

Relatório Analítico de Portugal

REGAL

Recuperar o equilíbrio para vida de mulheres em
situação de precariedade no trabalho



EAPN Portugal | Ana Cansado



<https://www.regalproject.eu/>

Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the Europe Union

Este relatório constitui um produto final D3.1, previsto no Pacote de Trabalho 3 do projeto REGAL.

Dezembro de 2020

© 2020 - REGAL, Recuperando a Vida para Mulheres Precárias no Trabalho - projeto número 831596

Contato geral: <https://www.regalproject.eu/contact-us/>

Para mais informações: projetoREGAL@eapn.pt

Esta publicação faz parte do projeto REGAL, este projeto foi cofinanciado pela União Europeia ao abrigo do Acordo de Subvenção n.º 831596.

As informações e opiniões apresentadas neste documento são da responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a opinião oficial da União Europeia. Nem as instituições e órgãos da União Europeia, nem qualquer pessoa que atue em seu nome podem ser responsabilizados pela utilização que possa ser feita com as informações nele contidas.

Sumário Executivo

Este relatório foi elaborado no contexto do projecto REGAL, “Recuperando o equilíbrio para vida de mulheres precárias no trabalho”. Os objetivos do projeto são: a capacitação de mulheres em situação de vulnerabilidade para o reconhecimento de direitos e o seu empoderamento; a sensibilização de decisores/as políticos/as, da sociedade civil, dos/as empregadores/as, dos/as trabalhadores/as em situação de vulnerabilidade e a disseminação de soluções alternativas co-construídas com mulheres em situação de vulnerabilidade.

É um projeto financiado pela Comissão Europeia e tem como entidade promotora a associação Belga BEWEGING. Cada parceiro trabalha um público específico de acordo com a sua missão, visão e valores. O GRDR Groupe de Recherche et Realisations pour le Development Rural vai trabalhar com mulheres com um passado migrante; a Focus Ireland vai trabalhar com mulheres que já estiveram em situação de sem abrigo; a EAPN - Rede Europeia Anti-Pobreza Portugal vai trabalhar com mulheres em situação de vulnerabilidade e/ou pobreza; a Fundação Romena The Open Network for Community Development com mulheres que vivem em zonas rurais e associação Belga BEWEGING vai trabalhar com famílias monoparentais com crianças pequenas.

A parceria estabelecida baseia-se no conhecimento e na experiência de trabalho com pessoas em situação de vulnerabilidade, assim como a cooperação com sindicatos, empregadores/as e decisores/as políticos/as.

Face aos restantes parceiros Portugal apresenta um quadro legal e um conjunto de respostas mais favoráveis à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, contudo percebemos que existem discrepâncias entre a vida real e a legislação e possibilidades de encontrar um maior equilíbrio para mulheres em situação de vulnerabilidade que vão de encontro ao princípio fundamental do Pilar Europeu dos Direitos Sociais que determina a promoção da igualdade de oportunidades dos grupos sub-representados.

Prefácio

Em primeiro lugar queremos agradecer a disponibilidade e a participação das mulheres que integraram ativamente os *focus groups* realizados no âmbito do projeto REGAL dedicando algumas horas do seu tempo de descanso semanal à discussão e à reflexão crítica sobre o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

Infelizmente o nosso trabalho foi abruptamente interrompido no início do ano de 2020, por causa da pandemia de SARS-COV-2 (COVID-19) tomou conta das vidas individuais e coletivas a uma escala global sem precedentes. Ainda assim agradecer a todas as que puderam voltar a conversar com recursos a plataformas digitais porque sem a sua participação não seria possível fazer este relatório.

Agradecer também à Associação Cultural Moinho da Juventude pelo apoio no contacto com as participantes e no acolhimento das iniciativas. Aproveitamos para vos cumprimentar pelo trabalho levado a cabo na defesa e promoção dos direitos das pessoas em situação de vulnerabilidade e da comunidade local.

Por fim reconhecer que os sucessivos estados de emergência que vivemos durante o ano de 2020 e que ainda vivemos à data em que produzimos o presente relatório deixa marcas profundas e afasta o produto final da profundidade sonhada no lançamento do projeto.

O primeiro estado de emergência iniciou-se em Portugal no dia 19 de março, ao abrigo do Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março. Por força de duas renovações, o estado de emergência prolongou-se até ao dia 2 de maio, tendo cessado a partir desse momento.

A partir daí, passou a vigorar o estado de calamidade. Posteriormente, foi declarada a situação de contingência na Área Metropolitana de Lisboa e a situação de alerta em todo o território nacional continental. A 6 de novembro, foi declarado um novo estado de emergência, através do Decreto do Presidente da República n.º 51-U/2020 de 6 de novembro, para todo o território nacional, com a duração de 15 dias, o qual foi renovado por mais 15 dias (nos termos do Decreto do Presidente da República n.º 59-A/2020, de 20 de novembro, regulamentado pelo Decreto n.º 9/2020, de 21 de novembro e), tendo sido novamente renovado, por igual período, pelo Decreto do Presidente da República n.º 61-A/2020, de 4 de dezembro.

À luz desta realidade, e das necessidades emergentes, procuramos ajustar a sua atividade do Projeto e superar os desafios colocados por estes tempos exigentes e complexos, nomeadamente através da realização de entrevistas individuais em plataforma Microsoft Teams com algumas das participantes dos Focus Group.

Deixamos nestas palavras os contributos possíveis e que acreditamos ter o poder de inspirar outras iniciativas que somem ao debate sobre o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal de pessoas em situação de vulnerabilidade.

