

Liliana Catarina de Freitas Vieira

**A Influência das Representações Culturais no Género dos Profissionais
da Função Ajudante de Acção Directa nas IPSS's**

Universidade Fernando Pessoa

Porto, 2014

Liliana Catarina de Freitas Vieira

**A Influência das Representações Culturais no Género dos Profissionais
da Função Ajudante de Acção Directa nas IPSS's**

Universidade Fernando Pessoa

Porto, 2014

Liliana Catarina de Freitas Vieira

**A Influência das Representações Culturais no Género dos Profissionais
da Função Ajudante de Acção Directa nas IPSS's**

Orientador: Professor Doutor Luís Santos

Trabalho apresentado à Universidade Fernando Pessoa como parte dos requisitos para obtenção do grau Mestre em Serviço Social.

Assinatura da Aluna: _____

ÍNDICE DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro I	Organização do Guião de Entrevista	41
Quadro II	Agendamento das Entrevistas	42
Quadro III	Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados do Grupo H	44
Quadro IV	Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados do Grupo M	45
Quadro V	Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados do Grupo T	46
Quadro VI	Valências desenvolvidas nas IPSS's em estudo	47
Quadro VII	Dimensões, Categorias e Subcategorias das Entrevistas	48
Quadro VIII	Responsabilidades dos Auxiliares de Acção Directa	58
Quadro IX	Competências Pessoais dos Ajudantes de Acção Directa	62
Quadro X	Competências Sociais dos Ajudantes de Acção Directa	63
Quadro XI	Competências Laborais do Ajudante de Acção Directa	64
Quadro XII	Distribuição de Género nas funções Ajudante de Acção Directa e Enfermagem nas IPSS's	74

Gráfico 1 Distribuição percentual de Novas Respostas, por Tipologia, em 2012

8

ÍNDICE DE SIGLAS

CIG	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
CoE	Conselho da Europa
DAF	Definição e Análise de Função
EFTA	Associação Europeia de Comércio Livre
FNSFP	Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública
IPSS	Instituição Particular de Solidariedade Social
ONU	Nações Unidas
PES	Programa de Emergência Social
PNI	Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação
POPH	Programa Operacional Potencial Humano
QREN	Quadro de Referência Estratégico Nacional
UE	União Europeia

RESUMO

As Instituições Particulares de Solidariedade Social são, nos dias de hoje, as parceiras privilegiadas do Estado no cumprimento da sua missão de apoio social à população. Este apoio é operacionalizado através da dinamização de valências que, com as suas equipas de trabalho, prestam um serviço que contribui largamente para a melhoria da qualidade de vida das famílias. Estas equipas são constituídas por Ajudantes de Acção Directa que se apresentam como o colaborador de primeira linha das IPSS's que promove diariamente a prestação desses serviços.

O foco desta investigação é compreender de que forma os discursos que instituíram a função de mulher como mãe e cuidadora em primeira linha influenciam as IPSS nos processos de recrutamento afectando assim o género dos colaboradores da função Auxiliar de Acção Directa e reproduzindo práticas de divisão sexual do trabalho.

Os resultados indicaram que, apesar da função de Ajudante de Acção Directa ser reconhecida por um conjunto de atributos universais e neutros quanto ao género, acrescentando alguns até vantagens que o desempenho desta função por Homens poderia significar, a influência das representações culturais nos entrevistados revela-se em marcado contraste.

Esta discordância provavelmente advém da profunda divisão sexual do trabalho, assente em crenças e preconceitos sociais enraizados culturalmente e que se mantém muito vincada em algumas profissões, sendo a função de Ajudante Acção Directa um perfeito exemplo disso, onde o cuidar de terceiros nas suas necessidades mais básicas está indissociavelmente relacionado com o género feminino.

Além disto, tais contradições estão bem presentes em todos os intervenientes deste processo, desde as Ajudantes de Acção Directa, aos Homens potencialmente elegíveis para a função, à Sociedade em geral, aos Directores Técnicos e outros decisores, bem como aos próprios utentes e familiares.

Palavras Chave: IPSS's, Ajudante de Acção Directa, Representações Culturais de Género, Processos de Recrutamento e Selecção e Divisão Sexual do Trabalho.

ABSTRACT

Private Institutions for Social Solidarity (PISS) are today the State's preferred partners for fulfilling its mission of social support to the population.

Such a support is delivered through several departments which along its work teams provide social care and significantly contributes to improve the quality of life of many families. Direct Action Assistants are the main constituent of these teams and represent the first line of care provided by PISS.

The present research focus is to understand how social discourses instituting the role of the woman as a mother and caregiver influence PISS's recruitment process and skews Direct Action Assistant gender distribution, reflecting sexual division of labour.

The results show that although Direct Action Assistant's work is valued by a set of universal and neutral attributes in terms of gender, with some respondents even pointing advantages male workers could bring to the profession, the influence of cultural representations in respondents present in sharp contrast.

Such a disagreement is very likely a manifestation of the deep sexual division of labour, based in beliefs and preconceptions culturally rooted, which is still markedly patent in some professions, being Direct Action Assistant a perfect example of this, in which care for others basic needs is inextricably connected to the female gender.

Further, such contradictions are well manifest in all actors of this process, from Direct Action Assistant's themselves, to potential male candidates to the profession, the Society, Technical Managers and other decision makers, as well as clients and their families.

Keywords: PISS's, Direct Action Assistant, Preconceptions of Gender Culturally Rooted, Recruitment Process and Sexual Division of Labour

“Once you free your mind about concepts like harmony and how things being correct you can do whatever you want, so, nobody told me what to do and there was no preconception of what to do.”

Giorgio Moroder, 2013

AGRADECIMENTOS

Um agradecimento ao Professor Doutor Luís Santos, pelo seu apoio incondicional, pelo seu acompanhamento e orientação científica. A sua motivação, dinamismo e disponibilidade permanentes revelaram-se fundamentais para a realização deste trabalho.

Ao meu marido que amo incondicionalmente, o meu vício e a minha paz de cada dia, todos os dias.

Aos pilares que são os meus pais, que acreditam profundamente nas minhas capacidades e que geram em mim forças para caminhar com mais coragem e mais além.

À minha querida irmã que é parte de mim.

À Cidália, Anabela, Liliana, Sofia e Cláudia que dão cor à minha vida. Ao Padre Luís, pelo exemplo que é.

A todas as colaboradoras do Centro Social de Garfe, por toda a dedicação que empenham diariamente no seu trabalho e que foram sempre inspiração para este estudo.

Aos actores deste trabalho que colaboraram com as suas opiniões sinceras e verdadeiras nas entrevistas que realizei.

ÍNDICE GERAL

Índice de quadros e figuras	V
Índice de Siglas	VI
Resumo	VII
Abstract	VIII
Agradecimentos	X

INTRODUÇÃO 11

CAPÍTULO I – O GÉNERO NA ARTE DE CUIDAR DAS IPSS’S

1.1. Programas de Incentivo à Igualdade	14
1.2. As IPSS’s em Portugal: Percurso Histórico	18
1.2.1. As IPSS’s como Parceiras Privilegiadas do Estado	22
1.2.2. A Gestão Estratégica	24
1.2.3. A Gestão de Recursos Humanos	27
1.3. A Influência das Representações Culturais no Género dos Cuidadores	30
1.3.1 A Divisão Sexual do Trabalho	30
1.3.2 A Igualdade de Género no Terceiro Sector	33
1.3.3 A Feminização do Cuidar	35
1.4. O Caso da Função de Ajudante de Acção Directa	37

CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

2.1. Definição das Questões de Pesquisa e Objectivos	41
2.2. A Abordagem Qualitativa	43
2.3. Opção Metodológica: Estudo de Caso	44
2.4. Recolha de Dados e Procedimentos	46

CAPÍTULO III– APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1. Características dos Entrevistados	51
3.2. Apresentação dos Resultados	55
3.3. Discussão	86

CONCLUSÃO	91
------------------	----

CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO	95
--------------------------------	----

LIMITAÇÕES DA PESQUISA	96
-------------------------------	----

BIBLIOGRAFIA	97
---------------------	----

ANEXOS	101
---------------	-----

INTRODUÇÃO GERAL

Em Portugal, o estado de providência ou Estado Social estrutura-se nos termos institucionais como um “modelo universalista”, assim como na maioria dos estados de providência dos países do sul da Europa. (Mozzicafredo, 2000). Neste modelo, a acção social constitui um pilar fundamental na protecção dos grupos sociais mais vulneráveis, nomeadamente na prevenção e reparação de situações de carências e desigualdades socioeconómicas, de dependência, de disfunção, de exclusão social, bem como na integração e promoção comunitária das pessoas e no desenvolvimento das suas capacidades (Lei de Bases do Sistema de Segurança Social).

A implementação deste modelo não é uma ambição de competência exclusiva do governo português. Ele existe como uma partilha de responsabilidades com as instituições que intervêm em actividades de acção social e é através da co-responsabilização de todas as instituições – públicas, solidárias e privadas de intervenção social, distribuídas por todo o país, que é possível actuar de forma eficaz junto dos grupos mais vulneráveis e, assim, minimizar as assimetrias geográficas em termos de cobertura da população. (Metelo et al, 2010)

De acordo com o relatório de 2012 da Carta Social, existem em Portugal cerca de 5 200 entidades proprietárias de equipamentos sociais, com diferentes valências, tais como: creches, centros de dia, lar de idosos, centros de actividades ocupacionais, serviços de apoio domiciliário, entre outras, onde o sector não lucrativo representa 71%, dos quais 90% são Instituições Particulares de Solidariedade Social (Gonçalves, 2013).

Neste contexto, as IPSS's desempenham um papel fundamental na economia do país, não apenas no seu objetivo principal de fornecer bens e serviços necessários aos cidadãos mais carenciados, mas também na criação de emprego que proporcionam para a concretização da sua missão (Weerwardena, 2010; Mcdonald & Mort, 2010).

Neste contexto organizacional verifica-se contudo a presença considerável do sexo feminino reproduzindo assim a realidade dominante na sociedade portuguesa. (Lavado,

2008). De facto, em Portugal, mais de metade da mão-de-obra empregada nas IPSS's são mulheres. (Figueira *et al*, 2005) sendo visível uma divisão sexual do trabalho que pode ser consequência directa dos obstáculos sociais. Aliás, o género não pode ser indissociável do contexto social e das questões económicas (Lavado, 2008).

Considerando as premissas anteriores, este estudo pretende perceber se as IPSS's, que têm como missão promover políticas que assentam em valores como a Educação, Solidariedade, Igualdade, Participação e Cidadania, apresentam preocupações no que se refere à igualdade de género dos seus colaboradores, nomeadamente nos processos de recrutamento de Auxiliar de Acção Directa. O foco da investigação é compreender de que forma os discursos que instituíram a função de mulher como mãe e cuidadora em primeira linha, influenciam o género dos colaboradores da função Auxiliar de Acção Directa nas Instituições Particulares de Solidariedade Social por se assumir, à partida, que se trata de uma profissão feminina.

Numa perspectiva de respondermos à necessidade de compreensão desta temática estabelecemos os seguintes objectivos:

- À Aferir as características que as IPSS's perspectivam no colaborador da função Ajudante de Acção Directa,
- À Caracterizar a influência das representações culturais nos candidatos aquando do Processo de Selecção dos Ajudantes de Acção Directa;
- À Aferir a influência das representações culturais nos responsáveis pelo Processo de Selecção dos Ajudantes de Acção Directa;
- À Compreender a gestão das dinâmicas entre os processos de selecção de ajudante de acção directa e os processos de selecção de outras funções da área do cuidar.

Quanto às motivações para a presente pesquisa, antes de mais, o desempenho funções ao nível da gestão de uma IPSS e pela formação académica na área dos Recursos Humanos e em *Marketing* e Gestão Estratégica.

Representa também uma forte motivação a possibilidade de desenvolver mais conhecimento teórico ao nível do Serviço Social, especificamente na sua intervenção

mais operacional, relativamente aos Ajudantes de Acção Directa, assim como o interesse pela temática dos Estudos de Género aplicados ao contexto organizacional.

Por fim, mas não menos importante, poder contribuir para despertar a atenção em função do género na profissão de Ajudante de Acção Directa, considerando-o assim um tema relevante, com interesse quer ao nível social como a nível das organizações e a sua actualidade, num mundo em que as questões de género são cada vez mais um tema central nas políticas sociais.

Neste sentido, relacionamos a escolha do tema com a actualidade e relevância que o próprio apresenta nas políticas sociais em vigor e o seu enquadramento com o percurso académico e profissional dos autores.

Em termos de estrutura, o presente trabalho está dividido em cinco capítulos. O primeiro Capítulo é dedicado ao Género na Arte de Cuidar nas IPSS's em Portugal. Pretende-se nesta parte do trabalho realizar um enquadramento teórico do problema em estudo referindo inicialmente os mais recentes Planos e Programas que visam sensibilizar para a Igualdade e não Discriminação em função do Género. Seguidamente são abordadas as IPSS's em Portugal e posteriormente A Influência das Representações Culturais no Género dos Cuidadores, partindo-se daqui para o caso concreto dos Ajudantes de Acção Directa.

O segundo Capítulo assenta sobre a Metodologia de Investigação. Nesta fase será explicitada a Definição das Questões de Pesquisa e Objectivos do estudo e a Opção Metodológica para a investigação. Seguidamente são demonstradas as técnicas para Recolha de Dados e Procedimentos utilizados ao longo deste estudo.

O terceiro Capítulo assenta inicialmente na caracterização dos entrevistados e posterior análise e discussão dos resultados.

Por fim, apresentam-se as principais conclusões do trabalho realizado e efectua-se uma abordagem a algumas limitações verificadas ao longo da investigação assim como algumas considerações e recomendações para eventuais estudos a realizar no futuro.

CAPÍTULO I – O GÉNERO NA ARTE DE CUIDAR DAS IPSS'S

1.1.PROGRAMAS DE INCENTIVO À IGUALDADE

No sentido de promover direitos fundamentais como a igualdade de género, a União Europeia tem vindo a desenvolver esforços, nomeadamente a elaboração de legislação anti-discriminação mais abrangente e de maior alcance a nível mundial. Pretende-se com isto garantir que características pessoais como o sexo, a origem étnica, a idade, a orientação sexual ou a deficiência deixem de impedir algumas pessoas de realizarem todas as suas potencialidades (CCE, 2005).

De forma a cumprir os novos quadros jurídicos, a União Europeia desenvolveu Programas, a aplicar nos países membros, que efectivem no terreno, essas políticas.

No que respeita ao mercado de trabalho, estes Programas focalizam-se na eliminação efectiva dos obstáculos ao emprego, à formação e a outras oportunidades assim como à necessidade de combater a discriminação e de integrar grupos desfavorecidos no mercado de trabalho. (CCE, 2005)

Actualmente encontra-se em vigor o Programa «Direitos, Igualdade e Cidadania» para o período de 2014 a 2020 que visa, entre outros fins, a promoção da igualdade entre homens e mulheres, concretizando assim para um dos objetivos da Estratégia "Europa 2020" e contribuindo para as acções referidas no Pacto Europeu para a Igualdade de Género no período de 2011 a 2020. Paralelamente, este Programa defende também o direito de ser tratado com dignidade no local de trabalho e, por conseguinte, promove medidas no domínio da luta contra a discriminação no local e no mercado de trabalho (Reg. UE n.º1381/2013).

As acções desenvolvidas no Programa «Direitos, Igualdade e Cidadania» passam por realizar actividades de análise, o desenvolvimento de metodologias e estudos, a elaboração e publicação de manuais, de relatórios e de material educativo. Também promove a realização de acções de formação, de sensibilização e divulgação, tais como

a identificação e o intercâmbio de boas práticas, de abordagens e de experiências. (Reg. UE n.º1381/2013).

A participação no Programa está aberta aos Estados-Membros, aos países da Associação Europeia de Comércio Livre (EFTA) e a países candidatos de adesão à União, sendo que o enquadramento financeiro para a sua execução é de 439 473 000 EUR.

Em Portugal, os esforços tem vindo a realizar-se também no âmbito do POPH, um programa que concretiza a agenda temática para o potencial humano inscrita no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) que enquadra, por sua vez, a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal no período 2007-2013.

Com uma dotação global aproximada de 8,8 mil milhões de Euros, dos quais 6,1 mil milhões são de comparticipação do Fundo Social Europeu, o POPH visa a promoção de dez eixos prioritários, cujo Eixo 7 assenta na Igualdade de Género (POPH, 2007).

Neste contexto, o Eixo 7 pretende

“difundir uma cultura de igualdade através da integração da perspectiva de género nas estratégias de educação e formação, a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, a prevenção da violência de género e a promoção da eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e de capacitação dos actores relevantes para a sua prossecução” (POPH, 2007).

Entre os objectivos deste Eixo, pretende-se promover a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, assumindo-se como prioridade combater a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho e a desigualdade salarial. (POPH, 2007)

No centro deste Eixo surgem entre outras, as Tipologias de Intervenção 7.3. - Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais e 7.4. - Apoio a Projectos de Formação Para Públicos Estratégicos. Estas tipologias apresentam-se como esforços para a promoção da igualdade de género junto das instituições e para públicos específicos que poderão contribuir fortemente para a disseminação dos objectivos deste Eixo.

A Tipologia de Intervenção 7.3. - Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais tem por missão apoiar as Organizações Não Governamentais (ONG), no sentido de facultar recursos que lhes permitam actuar para a promoção da Igualdade de Género, sendo a população em geral, a principal destinatária das acções desenvolvidas.

As Acções de Formação Sensibilização em Igualdade de Género (12 Horas) e Sensibilização para a Prevenção e Combate à Violência de Género (12 Horas), estão integradas nesta Tipologia (Decreto Lei n.º 131/2009).

Por sua vez, a Tipologia de Intervenção 7.4. - Apoio a Projectos de Formação Para Públicos Estratégicos. Os destinatários das acções levadas a cabo por esta tipologia são:

“profissionais cuja actividade possa ter impacto na consolidação da perspectiva da igualdade de género nas suas diferentes manifestações (...) assim como “indivíduos que exerçam ou pretendam exercer a sua actividade em equipas de apoio à vítima”(POPH, 2012)

As acções elegíveis por esta tipologia pretendem formar técnicos para a igualdade de género, abordando as problemáticas que surgem da sua não concretização em vários contextos, nos quais se inclui o mercado de trabalho.

Deste modo, os programas de intervenção do Eixo 7, mais especificamente as Tipologias de Intervenção 7.3. e 7.4., tentam sensibilizar, entre outros, decisores em organizações não governamentais e técnicos com actuação na área social para as questões da discriminação de género e, de algum modo, promover a dissiminação de atitudes mais conscientes acerca de percepções relacionadas com o género.

Alguma documentação que consideramos interessante, nomeadamente os Regulamentos específicos, os Referenciais de Sensibilização e Formação assim como os Guiões destas Tipologias, encontram-se em anexo, para consulta.

Outros esforços com o intuito de promover a igualdade de género em Portugal são os Planos Nacionais de Género, Cidadania e Não-Discriminação. Estes planos apresentam-se como instrumentos de políticas públicas que pretendem responder aos compromissos assumidos por Portugal nas Organização das Nações Unidas (ONU), no Conselho da Europa (CoE) e na União Europeia (UE) quanto à participação na estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2010-2015 e a estratégia para o Emprego e Crescimento – Europa 2020, de 2010. Em qualquer destes documentos a estratégia de integração da dimensão de género em todas as políticas e programas, *mainstreaming* de género, surge como princípio fundamental (Diário da República, 1ª série, nº12).

Para a concretização das medidas de sensibilização sobre a igualdade de género, as acções desenvolvidas no âmbito do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013 fizeram uso de organizações de intervenção local como as autarquias municipais e entidades da sociedade civil, de mecanismos como a Rede Social e também de parcerias com algumas entidades governamentais, designadamente, com o Ministério da Educação, através das Escolas (CIG, 2013).

