

# CENTRO DE INVESTIGAÇÃO SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO (KETHI)

## O PAPEL DOS PAIS NO EQUILÍBRIO DA VIDA PESSOAL, PROFISSIONAL E FAMILIAR



The Programme is co-financed by the European Commission and the General Secretariat for Gender Equality (Greece)



**MINISTRY OF JUSTICE  
& PUBLIC ORDER**  
National Machinery for Women's Rights



**ATENAS**

**Responsável científico:** Alexandra Koronaiou, Professora de Sociologia na Universidade Panteío, Ciências Sociais & Políticas

**Grupo de Investigação:** Xáris Prepoudis, Ioanna Siotou, Anna Tiktapanídou

**Trabalho Estatístico:** Agapi Skanti, Eléni Papadimitríou

“Equal Partners: Reconsidering the Role of Men in Work and Private Life”,  
with support from the European Community – Programme relating to the Community  
Framework Strategy on Gender Equality (2001–2005).

The information contained in this publication (or in other materials) does not  
necessarily reflect the position or opinion of the European Commission.

## CONTEÚDO

<b>PRÓLOGOS</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>PARTE A</b>	<b>10</b>
<b>CAPITULO 1. A PARTE TEÓRICA DA INVESTIGAÇÃO</b>	<b>11</b>
1.1. O significado de paternidade	13
1.2. Igualdade de papéis desempenhados pelos pais e a educação dos filhos	14
1.3. Consequências negativas da «ausência» do pai	15
1.4. No espaço europeu	15
1.5. No espaço grego	17
<b>CAPITULO 2. O CONTEXTO LEGISLATIVO</b>	<b>19</b>
2.1. Um breve percurso histórico	19
2.2. Medidas legislativas para a conciliação da família e do trabalho	20
2.2.1.Regulamentação do tempo de trabalho e a organização social do tempo	20
2.2.2. O contexto legislativo de licenças parentais	20
2.2.2.1. Licença de ausência por razões familiares	20
2.2.2.2. Licença por causa de doença de membros da família	20
2.2.2.3. Licença escolar	21
2.2.2.4. Licença monoparental	22
2.2.2.5. Licença de Parto/ Maternidade	22
2.2.2.6. Licença parental de educação	23
2.2.2.7. Licença de ausência devido a aleitamento e cuidado do filho/a pelos pais	23
2.2.2.8. Licença de Paternidade	23
2.2.2.9. Licença paternal pelo nascimento de filho	24
2.2.2.10. Programação de Licenças	24
2.3. Medidas recentes	24
2.4. As últimas mudanças	26
<b>PARTE B</b>	<b>33</b>
<b>CAPITULO 1. OBJECTIVO DA INVESTIGAÇÃO</b>	<b>34</b>
<b>CAPITULO 2. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO</b>	<b>36</b>
2.1. Instrumentos de investigação	36
2.2. O processo de recolha dos dados da investigação	37
2.3. Tratamento e análise dos dados da investigação	37
2.4. A amostra da investigação	38
2.5.Limitações da Investigação	50
<b>CAPITULO 3. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO</b>	<b>52</b>

3.1. A participação dos homens no trabalho doméstico e na educação dos filhos	52
3.2. Análise de responsabilidades concretas que se relacionam com o cuidado das crianças	54
3.3. O conflito dos papéis profissional e paternal	56
3.4. O uso do tempo familiar livre: Fontes de ansiedade e momentos agradáveis	58
3.4.1. Fontes de ansiedade	58
3.4.2. Fontes de prazer	59
3.5. Actividades no tempo livre pessoal	61
3.6. Uso de licenças parentais – Política das empresas	64
3.7. Ausência por motivos profissionais	67
3.8. Obstáculos principais a passar mais tempo livre com a família	68
3.9. Representações da paternidade e da maternidade	70
3.10. Formação da identidade masculina	71
3.11. Comparação com a anterior geração de pais	72
3.12. Os resultados do questionário	75
3.13. A Entidade patronal como factor de diferenciações estatisticamente significativas	80
3.14. A Região como factor de diferenciações estatisticamente significativas	84
3.15. A Profissão como factor de diferenciações estatisticamente significativas	87
3.16. A Escolaridade como factor de diferenciações estatisticamente significativas	88
<b>PARTE C</b>	<b>92</b>
<b>TENDÊNCIAS E PROBLEMÁTICAS. APROXIMAÇÕES CONCLUSIVAS DA PESQUISA-INVESTIGAÇÃO</b>	
<b>PARTE D</b>	<b>99</b>
<b>A DIMENSÃO COMPARATIVA DA INVESTIGAÇÃO</b>	
<b>1. APRESENTAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO DE PORTUGAL</b>	<b>101</b>
1.1. Introdução- Objectivo da investigação	101
1.2. A situação actual	101
1.3. Metodologia da investigação	102
1.4. Factores que impedem a participação dos homens no trabalho doméstico e no cuidado das crianças	103
1.4.1. Trabalhos domésticos	103
1.4.2. Tempo livre	104
1.4.3. Análise dos conceitos «paternidade e maternidade»	105
1.4.4. Auto-avaliação – Auto-caracterização dos homens como pais	105
<b>2. APRESENTAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO DA POLÓNIA</b>	<b>107</b>
2.1. Modo de realização da investigação	108
2.2. Características dos entrevistados	108

2.3. Resultados da investigação	109
2.4. Estudos de caso	113
2.5. Conclusões	114
<b>Referências bibliográficas da pesquisa na Grécia</b>	<b>115</b>
<b>Bibliografia proposta</b>	<b>116</b>
<b>ANEXO</b>	<b>119</b>

## PRÓLOGOS

A harmonização da vida profissional e familiar dos homens e das mulheres surge nos últimos tempos como um importante parâmetro de criação de uma economia flexível no âmbito da União Europeia, participando ao mesmo tempo para o melhoramento da qualidade de vida dos homens e das mulheres. Até agora a discussão acerca das políticas europeias de harmonização (ou conciliação) das obrigações profissionais e familiares, centrava-se na procura de regulamentações profissionais flexíveis que diziam respeito somente às mulheres. Realmente, a experiência Europeia mostra que mais mulheres do que homens, procuram regulamentações profissionais flexíveis, de modo a conseguirem assegurar tempo livre para cuidarem dos seus filhos ou das pessoas que estão dependentes delas, tendo isto como consequência o agravamento dos problemas das mulheres trabalhadoras e da sua situação no espaço de trabalho, causando problemas na independência económica das mesmas. Dado a visível discriminação contra as mulheres acerca deste assunto, a Comissão Europeia voltou a sua atenção para a promoção de medidas que apoiarão iguais oportunidades na permanência no espaço de trabalho, tanto para homens como para mulheres, pretendendo utilizar as capacidades da mão de obra europeia, na sua totalidade e nos mesmos termos de igualdade de homens e mulheres.

Tendo em conta o referido anteriormente, a Comissão Europeia e mais concretamente a Direcção Geral de Emprego, Serviços Sociais e Igualdade entre os dois sexos centrou-se na necessidade de sensibilização da opinião europeia comum, relativamente ao assunto acerca da importância da participação dos homens no tema da igualdade. Foi dada particular ênfase à necessidade de apoio à harmonização do trabalho do pai conjuntamente com a sua vida familiar.

De acordo com as orientações da União Europeia, cada país-membro será chamado mais cedo ou mais tarde a promover políticas que adaptarão os serviços e a estrutura social à realidade actual na qual trabalham homens e mulheres. Já, muitos países-membros da União Europeia adoptaram disposições legislativas que apoiam regulamentações profissionais flexíveis que dizem respeito a pais trabalhadores. Na mesma orientação, movimenta-se a legislação Grega, a qual nos últimos tempos tem registado uma mudança importante nomeadamente no que diz respeito a alguns subsídios a pais trabalhadores. Porém, frequentemente, observa-se um retraimento da opinião comum no que diz respeito ao apoio dos pais para que assumam responsabilidades familiares, principalmente através da exigência dos seus direitos à licença parental e licença de paternidade.

Assim, a questão dos estereótipos e das concepções acerca dos papéis familiares e os modelos do pai trabalhador seria útil que se tornasse objecto de estudo.

Por este motivo, O Centro de Pesquisas sobre assuntos de igualdade entre os sexos, promoveu o presente estudo, no âmbito do 5º Plano de acção a médio prazo para a igualdade entre os dois sexos da Comissão Europeia. O estudo foi co-financiado pela Comissão Europeia e pela Secretaria Geral de Igualdade, que tinha como título «Parceiros iguais : Revisão do Papel dos Homens no Trabalho e na Vida Privada».

O presente estudo investiga as causas que determinam o papel do pai na actual família grega, a participação dos homens nos trabalhos domésticos, como também a sua participação no cuidado e educação dos seus filhos. O carácter quantitativo e qualitativo deste estudo tem como objectivo mostrar as tendências fundamentais que moldam as relações dos homens com a família e com os filhos e o correlacionamento dos mesmos com as obrigações profissionais. Este estudo constitui uma inovação para os dados de pesquisa gregos actuais, e pode ser a base para posteriores pesquisas e registos. Ao mesmo tempo, pode ser um guia para o prosseguimento dos resultados que ajudarão a sociedade a tomar decisões concretas e modificações regulamentares, contribuindo assim para a promoção de oportunidades profissionais iguais para as mulheres e homens numa sociedade actual exigente para todos/as nós.

Paralelamente, a análise comparativa neste estudo constitui uma importante fonte de informação sobre as tendências predominantes nos países que participaram como parceiros interestaduais neste estudo mais concretamente Polónia e Portugal. Chipre como parceiro membro não participa nesta pesquisa, dado que se efectua paralelamente um Programa Nacional no seu país. Neste momento, gostaria de agradecer a responsável pelo estudo-pesquisa, a Dr<sup>a</sup> Alexandra Koronaiou, Professora de Sociologia na Universidade Panteío, e o seu grupo de trabalho pela realização deste estudo.

**Merópi Kaldi**

**Presidente do Conselho Administrativo**

**Do Centro de Pesquisa sobre Temas de Igualdade**

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o assunto sobre o equilíbrio entre o trabalho profissional, a vida familiar e privada dos indivíduos, toma um significado especial, e torna-se o objectivo básico das políticas europeias relacionadas com a qualidade de vida e com a promoção da igualdade dos sexos em todos os sectores da sociedade. Tendo em conta a vida real, e também os dados de investigações e estudos relativos a este assunto torna-se evidente que não é suficiente o apoio e o empoderamento das mulheres para conseguirem um maior equilíbrio entre a sua vida profissional e a sua vida familiar-privada. Assim, o interesse voltou-se para a análise do papel dos homens no seio da família, e as suas relações com os seus filhos, e os novos modelos de uma vida familiar mais igualitária. Em muitas sociedades ocidentais podemos observar, portanto, o nascimento de uma cultura nova que tenta reforçar o papel do homem tanto ao nível do discurso, como ao nível dos regulamentos legislativos e das práticas diárias.

Na sociedade grega, isto começa pouco a pouco a ser tema do discurso público, além de começarmos a ver mudanças progressivas na atitude dos homens e nos comportamentos em relação à família e aos filhos, especialmente nos homens e pais mais jovens. No entanto, muito pouca atenção foi dada até agora à promoção do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar na população masculina. Neste aspecto, esta investigação do KETHI, constitui realmente uma inovação que se espera que contribua essencialmente para as reformas gerais da sociedade grega.

O objectivo da investigação é a pesquisa dos diferentes factores que determinam o papel paternal na família actual grega, a participação dos homens nas obrigações familiares e o seu empenho na educação e no cuidado das crianças. A investigação tem um carácter qualitativo e quantitativo e tem como ambição mostrar as tendências principais que moldam o papel desempenhado pelos pais na actual família grega. Assim, pesquisa-se não só as concepções dos pais gregos sobre o papel paternal, mas também as actividades/práticas concretas que se exercem dentro da família em relação ao cuidado das crianças, às responsabilidades familiares e aos trabalhos de casa. São estudados também, os factores que impedem os pais de gastar tempo com os filhos e com a família, tal como o uso do tempo livre.

O objectivo mais remoto é a elaboração de conclusões que possam ser úteis na campanha para a informação e a sensibilização dos homens Gregos no âmbito do Projecto «Parceiros Iguais: Repensar o Papel dos Homens no Trabalho e na Vida



Privada»<sup>1</sup>, cuja realização foi assumida pelo KETHI. Os dados consistem, sobretudo, nos resultados do estudo comparativo entre os países parceiros do Projecto (Grécia, Portugal, Polónia) e o início da concretização de propostas de intervenção.

A comparação refere-se às semelhanças, mas também às diferenças que existem entre os três países. As diferenças, que constituem uma riqueza nos estudos comparativos, apresentam a particularidade de cada país, as políticas que se seguem na área da igualdade de género, o lugar das mulheres e dos homens no trabalho e na família, os estereótipos nas concepções e na tradição, mas também o grau de adesão de cada país às concepções europeias para a promoção da igualdade dos sexos.