Índice

Sumário Executivo.....	2
Prefácio	3
Índice.....	4
Introdução	5
1. A posição socioeconómica das mulheres em Portugal	6
1.1 Segregação horizontal do mercado de trabalho	6
1.2 Desigualdade salarial.....	7
1.3 A Pobreza.....	7
2. A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	9
2.1 Quadro legal	9
2.2 A prestação de cuidados	11
2.3 Os usos do tempo.....	12
3. O Projeto REGAL.....	14
3.1 Um retrato inicial.....	14
3.2 O que as mulheres dizem sobre trabalho e família.....	16
3.4 O que as mulheres dizem sobre o uso do tempo.....	19
4. Discrepâncias entre a vida real e a legislação	20
5. A opinião dos <i>stakeholders</i>	21
Conclusões	23
Bibliografia	25

Introdução

O projeto REGAL procura investigar quais as possibilidades de alcançar um maior equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e pessoal para grupos em situação de vulnerabilidade. No âmbito deste projeto as medidas de equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e pessoal têm como objetivo alcançar um nível elevado de empregabilidade entre mulheres e homens através de um maior equilíbrio entre a realização das necessidades da vida familiar e as exigências do trabalho.

O projeto REGAL parte da situação precária das famílias para quem a precariedade é uma barreira adicional para encontrar emprego e condição de vulnerabilidade. A precariedade resulta de más condições de trabalho, más condições de habitação e/ou de uma má situação financeira e todos estes elementos podem ser um obstáculo para alcançar o bem-estar individual e o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e pessoal.

O projeto REGAL analisa o modo como a promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e pessoal pode assegurar um melhor bem-estar para as famílias em situação de vulnerabilidade e proporcionar-lhes um incentivo para que possam trabalhar.

Em Portugal procuramos perceber como é que as mulheres conciliam o tempo de trabalho com as responsabilidades familiares e a realização individual procurando sempre alargar as reflexões em grupo aos contextos sociais e à realidade portuguesa fazendo apelo ao conhecimento das políticas públicas.

1. A posição socioeconómica das mulheres em Portugal

As mulheres representam 53% da população residente em Portugal. A esperança de vida das mulheres à nascença é de 83 anos. E 40,8% das mulheres com 15 ou mais anos de idade em Portugal vive em casal. Sendo a vida em casal o mais é habitual são também as mulheres que compõem 88% das famílias monoparentais¹.

Quando se observa o nível de escolaridade, tipificado de acordo com a Classificação Internacional Normalizada da Educação, com base em dados do Eurostat² referentes a 2017, percebemos que 47,8% das portuguesas, com idade dos 25 aos 64 anos, completaram o ensino básico, 23,7% o ensino secundário e 28,5% o ensino superior.

Segundo a mesma fonte, nesse período a taxa de emprego das mulheres em idade ativa foi de 64,8% e se olharmos o recorte das mães trabalhadoras vemos que a taxa de emprego das mulheres com 1 filho foi de 79%, com dois filhos de 80,5% e com três ou mais filhos de 71% o que demonstra a relevância do trabalho para as mulheres em Portugal e o padrão de duplo emprego nos casais portugueses. A taxa de desemprego entre as mulheres por seu lado fixou-se nos 9,5%.

1.1 Segregação horizontal do mercado de trabalho

Numa publicação³ da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) são disponibilizados um conjunto de dados sobre trabalho e emprego em Portugal nomeadamente a distribuição do emprego por setores de atividade em que ainda se verifica uma segregação horizontal do mercado de trabalho.

Segundo o boletim as mulheres representam 65,7% do pessoal administrativo, 64,4% do pessoal dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as e ainda 59,2% do pessoal especialista das atividades intelectuais e científicas no entanto representam apenas 35,9% dos/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as.

Em Portugal apenas 12,1% das mulheres trabalham a tempo parcial e mais de metade destas apenas porque não conseguem encontrar um emprego a tempo inteiro. Na Europa, o emprego

¹ Retrato dos Homens e das Mulheres. 2018. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://www.pordata.pt/ebooks/PT2018v20180530/mobile/index.html>

² A vida das mulheres e dos homens na Europa. Um retrato estatístico. Edição 2018. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: https://www.ine.pt/scripts/wm_2018/index.html?lang=pt

³ Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2017. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/Boletim-estatistico-2017.pdf>

feminino a tempo parcial supera o masculino e vários estudos apontam a persistência de representações sociais tradicionais e a assimetria na partilha de tarefas entre homens e mulheres como explicação para essa tendência de que falaremos mais adiante.

1.2 Desigualdade salarial

Esta distribuição no mercado de trabalho tem sérias consequências nas remunerações e na desigualdade salarial como podemos ver na análise⁴ sobre as disparidades remuneratórias entre homens e mulheres publicada pelo Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza, em fevereiro de 2019, que refere que para o conjunto das profissões, as remunerações das mulheres estão cerca de 15,9% abaixo das remunerações auferidas por trabalhadores do sexo masculino.

A grande participação feminina no mercado de trabalho, a reduzida expressão do trabalho a tempo parcial e as várias desigualdades de género instam-nos a conhecer melhor os obstáculos à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal que condicionam a posição socioeconómica das mulheres em Portugal.

1.3 A Pobreza

A vulnerabilidade à pobreza e aos impactos da atual crise acentuam a situação precária das mulheres com baixos rendimentos. De acordo com o documento⁵ da EAPN Europa sobre as questões de género e a pobreza, as mulheres em situação de pobreza estão expostas a um risco maior e sofrem discriminações com base no género e na sua condição de pobreza.

O risco maior de pobreza entre as mulheres resulta do seu posicionamento socioeconómico e de uma visão estereotipada dos papéis de género de mulheres e homens.

