

(DI)VISÕES DOS PAPÉIS DOS HOMENS E DAS MULHERES NA ESFERA PRIVADA

A crescente participação das mulheres no espaço público não foi acompanhada pela correlativa redistribuição das responsabilidades na esfera privada, pelo menos não ao ponto de garantir uma participação equitativa de homens e mulheres nos seus contextos de vida.

Independentemente de terem ou não uma actividade profissional remunerada, de trabalharem a tempo inteiro ou a tempo parcial, as mulheres continuam a assegurar a quase totalidade das tarefas domésticas e as tarefas ligadas ao cuidado dos filhos e outros dependentes.

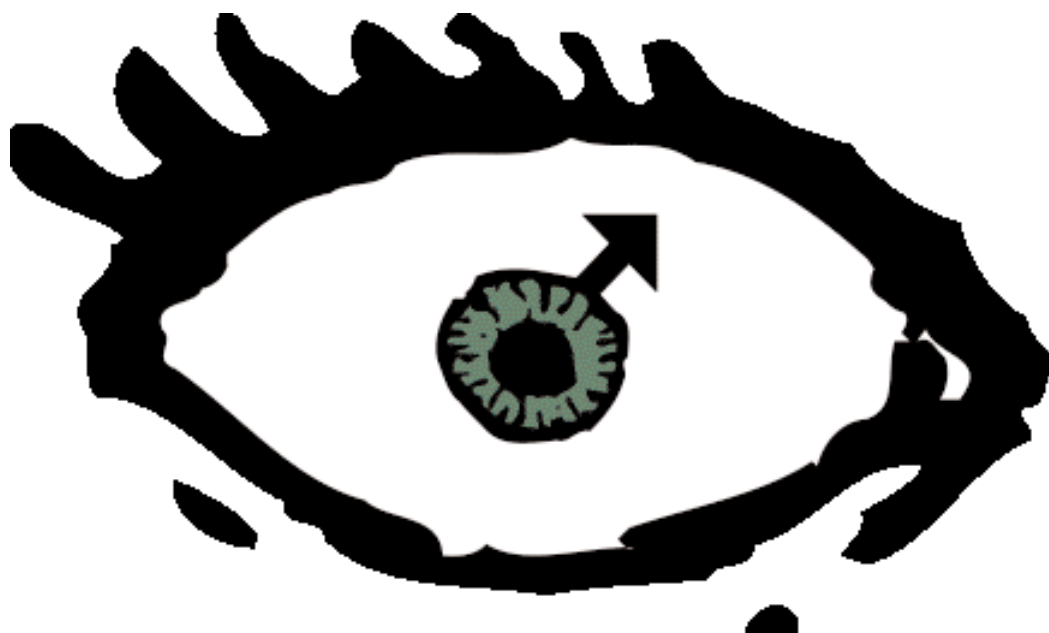
Não bastassem os nossos quotidianos a confirmá-lo, muitos são os estudos desenvolvidos em Portugal (Perista, 2002; Amâncio, 2005, Torres, 2004) que revelam desigualdades significativas no tempo dispendido por umas e outros em tarefas relacionadas com a esfera privada, o que se traduz, incontornavelmente, numa sobrecarga para as mulheres.

A dupla jornada feminina

A entrada das mulheres no mercado do emprego, que atinge níveis muito significativos em Portugal, faria prever uma desestabilização nos padrões de partilha das tarefas ligadas à família. No entanto, tais padrões mantêm-se quase inalterados o que significa, para muitas mulheres, assumirem uma dupla jornada de trabalho.

A teoria

Curiosamente, no plano do discurso e dos valores, uma percentagem significativa de homens e mulheres defende uma



divisão igualitária das tarefas domésticas e do cuidado dos filhos. Contudo, estes valores e atitudes emergentes têm reflexos pobres na prática (Torres, 2004).

A par com discursos mais conservadores, que ainda os há, surgem, efectivamente, sinais de evolução das mentalidades: passou a ser politicamente incorrecto defender-se que o lugar da mulher é em casa e na família; alguns homens revelam uma má consciência ao reconhecerem que não é equitativo o seu contributo; reconhecem cada vez mais a importância do seu papel parental e algumas mulheres vão sentindo uma maior legitimidade para reclamar a partilha efectiva de responsabilidades ligadas à esfera doméstica. Contudo, estes sinais ocultam muitas vezes uma realidade injusta, que muitos negam existir, considerando que não há, na actualidade, desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

A prática

Quando se olha para o que acontece na vida de todos os dias, é intrigante a tolerância com que se lida com a discrepância entre o que se assume como ideal e o que na prática acontece. É ainda inquietante o (relativo) conformismo com que se aceita esta divisão tão objectivamente injusta das responsabilidades domésticas e familiares.

Que motivos, resistências e obstáculos podem explicar a lentidão com que ocorre a revisão destas (di)visões tradicionais dos papéis dos homens e das mulheres na esfera privada?

Se por um lado o desvio em relação aos ideais de mãe/mulher/esposa pai/homem/marido que temos interiorizados é socialmente punido e pessoalmente muito culpabilizador, por outro lado, o corresponder-se a estas expectativas de papel traz gratificações, reconhecimento social e garante algum sentimento de adequação e segurança de que se está a fazer o que é esperado de si enquanto mulher/homem...

Talvez seja necessário mais tempo para a construção de modelos novos, mais diversos e flexíveis, de se ser mulher e de se ser homem na nossa sociedade que possam vir a substituir os modelos tradicionais, rígidos e pouco equitativos das relações entre mulheres e homens na família e que, à falta de outros, vão enformando as nossas práticas e as nossas expectativas (diferenciadas) quanto ao desempenho de homens e mulheres no seio da família.

A resistência masculina à mudança e a feminina em partilhar responsabilidades

Poder-se-ão encontrar resistências à mudança por parte dos homens em acrescentar à sua agenda novos compromissos e, por parte das mulheres, haverá também resistências em partilhar estas responsabilidades, porque estão associadas a gratificações pessoais importantes que se retiram de um estatuto especial por se ser imprescindível, insubstituível... Partilhar as responsabilidades familiares não é só partilhar trabalho, é também partilhar afectos, poder e reconhecimento.



Esta ambivalência feminina ganha, por vezes, expressão num discurso depreciativo acerca do contributo dos parceiros nos afazeres do lar e no qual se multiplicam os exemplos das situações que ilustram o deficit de competências neste domínio - desde a criança que foi para a escola com uma meia de cada cor, à lentidão com que se lava a louça, ou à falta de critério com que se arruma a roupa. Em alguns casos, este deficit é real mas, por conveniente que isto possa ser, não é insuperável nem explicável por questões inatas e de natureza imutável. Atribua-se antes, e com maior justiça, à escassez de oportunidades, estímulos e modelos adequados ao longo da trajectória pessoal, necessários à construção destas competências.

Por outro lado, em geral, há uma atribuição muito diferenciada de valor ao trabalho que é realizado pelos homens e pelas mulheres. Se não vejamos: quem se lembraria de dizer de uma mulher "ajuda muito em casa" porque faz o jantar todos os dias, ou que é uma mãe excepcional porque dá banho às crianças e as adormece? Não seria, por ventura, plausível este discurso se trocássemos o sexo da personagem? É corrente ouvirem-se dissertações elogiosas aos homens e dos homens sobre si mesmos, pelo desempenho de tarefas ligadas ao bem-estar da família, as mesmas que se tornam invisíveis se

desempenhadas pela mulher.

Esta valorização simbólica diferenciada faz com que a efectiva partilha das responsabilidades familiares tenha um "custo" demasiado elevado tanto para os homens como para as mulheres. É como se ao partilhar os homens fizessem mais e as mulheres menos.