Espera-se que os resultados desta investigação contribuam para os objectivos gerais e específicos do Projecto. Mais precisamente:

1. Para a comparação de dados entre os países parceiros e à apresentação de propostas para políticas sociais de promoção da igualdade e da conciliação da vida profissional e da vida familiar de homens e mulheres.
2. Para a campanha de informação e de sensibilização do público grego em relação aos estereótipos de género, e à necessidade de mudanças, que assegurem uma vida com mais qualidade para todos os membros da família.
3. Para a sensibilização dos homens sobre a importância do papel paternal e a necessidade de assumir um papel mais activo na família.
4. Para a intervenção educativa, com o objectivo de sensibilizar rapazes e raparigas sobre as questões da igualdade de género na família, no trabalho e na sociedade.
5. Para a sensibilização das organizações de trabalho (empresas, sindicatos, sociedades) em relação à importância de políticas amigáveis face à família.

Este estudo consiste em quatro partes:

Na *primeira parte* apresenta-se o contexto teórico da investigação, a discussão sobre o significado da paternidade, e o sistema legislativo em vigor para facilitar a participação dos trabalhadores homens e mulheres nas obrigações familiares, especialmente no que se relaciona com os filhos.

---

<sup>1</sup> O Projecto «Parceiros iguais: Repensar o Papel dos Homens no Trabalho e na Vida Privada», foi realizado no âmbito do Programa - Quadro Comunitário para a igualdade entre os dois sexos da Comissão Europeia e foi co-financiado pela Comissão Europeia e pela Secretaria Geral de Igualdade.

Na *segunda parte*, apresenta-se a metodologia da investigação e os resultados apurados depois do tratamento estatístico dos dados.

Na *terceira parte*, são descritas as conclusões da investigação.

Por fim, na *quarta parte*, apresenta-se a dimensão comparativa dos resultados das investigações que foram realizadas na Polónia e em Portugal.

Esperamos que este estudo contribua para um discurso grego e europeu mais amplo, no que diz respeito às relações entre os dois sexos, para a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres na vida privada e pública e sobre as suas consequências numa vida com mais qualidade para todos e especialmente para as crianças.

## **PARTE A**

## 1. A PARTE TEÓRICA DA INVESTIGAÇÃO

Nas últimas duas décadas, o assunto do equilíbrio (ou conciliação ou harmonia) da vida profissional e familiar é um dos temas importantes, das políticas sociais europeias para a promoção da igualdade entre os sexos nos sectores decisivos da ocupação profissional e da vida familiar-privada. No entanto, deste a década de 1980, as investigações europeias nesta área têm sublinhado as dificuldades do equilíbrio entre a vida profissional e familiar por causa das novas exigências do trabalho (horários novos, condições de competição no trabalho, etc.), do aumento da pressão na vida diária e dos papéis contraditórios que os homens e as mulheres devem representar nas actuais sociedades desenvolvidas. Foi observado que as diversas pressões, conduzem ao aparecimento de ansiedade, ao absentismo e à diminuição da produtividade dos/as trabalhadores/as.

Paralelamente, ocorreram mudanças fundamentais desde 1960 nas estruturas familiares, mas também no contexto legislativo dos países membros da Comunidade Europeia em relação às políticas familiares, mudanças que, como indica o sociólogo de família François de Singly, mostram que «a lógica individualista é mais forte do que a “familiarização” segundo um modelo familiar homogéneo» (François de Singly, 1996, p. 48).

Um exemplo característico do distanciamento das sociedades europeias em relação ao modelo de família nuclear típica é a introdução, durante a década de 1980, do termo «família monoparental», e ainda o termo «mãe solteira». O reconhecimento destes termos sociais, ainda que a um nível legislativo, significa que a hierarquização social, que colocou num lugar «superior» a mãe casada e a criança legítima e num lugar «inferior» a mãe não casada e a criança fora de casamento ou a mãe divorciada, está já ultrapassada. Termos, como «família monoparental», «mãe não casada» ou «união de facto» reflectem as mudanças nas estruturas familiares e contribuem para a neutralização do estigma social que se relaciona com o divórcio e a maternidade fora do casamento.

A nível científico, vale a pena sublinharmos que a maioria das pesquisas e estudos foram centrados, pelo menos recentemente, na população feminina por causa da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, do aumento paralelamente das famílias monoparentais e da verificada ausência dos homens nas responsabilidades domésticas e especialmente na educação das crianças.

Em linhas gerais, em todos os países europeus, se podem observar algumas tendências essenciais que determinam as mudanças que ocorreram nas relações

entre os dois sexos e nas estruturas familiares, com diferentes ritmos, claro, e com diferente extensão de acordo com o percurso histórico-cultural de cada país.

Essas tendências são:

1. A participação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, mesmo quando são mães de crianças de pequena idade.
2. Uma percentagem cada vez maior de homens-pais (divorciados, separados, etc.) que não participam na educação e geralmente na vida dos seus filhos.
3. A maior participação dos pais na educação dos filhos e nas obrigações familiares nas famílias «nucleares» cujos membros vivem conjuntamente.
4. A diminuição dos casamentos e o aumento das uniões de facto ou o aumento das pessoas que vivem juntas.
5. O aumento dos divórcios e das separações.
6. O aumento das famílias monoparentais, e também das famílias recompostas (segundo/terceiro casamento com um ou mais filhos de casamento(s) anterior(es) dos cônjugues).
7. A diminuição do número total de nascimentos e o aumento do número de nascimentos fora do casamento.

No âmbito das grandes transformações sociais em relação ao «estado familiar» e com o problema demográfico intensivo nos países europeus, a participação activa dos homens na educação dos filhos e na distribuição equivalente das obrigações familiares têm sido muito pouco estudadas. Excepção são os países Escandinavos, nos quais, observamos, realmente, uma dedicação impressionante dos homens nas responsabilidades familiares. Porém, em linhas gerais, existem indícios que também noutros países europeus se observa uma tendência de crescimento do número dos homens-pais que assumem mais responsabilidades em casa e na educação dos filhos. Isto não acontece só por causa da ocupação profissional das mães, mas também devido à constante transformação dos estereótipos tradicionais e dos modelos que influenciam e formam as relações entre os dois sexos e os papéis parentais.

## 1.1. O significado de paternidade

Nos últimos anos o conceito de **paternidade (fatherhood)** constitui objecto de estudo teórico e de investigação no âmbito do qual emergem as dificuldades de uma definição adequada da paternidade. É evidente que as dificuldades de definição do conceito, estão relacionadas com a complexa realidade que provocou grandes mudanças nos tipos e nas construções da família nas sociedades desenvolvidas. Observam-se também grandes diferenciações entre os países europeus (como por exemplo, os países escandinavos do norte e os países mediterrâneos do sul).

O conceito de paternidade nas pesquisas científicas dos escandinavos (mas também dos americanos) inclui muitas dimensões. As diferentes dimensões da paternidade são definidas pelo lugar que o homem tem na família e pela relação que desenvolve com o/s filho/s. Nesta base, distinguimos quatro tipos de paternidade:

- 1) A **paternidade biológica**, a qual se refere à origem biológica de uma criança por um homem.
- 2) O **reconhecimento legal** da paternidade, que define, de acordo com a legislação ou/e a decisão do juiz, os direitos e as obrigações dos pais.
- 3) A **paternidade social**, a qual admite o papel de pai a alguém que partilha a sua vida diária com uma criança, independentemente de ser ou não o pai biológico.
- 4) A **paternidade psicológica** a qual se refere à relação sentimental que se desenvolve com uma criança, independentemente de se viver ou não com a criança (Conference Report, 2006, p. 28-29).

É evidente que os diferentes tipos de paternidade referidos anteriormente correspondem a diferentes modelos familiares, os quais se observam actualmente nos países europeus desenvolvidos, facto que significa uma transformação importante: **o ponto de referência já não é o poder masculino-paterno, mas a estrutura familiar dentro da qual o homem exerce o papel de pai.**

Assim, apesar das maiores ou menores diferenças entre os países da União Europeia, existe um ponto comum que não se põe em dúvida: o aparecimento de uma nova cultura em relação ao que significa *ser* (being) ou *tornar-se* (doing) pai.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Na língua inglesa aparecem três termos: *father*, *fatherhood*, *fathering*. Os dois primeiros termos parece que não criam problemas quando se traduzem em outras línguas. Mas o termo *fathering* causa muitos problemas e não é fácil ser traduzido. Tipicamente o *fatherhood* significa **ser pai**, quer dizer que declara uma identidade, enquanto o *fathering* significa **tornar-se pai**, quer dizer que se refere a uma série de acções e comportamentos os quais caracterizam alguém como pai (Conference Report, 2006, p. 28).

Ainda mais, o discurso conceptual na bibliografia internacional mostra algo que tem uma significação particular: tanto o conceito de paternidade como também a forma como os homens se comportam como pais, tem mudado dramaticamente (Frank, 1998, Lamb, 2000). O ponto fulcral de todas estas transformações encontra-se no que tradicionalmente definimos como «responsabilidade paternal». Esta responsabilidade ultrapassa já a esfera económica, quer dizer a obrigação do homem-pai de satisfazer as necessidades de sobrevivência dos filhos e da mãe. Nas condições actuais o papel do pai torna-se mais «esférico», mais «integral», exigindo, paralelamente com a responsabilidade económica, o apoio sentimental dos filhos e da mãe.

Neste âmbito, um dos assuntos que se revelam é, entre outros, o stress que os homem-pais sentem no seu esforço para equilibrar o seu papel profissional com o papel familiar, fenómeno que se encontra de um modo repetitivo em todas as pesquisas sobre as mães trabalhadoras (Berry & Rio, 1997).

## **1.2. Igualdade de papéis desempenhados pelos pais e a educação dos filhos**

Recentemente muitas investigações e estudos se têm ocupado com o assunto das actividades masculinas em casa. Assim sabemos que, no dia-a-dia, os homens têm mais tempo livre do que as mulheres, as quais se encarregam dos trabalhos domésticos e dos trabalhos da educação e do cuidado dos filhos (Maratou-Almiradi, 1995, Coroneou 1996).

Nos últimos anos cada vez mais as pesquisas se voltam para o registo das actividades concretas que, sistematicamente e não ocasionalmente, os pais, assumem em relação ao cuidado para com os filhos (como por exemplo a alimentação, a limpeza, o estudo, e as visitas à escola, etc).

Esta mudança reflecte em grande grau a mudança que ocorreu em relação às concepções sobre aquilo que significa «bom» pai. Em geral, o «bom exemplo» do pai moderno implica a sua participação nas actividades familiares diárias e nos trabalhos domésticos, o seu compromisso no cuidado para com os filhos, mas também com o apoio à sua mulher durante a gravidez.

Em geral, a tipologia da paternidade que é proposta pela bibliografia internacional pode resumir-se no tríptico «o bom pai, o mau e o indiferente» (Marks & Pal Ovitiz, 2004). Mais precisamente, propõe-se a seguinte classificação-tipologia:

- **O pai que «participa»**, que tem uma intervenção significativa na vida diária da família, nos trabalhos domésticos e na educação dos filhos.

- O «**bom**» pai, o qual, paralelamente com a responsabilidade económica principal da família, dedica uma grande parte do seu tempo aos filhos, participando em actividades de tempo livre que são agradáveis e aprazíveis (brincadeiras, atletismo, passeios, excursões, etc).
- O «**mau**» pai, o qual essencialmente é identificado com o pai indiferente que não pode ou recusa aceitar qualquer obrigação determinada e responsabilidade. Neste caso, a esposa-mãe deve habitualmente assumir todas as responsabilidades, tanto a nível económico como também a nível sentimental e social (Hutton, 2006).

### **1.3. Consequências negativas da «ausência» do pai**

Na maioria dos estudos e das pesquisas relativas ao conceito de paternidade e ao papel do pai nas sociedades actuais dá-se especial ênfase às consequências negativas da «ausência» do pai no desenvolvimento psico-sentimental e social das crianças. Mesmo sem contar com as implicações psicológicas ou/e psicanalíticas desta situação, tudo indica que a elevada ausência da figura paternal relaciona-se com os baixos resultados escolares das crianças, com a baixa participação no mercado de trabalho, e com as altas percentagem de comportamentos catastróficos ou auto-catastróficos (agressividade, fumar, uso de álcool e de substâncias, etc.) É importante sublinhar que o fenómeno influencia especialmente os rapazes no que diz respeito à formação da identidade sexual, aos resultados escolares, à adaptação ao conjunto social e às capacidades de auto-controlo dos seus próprios comportamentos.

Nos E.U.A o fenómeno parece tomar dimensões inquietantes, de tal maneira que alguns cientistas que se ocupam com o assunto, falam já de uma «América sem pai» (America fatherless). Mas também nos países escandinavos, se expressam medos semelhantes, dado que as respectivas pesquisas, mostram uma tendência crescente dos homens (maior do que a correspondente nas mulheres) a evitar terem filhos ou a sair da vida e da educação dos filhos em caso de «crises familiares» (separação, divórcio, etc).