O Relatório⁶ 2020 sobre a Pobreza e Exclusão Social em Portugal, do Observatório Nacional de luta contra a Pobreza, promovido pela EAPN Portugal / Rede Europeia Anti-Pobreza assume que apesar da pandemia causada pelo SARS-COV-2 (COVID-19) ter vindo transformar a situação de pobreza e exclusão social em Portugal é importante analisar os dados do Inquérito às Condições de Vida e

⁴ EM FOCO: “Disparidades Remuneratórias entre Homens e Mulheres”. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://www.eapn.pt/documento/631/em-foco-disparidades-remuneratorias-entre-homens-e-mulheres>

⁵Gender and Poverty in Europe - EAPN Briefing Note - 2017 . Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2018/03/EAPN-2017-EAPN-Briefing-Gender-and-Poverty-final.pdf>

⁶Pobreza e Exclusão Social em Portugal - Relatório 2020 . Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://on.eapn.pt/produtos/relatorios>

Rendimentos de 2019 pois estes permitem perceber as vulnerabilidades da sociedade portuguesa e podem contribuir para identificar possíveis áreas de maior fragilidade social.

Para o nosso relatório é importante destacar o facto da população feminina continuar com uma grande vulnerabilidade à pobreza e à exclusão social. Na verdade, enquanto a taxa de risco de pobreza ou exclusão social dos homens sofria uma redução 0.2 pontos percentuais, em 2019, a taxa de risco de pobreza ou exclusão social das mulheres sofria um ligeiro aumento +0.1 pp. Segundo o Observatório Nacional de luta contra a Pobreza este aumento da taxa é mais acentuado em alguns grupos etários, sobretudo nos mais jovens. Os dados mostram que há um forte aumento do risco de pobreza ou exclusão social nas jovens dos 18 aos 24 anos face aos valores de 2018. A taxa de risco de pobreza ou exclusão social nas mulheres em 2019 foi de 22,2%.

2. A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Em Portugal a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, o mecanismo nacional que tem entre as principais atribuições prosseguir a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

A CITE tem a particularidade de ser um órgão colegial, tripartido e equilátero, composto por um/a representante do ministério com atribuições na área do emprego, um/uma do ministério com atribuições na área da igualdade; um/uma do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um/a do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; e das com assento na Comissão Permanente de Concertação Social provêm dois/duas representantes de cada uma das associações sindicais e um/uma representante de cada uma das associações patronais.

2.1 Quadro legal

A propósito da celebração dos 40 anos da CITE, assinalados em 2019, a Professora Maria do Rosário Palma Ramalho escreveu um artigo⁷ que nos permite ter uma panorâmica geral dos documentos legais que enquadram o tema da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa (CPR) é a base do regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e familiar nomeadamente a norma do artigo 59º, número 1, alínea b), que consagra o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar como um direito fundamental dos trabalhadores, assim como o artigo 67º, alínea h) que inclui o tópico da conciliação nas políticas em matéria de família.

De assinalar a Lei da Igualdade (DL número 392/79, de 20 de Setembro) que estabeleceu o quadro geral sobre a igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

A Lei da Proteção da Maternidade e da Paternidade (LPMP – L número 4/84, de 5 de Abril) que consagra tanto as normas específicas de tutela das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, incluindo o direito a consultas pré-natais, a licença de maternidade paga, o condicionamento do trabalho noturno e a tutela no despedimento, como o direito do pai a faltar por ocasião do

⁷ Conciliação equilibrada entre a via profissional e familiar: uma condição inatingível a Igualdade de género no trabalho e no emprego. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: http://cite.gov.pt/pt/acite/concretizar_igualdade_004.html

nascimento do filho e diversas licenças adicionais de assistência à família, que podiam ser gozadas por ambos os pais.

O atual Código do Trabalho assegura diversas regras nomeadamente na formação do contrato de trabalho; durante a execução do contrato de trabalho e por fim, na cessação do contrato, que passam proteção da maternidade e da paternidade e pelo direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tratando todas estas valências de uma forma integrada.

No que se refere às licenças a Professora Maria do Rosário Palma Ramalho sistematiza as seguintes categorias: as licenças ligadas à gravidez (incluindo em razão de riscos clínicos ou em caso de interrupção da gravidez) e à maternidade, mas também a licença de adoção, que a nossa lei equipara na íntegra à licença por maternidade biológica (artigos 37º, 38º, 40º, 41º, 42º, e 44º do CT); e as licenças para acompanhamento precoce das crianças pela mãe, pelo pai ou por ambos: a licença de maternidade, hoje designada licença parental inicial, na parte que excede o período de gozo exclusivo da mãe e destinado à sua recuperação física do parto, e que pode ser repartida entre os pais ou mesmo parcialmente gozada em simultâneo por ambos (artigo 40º); a licença de paternidade, alargada pela Lei número 120/2015, de 1 de Setembro (artigo 43º do CT); a licença parental complementar, que pode ser utilizada por qualquer dos pais depois da licença parental inicial, nos termos previstos no artigo 51º; e as licenças especiais para assistência a filho com doença crónica ou com deficiência, que podem ser utilizadas na sequência ou em alternativa à licença parental complementar (artigos 52º e 53º).

O Código do Trabalho prevê ainda o direito de redução do tempo de trabalho até 5 horas por semana para prestar assistência a filho com menos de um ano e que seja portador de deficiência ou doença crónica (artigo 54º), bem como o direito ao chamado horário de trabalho flexível durante dois, três ou quatro anos, para atender às necessidades de filho até 12 anos ou portador de deficiência ou doença crónica (artigo 56º). A justificação para estas medidas é, naturalmente, a saúde da mãe e/ou a saúde da própria criança.

O direito de dispensa das trabalhadoras grávidas, grávidas, puérperas ou lactantes (que é extensível aos pais, em caso de aleitação) de algumas formas de organização do trabalho, como os regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado (artigo 58º), bem como o direito de dispensa de trabalho suplementar (artigo 59º) e de trabalho noturno (artigo 60º).

Por último, o Código do Trabalho determina a possibilidade de praticar dois contratos de trabalho especiais: o contrato de trabalho a tempo parcial; e o contrato de teletrabalho.

