de uma Câmara eu julgo que não...as mulheres têm muitas capacidades muita perspicácia são muito mais sensíveis...”

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 9 Chefe de Repartição (Gabinete de apoio ao Presidente)	“...é bastante significativo porque somos todas mulheres como Chefes de Repartição... Chefes de Divisão... está muito equiparado...”	“...a Câmara tem essa preocupação...temos uma acção social muito empenhada...presidente...e vereadora...eles têm um papel muito importante para a nossa comunidade...”	“temos colegas que já requereram a licença de paternidade... há igualdade nesse aspecto...”	“...ser uma chefe de divisão ou uma directora de departamento... têm as mesmas condições ou se calhar até mais do que um homem e tem mais sensibilidade para esses cargos...”	“...estamos muito bem servidos...também temos lar para idosos e...a Câmara tem funcionários disponíveis para tomar conta desses idosos”	“...acho que não que é precisamente a mesma coisa. Na questão da vereação...temos vereadores homens e uma mulher...ela é muito dinâmica e muito mais trabalhadora...é da acção social...não fica nada aquém de um outro colega.”
Entrevista nº 10 Chefe de Secção de apoio Jurídico	-	“...A promoção da igualdade é obrigatória para a abertura de um concurso...já há uma cláusula...qdo se abre um concurso externo já se tem de promover a igualdade de oportunidades na função pública...”	“penso que sim (existe igualdade) mas poderá não ser ainda o ideal porque a mentalidade é de que a criancinha está melhor com a mãe...”	“...é mais pela questão financeira não é tanto pela realização pessoal...aqui ao fim de três anos...abrem concurso...somos promovidos à categoria seguinte...claro, os lugares de chefia só abrem se tiverem pessoas vocacionadas...”	“...está muito bem servido ao nível de infantários e de creches...e escolas. Para idoso temos a Santa Casa da Misericórdia...não sei se é suficiente nessa área...”	“No geral têm uma maneira de ser diferente...faz parte de uma educação de base, de uma cultura...que vem já do berço...basta ser a diferença de sexo já há ali uma diferença...”

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 11 Chefe de Departamento de Ambiente e Planeamento	-	“...assegurar equidade social e participação solidária para todos os cidadãos são conceitos intrínsecos à própria lei...”	“...nunca detectei nenhuma discricionariedade...cá já houve casos inclusivamente neste departamento funcionários que gozaram a licença de paternidade...”	“...se estamos numa sociedade abrangente e sem questões sectárias em termos de sexo não sei de que forma é que por ser chefia mulher ou homem possa contribuir para uma maior ou menor participação...é certo que nos países nórdicos há muito maior tradição da participação...acho...um problema de consciencialização...de educação, um problema cultural. A questão das cotas é sectária...”	“...em termos de a cidade está bem dotada...não nos inibe de querermos ir mais além...há sempre uma procura da melhoria na prestação dos serviços sociais...”	“A experiência de mulheres presidentes de Câmara nunca a tive. Não creio que a diferença esteja no sexo poderá estar em termos da formação, das habilitações e das sensibilidades de cada pessoa...mais sociais, mais materiais...não é pelo facto das mulheres estarem em maioria ou em minoria que se vai repercutir na gestão que exercem
Entrevista nº 12 Chefe de Secção do Departamento de Administração Urbanística	-	-	“...Tivemos um colega que acedeu à licença de paternidade e cada vez mais a legislação está favorável nesse aspecto”	“Sabendo que para desempenhar o nosso papel da melhor forma e em pé de igualdade com um homem já é um estímulo...senão não exercíamos as nossas funções com tanto empenho e com tanta disponibilidade.”	“...Há sim por vezes não se pode contar com os pais...a pré só funcionava até às 16...agra há os ATL'S até às 18 horas...não precisam de ir para uma ama ou instituição particular que é muito mais caro.”	“Isso depende da disponibilidade ...no caso da nossa vereadora...muito activa na parte da acção social...não é pelo facto de ser mulher que não tem autonomia diferente da do homem...”