### **1.4. No espaço europeu**

De acordo com o acervo comunitário, a Resolução do Conselho e dos Ministros do Trabalho e da Política Social de 29 de Junho 2000 relativamente à participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e familiar



(Resolution of the Council and the Ministers for Employment and Social Policy on Balanced Participation in Work and Family Life) confirmou a vontade da União Europeia encorajar os Estados-membros na promoção de intervenções integradas e de políticas globais para a participação igual de homens e mulheres no emprego e na família. A União Europeia considera portanto a maternidade, a paternidade e os direitos das crianças, como valores sociais eminentes que devem ser protegidos pela sociedade, pelos países-membros e pela comunidade europeia.

Estas políticas têm como objectivo, por um lado, o reconhecimento da contribuição das mulheres para o mercado de trabalho, e por outro lado, incentivar os homens a ter um papel mais activo na família.

Assim, a Resolução, realça o acervo comunitário nesta matéria, convida os Estados-membros a propôr medidas para a distribuição equilibrada, entre os trabalhadores homens e mulheres, das obrigações relativas ao cuidado das crianças, idosos, pessoas deficientes e outras pessoas dependentes deles. Ao mesmo tempo, a Resolução de 2000 reconhece as dificuldades de aplicação das Directivas para as licenças parentais (e particularmente a licença paternal), se não forem promovidas mudanças essenciais nos estereótipos de género na família, no trabalho e na sociedade. Finalmente, tentando fazer uma síntese sobre as opiniões que ao longo do tempo têm sido expressas pela Comissão Europeia, apresentamos dois campos importantes de política social e de intervenções.

- 1) O reforço do desenvolvimento das redes de apoio e cuidados para com as crianças e para com os idosos
- 2) A promoção por parte das empresas de políticas amigáveis para a família.

No que diz respeito ao segundo ponto, vale a pena acentuarmos que um factor importante para a promoção de uma cultura nova para a paternidade será a existência de uma opinião pública empenhada relativamente às políticas amigáveis para a família, tanto ao nível das políticas sociais para a família como também ao nível das empresas. Deste ponto de vista, não é por acaso que o direito dos pais a usarem com mais frequência as licenças parentais tem sido documentado como uma das maneiras mais eficazes para a participação dos homens nas obrigações familiares e o empenho dos mesmos no papel parental.

Deste modo, a Comissão Europeia encoraja através de pesquisas, acções e medidas, a promoção de Boas Práticas que se apliquem a diferentes Estados-membros da Comunidade. Nestas práticas, além do que foi referido anteriormente, incluem-se:

- O encorajamento das empresas, especialmente das pequenas e médias empresas, a introduzir práticas de gestão da mão-de-obra, tendo em consideração a vida familiar dos trabalhadores,
- O planeamento e a realização de programas de informação e de sensibilização da população em geral, mas também dos grupos-alvo para a mudança de mentalidades,
- a possibilidade de harmonização dos horários de trabalho e escolares,
- a investigação científica e a avaliação dos resultados para o reforço cada vez maior da igualdade entre os dois sexos no trabalho e na família.

### **1.5. No espaço grego**

As mudanças que ocorreram nas últimas décadas no âmbito histórico, social e cultural da sociedade grega, mudaram as concepções e as representações sobre a família, os papéis parentais e o lugar das crianças no seio da família.

Uma das mudanças mais importantes é a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, durante as últimas duas décadas, apesar da alta percentagem de desemprego feminino (mais do dobro em relação aos homens). Claro, que em comparação com as percentagens de ocupação das mulheres noutros países europeus, a percentagem da ocupação feminina na Grécia permanece baixa (42,5%) (na União Europeia dos quinze países era de 55,6% em 2002). No mesmo período, a percentagem de participação dos homens no trabalho na Grécia, atinge os 71,4% e oscila entre os mesmos níveis da União Europeia (72,8%) (Relatório Nacional da Grécia, 2005).

Observam-se grandes mudanças, também a nível demográfico, como se sabe a sociedade grega tem o índice mais baixo de nascimentos, e o índice mais alto de pessoas da terceira idade. O índice sintético de fecundidade durante um período de vinte anos (1960-1980) manteve-se nos 2,4 filhos por mulher em idade reprodutiva, e regista uma diminuição dramática depois de 1981. Esta diminuição continua até recentemente, e o índice sintético de fecundidade atinge em 1997 1,32 filhos por cada mulher, quer dizer, mais baixo do que 2,1 que é considerado o mínimo para a substituição das gerações (Simeonidou, 2000).

Em relação à participação dos homens nos trabalhos domésticos e na educação dos filhos, a sociedade grega pertence (juntamente com Portugal, Espanha etc.) aos países europeus mais tradicionais. Ao mesmo tempo, na Grécia a

percentagem de divórcios é baixa ( mas com tendência para aumentar), como também a percentagem das famílias monoparentais<sup>3</sup>.

Os dados de investigação da European Working Conditions Survey (2000) na Europa dos quinze países membros, em homens que trabalham a tempo inteiro e com filhos com menos de quinze anos, mostraram que os Gregos mantêm o primeiro lugar em relação às dificuldades de conciliar o tempo de trabalho com outras obrigações fora do trabalho (34% com filhos com menos de dez anos e 27% sem filhos dizem que tem dificuldades, quanto às percentagens correspondentes na Finlândia são 15% para homens com filhos e 15% sem filhos e em Portugal 24% para homens com filhos e 13% sem filhos).

Observamos, também, uma diferença importante na utilização das licenças parentais, entre homens e mulheres. Na Grécia, numa pesquisa feita a 1408 trabalhadores, pediram licença parental 562 homens e 846 mulheres, enquanto só 39 homens aproveitaram a licença paternal (Guia de Boas Práticas para a Conciliação da Vida Familiar e Profissional, Maio 2005, Iniciativa Comunitária EQUAL).

Com base nos dados anteriores, a Comissão Europeia nas Directivas<sup>4</sup> de 22-07-2003 propõe à Grécia que assuma compromissos eficientes para:

- diminuir a grande diferença entre as percentagens de homens e mulheres no que se refere à sua participação no mercado de trabalho,
- continuar os esforços para reforçar a rede de prestação de serviços às crianças e a outras pessoas dependentes,
- sensibilizar a população para a promoção da igualdade de género e sublinhar a importância do equilíbrio entre a vida profissional e familiar, tanto para os homens como também para as mulheres.

---

<sup>3</sup> Em 2003, a proporção era de 56,6 casamentos por 1000 habitantes, enquanto em 1980 era de 62,4. Os divórcios em 2003 eram de 11,1 por 1000 habitantes, em vez de 6,7 em 1980. A percentagem de nascimentos fora de casamento era 4,4% em 2002, em vez de 2,9% em 1984. As famílias monoparentais atingem os 351.177, das quais os 292.485 (83,15%) tem mulher como chefe da família. Fonte: Dados Estatísticos de EΣYE (Serviço Nacional Estatístico da Grécia).

<sup>4</sup> JO L197, 05/082003 «Council Recommendation of July 2003 on the implementation of Member States» employment policies, p. 0022-0030.

## 2. O CONTEXTO LEGISLATIVO

### 2.1 Um breve percurso histórico

Em geral, a Grécia é um país que incorporou rapidamente o nível legislativo de muitas das Directivas Comunitárias (licença de maternidade, licença parental de educação, licença de ausência por doença de membros dependentes, licença monoparental, etc.) No entanto, a análise da legislação mostra que a «primeira geração» de intervenções legislativas não escapa à reprodução de estereótipos. O cuidado principal era a protecção do papel reprodutivo da mulher trabalhadora. As medidas propostas, tinham em vista proporcionar às mulheres exercer paralelamente as suas obrigações profissionais e familiares (por exemplo licença de parto, licença de maternidade). Assim, a protecção da «natureza feminina» que a lei oferece, provocou resultados adversos e, principalmente, a reprodução de desigualdades no local de trabalho. Restos deste modelo profundamente conservador, da distribuição do trabalho, de acordo com o sexo, existem ainda nos nossos dias, mantendo assim, um papel social tradicional para a mulher.

Porém, a constante evolução da realidade social, a presença de mulheres em lugares profissionais de alta responsabilidade, as mudanças demográficas, a mudança dos papéis sociais dos homens e mulheres em relação à assunção de responsabilidades familiares e profissionais, o aparecimento de modelos diferentes de relações pessoais e laborais e outros factores, têm tornado este tipo de medidas legais em parte ineficiente.

Os regulamentos «nova geração», adoptando essencialmente os modelos da União Europeia, são acompanhados de um espírito novo sobre a cooperação entre os homens e as mulheres, um espírito que ultrapassa as mentalidades tradicionais paternalistas. Aparecem, assim, regulamentos que não se limitam a «facilitar» às mulheres o exercício de actividades profissionais paralelamente com as suas obrigações familiares, mas têm a ambição de criarem condições próprias, de maneira que as obrigações familiares não sejam um obstáculo ao progresso na vida profissional.

Vale a pena mencionarmos que o momento mais importante para a igualdade de género ao nível legislativo é sem dúvida o **L. 1329/83** que adaptou o Direito Familiar ao princípio constitucional da igualdade de género e à realidade actual. Especialmente, aboliu o conceito da família patriarcal e substituiu-o pelo da família com iguais direitos, aboliu o costume do dote e definiu que ambos os cônjuges têm a

obrigação de contribuir de acordo com as suas capacidades para os encargos da vida familiar.

## **2.2. Medidas legislativas para a conciliação entre família e trabalho**

### **2.2.1. Regulamentação do tempo de trabalho e organização social do tempo**

O tempo de trabalho e a sua organização é um dos mais importantes problemas que devem ser resolvidos para a conciliação da vida familiar com a vida profissional. O tema da diminuição do tempo de trabalho está em discussão tanto a nível nacional como também a nível europeu. Um obstáculo à sua resolução positiva são principalmente as possíveis consequências negativas na economia nacional.

Na Grécia, o trabalho a tempo parcial é regulamentado pela **Lei 2639/1998** artigo 2, **Lei 2634/1998** artigo 2 parágrafo 15 e pela Lei. 3174/2003, que prevê também medidas para a organização social do tempo e o cumprimento das necessidades do Estado Social (por ex. horários mais flexíveis no Sector Público). Todos os diplomas legais do direito de trabalho aplicam-se também aos trabalhadores a tempo parcial, *com a excepção do caso de licença sem vencimento para apoio na doença de membros dependentes no qual não se incluem os ocupados parcialmente, o que constitui indirectamente uma discriminação contra as mulheres.*

Os critérios essenciais, para que o trabalho a tempo parcial se traduza em benefício da conciliação da vida familiar com a profissional, é dar-se a possibilidade de escolha livre, a possibilidade de trocar entre o trabalho a tempo parcial e o trabalho a tempo inteiro, e também o tratamento não discriminatório daqueles que trabalham a tempo parcial (Guia de Boas Práticas para a Conciliação da Vida Familiar e Profissional, 2005).

### **2.2.2. O contexto legislativo de licenças parentais**

#### **2.2.2.1. Licenças de ausência por razões familiares**

#### **2.2.2.2. Licença por causa de doença de membros da família**

Os trabalhadores que trabalham a **tempo inteiro** têm o direito de ter **licença sem vencimento** até 6 dias de trabalho por cada ano civil, no caso de terem filhos dependentes ou outros membros da sua família. Esta licença pode ser concedida de

uma só vez ou em partes e aumenta para 8 dias de trabalho, se o beneficiário tiver dois filhos, e para 12 dias de trabalho, se tiver três filhos ou mais. No caso dos beneficiários serem cônjuges, esta licença deve ser dada a cada um separadamente (**artigo 7 N.1483/84 και 11 de 23.5.2000 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.-** ΕΑΕΔ 2000, p. 478, ΔΕΝ 2000, p. 665) (Ver Legislação de Trabalho e de Segurança, Ιόν. D. Lanara, Atenas 2005).

### **2.2.2.3. Licença Escolar**

Os trabalhadores que têm filhos até 16 anos, que frequentem a educação elementar ou secundária, têm o direito de faltar algumas horas ou todo o dia do seu trabalho, desde que tenham licença da entidade patronal, até completar 4 dias de trabalho por cada ano civil, para visitar a escola dos seus filhos, para se informar do seu aproveitamento escolar (artigo 9 **L.1483/84**. Documento.1754/90, 1814/90 Ministério do Trabalho, ΕΑΕΔ 1991, p. 77, 351 Supremo Tribunal de Justiça 447/99, 4/2000, ΕΕΔ 2000, p. 309).

Esta licença é cedida ao pai/ mãe trabalhador/ora, independentemente de o outro progenitor trabalhar ou não. Trata-se de licença com **pagamento** que se concede independentemente do número de pessoas que trabalham na empresa. Se ambos os pais trabalham, decidem em comum, cada vez, qual dos dois vai aproveitar este direito e por quanto tempo. De qualquer modo não se tem direito à licença de falta, para dias e horas em que a escola não funciona (durante períodos festivos, férias etc) ou se as horas em que a escola funciona não coincidirem com os dias e horas do trabalho dos beneficiários (Documento 588/87, 1265/88 Ministério do Trabalho, ΔΕΝ 197, p. 1104). Os pais cujos filhos frequentam a Creche têm direito à mencionada licença. A existência de mais filhos, não dá direito a um aumento dos respectivos dias de licença, ainda que os filhos frequentem diferentes escolas. (Ver Legislação de Trabalho e de Segurança, c.a).