O contrato de trabalho a tempo parcial pode ser usado nos termos previstos no artigo 55º do CT, e determina que os trabalhadores com filho de idade inferior a 12 anos ou portador de deficiência

ou doença crónica têm o direito de modificar transitoriamente o seu contrato de trabalho a tempo integral num contrato de trabalho a tempo parcial, por um período que pode ir dos dois aos quatro anos consoante os casos, e que pode ser distribuído entre os pais em períodos sucessivos. O contrato de teletrabalho com fundamento nas necessidades de conciliação está previsto no artigo 166º, número do CT e confere ao trabalhador que tenha um filho de idade inferior a 3 anos, o direito de passar a desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que tal atividade seja compatível com tal regime e que o empregador disponha dos recursos e meios necessários para o efeito.

2.2 A prestação de cuidados

Relativamente à prestação de cuidados recorreremos ao módulo *ad hoc* de 2018 sobre a conciliação da vida profissional com a vida familiar que foi realizado juntamente com o Inquérito ao Emprego pelo Instituto Nacional de Estatística no 2.º trimestre de 2018⁸.

De acordo com o inquérito as/os prestadoras/es de cuidados eram maioritariamente mulheres (54,7%), com idade dos 35 aos 44 anos, que completaram, no máximo, o 3.º ciclo do ensino básico, empregadas, trabalhadoras por conta de outrem e que trabalhavam a tempo completo.

Apenas 50,8% das pessoas que prestam cuidados disseram recorrer a serviços de acolhimento de crianças. Embora com percentagens muito semelhantes foram os homens que recorreram mais a estes serviços.

A principal razão apontada para a não utilização daqueles serviços foi que os cuidados são assegurados pelo/a próprio/a ou juntamente com o/a cônjuge. Seguiu-se a indicação de que os cuidados são assegurados com apoio informal e que os filhos tratam de si próprios. A percentagem de homens que apresentaram estas razões foi sempre superior à das mulheres.

Contudo, as mulheres foram quem mais referiu como razão o custo dos serviços de acolhimento. Estas percentagens ilustram como ainda prevalece uma visão conservadora da maternidade e uma desigualdade na divisão de tarefas baseada em estereótipos.

84,3% das pessoas que prestam cuidados disseram não sentir efeitos das responsabilidades parentais no emprego e apenas 5,9% indicaram ter mudado de emprego ou de empregador ou ter reduzido o horário de trabalho de modo a melhor conciliar a vida profissional com a vida familiar.

⁸ Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego - Conciliação da vida profissional com a vida familiar - 2.º Trimestre de 2018. Consultado em 14 de junho de 2019 em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=316333584&DESTAQUEESmodo=2&xlang=pt

A característica da atividade profissional que mais dificulta a conciliação do trabalho com a vida familiar de prestadoras/es de cuidados foi a imprevisibilidade do horário ou horário atípico, seguido do horário de trabalho longo e do trabalho exigente ou extenuante.

55,9% das/os prestadoras/es de cuidados indicaram ser geralmente possível proceder a modificações da sua hora de entrada e/ou de saída em pelo menos 1 hora, sendo esta percentagem maior entre mulheres do que entre homens. Já no que se refere à possibilidade de ausentar-se do trabalho durante dias completos apenas 38,7% dos cuidadores indicaram ser geralmente possível sendo essa facilidade mais mencionada pelos homens que pelas mulheres.

O inquérito procurou também avaliar o recurso à licença parental inicial e/ou à licença parental alargada como estratégia de conciliação do trabalho com a vida familiar.

De referir que a licença parental inicial e a licença parental alargada são consideradas como interrupção da carreira.

Apenas 8,1% dos homens referiu ter interrompido a carreira por pelo menos um mês para cuidar de filhos. Pelo menos 39,8% das mulheres referiu ter interrompido a carreira por pelo menos um mês para cuidar de filhos.

As interrupções mais extensas foram reportadas quase exclusivamente por mulheres. Sendo que 22% das mulheres indicaram uma ausência total entre 6 meses até 1 ano.

55,8% das/os prestadoras/es de cuidados indicaram não ter usado a licença parental alargada, mas apenas a licença parental inicial.

2.3 Os usos do tempo

A brochura⁹ do Projeto INUT - Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres, promovido pelo Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS) em parceria com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) dá-nos dados muito interessantes sobre os padrões de participação de mulheres na vida profissional, na vida familiar e na vida pessoal.

No que refere ao tempo afeto ao trabalho pago as mulheres dedicam, por semana, à sua atividade profissional principal, 40 horas e 47 minutos. O trabalho pago refere-se às atividades profissionais remuneradas exercidas no contexto do mercado de trabalho.

⁹Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres – 2016 . Consultado em 16 de novembro de 2020 em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/INUT_brochura.pdf

Relativamente à organização do tempo de trabalho remunerado, o horário fixo é a forma predominante de organização dos tempos de trabalho, seguido do trabalho por turnos e ambos têm um impacto negativo na articulação do trabalho pago com a vida familiar e pessoal.

No que se refere ao tempo afeto ao trabalho não pago temos de olhar para as tarefas e responsabilidades exercidas no contexto dos agregados domésticos, sem qualquer contrapartida monetária, ou seja, as tarefas domésticas e o trabalho de cuidado.

Em relação às tarefas domésticas, as mulheres gastam em média cerca de 3 horas e seis minutos e na prestação de cuidados as mulheres ocupam cerca de 3 horas e 14 minutos por dia.

A prestação de cuidados a crianças é assegurada, com frequência, em simultâneo à realização de tarefas domésticas. Quase metade das mulheres consideram não ter tempo suficiente para fazer tudo aquilo que queria fazer nos dias de semana.