De facto, o estudo de avaliação do IV Plano, sugere que:

“quando há trabalho em parceria sustentado, quando a comunicação flui e a confiança entre diferentes parceiros se estabelece – CIG, ONGs, Escolas, Rede Social e Autarquias”
(CIG, 2013)

os objectivos iniciais parecem concretizar-se.

Considerando a avaliação do IV PNI, elaborou-se o V PNI que se encontra actualmente em vigor.

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, 2014-2017 vem reforçar o IV PNI, nomeadamente na intervenção nos domínios da educação, saúde e mercado de trabalho, por considerar que estas áreas são merecedoras de um maior investimento (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013).

Em síntese, vários são os esforços das entidades nacionais e internacionais no sentido de promover a implementação de políticas relevantes para a construção e o aprofundamento da igualdade de género e da não-discriminação em função do sexo (CIG, 2013).

A criação e implementação destes Programas e Planos, através de um trabalho em rede, com a colaboração de entidades locais, vem perspectivar que a intervenção na área da igualdade no emprego é cada vez mais, uma realidade que se aproxima das instituições e que poderá, a prazo, promover mudanças a este nível, nestes contextos organizacionais.

1.2. AS IPSS'S EM PORTUGAL: PERCURSO HISTÓRICO

A história da constituição das IPSS's em Portugal estende-se ao longo de séculos, por períodos marcantes. No século XV nascem as primeiras instituições como as Irmandades e as Misericórdias. Já no século XIX, após a Revolução Industrial, são constituídas as instituições de “Ajuda Mútua”, os Sindicatos, as Associações Humanitárias, as Associações Empresariais e os Círculos Operários Católicos. Mais tarde, em 1926, com a constituição da Primeira República em Portugal, houve uma queda no crescimento das organizações sem fins lucrativos, que acabou em 1974 com a revolução civil portuguesa. Em 1976, com a Constituição da República, o processo de regulação da acção social beneficiou as associações particulares de assistência e em 1979 foi aprovado o Primeiro Estatuto das IPSS's, revisto em 1983, para aumento da prestação de serviços nas áreas da saúde, educação, formação profissional e habitação. (Franco, 2005).

Neste enquadramento, as IPSS's apresentam-se como organizações sociais sem fins lucrativos específicas do contexto português que têm a seu cargo a quase totalidade da acção social, traduzida na prestação de serviços, constituídas por iniciativa da sociedade civil (privadas), com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral e de justiça entre os indivíduos (Decreto- Lei nº 119/83 de 25 de fevereiro).

Existem muitos termos e conceitos para descrever estas Instituições. Os termos mais comumente utilizados são organizações ou instituições não lucrativas ou sem fins lucrativos, economia social e/ou solidária, organizações não governamentais, terceiro sector, terceiro sistema e economia alternativa (Franco, 2005).

Estas instituições são criadas e mantidas num âmbito não governamental, que dão continuidade a práticas tradicionais de caridade, de filantropia, de mecenato e expandem o seu sentido para outros domínios da sociedade civil. (Fernandes, 1994).

Marçon et al (2001) acrescentam ainda que esse tipo de organização está voltado para o atendimento das necessidades de organizações de base popular, complementando a acção do Estado. As suas atividades não são pautadas pelo lucro, mas, sim, por laços de solidariedade que permeiam o comportamento dos indivíduos em sociedade (Medeiros et al., 2010).

Neste estudo, consideramos a definição de Franco (2005) que descreve as IPSS's como organizações sem fins lucrativos, constituídas pela iniciativa privada de pessoas com o objetivo de dar expressão organizada a valores de solidariedade e justiça social entre as pessoas. As IPSS's não são administradas por organismos públicos ou estatais e têm por objetivo garantir os bens e serviços: a crianças e jovens; apoio às famílias; integração social e comunitária; protecção de idosos e cidadãos com deficiência; promoção de saúde; cuidados de reabilitação; educação da cidadania e formação profissional (Franco, 2005).

Assim, no âmago da criação destas instituições reside a diferente orientação dos seus fins. Pois, se no mercado, as atividades envolvem a troca de bens e serviços para a obtenção de lucro e no sector governamental a acção é legitimada e organizada através da utilização de poderes coercivos, o sector social pode ser definido como aquele em que as actividades não são nem coercivas nem voltadas para o lucro. Além disso, as actividades visam o atendimento das necessidades colectivas e, muitas vezes, públicas, sendo organizações privadas e sem fins lucrativos (Coelho, 2000 *cit por* Medeiros *et al*, 2010)

Conforme referido, os estatutos das IPSS's estão definidos pelo Decreto-lei n.º 519-G2/79 publicado em 1979 que define e regula a relação entre estas e o Estado, de acordo com os seguintes princípios: “Liberdade de associação” – as associações têm liberdade para escolher as áreas de actuação e formas de organização, sem que exista intervenção estatal em situações de crise interna; “Responsabilidade social das instituições” – esta responsabilidade existe perante o Estado e beneficiários, uma vez que, em primeira linha estão os interesses dos beneficiários, e não os das instituições, associados ou fundadores; “Cooperação interinstitucional” – esta cooperação deve existir entre instituições e serviços públicos numa lógica de racionalização de recursos; “Integração no sistema de Segurança Social” – as instituições têm o dever de respeitar as orientações que o sistema emite, não permitir a existência de discriminação ao nível dos beneficiários, seja de que tipo for (ideológico, político, religioso ou racial);

“Reconhecimento do carácter privado” - reconhece-se a vontade dos associados ou fundadores, e o respeito de que a atribuição de fundos estatais se destina a reforçar os fundos próprios. Estes estatutos são revistos com a publicação do Decreto-lei n.º 119/83 de 25 de Fevereiro, representando um abrandamento daquele modelo de regulação directiva, sendo simplificada e substancialmente limitada a acção tutelar do Estado relativamente às instituições (Hespanha, 2000).

Avaliando a Carta Social de 2012 (GEP-MTSS, 2013) é possível perceber que a acção social em Portugal é, de forma bastante notória, desenvolvida pelas instituições sem fins lucrativos pelo que ao Estado cabe essencialmente a função de financiador.

Em Portugal, os equipamentos sociais, têm evoluído de forma muito positiva, registando no período 2005-2012 um incremento de 18,8 %. Ao nível dos equipamentos que entraram em funcionamento no ano de 2012, denota-se um equilíbrio quanto à natureza jurídica das entidades proprietárias, situação que contrasta com as respostas sociais, em que 69 % das novas respostas são desenvolvidas por entidades não lucrativas, particularmente da rede solidária (Carta Social 2012).

O número de respostas sociais dirigidas aos principais grupos-alvo (infância, idosos e pessoas com deficiência) tem demonstrado, conforme o gráfico ilustra, um desenvolvimento significativo no ano de 2012.

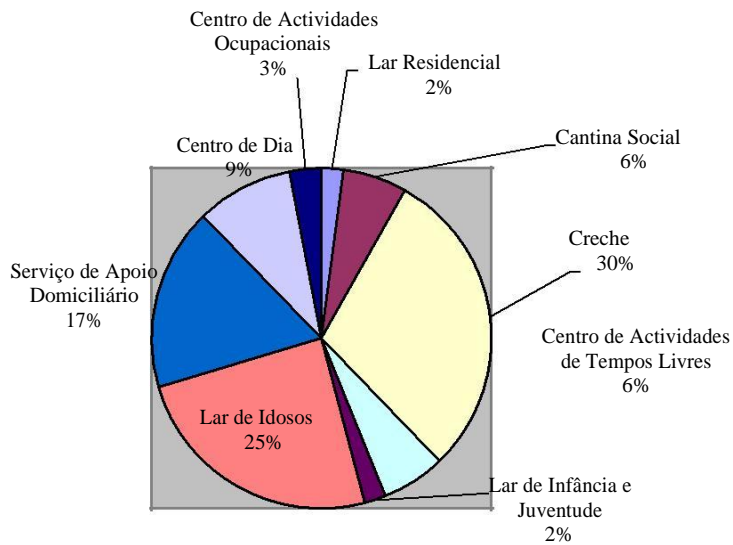


Gráfico 1 – Distribuição percentual de Novas Respostas, por Tipologia, em 2012

Fonte GEP – MSSS

As respostas que evidenciam o maior incremento no período 2005-2012 são a Creche, ao nível das crianças, que aumentou a sua resposta em 33 % e a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas subindo 38,7 %. No que se refere à área das crianças, a cobertura de respostas sociais evidencia uma distribuição equitativa de norte a sul do país. Em 2012, a taxa de cobertura média no Continente situou-se nos 41,8 %, valor que se deve a um incremento de 5,4 % da capacidade instalada no período 2011-2012, representando cerca 6 200 novos lugares em creche e ama, mas também à diminuição do grupo populacional dos 0-3 anos nos últimos anos. Na área da terceira idade, a utilização das respostas sociais revela uma distribuição mais assimétrica. Se em torno dos grandes centros urbanos de Lisboa e Porto, para além da zona Centro e Algarve, as taxas de utilização se situam acima dos 80%, traduzindo a elevada procura, no interior do país uma grande parte dos concelhos apresenta taxas que não vão além desse valor. De facto, embora as respostas sociais dirigidas a esta população se encontrem disseminadas por todo o Continente, os concelhos do interior do país apresentam uma cobertura de equipamentos e serviços mais elevada (GEP-MSSS, 2013).

1.2.1. AS IPSS'S COMO PARCEIRAS PRIVILEGIADAS DO ESTADO

Nos últimos anos tem sido possível perceber o esforço por parte do Ministério do Trabalho e Segurança Social na realização de investimentos para melhorar a sua intervenção, assumindo a responsabilidade de garantir mais e melhores respostas a disponibilizar aos cidadãos e o compromisso de desenvolver estratégias adequadas à satisfação das suas necessidades. (Metelo et al., 2010).

No entanto, apesar desses esforços de actuação, devido à estratégia neo-liberal de liberalização dos serviços públicos, de redução da intervenção do Estado ao mínimo e à maior interferência das instâncias supra-nacionais, assiste-se actualmente à despolitização do Estado e à desestatização das políticas sociais e da igualdade (Santos, 1999). O rescaldo da erosão do Estado traduziu-se assim numa forte expansão do chamado terceiro sector e, à medida que aumentou o descrédito do Estado, as IPSS's foram sendo encaradas como parceiros privilegiados de intervenção social. (Lopes, 2008)

Também a Lei de Bases da Segurança Social revista em 2000, atribuí um papel importante às IPSS's ao definir que o Estado reconhece e valoriza a sua acção, exercendo sobre elas uma acção tutelar, fiscalizadora e de inspecção, de forma a garantir que os seus objectivos são compatíveis com os do sistema. São estas instituições que assumem a maior responsabilidade ao nível da protecção a população deficiente e incapacidades (Costa, 2010).

O Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, apresentou em Agosto do ano 2011 o Programa de Emergência Social (PES), afirmando a importância de promover direitos e apresentar medidas que possam minorar o impacto social da crise. (MSSS, 2011).

Neste sentido, o XIX Governo assumiu no seu programa a prioridade de assegurar a sustentabilidade das contas públicas, de forma a criar as condições que originem o crescimento económico e que promovam a criação de emprego e bem-estar, tornando obrigatório o regresso a uma trajectória sustentável das contas públicas na perspectiva de uma economia próspera e criadora de emprego a médio prazo. Ou seja, o Estado faz a aposta no rigor e

controlo nas finanças para poder promover o crescimento económico, a promoção do trabalho, a produtividade e competitividade e a mobilidade social (MSSS, 2011).

Assim, o PES surge como um programa que identifica as situações de resposta social mais urgentes focado em medidas e soluções. Na concretização dessas medidas para o período entre 2011 e 2014, o PES tem presente não gastar em burocracia nem criar novas estruturas, rentabilizando as já existentes; não ser um Programa retórico e focar-se em soluções para grupos de risco assim como não significar mais Estado mas antes melhor política social. Defende que em alguns casos deve investir-se mais e noutros, investir-se melhor (PES, 2011).

Para levar a cabo os objectivos do PES e concretizar a implementação das medidas de apoio social planeadas pelo Estado, foram realizadas várias iniciativas de cooperação com as Instituições que revistas periodicamente, consideram o plano ou programa em específico a desenvolver.

Outro exemplo de cooperação entre o Estado e as IPSS's é o Protocolo de Cooperação de 2013-2014, celebrado entre o Ministério da Solidariedade e da Segurança Social e a União das Mutualidades Portuguesas (UMP), a Confederação Nacional das Instituições/Misericórdias de Solidariedade (CNIS) e a União das Misericórdias Portuguesas (UM).

Considerando o disposto no artigo 63.º, n.º 5 da Constituição da República Portuguesa, bem como os princípios orientadores do subsistema de acção social, definidos na Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro, que estabelece as bases gerais em que assenta o sistema de segurança social, o protocolo em referência reitera os princípios de uma parceria público/social e determina o compromisso assente na partilha de objetivos e interesses comuns, bem como de repartição de obrigações e responsabilidades entre o Estado e as Instituições (CNIS, 2013).

Nesta partilha de objectivos e interesses assim como de obrigações e responsabilidades, este Protocolo de Cooperação define para o período entre 2013 e 2014 capítulos como

os Projectos de Inovação Social, a Sustentabilidade, o Acompanhamento e Avaliação dos Protocolos com as Instituições, os Estabelecimentos Integrados a transferir para o Sector Solidário, as regras para a Tipificação dos Acordos de Cooperação, as Medidas para colmatar a diminuição das receitas das IPSS e o agravamento dos custos, os Valores das Comparticipações Financeiras, as Alterações dos Acordos sujeitos a Homologação e em específico a cada Resposta Social.

No entanto, apesar destas dinâmicas de cooperação, os desafios que se colocam à actuação das IPSS's aumentam a cada dia não só na resposta às necessidades sociais crescentes, mas também no seu modelo de financiamento, uma vez que a escassez de recursos públicos actual e prevista para os próximos anos tornam o sistema actual irrealista e insustentável. Deste modo, o grande desafio à actuação das instituições é continuarem a responder às necessidades sociais, antigas e novas, mas a partir de uma base de apoios financeiros mais diversificada onde os recursos públicos sejam uma entre muitas outras fontes de financiamento (Santos, 2012).

1.2.2. A GESTÃO ESTRATÉGICA

No contexto socio-político em que vivemos, caracterizado pelo ressurgimento dos preceitos económicos liberais e pela intensificação da competição capitalista, remodelando as condições e relações de trabalho, as IPSS's começam a garantir o seu espaço de actuação (Medeiros, 2010). Nesta nova conjuntura, caracterizada pela desregulamentação, pela complexidade, turbulência, competição, interdependência e pela mudança constante e imprevisível, é inevitável a alteração dos modelos das instituições sociais e dos modos como estas definem a sua missão, configuram a sua estrutura, conceptualizam a sua gestão e, naturalmente, concebem as suas responsabilidades para com todos aqueles que, directa ou indirectamente, da sua actividade. (Cerdeira & Neves, 2011).

É neste contexto que se defende que as Instituições Sociais têm um papel fulcral no desenvolvimento de uma cultura de responsabilidade individual e colectiva que

contribui para o enriquecimento da qualidade de vida das suas comunidades (Maia, 2006). Na verdade, Portugal não tem um regime jurídico comum para organizações sem fins lucrativos. Dentro do sistema de direito civil português, o quadro legal para organizações sem fins lucrativos é disperso e apresenta uma ampla gama de leis, que regulam diferentes tipos de organizações (Franco, 2005).

Esta lógica associativa reforça, assim, a ideia de uma gestão das instituições sociais baseada em princípios éticos, morais e de cooperação em que os valores da razão substantiva prevalecem sobre os valores da razão instrumental, estabelecendo uma dimensão duplamente social: resposta a uma demanda da sociedade e acção prospectiva de mudança social (Portugal, 2011).

De facto, as teorias administrativas não podem ser importadas e impostas às organizações do sector social pois existem diferenças relevantes nas suas naturezas, que permeiam estas organizações e que precisam de ser compreendidas (Marçon et al., 2001). A gestão destas organizações apresenta algumas características próprias:

- 1- Clima organizacional pautado na igualdade e no direito de participação de todos os membros da organização;
- 2- Trabalho motivado por um ideal partilhado por todos os membros que o compõem, principalmente as equipas técnicas e de direcção cujo objetivo primordial é a realização pessoal dos seus colaboradores;
- 3- As pessoas que prestam serviços a estas organizações estão extremamente identificadas com a missão organizacional, sendo esta a sua principal fonte de motivação;
- 4- Maior partilha das informações, pois prevalece nessas organizações a lógica da cooperação;
- 5- A informalidade está presente nestas organizações, visto que elas raramente aplicam normas e procedimentos rígidos e a tomada de decisões é tendencialmente colectiva;
- 6- O trabalho voluntário e remunerado num mesmo ambiente faz com que essas organizações tenham uma postura diferente no relacionamento interpessoal, desde o momento de recrutamento, formação e nas acções do quotidiano.

Muitas vezes, em recompensa ao trabalho voluntário, as pessoas querem ver os seus pontos de vista reconhecidos e desejam participar activamente na tomada de decisões (Medeiros, 2010).

Uma análise mais profunda destas estruturas organizacionais revela a importância primordial da Igreja Católica através da intervenção quer dos membros do Clero, quer de personagens proeminentes em diferentes áreas com ligações estreitas à Igreja Católica (Portugal, 2011).

Assim, as acções e práticas de administração nas estruturas sociais, reguladas por valores como reciprocidade, solidariedade, confiança e respeito mútuos, pluralidade e autonomia, têm de trabalhar afincadamente, no sentido de promover práticas democráticas de gestão (Wautier *cit por* Medeiros, 2010). Na verdade, o trabalho na área social deve responder ao duplo desafio de gerir sem fins lucrativos, antes visando o crescimento do bem-estar geral e, nessa produção, promover um projecto sustentado na participação dos colaboradores e voluntários através da tomada de decisões ausente de preconceitos e ideias pré-estabelecidas por parte dos seus gestores.

A atenção para esta nuance é fundamental uma vez que se, por um lado, há uma forte inscrição do pensamento conservador, de matriz católica, no discurso e na acção política dos sucessivos governos, de direita e de esquerda, por outro lado, existe uma tradição de pensamento de esquerda, herdeira da revolução, que recusa a família como unidade de intervenção política. De facto, do ponto de vista mais à esquerda, a família é uma esfera de opressão, geradora de dependência e limitadora da autonomia e liberdade individuais pelo que o Estado deve olhar, não para esta unidade social, mas sim para os cidadãos, enquanto sujeitos individuais. (Portugal, 2011).

De todo modo, as instituições sociais não podem deixar de se orientar por um referencial de cidadania organizacional que, ao colocar a gestão estratégica da responsabilidade social no centro de toda a sua actividade, lhes permita, conjuntamente com as comunidades envolventes, criar valores partilhados, com vantagens competitivas importantes quer para umas, quer para outras, tanto no plano económico, como no social (Porter & Kramer, 2011).

1.2.3. A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A investigação dedicada à gestão de recursos humanos iniciou-se na década de 1920 (Kaufman, 2001). As primeiras e tradicionais abordagens sobre a gestão de recursos humanos referiam-se à gestão formal de pessoas nas organizações e preocupavam-se essencialmente com a gestão transaccional e administrativa no entanto, com a evolução dos estudos, houve uma mudança de paradigma, associando a gestão de recursos humanos à gestão estratégica das organizações assumindo-se uma integração adequada entre a gestão de recursos humanos e as estratégias de negócio no sentido de criar vantagens competitivas (Inyang, 2010).

As Instituições sem fins lucrativos constituem-se como importantes empregadoras, chegando a ocupar, em média, cerca de 7% da população activa, nos países desenvolvidos. De uma forma geral, estas organizações não têm como objectivo prioritário a criação de emprego, salvo algumas excepções. No entanto, o seu potencial tem sido reconhecido pelas mais diversas instâncias nacionais e europeias, e verifica-se que têm vindo a integrar algumas das mais importantes políticas de emprego. De facto, desde os finais da década de 90 do século XX que várias acções foram desenvolvidas na União Europeia tendo em vista estimular as potencialidades do terceiro sector para a empregabilidade e “integração social” (European Commission *cit in* Ameida, 2010).