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 13 Veredora da Divisão da Cultura, Turismo e Acção Social	<i>“As Chefiãs de Divisão, Secção e Repartição... estão ocupadas por diversos indivíduos do sexo feminino</i>	<i>“a Administração pública tem, por lei, que cumprir a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.....</i>	<i>“Quando preenchemos qualquer uma das vagas, em qualquer uma das funções da autarquia, a função “género” não conta naturalmente para a priorização dos lugares. Para nós, mais importante que o género masculino ou feminino, são as competências profissionais e pessoais.”</i>	<i>“A possibilidade das mulheres poderem ocupar lugares de chefia torna-se um estímulo no exercício das suas funções. A participação cívica e política na Administração local como no associativismo, e os factores que condicionam a alteração de mentalidades, são temas que devem estar sempre presentes... consideramos que as equipas enriquecem-se com participação de ambos os sexos de igual forma.”</i>	<i>“Dispõem de...espaços de prolongamento de horário...Estas estruturas são fundamentais para que...os pais possam desempenhar as suas actividades profissionais com segurança e tranquilidade...”</i>	<i>“A gestão difere de pessoa para pessoa independentemente do género...uma gestão eficiente difere de uma gestão ineficiente, de acordo com os conhecimentos profissionais, as competências pessoais e a sensibilidade para os recursos humanos e materiais. O desenvolvimento local faz-se se tivermos, homens e mulheres com estes três predicados.</i>
Entrevista nº 14 Chefe de Secção da Divisão Social	<i>“a nível das chefias...penso que temos mais mulheres do que homens...”</i>	<i>Não responde à questão</i>	<i>“na nossa Câmara não há qualquer diferença ...eu acho que agora o lema é este, não há lugar para pessoas que não estejam disponíveis...quanto à chefia...acho que a mulher desempenha tão bem quanto qualquer homem ou melhor”</i>	<i>“...é um estímulo, uma mais valia se calhar é uma coisa que os homens não conseguiriam fazer a mulher consegue ser uma chefia e acumular tudo em casa com mais ou menos sacrifício tem que se virar, ter alguém para ajudar seja como for é super mulher</i>	<i>“...está mais difícil para os idosos...a nível de crianças não será tão difícil...”</i>	<i>“O facto de estar uma senhora na presidência depende do seu perfil/postura... Se tiver o perfil ideal não há problema...há uns anos atrás nem sequer respeitariam uma mulher que estivesse nesse cargo</i>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 15 Chefe de Divisão Financeira	–	<i>Refere-se ao papel do poder local no combate às desigualdades sociais: “...aproximar-se mais dos cidadãos através da criação de gabinetes de atendimento nas zonas mais carenciadas</i>	<i>“Acho que há muito mais aproximação de direitos...bem diferente de há trinta anos atrás...”</i>	<i>“...é um estímulo...sinto que isso dá-me a respectiva contribuição para...o meu outro lado da vida social e familiar e vice-versa.”</i>	<i>“...eu tive as dificuldades que tiveram as mulheres da altura que tinham filhos pequeninos...as pessoas têm de se desenrascar como podem ou com apoios familiares...e não através da própria organização.”</i>	<i>“...nunca tivemos experiência...os líderes foram sempre homens e as mulheres pouca intervenção tiveram na gestão...As mulheres onde aparecem denotam uma capacidade extraordinária...é uma ameaça para o futuro dos homens...”</i>
Entrevista nº 16 Vereador da Divisão do Desporto e Tempos Livres	<i>“...Aqui na nossa lista da Câmara nos 5 primeiros lugares dos 5 vereadores dois são mulheres...”</i>	<i>“...funciona mais próximo das pessoas e isso é uma vantagem...”</i>	<i>“...por exemplo, a minha secretária e a do Vice-presidente vão ter bebé...as mulheres tem todas as vantagens...ninguém lhes nega nada...a função pública tem essa versatilidade/facilidade.”</i>	<i>“...se as mulheres tiverem qualidade são promovidas...os órgãos autárquicos facilitam isso (a conquista do poder liderado por mulheres) ...quando as pessoas fazem as listas tem o cuidado de ter mulheres nas listas, isto é, de garantir que elas também participam.”</i>	<i>“...há falta de estruturas, por exemplo, creches...estamos a melhorar...ainda faltam algumas coisas ao nível dos idosos.”</i>	<i>“...se fosse uma mulher a gerir o município teria outra sensibilidade...ideias diferentes o que é preciso é que quem assume uma responsabilidade de gerir um município defina os objectivos... que uma vez aprovados os coloque em prática se é homem ou mulher isso não é relevante...”</i>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de São João da Madeira (cont.)