3. O Projeto REGAL

O projeto REGAL procura explorar a temática da conciliação trabalho-família junto de um grupo de mulheres que residem ou trabalham no Bairro da Cova da Moura, um bairro no município da Amadora, nas freguesias da Damaia e da Buraca. É um dos maiores e mais antigos bairros com grande número de população migrante existentes na área metropolitana de Lisboa. A maioria da população é originária de Cabo Verde, sendo igualmente de assinalar a presença significativa de imigrantes oriundos de Angola, Moçambique, Guiné Bissau, assim como de pessoas vindas do Centro e Norte de Portugal. Nos últimos anos, a fixação de populações migrantes da Europa de Leste e do Brasil tem vindo a acentuar a heterogeneidade populacional do bairro.

Enquanto projeto de Investigação e Ação Participativa optou por envolver as participantes de modo a realçar o conhecimento particular que têm da sua própria situação e do contexto onde se inserem profissionalmente, procurando promover uma verdadeira mudança da situação de difícil conciliação entre a vida profissional e familiar de mulheres em situação de vulnerabilidade começando pela sua sensibilização.

O projeto aborda as problemáticas sociais tendo em conta a abordagem das capacidades (Capability Approach) que se funda nos trabalhos de Amartya Sen e Martha Nussbaum, em particular a capacidade de aspirar/sonhar. Esta abordagem parte da reflexão sobre aquilo que as mulheres consideram importante alcançar na vida com um enfoque particular na procura de um equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar. A maneira como as mulheres negociam a conciliação depende dos seus recursos, de fatores de conversão, isto é, das condições que facilitam ou não a utilização dos recursos e ainda da motivação para fazer escolhas.

Naturalmente que a situação de vulnerabilidade limita não apenas os recursos disponíveis e a possibilidade de usufruir dos mesmos como, em determinadas situações, limita a própria capacidade de aspirar a uma situação melhor.

O projeto procura ainda explorar o *storytelling* como ferramenta para reforçar a capacidade de pensar e exprimir as aspirações no grupo e co construir soluções para um maior bem-estar e um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar de mulheres em situação de vulnerabilidade.

3.1 Um retrato inicial

A consciência de que o trabalho com grupos em situação de vulnerabilidade exige tempo para construir relações de confiança levou à procura, no universo de associados da EAPN Portugal, de

uma entidade que pudesse assegurar as questões logísticas e apoiar a implementação do projecto.

A escolha inicial foi a Associação Cultural Moinho da Juventude

A Associação Cultural Moinho da Juventude nasceu do esforço coletivo dos moradores do bairro da Cova da Moura, na Amadora, para superar as dificuldades que encontravam na sua comunidade nomeadamente a mobilização pelo direito ao saneamento básico. A associação tem como objetivo desenvolver parcerias e projetos que promovam o bem-estar da comunidade, a cidadania e a igualdade.

Esta parceria foi fundamental para a seleção e constituição do grupo assim como para o acolhimento do projeto. As sessões decorreram na sala multiusos da Associação Moinho da Juventude cuja equipa também assegurou a logística e em particular o acolhimento das crianças enquanto as mães participavam nos *focus groups*.

A média de idade das mulheres que participaram é de trinta e nove anos sendo que a mais nova tem vinte e um anos de idade e a de maior idade setenta anos.

Oito mulheres são naturais de Cabo Verde, sete de Portugal, uma da Guiné Bissau e uma do Brasil sendo que onze tem nacionalidade portuguesa, três a nacionalidade cabo-verdiana, uma guineense e uma brasileira.

Relativamente ao nível de escolaridade uma mulher não forneceu informação face à sua situação, seis indicaram ter o ensino secundário, nove assinalaram frequência universitária e apenas uma indicou saber ler e escrever apesar de não possuir nenhum nível de escolaridade formal.

No que se refere à situação face ao emprego uma mulher indicou estar reformada, outra mulher encontrava-se em situação de desemprego e as restantes estavam empregadas.

A profissão/ocupação que três mulheres afirmaram desempenhar é a de mediadora sociocultural junto do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, duas são auxiliares de educação, uma é ama, uma é psicóloga, uma é documentalista, outra identifica-se como técnica de prospeção empresarial, outra é rececionista, uma mulher é auxiliar de geriatria, outra monitora de ocupação de tempos livres, outra socióloga e uma mulher é ajudante de cozinha.

Ao nível da composição do agregado doméstico seis mulheres vivem em agregados de três pessoas, cinco mulheres em agregados de duas pessoas, duas em agregados de seis pessoas, duas em agregados de quatro pessoas e ainda duas mulheres vivem sozinhas. A maioria dos agregados é composta pelas mulheres e pelos seus filhos/as sendo que uma mulher vive com três tios/tias, uma mulher vive com os pais, uma mulher vive com a mãe e a filha.

Quatro mulheres não têm filhos/as, oito mulheres têm apenas um filho/a, três mulheres têm dois filhos/as, uma mulher cinco filhos/as e outra sete filhos/as.

Nem todas as mães indicaram a idade dos filhos/as mas alguns/as são bebês e outros/as jovens adultos/as tendo a criança mais pequena catorze meses e a pessoa mais velha trinta e um anos de idade. Também não sabemos a idade de pais, mães e tios/as que vivem nos agregados mas em alguns casos sabemos que são pessoas a quem as mulheres do grupo prestam cuidados.

3.2 O que as mulheres dizem sobre trabalho e família

A construção de narrativas sobre problemas sociais nem sempre surge espontaneamente nos grupos. No projeto REGAL usamos estratégias para promover a reflexão e a construção de narrativas tendo em conta a necessidade de tempo para construir relações de confiança e deixar as reflexões fluir.

Para construir a narrativa sobre trabalho e família começamos por pedir a cada uma das mulheres para escolher dois objetos para ilustrar a nossa história sobre o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. O processo de escolha ativou o próprio processo de reflexão individual e a apresentação dos objetos permitiu construir e recolher as narrativas que se seguem. Por uma questão de fortalecimento das relações de confiança as fichas foram de preenchimento anónimo e os nomes das participantes foram substituídos por nomes alternativos atribuídos pela facilitadora durante a produção de relatórios.