A gestão de recursos humanos nas organizações sociais não lucrativas apresenta características muito próprias, específicas do sector em que se inserem. Por um lado, os trabalhadores do terceiro sector possuem características diferentes dos trabalhadores dos outros sectores, em termos de empenho e motivação, uma vez que vivem os valores e objectivos das organizações, trabalham para a realização de um projecto colectivo e contribuem para a construção de uma “vida cidadã”. Ou seja, os valores e a missão das organizações sem fins lucrativos assentam na confiança e na solidariedade dos seus trabalhadores, onde o trabalho é motivado por um ideal compartilhado (Falconer, 1999).

No entanto, a escassez de recursos financeiros nestas instituições e as características culturais organizacionais, justificam que os salários dos trabalhadores sejam baixos e

muitas vezes inferiores aos dos trabalhadores com características semelhantes noutras instituições, que não pertencem ao terceiro sector (Raposo, 2000).

Outro aspecto particular a considerar é que, para além das vantagens associadas ao trabalho voluntário, há também um lado negativo que se prende com as dificuldades sentidas na gestão desses recursos humanos, nomeadamente no controlo da qualidade dos serviços prestados, na avaliação de desempenho, no absentismo e na falta de pontualidade (Teodósio et al., 1999).

Também no que respeita à estrutura do emprego, observamos que estas organizações:

1 - Têm uma estrutura de emprego muito femininizada como é esperado do tipo de actividades desenvolvidas (Lange e Trukeschitz *cit in* Lopes, 2005);

2- Com a excepção das organizações de mulheres, os órgãos de direcção são dominados por homens;

3 - Em geral, a estrutura do emprego é mais polarizada, tendo as ocupações mais qualificadas um maior peso do que no sector privado;

4- O peso do pessoal com contrato permanente (64,6%) está um pouco acima da média do emprego em geral no Continente (cerca de 60%) apresentando-se uma grande presença de trabalhadores a título voluntário (Lopes, 2008).

Neste contexto organizacional, a gestão de recursos humanos assenta numa informalidade das práticas denotando-se uma falta de políticas de gestão e de sistematização de procedimentos que, por um lado, favorece a flexibilidade das organizações, pois não existe a necessidade de recorrer a normas e a procedimentos escritos mas, por outro lado, dificulta a gestão, o cumprimento de normas e regras e a atribuição de responsabilidades aos trabalhadores (Falconer, 1999; Teodósio e Brum, 2000).

O recrutamento de profissionais é um dos factores onde a assimetria e desestruturação da selecção é dominante baseando-se muitas vezes no grau de afinidade com os gestores e outros funcionários ou até na relação com pessoas com posições privilegiadas. (Falconer, 1999) Trata-se de um modelo de recrutamento particular assente nos

conhecimentos e experiências. Assim, em oposição a esta visão de gestão de recursos humanos que perpetua o modelo hierárquico, rígido e taylorista de organização, alguns autores propõem uma visão sistémica para que as instituições sociais possam atingir um desenvolvimento sustentável. A gestão de recursos humanos nestas organizações tem de deixar de ser apenas uma área funcional e transformar-se num factor estratégico para o crescimento da instituição. No entanto, este processo evolutivo da área operacional para uma área estratégica tem sido o grande desafio das instituições (Liepic, 2001).

Nos últimos anos tem vindo a realizar-se acções de sensibilização junto das Instituições sobre um conjunto de inferências na área dos recursos humanos como estar informado sobre as tendências/características das sociedades contemporâneas; aumentar as suas competências com o intuito de desenvolvimento local; estabelecer parcerias para um protagonismo mais atento e eficaz; estabelecer novas parcerias com os estados nacionais, numa perspectiva de desenvolvimento; estabelecer novas estratégias de acção reforçando as suas condições de auto-sustentabilidade e, por último, definir novas formas de garantir uma menor precariedade no meio laboral (Plataforma das ONG, 2002).

Todavia, denotam-se alguns avanços nomeadamente no que se refere aos mecanismos de selecção que procuram agora introduzir técnicas mais específicas ou adicionais, como a análise do currículo (principalmente para os remunerados) e entrevistas (para os voluntários) (Raposo, 2000). De facto, o acordar para a importância da gestão estratégica de recursos humanos promove a procura de trabalhadores qualificados nas organizações sem fins lucrativos, com competências para elaborar projectos sociais e com capacidade de procurar implementar matrizes de eficiência e produtividade na gestão das organizações (Gohn, 2001). Neste sentido, a aposta em quadros técnicos e na formação dos colaboradores com áreas de actuação mais operacionais ou estratégicas passou a ser a directriz fundamental, apresentando-se como um factor positivo em contraponto com a pouca importância atribuída à qualificação dos profissionais verificada na história das contratações de colaboradores onde se valorizava a formação geral e não a formação específica, orientada para o sector a integrar ou a tarefa a desempenhar (Raposo, 2000).

Em suma, devido às suas características particulares, que dizem respeito à sua estrutura organizativa, às novas formas de organização do trabalho, à proximidade à comunidade, ao tipo de bens e serviços produzidos e, ainda, devido ao facto de terem objectivos múltiplos na sua actividade, as organizações sem fins lucrativos desempenham um papel importante na regulação do mercado do emprego (Almeida, 2010), pelo que a aposta na gestão estratégica dos recursos humanos apresenta consequências directas para as próprias instituições mas também para as comunidades onde estão inseridas e às quais prestam os seus serviços.

1.3. A INFLUÊNCIA DAS REPRESENTAÇÕES CULTURAIS NO GÉNERO DOS CUIDADORES

1.3.1. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Ao longo das últimas décadas foram inúmeras e profundas as mudanças que atravessaram a sociedade portuguesa. Há quarenta ou cinquenta anos vivia-se numa sociedade rural, pobre, iletrada e, acima de tudo, fortemente marcada pela diferenciação de género (Aboim, 2010). Na vida social e familiar, homens e mulheres tinham funções muito distintas, como era apanágio ideológico do Estado Novo. Ao homem cabia, incontestavelmente, o dever de sustentar e proteger a família, enquanto a mulher devia permanecer em casa, fiel aos labores de esposa e mãe. Era assim de um contrato de género, desigual, centrado na oposição entre a “dona-de-casa” e o “provedor da família” (Hirdman, 1998).

Em 1960 apenas 13,1% das mulheres se encontravam oficialmente no mercado de trabalho, apesar de grande parte delas desempenharem tarefas essenciais à sobrevivência da família como os trabalhos agrícolas (Aboim, 2010). Com o aumento da taxa de actividade feminina verificou-se uma mudança radical na sociedade portuguesa e, depois de 1974, a entrada feminina no mercado de trabalho evoluiu a um ritmo ainda mais acelerado, sendo nos dias de hoje, Portugal, um dos países europeus com maior número de mulheres activas no mercado de trabalho (Portugal, 2011).

Nos últimos anos, enquanto que a taxa de actividade masculina se tem mantido relativamente constante, entre 1998 e 2008, as mulheres deste grupo etário aumentaram significativamente a sua presença no mercado (Aboim, 2010). No entanto, esta rápida mudança na sociedade, em apenas trinta anos, permitiu que estas alterações reproduzisse no mercado de trabalho, modelos vividos dentro da esfera familiar, situação também vivenciada em outros países como em França, onde no início dos anos 70, sob o impulso do movimento feminista, a Divisão Sexual do Trabalho serviu como tema de estudos que posteriormente assentariam as bases teóricas desse conceito (Hirata et al., 2007).

De facto, é agora possível entender a divisão sexual do trabalho como base material do sistema de sexo-género que concretiza e dá legitimidade às ideologias, representações e imagens de género e que, por sua vez, fazem o mesmo movimento em relação às práticas quotidianas que segregam as mulheres às esferas reprodutivas-produtivas, num eterno processo de mediação (Humphrey *cit in* Carloto, 2001).

Assim, a segregação do trabalho de acordo com o género estrutura o trabalho de homens e mulheres na esfera produtiva e na esfera doméstica, ao mesmo tempo que subordina esta última à primeira. Esta divisão não pode ser compreendida apenas em termos económicos, o seu significado é também social e simbólico (Ferreira, 2003).

Assim, a divisão sexual do trabalho impõe-se aos indivíduos como parte de um conjunto de referências sociais no qual está prescrito o que é certo, natural e desejável sendo que as identidades masculinas e femininas se constroem em torno destas referências fundamentais (Oakley *cit in* Portugal, 2011). Na realidade, não é a divisão sexual do trabalho por si que cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho. Ela recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social e portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. (Brito e Oliveira *cit in* Carloto, 2001),

Esta subordinação de género, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas vai manifestar-se não apenas na divisão de tarefas mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários e na disciplina do trabalho tendo consequências claras na distribuição do trabalho por sectores de actividade (Lobo *cit in* Carloto (2001).

As situações de desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho são ainda problemáticas nos nossos dias, assumindo *nuances* diversas, em diferentes contextos europeus. Estes fenómenos de desigualdade, frequentemente naturalizados, têm justificado o desenvolvimento de políticas sociais específicas, tendentes à redução desse problema, quer ao nível da União Europeia quer na sua recontextualização nos espaços nacionais (Santos, 2009).

No Roteiro para a igualdade lançado pela Comissão Europeia é formalmente reconhecido o contributo dado pelo diálogo social e pelo diálogo com a sociedade civil para os avanços feito ao longo dos últimos anos. A Comissão Europeia, contudo, também reconhece o muito que há ainda para fazer e a necessidade de aumentar o apoio ao diálogo social através do reforço da cooperação com as organizações da sociedade civil e os parceiros sociais na prossecução da igualdade de mulheres e homens (Lopes, 2008).

Essas áreas de actuação abrangem a sensibilização e a aplicação da Legislação criada como a da «igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras» (Dir. 117/75, 10.02.75); «igualdade de tratamento no acesso ao emprego, nas condições de trabalho, na carreira e na formação profissional» (Dir. 76/207, 09.02.76); «igualdade no domínio da segurança social» (Dir. 79/7, 19.12.87 e Dir. 86/378, 24.07.86); «igualdade no tratamento no universo dos trabalhadores independentes e dos trabalhadores da agricultura, incluindo protecção na maternidade» (Dir. 86/613, 11.12.86); «protecção da maternidade e da paternidade (...) relativa à tutela das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes» (Dir. 92/85, 19.10.85) e à licença parental (Dir. 96/34, 03.07.96); «garantia da efectividade dos direitos em matéria da igualdade de género (...) sobre a repartição

do ónus da prova nos casos de discriminação em razão do género» (Dir. 97/80, 15.12.97).

Neste sentido, conforme defende o Tratado da Comunidade Europeia, «o princípio da igualdade de género é hoje considerado como um dos pilares da União Europeia e a promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui um dos seus objectivos» o que evidencia a sua formulação positiva e pró-activa e a sua transversalidade. (Santos, 2009)

1.3.2. A IGUALDADE DE GÉNERO NO TERCEIRO SECTOR

Apesar de nestas organizações a estrutura do emprego ser, em alguns aspectos, mais favorável às mulheres que a estrutura do emprego global, em geral, as organizações não revelam ter uma noção clara do que podem ser medidas a adoptar para promover internamente a igualdade e tendem, em muitos casos, a afirmar que, pelo simples facto de empregar quase só mulheres, têm práticas de igualdade. Por outro lado, as concepções acerca da igualdade entre mulheres e homens tendem a ser muito estereotipadas, evidenciando falta de reconhecimento das desigualdades estruturais que afectam os sexos (Lopes, 2008).

De facto, os valores simbólicos e vocacionais são um exemplo de concepção de trabalho feminino baseado num sistema de qualidades, ditas naturais, que persistem a influenciar o recrutamento maioritariamente feminino da área social (Casaca, 2000). Nesta linha, as mulheres que trabalham nas organizações do terceiro sector são confrontadas com um tecto de vidro que as impede de alcançar os lugares de direcção. Relativamente à participação de mulheres e homens na gestão quotidiana e estratégica das organizações parece ser, portanto, ao nível da governação que as organizações mais têm que reformar-se. Apesar deste retrato da estrutura do emprego nas organizações do terceiro sector, em alguns aspectos mais favorável às mulheres que a global, é fraca a adesão declarada a práticas marcadamente assumidas como prosseguindo um objectivo de aprofundamento da igualdade que se vive na instituição, como é o caso da existência de

documentos que explicitem uma política de igualdade de mulheres e homens, medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual no local de trabalho, e selecção do sexo menos representado no acesso a funções e formação. Basicamente, as organizações tendem a invocar que, pelo simples facto de empregarem maioritariamente mulheres, têm práticas de igualdade (Lopes, 2008).

Na verdade, ao analisar internamente estas organizações, parece existir flexibilidade, todavia, constitui mais uma resposta a necessidades relacionadas com a natureza de trabalho ou a necessidades *ad hoc* e individuais dos/as trabalhadores/as, do que uma política de conciliação trabalho/família formal, universal, explícita e conhecida por todas/os, ainda que frequentemente as organizações enunciem a flexibilidade de tempo trabalhando como uma política de igualdade (Carloto, 2001).

Curiosamente, as diferenças entre as organizações de mulheres e as outras organizações do terceiro sector não são tão significativas como seria de esperar. São precisamente aquelas organizações que dão maior realce à educação das crianças, embora se fixem menos na alteração de mentalidades (Lopes, 2005).

É frequente no discurso de algumas pessoas deste universo a preocupação em declarar a neutralidade, ou seja, está de alguma forma inscrito nas representações que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades se forem tratados de igual maneira, não sendo reconhecidas as desigualdades que afectam a ambos, em diferentes esferas, a montante e a jusante de cada trabalho/emprego. Em algumas organizações a rejeição da necessidade de intervir na promoção da igualdade, justifica-se com o facto de ser tudo uma questão de tempo até que as mentalidades mudem, e até porque a “verdadeira” discriminação já não existe (Lopes, 2008).

Existe ainda um longo caminho a percorrer para as Instituições no âmbito da igualdade de género. Para Lopes *et al* (2005) o onus da questão reside na ausência de uma perspectiva holística sobre a igualdade entre homens e mulheres, traduzida, em muitos casos, na falta de uma reflexão sobre as práticas existentes e na desvalorização das práticas discriminatórias.

1.3.3. A FEMINIZAÇÃO DO CUIDAR

O cuidado doméstico às crianças, aos doentes e aos velhos está associado à figura da mulher-mãe que desde sempre foi detentora de um saber informal de práticas transmitido de mulher para mulher (Lopes et al, 2005). Neste sentido, a divisão das tarefas envolvidas no “criar” e no “cuidar” apresenta uma profunda desigualdade sexual no interior da família conjugal. O que os estudos mostram, para as diferentes áreas analisadas – cuidados das crianças e dos idosos e trabalho doméstico – parece ser que, enquanto existe uma mulher disponível no interior da rede para assegurar as tarefas relacionadas com a reprodução quotidiana da família, os homens não são envolvidos nesse trabalho (Portugal, 2011).

Portanto, é a noção de cuidado, enquanto acção concebida como feminina e produto das qualidades constituídas como naturais das mulheres que fornece atributos e coerência ao seu exercício em funções no espaço formal das relações de trabalho das áreas da acção social e da saúde. Nessa perspectiva, os valores simbólicos e vocacionais, introduzidos no recrutamento de trabalhadoras, apelam para a entrada selectiva das mulheres nesse espaço profissional apropriado cultural e socialmente ao seu sexo (Lopes et al, 2005).

A ideia de uma complementaridade entre os sexos está inserida na tradição funcionalista da complementaridade de papéis. Esta abordagem é coerente com a ideia de uma divisão entre mulheres e homens do trabalho profissional e doméstico e, dentro do trabalho profissional, a divisão entre tipos e modalidades de empregos que possibilitam a reprodução dos papéis sexuais (Hirata et al, 2007).

A análise dos programas governamentais, da legislação produzida e das medidas tomadas na área das políticas de família desde 1974 mostra como a família continua a ser alvo de um forte investimento retórico e, simultaneamente, objecto de escassa protecção social (Portugal, 2011).

De facto, vemos frequentemente referir-se alguns sectores, em particular a saúde, educação e acção social, como uma abertura à igualdade e ao reconhecimento das

mulheres, no entanto, estes cargos continuam ainda a ser socialmente vistos como uma extensão das tarefas femininas desenvolvidas no interior da esfera doméstica/familiar, sobreponíveis com os atributos naturais da feminilidade e, portanto, aliados às funções de cuidar (Casaca, 2005 *cit in* Santos, 2009).

Todos os estudos realizados em Portugal revelam enormes desigualdades na repartição do trabalho não remunerado no interior da família. Quer se trate de tarefas domésticas, de cuidados das crianças ou dos idosos, quer se fale do tipo e número de tarefas, ou número de horas de trabalho, a balança é sempre desfavorável às mulheres (Portugal, 2011) e a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é o seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino (Carloto, 2001).

Neste debate torna-se necessário introduzir o peso das concepções de masculinidade e de feminilidade e articular o modo como a UE e alguns Estados-Membro definem as suas políticas e prioridades a este nível. De facto, estes conceitos parecem sustentar-se numa divisão ainda rígida entre público e privado e na prevalência de visões de cidadania fortemente *genderizadas* e enraizadas num legado material e ideológico desenvolvido pela modernidade para explicar e racionalizar um maior poder masculino. Este legado envolveu usar o género como estrutura simbólica que distingue entre masculinidade e feminilidade, como forma de justificar a divisão sexual do trabalho. Tal estratégia tem significado que rapazes e raparigas, homens e mulheres, sejam agora considerados como socialmente, em vez de naturalmente, construídos, produzidos para modos diferentes de ser. (Arnot *et al. cit in* Santos, 2009).

Também a passagem de um modelo de “ganha-pão masculino” para um modelo de “casal de duplo emprego” espelha igualmente mudanças profundas no lugar social dos homens, dentro e fora da família. Sem dúvida, os papéis sociais masculinos, bem como a ordem de género global, têm vindo a sofrer uma enorme reconfiguração à medida que novas realidades vão desafiando a composição tradicional da masculinidade e os homens se vão tornando também um objecto de análise e reflexão (Hearn *et al.*, 2002).

A transformação operada nas formas de divisão familiar do trabalho em direcção a um modelo igualitário de “duplo emprego” tem vindo a alterar o papel dos homens, convocando-os a reconstruir o seu “lugar tradicional” na esfera da vida privada (Wall, cit por Aboim, 2010).

Assim, esta (re)significação dos papéis e categorias nas relações sociais que resulta em primeira escala das políticas públicas nacionais e locais, em termos dos direitos comunitário e cívico de igualdade nas esferas de trabalho e de relações de poder, tem provocado diversas mudanças nas representações de género, tendendo a ultrapassar a clássica dicotomia masculino/feminino e a dar origem a novas masculinidades e feminilidades intra-género (Rocha e Ferreira, 2006 *cit in* Santos, 2009).

1.4. O CASO DA FUNÇÃO AJUDANTE DA ACÇÃO DIRECTA

A DAF – Definição e Análise da Função – do Ajudante de Acção Directa está presente no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22/4/2011 do Contrato colectivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública. Esta função está integrada dentro dos Trabalhadores de Apoio cabendo-lhe cumprir com os seguintes requisitos:

1 — Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente,

aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.

2 — Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

3 — Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo utente, pode a instituição dispensar o trabalhador da prestação de trabalho no domicílio daquele.

São escassos os estudos que se referem a esta função em particular e ainda mais se se pretender estudar especificamente a sua ocupação pelo género masculino. De facto, as tarefas que acima caracterizam a função, não têm qualquer exigência quanto ao género de quem as executa, no entanto, a fragilidade da argumentação da relação “cuidado - acção feminina” e da “relação de serviço” como características constitutivas das mulheres promovem a sua orientação para determinados sectores (Lopes et al, 2005) promovendo que esta função seja ocupada quase, senão exclusivamente, por mulheres.

