

O CUIDAR: O DEVER E O DIREITO

Resumo

Pretendeu-se com este artigo reflectir na origem socio-antropológica do cuidar, salientando a afinidade do cuidar com o feminino e relacionando a necessidade de cuidados informais com o quadro legal e a cultura organizacional.

Palavras-chave

Cuidar, trabalho não pago, conciliação, plano nacional para a igualdade.

Summary

We intended with this article to reflect upon the socio-anthropological origin caring pointing out the affinity of taking care with the feminine gender and relating the necessity of informal cares with the legal picture and the organizational culture.

Word-key

Caregiving, not paid work, conciliation and national plan for the equality

INTRODUÇÃO

O cuidar inscreve-se na história de todos seres vivos, desde o início da história e da Humanidade como forma de garantir a continuidade do grupo e da espécie. “Os homens como todos os seres vivos, sempre precisaram de cuidados, porque cuidar, tomar conta, é um acto de vida que tem primeiro e antes de tudo como fim, permitir à vida continuar, desenvolver-se e assim lutar contra a morte: morte do indivíduo, morte do grupo, morte da espécie” como sublinha Collière ¹.

Com orientações diferentes ao longo das épocas, as práticas de cuidados, indispensáveis à manutenção da vida do grupo e à continuidade da espécie, têm sido asseguradas pelas mulheres desde os tempos mais remotos. Inseridos num sistema de trocas e baseados numa economia de subsistência, os cuidados estavam ligados ao conjunto da vida económica e representavam um valor de uso, conotação que irão guardar até aos nossos dias, embora tenham perdido a sua reciprocidade, ou seja, deixaram de estar inseridos num sistema de trocas. Ao serem desinseridos desse sistema acabaram por ser considerados como inerentes às mulheres, acreditando-se estarem inscritos no seu património genético e associados ao amor maternal.

Foi a herança deste passado cultural e o conhecimento da realidade actual que nos levou a reflectir sobre as actividades de cuidar numa perspectiva de género. Neste pequeno ensaio e que denominamos “O Cuidar - O Dever e O Direito”, procurámos compreender as origens do cuidar e a sua afinidade com o feminino e questionar até que ponto as medidas

legislativas têm valorizado esta dimensão da vida humana e acompanhado a herança cultural, sobretudo quando se trata do cuidar não profissionalizado ou seja do cuidar informal.

Para isso recorreremos à obra de Marie Françoise Collière – “Promover a Vida”, ao Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006 e ao artigo de Heloisa Perista – “Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens”, como instrumentos fundamentais.

1 O CUIDAR

Em tempos remotos garantir a sobrevivência era um facto quotidiano, sendo-o também e tal como hoje a expressão tomar conta e cuidar. “Velar, cuidar e tomar conta representam um conjunto de actos que tem por fim e por função manter a vida dos seres vivos, com o objectivo de permitir reproduzirem-se e perpetuar a vida do grupo”¹.

Na história do cuidar, as práticas dos cuidados revestem-se de natureza e orientação muito diferentes, se desenvolvidas por homens ou por mulheres, como salienta a mesma autora. As práticas de cuidados asseguradas pelos homens são inicialmente originárias da caça, da guerra e da ordem social, enquanto as práticas de cuidados asseguradas pelas mulheres têm a sua origem noutros factos.

Desde os tempos mais remotos até à Idade Média, o cuidar tem sido elaborado a partir da fecundidade. É em torno da mulher símbolo da fertilidade, mas também da criança que ela coloca no mundo que se elaboram todas as práticas e rituais desde a concepção até ao nascimento. “Durante milhares e milhares de anos a prática de cuidados correntes, isto é, todos os cuidados que suportam a vida de todos os dias, liga-se fundamentalmente às actividades da mulher. É ela que dá à luz, é ela que tem o encargo de tomar conta de tudo o que, mantém a vida quotidiana nos seus mais pequenos pormenores”¹.