No que se refere aos serviços públicos, esta licença dá-se a pais cujos filhos frequentem a escola primária ou secundária (**L. 2683/1999 art.53**).

#### **2.2.2.4. Licença Monoparental**

Aos trabalhadores que ficaram viúvos e ao pai/mãe solteiro/a, que têm ao seu encargo filhos, é cedida licença **remunerada** de 6 dias de trabalho por ano, além dos direitos que têm de outros decretos. Pai, com três ou mais filhos, tem o direito de licença de 8 dias de trabalho (artigo 7 de **15.4.2002 E.Γ.Σ.Σ.Ε.**)

Esta licença é cedida devido ao aumento de necessidades e cuidados das crianças até completarem os 12 anos de idade, é dada de uma só vez ou em partes, depois de ser acordado com a entidade patronal e de acordo com as necessidades do trabalhador e não deve coincidir com o início ou o fim da licença normal anual (Ver Legislação de Trabalho e de Segurança, c.a.).

#### **2.2.2.5. Licença parental de Educação**

A concessão de licença parental aos empregados, é instituída pela **Lei. 1843/84**, a qual posteriormente foi alterada e completada com a 9.6.1993 E.Γ.Σ.Σ.Ε e o artigo 25 da Lei. 2639/98.

Com os decretos acima mencionados prevê-se que, cada pai/mãe trabalhador/ora com relação de trabalho de direito privado ou com relação de trabalho de assalariado em empresa ou outra, independentemente do número de empregados, no caso de ter completado um ano de serviço na mesma entidade patronal, e uma vez que o outro progenitor trabalhe fora de casa, tem o direito de pedir licença parental de educação do filho, no espaço de tempo entre o fim da licença de maternidade e até o filho completar a idade de 3,5 anos. A extensão total da licença pode chegar a 3.5 meses no total ou parcialmente para cada progenitor. O direito à licença parental é individual e intransferível para cada progenitor e distinto para cada filho.

- Esta licença não é remunerada. As já mencionadas regulamentações aplicam-se também aos trabalhadores do Estado.
- Em caso de separação, de divórcio, de viuvez ou de nascimento de filho fora de casamento, o progenitor que tem a seu cuidado a criança tem o direito à licença parental até 6 meses.
- *O tempo de ausência do trabalho devido à licença parental considera-se como tempo de serviço normal.*

- Nos Serviços Públicos prevê-se licença parental até 2 anos para cada progenitor com filhos até 6 anos. *O período de ausência não é considerado como tempo de trabalho (artigo 51(5) Lei. 2683/99).*

#### **2.2.2.6. Licença de Parto/Maternidade**

Parte da licença de Maternidade é a licença de Gravidez (antes do parto) e a licença de Puérpera (depois do parto) que diz respeito somente às mulheres mães. A licença, imediatamente depois da licença de parturiente, conhecida como **licença de ausência por causa do aleitamento ou do cuidado para com a criança diz respeito também ao Pai (15.4.2002 e 24.5.2004 E.Γ.Σ.Σ.E.)**.

#### **2.2.2.7. Licença de ausência devido a aleitamento e cuidados da criança pelos pais**

##### Sector Privado

Licença de ausência para cuidar do filho/a (horário diário reduzido ou licença alternada com a mesma duração, de uma só vez ou em partes) tem direito também o pai se a mãe trabalhadora não usufrir desta licença.

Esta licença considera-se remunerada como tempo de trabalho e não deve criar condições desfavoráveis no trabalho ou nas relações de trabalho.

##### Sector Público

Com a assinatura do protocolo de Cooperação entre a Secretaria Geral de Igualdade (S.G.I.) e a Associação de Indústrias Gregas, Σ.E.B., Γ.Σ.E.B.E.E., E.Σ.E.E., E.B.E.A. e do Sector de Cooperação da S.G.I. com a Rede Grega para a EKE (investigação europeia social) espera-se que depois da sua revisão seja incorporado no Código de Funcionários Públicos, uma proposta da S.G.I. à Comissão **para ser cedido horário reduzido ou licença de educação dos filhos com duração de nove meses também ao pai funcionário. O mesmo direito será reconhecido ao único progenitor das famílias monoparentais.**

#### **2.2.2.8. Licença de Paternidade**

**A licença de Paternidade não é regulada por nenhuma Directiva Comunitária Europeia. Porém, o decreto do Conselho e dos Ministros de Trabalho e de Política Social da U.E. datado de 29 de Junho 2000 em relação à**



**participação igualitária de mulheres e homens na vida profissional e familiar, encoraja os países-membros a considerarem a possibilidade de reconhecimento de uma licença de paternidade deste tipo.** De acordo com uma definição ideal, a licença de paternidade iria coincidir temporariamente com a licença de maternidade, de maneira a que o pai pudesse participar no nascimento do filho e ficar em casa com a mãe e/ou com o outro filho ou filhos. Esta licença devia ser completamente independente da situação laboral da mãe

#### **2.2.2.9. Licença parental pelo nascimento de filho/a**

Em caso de nascimento de filho/a, o pai tem direito a dois dias remunerados de licença por cada criança (**23.5.2000/ Contrato Nacional de Trabalho**).

#### **2.2.2.10. Programação de Licenças**

Os empregadores que têm trabalhadores que cuidam de crianças até 16 anos (ou estão a seu cargo) ou filhos maiores de 16 anos mas deficientes, são obrigados durante a programação anual do período das licenças e ausências dos assalariados, a ter em conta as necessidades dos trabalhadores desta categoria.

### **2.3. Medidas Recentes**

De acordo com o *Protocolo de Cooperação da Secretaria Geral da Igualdade do Ministério do Interior e da Rede Grega para a Responsabilidade Social de Empresas (22.2.2006)* foi estabelecida cooperação com o objectivo de informar, sensibilizar e activar as empresas para a divulgação e promoção de políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e das respectivas Boas Práticas, de acções e medidas que adoptam e aplicam as empresas membros da Rede EKE.

O *plano comum de acção* inclui entre outros:

- A promoção de Boas Práticas para a promoção de oportunidades iguais entre homens e mulheres, que são aplicadas nas empresas – membros da Rede, analisando os objectivos, a metodologia, as acções, a avaliação dos resultados e os métodos de avaliação.
- A apresentação, desagregada segundo o sexo, dos dados que se incluam nos balanços sociais gerais das empresas.

- O encorajamento de referência a políticas que favorecem a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em estudos, pesquisas, relatórios, balanços sociais, códigos de deontologia e outros documentos das empresas.

As partes acordam em comum, especialmente, entre outras coisas as seguintes:

A Rede EKE iniciará acções para a sensibilização das suas empresas – membros relativamente à promoção de políticas ou práticas de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho. Encorajará especialmente:

- A elaboração e promoção de políticas de conciliação das responsabilidades profissionais e familiares,
- A aceitação positiva de licenças de interrupção da carreira (career breaks) e a organização de programas de reintegração na empresa depois de períodos de longa ausência.
- O encorajamento da utilização da licença parental de educação, tanto para o pai como também para a mãe trabalhadora.

No âmbito da cooperação já mencionada, a Secretaria Geral de Igualdade (S.G.I.), tem a intenção de premiar anualmente as empresas – membros da Rede EKE que realizam políticas ou práticas de acordo com as mencionadas previamente. A S.G.I. propõe também formar e desenvolver, em cooperação com a Rede EKE, critérios para a atribuição do Prémio de Igualdade a empresas que se distinguirão pelas suas acções positivas no domínio da igualdade entre homens e mulheres.

Durante o tempo em que o Protocolo estiver em vigor as partes colaborarão para o desenvolvimento de acções em novas áreas pelas empresas – membros da Rede EKE, como por exemplo:

- A luta contra o stress do trabalho que ataca principalmente as mulheres
- O desenvolvimento de programas e acções para a redução de fenómenos sociais que atacam sobretudo as mulheres.
- A promoção de acções inovadoras para a igualdade de género no âmbito do Plano Nacional Estratégico de Desenvolvimento 2007-2013.

## 2.4. As últimas mudanças

A evolução recente tem registado muitos esforços para o equilíbrio da vida profissional e familiar das mulheres e dos homens e para a promoção da igualdade entre os sexos.

Segundo o Protocolo de Cooperação que foi assinado em 2.6.2006 entre a S.G.I. do Ministério Interior e dos Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Ε.Β.Ε.Α., e da Rede Grega para a Responsabilidade Social das Empresas relativamente à promoção de oportunidades iguais para as mulheres e os homens nas empresas reconhece-se que:

1. O trabalho das mulheres constitui um factor de coesão social e de desenvolvimento económico. As mulheres constituem uma fonte de recursos necessária para a sociedade moderna. As oportunidades iguais e o tratamento igual em todas as fases da vida profissional são um investimento social, que contribui tanto para a autonomia dos indivíduos como também para o reforço da sua dignidade, e para o desenvolvimento da economia. Por isso, e assim, o reforço económico das mulheres e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal foram considerados como eixos essenciais de prioridade do Roteiro de U.E. para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010.
2. A nível europeu, a Estratégia de Lisboa Revista estabelece novas condições e dados para a competitividade das economias dos países da U.E., a qual correlaciona directamente com a sua capacidade para aproveitar completamente todo o seu potencial produtivo. Dado que as mulheres representam na Grécia 52% da sua população, a sua integração e permanência no mercado de trabalho e na actividade profissional constituem um factor necessário para a valorização dos meios humanos do País. Esta tese foi sublinhada também na Cimeira da Primavera em Março de 2006, onde também foi adoptado um Acordo Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e foi aceite o compromisso para a aplicação de políticas que reforcem o trabalho feminino, com vista a ser apoiado o desenvolvimento económico, a prosperidade e competitividade da União.
3. No âmbito do diálogo entre profissionais a nível europeu, os parceiros sociais europeus comprometeram-se na Cimeira da primavera em Março de 2005, num «Quadro de Acções para a promoção da Igualdade entre

homens e mulheres», com um horizonte de aplicação e de avaliação das consequências em 2008. Este Programa é dirigido às respectivas associações de cada Estado-membro da União, as quais são chamadas a intervir com actividades para a promoção deste quadro de acção e contribuir para o planeamento e a divulgação de práticas próprias e de acções a nível nacional, local, empresarial e profissional.

4. A responsabilidade para uma participação equilibrada entre os homens e as mulheres na vida profissional incumbe em comum à Sociedade, àqueles que contribuem para a produção, e ao conjunto dos cidadãos.

**Verificam** que enfrentam hoje evoluções e desafios no ambiente político, social, económico e profissional, os quais influenciarão o papel desempenhado pelas mulheres na economia e no trabalho, e exigem uma revisão radical dos conceitos gerais sobre o seu papel.

**Tendo em conta que:**

1. Com base no Programa Nacional de Reformas 2005-2006 do País, no quadro do qual o nosso País se comprometeu ao aumento da taxa de emprego das mulheres para 51%, o Estado, as entidades sociais e o mundo empresarial são chamados a programar objectivos em conjunto, tendo como horizonte o ano 2010, os quais assegurarão um desenvolvimento futuro do País e contribuirão para a conservação da coesão social. O emprego das mulheres que na Grécia não passa dos 46,2%, ficando atrás da média comunitária que é 55.6%, e do objectivo estratégico de Lisboa que é de 60%, deve tornar-se numa prioridade nacional. Neste âmbito, foi tido em consideração no plano estratégico do novo período de programação (Plano Nacional Estratégico de Desenvolvimento 2007-2013).
2. A participação das mulheres na população económica activa do País melhora a viabilidade dos sistemas de segurança social e colmata, em grande parte, a redução da mão-de-obra disponível que se observa na Grécia por causa do envelhecimento da população. Ao mesmo tempo, o aumento do emprego feminino contribui para o reforço do rendimento familiar, de modo a diminuir os problemas económicos que influenciam negativamente a decisão de ter um ou mais filhos.
3. A promoção de políticas de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas empresas mas também no sector público, conduz ao reforço da competitividade do país, visto que aumenta as possibilidades de encontrar e aproveitar novos trabalhadores qualificados, os quais podem

- oferecer e participar no esforço comum para o alargamento dos conhecimentos, promoção da inovação, gestão da diferenças, e o estabelecimento da qualidade em todas as fases do processo produtivo.
4. As obrigações familiares, a maternidade e a paternidade, além de serem uma necessidade social, são uma riqueza pessoal mas também colectiva, que se podem harmonizar com o trabalho, e constituir um valor acrescentado para a empresa.
  5. A adopção de políticas e práticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, tem as seguintes vantagens:
    - a. Atrai-se a melhor mão-de-obra, independentemente do sexo, a qual proporciona conhecimento e inovação à empresa, utilizando competências como a cooperação, a inteligência sentimental, a capacidade analítica, e a avaliação de muitas outras variáveis, etc.
    - b. Aumenta a satisfação pessoal das mulheres pelo trabalho e, conseqüentemente, diminui o stress profissional, e aumenta a produtividade.
    - c. Melhora-se a qualidade de vida de ambos os sexos pelas medidas que contribuem para a conciliação da vida profissional com a vida familiar.
    - d. Oferecem-se novas oportunidades à empresa pela presença de mulheres em lugares de chefia, visto que se tem verificado uma relação directa entre uma boa administração das empresas e a coexistência dos dois sexos em lugares de responsabilidade.
    - e. Além disto, consegue-se um leque maior de consumidores, quando se oferece trabalho equitativo a mulheres e homens, dado que as mulheres constituem a maior parte do público que compra, e tendo em conta que aumentam desta maneira a parte do seu rendimento que pode ser gasta no consumo.
  6. A igualdade de oportunidades no contexto profissional pressupõe o igual tratamento entre mulheres e homens em matéria de gestão de recrutamento e selecção de pessoal, formação e promoção na carreira profissional, ocupação de lugares de responsabilidade e remuneração. Dado que as causas de discriminação são complexas e inter-dependentes, o sucesso da sua avaliação depende da transformação de um grande número de estereótipos que continuam a existir na sociedade e nas empresas, especialmente em relação ao papel das mulheres no trabalho e na profissão. O sucesso das iniciativas que cada vez são mais promovidas, pressupõe que se tenha em atenção a dimensão das diferenças de género

(gender mainstreaming), mas também a programação de acções positivas, tanto por parte do Estado como também por parte das empresas.