Carloto (2001) defende que todos os espaços de socialização reforçam preconceitos de género como próprios de uma suposta natureza (feminina e masculina), apoiando-se sobretudo na determinação biológica. Tal diferença biológica, conseqüentemente, transforma-se em desigualdade social e toma uma aparência de naturalidade. Neste sentido, a predominância feminina no cuidar faz com que ainda se identifique um discurso homogéneo em relação ao sexo.

Assim, verifica-se a permanência de certos símbolos e situações que atestam que a profissão de cuidador não é valorizante para a imagem social masculina. No caso dos homens, a sustentação para o seu recrutamento no mercado de trabalho apela para

atributos e qualidades naturais masculinas, como a força física, da mesma forma que para os femininos se pretende dedicação e paciência (Lopes et al, 2005).

No entanto, a igualdade de género também significa respeitar e valorizar as divergências de cada sexo, isto é, deve-se tratar cada pessoa como pessoa, quer seja homem ou mulher e, em termos sociais, devem garantir-se oportunidades semelhantes (Monge et al., 2000). As esferas de competências do tratar e do cuidar demonstram também a hierarquia social homem-mulher. Nesse sentido é importante ressaltar que o carácter sexuado das práticas formais de saúde e acção social e sua hierarquização, não resultam unicamente do facto de que elas estão vinculadas à imagem do exercício da medicina, mas também porque fazem parte de um sistema que associa o género e a classe social (Lopes et al, 2005). Estas concepções e a qualificação (competências e valores) definidas pelo empregador sustentam, desta forma, por um lado, a hierarquia e os baixos níveis salariais dos cuidados primários e, de outro, os postos mais valorizados nesse aspecto e na estrutura de poder (Lopes et al, 2005).

O estudo “O sexo no Hospital”, publicado em 1996, atenta para a questão da higiene. Os autores constataram que o facto de se associar (funcionalmente) práticas no campo do trabalho, sobretudo hospitalar, às “qualidades” (e não qualificação) femininas condena essas acções ao *status* de tarefas intermediárias, destituídas de qualquer valor científico no processo terapêutico. Assim, o que persiste não é a indispensabilidade do processo terapêutico das práticas de enfermagem e das práticas terapêuticas no sentido amplo, mas sua definição enquanto acção de enfermagem, acção feminina (Lopes et al, 2005).

Outros estudos na área da Medicina e Enfermagem, revelam que o trabalho masculino nas funções de enfermagem apela a argumentos ou “qualidades naturais” masculinas para o trabalho como o uso da força física. Os investigadores relatam que estes argumentos são sustentados pelos próprios trabalhadores que vêem nesses atributos o fortalecimento de sua condição de homens e a garantia do exercício de tarefas ou atividades exclusivas a esses atributos.

Uma das dificuldades encontrada no exercício de acções de cuidador está baseada no sexo dos pacientes, por exemplo, aparece como uma espécie de segregação que condiciona o cuidador de género masculino ainda mais “às tarefas possíveis” e aceites pelo sujeito cuidado. Na realidade, se, no caso dos médicos, a submissão ao saber e às práticas terapêuticas da medicina não se configura em barreiras para o exercício dos homens, no caso da enfermagem existe essa resistência. Verifica-se, portanto, que a medicina, enquanto prática terapêutica, não tem sexo mas a enfermagem, enquanto prática do cuidado, tem apenas um sexo no imaginário social – o feminino. Nesta linha, as investigações realizadas perceberam que, nos hospitais em estudo, os entrevistados assumem que homens que desempenham tarefas mais próximas às práticas domésticas, maternas, de cuidado e higienização não são homens ou são menos valorizados socialmente. (Lopes et al, 2005)

Assim, a prática evidência que existe uma selectividade induzida pelo mercado de trabalho que se baseia no campo da assistência individual mas também pelas imagens que ainda existem acerca dos cuidadores e do tipo de necessidades assistenciais para as quais se está a recrutar. Existem, portanto, articulações entre as categorias género e trabalho na área da saúde e acção social, expressas na segregação por actividades e por especialidades da área.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

2.1. DEFINIÇÃO DAS QUESTÕES DE PESQUISA E OBJECTIVOS

O foco da presente investigação é:

1. Compreender de que forma os discursos que instituíram a função de mulher como mãe e cuidadora em primeira linha, influenciam os responsáveis pelos processos de recrutamento de novos colaboradores da função Auxiliar de Acção Directa nas IPSS's por assumirem, à partida, que se trata de uma profissão feminina.
2. Compreender de que forma os mesmos discursos influenciam a opinião de homens e mulheres acerca da ocupação, por pessoas do género masculino, da função de Auxiliar da Acção Directa e quais as consequências destes estereótipos e preconceitos culturais.

Na verdade, apesar de já se verificarem muitas mudanças ao nível da ocupação das funções tendo em conta o género, como é o exemplo dos Enfermeiros ou Motoristas, os discursos que prevêm as mulheres como cuidadoras poderão estar ainda presentes em algumas realidades – neste caso, o foco de estudo é a função Ajudante de Acção Directa – afectando quer os Responsáveis das Instituições no processo de selecção de candidatos, assim como homens e mulheres no seu processo de formação académica e profissional e posterior candidatura à função de Ajudante de Acção Directa.

Considerando o problema da investigação, definimos como questão de estudo:

De que forma as representações culturais determinam o género dos profissionais da função Ajudante de Acção Directa nas IPSS's?

Neste seguimento, colocamos as seguintes hipóteses de resposta à questão inicialmente colocada:

- 1 As IPSS apresentam uma perspectiva feminizada da função Ajudante de Acção Directa;
- 2 Os candidatos são influenciados por representações culturais de género no processo de candidatura à função Ajudante de Acção Social;
- 3 Os responsáveis pelo processo de recrutamento e selecção são influenciados pelos papéis de género na fase de selecção dos candidatos;
- 4 As IPSS's actuam de forma conivente com os valores e práticas instituídos face à divisão social do trabalho.

Numa perspectiva de respondermos à necessidade de compreensão desta temática estabelecemos os seguintes objectivos:

1. Aferir as características que as IPSS's perspectivam no colaborador da função Ajudante de Acção Directa;
2. Caracterizar a influência das percepções culturais nos candidatos aquando do Processo de Selecção dos Ajudantes de Acção Directa:
 - 2.1) Descrever o interesse das mulheres para candidatarem-se à função de Ajudante da Acção Directa;
 - 2.2) Caracterizar as percepções dos homens acerca do exercício no masculino da função Ajudante de Acção Directa;
 - 2.3) Verificar se existe equidade de género ao nível das candidaturas.
3. Aferir a influência das representações culturais nos responsáveis pelo Processo de Selecção dos Ajudantes de Acção Directa:
 - 3.1) Analisar a distribuição de género na função Ajudante de Acção Directa nas IPSS's;
 - 3.2) Identificar, caracterizando, quais os critérios de análise e selecção dos candidatos;
 - 3.3) Perceber como as crenças do seleccionador influenciam a distribuição de género na função Ajudante de Acção Directa.

4. Compreender a gestão das dinâmicas entre os processos de selecção de ajudante de acção directa e os processos de selecção de outras funções da área do cuidar, como a Enfermagem, num contexto social que lhes é subjacente.

2.2. A ABORDAGEM QUALITATIVA

Considerando os objectivos do nosso estudo optámos por desenvolver a nossa investigação utilizando a metodologia qualitativa. O motivo pelo qual optámos por esta metodologia vai de encontro ao que defende Da Matta (1991), em que diferentemente das ciências naturais, nas ciências sociais os fenómenos são complexos, não sendo fácil separar causas e motivos isoladamente suficientes. Os dados não podem ser reproduzidos em laboratório e submetidos a controle.

Também Fraser (2004) partilha da mesma opinião quando expressa que as ciências sociais têm como objectivo fundamental o captar de significados, mais do que analisar quantitativamente. A busca não incide na determinação da relação antecedente e consequente mas sim em compreender uma realidade particular na sua complexidade.

De facto, ao pretendermos compreender percepções acerca do tema em estudo, a metodologia quantitativa não responde aos nossos objectivos pois como defende De Landsheere (1976, p.75), “o questionário cobre dificilmente todos os aspectos de um problema (...) pelo que é um instrumento pouco fiel, sobretudo quando se trata de opiniões”.

Assim, o plano de investigação consistiu nos seguintes passos:

1. Revisão da literatura nacional e internacional e de estudos empíricos realizados acerca da temática em estudo;
2. Realização de entrevistas a 18 pessoas, mais especificamente: 6 homens, 6 mulheres e 6 técnicos responsáveis por valências onde trabalham Ajudantes de

Acção Directa e com intervenção activa no processo de recrutamento e selecção de candidatos àquela função;

3. Elaboração da análise de conteúdo dos dados recolhidos, através da utilização de um sistema de categorização e codificação (Forte, 2005).

3.2.3. OPÇÃO METODOLÓGICA: ESTUDO DE CASO

O estudo de caso é uma metodologia de investigação particular da abordagem qualitativa e que pretende descrever e caracterizar as ocorrências de um dado fenómeno. Pode ser essencialmente exploratório, fornecendo a informação preambular acerca do referente objeto em estudo (Yin, 1994).

Brewer et al., 1989 *cit in* Coutinho et al., 2002 propõem seis categorias de “caso” passíveis de serem estudados na investigação em Ciências Sociais e Humanas: indivíduos; atributos dos indivíduos; acções e interacções; actos de comportamento; ambientes, incidentes e acontecimentos; e ainda colectividades.

Segundo Yin (2001), a grande vantagem da utilização de um estudo de caso numa investigação é a capacidade de observar uma ampla variedade de evidências, tais como: documentos, artefactos, entrevistas e observações, para além de elaborar a pesquisa histórica convencional.

Para o mesmo autor, na realização de um estudo de caso são utilizadas técnicas usadas nas pesquisas históricas. No entanto, acrescenta duas fontes de evidências que não são incluídas num historiador: a observação directa e a realização de entrevistas (Yin, 2001), como é o caso do presente estudo.

Considerando os objectivos a que nos propomos responder, utilizámos estas técnicas, nomeadamente a entrevista, pois esta:

“é, muitas vezes, superior a outros sistemas de obtenção de dados. Uma razão é que as pessoas, geralmente, preferem falar a escrever” (Best, 1981, p.159).

De facto, no âmbito da metodologia qualitativa, a entrevista é uma das técnicas mais utilizadas pelos investigadores pois permite recolher testemunhos através do estabelecimento de uma conversa, possibilitando a introdução de novas questões no sentido de aprofundar algumas opiniões expressas pelo entrevistado. (Ghiglione & Matalon, 1997)

Assim, identificamos a Entrevista como uma das técnicas mais capazes de nos fazer cumprir com o objectivo a que nos propomos, pois está especialmente orientada para:

“compreender fenómenos como as atitudes, as opiniões, as preferências, as representações (...) que só são acessíveis de uma forma prática pela linguagem” possibilitando também “saber como é que o indivíduo o explica, que significado tem para ele, o que não sabemos se ele não o explicitar” (Ghiglione & Matalon, 1997, p.13).

Na realidade:

“ao privilegiar a fala dos actores sociais, a entrevista permite atingir um nível de compreensão da realidade humana que se torna acessível por meio de discursos, sendo apropriada para investigações cujo objectivo é conhecer como as pessoas conhecem o mundo” (Fraser, 2004)

Para Coutinho e Chaves (2002), o investigador pode: a) relatar ou registar os factos tal como sucederam, b) descrever situações ou factos, c) proporcionar conhecimento acerca do fenómeno estudado e d) comprovar ou contrastar efeitos e relações presentes no caso.

Deste modo, o estudo de caso pode ser essencialmente descritivo, como é o caso deste estudo, se o objetivo principal for descrever, isto é, referir a prevalência ou a incidência do fenómeno em estudo. Pode ainda ser essencialmente analítico, se procurar problematizar e explicar o seu objeto, produzir ou desenvolver uma nova teoria ou defrontá-la com uma teoria já existente (Yin, 1994).

Na elaboração deste trabalho, a opção pelo estudo de caso possibilitará uma maior compreensão acerca da influência dos discursos que instituíram a função de mulher como mãe e cuidadora nos processos de recrutamento e selecção de novos colaboradores da função Auxiliar de Acção Directa nas IPSS's.

Segundo Yin (1994), quando se realizam vários estudos de caso, devemos considerá-los como várias experiências e não como indivíduos distintos a responder a um só questionário. Neste sentido, consideramos importante o facto de termos efectuado entrevistas a diversos actores pois, desta forma, foi possível compreender como a mesma realidade é interpretada por diferentes sujeitos, resultando num conjunto de informação mais rica para o estudo.

2.4. RECOLHA DE DADOS E PROCEDIMENTOS

Conforme referido anteriormente, optámos por desenvolver este estudo baseando-nos na metodologia de investigação qualitativa, nomeadamente o recurso ao estudo de caso sendo que, para a recolha de dados, utilizámos a técnica da entrevista, a observação direta do participante e a consulta documental que, de acordo com Yin (1994) são importantes para a elaboração de estudos mais completos.

Baseando-nos nos estudos de Marconi et al. (1990), recorremos à utilização da entrevista semidirectiva para a recolha de dados, pois verificámos que a mesma permite orientar a situação de acordo com a direcção que se considere adequada. Neste sentido, consideramos que é a técnica que melhor se adequa a este estudo.

Por outro lado, permite ao entrevistado explorar, de forma flexível e aprofundada, o seu relato e dar-lhe oportunidade de referir aspectos que considera importantes com as palavras e na ordem que lhe for conveniente (Quivy & Campenhoud, 1992).

Também nos momentos ao longo da realização da entrevista tivemos em consideração algumas exigências nomeadamente as defendidas por Ghiglione & Matalon, (1997) em que a linguagem deve ser clara e acessível para que o entrevistado se sinta motivado para fornecer a informação

A elaboração das entrevistas foi precedida pela realização de um teste realizado a duas pessoas, que não faziam parte deste estudo, com qualificações distintas – um homem

com habilitações ao nível do 9º ano de escolaridade e uma mulher com licenciatura em educação social. Este teste teve como objectivo a validação do guião de entrevista e o treino da entrevistadora permitindo “*subsananar* erros inevitáveis” (Bisquerra, 1989).

Foi necessário realizar dois testes uma vez que o guião difere caso seja aplicado a directores técnicos das IPSS's ou a homens e mulheres que não têm como profissão Ajudante de Acção Directa.

Após a realização da entrevista não houve necessidade de alteração do guião inicialmente formulado pelo que foi utilizado na sua plenitude como a versão final do guião da entrevista, como explicita o Quadro I.

Quadro I – Organização do Guião de Entrevista

Temática	Áreas Abordadas
A Função Ajudante de Acção Directa	<ul style="list-style-type: none"> - Desempenho desejado - Tarefas que desenvolve - Responsabilidades que assume - Relevância da Função - Competências necessárias para a elaboração da função
A influência das representações culturais no Processo de Recrutamento e Selecção	<ul style="list-style-type: none"> - Realização da função por pessoas do género masculino - Percepção acerca dos homens que realizam a função - Percepção acerca do trabalho dos homens que exercem a função - Percepção pessoal acerca da eventual realização da função pelo próprio
Dinâmicas dos Processos de Recrutamento de Selecção nas IPSS's (Aplicado apenas aos Directores Técnicos)	<ul style="list-style-type: none"> - Descrição do Processo de Recrutamento e Selecção para a função - Equidade no Processo de Recrutamento e Selecção para todas as funções - Distribuição de género nas funções Ajudante de Acção Directa comparando com outras na área da saúde

Os participantes deste estudo foram seleccionados por conveniência sendo que para a realização das entrevistas revelou-se fundamental a receptividade por parte das Direcções das Instituições de Solidariedade contactadas que autorizaram a realização das entrevistas.

Neste processo, cada entrevistado foi contactado previamente com o objectivo de solicitar a sua participação, marcar a entrevista e definir o local e a data para efectuar o encontro.

As entrevistas foram realizadas no período entre os dias 26 de Agosto e 09 de Setembro de 2013 em locais e hora definidos previamente, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. O Quadro II demonstra o agendamento das entrevistas.

Quadro II – Agendamento das Entrevistas

	Entrevistado	Data da Entrevista
Grupo dos Homens	H1	29 de Agosto
	H2	2 de Setembro
	H3	9 de Setembro
	H4	2 de Setembro
	H5	29 de Agosto
	H6	4 de Setembro
Grupo dos Mulheres	M1	26 de Agosto
	M2	2 de Setembro
	M3	4 de Setembro
	M4	5 de Setembro
	M5	26 de Agosto
	M6	29 de Agosto
Grupo dos Técnicos	T1	26 de Agosto
	T2	30 de Agosto
	T3	2 de Setembro
	T4	4 de Setembro
	T5	6 de Setembro
	T6	4 de Setembro

No princípio de cada entrevista todos os sujeitos foram informados dos objectivos e propósitos do estudo em que estavam a participar, salvaguardando-se, do mesmo modo, o anonimato. Após esta explicação e esclarecimento de dúvidas por parte da entrevistadora, os entrevistados assinaram o Consentimento Informado (Anexo 10) e deu-se início à entrevista.

Cada entrevista teve a duração média de 20 minutos estando presentes apenas a entrevistadora e o entrevistado/a.

Revelou-se muito importante a empatia estabelecida com os/as entrevistados/as, favorecendo a recolha de informação de forma mais livre com opiniões pessoais mais sinceras. Neste sentido, foi fundamental estarmos atentos à relevância de ouvir cuidadosamente neste processo, respeitando os seus momentos de silêncio, assim como o não julgar o conteúdo das suas respostas.

CAPÍTULO III– APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 CARACTERÍSTICAS DOS ENTREVISTADOS

A população a que se reporta a presente investigação é constituída por 18 sujeitos, subdivididos em 3 grupos de 6, codificados com as letras H, M e T, nomeadamente: Grupo H – 6 Homens, Grupo M – 6 Mulheres e Grupo T – 6 Técnicos responsáveis por valências onde trabalham Ajudantes de Acção Directa e nomeados de 1 a 6 conforme a sequência da realização das entrevistas a fim de assegurar o anonimato e o carácter confidencial das informações prestadas. Com a mesma intenção, efectuámos a supressão no texto dos nomes das pessoas, localidades e Instituições onde trabalham.

No Quadro III apresentamos a caracterização sociodemográfica do Grupo de Homens entrevistados.

Quadro III – Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados do Grupo H

Código do Entrevistado	Idade	Estado Civil	Habilitações Académicas	Situação Profissional Actual	Anos de Experiência Profissional
H1	52	Solteiro	9.º ano	Reformado e Voluntário em Horta Social	32
H2	32	Solteiro	Licenciatura	Bancário	10
H3	42	Casado	12.º ano	Administrativo	22
H4	59	Viúvo	6.º ano	Reformado	43
H5	28	Solteiro	Licenciatura	Gestor	5
H6	37	Casado	12.º ano	Electricista	19

Da análise do Quadro III verificamos que os entrevistados têm idades compreendidas entre os 28 e os 59 anos e que três dos seis entrevistados são solteiros, dois são casados e um é viúvo.

No que se refere às habilitações académicas, os dois entrevistados que possuem graus mais elevados são Licenciados. Dois entrevistados possuem o 12.º ano e, dos restantes, um possui o 9.º ano e o outro o 6.º ano de escolaridade.

Quanto ao tempo de experiência profissional, esta varia entre os 5 e os 43 anos e em relação à situação profissional actual quatro dos dos seis têm empregos activos em funções diversificadas. Dos outros dois, um está reformado por invalidez e o outro reformado por velhice.

No Quadro IV apresentamos a caracterização do Grupo de Mulheres entrevistadas.