Alicerçada na experiência vivida e interiorizada no próprio corpo, a prática dos cuidados tem sido tradicionalmente conotada com a feminilidade com base nos *atributos naturais* das mulheres, aparentemente facilitadores de melhor desempenho, nesta área, conferindo mesmo prestígio a quem os realizava sobretudo os cuidados à maternidade

O valor económico dos cuidados ligado ao conjunto da vida económica e assente na economia de subsistência, assemelhava-se a um acto de vida. As mulheres, partejavam, ajudavam os doentes, tanto na família como na comunidade, e aprendendo umas com as outras.

A partir da Idade Média e até ao final do século XIX, o corpo dissociado do espírito é sentido como fonte de impureza. Só um corpo sofredor e deserdado pode ser alvo das práticas

dos cuidados e as concepções que orientam as práticas de cuidados neste período são diferentes. O corpo é desprezível, fonte de corrupção e de pecado; os cuidados ao corpo são no entanto possíveis, mas com uma margem claramente definida – são o suporte dos cuidados espirituais. É assim que submetidas a este bem delimitado objectivo, as mulheres consagradas, colocam durante vários séculos as suas vidas ao serviço dos doentes, obrigando-se a respeitar tanto para si próprios como para os outros todos os interditos ligados à negação do corpo.

Esta oposição do corpo à alma transforma as práticas de cuidados em torno da fertilidade e da fecundidade em práticas imorais e ilícitas, ao mesmo tempo que transforma as mulheres que as praticam em figuras diabólicas e sinistras.

Com S. Vicente de Paulo (1581-1660) a filiação monástica dos cuidados sofre uma ruptura. Este sacerdote de origem operária, cria congregações beneficentes e organiza movimentos de mulheres prestadoras de cuidados, mas sem vínculo religioso, que desenvolviam a sua actividade nos meios populares de onde eram originárias. O cuidar permanecia “um dever e não um trabalho”, entendido como um acto de amor, um esforço que não era pago.

Há neste período um reforço do valor espiritual dos cuidados. Como o estado religioso era considerado superior ao estado laico, era assim conferida uma marca de superioridade social a quem cuidava.

“Contudo o seu serviço é gratuito o que é completamente diferente do valor de uso, em que há troca, reciprocidade”. De Gérando citado por Collière, afirma a este propósito que “há três relações principais entre os homens : dar, receber e trocar”. A última supõe a igualdade, ou a independência recíproca, as outras duas pressupõem a desigualdade¹.

Mas as grandes mudanças sociais e económicas ocorridas no século XIX traduzir-se-ão em novas mudanças na filosofia do cuidar. Para além de toda uma ideologia no sentido de libertar o corpo, o coração e as virtudes tornam-se importantes para as mulheres como refere Anne-Marie Käppelli (1991). Florence Nightingale (1820-1910) referida pela mesma autora e a quem se deve a criação das Escolas de Enfermagem, sublinha esta missão social e cuidativa nestes termos: “Porque razão, testemunham as mulheres paixão, intelecto, actividade, moral (...) e tem afinal um lugar na sociedade onde nada disso pode ser aproveitado? (...). Tenho necessidade de aspirar a uma vida melhor para as mulheres”².

Neste período da história o cuidar torna-se mais específico e são as experiências de injustiça e sofrimento, também elas relacionadas com a continuidade do indivíduo e do grupo que levam as mulheres a reivindicar para si a prestação de cuidados, a quem deles necessita.

“Nunca será um pedaço de glória o que viemos disputar convosco, se nos colocarmos ao vosso lado para trabalhar na obra social (...), porque para nós, mulheres, a nossa pátria é qualquer lugar onde se sofra” . Foi assim que Émile de Morcier no Congresso Internacional das Obras Feministas – 1889, redefiniu o cuidar como um campo de acção feminino².

A partir deste período o cuidar passa a ter valor uso, existe troca, reciprocidade, profissionaliza-se. Contudo a esfera do cuidar não se esgota na profissionalização. Esta representa uma parte. A restante, a dos cuidados informais, é remetida para o privado e personificada na mulher. Para isso contribuíram as grandes mudanças sociais verificadas neste período e que tiveram importância decisiva.