Sector e cargo ocupado Nº da entrevista	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Entrevista nº 17 Vice-Presidente da Câmara	—	<p>“...pela proximidade que existe para com os cidadãos há uma maior sensibilidade de a administração local se aperceber das dificuldades, das necessidades, das carências...e procurar colmatá-las...assim...poderá atenuar discrepâncias e contribuir para essa aproximação...”</p>	<p>“...a Câmara cumpre com o que a lei estabelece só que depois há uma opção que fica a cargo das próprias famílias e ...são as próprias famílias a preferirem que seja a mulher por ser a mãe fique com a criança naquele período...e que nós temos respeitado.”</p>	<p>“...Eu e a generalidade do executivo camarário é avessa à lógica das quotas...o que nós temos são profissionais são bons ou maus e... têm responsabilidades maiores...chefia ou não se...forem mulheres...homens...não discriminamos. Discriminação positiva ou negativa...é melhor nem fazer discriminação seja ela qual for. As mulheres que tiverem mérito são reconhecidas...”</p>	<p>“Existe um conjunto de instituições que já dá uma resposta que nestas coisas é sempre insuficiente....”</p>	<p>“...Os homens e as mulheres por natureza apesar de em termos de direitos nós devermos ter uma postura equitativa têm personalidades diferentes...é natural que também tenham sensibilidades diferentes...é salutar que uma mulher com a sua perspectiva a sua sensibilidade dê um contributo algo diferente que um homem pudesse dar também positivo por certo diferente...acho que é bom e positivo essa complementaridade.”</p>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia)	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 18 Chefe de Secção de Contabilidade	–	“...ninguém nos nega esse direito...”	“...não noto diferenças...entre homens e mulheres no que respeita à execução dos trabalhos...noto...a mulher está mais agarrada ao lar aos filhos... não se disponibiliza tanto extra-horário de serviço...aí é que eu noto uma diferença...”	<i>Estabelece termo de comparação com o passado, destacando a libertação/emancipação da mulher</i>	<i>...existem estruturas privadas suficientes mas que são dispendiosas; públicas não existem tanto.”</i>	<i>Não responde à questão</i>
Entrevista nº 19 Chefe de Divisão de Saneamento Básico	–	<i>Refere-se ao hiato existente entre a igualdade como dever-ser e a igualdade como realização... “A igualdade de oportunidades apesar de ser mencionada na lei na prática não funciona...”</i>	<i>Refere-se à utilização por parte de colegas da licença parental e à questão opcional “... há igualdade e trata-se de uma questão de opção...estou na Câmara há 5 anos...e apercebi-me que havia alguns colegas que optavam por ficar com os filhos quando ficavam doentes, por requerer a licença parental...”</i>	<i>“... há cada vez mais mulheres a ocupar cargos de chefia. É indiferente ser homem ou mulher, é uma questão de estímulos.”</i>	<i>... há falta de infra-estruturas de retaguarda tanto em quantidade como em qualidade.</i>	<i>“Acho que não há diferença...”</i>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 20 Chefe de Divisão Administrativa	–	<i>Refere que na secção onde trabalha existem mais mulheres do que homens ... “somos muito mais funcionárias...”</i>	<i>Refere-se à utilização por parte de colegas do direito à licença de paternidade “já tivemos casos de colegas que abdicaram da licença de maternidade e foram os pais a assumir esse papel, aqui é respeitado de igual forma.”</i>	<i>“Sem dúvida constitui um grande estímulo...em termos de estrutura orgânica na maioria são mulheres que estão nas chefias...em termos de poder local...tivemos uma mulher vereadora”</i>	<i>Considera que não são suficientes e compara com os grandes centros urbanos.</i>	<i>“Ainda se mantém...de acordo com a divisão tradicional de papéis...tivemos um impacto quando tivemos pela primeira vez um vereadora...eu gosto mais de trabalhar com homens, são mais simples, mais práticos...as mulheres levantam sempre mais questões...há muito aproveitamento por parte das mulheres...”</i>