7. Cuidado especial deve ser dado às pequenas e médias empresas, as quais enfrentam maiores dificuldades na promoção de igualdade de oportunidades e em suportar os custos que advêm de ausência do trabalho do trabalhador/a por maternidade ou por licenças parentais. Assim, é útil o apoio destas empresas, para que possam ultrapassar aqueles problemas.
8. No «Quadro de Acções para a promoção da Igualdade entre homens e mulheres» dos parceiros sociais europeus (ver anteriormente) são referidas algumas prioridades inter-dependentes e igualmente importantes, nas quais se expressa o desejo comum de todas as partes assumirem as seguintes acções:
  - A consideração dos papéis tradicionais de mulheres e homens, a promoção de mulheres nos processos de decisão, o apoio à conciliação entre o trabalho e a vida privada e o combate às diferenças salariais com base no sexo.
  - A melhoria da legislação em relação à igualdade de género tanto a nível europeu, como também nacional, têm criado novos elementos e compromissos no mercado de trabalho.

Por todos estes motivos referidos anteriormente, a igualdade de oportunidades no trabalho constitui um objectivo de importância estratégica para cada empresa, independentemente do seu tamanho.

A eliminação das desigualdades que continuam a existir no mercado de trabalho no nosso país, exige vontade política por parte de todos os agentes implicados, do Estado, dos parceiros sociais e das empresas, de modo a serem promovidas políticas, e onde for necessário devem-se promover acções positivas a favor da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho.

**De comum acordo comprometem-se no seguinte:**

1. Assumem o **compromisso político comum** de proceder a uma série de acções coordenadas que conduzirão à identificação do fenómeno, ao conhecimento e finalmente à resolução do mesmo, de modo a que não haja tratamento desigual entre homens e mulheres no acesso ao trabalho, e também em relação a algumas profissões, à formação profissional, à promoção, aos níveis de remuneração e em geral às condições de trabalho.
2. Especialmente:

- a) As associações de empregadores (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ & ΕΣΕΕ) vão encarregar os seus centros de investigação de realizarem pesquisas e a elaborarem colectivamente um estudo relativo a este tema, o qual incluirá as medidas que devem ser tomadas contra a discriminação entre homens e mulheres em relação ao acesso ao trabalho e às condições de trabalho, e as razões para uma tal discriminação, dando importância às características qualitativas. As conclusões desse estudo, ajudarão as associações a proceder às propostas-recomendadas aos seus membros.
- b) As associações de empregadores, a Câmara de Comércio e da Indústria de Atenas e a «Rede EKE» promoverão acções para o reforço e a promoção do desempenho profissional das mulheres.
- c) As associações de empregadores, a Câmara de Comércio e da Indústria de Atenas e a «Rede EKE» tomarão iniciativas de informação e de sensibilização dos seus membros sobre o sistema legal e as evoluções no sector da igualdade entre homens e mulheres, e também sobre as Boas Práticas que serão aplicadas pelas empresas, tanto a nível nacional como também a nível europeu e internacional.
- d) Paralelamente, tendo em vista uma ampla sensibilização sobre o problema, as associações de empregadores, a Câmara de Comércio e da Indústria de Atenas e a «Rede EKE» vão encorajar os seus membros a observar e a publicar regularmente, dados sobre a percentagem de homens e de mulheres que ocupam postos em diferentes níveis da hierarquia das empresas.
- e) As associações de empregadores, a Câmara de Comércio e da Indústria de Atenas e a «Rede EKE» vão promover iniciativas para a sensibilização dos seus membros, com o objectivo de aumentar a participação das mulheres em lugares de responsabilidade, e também nos órgãos de decisão das empresas e das associações.
- f) As associações de empregadores, confirmando a importância política especial das iniciativas dos parceiros sociais para a criação do Programa para a Formação Profissional, cooperarão com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), para a utilização dos seus recursos, tendo como objectivo a atribuição de uma percentagem concreta do seu orçamento, para o apoio de acções de reforço do emprego das mulheres. Este reforço concretizar-se-á através de medidas de substituição durante o uso de licenças de maternidade e por medidas de conciliação entre

família e o trabalho, especialmente para empresas muito pequenas e pequenas.

- g) As associações de empregadores encarregar-se-ão de examinar a aplicação de novas formas de organização do trabalho em grandes e médias empresas, com o objectivo de promover a conciliação entre a vida familiar e profissional e por outro lado, o reforço da possibilidade de recrutamento e qualificação das mulheres, através da sua participação em programas de educação. Para se conseguir estes objectivos, terão que ter em conta Boas Práticas de uso flexível das diferentes licenças existentes, a realização de programas de teletrabalho, a realização facultativa de trabalho a tempo parcial etc. De modo a que estas políticas sejam bem sucedidas, devem ser programadas de acordo com as necessidades de organização da empresa e dos seus trabalhadores.

O Estado assume:

- a) Financiar a realização de estudos–pesquisas referidos no parágrafo D.2. do presente documento.
- b) Subsidiar, com meios europeus e nacionais, empresas de vária dimensão em todo o país, para cobrir despesas com estruturas para cuidar das crianças, educação e acções de formação para mulheres trabalhadoras. Também, as empresas devem preparar-se para uma certificação de qualidade em políticas de igualdade entre mulheres e homens, uma vez que seja expresso interesse, utilizar tipos flexíveis de organização do trabalho, amigáveis para ambos os sexos, numa base facultativa. Será atribuída prioridade às pequenas e médias empresas.
- c) Promover e apoiar a realização de projectos, no âmbito do Quadro Comunitário de Apoio e executados por empresas ou pelas suas associações de sindicatos, se tiverem um conteúdo relativo à promoção dos objectivos deste acordo.
- d) Examinar a possibilidade de patrocínio económico e outros (por exemplo reduções fiscais, reduções de contribuições para a segurança social) a empresas do sector privado e público, com vista a promover acções concretas para a igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, promovendo por exemplo o equilíbrio durante o recrutamento de homens e mulheres para postos de trabalho vagos ou novos, a ascensão



das mulheres a lugares de responsabilidade, programação de carreiras, a participação igualitária das mulheres em programas de formação profissional, a adopção de programas inovadores de organização do tempo de trabalho na empresa, de modo a facilitar a conciliação do trabalho com as obrigações familiares por parte de mulheres e homens, etc, depois de certificar a aplicação de planos adequados.

- e) Entregar anualmente um Prémio de Igualdade de Género a empresas que promovem a igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, através de políticas de organização e gestão do potencial humano, de acordo com o previsto anteriormente.

Os parceiros reconhecem que estas medidas terão os resultados desejáveis, se tiverem o apoio da sociedade. Com o objectivo de eliminação das desigualdades existentes e de melhoria da participação das mulheres no processo económico, os parceiros contribuirão com todos os esforços possíveis, dirigindo e transmitindo a todos os cidadãos mensagens naquele sentido.

## **PARTE B**

## 1. OBJECTO DE INVESTIGAÇÃO

O presente estudo incide sobre uma série de questões relativas ao papel desempenhado pelos pais Gregos e à conciliação da vida profissional com a vida pessoal.

Um **objectivo** essencial do estudo é o de identificar os factores laborais, sociais e culturais que impedem os homens de ter um papel mais activo e responsável no ambiente familiar e especialmente no cuidado com as crianças.

Uma **hipótese** fundamental para a nossa pesquisa é que os obstáculos ao equilíbrio da vida profissional e da vida familiar-pessoal dos homens provém tanto do ambiente de trabalho em geral (tempo de trabalho, transporte, horário etc), como também dos estereótipos tradicionais dos papéis sociais desempenhados por cada um dos sexos, que consideram o homem-pai o responsável principal para a prosperidade económica da família e a mulher-mãe a responsável quase única para a educação dos filhos e para as tarefas domésticas.

**Objecto central** de estudo é a procura dos conceitos que têm os pais Gregos sobre as relações com as suas crianças, e também das práticas/actividades que assumem no interior da família em relação ao cuidado das crianças e à sua participação nos trabalhos domésticos. Mas, paralelamente, abordam-se outras questões relacionadas. Mais concretamente, o estudo foca as seguintes:

- Procura dos conceitos e dos estereótipos dos pais na família e na educação dos filhos. Investigação das representações sobre os significados de paternidade e de maternidade.
- Procura do significado que os mesmos pais dão ao conceito de paternidade, tal como esta é definida no quadro teórico do estudo.
- Identificação da diferença que, com base nas investigações internacionais, supomos que exista entre as relações desejáveis e as relações reais que os pais criam com as suas crianças.
- Dá-se uma especial ênfase ao registo da situação real através de quatro áreas de estudo.
  1. Disponibilidade e presença do pai na família. Conteúdo do tempo que dedica às crianças e a procura dos conceitos sobre o tempo familiar e o tempo livre, e também das práticas correlativas.
  2. Dedicção às crianças. Cuidado directo, experiências comuns e actividades com as crianças.

3. Assunção de responsabilidades concretas: alimentação, visita ao médico, acompanhamento escolar, ajuda nos estudos, organização de actividades da criança fora da escola etc.
4. Assunção de tarefas domésticas concretas (compras, pagamento de contas, outros trabalhos domésticos).
  - Procura do conceito subjectivo sobre o que significa *relação com as crianças*, que significa *responsabilidade*, *expressão de sentimentos* para com crianças e *compromisso* relativamente às mesmas.
  - Investigação das dificuldades objectivas e subjectivas ao equilíbrio dos diferentes tempos sociais (tempo de trabalho, tempo de transporte, tempo de trabalho em casa, tempo livre familiar e pessoal).
  - Conflito de papéis e consequências (stress, sentimentos de culpa, etc) na vida laboral, familiar e pessoal.
  - Procura das políticas que seguem as empresas públicas e privadas em relação à promoção da conciliação da vida familiar e profissional. Aplicação (ou não Aplicação) da legislação existente para as licenças parentais, comparação do sector público com o privado.

## **2. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO**

Referir-nos-emos, de seguida, resumidamente ao quadro metodológico da investigação, apresentando sucessivamente os instrumentos de investigação que foram usados, o processo de recolha e de tratamento dos dados, e também o perfil dos participantes.

### **2.1. Instrumentos de investigação**

Na investigação sobre o papel dos pais para a promoção da igualdade entre os sexos usaremos instrumentos de investigação, os quais por um lado demonstram a sua problemática e a dinâmica, e por outro lado oferecem um amplo leque de material de investigação com possibilidades da sua utilização primária e secundária. Assim, com base nos objectivos e dada a problemática, tornou-se indispensável o uso de mais de um instrumento de investigação. Os instrumentos metodológicos que foram escolhidos são o questionário<sup>5</sup> e a entrevista.

O questionário foi escolhido como o instrumento mais adequado para o registo das atitudes e dos conceitos de um número significativo de pais sobre os seus papéis na vida profissional e familiar, a promoção da igualdade entre os sexos, como também dos problemas que enfrentam para o equilíbrio da vida profissional e familiar. Além das questões gerais que se relacionam com os atributos sócio-demográficos e profissionais dos homens-pais, foram recolhidas informações sobre as habilitações literárias, e a profissão das mulheres/companheiras. Adicionalmente, uma série de questões referem-se à distribuição das tarefas domésticas, à responsabilidade que assumem sobre actividades definidas que executam com as crianças e sobre o cuidado com as crianças. Finalmente, foram apresentadas mais algumas questões relacionadas com a visão dos homens-pais sobre os papéis dos dois sexos na vida familiar e profissional.

A entrevista foi ainda usada para o registo de opiniões integradas, atitudes e representações, mais complexas e de maior profundidade. Vale a pena sublinharmos que durante o processo da entrevista aquilo que interessava aos investigadores não era a apresentação de questões rigidamente estruturadas, mas um discurso sobre assuntos concretos. Kerlinger (1970) refere que a entrevista pode ser usada para a avaliação de resultados que não se esperavam ou/e para um exame mais profundo dos motivos das pessoas que responderam ao questionário e quais as razões porque responderam deste modo.