Sob o pretexto de humanizar a sociedade, degradada à custa da Industrialização, as mulheres, abandonam o mercado da produção para poderem cuidar na doença e dos filhos que passaram nesse período a ser o eixo central da sociedade. “As mulheres tinham que escolher entre trabalhar em condições precárias e abandonar o trabalho profissional dificilmente conciliável com a função maternal (...) muitas mulheres optaram por esta solução ficando em casa.”³.

O cuidar ainda que com valor de uso perdeu a sua inserção no sistema de trocas, como sublinha Collière: “... Desinseridos de um sistema de economia mista em que homens e mulheres participam nas actividades fundamentais necessárias à sobrevivência, os cuidados prodigalizados pelas mulheres, serão cada vez mais evidentes como sendo inatos porque associados ao amor maternal”¹. A herança de todo este passado cultural, fragmentado pela perda de reconhecimento do valor da paridade na divisão sexual do trabalho e ainda a influência dos valores da Idade Média, tornam-se assim os grandes responsáveis pela desvalorização das práticas de cuidados asseguradas pelas mulheres.

1.1. A herança e o presente

As actividades de cuidar, como foi revisto no capítulo anterior, permaneceram ao longo dos séculos, na esfera do feminino, sendo por isso fácil de compreender, e os estudos sociológicos têm-no demonstrado, a forte afinidade existente entre as mulheres e as actividades relacionais, para as quais, foram desenvolvendo competências ao longo do tempo. Contudo, o último século também demonstrou que o facto de as mulheres terem essas competências, não foi impeditivo de desenvolverem outras, tal como os homens têm desenvolvido competências para cuidar e proteger. A entrada das mulheres nos territórios masculinos, bem vincada na actualidade tem mostrado que não há zonas interditas à “natureza

feminina” e que por isso a diferença sexual dos papéis não é um problema de natureza mas de cultura e talvez leis, ou pelo menos ausência delas⁴.

O cuidar de familiares idosos ou dependentes de outras idades pode incluir-se nas redes de interajuda familiar, ou seja, o recurso a uma utilização social do parentesco, “não podendo ser reduzido a um acto cínico, algo que em muitos contextos é vivido como um acto desinteressado”⁵. Mas na medida em que são as mulheres as grandes fazedoras da solidariedade familiar e que os cuidados na maior parte da vezes, pesados e difíceis de suportar, tanto do ponto de vista físico como psicológico, estão a seu cargo, as mulheres, vêm-se divididas entre estas exigências e as de origem profissional, pelo que a prestação de cuidados à família surge assim como potencializadora de desigualdades de género.

Na sociedade portuguesa têm-se assistido nas últimas décadas a uma rápida aproximação dos padrões de participação das mulheres e dos homens no mercado do trabalho, mas tal evolução não tem sido acompanhada de participação equivalente dos homens no trabalho doméstico e na prestação de cuidados à família, ainda que se verifique uma lenta inserção dos homens no domínio do trabalho não pago. Esta realidade, como sublinha Perista faz com que tempos e temporalidades das mulheres se tornem complexos, múltiplos e sobreponíveis. E os múltiplos papéis atribuídos às mulheres conduzem a uma compressão ou mesmo supressão de alguns dos seus tempos nomeadamente o tempo de lazer, como sublinha a mesma autora⁶.