Quadro IV – Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados do Grupo M

Código do Entrevistado	<i>Idade</i>	Estado Civil	Habilitações Académicas	Situação Profissional Actual	Anos de Experiência Profissional
M1	28	Solteira	12.º ano	Assistente Cabeleireira	9
M2	38	Casada	12.º ano	Motorista	20
M3	46	Casada	9.º ano	Auxiliar Serviços Gerais	28
M4	31	Solteira	Licenciatura	Chefe de Obra	8
M5	57	Divorciada	12.º ano	Administrativa	27
M6	40	Solteira	9.º ano	Desempregada	23

Ao analisarmos o Quadro IV verificamos que as entrevistadas tem idades compreendidas entre os 28 e os 57 anos e que três das seis entrevistadas são solteiras, duas são casadas e uma é divorciada.

Quanto às habilitações académicas, a entrevistada com o grau mais elevado de estudo é Licenciada. Três das entrevistadas possuem o 12.º ano e as duas restantes, o 9.º ano de escolaridade.

O tempo de serviço na profissional varia entre os 8 e os 27 anos e em relação à situação profissional actual cinco das seis entrevistadas tem empregos activos em funções diversificadas enquanto uma está actualmente desempregada.

No Quadro V apresentamos a caracterização sociodemográfica do Grupo de Directores Técnicos entrevistados

Quadro V – Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados do Grupo T

Código do Entrevistado	Sexo	Idade	Estado Civil	Habilitações Académicas	Formação	Anos de Serviço na Função
T1	F	30	Casada	Licenciatura	Educação Social	6
T2	M	37	Casado	Licenciatura	Educação Social	9
T3	F	33	Casada	Licenciatura	Psicologia	10
T4	F	32	Casada	Licenciatura	Serviço Social	5
T5	F	39	Casada	Licenciatura	Direito	10
T6	F	50	Casada	Bacharelato	Ensino Básico	14

Analisando o Quadro V verificamos que cinco dos seis entrevistados são do sexo feminino e um é do sexo masculino e têm idades compreendidas entre os 30 e os 50 anos, sendo que todos são casados.

Todos os entrevistados ocupam cargos de Directores Técnicos nas Instituições onde trabalham sendo um grupo de técnicos superiores com licenciaturas, excepto uma entrevistada que possui bacharelato, em áreas distintas: Educação Social – 2 entrevistadas, Psicologia, Assistente Social, Direito e Ensino Básico.

No que se refere ao tempo de serviço na função actual, esta varia entre os 5 e os 14 anos.

Os entrevistados desempenham a sua actividade em IPSS's que apresentam respostas sociais em duas áreas de intervenção diferentes: área da Infância e da Terceira Idade conforme podemos verificar no Quadro VI.

Quadro VI – Valências desenvolvidas nas IPSS's em estudo

Código do Entrevistado	Valências
T1	Centro de Actividades dos Tempos Livres Centro de Dia Jardim de Infância Serviço de Apoio Domiciliário
T2	Centro de Dia Serviço de Apoio Domiciliário
T3	Creche Jardim de Infância Lar de Idosos
T4	Centro de Dia Lar de Idosos Serviço de Apoio Domiciliário
T5	Centro de Dia Serviço de Apoio Domiciliário
T6	Creche Centro de Dia Jardim de Infância Lar de Idosos Serviço de Apoio Domiciliário

Na área de intervenção da Infância, as IPSS's actuam através das seguintes valências: Creche, Jardim de Infância e Centro de Actividades dos Tempos Livres.

No que respeita à intervenção na área dos Séniores, há o recurso às valências: Lar de Idosos, Serviço de Apoio Domiciliário e Centro de Dia.

3.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para a análise das entrevistas foi utilizada a sistematização dos discursos obtidos através da transcrição das mesmas e da análise de conteúdo, conforme demonstra abaixo o Quadro VII.

Quadro VII – Dimensões, Categorias e Subcategorias das Entrevistas

Dimensões	Categorias e Subcategorias
Percurso Profissional	<p>1. Motivação Laboral</p> <p>1.1) Motivações Intrínsecas</p> <p> 1.1.1) Ambiente de Trabalho</p> <p> 1.1.2) Gostar do que se faz</p> <p> 1.1.3) Reconhecimento do trabalho</p> <p> 1.1.4) Contactos</p> <p> 1.1.5) Aprendizagem</p> <p> 1.1.6) Recursos disponíveis</p> <p> 1.1.7) Enquadramento Profissional e Académico</p> <p>1.2) Motivações Extrínsecas</p> <p> 1.2.1) Recompensas Salariais</p> <p>2. Contributo do Trabalho para a Realização Pessoal dos indivíduos</p> <p>2.1) Estatuto Social</p> <p>2.2) Possibilidade de Criação de Património</p> <p>2.3) Reconhecimento Social</p> <p>2.4) Influência sobre a vida de outros indivíduos</p> <p>2.5) Tempo dispendido na realização da função</p> <p>2.6) Emoções</p> <p>2.7) Alinhamento das Motivações Profissionais com as Motivações Pessoais</p>

Dimensões	Categorias e Subcategorias
<p>A Função Ajudante de Acção Directa</p>	<p>1. Responsabilidades que assume</p> <p>1.1) Refeição 1.2) Higiene Pessoal 1.3) Higiene Habitacional 1.4) Acompanhamento Institucional 1.5) Tratamento de Roupas 1.6) Assistência Medicamentosa 1.7) Companhia</p> <p>2. Relevância por Alterações na Configuração Familiar</p> <p>2.1) Ocupação Profissional dos Familiares 2.2) Ausência de Motivação para ser Cuidador 2.3) Recursos Financeiros</p> <p>3. Competências Necessárias para a elaboração da função</p> <p>3.1) Competências Pessoais 3.2) Competências Sociais 3.3) Competências Laborais</p>
<p>O Género Masculino na Função Ajudante de Acção Directa (Grupo H e M)</p>	<p>1- A Influência das Representações Culturais na Função</p> <p>A ausência de candidatos do género masculino; Preconceitos afectam as opções tomadas pelas Instituições Rejeição por parte dos idosos</p> <p>2-Aspectos Positivos da Ocupação da Função por Homens</p> <p>2.1) Vantagens associadas à execução de tarefas específicas 2.2) Contributo para a mudança de mentalidades</p>

O Processo de Recrutamento e Selecção nas IPSS's (Grupo T)	<p>1 - Ausência do Género Masculino na Função</p> <p>1.1)Experiência nova no contexto das IPSS's</p> <p>1.2) Ausência de candidatos do género masculino à função</p> <p>1.3)Rejeição dos Decisores, Clientes e seus Familiares</p> <p>1.4) Dificuldades Acrescidas ao nível da Gestão</p> <p>2 – O Género nas funções Ajudante de Acção Directa e Enfermagem</p> <p>2.1)Qualificações superiores criam maior confiança na comunidade</p> <p>2.2) Reforço de valores com o envelhecimento</p> <p>2 Descrição do Processo de Recrutamento e Selecção para a função</p>
--	---

Desta forma, a análise será dividida nos seguintes eixos temáticos:

- A Importância do Trabalho na Realização Pessoal
- A Função de Ajudante de Acção Directa
- O Género Masculino na Função Ajudante de Acção Directa
- O Processo de Recrutamento e Selecção das IPSS's

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA REALIZAÇÃO PESSOAL

Consideramos fundamental a importância dada à realização pessoal que se pode obter através de determinada função, pois a percepção que os sujeitos têm sobre a influência do contexto profissional nas suas vidas poderá, de algum modo, determinar a forma como projectam a importância da profissão no outro e a forma como a mesma afecta a vida nos diferentes contextos que a constituem.

Neste sentido, colocámos duas questões que pensamos responder a estas permissas:

1. Quais os factores que considera fundamentais para a sua motivação laboral?

2. Considera que o trabalho pode contribuir para a realização pessoa? De que forma?

Na primeira questão - **quais os factores que considera fundamentais para a sua motivação laboral?** - as respostas focaram-se tanto em motivações intrínsecas, como o ambiente de trabalho, e em motivações extrínsecas, como o salário ou a perspectiva de uma reforma no futuro.

Na verdade, os factores intrínsecos assumiram um papel bastante relevante nas escolhas dos entrevistados, sendo estas respostas transversais aos três grupos em estudo.

O factor motivacional mais nomeado pelos entrevistados foi o Ambiente de Trabalho. De facto, 9 dos 18 entrevistados consideram-no um dos factores fundamentais para a sua motivação laboral.

Algumas das respostas dadas pelos sujeitos neste sentido são:

H1: *“Acho que o mais importante é todas as pessoas se darem bem, o ambiente de trabalho é muito importante”;*

M1: *“Respeito entre as funcionárias, o bom ambiente (...). É importante não andar sempre às turras com os colegas.”*

M3: *“Acho que a relação entre colegas é muito importante”;*

M5: *“O ambiente de trabalho é muito importante”;*

T1: *“É fundamental que se promova um bom ambiente de trabalho”;*

T4: *“Para mim é muito importante ter uma boa relação com os colegas e utentes. Se este factor funcionar em pleno “temos meio caminho andado” para que tudo corra bem.”*

Outro factor referido com frequência no que se refere à motivação laboral é o que 6 entrevistados caracterizam como *gostar do que se faz*, como os exemplos descritos: M2: *“Para mim é importante fazermos o trabalho que realmente gostamos, isso é muito importante para nos levantarmos de manhã e termos alegria de ir trabalhar.”*

M4: *“Penso que gostar do que se faz é fundamental”*

M6 *“É preciso gostar do que se faz e que o negócio onde trabalhamos corra bem”*

T5: *“Gostar do que faço, para mim não há nada como chegar a casa satisfeita porque ajudei a melhorar um bocadinho a vida de alguém.”*

Os factores relacionados com a liderança são também bastante referenciados no que toca à sua influência na motivação laboral dos entrevistados:

H1: *“É muito importante também que os chefes estejam ao corrente do que se passa no serviço e conheçam bem as tarefas de cada um e como se faz”;*

T3: *“É muito importante que as pessoas tenham (...) um bom líder que as motive todos os dias.”*

Neste contexto foi apontada a importância de ter bons líderes, e em 5 entrevistas foi especificamente abordado o factor Reconhecimento do Trabalho, como demonstram alguns excertos:

H2: *“Para mim é muito importante ser reconhecido pelo trabalho desempenhado”*

H4: *“(...) gostava quando os patrões nos davam um elogio ou nos pagavam os jantares de Natal, por exemplo.”*

M3: *“(...) acho que o nosso trabalho deve ser reconhecido pelos nossos chefes.”*

M5: *“É muito importante assim como gostar do trabalho e ser reconhecido pelos nossos superiores.”*

T1: *“É fundamental que se promova (...) um sentimento de justiça entre o que os colaboradores dão e o que recebem”*

T3: *“É muito importante que as pessoas tenham (...) um bom líder que as motive todos os dias.”*

T6: *“Saber que fazemos bem o nosso trabalho e os nossos superiores reconhecerem esse facto são factores essenciais para estarmos motivados no trabalho”.*

Foram referidos outros factores, relacionados com vantagens da profissão para outros contextos vivenciais, nomeadamente:

A Aprendizagem que se retira da profissão:

H6: *“Pode contribuir muito porque no trabalho aprendemos muita coisa e conhecemos muita gente que vai afectar a nossa vida em família.”*

E os Contactos que estabelecem no contexto profissional:

H6: *“Alguns colegas e clientes ficam nossos amigos e aprendemos a fazer coisas novas que depois podemos utilizar como por exemplo, arranjar algum aparelho que tenha avariado na nossa casa.”*

No contexto do trabalho *per si*, foram também nomeadas duas situações que condicionam a motivação laboral como sendo:

Enquadramento do currículo académico com o percurso profissional:

T2: *“Penso ser fundamental o enquadramento académico com o profissional assim como o ambiente de trabalho.”*

E a capacitação da função em termos de recursos disponíveis:

M4: *“Penso que (...) é super importante (...) possuir as ferramentas necessárias à elaboração da nossa função.”*

Por fim, as recompensas salariais inerentes à realização da função foram referidas por 4 sujeitos:

H1: *“Para mim os descontos para ter reforma também são muito importantes.”*

H3: *“Saber que temos o nosso salário certinho no final do mês é o mais importante porque com a crise que está temos de agradecer ter trabalho.”*

H4: *“Era importante receber o meu no final do mês, afinal era para isso que eu tinha emigrado e estava longe da minha família.”*

H5: *“Para mim é fundamental que o negócio corra bem, essa é a base da minha motivação porque disso dependem os salários e empregos dos nossos colaboradores.”*

Relativamente à questão - **considera que a profissão pode contribuir para a realização pessoal das pessoas? de que forma?**, todos os entrevistados concordaram que a dimensão trabalho assume grande relevância na vida do indivíduo.

M4: *“O trabalho tem um papel fundamental nas nossas vidas e ocupa grande parte do nosso tempo, influenciando o nosso dia a dia.”*

M5: *“Não tenho dúvidas de que o trabalho influencia em muito a nossa vida e que é importante que as coisas corram bem para que a nossa vida também corra bem.”*

T1: *“Acho que é muito importante pois o contributo que o trabalho tem na vida das pessoas é muito grande.”*

T3: *“Sem dúvida. Se estivermos satisfeitos com o nosso trabalho, essa satisfação vai afectar claramente todos os outros patamares da nossa vida.”*

T4: *“Contribui em grande escala e o oposto também sucede, isto é, caso as coisas não estejam bem a nível pessoal isso reflecte-se no trabalho e vice-versa.”*

T5: *“Claro que sim, passamos grande parte do nosso tempo no trabalho, se não fazemos o que gostamos isso significa que na maior parte do nosso tempo estamos insatisfeitos. A verdade é que isso nem sempre é possível mas eu tenho a sorte de conseguir fazer o que gosto e considero que tem um contributo enorme para outras áreas da minha vida.”*

Um dos factores que os entrevistados consideraram relevante mencionar foi o Estatuto Social que o trabalho confere aos indivíduos:

H1: *“quem não tem trabalho é mais infeliz do que quem não trabalha porque as pessoas tem mais em consideração quem se esforça e trabalha mesmo que seja como eu que sou voluntário, do que quem está em casa.”*

H3: *“Não estamos em altura de se ser esquisito, ter trabalho já é muito bom. Quem está desempregado e a receber “rendimentos mínimos” à custa dos outros é que não tem realização pessoal nenhuma. Essas pessoas deviam ter vergonha e agarrar-se aos campos, lá há muito que fazer. Claro que é melhor estar em casa e um dia por mês ir levantar o cheque aos CTT, receber a comida do banco alimentar e gastar tudo no café mas sinceramente, deve chegar a uma altura, que a pessoa pensa quem lhe dera ter trabalho – ninguém pode ser feliz a depender dos outros!”*

Outro factor relacionado com o trabalho que os entrevistados associam à Realização Pessoal é a Possibilidade de Criação de Património:

H1: *“O trabalho é como uma semente que se deita à terra e que tem de se cuidar para dar fruto. Não se pode abandonar essa semente temos de a acompanhar e ficamos contentes com o resultado que daí sair.”*

H3: *“Lembro-me que para mim não havia nada melhor do que o dinheiro cair na conta no final do mês eu pensar que a ia chegar a Portugal e comprar uma casa e pô-la a arrendar, ia ganha duas vezes. Assim fiz, esforcei-me e trabalhei muito mas as coisas não nascem do nada.”*

H6: *“Outro aspecto importante é ter um salário garantido e saber que podemos contar com ele no final do mês para poder pagar as nossas despesas e sustentar a nossa família.”*

T3: *“O trabalho é também uma forma de expressão pessoal das nossas capacidades aplicadas a favor de outros e que é devolvido sobre a forma de dinheiro mas não só.”*

O Reconhecimento que a Sociedade oferece ao indivíduo que ocupa determinada função com sucesso aparece também mencionado pelos entrevistados:

M1: *“(…) é importante termos o feedback das outras pessoas e se gostarem do que fazemos então faz com que nos orgulhemos ainda mais do nosso trabalho e vamos para casa mais contentes.”*

T2: *“Quando fazemos o que gostamos e somos reconhecidos, a nossa motivação para a vida está melhorada e somos mais felizes.”*

T3: *“O nosso trabalho tem de ser o espelho de nós e deste modo ao trabalhar bem vamos ser pessoas com orgulho no que fazemos tendo consequências directas para a realização pessoal de cada pessoa.”*

Numa das respostas foi também abordada a influência que o indivíduo enquanto trabalhador exerce sobre terceiros:

M3: *“Não podemos ser egoístas e pensar só em nós, há que pensar também no que vamos dar aos outros com o trabalho que fazemos.”*

Um dos factores mais abordados foi o tempo que o trabalho ocupa na vida das pessoas:

M3: *“(…) se não gostamos do que fazemos a nossa vida é muito afectada, ou por exemplo quando alguma coisa não me corre tão bem no dia de trabalho fica logo o ia todo estragado, por isso é importante que as coisas corram bem. Passamos mais tempo a trabalhar do que em casa..”*

M4: *“O trabalho tem um papel fundamental nas nossas vidas e ocupa grande parte do nosso tempo influenciando o nosso dia a dia.”*

T1: *“(…) o contributo que o trabalho tem na vida das pessoas é muito grande. Levantar-se todos os dias para trabalhar tem de ser um momento de satisfação não só laboral como também pessoal pois passamos mais tempo no nosso local de trabalho do que nas nossas casas.”*

T2: *“A profissão tem uma relação directa com a satisfação pessoal de cada um porque passamos mais tempo a trabalhar do que com os nossos familiares.”*

T5: *“Claro que sim, passamos grande parte do nosso tempo no trabalho, se não fazemos o que gostamos isso significa que na maior parte do nosso tempo estamos insatisfeitos.”*

As emoções geradas na realização da profissão assumem também um papel relevante quando se trata de relacionar trabalho e as restantes dimensões da vida dos indivíduos.

H1: *“(…) quem não tem trabalho é mais infeliz do que quem não trabalha”*

H3: *“Se a pessoa já tiver pensamentos negativos e não estiver bem em lado nenhum, de que lhe adianta ter um emprego espetacular? As pessoas têm de gostar do que fazem.”*

H6: *“Alguns colegas e clientes ficam nossos amigos”*

M1: *“(…) se estivermos numa profissão que gostamos a nossa auto-estima estará mais em cima, andamos mais alegres. Se tivermos um trabalho que não gostamos andamos sempre em baixo, cansados e acumulamos muitas coisas que farão com que a nossa vida não corra tão bem.”*

M6: *“Eu estou desempregada há dois anos e não há nada pior. O trabalho faz com que a pessoa tenha uma vida activa, que fale com outras pessoas, que se levante de manhã com um propósito. Se não houver trabalho também não há alegria.”*

T1: *“(…) considero que as pessoas deveriam trabalhar nas funções que realmente gostam, no entanto, nos dias de hoje, essa tarefa parece quase impossível uma vez que encontrar qualquer trabalho que seja é por si só, difícil. As pessoas agarram-se ao que têm apesar de muitas vezes não corresponder ao que desejariam mas as opções são ou continuar ou desemprego.”*

Por fim, a importância do Alinhamento das Motivações Profissionais com as Motivações Pessoais foi também referido pelos entrevistados

H2: *“ (..) a maior parte do dia é passado no Banco e por isso esforço-me bastante para que tudo corra bem. Quando não consigo atingir os objectivos que foram traçados inicialmente ou a minha equipa está com algum problema, isso reflecte-se em tudo o que faço porque penso constantemente nessa situação e como modifica-la.”*

H5: “(...) tento que os funcionários da empresa tenham boas condições de trabalho.

Sou bastante flexível no que respeita a doenças de familiares ou outras situações que surjam porque temos “de ser uns para os outros” e quando a empresa precisar deles sei que tenho com quem contar. Para além disso, os funcionários andam mais satisfeitos e dessa maneira tudo corre melhor.”

M2: “(...) no meu caso sempre quis tirar a carta de pesados e assim que esse sonho se concretizou a minha vida ficou mais alegre e senti-me realmente feliz por conseguir fazer o que gosto todos os dias.”

T3: “No trabalho colhemos aprendizagens e amizades que levamos para a vida.”

T5: “(...) eu tenho a sorte de conseguir fazer o que gosto e considero que tem um contributo enorme para outras áreas da minha vida.”