---

<sup>5</sup> O Questionário da investigação é mencionado no Anexo.

As vantagens da aproximação multi-metódica dos fenómenos sociais têm sido referidas intensivamente por muitos cientistas. Aqui, simplesmente, dizemos que a escolha somente de um e único método inclui o perigo de alteração da imagem do fenómeno da investigação, enquanto que paralelamente é possível limitar tanto a quantidade, como também a qualidade dos dados que são capazes de descrever suficientemente o assunto que se investiga.

## **2.2. O processo de recolha dos dados da investigação**

A distribuição dos questionários<sup>6</sup> e as entrevistas realizaram-se de Abril até Junho de 2006. A recolha dos dados ocorreu através do contacto pessoal do grupo de investigação com os participantes. Os questionários foram entregues dentro de envelope e eram acompanhados por uma carta, com a qual cada participante era informado sobre o objectivo e a importância da investigação. Os sujeitos foram informados que a sua participação era facultativa e foram dadas as garantias necessárias para o anonimato das suas respostas. Também lhes foi pedido que não deixassem perguntas sem resposta. O tempo total para o preenchimento do questionário não excedia os 30 minutos. Depois do preenchimento do questionário seguiu-se a entrevista.

## **2.3. Tratamento e análise dos dados da investigação**

Depois da recolha dos dados e da sua codificação, seguiu-se a introdução e o tratamento informático dos mesmos através do programa SPSS. Os processos estatísticos que se seguiram para a descrição e análise dos dados foram: a) contagem das frequências; b) estimativa da percentagem nas questões em que era necessário fazê-lo; c) cross-tabs para o controlo da influência de diferentes variáveis categóricas (por exemplo o nível educativo dos homens-pais, o nível educativo das mulheres/companheiras, entidade patronal) nas diferenças observadas nas proporções das percentagens que se formaram pelas respostas das pessoas questionadas.

---

<sup>6</sup> O questionário foi testado experimentalmente numa amostra que tinha características semelhantes às dos sujeitos da investigação principal com o objectivo de se verificar problemas prováveis ou erros na formulação das questões e assim ser corrigidos (Ver relativamente: C. Javeau (1996), *A investigação com questionário*. Atenas: Tipothito - G. Dardanós, p. 148).

Assim, procedemos com base nos princípios da análise qualitativa de conteúdo, com o objectivo de procurarmos conceitos concretos e significados e determinarmos a maneira como estas se tornam perceptíveis.

#### **2.4. A amostra da investigação**

A amostra da investigação é composta por 200 homens-pais que trabalhavam no sector público e privado do país. A escolha dos homens-pais foi aleatória; um facto que serve tanto a filosofia da investigação em geral, como o objectivo, mas também os seus objectivos parciais. Um factor importante era a dispersão geográfica da amostra com base no grau de urbanidade e a estratificação em relação à entidade patronal (público-privado). Assim, consideramos que os outros diferentes tipos de estratificação, como é o caso do nível educativo, a idade, a situação familiar surgiriam de um modo natural.

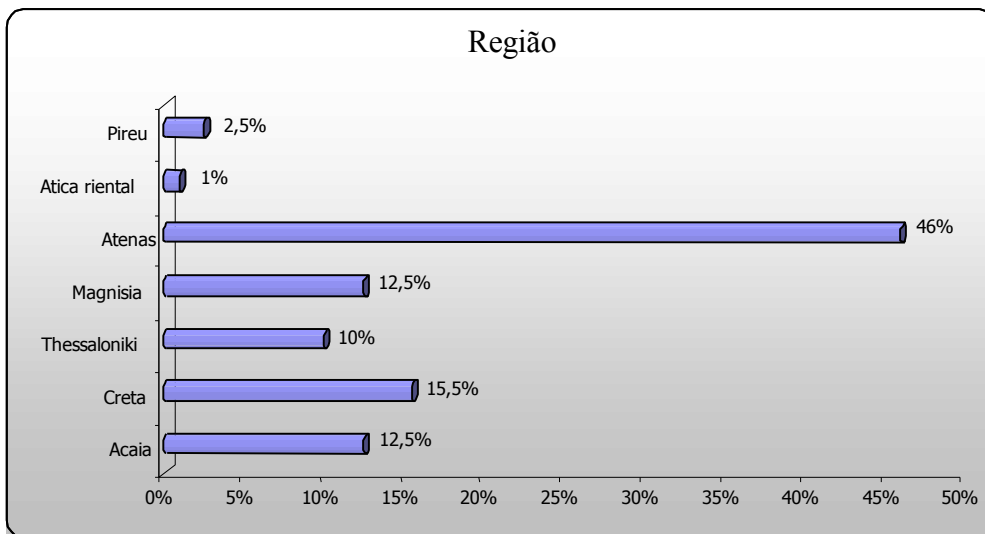
Deve-se notar, que para a composição da amostra dos homens o critério que tomámos em conta era serem pais.

Como é evidente pelo seguinte diagrama, a maioria dos questionários foram recolhidos na área alargada de Atenas (**46%**), de Ática Oriental (**1%**) e do Pireu (**2.5%**), seguindo-se Creta, mais precisamente o Irákleion, com a percentagem de **15,5%**, a Acaia e a Magnisia (**12.5%**) e Thessaloniki (**10%**).

**Quadro 2.1.**  
**Distribuição dos homens da amostra por região**

<b>Região</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Acaia	25	12.5%
Creta	31	15.5%
Thessaloniki	20	10%
Magnisia	25	12.5%
Atenas	92	46%
Ática Oriental	2	1%
Pireu	5	2.5%
Total	200	100%

**Diagrama 2.1.**

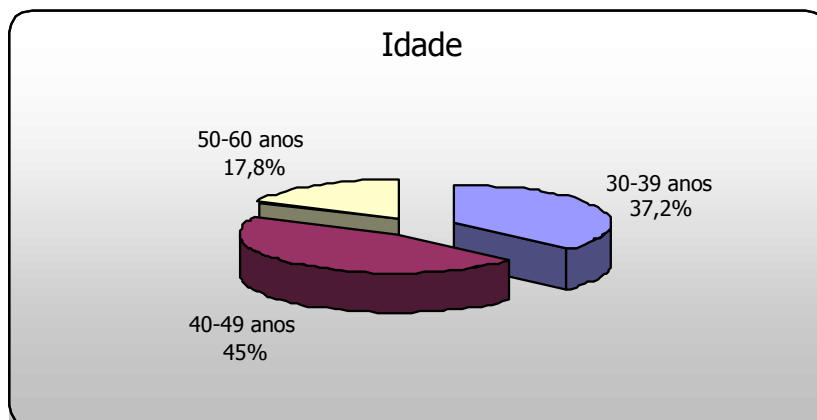


A distribuição da percentagem dos sujeitos relativamente à sua idade é apresentada no diagrama 2.2. Assim, do total dos participantes **37.2%** têm entre 30 e 39 anos, **45%** entre 40 e 49 anos e **17.8** entre 50 e 60 anos. Observamos que a maior concentração observa-se no grupo etário de 40 a 49 anos.

**Quadro 2.2.**  
**Distribuição dos homens da amostra segundo o grupo etário**

Idade	Frequência	Precentagem
30-39 anos	71	37.2%
40-49 anos	86	45%
50-60 anos	34	17.8%
Total	191	100%

**Diagrama 2.2.**



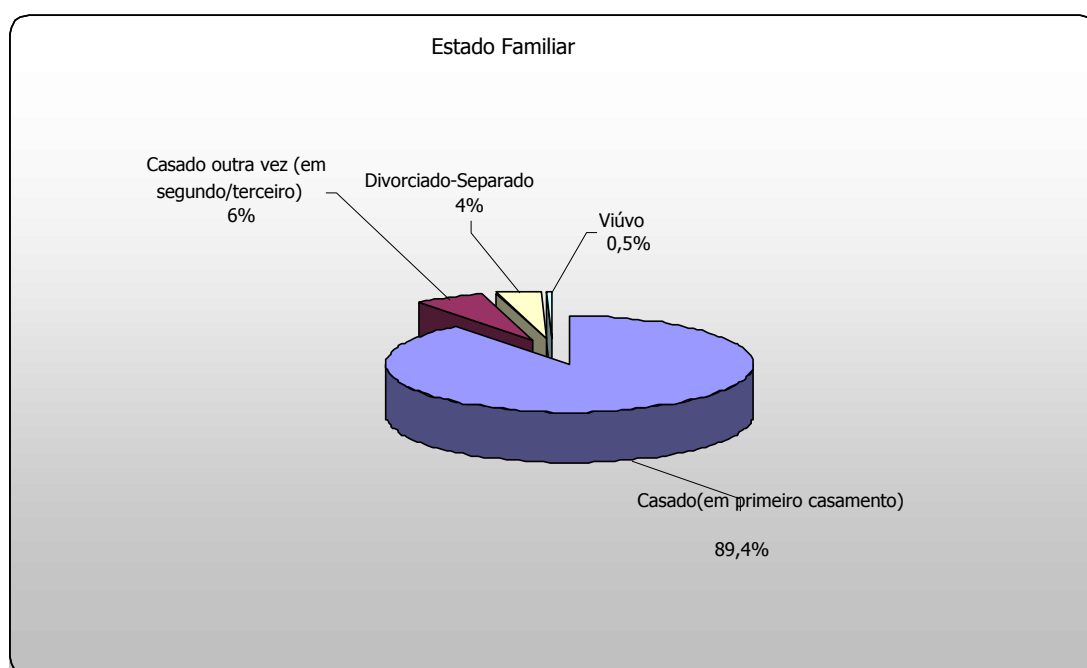


Relativamente à situação familiar dos questionados, 178 (**89,4%**) declaram ser casados em primeiras núpcias, 12 homens (**6%**) casados em segundas núpcias, somente 8 (**4%**) divorciados ou separados, enquanto só um declara que é viúvo.

**Quadro 2.3.**  
**Situação familiar**

Estado Familiar	Frequência	Porcentagem
Casado (em primeiro casamento)	178	89.4%
Casado outra vez (em segundo ou terceiro casamento)	12	6%
Divorciado- Separado	8	4%
Viúvo	1	0.5%
Total	199	100%

**Diagrama 2.3.**

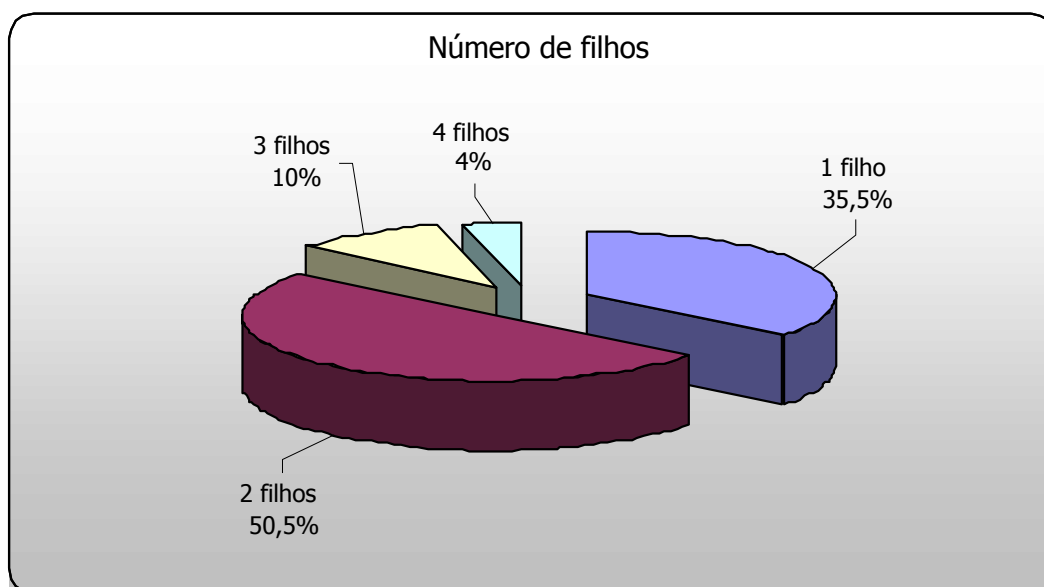


A maioria (**50.5%**) dos homens da amostra têm dois filhos. Seguem-se aqueles que têm só um filho (**35.5%** da amostra), enquanto é significativo que só **4%** (8 indivíduos) têm quatro filhos.