Em matéria de cuidados tanto às crianças como aos adultos com necessidades especiais, relacionados com idade, doença ou dependência, a investigação tem revelado que as famílias representam a principal fonte de cuidados e que a maior parte desses cuidados é assegurada pelas mulheres, como evidencia o “Inquérito Nacional à Ocupação do Tempo, 1999” referido pela mesma autora. A presença no agregado doméstico de pessoas adultas que exigem cuidados especiais, impõe disponibilidades e permanências, habitualmente difíceis de gerir no quotidiano. Sendo esta uma situação que abrange 9% dos agregados familiares. Nestes em que a prestação de cuidados durante o dia é sobretudo assegurada pela família, em 13% dos casos, é por um familiar homem e em 50% é um familiar mulher quem desempenha essas tarefas. A mesma autora refere ainda que “entre as pessoas que em resposta à questão se *costuma prestar cuidados a pessoas adultas dependentes*, afirmaram fazê-lo sempre, 86% são mulheres (a percentagem de mulheres reduz-se para 74% quando se consideram os indivíduos que afirmam prestar esse tipo de cuidados *sempre* ou *com frequência*)”. De salientar ainda que no mesmo estudo a percentagem de mulheres que declarou assumir *sempre* este tipo de tarefas é de 49%, apresentando um valor muito próximo da percentagem de homens que

afirmou que *nunca* presta cuidados a adultos dependentes que é de 52%. Isto significa que são as mulheres que asseguram a quase totalidade dos cuidados diários a adultos dependentes: comparando mulheres e homens com emprego a sobrefeminização dos que costumam sempre prestar cuidados a pessoas adultas em situação de dependência atinge os 88%.

Face a esta realidade, a conciliação da vida familiar com a vida profissional, é identificada cada vez mais como uma questão fundamental no domínio da igualdade entre mulheres e homens.

Considerando que a participação das mulheres na actividade profissional é um dado adquirido e irreversível, essa participação não se fez acompanhar de participação idêntica dos homens nas responsabilidades pela manutenção da casa e da família. Isto significa que “a interacção entre o papel social que continua a ser atribuído às mulheres, enquanto prestadoras de cuidados em casa e para a família, e o seu papel com profissionais, permanece determinante na segregação do mercado de trabalho, além de prejudicar outras formas de participação social”⁷. E embora do ponto de vista social se reconheçam as vantagens da presença das mulheres no mercado de trabalho, parece claro, que apenas as mulheres de uma forma quase exclusiva se adaptaram ao exercício cumulativo de uma profissão e da prestação de cuidados à família, sendo assim injusto que sobre esta temática recaiam acusações de egoísmo, face às gerações precedentes, uma vez que “o facto de as mulheres pretenderem trabalho remunerado é um factor de dignificação e de progresso, pessoal e social, e factor indispensável à economia, ao desenvolvimento e à democracia”⁷.

No contexto desta temática parece importante sublinhar que estudos publicados pela CIDM (Comissão para a Igualdade dos Direitos das Mulheres) revelam que as pessoas activas a viver em centros urbanos com mais de 10 mil habitantes parecem aderir ao modelo simétrico. Num desses estudos realizado entre 1987 e 1989, do total dos inquiridos, 64,8% refere aderir ao modelo de total simetria, enquanto apenas uma percentagem de 22,8% refere adesão ao modelo simétrico atenuado, ou seja, são os que sustentam que na família o ideal é que a mulher tenha uma actividade profissional menos absorvente, para que possa assegurar uma grande parte dos cuidados aos filhos e o essencial das tarefas domésticas. Mais recentemente outro inquérito, este a nível nacional, revelou que 80% dos inquiridos é de opinião que o casal ideal é aquele em que os homens e mulheres trabalham os dois fora de casa e cuidam igualmente da casa e dos filhos⁷.

São estas as suposições que se constituem como tendências estruturantes para o futuro, contudo a diferente repartição do tempo dos homens e das mulheres nas várias esferas, continua a estar na origem de desigualdades que persistem à revelia das leis.

1.2. O direito de cuidar

As origens socio-antropológicas do cuidar, bem como o tempo que mulheres e homens dedicam aos cuidados, sobretudo idosos e pessoas com dependência física, têm contribuído fortemente para a sobrecarga de trabalho das mulheres, verificando a existência de uma relação directa entre os papéis e estatutos tradicionais, e a sub-valorização das vivências emocionais. O estudo dos dados obtidos a partir do Inquérito à Ocupação do Tempo, parece contudo apontar para “uma tendência modernizante ao nível dos discursos e do próprio quadro legal” no sentido de um reforço do papel nos homens na vida privada⁶.