A balança pesa mais de um lado

Resta, para concluir, sublinhar que esta divisão assimétrica das responsabilidades familiares e domésticas não é apenas injusta em si mesma como é geradora de desigualdades em outras esferas de vida, uma vez que coloca as mulheres numa situação de desvantagem face ao emprego e à participação cívica. As perspectivas de emprego e a evolução na carreira são, com frequência, limitadas, devido às dificuldades de conciliação entre a esfera profissional e as esferas pessoal e familiar que levam algumas mulheres a não conseguirem mobilizar todos os seus recursos pessoais e profissionais, a prescindirem ou desinvestirem nas suas carreiras e projectos e, em alguns casos, a abandonarem o mercado de trabalho.





O QUE É QUE SE QUER CONCILIAR?

Frequentemente fala-se em conciliar "trabalho e família", mas a reflexão tem conduzido à definição das duas dimensões do dilema como "vida profissional" e "outras esferas da vida" por duas razões:

- Trabalho abrange não só o trabalho profissional como outras actividades não remuneradas que beneficiam a sociedade e as próprias famílias, tais como as tarefas domésticas, o cuidado de membros da família.

- A Família não é a única outra vertente da vida e das responsabilidades dos indivíduos – somos igualmente responsáveis por outros e por nós mesmos, sendo de considerar actividades de carácter cívico, formativo, recreativo, espiritual, etc.

O que se pretende conciliar é a relação entre actividade profissional e outras actividades, incluindo-se aqui o trabalho doméstico, o cuidado a dependentes, o lazer, o trabalho voluntário, as actividades sociais e outras actividades necessárias à satisfação de necessidades fisiológicas, tais como comer, dormir, tomar banho, vestir-se, etc.

Contudo, nem sempre é fácil separar a vida profissional de outras dimensões da vida. Faz tudo parte da nossa identidade. Se há contextos em que a separação é mais clara – quando há uma distinção do tempo, do espaço físico, das relações sociais ou do comportamento associado a cada papel – há outros contextos em que as fronteiras são mais diluídas, como é o caso de quem trabalha em casa, com membros da família ou quem está sempre acessível para o trabalho (através do telemóvel ou da Internet).



MUDAR A VIDA IMPLICA MUDAR AS COMPONENTES DA VIDA

O artigo que se segue foi escrito por Maria de Lourdes Pintasilgo em Março de 1978. Continua a ser fonte de inspiração para o pensamento nesta área.

Mudar a vida implica mudar as componentes da vida. Poderíamos começar por pensar em mudar a nossa vida interior. Procuraríamos então os caminhos que nos levassem ao fundo adormecido de nós mesmos; acordaríamos os fantasmas e recapitularíamos os sonhos; agarraríamos os valores e as normas que havíamos deixado, dispersos ao longo do tempo ... e voltaríamos inocentes e purificados da viagem ao centro de nós mesmos a que nos aventurámos.

Mas que aconteceria entretanto à nossa vida, à vida quotidiana que, dentro e fora de nós, queremos mudada – em mudança, mutável – para construirmos com ela outra sociedade, outra igreja? Ter-se-ia enrolado em si própria à volta do mistério inesgotável do eu e ter-se-ia precipitado para o nó da espiral, deixando de fora o movimento e a vida.

Poderíamos no outro extremo da escala, pensar a mudança em termos da nossa relação com o universo físico que nos envolve. Procuraríamos mil formas de melhorar a “qualidade de vida”; respiraríamos a plenos pulmões o verde dos campos e abrandaríamos os ritmos das cidades; em cada pedra ou ruína descobriríamos a história e o tempo; deixaríamos de fotografar para parar e ver; antes de conjugar o verbo ir, saborearíamos o verbo estar ... e regressaríamos saudosos e perplexos desse “paraíso perdido” que nos fora dado antever.

E em que teria mudado então a nossa vida? Teria, de certo, revestido novas dimensões, mas estaria noutra órbita; teria partido pela tangente da evasão para outros lugares, outros modos de viver, outras sociedades, outros horizontes de procura.

Num e noutra pólo teríamos evitado o confronto com a

opacidade bruta da matéria – a matéria que se chama minério, petróleo, árvore, trigo, escola, hospital, coisa ou instituição, situação de cada pessoa ou acontecimento da história de um povo. E, ao evitarmos esse confronto, teríamos escamoteado a parcela da realidade que, em grande parte, nos modela, nos condiciona, nos limita, nos faz: [o trabalho](#).

É essa a componente a que vamos dar o primeiro lugar. Não por uma escolha que decorra de um imperativo económico, a que nos obrigaria a situação em que vivemos. Antes porque acreditamos que, mais de que um elemento da economia, o trabalho é um cadinho de antropologia. Em cada tipo de civilização, camadas sucessivas determinaram valores e normas, adquiriram identidade e criaram cultura, pela generalização de um tipo de trabalho. Foi a forma tomada por esse trabalho que sugeriu a cada momento a visão que o homem tinha do mundo, que estabeleceu laços específicos de comunicação e de convivência, que criou relações de poder e de dependência. (Lembro-me ainda do misto de terror e de deslumbramento com que vivi os primeiros anos de trabalho industrial. O ritmo, os sons, os cheiros, as cadeias, a inexorável pressão do produto a fabricar, da máquina a ter de funcionar sem interrupção, da informação a ter de ser fornecida no momento exacto em que era necessária, a “perfeição” do produto a salvaguardar na estrita obediência à exigência económica da empresa – tudo isso, que é o mundo industrial, me estava construindo, tinha repercussão no meu corpo, projectava-me noutros ritmos, exigia de mim sujeições e superações, misturava-me a uma rede de solidariedades que, pressentia-o então confusamente, só o tempo iria ajudar a explicitar).

Impossível, portanto, imaginar qualquer mudança das condições, dos meios e da própria concepção do que é o trabalho.

FORÇA, MATÉRIA E TEMPO

Se aplicarmos à noção de trabalho os princípios da mecânica aprendida nos bancos do liceu, diremos que o trabalho supõe a existência de uma matéria (um objecto) e a aplicação de uma força que se exerce sobre essa matéria durante um certo tempo. Isto significa que o camponês, o médico, o operário, o professor, (e até o político!) dispõem todos e cada um de uma força que vai ser aplicada à matéria que lhes é própria, durante um período a que se convencionou chamar "horário de trabalho".

Numa visão meramente mecanicista, cada um destes elementos se encontra sujeito às suas leis próprias, sem que uma finalidade global lhes imponha limites ou os ultrapasse. Acontece, assim, que, para aumentar a sua riqueza, as sociedades são levadas a procurar que uma quantidade cada vez maior de força humana seja aplicada sobre cada vez mais matéria, durante períodos cada vez mais longos. Esquece-se que, para que cada Homem veja a sua força transformada em trabalho, se torna necessário que ele se assuma como senhor da força que dispõe, que conheça a matéria (o objecto) sobre a qual a vai despender e que controle o seu tempo de aplicação.

A igualdade entre os Homens diz-nos que a força humana, exercendo-se embora de muitas maneiras, tem sempre a mesma fonte: força no serrar a madeira, força na condução da máquina, força na dactilografia horas a fio, força nos cuidados com o doente, força a tratar dos filhos pequenos, força a escoar-se pela ponta da caneta quando queremos dizer a outros o que nos toma inteiros e as palavras endurecem e resistem à nossa manipulação... é nesta comunhão de forças que os homens e as mulheres se encontram como trabalhadores.