Entrevista nº 21 Chefe de Divisão de Edificação	–	<i>Faz a distinção entre poder público e privado... “numa empresa privada um patrão poderá...pretender mais homens ou mais mulheres...a aceitação de critérios de diferenciação no poder público... seria inadmissível...um violar da própria constituição...”</i>	<i>Refere-se à licença de maternidade/paternidade e à questão das mentalidades ... “por tradição o direito do gozo do período de maternidade normalmente são as senhoras que o exercem...temos aqui colegas que já se substituíram às esposas... foram casos especiais...houve comentários o próprio vereador ficou surpreendido...”</i>	<i>“...nunca serviu de estímulo o facto de ser um homem ou uma mulher...acontece naturalmente...é uma questão que não se coloca pelo menos no meu universo de vivência...a nível de colegas licenciados...”</i>	<i>“Em termos de 3ª idade ainda estamos num país subdesenvolvido...em termos de 3ª infância há mas a população paga muito...quando as pessoas ganham pouco estão dependentes do que o Estado lhes pode proporcionar e as estruturas de retaguarda são insuficientes.”</i>	<i>“a liderança feminina é diferente da masculina ...vai além do estritamente profissional mais afectiva ...um homem estabelece objectivos, cria uma equipa motivada mas falta sensibilidade...há uma gestão emocional diferente...”</i>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 22 Chefe de Divisão de Recursos Humanos	<i>“ A maior parte das carreiras técnicas superiores administrativas são femininas...No exterior...implica uma grande força física...a maior força é de homens...”</i>	<i>Refere-se à legislação da função pública como promotora da igualdade de direitos e destaca o mérito ... “...desde que as pessoas tenham mérito é indiferente se é admitido um homem ou uma mulher.”</i>	<i>Refere-se à evolução e à iniciativa por parte dos homens em requerer a licença de paternidade e parental... “já se nota da parte dos homens iniciativ...hoje em dia os homens já requerem a licença de paternidade e... conjugam com as esposas.”</i>	<i>“Nós aqui temos muito mais mulheres nos cargos de chefia”</i>	<i>“Nós aqui temos muitos ATL’s, creches, trabalhamos com muitos jardins-de-infância. Em breve iremos ter um lar de terceira idade de grande envergadura.”</i>	<i>“...ao nível dos vereadores não notei que houvesse diferença, desde que as coisas sejam geridas como deve ser...tivemos uma vereadora...desenvolve u um bom trabalho.”</i>
Entrevista nº 23 Chefe de Secção de Vencimentos	-	<i>Refere-se à proximidade com a população “...quando abre concurso a lei prevê a promoção da igualdade de direitos. Está mais próximo da população, da realidade das questões percebe que tanto o homem como a mulher tem necessidade de trabalhar de ajudar a família.”</i>	<i>“Quando vim trabalhar para os serviços...era tudo homens...fui a primeira mulher...notei uma diferença de tratamento não nos aceitavam...hoje...há outra aceitação por parte dos colegas homens.”</i>	<i>“...nós aqui temos muitas mulheres chefes, vereadoras houve uma, há duas adjuntas de dois vereadores.”</i>	<i>“Sei que há bastantes ATL’s, prolongamentos para as crianças até às sete horas para que os pais possam ir buscá-las. Antes o pré-escolar fechava às 15h30 se não tivessem os avós ou alguém que os fosse buscar...lares de terceira idade ...há falta de respostas.”</i>	<i>“...acho que uma mulher a chefiar uma Câmara é diferente de ser um homem...é mais sensível...a vereadora que aqui esteve...na educação...implantou os prolongamentos e tudo o que se relaciona com a criança...foi muito sensível a esse tipo de coisas...”</i>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 24 Chefe de Divisão de Recursos Humanos	-	<i>“os municípios têm um papel importante...de forma a que dêem igualdade de direitos e deveres em circunstâncias iguais...está bem claro na legislação pública nomeadamente na administração local...”</i>	<i>“...aqui nesta Câmara em princípio tem-se tido em conta as situações sejam elas do sexo feminino ou masculino.”</i>	<i>“difícil de responder...a mulher tem que ter minimamente as condições e também força de vontade para participar nas grandes decisões...cabe ao espírito de iniciativa da própria mulher...em qualquer lugar de chefia é tão competente que um colega do sexo masculino.”</i>	<i>“...em relação aos idosos não serão ainda suficientes...em relação ao ATL a resposta é razoável e a mulher pode ficar disponível para trabalhar...o Concelho tem o mínimo de condições para que possa libertar um pouco o trabalho das mulheres.”</i>	<i>“...julgo que não...possivelmente nos lugares de decisão ...devido à mentalidade têm um bocadinho mais de respeito pelo homem...infelizmente nalguns casos respeitarão mais um homem.”</i>