Ao nível do quadro legal podem salientar-se o direito de faltar até 30 dias por ano para assistência imprescindível e inadiável em caso de doença ou acidente dos filhos. Os trabalhadores e trabalhadoras podem ainda faltar até 15 dias por ano para prestar assistência ao cônjuge, ascendentes e descendentes maiores de 10 anos. Estas faltas ainda que não determinem a perda dos direitos podem contudo produzir efeitos quanto à remuneração. Também para assistência à família a lei prevê que o pai ou a mãe trabalhadores possam interromper a prestação do trabalho de modo consecutivo ou interpolado, até ao máximo de 2 anos prorrogável até 3 para acompanhamento dos filhos durante os primeiros 6 anos de idade. Esta licença, especial para assistência a filhos, não é remunerada e se os filhos menores de 12 anos forem deficientes ou doentes crónicos a licença especial pode ser prorrogada até ao limite de 4 anos e confere direito a um subsídio para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos a atribuir pelas instituições de segurança social competentes. Também as trabalhadoras e trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos ou portadores de determinados tipos de deficiência têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em determinadas condições.

Até as crianças perfazerem um ano de idade, o pai ou mãe trabalhadores podem ter redução no horário de trabalho até 5 horas semanais, se o filho for portador de deficiência que resulte em atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança. Para outras situações a lei prevê também a protecção dos encargos familiares através da atribuição de prestações pecuniárias, nomeadamente subsídio por frequência de estabelecimento de educação especial, subsídio este que pode também ser atribuído a pessoas em situação de carência económica ou social, não abrangidos pelo regime geral da segurança social⁸.

A lógica destes direitos parece assim apontar para a protecção das pessoas com deficiência, mas se forem crianças, não se verificando protecção para adultos com deficiência ou dependência física ou muito menos para quem deles cuida. Este aspecto assume particular importância tendo conta a escassez de recursos na comunidade na área do cuidar, a falta de

disponibilidades económicas das famílias para externalizar este tipo de trabalho e a necessidade de conciliar estas actividades com a actividade profissional.

Este é sem dúvida um problema com o qual as famílias actuais se debatem e cuja solução não parece fácil.

Importa aqui fazer um parêntesis no sentido de explicar a existência de um significativo número de pessoas com dependência física, fenómeno que não é exclusivo de Portugal. Existem actualmente mais pessoas idosas, não só associado ao aumento da esperança de vida, mas também à resposta mais célere dos problemas agudos de saúde, mas que habitualmente deixam sequelas. Igualmente importante, é o facto de Portugal ser o país da Europa onde ocorrem mais acidentes de trabalho e mais acidentes de viação, como é regularmente difundido pelos meios de comunicação social, factos que contribuem para aumentar o número de pessoas com dependência física.

Quando se debatem os assuntos da família, a área dos cuidados revela-se de particular importância, sobretudo se for tomado em conta o facto de o nosso país deter a maior taxa de actividade feminina da Europa Comunitária – 44,9%, originando sérios problemas a nível da conciliação da vida profissional e familiar, tornando-se indispensável a procura de um equilíbrio nesta área como forma de assegurar a efectiva igualdade de oportunidades e a garantir cuidados a quem deles necessita.

Esta parece ser também a preocupação dos governantes, manifestada no Plano Nacional para a Igualdade. Sobre a conciliação da vida profissional e familiar, a medida 1.2.1. aponta para o “reforço e criação de estruturas de apoio social que facilitem a conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente vocacionadas para o apoio a descendentes, ascendentes ou outros dependentes”, remetendo a concretização destas medidas para o MSST (Ministério da Segurança Social e do Trabalho). Ainda no mesmo ponto preconiza-se o “Estabelecimento de parcerias com os agentes envolvidos nas estruturas de apoio á conciliação da vida profissional e familiar, designadamente com as autarquias, IPSS (Instituições Particulares de Solidariedade Social) e Misericórdias”, imputando a responsabilidade destas medidas para a CIDM, MSST, CNAFa (Comissão Nacional para os Assuntos da Família) e outros organismos e ainda a “realização de um estudo que pondere os custos inerentes à atribuição de apoio às famílias que recorram a serviço a externos para apoio a pessoas dependentes, permitindo mantê-las dentro do espaço físico familiar, por oposição à institucionalização desses mesmos dependentes – MSST e CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