Sandra escolheu uns “pacotinhos” de açúcar para falar sobre o seu novo trabalho enquanto ajudante de cozinha e a descoberta do uso do açúcar na culinária portuguesa. A importância do trabalho enquanto meio de sobrevivência e manutenção da família. Não trouxe objeto para a identificar a família, mas no debate acabou por revelar bastante da sua família em particular a vinda da Guiné Bissau para Portugal para encontrar o pai.

Isabel mostrou a chave de casa para falar da família e da conquista que foi ter a capacidade de pagar a casa que partilha com a filha. Telemóvel como representação do trabalho, do contacto e da ligação permanente entre as empresas e as pessoas que procuram uma oportunidade.

Alexandra revelou um enfeite de natal em forma de coração feito no trabalho de ocupação de tempos livres com pessoas idosas, um trabalho do coração. E uma capulana de moçambique para representar a família e as origens do pai.

Paula mostrou-nos o seu caderno de trabalho que como o nome indica é um instrumento de trabalho e uma lembrança da importância do trabalho. Para revelar a família um álbum de fotografias oferta de um familiar e contem as fotos de umas férias em família que recordam a 'razão da Vida'.

Helena escolheu os seus Headphones que representam grande parte do atendimento/triagem que faz no SEF e que a faz refletir sobre a importância de saber ouvir. A chave de casa representa essa unidade, um porto de abrigo, um lugar de onde se sonha e sendo um lar de mulheres e um espaço de esperança e de liberdade.

Catarina trouxe-nos os talheres para nos falar da importância dos almoços de domingos que permitem reunir a família e partilhar afetos e tempo que a vida agitada não permite. Livros e legislação foram a escolha relativamente ao trabalho e à valorização da informação de qualidade que passa a quem a procura no seu trabalho como mediadora do SEF.

Fátima apresentou uma planta para identificar a ideia de família e a noção de raízes, origem e identidade, mas também de folhas para enumerar a diversidade e a abundância de elementos da família. Ao trabalho associou a ideia poupança e o objeto escolhido foi um 'porquinho' mealheiro. A poupança é uma herança da mãe que sempre procurou preparar as filhas para a independência financeira.

Já a Elisabete optou pela sua agenda que representa a importância do trabalho, das relações e da independência. O jogo eletrónico "GoodGame" é uma memória da infância da partilha com o irmão, mas também do gosto do pai e da tomada de consciência dos diferentes papéis e da sobrecarga da mãe com o cuidado da família e da casa.

Para Graça a família e o trabalho coincidem ou não tivesse sete filhos e vinte e três netos. Uma visão muito tradicionalista e valorizadora da cultura Cabo-verdiana e uma fotografia/retrato de família como objeto de eleição.

Rita apresentou os óculos como marca da família, uma vez que todos os elementos da sua família usam óculos e essa é uma característica relevante para identificação no bairro, e o telefone como

elemento de contacto profissional que identifica como facto de disponibilidade e comunicação com as famílias das crianças.

Cátia trouxe-nos uns sapatinhos de bebé para falar da relação da família, da experiência de maternidade cuidadora e expansiva. Primeiro sentida como tia e depois com o nascimento do seu filho. O trabalho enquanto responsabilidade pela autonomia também foi representado por um 'porquinho' mealheiro não tanto por um sentimento materialista, mas de valorização do trabalho e do esforço.

Patrícia enquanto ama de crianças escolheu a fralda como objeto para representar o seu trabalho. E uma foto de família com os seus seis filhos.

Este exercício permitiu concluir que as mulheres valorizam muito a família, mas valorizam também o trabalho como forma de realização pessoal e por isso mais do que as tensões que existem para conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal as narrativas realçam a importância do trabalho para a construção de uma identidade pessoal, o reforço da autonomia e a valorização das mulheres no seio da família e da comunidade.

3.3 Conclusões

Os momentos de debate permitiram refletir ainda sobre a relevância da divisão de papéis em família e os problemas emocionais associados ao modelo tradicional de pai provedor e mãe cuidadora uma vez que muitas vezes o pai está ausente e são as mulheres que assumem ambos os papéis.

Ainda no que se refere à gestão da vida familiar a maioria das mulheres rejeita o papel dos avós como “instituição de apoio”, embora algumas mulheres assumam que em determinadas ocasiões recorrem a esse apoio, e naturalizam a utilização de equipamentos/respostas sociais de cuidado para os filhos/as.

Nos discursos ouvimos uma híper valorização dos maiores e dos cuidados com os mais velhos no seio da família e surge a reivindicação de maior apoio público para que seja possível articulação o cuidado com o trabalho. Esta preocupação assume ainda um maior relevo se pensarmos que Portugal é um país com uma elevada taxa de envelhecimento.

3.4 O que as mulheres dizem sobre o uso do tempo

No que se refere ao uso real e cotidiano do tempo, as mulheres dizem passar em média, cerca de 29% do tempo, a realizar trabalho pago; 22% do tempo em tarefas do cuidado; 17% do tempo é dedicado ao trabalho não pago e apenas 12% do tempo é dedicado à vida pessoal. Dormir ocupa cerca de 19% do seu tempo.

A crítica maior em relação a esta divisão do tempo prende-se com o trabalho não pago e em particular com o tempo despendido a realizar tarefas domésticas que muitas preferiam trocar por atividades de lazer e de caráter pessoal se tivessem mais rendimentos ou outro tipo de apoio que lhes permitisse externalizar algumas tarefas.

Relativamente ao trabalho pago e apesar da maioria das mulheres trabalharem a tempo completo as mulheres são chamadas a trabalhar em tempo considerado livre para dar resposta a solicitações diversas o que também é assinalado como um constrangimento à conciliação.