Como justificar então a imensa gama de distinções valorativas que as sociedades estabelecem entre a força aplicada nos serviços e a força aplicada em empresas produtivas, entre a força gasta em ocupações inúteis, mas remuneradas, e a força despendida por quem, gratuitamente, assegura as infra-estruturas fundamentais do dia-a-dia...? O conhecimento da matéria a ser "trabalhada" implica uma primeira distinção entre aquilo a que poderemos chamar de trabalhadores reais e os trabalhadores aparentes. Para

aquele que sabe "o que está a fazer", "que conhece o seu ofício" – seja ele pedreiro, cirurgião ou músico – a força que aplica transforma-se em trabalho. Para os imensos sectores da actividade social que despendem a sua força sem conhecer o seu ponto de aplicação (qual hábil cena de Fellini ou de Polanski em que dezenas de pseudo-jogadores de boxe se treinassem a dar socos, de olhos vendados, num imenso ginásio, sem sacos de treino) a força despendida não deveria chamar-se trabalho, mas desperdício humano, sem recuperação possível ...

Uma segunda distinção decorre da possibilidade que o trabalhador tem ou não de assumir livremente as razões que o levam a despender a sua força sobre esta e não sobre aquela matéria. Embora todo o trabalho tenha uma dimensão de imposição (mesmo quando decorre de uma escolha livre, aceite à partida), há uma diferença radical entre o trabalho em que, ao menos em alguns momentos, o homem põe o melhor de si mesmo, daquilo que profundamente é e deseja construir, e o trabalho que resulta de uma exigência que lhe é totalmente exterior e à qual se vê forçado a render-se. Que paradoxo ter, pois, que reconhecer, que a grande maioria daqueles que hoje, pelo mundo fora, se reconhecem como "massas trabalhadoras" exercem um trabalho que não escolhem ou que desconhecem a finalidade real!

Mas há mais. Porque a relação entre a força e a matéria se desenrola no tempo, só poderemos dizer que o homem é senhor do seu trabalho quando o for também do número de horas pelas quais distribui a sua actividade. Ora aí, sob capas diversas, não será a mesma alienação fundamental que percorre os múltiplos escalões da vida laboral? Basta pensarmos nos quadros dirigentes que se dizem vítimas da "neurose do trabalho"; nos funcionários médios que as famílias acusam de terem "casado com o emprego"; nos pequenos funcionários que utilizam a folha de presenças como salvo-conduto para o pão quotidiano; nos trabalhadores manuais que chegam a contar a monotonia das horas pelas dores que sentem no corpo...

Numa perspectiva mecanicista do trabalho, o homem não existe como sujeito: permanece objecto das leis que regem a aplicação da sua "força" e a execução do seu trabalho.

Só poderemos dizer que o homem é senhor do seu trabalho quando o for também do número de horas pelas quais distribui a sua actividade.

Ora quando uma sociedade inteira adopta, ainda que inconscientemente, esta perspectiva, visando apenas a quantidade de trabalho realizado (objectivo tecnocraticamente definido como aumento de produtividade ou como única forma de conseguir o crescimento económico necessário), ela está implicitamente afirmando que os homens estão subordinados ao trabalho. E se tal objectivo não é enquadrado numa política global de metas sociais prioritárias e determinantes de todas as outras decisões, os homens tornam-se escravos do trabalho e cada vez mais alheios aos resultados e às finalidades desse trabalho.

Porque disse "escravos" e "alheios", terei que explicitar como essa alienação é fundamental nas sociedades de tipo produtivistas. Aparentemente orientadas para o bem-estar e para fins nobres, tais sociedades encarnam o mais subtil materialismo: o Homem converte-se na correia de transmissão da máquina, no controlo do alto-forno, na enxada que revolve a terra, nas palavras que as escolas transpiram, nos documentos e certificados que os guichets fornecem. A lógica supõe que, no termo, o Homem seja substituído pela máquina, identificado com ela, controlado por ela.

EVASÃO OU RETORNO?

Como reagem os homens e as mulheres que, mesmo sem a racionalizarem nas suas causas últimas, experimentam essa opressão? Como reage, perante ela, o inconsciente colectivo?

Para a mulher que faz 240 vezes por minuto o mesmo gesto, na indústria da confecção, só há dois caminhos: tornar o seu gesto infinitamente valioso, e por isso reclamar uma compensação financeira cada vez maior para a força que de si se escoia, ou reduzir drasticamente o tempo em que tem de sujeitar-se a tal ritmo. (Aqueles que se admiram que as massas trabalhadoras façam cada vez mais – e só – reivindicações quantitativas deveriam ser convidados a experimentar por um tempo um trabalho

deste tipo ...)

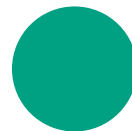
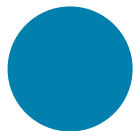
Para o homem que, no sector dos serviços, não vê do seu trabalho senão os formulários a preencher, os ofícios de remessa a redigir, os relatórios a estabelecer e a enviar "à consideração superior", as possibilidades de reacção activa são quase nulas. Incapaz de reivindicação pela diminuição libidinal que tal trabalho provoca, resiste ao papel, recusa a resposta, torna o processo cada vez mais lento para o (se) valorizar, cria uma suprema indiferença pelo resultado final da força dispendida, vinga-se do anonimato e da palpável inutilidade do circuito burocrático, insurgindo-se contra o primeiro espírito dinâmico que lhe surgir pelo caminho. (E aqueles que se admiram da ineficácia do sistema deveriam ser convidados a relatar que simplificações introduziram nos circuitos em que estão inseridos, que actos contra "o costume da casa" foram capazes de pôr em prática...)

Afinal, nas sociedades dominadas por uma óptica mecanicista, em que o trabalho, de meio que é, se transforma num fim, contradiz-se o objectivo global e necessário de maior produção e maior rentabilidade. O trabalhador torna-se alheio à sua obra; o divórcio entre o Estado e o movimento sócio-cultural de massas trabalhadoras cava-se cada vez mais.

Assim, ao analisarmos de perto o caso português, teremos que reconhecer que o que está em causa no nosso comportamento colectivo não é necessariamente a ineficácia, a incompetência ou o oportunismo súbito e generalizado. A experiência dos 20 anos à escala do planeta é inequívoca: para se defender da escravidão à máquina ou da burocracia, o indivíduo que se encontra na engrenagem de um desenvolvimento que se quer acelerado, economicista e modernizante, não tem outra maneira de resistir a essa nova forma de dominação senão "pelo retorno às formas arcaicas da sua identidade cultural" (Paul-Marc Henry).

Como não o pode fazer de forma pura, enxerta no trabalho





que realiza os valores por que aspira: conta casos, comenta histórias, deixa que a imaginação invente, introduz a intuição e o palpite onde devia estar o rigor e o saber, torna-se defensor acérrimo do seu clube, da sua "corporação de artes e ofícios" ... É por isso que é difícil fugir à evidência de que, por maior boa vontade que todos tenhamos, a recuperação saudável do país só se fará quando tivermos a coragem de olhar de frente as componentes culturais do desenvolvimento económico.

PARA ALÉM DO MECANICISMO

A uma interpretação mecânica do trabalho, opõe-se aquilo a que, em termos físicos, poderíamos chamar

deixa então de ser apenas um gesto anónimo que o homem põe na história: a sua realização supõe a reestruturação da própria pessoa através do que realiza.

Os factores de ordem quantitativa deixam, assim, de ser determinantes na valorização do trabalho, para dar lugar aos indicadores de ordem qualitativa. Assim se explica que seja hoje possível formular uma lista de indicadores sociais subjectivos capazes de revelar o grau de satisfação que o homem encontra no trabalho.

Nesta óptica, as reivindicações de tempo de trabalho igual para todas as tarefas ou de horários uniformes

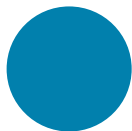
O que importa é encontrar o equilíbrio entre o trabalho social produzido e o grau de satisfação que humanamente o acompanha.

uma interpretação energética, cujas leis poderão ser expressas em termos de "termodinâmica social".