Entrevista nº 25 Chefe de Secção de Vencimentos	-	<i>“...a igualdade de direitos deve ser patente em todos os actos administrativos mas nem todos têm a consciência...é preciso alguma formação...ter uma base sustentada de toda a experiência da função pública para poder ter uma noção de como aplicar esta igualdade de direitos...”</i>	<i>“Não tenho dúvidas pelo menos da minha parte...”</i>	<i>“...isso dependerá do interesse, da vontade de querer singrar e da experiência...o que me interessa...é que a pessoa exerça o cargo... a sua função da melhor maneira possível não se deixando escorregar para zonas... sombrias...”</i>	<i>“...se são suficientes ou não...sei é que há uma preocupação dominante em fazer tudo para que isso aconteça...e para que se obtenham níveis de melhoria...”</i>	<i>“...os homens têm aspectos melhores nalgumas coisas as mulheres têm aspectos de nível superior noutras conseguimos completar-nos...se daqui resultar um melhor entendimento, ótimo</i>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 26 Chefe de Divisão de Obras Municipais	-	<p>“...A Câmara a partir do momento em que integre não há discriminação...”</p> <p>(Discurso contraditório)</p>	<p>“...aqui nem se nota isso relativamente às chefias...embora saiba que para lidar com equipas de pessoal, regra geral escolhem homens...embora também haja mulheres...que são chefes.”</p>	<p>“...há mais chefias com mulheres do que com homens e mesmo até das categorias de topo...”</p>	<p>“...não conheço bem a realidade...não é só no concelho...mas a nível do país...os lares de terceira idade...não tem uma cobertura como têm a nível das crianças...”</p>	<p>“...a nível de homens há mais uma dinâmica empresarial, na mulher ...uma dinâmica mais direccionada para o social,/bem-estar...”</p>
Entrevista nº 27 Chefe de Divisão da Biblioteca	-	<p>Refere-se à proximidade com os cidadãos mas sobretudo considera ser uma questão de competências “...tudo se deve às competências não ao género...a oportunidade tem que ser dada a todos da mesma maneira e sobretudo acho que de acordo com as suas competências.”</p>	<p>“...aqui no município...há muitas chefias femininas...acho que até corresponde àquilo que é uma tendência normal na sociedade...o feminino tem cada vez mais competências...dentro desta Câmara o género não é algo que seja preponderante...”</p> <p>“...hoje em dia os homens já tomam a iniciativa...tenho...um engenheiro que está a gozar daquela licença de paternidade...”</p>	<p>Distingue mundo da política e do trabalho “...o mundo da política ainda está muito masculinizado...por ex., a atribuição de cotas, não sou nada a favor... é uma questão de competências...de vontade de participar...noto cada vez mais uma participação cívica das mulheres...”</p>	<p>“...há um défice...na infância ...há estruturas que não têm qualidade...apesar do investimento muito grande...para as pessoas de idade...não cobre as necessidades das população...isso não deriva da incompetência dos municípios mas de alguma incapacidade, do ponto de vista financeiro e de recursos humanos...por terem sido remetidas essas competências para a administração local de forma abrupta...”</p>	<p>“...não vejo diferença... as mulheres são capazes de ter uma sensibilidade diferente...isso está associado à sua própria biologia...não é um factor determinante...até porque (a liderança) é algo...que se constrói... a pessoa pode ter um carácter que permita ter esse perfil... Há mulheres Presidentes de Câmara que não traduzem um benefício maior pelo facto de ser mulher ... é uma questão de competência</p>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (cont.)