A FUNÇÃO AJUDANTE DE ACÇÃO DIRECTA

Seguidamente analisaremos a percepção dos entrevistados face à função de Auxiliar de Acção Directa.

Nesta secção da entrevista foram exploradas as percepções que os entrevistados possuem da função, mais especificamente nas Responsabilidades e a Relevância que a função assume assim como as Competências que os colaboradores devem possuir para exercer a função.

No que se refere às Responsabilidades que os Auxiliares de Acção Directa assumem, os entrevistados optaram por nomear tarefas que, na sua perspectiva, são elaboradas por aquela função.

Como indica o Quadro VIII, as Responsabilidades assumidas pela função Auxiliar de Acção Directa relatadas pelos entrevistados passaram por tarefas desempenhadas como a Refeição, a Higiene Pessoal, a Higiene Habitacional, o Acompanhamento Institucional, o Tratamento de Roupas, Assistência Medicamentosa e a Companhia.

Quadro VIII – Responsabilidades dos Auxiliares de Acção Directa

Responsabilidades da Função	Frequência, n(%)
Refeição	17 (94)
Higiene Pessoal	15 (83)
Acompanhamento Institucional	13 (72)
Higiene Habitacional	7 (39)
Tratamento de Roupas	6 (33)
Companhia	7 (39)
Assistência Medicamentosa	5 (28)

As Responsabilidades mais nomeadas foram a Refeição, a Higiene Pessoal e o Acompanhamento Institucional. Seguidamente, foram indicadas a Higiene Habitacional e a Companhia seguidas do Tratamento de Roupas e Assistência Medicamentosa, respectivamente.

No que se refere ao Acompanhamento Institucional, os entrevistados indicaram situações relacionadas com consultas médicas, levantamento de reformas no CTT e visitas ao Instituto de Solidariedade Social.

H2: *“locais que precisam de ir mas não o conseguem fazer sozinhos”*

H3: *“levar os velhinhos ao médico quando eles precisam”*

H5: *“Acompanhar os idosos aos hospitais”*

H6: *“levá-los ao médico quando precisam e as famílias não podem”*

M4: *“acompanhamento médico”*

M6: *“levantar as reformas”*

T1: *“O acompanhamento do idoso ao médico, aos correios para o levantamento das reformas, à segurança social”*

T3: *“idas a hospitais, aos CTT”*

T5: *“acompanhamento a consultas, à Segurança Social”*

Os entrevistados referiram-se à Companhia como uma Responsabilidade que o Auxiliar de Acção Directa assume com os idosos, como é possível constatar nas afirmações infra:

M1: *“Apoio no Bem-Estar”*

M3: *“Principalmente carinho e companhia. Nos dias de hoje os velhinhos passam muito tempo sozinhos sem ninguém com quem falar”*

T4: *“convivem diariamente com os nossos idosos, que os veem mais de perto (...), que ouvem constantemente os seus pedidos e lamentos”*

Passamos agora a explorar a percepção dos entrevistados relativamente à importância da função Auxiliar de Acção Directa. Através da questão - **Considera o trabalho do Ajudante de Acção Directa importante? Porquê?** Foi possível verificar que todos os entrevistados concordam com a relevância da função.

De facto, todos concordaram que o trabalho assegurado pelo Auxiliar de Acção Directa é muito importante tendo justificado esta ideia essencialmente com as dinâmicas familiares actuais, focando-se em três pontos principais: a ocupação profissional dos membros da família, a ausência de motivação para ser cuidador e os escassos recursos financeiros que limitam que a família assuma o papel de cuidador.

Alguns trechos de entrevistas onde o entrevistados falam sobre a Indisponibilidade Familiar por compromissos assumidos de ordem profissional:

H5: *“as pessoas trabalham e não têm oportunidade de tomar conta dos seus idosos. É importante que existam instituições preparadas com pessoas certificadas para prestar o serviço de qualidade que pretendemos que os nossos familiares tenham e que nós não podemos dar porque trabalhamos.”*

H6: *“sem essas pessoas voltávamos à idade média e ficavam os idosos abandonados porque não há quem cuide deles, as famílias não podem, têm de trabalhar para pagar os créditos.”*

M4: *“as famílias não têm disponibilidade para tomar conta dos seus idosos e torna-se necessário haver locais com pessoas preparadas para realizar essa tarefa.”*

T2: *“responder às necessidades demonstradas pelos nossos idosos e que os familiares, vizinhos e amigos não são capazes de responder.”*

Para além da indisponibilidade das famílias para serem cuidadoras dos seus idosos, como referido anteriormente, alguns entrevistados apontaram a importância da função Ajudante de Acção Directa devido à ausência de motivação dos familiares para se tornarem cuidadores informais.

H1: *“não sei o que seria se não fossem estas pessoas a ajudar os mais idosos, morriam em casa sozinhos”.*

H2: *“hoje em dia não se pode contar que as famílias tomem conta dos seus idosos. As pessoas andam muito ocupadas com as suas vidas e cada vez mais cada um “olha para o seu umbigo”. Os idosos, como já não são produtivos para a sociedade são encostados em Lares e Centros, mas é assim que o Capitalismo leva as pessoas a agir.”*

H3: *“até os desempregados “despacham” os pais porque dá trabalho e ninguém quer estar preso em casa por causa de um velho. Os que tomam conta dos idosos – agora alguns até os vão buscar aos Lares – é porque querem aproveitar-se das reformas deles que mal dá para os medicamentos. Vivemos num mundo que só quer saber de nós se dermos alguma coisa em troca, quando precisamos então é melhor esquecer porque ninguém vai ganhar nada com isso. As Ajudantes têm de ser mães e filhas, somos crianças duas vezes na vida e quando chegamos a velhos precisamos de ajuda para tudo outra vez.”*

M2: *“porque no mundo em que vivemos os mais novos não têm possibilidade nem muitas vezes vontade de tomar conta dos mais velhos, delegando essas tarefas nos Centros Sociais e Lares de Idosos que têm de ter pessoas com capacidades para esse trabalho”.*

M3: *“Se não forem estas pessoas, os idosos não têm ninguém que lhes faça.*

Algumas pessoas da minha idade ainda têm a ideia de fazer a velhice aos seus mas a juventude e muitos outros até mais velhos que eu já não pensam da mesma maneira e olham para o umbigo primeiro e abandonam os velhotes em Lares e Centros”

M5: *“São elas que lhes fazem tudo e se não fossem estas pessoas muitos já nem viviam.”*

Outro aspecto referido em algumas entrevistas foi a ausência de Recursos Financeiros. A falta de dinheiro por parte dos idosos para contratar cuidadores de forma directa atribui sobre os familiares a responsabilidade de decisão acerca do apoio a prestar ao idoso. Nestes casos, os escassos Recursos Financeiros podem, na opinião de dois entrevistados, condicionar os cuidados ao idoso uma vez que, apesar de haver motivação para ser cuidador informal, é necessário dispender de recursos financeiros para contratar serviços a título particular para a prestação de cuidados nos domicílios enquanto a família se encontra ausente a trabalhar.

M6: *“os idosos não têm quem os ajude. As famílias não podem e contratar alguém para casa fica muito caro e nos dias de hoje ninguém pode fazê-lo.”*

T1: *“As reformas muito reduzidas e a ausência dos filhos quer por motivos geográficos ou temporais, provoca um grande isolamento nesta população que depende cada vez mais do apoio de Instituições”*

No que se refere às características dos Ajudantes de Acção Directa, foram referenciadas características do âmbito pessoal, social e do indivíduo no contexto laboral.

O Quadro IX contempla as competências pessoais que os entrevistados esperam dos colaboradores da Função Ajudante de Acção Directa

Quadro IX – Competências Pessoais dos Ajudantes de Acção Directa

	Flexibilidade	Optimismo	Coragem	Motivação para Aprender
H1				x
H2				
H3				
H4			x	
H5				x
H6		x	x	
M1		x	x	
M2				
M3				
M4				
M5				
M6				
T1				
T2	x			x
T3				x
T4				
T5	x			x
T6				
Total, n	2	2	3	5

A Motivação para Aprender foi a característica mais nomeada entre os entrevistados, tendo sido referenciada em cinco entrevistas, seguida da Coragem por sua vez, referida por três entrevistados e a Flexibilidade e Optimismo, com duas referências cada.

No que toca às características sociais do indivíduo, os entrevistados referiram características como a Paciência/Tolerância para com o idoso e as suas famílias, a amizade e carinho que proporcionam e a sensibilidade em relação às dificuldades do outro.

No Quadro X é possível perceber a importância que as competências sociais assumem para os entrevistados.

Quadro X - Competências Sociais dos Ajudantes de Acção Directa

	Paciência/Tolerância	Amizade/Carinho	Sensibilidade
H1			
H2	x	x	x
H3			
H4			
H5			x
H6		x	
M1			
M2		x	
M3			
M4			
M5		x	
M6			
T1			x
T2	x	x	
T3			x
T4	x	x	
T5	x		x
T6			
Total, n	4	6	5

No que se refere a competências laborais, é possível visualizar no Quadro XI as características referidas pelos entrevistados foram a Formação, referida em dez entrevistas, a Vocação em 9 entrevistas e, em seguida, a Cooperação com colegas e familiares de idosos, referida oito vezes.

Quadro XI - Competências Laborais do Ajudante de Acção Directa

	Formação	Experiência	Cooperação	Responsabilidade	Dedicação	Vocação
H1					X	
H2	x		x	x		
H3	x				X	
H4						x
H5	x					
H6		x				x
M1	x			x		
M2	x				X	x
M3			x		X	
M4	x	x	x	x		x
M5						x
M6		x				x
T1			x	x	x	
T2	x		x			x
T3	x	x	x			x
T4	x			x		
T5	x		x			
T6		x	x	x	x	x
Total, n	10	5	8	6	6	9

Por sua vez, a Responsabilidade e a Dedicação foram ambas apontadas por seis entrevistados, respectivamente, e por fim, a Experiência, referida por cinco vezes.

O GÉNERO MASCULINO NA FUNÇÃO AJUDANTE DE ACÇÃO DIRECTA

A percepção dos entrevistados face ao exercício da função de Ajudante de Acção Directa pelo género masculino é diversa.

De facto, nos grupos de Homens e Mulheres a concordância divergiu, declarando-se, contra, quatro dos doze entrevistados e, a favor, oito.

Respostas como:

H1: “(Risos) *Eu acho que esse trabalho não pertence aos homens.*”

H3: “*Não concordo nada com isso e “onde é que isso já se viu?”.*”

H4: “*Acho que não deve ser feito por homens.*”

M2: *“Sinceramente não me parece que os homens tenham grande vocação para essa área até porque nem há homens a fazer esse serviço!!”*

Contrastam com:

H2: *“Não conheço homens que trabalhem nessa função mas sinceramente não vejo qual será o problema.”*

H5: *“Para mim é também difícil imaginar um homem a fazer esse serviço (...)De todo modo, não me faria qualquer confusão se contratasse serviços de uma Instituição e fosse um homem a realizar esse trabalho.”*

H6: *“Não conheço nenhum mas acho normal, não vejo qualquer problema.”*

M1: *“Acho que se o homem conseguir fazer bem o trabalho, se conseguir dar o banho, se tiver essa coragem, não vejo qualquer problema.”*

M3: *“Não conheço nenhum homem mas se conhecesse e se ele fizesse bem o trabalho não vejo qualquer problema.”*

M4: *“Acho que se o homem possuir as competências necessárias à realização da função não haverá então qualquer problema.”*

M5: *“Sinceramente não conheço nenhum mas não me chocava se aparecesse no Centro de Saúde algum Ajudante homem. Vejo muitos filhos a acompanharem os pais.”*

M6: *“Nunca conheci nenhum mas já vi vários filhos a acompanhar os pais ao médico, aos correios quando vou com os meus e não me parece estranho.”*

Entretanto, alguns dos entrevistados que se mostraram favoráveis à contratação de homens para a função de Ajudante de Acção Directa mostraram posteriormente algumas ressalvas pois, assumiram que, apesar de concordarem, a sociedade ainda não está preparada para receber esta mudança sem preconceitos.

Assim, algumas referências a *“trabalho de mulheres”* ou *“homens a cuidar de homens e mulheres a cuidar de homens e mulheres”* surgiram durante as respostas dos entrevistados conforme se pode verificar nos discursos transcritos abaixo.

H1: *“(…) ser Ajudante de homens está bem, agora de mulheres? Isso é que não. Homem a ajudar homem e mulher a ajudar homens e mulheres. No caso dos meus pais, somos vários irmãos 3 irmãos e 4 irmãs. Só as minhas irmãs é que faziam o trabalho de ajudar, alimentação, higiene pessoal, da casa e levar ao médico eram tarefas que só*

elas é que faziam. Elas próprias decidiram isso e nem pensaram em nos obrigar a fazer esses trabalhos porque já se sabe que são trabalhos de mulher.”

H2: *“Claro que existe o preconceito de só haver mulheres a fazer esse trabalho e claro que ao início a aceitação nem sempre é fácil mas se não se tentar nunca se vai conseguir.”*

H3: *“Um homem não tem jeito nenhum para essas coisas e por isso é que não existem.”*

H4: *“Temos de contar que contratamos um serviço de qualidade que é feito por pessoas profissionais e nós já sabemos que os homens não nasceram para essa profissão, podem aprender porque precisam de trabalhar mas não tem “vocação de origem”.”*

H5: *“Temos de começar por algum lado e as mudanças nem sempre são fáceis mas se pensarmos só nisso e ficarmos à espera tudo continua na mesma.”*

M2: *“ (...) acho que as mulheres fazem qualquer coisa mas os homens já não (...) Se calhar nem é tanto não conseguir fazer que lhes falta é mais o querer fazer os serviços que esse trabalho exige.(...) Não quer dizer que não haja um homem que não tenha vocação para esse serviço mas mais vale não arriscar.. Com isto não quero pôr os homens abaixo das mulheres mas tenha paciência, estes serviços não são para eles se quer que fiquem bem feitos..(...) Não conheço nenhum e ainda bem porque imagino que o coitado deve ser bem gozado pelas pessoas e principalmente pelos outros homens (...) é um homem a fazer serviços de mulher. As mulheres aceitam mais estas diferenças porque elas são capazes de fazer tudo, já há mulheres canalizadoras, trolhas, mas os homens não, e, como não são capazes de fazer tudo, optam por gozar os outros.”*

A ausência de candidatos do género masculino

Quando questionados sobre qual a justificação de não conhecerem pessoas do género masculino a exercer a função de Ajudante de Acção Directa, as respostas focaram-se em pressupostos já anteriormente referidos como:

H3: *“duvido que o homem que se candidate para fazer esse serviço seja mesmo homem (risos). “Por que carga de água” um homem se vai lembrar de queres lavar velhotes todos os dias? Nenhum claro, por isso é que não há!”*

H4: *“(...)mulheres porque já nascem para ser mães e esposas, elas já tem cravada a forma de ser de alguém que toma conta de outra pessoa, os homens já não. Porque não tem vocação. Nos tempos primitivos, as mulheres ficavam nas cavernas a tomar conta*

dos filhos e a cozinhar e os homens iam à caça. Não vamos mudar as nossas origens nem vale a pena. Os homens tinham de manter a tribo saudável e fazer tudo para curar as doenças, ainda hoje os chefes de tribo e curandeiros são homens. Já não se pode dizer o mesmo de tarefas como cozinhar e criar os filhos, que sempre foram responsabilidades das mulheres.”

H6: *“todos têm coragem de enfrentar as reacções das pessoas, não deve ser nada fácil. Talvez nos meios grandes haja mais homens a concorrer porque do que conheço neste meio, não há nenhum que se acesse!”*

M1: *“não conheço nenhum homem que tenha pensado exercer essa função mas mesmo que pensasse, acho que deixava logo a ideia de lado porque como não lhe dariam a oportunidade de trabalhar por causa de preconceitos não vale a pena sequer fazer formação ou candidatar-se a esse trabalho.”*

M3: *“Acho que os homens não têm esse trabalho porque não lhes é ensinado nada desse serviço, eu própria não ensinei esses trabalhos de limpar e cozinhar aos meus dois filhos.”*

M5: *“Talvez pensem que é um trabalho para mulheres porque crescemos a ver as mulheres fazer esse trabalho.”*

M6: *“(…) os homens não se candidatam a esses trabalhos porque, à partida, são trabalhos de mulheres.”*

Outros factores foram abordados, como:

Preconceitos que afectam as opções tomadas pelas Instituições

H1: *“Acho que as Instituições pensam bem e que esse é um trabalho de mulheres e que devem ser as mulheres a fazer.”*

H2: *“Talvez as Instituições não adoptem uma postura ausente de preconceito e por isso continuam a contratar apenas mulheres. Para mim isso é negativo, temos de dar a mesma oportunidade a todos.”*

H3: *“Se eu visse um homem entrar em minha casa para fazer a higiene à minha mãe ou à minha sogra ia logo à Dra. do Centro perguntar se tinham perdido o juízo. E devem haver muitos que pensam como eu.”*

H5: *“em termos de gestão é muito difícil porque quando se trata da mesma função, todos devem poder fazer todas as tarefas para o caso de haver necessidades de substituições, entre outras. Gerir não é fácil.”*

M1: *“as mulheres têm mais vocação para estes trabalhos e as Instituições também por isso não contratam homens.”*

M2: *“Acho que devem deixar estar como está, não vale a pena arriscar quando, de principio já se sabe que os homens não são tão bons como as mulheres nesse trabalho.(...) as mulheres conseguem fazer vários trabalhos e os homens não, por isso, para quê dar oportunidades a homens que não tem esse jeito quando há tantas mulheres com vontade de fazer esse serviço?”*

M4: *“só pensaria em contratar um homem no caso de já haver outros a trabalhar no mesmo serviço e de haver disponibilidade para formar e fazer face a todas as questões que pudessem surgir derivados daquela contratação.(...) Penso que com o envelhecer da população as Instituições estão cada vez mais atrapalhadas com trabalho e não tem disponibilidade para formar novas pessoas.”*

Ou a não aceitação por parte dos idosos

H1: *“Acho que os homens iam gostar mas as mulheres já não iam achar graça nenhuma.(...)”*

H3: *“(...) Até imagino a minha mãe ou a minha sogra a receber um homem em casa para lhes dar banho (risos), nem eu deixava uma coisa dessas acontecer.”*

H4: *“Acho que os velhinhos aceitam que os filhos os ajudem mas homens de fora está fora de hipótese.”*

H5: *“as Instituições devem ter receio de contratar homens e colocar-se numa situação de possível rejeição por parte dos idosos em receber apoio por parte daquela pessoa.”*

M1: *“Eu acho que eles vão achar muito estranho esse trabalho ser feito por um homem em vez de uma mulher, não iriam reagir tão bem nem se sentir tao à vontade no momento da higiene.(...)”*

M2: *“(...) os idosos que não iriam achar piada nenhuma”*

M3: *“No princípio os idosos, principalmente as mulheres, iriam reclamar que não queriam que o Ajudante lhes desse o banho e outras coisas que acham que os homens não fazem tão bem e iam desconfiar do trabalho deles, iam criar problemas”*

Contudo, durante as entrevistas foi possível perceber que, apesar da pressão a que estarão sujeitos os colaboradores do género masculino, fruto dos preconceitos ainda existentes na sociedade actual, alguns entrevistados prevêem eventuais aspectos positivos na sua contratação e, neste sentido, apontam:

Vantagens associadas à execução de tarefas específicas:

H2: *“Eu acho que os idosos até iriam gostar de ter um homem a acompanhá-los. Os homens têm mais força para os ajudar a caminhar e mais jeito para arranjos de avarias em casa, por exemplo.”*

M1: *“(...) seria mais vantajoso principalmente porque os homens tem mais força e no momento da higiene pessoal o idoso acamado sofreria menos.”*

M4: *“Os idosos habituar-se-ão à presença de um homem diariamente. No caso de idosos homens penso que até gostarão mais de uma pessoa do mesmo género a dar-lhes apoio.”*

M6: *“(...) tem as suas vantagens quando é preciso ter força para os apoiar a caminhar e na cama, um homem tem mais força. (...)A minha mãe e a minha sogra não iriam gostar de um homem a fazer higiene mas se formos a ver, elas aceitam os médicos e os enfermeiros, por isso eu acredito que é uma questão de tempo.”*

Contributo para a mudança de mentalidades:

Surgiu ainda a percepção bastante positiva face aos homens que exercem a função de Auxiliar de Acção Directa devido à sensibilidade que apresentam, alinhado com características anteriormente referidas como a coragem. Neste caso, não só de lidar com a problemática dos seniores mas também pelo enfrentamento dos esteriótipos por parte da comunidade que integram ou mesmo pelos próprios colegas de trabalho.