O ponto 1.2.2. refere-se à “sensibilização das empresas para a conciliação da vida profissional e familiar, enquanto direito dos/as trabalhadores/as, responsabilidade social e instrumento essencial para promover uma maior produtividade”, prevendo concretizar esta medida, através da “Atribuição de incentivos às empresas que recrutem e formem desempregados contratados para substituir trabalhadores ausentes do posto de trabalho nos termos previstos na legislação sobre maternidade e paternidade, conforme previsto no D. Lei n.º 168/2003, de 29 de Julho.

Ainda no mesmo ponto do plano prevê-se “Promoção de um estudo que permita conhecer os custos económicos das medidas facilitadoras da conciliação nomeadamente em termos de organização do trabalho e do tempo de trabalho” e ainda a “Sensibilização das empresas para os benefícios decorrentes da conciliação” nomeadamente o aumento da produtividade dos trabalhadores/as, bem como a “Disseminação de um guia de boas praticas (...)” sobre esta matéria que “inclua a divulgação de casos de sucesso”. Finalmente a “Organização, em conjunto com associações representativas de jovens empresários, de um Encontro para sensibilizar a nova geração de gestores para as vantagens que decorrem da aplicação de medidas facilitadoras da conciliação”.

Igualmente importante no plano Nacional para a Igualdade é o ponto 1.2.3. que sugere a “adopção de medidas inovadoras de organização do trabalho que permitam a conciliação da vida profissional e familiar”, através da “promoção do trabalho a tempo parcial, do trabalho com flexibilidade de horário e do tele- trabalho.

E ainda a criação de bancos de tempo mediante a difusão de casos de sucesso já implementados. O ponto 1.2.6. sugere “melhorar as condições da vida familiar e profissional sensibilizando e incentivando as entidades empregadoras a abrir ou manter estruturas sociais de apoio facilitadoras da conciliação como forma de promover o acesso ao emprego e progressão na carreira”. A concretização desta medida passará pela “sensibilização das entidades patronais dos arquitectos e dos promotores imobiliários (...) para a criação de estruturas de apoio aos pais e mães trabalhadores designadamente creches e *ateliers* para ocupação de tempos livres dos seus dependentes”. Ainda neste ponto destaca-se a “promoção de um estudo que permita conhecer os custos da concessão de isenções fiscais às empresas que introduzam o conceito de ticket-infância, ticket-idoso e ticket-deficiência, a atribuir aos funcionários que recorram a estruturas sociais externas á empresas para apoio a dependentes”⁹ Estas e outras medidas que fazem parte do plano e não foram referenciadas até à exaustão parecem conducentes à conciliação da vida familiar e profissional e consequentemente à igualdade de género na medida nomear ou identificar o problema significa conferir-lhe

existência. Como afirmou Maria do Céu Cunha Rego se “a igualdade não se faz por decreto há que ter presente que a igualdade não se faz sem lei que a reconheça e garanta”¹⁰. Sabendo-se já que a conciliação da actividade profissional com vida familiar, afecta toda a força do trabalho e não apenas parte dela, deveria por isso ser incluída na negociação colectiva, e eventualmente serem introduzidos tanto para mulheres como para homens, tempos de trabalho pago para cuidados a pessoas dependentes.