**Quadro 2.4.**

Número de filhos	Frequência	Percentagem
1 filho	71	35.5%
2 filhos	101	50.5%
3 filhos	20	10%
4 filhos	8	4%
Total	200	100%

**Diagrama 2.4.**



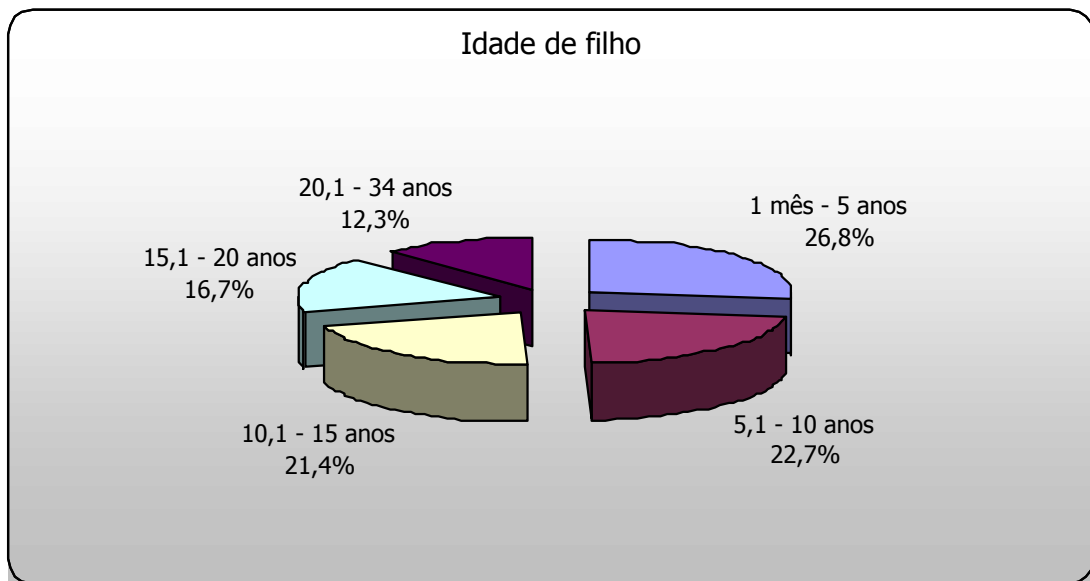
Em relação às idades dos filhos observamos que a grande maioria refere idades de um mês até 15 anos (**70.9%**). Especificamente, **26.8%** tem filhos de idade de 1 mês até 5 anos, **22.7%** de 5.1 até 10 anos, e **21.4%** de 10.1 até 15 anos. A percentagem de **16.7%** dos filhos têm idade de 15.1 até 20 anos, enquanto a mais pequena percentagem (**12.3%**) refere-se a filhos de idade de 20.1 até 34 anos.

**Quadro 2.5.**

**Distribuição dos homens da amostra segundo as idades dos filhos**

Idade do filho	Frequência	Percentagem
1 mês - 5 anos	98	26.8%
5.1 - 10 anos	83	22.7%
10.1 - 15 anos	78	21.4%
15.1 - 20 anos	61	16.7%
20.1 - 34 anos	45	12.3%
Total	365	100%

**Diagrama 2.5.**



Em relação ao sexo dos filhos verificamos pelo diagrama 2.6. que a maioria são raparigas (**56.1%**) com uma diferença de 12.2 pontos percentuais em relação aos rapazes (**43.9%**).

**Quadro 2.6.**

Sexo do filho	Frequência	Porcentagem
Rapariga	203	56.1%
Rapaz	159	43.9%
Total	362	100

**Diagrama 2.6.**

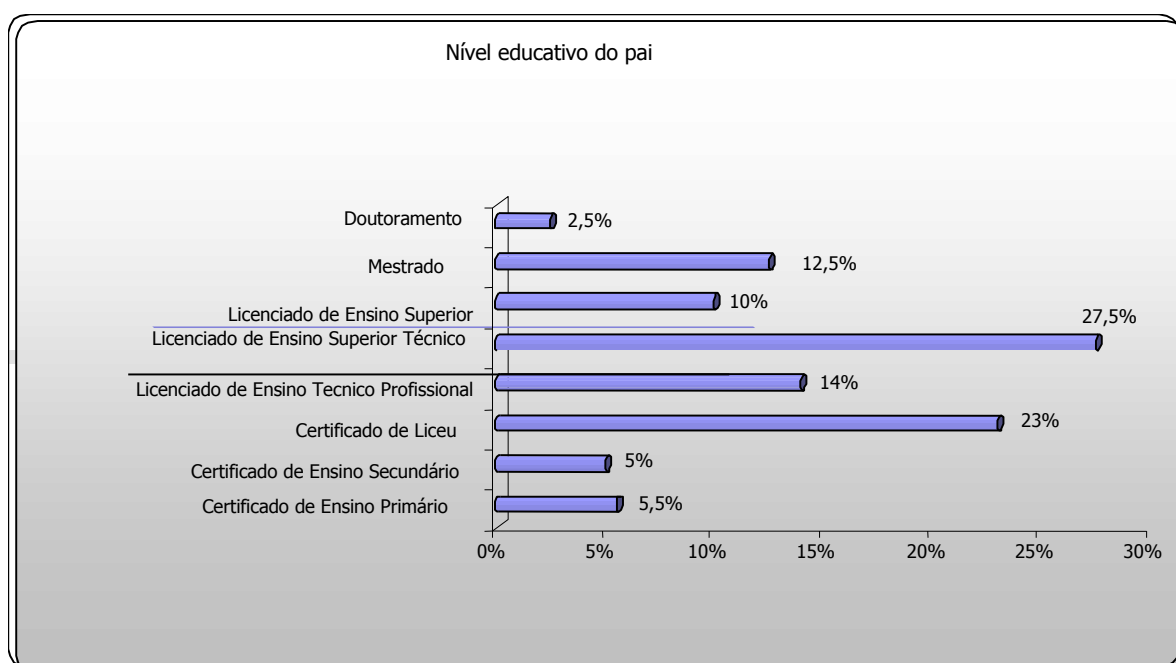


Do diagrama que se segue, conclui-se que a maioria dos homens da amostra são Licenciados (**27.5%**), 46 (**23%**) indivíduos têm o Secundário, enquanto que 28 (**14%**) acabaram o Ensino Técnico Profissional. Bastante elevada é a percentagem daqueles que acabaram o Ensino Primário e Secundário (**11% e 10%**), enquanto que os que têm doutoramento são a percentagem mais pequena (**2.5%**).

**Quadro 2.7.**  
**Distribuição dos homens da amostra segundo as habilitações**

Habilitações do pai	Frequência	Percentagem
Certificado do ensino primário	11	5.5%
Certificado do ensino secundário	10	5%
Certificado do liceu	46	23%
Certificado do Ensino Técnico Profissional.	28	14%
Licenciado do ensino superior	55	27.5%
Licenciado do ensino superior técnico	20	10%
Mestrado	25	12.5%
Doutoramento	5	2.5%
Total	200	100%

**Diagrama 2.7.**



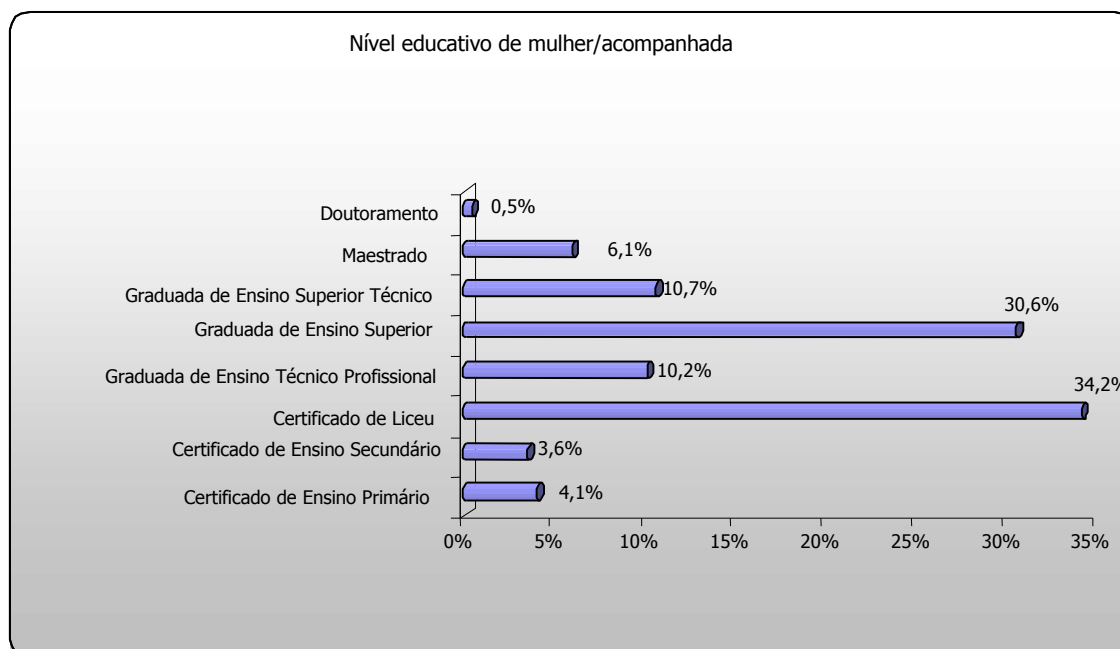
No que diz respeito às habilitações das mulheres ou das companheiras dos questionados, a maioria terminou o Liceu (**34.2%**), enquanto que com uma pequena

diferença seguem as Licenciadas do Ensino Superior (**30.6%**). Só uma mulher/companheira tem doutoramento.

**Quadro 2.8.**  
**Distribuição dos homens da amostra segundo as habilitações da mulher/companheira**

Habilitações da mulher/companheira	Frequência	Percentagem
Certificado do ensino primário	8	4.1%
Certificado do ensino secundário	7	3.6%
Certificado do liceu	67	34.2%
Licenciada do ensino técnico profissional	20	10.2%
Licenciada do ensino superior	60	30.6%
Licenciada do ensino superior técnico	21	10.7%
Mestrado	12	6.1%
Doutoramento	1	0.5%
Total	196	100%

**Diagrama 2.8.**



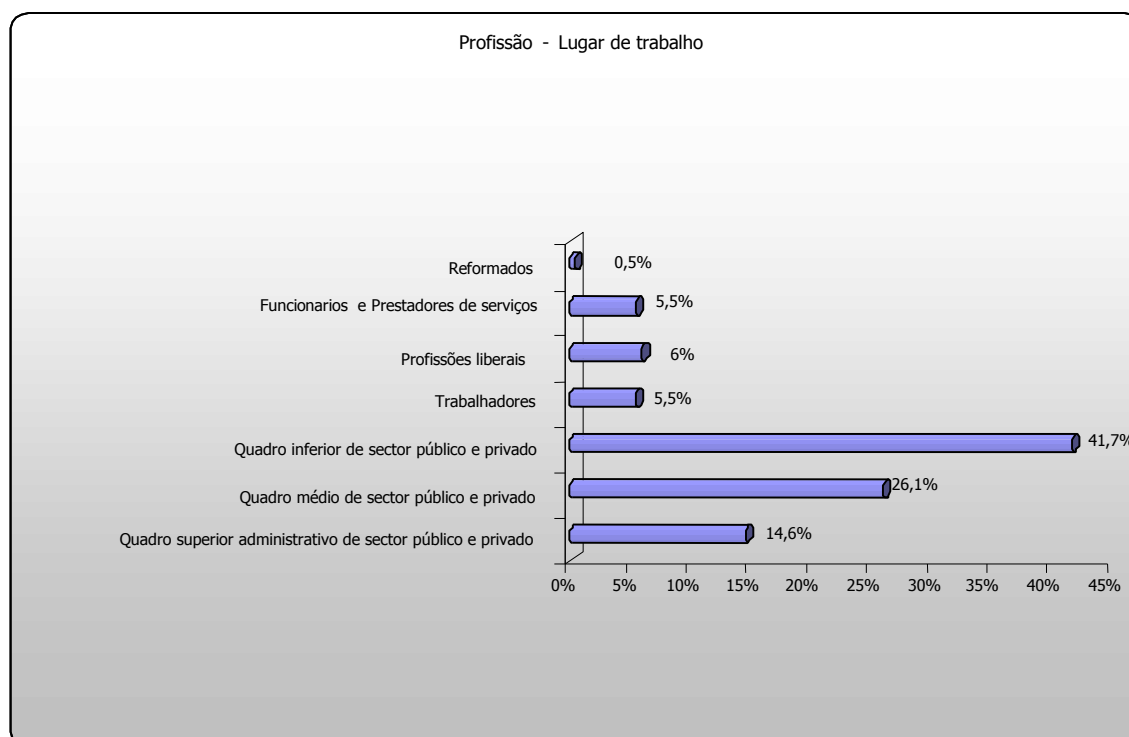
Do quadro 2.9. observamos que a maioria de homens pertencem aos quadros inferiores do sector público e privado (**41.7%**). Seguem-se aqueles que pertencem ao quadro médio com uma percentagem de **26.1%** e depois o quadro administrativo

superior com uma percentagem de **14.6%**. Mais pequenas são as percentagens dos profissionais liberais (**6%**), dos trabalhadores (**5.5%**) e de aqueles que trabalham na prestação de serviços (**5.5%**). Nota-se que na amostra um indivíduo declarou que é reformado.