Na "termodinâmica social", o trabalho realizado está intimamente ligado à energia interna de cada elemento do corpo social. Isso significa, logo à partida, que o trabalho não se mede apenas em termos do que produz; é igualmente importante saber como é que esse trabalho se produz – à custa de quê, em ordem a quê. E esse "como" é de tal maneira significativo que, no limite, pode converter-se na negação do próprio trabalho. Lentamente, (e para muitos inadvertidamente), não poderá o modo de produção acabar por anular o próprio Homem que produz o trabalho?

Neste contexto, o que importa é encontrar o equilíbrio entre o trabalho social produzido e o grau de satisfação que humanamente o acompanha (em estrita termodinâmica diríamos que se torna necessário "optimizar a relação trabalho/ energia interna"). O trabalho

para todos os trabalhos de um mesmo ramo são hoje consideradas anacrónicas. Se há tarefas que se podem realizar com satisfação – isto é, em equilíbrio do Homem com o meio – durante seis ou oito horas, outras há cujo o rendimento a todos os níveis só pode comportar três, quatro ou cinco horas. Por outro lado, não estamos todos, ao mesmo tempo, em condições energéticas de realizar o mesmo trabalho. O desdobramento dos horários de trabalho nas conhecidas possibilidades de horário flexível, jornada contínua ou capitalização de horas de trabalho, são algumas das muitas maneiras de organizar de forma mais humana, e por isso mesmo mais racional, o trabalho que prestamos à sociedade. (Para aqueles que se preocupam apenas com os coeficientes económicos valerá a pena acrescentar que uma tal reorganização aumenta o rendimento do próprio trabalho, melhora a qualidade dos serviços, e contribui para a resolução, cada vez mais difícil, do problema dos transportes...).



O TRABALHO – CRIAÇÃO CONTINUADA

Na perspectiva da moral cristã tradicional, o trabalho era, antes de mais, visto como uma forma de domínio do Homem sobre a Natureza e um meio de subsistência, para garantir o pão de cada dia. Para essa concepção contribuiu a abundantíssima literatura exegética elaborada sobre os capítulos 2 e 3 do Génesis (o homem dominará a terra e ganhará o pão com o suor do seu rosto). É certo que, em anos mais recentes, se valorizou também o trabalho como meio de realização pessoal e de serviço dos outros. Mas não se pôs devidamente em questão o carácter não gratificador da grande maioria das tarefas executadas pelos trabalhadores e, muito menos, o modelo de sociedade em que tal tipo de trabalho se inseria.

Ora o Evangelho aí está, diante de nós, a situar o trabalho numa perspectiva que supera os mais arrojados sonhos ou utopias. Fala-nos da inutilidade do nosso esforço na procura de resultados: "Olhai os lírios do campo, não tecem nem fiam e nem as vestes de Salomão têm o mesmo brilho" ... Lembra-nos que, para além do trabalho imediato e individual em que estamos empenhados, há uma grande tarefa colectiva a que é preciso meter ombros: os pescadores Pedro e André, João e Tiago, afadigados com as suas redes, respondem ao apelo de Jesus que passa e lhes diz que deixem tudo e o sigam ... Revela-nos que todo o trabalho é vão se não participar da criação contínua do Reino de Deus: "Procurai primeiro o Reino de Deus e a sua justiça e o resto ser-vos-á dado por acréscimo" ...

Não admira, pois, que ainda hoje nos apareça como actual o pequeno livro de há 30 anos, da autoria do sempre jovem teólogo M.D. Chenu: "Pour une théologie du travail". Aí se insiste, pela primeira vez, não só na tarefa que cabe

aos cristãos na humanização do trabalho mas, sobretudo, na forma de conceber o trabalho como acto de criação, a desenrolar-se no tempo.

Na perspectiva em que aqui nos situámos, a teologia do trabalho mergulha, cada vez mais, na sua raiz comunitária. O trabalho entendido como troca de energia entre a pessoa e o meio, implica novas formas de solidariedade. Basta pensarmos na rede de interdependências sugerida pela aplicação dos indicadores sociais subjectivos ... Nela, os cristãos não constituem excepção. Eles são, existencialmente, parte integrante do povo trabalhador e não "enxerto apostólico" a assumir condescendentemente e de fora o mundo do trabalho.

Dispersos nas massas trabalhadoras, os cristãos reconhecem-se uns aos outros na "assiduidade à oração, ao ensino dos apóstolos e à fracção do pão". Confessam Jesus Cristo no "como", no "porquê" e no "para o quê" do nosso trabalho. Sujeitos às mesmas dificuldades e ambiguidades, lutam por um trabalho mais humano, por uma produção que responda às necessidades dos homens, por uma disponibilidade total às regras próprias de cada tarefa e de cada acção.

É por isso que os entusiasma, sem ilusões, de resto, a criação em que constantemente participam. Eles sabem que o tempo perdido, a tarefa por realizar, a máquina parada, a folha em branco, o doente não tratado – todos os gestos que o trabalho lhes pede e que recusam ou omitem – são outras tantas desistências na construção do Reino de Deus. Daí a urgência que os move. Não é verdade que a criação "sofre as dores do parto", na expectativa da libertação que os filhos dos homens lhe hão-de trazer?



O DESFASAMENTO - UMA ENTREVISTA COM MARIA DAS DORES GUERREIRO

Doutorada em Sociologia e Professora do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Maria das Dores Guerreiro tem vindo a desenvolver diversos estudos sobre a conciliação entre Vida Familiar e Vida Profissional, acumulando um vasto currículo de publicações nesta área.

Em finais de Julho recebeu-nos no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa e partilhou connosco a sua leitura sobre a forma como se pode situar o problema – e as soluções – relacionadas com a temática da conciliação entre a vida profissional e outras esferas da vida.

Começando por situar o problema nas grandes transformações que ocorreram na sociedade nos últimos anos, Maria das Dores Guerreiro sublinhou que as dificuldades de articulação entre as diferentes esferas de vida se explicam por um desfasamento entre a organização da nossa sociedade e as novas dinâmicas com que os indivíduos e as famílias são confrontados no contexto da modernidade avançada e da globalização, um desfasamento particularmente sentido nos grandes centros urbanos.

Na sua perspectiva, uma das faces visíveis desse desfasamento prende-se com as modalidades de contratação colectiva relativamente à regulamentação dos tempos e formas de trabalho, conquistas importantes da sociedade moderna. Face aos desafios da sociedade da modernidade do final do século XX, início do séc. XXI, as alterações no mundo do trabalho impõem ajustamentos, mas não deverão prescindir da existência de normas que protejam o indivíduo e acautelem que este se esgote no mundo profissional, tal como acontecia nos primórdios da sociedade industrial. Neste sentido, a flexibilidade - palavra de ordem da sociedade da modernidade avançada - deve ser pensada, não unicamente do ponto de vista dos interesses económi-

cos das empresas e da competitividade – tal como acontece em algumas sociedades desreguladas, como as asiáticas – mas também tendo em conta o bem-estar dos trabalhadores. Por duas razões: porque os recursos humanos não são, nem podem ser, descartáveis e porque há ganhos para a empresa ligados ao reconhecimento, por parte dos seus trabalhadores, de que a organização que os acolhe se preocupa com eles, ganhos esses associados a níveis mais elevados de empenho e motivação.