Sector e cargo ocupado Nº da entrevista	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Entrevista nº 28 Pelouro de Administração e Finanças	-	<i>Vê o poder local como expressão da participação. Não se resume à questão política mas a “toda a intervenção associativa ...onde as pessoas estão envolvidas...no sentido de promover a igualdade de direitos de acesso...independentemente do sexo, raça idade ou outros factores ...discriminatórios</i>	<i>“no município...temos todos os direitos que estão consagrados na Constituição ...em cumprimento...”</i>	<i>“...a questão do acesso a cargos de chefia...independentemente do sexo deve ser o mérito...e o cumprimento das condições necessárias...não deve ser uma questão de cotas...estímulo deve ser a motivação das pessoas...sentirem que se forem competentes...responsáveis ...se reunirem as condições...e não o facto de ser homem ou mulher.”</i>	<i>“...em relação às crianças...é um mercado já relativamente trabalhado e desenvolvido...a nível dos idosos há muito mais lacunas, muito menor cobertura...”</i>	<i>“...a competência, a vontade de fazer bem as coisas, prover o desenvolvimento social...é consensual independentemente de ser um homem ou uma mulher a exercer o poder político. Poderá nalgumas situações muito específicas haver sensibilidades diferentes...não penso que uma gestão autárquica feminina...vá ter resultados ou estratégias diferentes de uma gestão autárquica masculina...”</i>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (cont.)

Sector e cargo ocupado Nº da entrevista	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Entrevista nº 29 Chefe de Divisão de Estudos e Projectos Arquitecta	-	-	<p><i>“Eu relativamente às diferenças não as sinto directamente ou se as sinto ultrapasso-as...sinto-me uma igual...é evidente que se calhar a nível de serviços mais abaixo as pessoas sintam mais essa diferença...” “tenho aqui funcionários que faltam para levar os filhos ao médico...no casal...falta aquele que está na função pública...”</i></p>	<p><i>“...a participação depende da disponibilidade...tem a ver com a relação que a mulher estabelece com a família, como prioriza, com o próprio meio onde se insere, educação...faz uma opção...estar na política... exige disponibilidade...”</i></p>	<p><i>“...continua a ser complicado deixar os filhos até tarde...num horário normal acho que a resposta é bastante boa...para os idosos...vão arrancar estruturas que estão em projecto...dentro de 5 anos...temos uma boa cobertura...começam a sentir-se alguns problemas com o excesso de institucionalização...as crianças estão demasiado tempo nas instituições...as políticas são no sentido de desinstitucionalizar</i></p>	<p><i>“...admito que possa haver algumas diferenças...não estou a falar de competência mas de determinada sensibilidade...não há muita experiência na actividade da mulher ao nível dos órgãos de decisão e mesmo quando existem já começam a ser a nível de chefia no que se refere ao lugares chamados de topo esses ainda estão reservados...acho a mulher tem facilidade nalgumas decisões...às vezes tem muito mais flexibilidade...”</i></p>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (cont.)

Sector e cargo ocupado Nº da entrevista	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia)	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Entrevista nº 30 Directora de Projecto Municipal do Museu de Pape	-	<p><i>“o poder local é a expressão da vontade de uma comunidade...é a grande essência da democracia...servir a comunidade...de um modo não discriminatório...ao contrário do poder privado, que tem de pôr...à frente as próprias mais valias do capital...”</i></p>	<p><i>Refere-se à atitude dos autarcas e da autarquia “...a actividade política dos autarcas bem como a própria organização burocrática dos serviços tem que mostrar essa atitude não discriminatória, o respeito pelos direitos fundamentais de todos os trabalhadores que integram o corpo do município....”</i></p>	<p><i>“...depende da educação, da herança cultural...o facto de integrarem uma carreira numa autarquia pode funcionar como um estímulo, uma segurança interior que acaba por dar motivação...depende do perfil...há mulheres dinâmicas por natureza mas também pode funcionar ao contrário-saber que ao fim de X anos ascende na carreira pode constituir, como para os homens, um dulce fare niente questão das cotas é um absurdo (mas se for esse o caminho para as mulheres serem respeitadas porque não?)...a grande questão é a mentalidade de feudo que continua instalada nos partidos, não é por acaso que elas aparecem no fim das listas...”</i></p>	<p><i>“...não tenho um conhecimento real... dessas estruturas...acho que há uma preocupação por parte da Câmara...em criar estruturas e apoios para que as mulheres possam ser libertadas...”</i></p>	<p><i>“Não difere...desde que o interesse da comunidade seja sempre posto à frente dos interesses privados não há qualquer diferença entre a gestão de um executivo ou de uma executiva... É aquela questão que há pouco púnhamos relativamente de quem é que consideramos com um maior perfil para gerir a mulher ou o homem? Nós claramente dizemos qualquer um desde que seja bom...que se saiba empenhar no seu trabalho...dar prioridades transparentes às suas decisões...”</i></p>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (cont.)