Questionadas diretamente sobre se o trabalho pago teve implicações na sua vida pessoal e familiar algumas mulheres assumiram pensar que o trabalho as impedia de dedicar o tempo que gostariam à família e a maioria assinalou terem-se sentido demasiado cansadas depois do trabalho para fazer algumas das tarefas domésticas necessárias e/ou para usufruir da vida pessoal.

3.5 Conclusões

No que se refere ao uso do tempo é interessante perceber que a maioria das mulheres associa o tempo de trabalho e o tempo em família como os tempos de maior realização.

O tempo despendido em tarefas domésticas, o trabalho não pago é apontado como o fator principal para a falta de tempo para si. E o maior desafio de conciliação é mesmo encontrar tempo para a vida pessoal.

As estratégias de conciliação que as mulheres adotam passam muito pelas cumplicidades e redes de solidariedade comunitárias assim como pela utilização de respostas sociais e públicas de acolhimento de crianças.

A experiência migratória e o enfrentamento de algumas situações de discriminação e racismo permitiram fazer o paralelo com a discriminação de género e a importância de valorizar o trabalho das mulheres e a sua participação na esfera pública e o tempo para refletir e participar em atividades coletivas que promovam a cidadania e combatam o isolamento e a precariedade.

4. Discrepâncias entre a vida real e a legislação

No que se refere às discrepâncias entre a vida real e a legislação sabemos que as pessoas em situação de vulnerabilidade têm maior dificuldade em fazer valer os seus direitos.

Não sendo possível detalhar situações concretas, os dados revelam contudo, que as participantes reconhecem que existe uma tendência para que os/as trabalhadores/as estejam disponíveis para continuar a trabalhar fora do horário de trabalho e que nem sempre é fácil usufruir de medidas de flexibilização e outras relacionadas com a conciliação o que, segundo a literatura, se deve sobretudo a modelos de gestão convencionais e a uma diminuição da contratação coletiva e da capacidade negocial dos/as trabalhadores/as.

Esta situação foi reforçada por diversas participantes e retomada em pelo menos uma das entrevistas individuais:

“Eu acho que isto são tudo situações em que, embora exista proteção legal, na prática como não é aplicado e não é acompanhado pelas instâncias governamentais, acho que as pessoas se sentem um pouco perdidas porque têm sempre de colocar o trabalho em primeiro porque é ele que no fim do dia vai permitir que aquela família tenha sustentabilidade. Portanto eu acho importante que se existissem políticas que fossem operacionalizadas, mas bem, que existisse o devido acompanhamento, não punitivo mas de educação, de trabalhar para se alcançar algo melhor aí sim eu acho que faria todo o sentido e toda a diferença.” Isabel

5. A opinião dos *stakeholders*

A apresentação dos resultados preliminares do projeto ao *stakeholders* deu origem a comentários muito positivos. Contactamos diversas organizações que atuam nas áreas de Igualdade de Género, Direitos da Mulher e Direitos Humanos, sindicatos e organizações empresariais assim como as principais Instituições do Estado com responsabilidade na área.

Um dos participantes foi a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é um órgão colegial, composto por representantes do governo, das associações sindicais e das associações patronais, que tem como uma das suas principais atribuições prosseguir a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. A CITE reconheceu a importância do projeto e a inclusão dos seus objetivos naquilo que é a missão da própria organização. Realçou a importância da literacia dos direitos e a necessidade de capacitar as pessoas para o conhecimento e exercício do direito à conciliação disponibilizando a partilha de recursos necessários ao projecto.

O Alto Comissariado para as Migrações (ACM) é um Instituto Público que intervém na execução das políticas públicas em matéria de migrações. A sua representante defendeu que o projeto pode ter uma grande importância se conseguir produzir recomendações para as políticas públicas de integração das pessoas imigrantes que tenha um olhar de género. E concordou que as mulheres imigrantes e as mulheres ciganas são aquelas em que as desigualdades interseccionais se sentem de maneira mais profunda.

O GRACE é uma associação sem fins lucrativos, dedicada à promoção da Responsabilidade Social Corporativa que reúne mais de 160 empresas, empenhadas em aprofundar o papel das empresas no desenvolvimento social das pessoas e das organizações. O GRACE mostrou bastante interesse no projeto e sugeriu fazer uma ponte com a agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e continuar a sensibilizar o tecido empresarial para a importância do ODS 5 - Igualdade de género e o empoderamento das mulheres e raparigas.

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) é membro da Confederação Europeia de Sindicatos e foi um dos participantes que reforçou a importância da identificação de um bom diagnóstico para a construção de recomendações coerentes para que os direitos não sejam apenas “direitos na lei mas direitos na vida”. A representante realçou a importância da independência económica das mulheres para a sua liberdade e capacidade de sonhar. E sugeriu a necessidade de pensar em soluções de conciliação que permitam em simultâneo aumentar o emprego como a redução do horário de trabalho sem perda de remuneração.

A Associação para o Planeamento da Família (APF) falou-nos da importância da escolha livre e

informada de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade. Destacou a necessidade de tempo para refletir sobre os conceitos, os direitos e a própria vida das pessoas.

A Casa do Brasil de Lisboa destacou o recorte de migrações e género e da necessidade de construir políticas públicas de base interseccional.

A Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM) é membro do *Lobby Europeu de Mulheres* (LEM) destacou o potencial do projeto para aprofundar a reflexão sobre os laços intercomunitários e para a maior visibilidade do trabalho feminino e do sector do cuidado.

Destacar a participação da União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR), uma associação de mulheres representada no Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) que se reclama de um feminismo comprometido socialmente e que realçou a metodologia usada pelo projeto na medida em que contribui para o empoderamento das mulheres e para a construção de um conhecimento relevante para as pessoas.