Deste modo, a ocupação da função Ajudante de Acção Directa pelo género masculino contribuiria para a mudança de mentalidades:

H2: *“Não conheço homens que trabalhem nessa função mas sinceramente não vejo qual será o problema. Claro que existe o preconceito de só haver mulheres a fazer esse trabalho e claro que ao início a aceitação nem sempre é fácil mas se não se tentarem se vai conseguir.”*

H6: *“Se alguma vez visse um homem a fazer esse serviço até teria mais consideração por ele porque para além de tudo teria a coragem de ser o único entre as mulheres e o primeiro a ter de enfrentar as reacções das famílias, dos idosos e mesmo dos colegas.”*

M4: *“não conheço nenhum mas se conhecesse teria a imagem de uma pessoa sensível e dedicada à problemática da terceira idade.”*

O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO NAS IPSS'S

Em relação à opinião dos Directores Técnicos face à ocupação da função de Ajudante de Acção Directa por pessoas do género masculino, os entrevistados apresentaram as seguintes opiniões que, para os mesmos, justificam a escassez de exemplos:

- Experiência nova no contexto das IPSS's

T1: *“Sinceramente nunca tinha pensado nessa situação”*

T2: *“ (...) não sei se as instituições estão disponíveis para experimentar (pelos vistos não, caso contrário já teríamos visto homens nessa função).”*

T4: *“Nunca tinha pensado sobre esse assunto por isso confesso que fui apanhada de surpresa.”*

T5: *“Não conheço nenhum e não me parece muito comum!”*

T6: *“Na minha opinião essa realidade está muito distante porque eu não conheço nenhum.”*

- Ausência de candidatos do género masculino à função

T1: *“Sinceramente nunca tinha pensado nessa situação e para lhe dizer mais nunca sequer me apareceu qualquer candidato do género masculino à função de Ajudante de Acção Directa.”*

T2: *“Nunca me apareceu qualquer candidato homem para a função de Ajudante de Acção Directa”*

- Os Dirigentes não concordam que a função seja ocupada por homens

T1: *“Para mim as mulheres enquadram-se melhor neste contexto de cuidadoras”*

T3: *“Na minha opinião não seria contratado porque a Instituição está localizada num meio rural onde as tradições estão ainda muito vincadas nas pessoas. O papel de homem e de mulher está bem definido e, avaliando a questão, os elementos da Direcção são pessoas da terra, o que me leva a dizer que independentemente das funções Ajudante de Acção Directa ou Auxiliar de Serviços Gerais serão ocupadas nos próximos tempos exclusivamente por mulheres.”*

T4: *“Os preconceitos estão ainda muito presentes e as Direcções têm de olhar a essas variáveis se querem transmitir uma imagem de “bom nome” das Instituições.”*

T5: *“(…) os grandes patrões das Ajudantes de Acção Directa estão ligados à igreja, tem também um historial de valores cravado que não é fácil de ultrapassar. Por mais avançadas que sejam as mentalidades dos técnicos que trabalhem nessas organizações, o último sim é dado pelos Dirigentes que têm de manter uma imagem associada à religião e que deve respeitar os seus valores e costumes. Falar de costumes e homens no lugar de Ajudante de Acção Directa não rima pois não, pois, aí se percebe porque não existem!”*

T6: *“Sei que houve uma candidatura de um homem para Ajudante de Acção Directa mas como não estávamos a precisar julgo que o currículo foi arquivado na secretaria e nunca mais ouvi falar nisso. Não acho que teve qualquer aceitação por parte da administração porque não voltaram a pegar nisso apesar de já termo tido processos de recrutamento desde que ele apareceu cá.”*

- Discordância por parte dos utentes e familiares

T1: *“(…) podemos dizer que este trabalho tem duas caras - a do cuidador e a do utente. No caso deste último, não me parece que tenha abertura suficiente para receber no seu quarto, na sua casa, um homem para lhe fazer a higiene pessoal ou mesmo limpar a casa. A confiança no cuidador é um aspecto fundamental neste serviço e não me parece que, para já, os idosos estejam preparados para essa inovação.”*

T2: “(...) não me parece que a aceitação dos idosos fosse decorrer dentro da normalidade como acontece quando se contrata uma nova Ajudante. Se formos a ver, já a introdução de uma nova colaboradora no serviço é sempre delicada porque é uma pessoa nova a entrar dentro da casa das pessoas, imagino que se esse colaborador fosse um homem, a aceitação iria ser bastante complicada e o serviço não decorreria dentro da normalidade durante muito tempo.”

T4: “No caso dos utentes mais independentes estaríamos noutra dimensão onde as senhoras possuem valores ainda um pouco antiquados e não prevêem mostrar a sua intimidade a um homem. Tenho casos que antes de entrarem no Lar, não deixavam nem os filhos apoiar na hora do banho.(...) experimente dizer às famílias que quem faz a higiene do seu idoso é um homem?”

- Dificuldades Acrescidas ao nível da Gestão

T4: “(...) poderíamos contratar, de facto, homens para a função de Ajudante de Acção Directa porque teríamos público-alvo para eles trabalharem mas quando chegassem situações de baixas médicas e férias de pessoal, a gestão tornar-se-ia muito difícil uma vez que um homem não poderia substituir uma mulher na área dos dependentes e isso é muito complicado.”

T6: “(...) é a mentalidade dos Directores, dos idosos e das mulheres que ocupam essa função que também não me parece que conviveriam da melhor forma com um homem nesse serviço, iam estar sempre a analisar o trabalho deles, a comparar, enfim conflitos laborais é o que menos se deseja.”

No entanto, foi referido por um entrevistado que a eventual contratação de homens para a função poderia trazer vantagens às instituições:

T4: “seria bastante interessante ver um homem nessa função porque tenho muitas queixas de colaboradoras no que se refere aos idosos acamados e à hora do banho. Apesar de utilizarem as técnicas de mobilização na cama, esta tarefa é árdua para a coluna que nem sempre obedece às posturas mais correctas. Muitas vezes até nem se trata de incorrer em posturas erradas mas na continuidade do esforço, higiene atrás de higiene no final da manhã as queixas surgem. Talvez se tivéssemos homens a cumprir

essa tarefa, como normalmente tem mais força, esses problemas fossem menores.(...) Seria muito bom, mesmo ao nível do ambiente de trabalho porque haveria mais diversidade de pessoas”

Após terem sido colhidas as opiniões dos Directores, foi solicitada informação quanto ao género dos colaboradores das funções Ajudante de Acção Directa e de Enfermagem nas Instituições Sociais e Solidariedade Social que dirigem, apresentando-se os resultados no Quadro XII.

Quadro XII – Distribuição de Género nas funções Ajudante de Acção Directa e Enfermagem nas IPSS's

IPSS	Ajudantes de Acção Directa		Enfermeiros	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
T1	-	x	-	-
T2	-	x	x	x
T3	-	x	-	-
T4	-	x	x	x
T5	-	x	-	x
T6	-	x	-	x

Considerando que existe distribuição de género mais equitativa na função de Enfermagem do que na função Ajudante de Acção Directa, questionou-se a opinião dos entrevistados face a esta divergência entre duas funções, ambas relacionadas com o “*cuidar*” . As respostas focaram essencialmente dois aspectos:

Qualificações superiores criam maior confiança na comunidade

T1: *“As pessoas não discriminam um médico ou um enfermeiro porque estes têm licenciaturas, mestrados, na área. Ora a função de Ajudante de Acção Directa, até à pouco tempo tinha muito poucas exigências no que se refere às qualificações não gerando, portanto, grande respeito na comunidade como os médicos ou os enfermeiros. Neste sentido, esta função acomodou-se, na ideia das pessoas, com o ideal de mulher*

cuidadora, de mãe que nasce com aquele dom e que não necessita de estudar para o ser. Com o evoluir da função e com o aumento das exigências das qualificações, esta ideia poderá vir a alterar-se, no entanto, nos dias que vivemos parece-me errado considerar que a situação dos médicos e enfermeiros se assemelha ao das Ajudantes de Acção Directa.”

Reforço de valores com o envelhecimento

T2: *“(…) com o envelhecimento, as pessoas tem tendência a cristalizar os seus valores e, apesar de o mundo lá fora estar em constante mudança, a educação que tiveram e as verdades que aprenderam em novos não é agora flexível a alterações bruscas.*

Sendo assim, a presença de médicos e enfermeiros homens não choca porque já foi apreendido antes mas, se falarmos em introduzir em casa das pessoas, nas suas tarefas básicas diárias que sempre fizeram e tão pessoais como seja, por exemplo, a higiene pessoal, um homem para auxiliar nessas tarefas a aceitação já não será a mesma. E isto pelos motivos que já enumerei.(…) Crescemos com a imagem de uma mulher nessa função e introduzir mudanças quando chegamos à terceira idade não é, de todo, na minha opinião uma tarefa fácil.”

T3: *“crescemos a ver homens médicos e enfermeiros. O caso de enfermagem é mais recente, no entanto, por ser tão bem aceite na generalidade já não levanta quaisquer problemas. Parece-me que o problema está em levantar novas questões que atrapalhem de algum modo o decorrer normal das coisas.”*

DESCRIÇÃO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO PARA A FUNÇÃO

Partiu-se para a exploração dos Processos de Recrutamento e Selecção das IPSS em estudo.

Todas as instituições possuem um Processo de Recrutamento e Selecção Informal. Quando se torna necessário recrutar candidatos para alguma função são privilegiados os

conhecimentos por parte dos Dirigentes ou recorre-se a pessoas que usualmente colaboram com a instituição em situações pontuais, sendo através de contratos de tempo determinado ou a tempo incerto.

No caso de estas alternativas não resultarem em candidatos seleccionados utilizam-se as bases de *currículum vitae* em arquivo e os canais de comunicação mais próximos como o conhecimento por parte de colaboradores da Instituição e a divulgação da oferta de emprego através dos Jornais Locais, nas Paróquias através das Igrejas e nas Juntas de Freguesia.

T1: *“Não existe nada formalizado. Quando precisamos de algum colaborador, normalmente recorremos ao conhecimento da Direcção ou de colaboradores da Instituição que conhecem pessoas que estão desempregadas e que precisam trabalhar. Entretanto, a informação de que a Instituição precisa de alguém vai passando de boca em boca e os candidatos vão aparecendo.”*

T2: *“À medida que vamos recebendo currículos, eles vão sendo arquivados. Quando surge a necessidade de contratar alguém, a base de dados é consultada e as pessoas são contactadas para entrevista. No caso de não haver ninguém com as características que pretendemos, falamos com colaboradores e outros conhecidos no sentido de divulgar a mensagem e, na generalidade aparece sempre uma grande quantidade de candidatos.”*

T3: *“Normalmente o Presidente da Instituição, que é Padre (assim como todos os presidentes de Centros Sociais) avisa na Igreja e fazemos correr o anúncio de vaga no Jornal da terra.”*

T4: *“a Direcção opta por contratar pessoas com as quais já possui algum tipo de conhecimento ou relação. Só em casos excepcionais é utilizado um processo de recrutamento via jornal porque normalmente os pedidos para trabalhar na Instituição são muitos.”*

T5: *“Quando precisamos de alguém para substituir uma baixa médica ou para as férias, já temos um leque de pessoas com as quais podemos contar porque colaboram conosco nesse âmbito há já alguns anos. No que se refere a contratações mais duradouras, normalmente, questionamos as pessoas que substituem nos períodos que*

falamos e, caso estejam interessadas fazemos a selecção (eu e o Presidente da Instituição) considerando a qualidade do serviço que prestam à Instituição assim como avaliamos há quanto tempo o fazem, sendo que quem tem mais tempo tem prioridade.”

T6: “(...)Quando é detectada a necessidade de contratação de uma pessoa, comunico à administração que abre concurso através de anúncio no jornal da instituição e da terra.”

Em relação à realização do Processo de Selecção, as Instituições diferem.

T2: “O processo é sempre acompanhado pelo Director Geral da Instituição e o Director Técnico da Valência que está a contratar. Normalmente há sempre a triagem dos currículos e entrevista.”

T3: “Os candidatos vão aparecendo, é realizada a entrevista e depois feita a selecção junto dos membros da Direcção da Instituição.”

T4: “Esse processo é definido e concretizado pela Direcção da Instituição, passando por mim apenas a caracterização da pessoa a contratar. Depois da contratação cabe-me a responsabilidade de integrar a nova funcionária no seu serviço e dirigir o seu trabalho.”

T5: “No que se refere a contratações mais duradouras, normalmente, questionamos as pessoas que substituem nos períodos que falamos e, caso estejam interessadas fazemos a selecção (eu e o Presidente da Instituição) considerando a qualidade do serviço que prestam à Instituição assim como avaliamos há quanto tempo o fazem sendo que quem tem mais tempo tem prioridade.”

T6: A “administração” faz a “triagem curricular sendo que a pessoa quando chega ao Centro de Dia sou eu a responsável por integrá-la e gerir o seu trabalho.”

Verifica-se que, em quatro das seis Instituições, os Directores Técnicos participam directamente nos Processos de Recrutamento e Selecção de colaboradores das suas Valências.

Neste sentido, foi questionado aos entrevistados se, apesar das dificuldades sentidas derivadas dos argumentos individualmente apresentados para justificar a ausência de

Ajudantes de Acção Directa, as Instituições deveriam contratar mais homens para aquela função.

Verificou-se vontade de avançar para uma nova realidade:

T3: *“(...) seria importante darmos um abanão a esta forma de pensar e fazer o social não implica apenas apoiar quem precisa mas fazê-lo sem preconceitos e com a cabeça aberta. Parece-me, no entanto, que ainda estamos muito longe disso.”*

T4: *“Considerando a mudança de mentalidades que tem de acontecer, penso que as Instituições devem realmente contratar mais homens para a função de Ajudante de Acção Directa. Ser homem ou mulher é diferente, temos de encarar essa realidade, temos os mesmos direitos mas somos diferentes e, dentro dessa diferença há vantagens e desvantagens e isso aplica-se a todas as profissões, esta não foge à regra!!”*

T5: *“Da minha parte não vejo qualquer problema, no entanto, acho que para chegarmos aí o país tem de dar uma volta de 180°.”*

No entanto, para a implementação destas contratações, os Directores reflectiram novamente sobre as Representações Culturais actuais e o seu papel desencadeador na:

- Rejeição dos Decisores, Clientes e seus Familiares

T1: *“Pois é mas parece-me que o período de adaptação dos idosos seria superior a 15 ou 30 dias, o tempo do período experimental dependente do contrato que quiser realizar. Temos de ser pacientes e aguardar por tempos menos preconceituosos..”*

T3: *“A situação das outras Instituições não deve ser muito diferente daquela onde trabalho. Quem decide tem ainda um mentalidade bastante antiquada relativamente ao papel do homem e da mulher na sociedade. Para além disso pensam “para quê mexer no que está bem?” e desta forma perpetuam as mulheres na função de Ajudante de Acção Directa.”*

T6: *“Quando as cabeças já estiverem limpas de preconceito e não houver problemas na aceitação de homens a ocupar a função de Ajudante de Acção Directa, quando houver*

solicitações dos utentes e das suas famílias, então tenho a certeza que o nosso Centro de Dia estará disponível para também aqui, efectuar esse tipo de contratações.”

- Dificuldades acrescidas na Gestão

T2: “Actualmente as Instituições vivem um momento difícil porque com pouco têm de fazer muito e, com as mesmas verbas que recebíamos em anos anteriores temos agora uma nova realidade chamada crise que empurrou para a pobreza famílias inteiras e que necessitam do nosso apoio. (...) numa perspectiva de contratação, não há tempo para formar novos colaboradores, tem de ter já experiência e formação de base, numa tentativa de o enquadramento por parte do próprio, da Instituição e dos utentes decorrer com a maior rapidez possível. (...)a contratação de um homem seria de algum modo um entrave a toda esta dinâmica e um risco que, sinceramente, não sei se vale a pena correr.”

No entanto, apesar das dificuldades apresentadas, os entrevistados demonstraram curiosidade numa nova dinâmica das equipas de apoio a idosos e em conhecer Ajudantes de Acção Directa de género masculino assim como seus Responsáveis Técnicos.

T1: “não conheço nenhum homem que realize esta função e gostaria bastante de conhecer a impressão de algum Director que tivesse um Ajudante de Acção Directa na sua Equipa.”

T4: “Não conheço nenhum mas gostaria. Gostava de saber a sua experiência, o que o levou a enveredar por esse caminho e ainda mais, gostava de conhecer a Instituição que lhe deu essa oportunidade.”

T6: “Imagine que uma idosa se suja e precisa tomar banho e trocar de roupa, vai o homem tratar da higiene? Ela não iria deixar e estou a ver as funcionárias mulheres a dizer que têm de ser sempre elas a fazer esse trabalho(...) Gostava de saber como é que os Directores dessas valências ultrapassariam estas questões iniciais.”

3.3 - DISCUSSÃO

A análise das respostas às questões iniciais revelou-se deveras importante para validar a utilidade da entrevista pois, neste estudo, a percepção que o sujeito possui sobre o papel do trabalho na sua vida e a valorização que este apresenta na sua realização pessoal tem um papel fundamental.

Conforme referido anteriormente, os trabalhadores do terceiro sector possuem características diferentes dos trabalhadores dos outros sectores, em termos de empenho e motivação, uma vez que vivem os valores e objectivos das organizações, trabalham para a realização de um projecto colectivo e contribuem para a construção de uma “vida cidadã”. Ou seja, os valores e a missão das organizações sem fins lucrativos assentam na confiança e na solidariedade dos seus trabalhadores, onde o trabalho é motivado por um ideal compartilhado (Falconer, 1999).

Deste modo, apenas os entrevistados que compreendem esta visão do trabalho, no sentido em que, por um lado, valorizam factores de ordem intrínseca para a sua motivação profissional e, por outro lado, colocam na profissão um meio para realização pessoal, estarão posicionados para responder de forma integrada e com entendimento da função que esta investigação pretende analisar.

Assim, quanto aos factores que influenciam a motivação laboral, verificou-se uma contribuição importante não só de factores extrínsecos, como a recompensa salarial, mas também de factores intrínsecos. De realçar a opinião maioritária da importância do ambiente de trabalho, particularmente ao nível da relação com os outros colegas e da possibilidade de se obter gratificação pessoal com o trabalho que se faz. Outros factores relevantes para a construção da motivação laboral, de acordo com a percepção dos entrevistados, foi a existência de bons líderes e o reconhecimento laboral por parte destes, da sociedade e dos utentes, a aprendizagem que se retira da profissão e a mais-valia que isto poderá representar em outros domínios das suas vidas, assim como a capacitação do exercício das funções com os meios necessários para a sua execução.

Quanto ao papel determinante do trabalho sobre a realização pessoal, a opinião dos entrevistados foi unânime. Concretamente, a satisfação com o trabalho e o sentido de

utilidade que proporciona, reflectem-se positivamente ao nível pessoal. Em relação com isto, é importante ressaltar a forma como o trabalho valoriza a pessoa perante a sociedade, consolidando o seu estatuto social e devolvendo-lhe reconhecimento. Além disso, o trabalho pode representar uma forma de criação de património pelo indivíduo na sociedade. Não menos importante, verificou-se a importância de existir um alinhamento entre motivações profissionais e pessoais como possibilidade do trabalho constituir um veículo de realização pessoal.