Outro desfasamento mencionado pela investigadora prende-se com o tipo de intervenção do Estado pretendido pelas empresas portuguesas: as empresas tendem a considerar que a legislação é rígida, desajustada do contexto actual e dos sectores de actividade e, neste sentido, consideram que o Estado intervém em demasia, funcionando como obstáculo e constrangimento à competitividade. Mas, ao mesmo tempo que defendem menor intervenção por parte do Estado, consideram que este deve ser o responsável pelo desenvolvimento de medidas de apoio aos trabalhadores e à conciliação entre trabalho e vida profissional. Ainda poucos actuam de acordo com uma lógica de cidadania empresarial, aquilo que recente-

“Desfasamento entre a organização da nossa sociedade e as novas dinâmicas com que os indivíduos e as famílias são confrontados no contexto da modernidade avançada e da globalização”

mente se tem designado por responsabilidade social das empresas. A responsabilidade social das empresas implica que estas desenvolvam acções que tenham em conta as necessidades dos seus trabalhadores e lhes criem condições para eles poderem corresponder às expectativas em termos de compromisso, competência e performance.

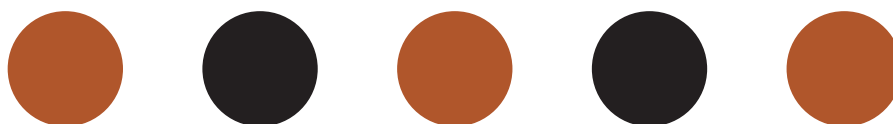
Na sociedade contemporânea tem aumentado o valor que os indivíduos atribuem à vida profissional, às qualificações, às competências. O desempenho de uma actividade remunerada tornou-se um requisito de cidadania. Ao contrário do que acontecia no passado, em que o nome da família assegurava aos indivíduos uma posição social, actualmente o seu valor é reconhecido em função daquilo que cada pessoa mostra ser capaz de fazer. Fala-se em meritocracia, pois é através do mérito na actividade profissional que os indivíduos acedem a recursos e obtêm condições de vida.

Estas questões colocam-se de modo particularmente evidente para as novas gerações e sobretudo para os indivíduos mais qualificados que procuram integrar-se no mercado de trabalho e são confrontados com a instabilidade



do sistema de emprego e com a necessidade de construção de uma carreira. Frequentemente as exigências que recaem sobre si, em termos de desempenho e dedicação profissionais, conduzem a uma situação de desequilíbrio entre as diferentes esferas da sua vida, não lhes sobrando tempo para a vida pessoal e familiar e retardando, por isso, a idade de constituir família, de ter filhos e/ou reduzir o número de filhos relativamente ao que inicialmente idealizaram.

O desajustamento aqui, segundo Maria das Dores Guerreiro, prende-se com o facto do indivíduo se esgotar na actividade profissional, pelo que não lhe sobra nem tempo, nem energia, para ter uma vida pessoal. Neste sentido, os recursos que se angariam por via do trabalho pago não se traduzem em condições de conforto e bem-estar pessoal e familiar.



“As novas gerações e particularmente para os indivíduos mais qualificados que procuram integrar-se no mercado de trabalho e são confrontados com a instabilidade do sistema de emprego e com a necessidade de construção de uma carreira. Frequentemente as exigências que recaem sobre si, em termos de desempenho e dedicação profissionais, conduzem a uma situação de desequilíbrio entre as diferentes esferas da sua vida, não lhes sobrando tempo para a vida pessoal e familiar e retardando, por isso, a idade de constituir família, de ter filhos e/ou reduzir o número de filhos relativamente ao que inicialmente idealizaram.”

TRABALHO E VIDA PESSOAL

DUAS EQUIPAS ADVERSÁRIAS OU DUAS EQUIPAS A TRABALHAR PARA A MESMA SELECÇÃO?

Muitas vezes a família e outros interesses da nossa vida são vistos como adversários do trabalho profissional, num conflito quase puro, em que os interesses de um lado são simetricamente opostos aos interesses do outro, pelo que os ganhos de um lado são feitos à custa de perdas do outro.



Embora esta visão seja ainda comum, há já vários exemplos que mostram que é possível integrar actividade profissional com outras actividades, reconhecendo nisso vantagens para ambos os lados, como se de um "jogo" mais complexo se tratasse. Neste caso, o resultado já não é necessariamente um ganha e o outro perde (o que significa que a vitória de um lado é feita à

custa do sacrifício do outro), mas encontram-se soluções satisfatórias para ambos os lados, o que aumenta a probabilidade do resultado atingido ser sustentável e manter-se por mais tempo.

Estas soluções satisfatórias para ambos os lados são possíveis porque a [relação entre vida profissional e](#)

outras esferas não é necessariamente um problema. Pelo contrário: pode ser muito positiva. É o que acontece quando a boa disposição e as competências adquiridas num contexto passam para o outro e ambas as dimensões se **enriquecem** e se reforçam mutuamente. O desenvolvimento de capacidades de interacção com crianças, por exemplo, pode ser uma valência no contexto da actividade profissional, tal como o desenvolvimento de perspectivas e habilitações profissionais pode facilitar as tarefas de maternidade e paternidade. A relação é também positiva quando uma das esferas **compensa** o grau de insatisfação que possa existir noutra(s), tornando menos pesada essa insatisfação. São exemplos o trabalho voluntário numa associação para aumentar as fontes de realização pessoal ou prolongar a estadia no local de trabalho para evitar o mau ambiente em casa, etc.

Tanto mais serão os dois lados a ganhar quanto maiores forem as **transferências positivas** de um lado para o outro, incluindo-se aqui a remuneração do trabalho profissional e o resultado da "produção doméstica" (refeições, momentos de lazer, cuidado e atenção), assim como a energia e boa disposição resultantes de relações profissionais com colegas e chefias, familiares e amigos, só para nomear alguns exemplos. Estas transferências positivas tendem a fazer com que ter diferentes actividades, com diferentes exigências, conduzam a um aumento da fronteira de recursos pessoais disponíveis: quanto mais se faz, em termos de diversidade, mais se é capaz de fazer, pois experimentam-se benefícios adicionais ao nível físico, mental e relacional.

Outra razão pela qual é possível que ambos os lados ganhem prende-se com o facto de, na maior parte dos casos, **não haver uma relação linear entre número de horas de trabalho e produtividade**. Por um lado porque cada vez mais o que interessa em termos de produtividade não é tanto o tempo de trabalho, mas a energia a ele dedicada. Por outro porque todas as actividades têm um ponto de ruptura e a partir de certo número de horas de trabalho mais vale mudar de actividade – qualquer que seja essa actividade: num trabalho manual, mais repetitivo, a partir de certa altura começam a registar-se quebras e a produção passa a ter mais defeitos; num trabalho intelectual, é o momento em que se começa a desfazer o que foi feito; num trabalho de cuidado aos outros o ponto de ruptura tem que ver com o momento em que se começa a ficar intolerante e saturado dos outros.

Mas encontrar a solução que melhor se adapta a diferentes etapas e circunstâncias da vida da empresa e do trabalhador nem sempre é simples.

Neste processo, tal como em qualquer negociação mais complexa, um dos primeiros passos é definir os interesses em "jogo", quer do ponto de vista pessoal e familiar quer do ponto de vista organizacional.

O número de horas de trabalho desejado pela empresa e pelo trabalhador, por exemplo, depende de uma multiplicidade de aspectos, descritos no quadro "interesses em jogo":



"Conciliar significa harmonizar, aproximar ou tornar compatíveis diferentes interesses ou actividades, de maneira a permitir uma coexistência isenta de fricções, de stress ou de inconvenientes."