Se a globalidade o Plano se revela de grande importância em termos de igualdade de género, há também que ter em conta que algumas das formas de organização flexível do trabalho a tempo parcial, como forma de tornar possível a conciliação, traduzem-se normalmente em prejuízo para as mulheres, tanto em termos remuneratórios, como já foi referido nas licenças especiais para acompanhantes de ascendentes e descendentes, como em termos de carreira, pelo que tais soluções podem tender a perpetuar a dicotomia mulheres/dupla tarefa: homens apenas responsáveis pelo trabalho remunerado, tendendo a manter igualmente a diferenciação no mercado do trabalho.

CONCLUSÃO

As actividades de cuidar originariamente associadas à promoção da vida dos indivíduos e da comunidade foram sofrendo mutações em torno do seu conceito e valor, acabando por ancorar num dos papéis tradicionais da mulher. Desinseridos de um sistema de economia mista em que homens e mulheres participam nas actividades fundamentais necessárias à sobrevivência, os cuidados realizados pelas mulheres, tornar-se-ão cada vez mais evidentes como sendo inatos porque associados à sua natureza e como tal desvalorizados. Mas os níveis de participação das mulheres cada vez mais elevados, e a sua conquista do espaço público, ao qual têm direito, aliada a uma participação dos homens na esfera do privado de nível muito inferior, fizeram emergir novos problemas também relacionados com o cuidar. Estes aspectos assumiram relevância na medida em que os tempos e as temporalidades das mulheres acabam por se tornar complexos, múltiplos e sobreponíveis transformando as questões de conciliação da vida profissional e familiar em questões de ordem social que requerem medidas adequadas.

Mais fortemente marcada pela cultura que pela legislação a conciliação entre a vida familiar e a profissional continua a preocupar políticos e governantes por ser um problema da sociedade e não apenas das mulheres.

As medidas que fazem parte do Plano Nacional para Igualdade parecem poder contribuir para a resolução deste problema. “A conciliação estende-se para além do mundo do trabalho, a todas as facetas da vida social, política, cultural e pessoal dos europeus”¹¹. Uma política de conciliação deverá combinar um funcionamento mais eficaz do mercado do trabalho com uma optimização dos recursos humanos, procurando eliminar os custos negativos, tendo que passar pela eliminação das barreiras institucionais e culturais que travam a contribuição que as mulheres podem dar para uma maior prosperidade da Europa como sugere a directiva da Comunidade Europeia.

BIBLIOGRAFIA

- 1 COLLIÉRE, Marie Françoise – “Promover a Vida – Da prática das mulheres de virtude aos Cuidados de Enfermagem”, Lidel ed. Técnicas e Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, Coimbra, 1999, p.15-71
- 2 KAPPELLI, Anne Marie – “Cenas Feministas”, in Duby, George e Perrot, Michelle – História das Mulheres no Ocidente, vol. IV, sec. XIX, dir. Fraisse, Geniève e Perrot, Michelle, ed. Afrontamento, Porto 1991, p. 541-575
- 3 SEGALEN, Martine -“Sociologia da família”, Terramar, Lisboa, 1999, p.251
- 4 TORRES, Anália – “Sociologia do Casamento- a família a questão feminina”- Celta Editora, Oeiras, 2001
- 5 VASCONCELOS, Pedro – “Redes de apoio e desigualdade social” - Análise social, Lisboa, Julho 2002, vol. XXXVII (163), p. 507-544
- 6 PERISTA, Heloisa – “Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens” – Análise social, Lisboa, Julho 2002, vol. XXXVII (163), p. 447-474,
- 7 CIDM – Igualdade e Género em Portugal, Lisboa, 2002
- 8 CIDM – Guia dos direitos das mulheres – Coleção informar as mulheres, nº10, Lisboa 2002, p. 28-31
- 9 PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE 2003-2006 – www.cidm.pt/pni/medidas, 2003.11.27
- 10 CUNHA REGO, Maria do Céu – “falar de mulheres: da igualdade à paridade” in Castro Osório, Zília – Falar de Mulheres – da Igualdade à Paridade, Livros Horizonte, Lisboa, 2003

11 CONCILIAR A VIDA PROFISSIONAL E SOCIAL- Guia de boas práticas, 1,
DGV/CE, Graal, 2000