As responsabilidades assumidas com maior frequência pelo Ajudantes de Acção Directa foram tarefas como a distribuição e confecção das refeições, a higiene pessoal e o acompanhamento institucional. Menos frequentemente foram referidas tarefas como o acompanhamento institucional, higiene habitacional, tratamento de roupas, companhia e assistência medicamentosa.

A relevância da função de Ajudante de Acção Directa foi assumida por todos os entrevistados, justificando-se através da indisponibilidade familiar actual para se prestar cuidados, da falta de motivação para se ser cuidador e dos escassos recursos financeiros das famílias.

Segundo a opinião dos entrevistados, foram várias as competências que devem ser inerentes às pessoas que desempenham esta função. Motivação para aprender, optimismo, coragem e flexibilidade foram as características pessoais referidas. Ao nível relacional foram mencionadas competências como amizade e carinho, sensibilidade e tolerância e paciência. Do ponto de vista das competências laborais, apontaram-se, acima de tudo, a formação, vocação e cooperação, mas também a responsabilidade, a dedicação e experiência

Ou seja, ao nível pessoal e relacional, os entrevistados relevaram o carácter fundamental que representam competências intimamente humanas, relacionadas com uma atitude aberta, enérgica e compassiva. Ao nível laboral, foram sublinhadas competências ao nível técnico e do trabalho em equipa.

Na opinião dos entrevistados face à função de Ajudante de Acção Directa ser desempenhada por indivíduos do género masculino verificou-se uma discordância

significativa. Oito dos doze entrevistados mostraram-se favoráveis e quatro opuseram-se a tal possibilidade. Foi no entanto unânime a percepção do sexo masculino não estar representado nesta função na nossa sociedade. Vários foram os que, apesar de favoráveis ao desempenho da função pelos Homens, mostraram reservas à contratação dos mesmos, referindo que a sociedade não está preparada para aceitar tal mudança sem preconceitos. As razões alegadas para esta discrepância foram, a ausência de competências intrínsecas ao género masculino na prestação de cuidados a terceiros e a atribuição deste papel pela sociedade exclusivamente às Mulheres, condicionando o desenvolvimento destas aptidões por parte dos Homens. A ausência de candidatos do sexo masculino a estas funções foi justificada pelo preconceito social relativamente a quem deve desempenhar estas funções e pelos próprios homens pensarem de forma conivente com este preconceito social, achando-se eles próprios incapazes para estas tarefas. Foi também opinião de vários entrevistados que as próprias IPSS's são agentes desta discriminação e contribuem, aquando da contratação, para a existência desta diferença. Acrescentam que os próprios idosos, particularmente os do sexo feminino, colocam obstáculos a esta igualdade e favorecem a actual polaridade.

É curioso e relevante ressaltar que, relativamente a este ponto, o desempenho das funções de Ajudante de Acção Directa por indivíduos do género masculino, o discurso apresentado pela grande maioria dos entrevistados, mesmo aqueles que se mostraram favoráveis, apresenta um elevado tom emocional, reflectindo eventualmente a forma como está relacionado com crenças de grande carga afectiva e baixo conteúdo lógico-racional.

Questionados sobre os aspectos associadas à ocupação da função de Ajudante de Acção Directa por Homens, alguns entrevistados referiram existirem vantagens na execução da função por estes, justificando que têm mais força muscular, maior aptidão de resolver alguns problemas domésticos, como avarias, e que a sua companhia poderia ser apreciada por utentes do género masculino, mais até do que a companhia de funcionários do género feminino. Foi também referido que a realização da função por Homens poderia ter um contributo importante na mudança de mentalidades.

A ausência de representação do género masculino nesta função foi justificada pelos Directores Técnicos das IPSS's como sendo uma experiência nova, sobre a qual alguns

não haviam sequer reflectido previamente, mostrando-se até surpresos quando questionados. Foi também referida a ausência de candidatos do género masculino à função. Além disto, vários Directores Técnicos demonstraram a sua discordância relativamente à contratação de Homens para a função de Ajudante de Acção Directa, alegando ser uma função destinada às mulheres, pelas suas características, por anteverem dificuldade de aceitação por parte da Sociedade e também pela estreita ligação das IPSS's com a Igreja.

A discordância por parte dos utentes e familiares foi também visto pelos Directores Técnicos como um importante obstáculo, ao qual não se poderem manter alheios e que condiciona a sua a decisão na contratação de pessoas para esta função. Por último, foram também referidas dificuldades ao nível da gestão.

De salientar uma opinião que vê na ocupação dessa função por um Homem como vantajoso, tendo em conta a força física normalmente superior às mulheres, com um conseqüente impacto positivo ao nível da realização de algumas tarefas e pela criação de um ambiente de trabalho mais diversificado.

Verificou-se uma distribuição mais equitativa por género na função de Enfermagem do que na ocupação da função de Ajudante de Acção Directa, que é totalmente assimétrica. Esta diferença foi justificada por um lado por qualificações superiores criarem mais confiança na comunidade e por acreditarem haver um reforço de valores com o envelhecimento, vincando-se com a idade ainda mais crenças aprendidas socialmente em novos.

O processo de recrutamento e selecção, em todas as instituições cujos Directores Técnicos foram entrevistados, é informal, baseando-se primariamente na divulgação através da sua rede de contactos. Este facto pode também contribuir para a actual assimetria na ocupação da função de Ajudante de Acção Directa exclusivamente por Mulheres, tendo em conta que o processo de recrutamento e selecção se torna mais propício à influência das crenças, preferências e preconceitos dos intervenientes neste processo. Apesar disto e do referido nos pontos anteriores, os Directores Técnicos mostrara-se abertos e dispostos a avançar para uma nova realidade, de maior equidade e menor discriminação quanto ao género na contratação de indivíduos para estas funções.

Nesta altura, sucedeu também um período de reflexão sobre as consequências e resistências a tal mudança por parte dos decisores, clientes e seus familiares. Apesar das dificuldades acrescidas na gestão que daqui anteciparam, ficou também patente a curiosidade e o desejo de saber como resultaria esta nova realidade.

CONCLUSÃO

Esta dissertação de mestrado assumiu como objectivos aferir as características que as IPSS's perspectivam no colaborador da função Ajudante de Acção Directa, caracterizar a influência das percepções culturais nos candidatos aquando do Processo de Selecção dos Ajudantes de Acção Directa, aferir a influência das representações culturais nos responsáveis pelo Processo de Selecção dos Ajudantes de Acção Directa e compreender a gestão das dinâmicas entre os processos de selecção de ajudante de acção directa e os processos de selecção de outras funções da área do cuidar.

Realizou-se inicialmente um enquadramento teórico do problema em estudo - compreender de que forma os discursos que instituíram a função de mulher como mãe e cuidadora, influenciam as IPSS's nos processos de recrutamento afectando assim o género dos colaboradores da função Auxiliar de Acção Directa e reproduzindo práticas de divisão sexual do trabalho, tendo-se apresentado os Programas e Planos actuais desenvolvidos por entidades europeias e nacionais na luta contra a discriminação de género e igualdade de oportunidades. Foi também abordado o percurso das IPSS's em Portugal e a Influência das Representações Culturais no Género dos Cuidadores, especificando o caso dos Ajudantes de Acção Directa.

A metodologia de investigação passou pela abordagem qualitativa, em particular pelo estudo de caso. Os 18 participantes foram seleccionados por conveniência tendo sido subdivididos em 3 grupos de 6 nomeadamente: Grupo H – 6 Homens, Grupo M – 6 Mulheres e Grupo T – 6 Técnicos responsáveis por valências onde trabalham Ajudantes de Acção Directa.

Em suma, apesar dos entrevistados caracterizarem a função de Ajudante de Acção Directa com um conjunto de atributos universais e neutros quanto ao género, acrescentando alguns até vantagens que o desempenho desta função por homens poderia significar, a influência das representações culturais nos entrevistados revela-se em marcado contraste.

Esta discordância provavelmente advém da profunda divisão sexual do trabalho, assente em crenças e preconceitos sociais enraizados culturalmente e que se mantém muito vincada em algumas profissões, sendo a função de Ajudante Acção Directa um perfeito exemplo disso, onde o cuidar de terceiros nas suas necessidades mais básicas está indissociavelmente relacionado com o género feminino.

Além disto, tais contradições estão bem presentes em todos os intervenientes deste processo, desde as Ajudantes de Acção Directa, aos homens potencialmente elegíveis para a função,

“Sinceramente não me parece que os homens tenham grande vocação para essa área até porque nem há homens a fazer esse serviço!!”(M2)

à Sociedade em geral,

“As Ajudantes têm de ser mães e filhas, somos crianças duas vezes na vida e quando chegamos a velhos precisamos de ajuda para tudo outra vez.” (H3)

aos Directores Técnicos e outros decisores, bem como aos próprios utentes e familiares.

“Os preconceitos estão ainda muito presentes e as Direcções têm de olhar a essas variáveis se querem transmitir uma imagem de “bom nome” das Instituições.”(T4)

No sentido de trabalhar estes discursos ainda muito presentes, as Entidades Europeias e Nacionais tem vindo a realizar esforços através da elaboração de nova Legislação e na implementação de Programas e Planos junto da população em geral e de públicos específicos.

A promoção destas acções pretende assim garantir que características pessoais como o sexo, a origem étnica, a idade, a orientação sexual ou a deficiência deixem de impedir algumas pessoas de realizarem todas as suas potencialidades (CCE, 2005).

Especificamente no contexto do mercado de emprego, novos quadros jurídicos tem vindo a ser criados e a disseminação da igualdade de oportunidades no trabalho é

actualmente uma das apostas mais fortes do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação no período 2014-2017.

Na realidade, há ainda a fazer quanto a atitudes e comportamentos que perpetuam a discriminação de género no mercado de trabalho assumindo-se que a continuidade destes esforços ao nível da sensibilização para a igualdade de género e da não discriminação em função do género no mercado de trabalho é profundamente fundamental.

No caso das IPSS's, o facto de existirem medidas específicas direccionadas para públicos estratégicos vem mostrar a possibilidade de abertura de novos caminhos, traçados por este públicos, nestas organizações.

Por outro lado, a utilização, por parte dos Programas e Planos, das parcerias que as IPSS's assumem com o Estado na sua missão de apoio social, parece apresentar vantagens para o sucesso da implementação destas acções de sensibilização.

Não só nos referimos aqui às vantagens que o trabalho em rede com estas instituições e o facto de as mesmas poderem, elas próprias, desenvolver acções, devidamente financiadas, que promovam a igualdade de género, possibilitar chegar mais perto das populações locais. Também enquadramos a responsabilidade que estas instituições assumem pois, ao desenvolver estas acções terão mais atenções voltadas para si e para estas temáticas em particular.

Neste sentido, a participação das IPSS's nos Programas e Planos contra a dicriminação de género poderá, de algum modo, promover nas mesmas a motivação para uma exemplar reprodução de atitudes de igualdade de género, ao nível institucional.

Assim, a responsabilidade que as instituições assumem ao desenvolver acções com objectivos de igualdade de género, poderá assim, contribuir para para uma maior sensibilização dentro das próprias instituições e promover mudanças nos discursos de técnicos e decisores alterando, a prazo, a linha estratégica de gestão no sentido de considerar políticas transversais de igualdade.

A promoção de uma visão renovada e a construção de novos discursos nas instituições poderá, assim, contribuir para produzir novas perspectivas de futuro desenhadas a par de uma estratégia de igualdade de direitos, mais moderna, e que funcione também como um factor empreendedor das instituições, num mercado cada vez mais competitivo e global.

No caso da função de Ajudante de Acção Directa esta nova realidade traz mudanças radicais pois, ao conferir a igualdade de oportunidades aliada à dinamização de novos discursos quanto ao género, poderemos assistir a uma classe de colaboradores mais heterogénea que, por sua vez, poderá contribuir para o enriquecimento da função.

CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

Este estudo não pretende realizar uma investigação global das IPSS's, uma vez que o grupo de participantes se restringiu apenas a seis organizações, num largo espectro de organizações sem fins lucrativos a actuar em Portugal.

Neste sentido, não é possível tecer resultados conclusivos acerca do tema em estudo, no entanto, pretendeu-se estimular novas reflexões acerca da função Ajudante de Acção Directa e o seu enquadramento tanto nas instituições onde colaboram como nas mentalidades dos indivíduos e na sociedade em geral.

Assim, considerando os dados recolhidos, bem como as limitações encontradas na elaboração deste trabalho, não se pretendeu traçar um quadro conclusivo acerca do género dos Ajudantes de Acção Directa mas antes estimular o debate teórico-metodológico e indicar eixos de compreensão e de posteriores linhas de estudo acerca dos elementos inerentes ao trabalho que se mostrem produtivos e geradores de inovação para as organizações sociais.

De todo modo, este estudo contribuiu para aumentar a visibilidade de um conjunto de discursos que estão ainda estritamente ligados à feminização do cuidar e ao impacto que os mesmos promovem nos contextos laborais, nomeadamente na prática do cuidado formal nas IPSS's.

Percebemos também que a dinamização de Programas e Planos desenvolvidos pelas entidades europeias e nacionais, vem contribuir em larga escala para a desconstrução de discursos relacionados com o género e que, através da sua estratégia de implementação junto das redes sociais, poderá residir a chave para que a igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho seja uma realidade nas IPSS's em Portugal, num futuro próximo.

No caso da função de Ajudante de Acção Directa, este estudo demonstrou que há ainda muito a fazer quanto à discriminação de género quer por parte da sociedade em geral, das instituições e seus decisores como por parte dos utentes e suas famílias sendo por isso justificada a pertinência dos Programas e Planos que promovem a igualdade de

género e, especificamente, aqueles que actuam na área particular da não discriminação e igualdade de género no mercado de trabalho.

LIMITAÇÕES DA PESQUISA

No que se refere às limitações deste estudo, estas prendem-se essencialmente com o número limitado de sujeitos entrevistados e com o facto deste estudo ser realizado junto de Directores Técnicos e outros sujeitos com outras funções.

Apesar destas limitações, consideramos que a Região Norte com contextos sociais e económicos bastante diversificados com concelhos e freguesias grandes e pequenas, rurais e urbanas, favorecendo a recolha de informação mais rica e completa.

Estas limitações ao estudo decorrem por se tratar dos distritos de trabalho e de residência, havendo portanto maior conhecimento dos mesmos e pela facilidade de acesso às IPSS's, necessária derivado aos constrangimentos temporais e logísticos decorrentes do facto de se tratar de um trabalho individual no âmbito do mestrado.

Paralelamente, torna-se importante referir que o objectivo deste trabalho consistiu em explicar e aprofundar a influência das representações culturais no género dos profissionais da função Ajudante de Acção Directa e portanto, o estudo de uma temática específica e não a generalização dos resultados.

BIBLIOGRAFIA

Aboim, S. (2010) Género, família e mudança em Portugal - A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Lisboa, Editorial do Ministerio da Educacao.

Bardin, L. (2004). Análise de conteúdo. (3ª ed.). Lisboa, Edições 70.

Best, J. W. (1981). Como investigar en educación. (3.ª Ed). Madrid, Ediciones Morata

Bisquerra, R. (1989). Métodos de investigación educativa. Guia práctico. Barcelona, Ediciones CEAC

Bogdan, R. e Biklen, S. (1994). Investigação Qualitativa em Educação. Porto, Porto Editora

Caregnato, R. e Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. Texto & Contexto - Enfermagem, 15(4), 679-684

Carloto, C. (2001). O conceito de género e sua importância para a análise das relações sociais. Serviço Social em Revista, 3(2), pp. 201-214

Cerdeira, J. e Neves, P. (2011). Confiança, cidadania e responsabilidade social nas organizações. Revista Exedra , 5, pp. 127-137.

Chiavenato, I. (2001). Advances and challenges in human resource management in the new millennium. Public Personnel Management , 30 (1), 171.

CIG (2013). Estudo de Avaliação do IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013), Lisboa.

Contrato colectivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Revisão global (2011). Boletim do Trabalho e Emprego, 15

De Landsheere, G. (1976). Introduction à la recherche en éducation. Paris, Armand Colin: Bourrelier

Falconer, A. (1999). A promessa do terceiro setor - um estudo sobre a construção do papel das organizações sem fins lucrativos e o seu campo de gestão. São Paulo, FEA/USP.

Forte, A. (2005). Formação Contínua: Contributos para o desenvolvimento e para a (re)construção da(s) identidade(s) dos professores do 1º CEB. Braga, Universidade do Minho

Franco, R. (2005). Defining the Nonprofit Sector: Portugal. Baltimore, the John Hopkins Center for Civil Society Studies.

Fraser, M. Gondim, S. (2004) Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. Paidéia. 14(28), pp. 139-152

Ghiglione, R. e Matalon, B. (1997). O inquérito – Teoria e Prática. Oeiras, Celta Editora (3.ª Ed.)

Gonçalves, J. (2013). Carta Social – Rede de Serviços e Equipamentos 2012. Lisboa, Centro de Informação e Documentação do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

Goyette, G e Boutin, G. (1990). Investigação qualitativa, fundamentos e práticas. (Maria João Reis, Trad.). Lisboa, Instituto Piaget.

Gonh, M. (2001). Educação não-formal e cultura política (2ª Edição ed.). São Paulo, Cortez.

Guerra, C. (2006). Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo, sentido e formas de uso. Estoril, Principia Editora.

Hirata, H. e Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho, Cadernos de Pesquisa, 37(132), pp. 595-609.

Liepic, J. (2001). Human resources management perspective at the turn of the century. Public Personnel Management, 30(2), pp. 137-46.

Lopes, M. (2008). O papel das organizações do terceiro sector na promoção da igualdade entre mulheres e homens - que efectividade?. Vez e Voz, 2(3), pp. 35-50

Lopes, M., Leal, S. (2005). A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. Cadernos pagu, 24, pp. 105-125

Macedo, E. e Santos, S. (2009). Apenas mulheres? Situação das mulheres no mercado de trabalho em quatro países europeus, Ex-aequo, 19, 129-155

Machado, L. (2011). Liderança Transformacional como componente da Gestão de Recursos Humanos em Organizações Sociais. Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente, 2(1), pp. 69-85.

Marconi, M. e Lakatos, E. (1990). Técnicas de pesquisa. São Paulo, Edições Atlas

Medeiros, J. e Souza W. (2010) A gestão de uma ONG na perceção de seus associados: o caso da ASCAMAR. Organizações em contexto, 6(12), pp. 56-77

Mozzicafreddo, J. (2000). Estado-Providência e Cidadania em Portugal. Oeiras, Celta.

Mozzicafreddo, J. (1997). Estado de providência em Portugal. Oeiras, Celta Editora.

Porter, M. e Kramer, M. (2011). The big idea: creating shared value. Harvard Business Review, pp. 1-2.

Portugal, S (2011). As mulheres e a produção de bem-estar em Portugal, Oficina do CES n.º 319, FEUC

Quivy, R. e Campenhoudt, L. (1992). Manual de investigação em Ciências Sociais – Trajectos. Lisboa, Gradiva

Raposo, R. (2000). O terceiro setor como mercado de trabalho. Fórum permanente do terceiro setor, 2ª coletânea de artigos. São Paulo, SENAC.

Santos, S. e Macedo, E. (2009). Apenas Mulheres? Situação das Mulheres no Mercado de Trabalho em Quatro Países Europeus, Ex æquo, 19, pp. 129-155.

Teodósio, A. e Brum, A. (2000). Organizações não-governamentais brasileiras: desafios da incorporação de modelos gerenciais. XXXV Asamblea annual del cladea. Barcelona.

Teodósio, A. e Resende, G. (1999). Desvendando o Terceiro Setor: Trabalho e Gestão em Organizações não-governamentais. XII Congresso Latino-Americano de Estratégia da Sociedade Latino-Americana de Estratégia (SLADE). São Paulo.

Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In: Silva, AS. e Pinto, J. (Eds.). Metodologia das Ciências Sociais. Porto, Edições Afrontamento, pp.101-128