INTERESSES EM JOGO

Do lado das empresas/organizações	Do lado das pessoas/famílias
<ul style="list-style-type: none"> - as características da função - o tipo de autonomia na realização das tarefas - o horário de funcionamento de clientes, fornece dores, etc. - as necessidades de abertura ao público - a facilidade em "passar trabalho" a outros - a relação entre níveis de qualidade e ponto de ruptura da função - o nível de responsabilidade e de autonomia para exercer as funções 	<ul style="list-style-type: none"> - os compromissos e responsabilidades familiares - as características da família - as necessidades de tempo de lazer - o nível de tolerância ao stress - a importância atribuída ao sucesso profissional vs familiar - o custo dos serviços de apoio à família - as aspirações de carreira - as redes familiares de apoio

Atendendo à multiplicidade de factores que estão aqui em causa, facilmente se conclui que, por um lado, as preferências de um departamento ou função podem ser diferentes de outro na mesma organização e que, por outro, a relação óptima vida profissional/outras esferas é diferente de pessoa para pessoa e, na mesma pessoa, varia ao longo da vida.

Em teoria, o resultado ideal de repartição de tempo/energia entre vida profissional e outras esferas da vida seria escolhido por cada pessoa em conjunto com a respectiva organização. Empresa e trabalhadores negociariam livremente as condições de trabalho, nomeadamente o número de horas de trabalho, o horário e o local de trabalho, assim como os benefícios - salário e outros, incluindo serviços para o resto da família.



O problema
não é igual
para todos

Quando se fala em dificuldades de conciliar trabalho profissional com outras actividades, cada pessoa pensa numa coisa: uns pensam na falta de tempo, outros no cansaço com que chegam a casa, outros no infantário onde deixam os filhos.

De facto, aquilo que faz com que trabalho profissional e outras esferas de vida coexistam em equilíbrio depende de tantos factores que, no limite, cada pessoa é que pode dizer se sente que existe em equilíbrio ou não.

Alguns destes factores dizem respeito a todas as pessoas de determinado grupo (de um país, de uma cidade, de uma empresa, de uma família), outras referem-se a características pessoais.

Os factores que condicionam a conciliação podem ser agrupados em:

- estruturais (quando são comuns a todas as pessoas da mesma sociedade (valores, legislação),
- comunitários (quando são específicos de determinada comunidade e comuns a todos os que dela fazem parte, tais como meios de transporte, segurança pública, escolas, creches, etc.),
- organizacionais (específicos de quem trabalha naquela organização, tais como o tipo de horário de trabalho, as modalidades de flexibilidade e a cultura organizacional),
- familiares (próprios daquela família: rendimento familiar, nº de filhos, idade e saúde dos filhos, partilha das responsabilidades entre o casal, etc.)
- pessoais (dependentes da fase da vida, personalidade, estado de saúde, competências pessoais de organização e desempenho de funções, equilíbrio emocional, etc.).



Quando se fala em equilíbrio entre vida profissional e outras esferas estão em causa dois aspectos: o grau de participação

na vida profissional e noutras esferas da vida e a **capacidade para responder** satisfatoriamente às responsabilidades assumidas e às expectativas nos diferentes papéis.

Este equilíbrio depende, naturalmente, dos recursos que cada pessoa dispõe, nomeadamente:

- Tempo físico para organizar a vida prática;
- Tempo psicológico ou disponibilidade para dar atenção aos outros ou ao trabalho (concentração, criatividade, etc.);
- Recursos financeiros para poder "comprar" os recursos compráveis que facilitam a conciliação;
- Recursos de apoio facilitadores, uns "compráveis" (actividades de lazer, cuidado de crianças, etc.) e outros "não compráveis" (redes de vizinhança, apoio de familiares, etc.)
- Autonomia e sentido de responsabilidade para cumprir as diferentes obrigações

Assim, duas mulheres com dois filhos que trabalham 10 horas por dia, com viagens e deslocações frequentes, por exemplo, podem viver a relação profissão / outras actividades de formas muito diferentes. Basta que uma possa contar com o apoio do marido, de avós, tios, do infantário, de uma empregada, etc. e outra não.

Para algumas pessoas, o problema prende-se com o número de horas de trabalho. Uma estarão preocupadas

Numa relação equilibrada, o grau de participação na vida profissional e noutras esferas da vida é satisfatório para a pessoa. Tudo porque esta consegue responder satisfatoriamente às responsabilidades assumidas e às expectativas dos diferentes papéis/funções.



com ter pouco trabalho, porque estão desempregadas, porque trabalham a meio tempo e gostariam de trabalhar mais horas ou porque queriam fazer horas extraordinárias. Outras situam o problema na falta de tempo para actividades não profissionais, tais como acompanhar a educação de filhos ou de dependentes idosos, aceder a oportunidades de formação profissional e de desenvolvimento pessoal, ou participar em actividades de voluntariado;



Para outras pessoas, a relação não é equilibrada porque a energia que sobra não é suficiente para dar resposta às exigências profissionais ou familiares: vão trabalhar e chegam a casa cansadas, fatigadas, com preocupações acumuladas que não lhes permitem a disponibilidade necessária para outras actividades;



Para outras pessoas, o problema não se põe ao nível do "quanto" tempo trabalhar, mas ao nível do "quando", porque o horário do infantário não permite entrar ao serviço a horas, ou porque coincide com o horário de visitas dos pais ao hospital.



Para outras, o problema é "onde" trabalhar, porque há necessidade de passar muito tempo em deslocações, ou porque não há infra-estruturas de apoio que permitam coordenar o trabalho profissional com outras responsabilidades.



Para outras, a questão põe-se sobretudo ao nível da flexibilidade na gestão dos tempos e do apoio externo para lidar com situações de excepção ou para resolver questões ligadas à necessidade de definir prioridades, gerando pressões e conflitos familiares e/ou profissionais.



Cada caso é um caso, pois nenhuma vida é a fotocópia da outra.

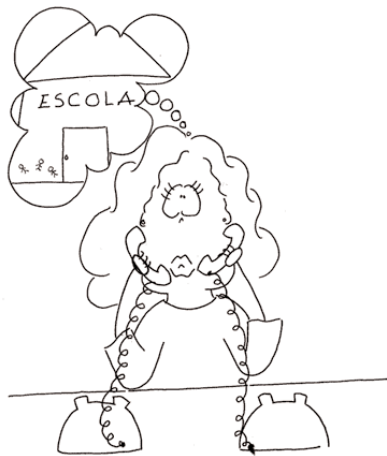
Duas mulheres com dois filhos, que trabalham 10 horas por dia, com viagens e deslocações frequentes, podem viver a relação profissão/outras actividades de formas muito diferentes. Basta que uma possa contar com o apoio do marido, de avós, tios, do infantário, de uma empregada, etc. e a outra não.

SERÁ QUE VOCÊ ESTÁ EM CONFLITO?

Para muitas pessoas não faz sentido falar em “conciliação entre vida profissional e outras dimensões da vida” simplesmente porque o problema não é formulado enquanto tal. Fala-se em vida. A vida é fácil ou é difícil. A opção de ter uma actividade profissional não é separada da opção de ter vida familiar, social ou pessoal.

A NECESSIDADE DE ESTAR EM DOIS LUGARES À MESMA HORA

A maior parte das pessoas conhece, até por experiência própria, como é difícil sentir-se pressionado/a para estar presente em dois sítios ao mesmo tempo: ter de sair do emprego para tratar de um filho doente e ao mesmo tempo atender a uma reunião importante, ou estar a tra-



balhar e ter que ir à final do campeonato de natação do filho, ou visitar um familiar ao hospital entre as 15h e as 16h.



O TEMPO NÃO CHEGA

Outras vezes, o problema é que o tempo que sobra é insuficiente para que se consiga dar uma resposta satisfatória às diversas responsabilidades assumidas e expectativas existentes: chegar a casa quando as crianças já estão deitadas, não conseguir acompanhar os pais idosos, chegar sistematicamente atrasado/a ao emprego porque as tarefas domésticas são muitas e a criança fez uma birra à saída de casa são apenas alguns exemplos.