Conclusões

A realidade vivida e as reflexões elaboradas pelas mulheres que possibilitaram a implementação do projeto REGAL em Portugal demonstraram que, apesar dos desafios que existem as mulheres em situação de vulnerabilidade procuram utilizar os recursos disponíveis para articular a vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Quando não têm recursos económicos para aceder a serviços ou respostas públicas ou de mercado mobilizam redes comunitárias e procuram apoios locais para poderem manter-se no mercado de trabalho.

A esfera do trabalho é valorizada mesmo quando o emprego não é o ideal e impede a realização de outras atividades quer pelos horários longos ou horários atípicos, quer sobretudo pelos baixos rendimentos.

A vida familiar é igualmente valorizada, no entanto quando entramos na esfera privada é o trabalho não pago que mais ocupa as mulheres e contribui para a falta de tempo para a realização pessoal. A maternidade e os cuidados com pessoas dependentes são responsabilidades que assumem, muitas vezes sem parceiro, e que prolongam as jornadas diárias.

As participantes da nossa pesquisa não têm rendimentos para investir na sua formação nem em atividades de lazer e ou de desenvolvimento pessoal que lhes permitam potenciar as suas competências para o mercado de trabalho nem reforçar as suas oportunidades de dedicar mais recursos à família.

As longas rotinas diárias, as preocupações económicas e as reduzidas horas de descanso não propiciam um ambiente favorável à reflexão crítica sobre direitos nem favorecem a capacidade de aspirar a melhores condições de vida.

A oportunidade criada pela realização dos *focus groups* teve um impacto na tomada de consciência das discriminações comuns sofridas pelas mulheres e em particular pelas mulheres em situação de vulnerabilidade. E este é um dos aspetos valorizados pelas mulheres e pelos *stakeholders* que é importante realçar, a valorização do projeto REGAL pelos espaços de reflexão que proporcionou às mulheres que valorizaram ser interpeladas e o reconhecimento da sua experiência enquanto pessoas portadoras de um conhecimento específico.

O debate despertou também a necessidade de questionar as políticas públicas e o investimento que é feito nas mulheres e nas famílias. A compreensão de que o Estado tem um papel na promoção do seu bem-estar e que é preciso incentivar a responsabilidade social das empresas estimulou a vontade de conhecer mais sobre o papel que também as instituições europeias podem

ter na construção de uma sociedade mais inclusiva e capaz de ouvir e dialogar com as mulheres para construir uma política social mais justa e promotora da igualdade de género.

Partilhar desejos ou aspirações pessoais exige mais tempo e um clima social menos incerto e perturbador do que o estado de emergência que vivemos permite. No entanto foi possível consensualizar algumas propostas que facilitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Em primeiro lugar uma forte aposta na capacitação das mulheres para o conhecimento dos seus direitos laborais e das medidas específicas de conciliação.

Como não basta conhecer os direitos é preciso que exista um clima favorável para o seu exercício pelo que uma segunda proposta passa pela sensibilização das entidades patronais para a importância da conciliação enquanto instrumento de motivação das/ao trabalhadoras/es que permite ganhos de gestão e um aumento da produtividade.

O aumento dos rendimentos do trabalho é uma reivindicação na medida em que baixos salários limitam as opções de conciliação e sobretudo impedem o investimento em recursos que promovam o bem-estar das mulheres e das suas famílias.

A promoção de um debate público sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que permita conhecer boas práticas, promover a igualdade e aprofundar outras questões como por exemplo a gestão inclusiva, as relações de trabalho e a cidadania.

As mulheres esperam que as instituições europeias e as/os decisores políticos/os nacionais aprofundem uma estratégia de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal tendo em conta as especificidades das pessoas em situação de vulnerabilidade em particular as discriminações e as dificuldades acrescidas que resultam da pertença de género, território de origem, situação económica e condição social.

É preciso olhar para os quotidianos reais e procurar soluções criativas que permitam recuperar tempo para viver. Só com políticas ousadas no mercado de trabalho e nas políticas de proteção social será possível recuperar o equilíbrio para a vida de mulheres precárias no trabalho e assim contribuir para a melhoria da sua qualidade de vida.

Sugere-se que se redefina as políticas de igualdade de oportunidades, tendo em conta as especificidades dos grupos minoritários, as suas experiências de vida e os seus contextos. É fundamental repensar também os espaços privado-público e promover uma maior igualdade entre homens e mulheres na partilha de responsabilidades domésticas e familiares.

Bibliografia

Retrato dos Homens e das Mulheres. 2018. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://www.pordata.pt/ebooks/PT2018v20180530/mobile/index.html>

A vida das mulheres e dos homens na Europa. Um retrato estatístico. Edição 2018. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: https://www.ine.pt/scripts/wm_2018/index.html?lang=pt

Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2017. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/Boletim-estatistico-2017.pdf>

EM FOCO: “Disparidades Remuneratórias entre Homens e Mulheres”. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://www.eapn.pt/documento/631/em-foco-disparidades-remuneratorias-entre-homens-e-mulheres>

Gender and Poverty in Europe - EAPN Briefing Note - 2017. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2018/03/EAPN-2017-EAPN-Briefing-Gender-and-Poverty-final.pdf>

Pobreza e Exclusão Social em Portugal - Relatório 2020. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: <https://on.eapn.pt/produtos/relatorios>

Conciliação equilibrada entre a via profissional e familiar: uma condição inatingível a Igualdade de género no trabalho e no emprego. Consultado em 16 de novembro de 2020 em: http://cite.gov.pt/pt/acite/concretizar_igualdade_004.html

Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego - Conciliação da vida profissional com a vida familiar - 2.º Trimestre de 2018. Consultado em 14 de junho de 2019 em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=316333584&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres – 2016 . Consultado em 16 de novembro de 2020 em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/INUT_brochura.pdf