Sector e cargo ocupado Nº da entrevista	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Entrevista nº 31 Chefe de Divisão de Biblioteca		<p>“...no recrutamento e selecção das próprias pessoas...e aí eles têm um papel decisivo também ao nível das políticas da conciliação da vida e do trabalho...quando falamos em igualdade tem de existir esta componente conciliatória entre o que é trabalho, o que é casa, a família e fundamentalmente o que é também a cidadania.</p>	<p>“a lei existe para ser cumprida por todos...tenho aqui homens e mulheres que foram pais recentemente e vi (os homens) a exercerem o seu direito de paternidade...é uma transformação de mentalidades...</p>	<p>“...temos muitas mulheres Chefes de Divisão...é um estímulo em termos da capacidade, da competência..., do trabalho...do saber (as razões têm de ser estas) ...Existe é o olhar de que as mulheres nas autarquias, ou porque estão mais assoberbadas com o espaço da família, com a educação dos filhos, empenham-se muito mais e acabam por ficar só “reduzidas ao seu sector”, e não têm as empresas ou ganchos por fora que muitos dos seus colegas de trabalho homens têm.”</p>	<p>“Os funcionários da Câmara...Têm muitos ATLS...as escolas são muito próximas, quer os jardins-de-infância, quer as creches, quer os ATLS. A nível de idosos...há mais dificuldade, porque a cobertura já não é tão grande...”</p>	<p>“...acho que há algumas diferenças...biologicamente já somos diferentes...considero que pelo facto de nós biologicamente e socialmente termos sido preparadas para a questão da família, da casa, da educação...do idoso, da criança...estamos mais preparadas, mais abertas para procurar soluções...nas questões ambientais é muito mais pragmática...uma das riquezas que as mulheres têm é esta interligação com tudo...temos uma facilidade enorme de fazer parceria e ligações com diversos grupos e organizações.”</p>

ANEXO B – Sinopse das 16 entrevistas realizadas na Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (cont.)

Sector e cargo ocupado	Representatividade das mulheres nos cargos de chefia	Papel do poder local na promoção da igualdade de direitos - representação da igualdade	Vivência da equidade de género em contexto laboral (percepção face aos papéis de género dentro da autarquia	Mulher e poder: participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	Papel do estado providência: adequação das estruturas de retaguarda à conciliação entre vida familiar e profissional	Diferenciação entre gestão autárquica feminina e masculina
Nº da entrevista						
Entrevista nº 32 Vereador Pelouro de Administração e Finanças	-	<i>“O poder local constitui uma ponte necessária na distribuição, divulgação e promoção da igualdade, fomenta-a e estimula-a.”</i>	<i>À pergunta se considera existir, no caso específico desta Câmara Municipal, igualdade por parte de homens e mulheres no acesso a direitos fundamentais, limita-se a responder “sim”</i>	<i>“...tem havido um crescendo nesta matéria, e de facto vamos assistindo...a lutas bem sucedidas pelas mulheres no que concerne aos direitos fundamentais. A ocupação de cargos de chefia demonstra que a solução feminina constitui uma boa solução”</i>	<i>“Infelizmente em Portugal, em geral, esta questão é negligenciada, mas ainda que com países do norte da Europa, Portugal na administração pública privilegia mais este aspecto do que o sector privado, embora possa ser melhorado.”</i>	<i>“...não é uma questão hormonal que faz uma chefia correr bem ou mal...mas sim uma questão de valores e experiências de cada um que se reflectem numa gestão autárquica.”</i>
Entrevista nº 33 Chefe de Divisão Estudos e Projectos	-	-	<i>Da mesma forma que o anterior entrevistado limita-se a responder “sim” “Há igualdade e no poder local isso é evidente”</i>	<i>“...a participação existe e o acesso a lugares de chefia é por mérito e não por género.”</i>	<i>“Claramente suficientes.”</i>	<i>“Não há diferenças. Gestão é gestão.”</i>