HÁ TEMPO, MAS FALTA ENERGIA

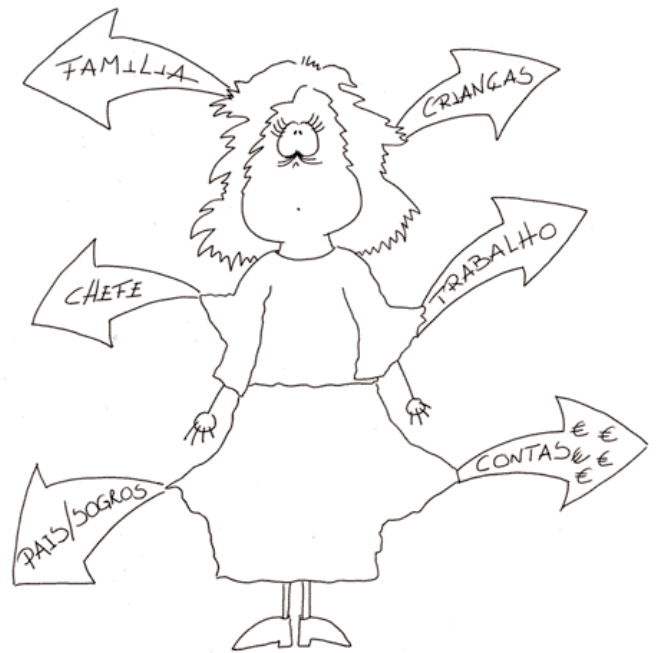
Outras vezes até há tempo, mas falta “energia”: a pessoa está cansada, desgastada, incapaz de dar resposta às suas responsabilidades: passou a noite sem dormir a acompanhar a mulher/marido doente e não se consegue concentrar no emprego, ou chega a casa esgotado/a, sem qualquer disponibilidade para dar atenção e afecto aos membros da família, ou aos amigos que telefonam.

EM PEQUENAS DOSES O CONFLITO DE INTERESSES NÃO É UM PROBLEMA

Os exemplos multiplicam-se quase indefinidamente e fazem, de facto, parte da vida.

Em pequenas “doses”, este conflito de interesses não é um problema. Começa a ser um problema quando o “peso” é grande demais e se experimenta a incapacidade em dar resposta satisfatória a diferentes pressões – gera-se a sensação que o tempo e a vida não nos pertencem, que estamos a ser “engolidos” por uma ou várias dimensões da vida que exigem uma entrega maior do que se está preparado para dar, que temos sempre poucos recursos para as funções que nos são exigidas, que passamos o tempo a tentar não nos desiludir e não desiludir os outros.

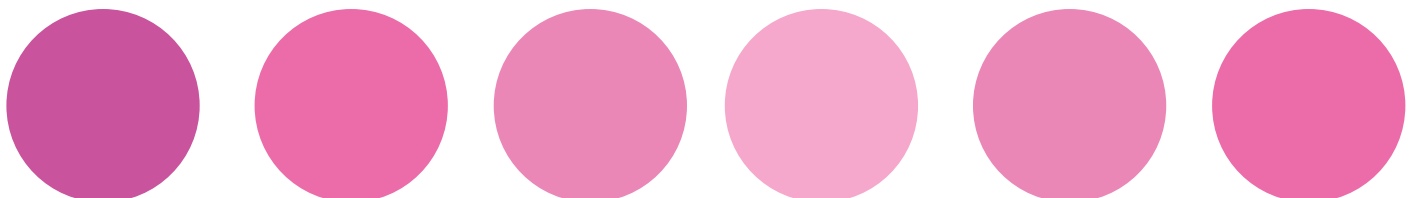
MAS É GRAVE QUANDO VIVIDO EM GRANDES DOSES



Quando a dose aumenta, o conflito pode ser vivido de forma muito intensa.

Em resultado, além de diminuir a qualidade da resposta às responsabilidades e expectativas relacionadas com todas as esferas de vida, o conflito afecta o bem-estar psicológico dos indivíduos, já que é normalmente acompanhado por sentimentos de culpa (nunca estamos a satisfazer as expectativas que nós temos e que os outros têm de nós), de frustração e de insatisfação relativamente aos papéis profissional, familiar e pessoal.

Paralelamente, é natural que o conflito deteriore o estado de saúde das pessoas, aumentando a probabilidade de acidentes e de doenças relacionadas com o stress e o cansaço e que comprometa a possibilidade de estabelecer e manter relações com outros, nomeadamente com

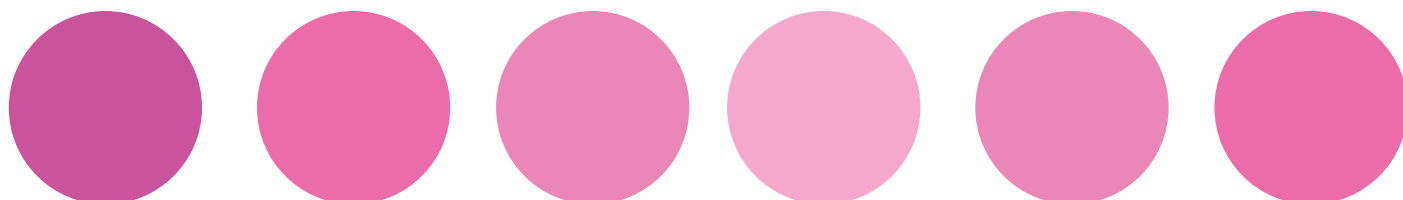


os filhos, o/a companheiro/a, os amigos.

Outra consequência comum da vivência ou da antecipação da experiência do conflito prende-se com a acomodação que conduz a uma solução "menos-mal", mas que não é satisfatória para a pessoa. São exemplos as "escolhas" entre deixar os pais doentes num lar ou deixar de trabalhar porque eles necessitam de cuidados diários; investir na carreira ou acompanhar de perto o crescimento dos filhos; ter filhos ou ter uma profissão, etc., etc.

Além de afastar potenciais fontes de realização e de aprendizagem a nível profissional, a nível familiar e a nível pessoal, a acomodação não satisfatória para a pessoa afecta o seu bem-estar, nomeadamente pela

emergência de sentimentos de frustração (não fui o que podia ter sido), de insatisfação, de injustiça, de "vitimização", afirmação pessoal pela negação de si próprio e aumenta a necessidade de compensações pelo "sacrifício". Por outro lado, diminui as possibilidades de interacção e inclusão social, de reconhecimento e desenvolvimento de competências e de equilíbrio emocional e aumenta a desmotivação, o desinteresse e a vontade em mudar e diminui o comprometimento com a organização, com os clientes, os produtos ou serviços. Acresce ainda que, quando há lugar à saída do mercado de trabalho, a dificuldade em conciliar reduz a autonomia financeira, diminui as oportunidades para estabelecer contactos sociais, aumenta o isolamento doméstico e compromete a futura reinserção no mercado de trabalho.



TUDO OU NADA

A realização simultânea no trabalho e na família é muitas vezes vista como incompatível. O conflito real (ou que se antecipa) entre estas esferas de vida é visto como inevitável e insuperável e, tendo como pano de fundo o dilema “ou trabalho ou família”, há quem se sinta forçado a fazer opções radicais e acabe por desinvestir ou abandonar uma dessas esferas de vida, numa solução “tudo ou nada”.

Estas soluções “tudo ou nada” distinguem-se das opções voluntárias de dedicar-se, toda a vida ou num dado momento, intensa e exclusivamente à carreira ou às relações familiares, já que o seu fundamento não se encontra na procura de uma situação satisfatória e pessoalmente gratificante, mas antes na necessidade de interromper ou evitar uma situação de conflito entre esferas de vida. Neste sentido, a razão que leva alguém a abdicar de uma das esferas da vida – familiar ou profissional – prende-se, essencialmente, com a impossibilidade experienciada ou prevista de as articular harmoniosamente.

Quando o “tudo” é a carreira

Ser profissionalmente bem sucedido/a implica, actualmente, um investimento significativo de tempo e energia que se traduz, muitas vezes, em longas jornadas de trabalho, em horários atípicos, em ritmos de vida alucinantes e em atitudes de disponibilidade total. Em muitos contextos laborais, limitar-se a cumprir o horário de trabalho é interpretado como uma evidência de falta de empenho e motivação.

Este padrão de intenso investimento profissional é viável para quem tem apenas que olhar por si ou, de preferência, para quem tenha alguém que o faça... e está associado a sérias dificuldades na assumpção de responsabilidades em

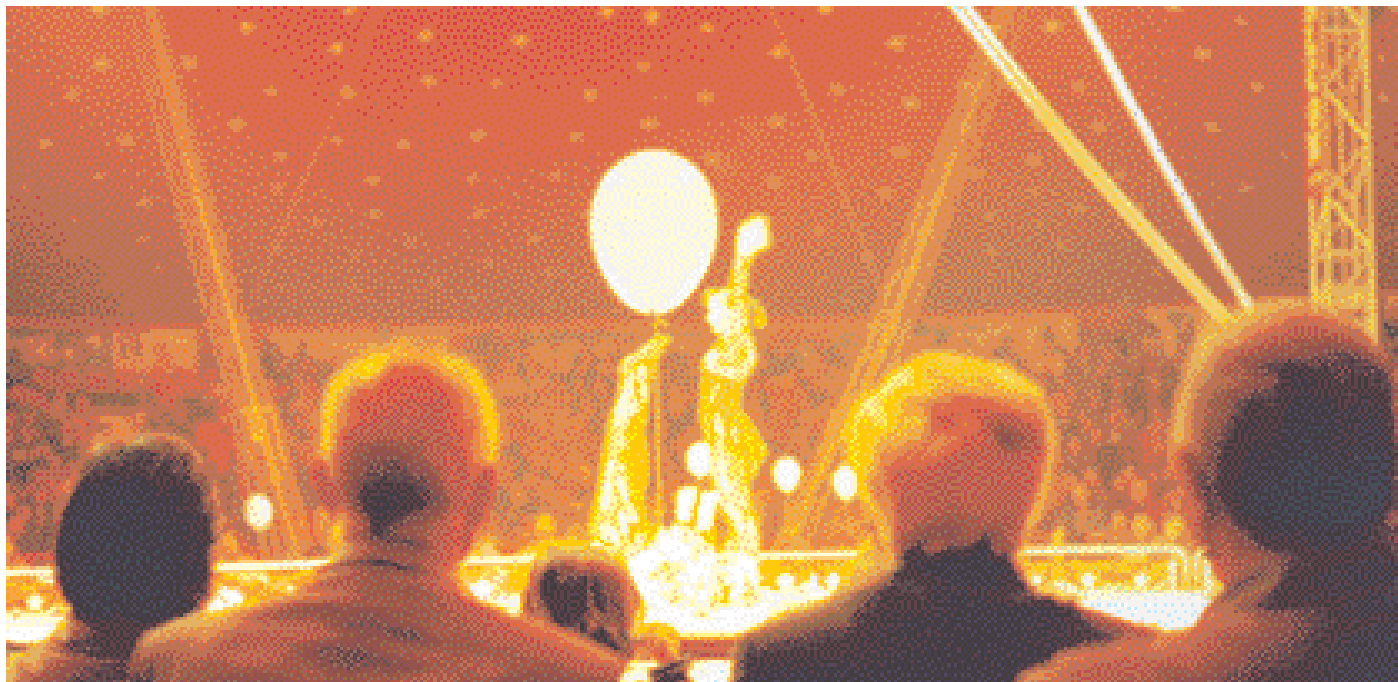
outras esferas da vida.

Com profissões muito absorventes, as pessoas demitem-se do exercício pleno de outros papéis que não o profissional, delegando outras actividades, inclusivamente aquelas em que são relativamente insubstituíveis, tais como o cuidado de pessoas dependentes que têm a cargo – ascendentes ou descendentes – a terceiros: ao cônjuge, ao/à empregado/a doméstico/a ou a instituições nas quais as crianças e idosos/as passam demasiado tempo.

Em alguns casos por opção e noutros por falta dela, as pessoas afastam-se do quotidiano dos que mais gostam, privam-se de os acompanhar, e no caso dos filhos, de os verem e ajudarem a crescer. Não há tempo para nutrir os afectos e as relações com filhos/as, companheiros/as, pais, irmãos e outras pessoas próximas. Noutros casos, a antecipação deste cenário de tensão e impossibilidade de dar resposta simultânea a exigências profissionais e familiares faz com que o projecto de ter filhos seja adiado, reformulado ou mesmo abandonado.

As dificuldades e os contratemplos profissionais têm consequências psicológicas e sociais muitas vezes devastadoras para aqueles/as fazem depender a sua realização, o seu sentido de identidade e de valor pessoal desta única fonte. A situação de vulnerabilidade é tanto maior quanto

A razão que leva alguém a abdicar de uma das esferas da vida – familiar ou profissional – prende-se, essencialmente, com a impossibilidade experienciada ou prevista de as articular harmoniosamente.



Patrícia Madeira

menos acessíveis forem os lugares de afecto e realização pessoal, quanto menos acessíveis forem as relações onde se pode encontrar o apoio emocional, aconselhamento e protecção capazes de atenuar o impacto das situações geradoras de stress para além das suas fronteiras.

Quando o “tudo” é a família

Algumas pessoas optam por desinvestir ou abandonar a esfera profissional em favor da família. Acomodam-se a trabalhos desajustados às suas capacidades, afastam perspectivas de carreira aliciantes, recusam empregos ou funções mais exigentes que, por sua vez, lhes permitiriam aceder a melhores salários, a melhores condições de trabalho e a maiores possibilidades de realização profissional.

Há mesmo quem se sinta forçado a abandonar o mercado de emprego para dar resposta a necessidades que decorrem da esfera privada como, por exemplo, a educação dos/as filhos/as, situações de doença e de dependência de pessoas próximas. Este abandono tem custos pessoais elevados para quem encontra no exercício da actividade profissional uma fonte realização pessoal e profissional, um espaço de sociabilidade, um contexto de

valorização de si aos seus próprios olhos e aos olhos dos outros.

Quando isto acontece, o deixar a actividade profissional aparece associado a sentimentos de frustração, insatisfação, vazio e solidão que o tempo não alivia. Sofre-se com o isolamento doméstico, com a perda de autonomia financeira, com a redução de poder na relação conjugal, com a invisibilidade e a desvalorização do trabalho não pago e com a ausência de um horizonte de possibilidade de se conseguir retomar a actividade profissional no ponto em que foi deixada, quando o motivo do abandono do mercado de emprego já não faça sentido porque, por exemplo, os filhos crescem ou porque as pessoas se curam ou nos deixam.

E, quando esta opção de deixar a actividade profissional em favor dos filhos ou dos pais é assim vivida, deixa de jogar a favor dos mesmos porque, diz-nos a experiência, que o estar-se bem com a vida, o estar-se bem consigo mesmo/a tem uma importância incontornável na qualidade que se consegue imprimir às relações que se estabelecem e se mantêm com os que estão em volta.

Abandonar o mercado de emprego... tem custos pessoais elevados para quem encontra no exercício da actividade profissional uma fonte realização pessoal e profissional, um espaço de sociabilidade, um contexto de valorização de si aos seus próprios olhos e aos olhos dos outros.