**Quadro 2.9.**  
**Distribuição dos homens da amostra segundo as profissões**

Relação laboral	Frequência	Percentagem
Quadro administrativo superior do sector público e privado	29	14.6%
Quadro médio do sector público e privado	52	26.1%
Quadro inferior do sector público e privado	83	41.7%
Trabalhadores	11	5.5%
Profissão liberal	12	6%
Funcionários/ prestação de serviços	11	5.5%
Reformados	1	0.5%
Total	199	100%

**Diagrama 2.9.**



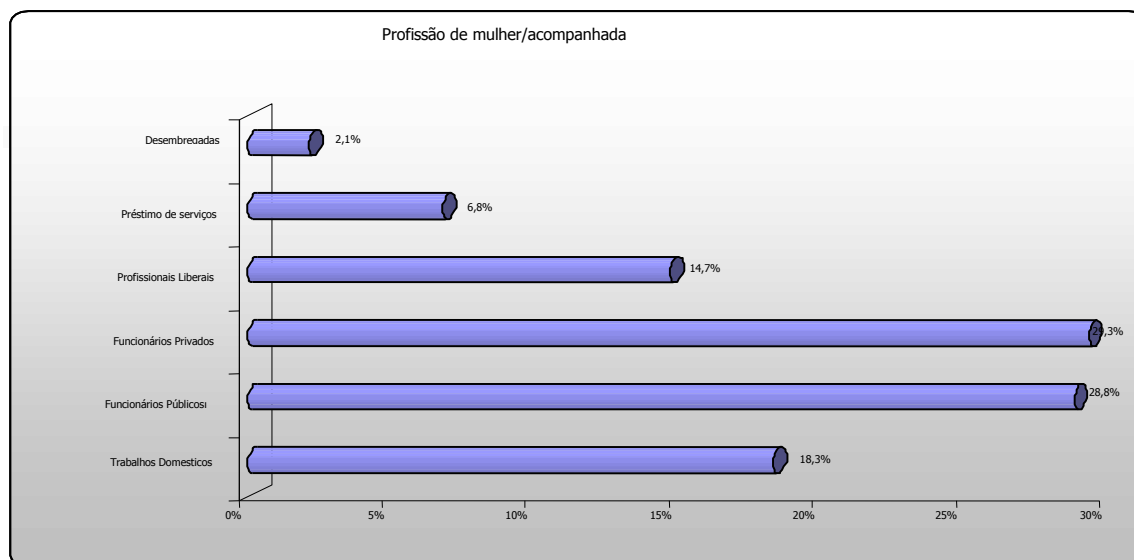
Relativamente à profissão das mulheres/companheiras, a maioria (**29.3%**) trabalha como funcionárias privadas, seguindo-se (**28.8%**) aquelas que trabalham no

sector público. Bastante elevada é a percentagem (**18.3%**) das mulheres que são domésticas, e existem profissionais liberais numa percentagem de **14.7%**, **6.8%** que se ocupam no sector de prestação de serviços e 4 mulheres que estão desempregadas.

**Quadro 2.10.**  
**Distribuição dos homens da amostra segundo a profissão da mulher/companheira**

<b>Profissão de mulheres/companheiras</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Domésticas	35	18.3%
Funcionárias Públicas	55	28.8%
Funcionárias do Sector Privado	56	29.3%
Profissionais liberais	28	14.7%
Prestação de serviços	13	6.8%
Desempregadas	4	2.1%
Total	191	100%

**Diagrama 2.10.**

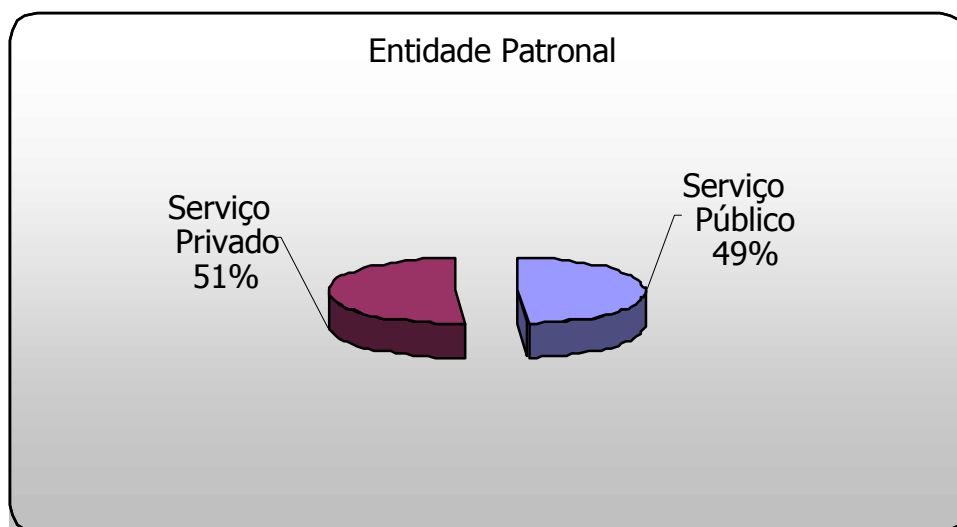


**51%** dos questionados trabalha no sector privado, enquanto **49%** em serviços públicos.

**Quadro 2.11.**  
**Distribuição dos homens da amostra segundo a entidade patronal**

Entidade patronal	Frequência	Percentagem
Serviço público	98	49%
Serviço privado	102	51%
Total	200	100

**Diagrama 2.11.**



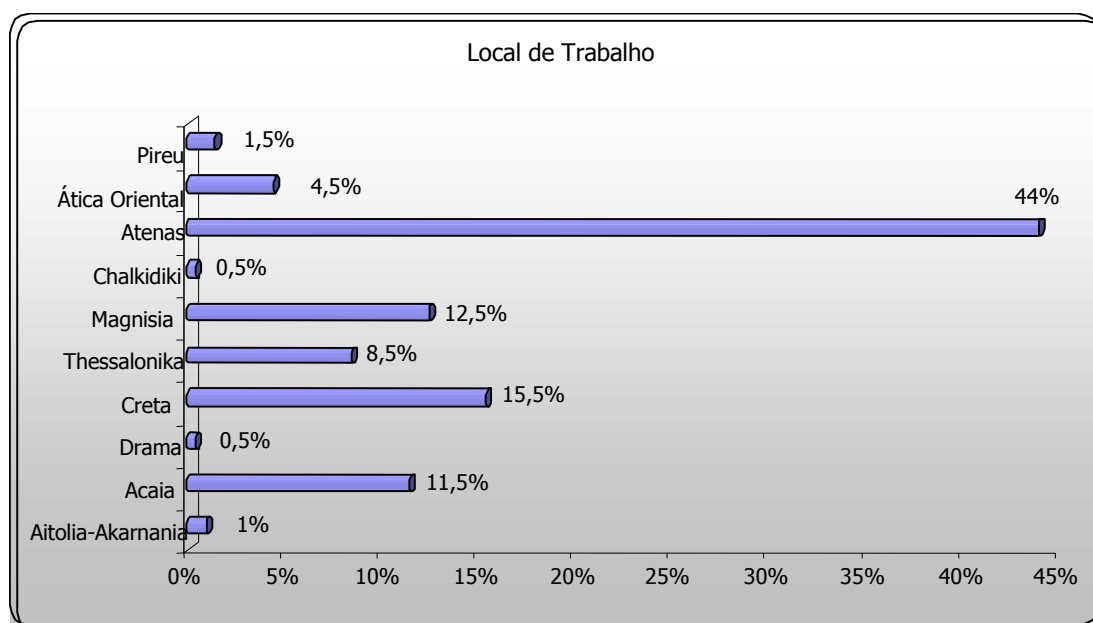
A maioria dos questionados (**44%**) vivem em Atenas, seguem-se os que vivem em Irákleion - Creta (**15.5%**), em Volos (**12.5%**) e em Acaia (**11.5%**).

**Quadro 2.12.**  
**Distribuição dos homens da amostra segundo o seu local de residência**

Local de Residência	Frequência	Percentagem
Aitolia-Akarnania	2	1%
Acaia	23	11.5%
Drama	1	0.5%
Creta	31	15.5%
Thessaloniki	17	8.5%
Magnisia	25	12.5%
Chalkidiki	1	0.5%
Atenas	88	44%
Ática Oriental	9	4.5%
Pireu	3	1.5%
Total	200	100%



**Diagrama 2.12.**

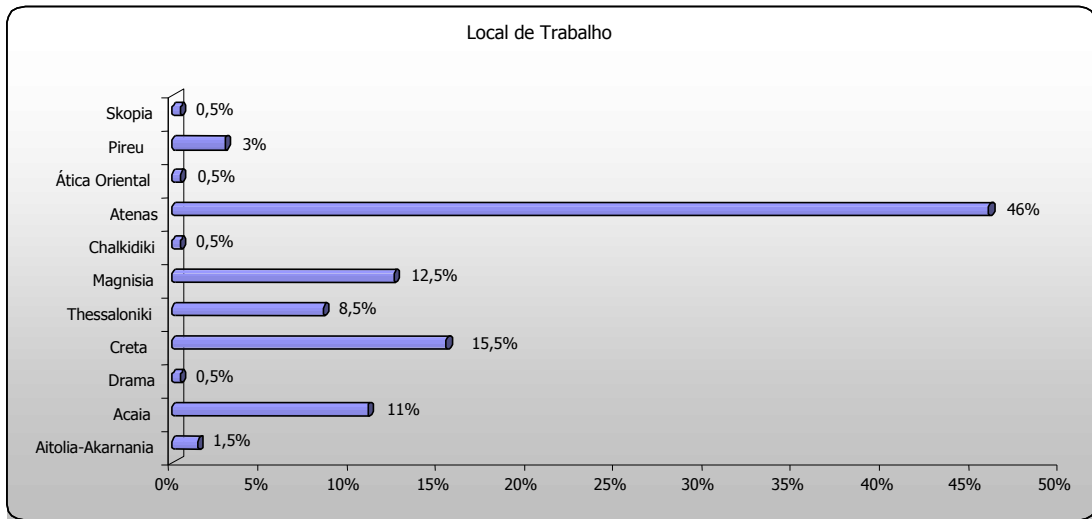


Como é natural, análogas às percentagens referidas anteriormente, são as percentagens do local de trabalho dos questionados, com **46%** deles a trabalhar em Atenas.

**Quadro 2.13.**  
**Distribuição dos homens da amostra segundo o local onde trabalham**

Local de Trabalho	Frequência	Percentagem
Aitolia-Akarnania	3	1.5%
Acaia	22	11%
Drama	1	0.5%
Creta	31	15.5%
Thessalonika	17	8.5%
Magnisia	25	12.5%
Chalkidiki	1	0.5%
Atenas	92	46%
Ática Oriental	1	0.5%
Pireu	6	3%
Skopia	1	0.5%
Total	200	100%

**Diagrama 2.13.**



**51.8%** dos homens questionados trabalha menos de 8 horas por dia, enquanto os restantes **48.2%** mais de 8 horas. A média das horas de trabalho são 9 (8.9) com um desvio padrão de 2 horas (1.8).

**Quadro 2.14.**

**Distribuição dos homens da amostra segundo as horas que trabalham por dia**

Horas de trabalho/dia	Frequência	Porcentagem
<8 horas	103	51.8%
>8 horas	96	48.2%
Total	199	100%

**Diagrama 2.14.**



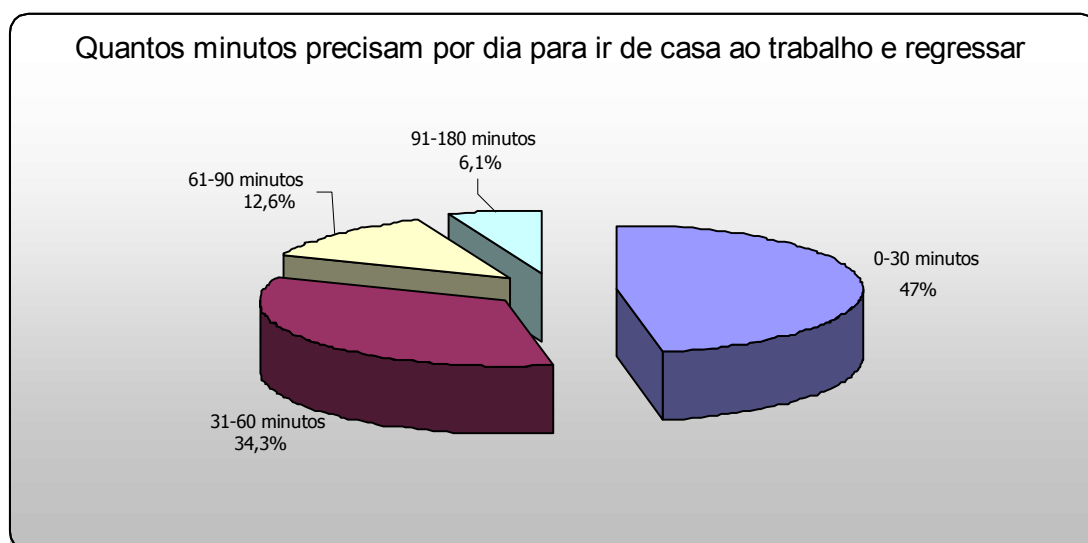
Finalmente, **47%** dos homens questionados, precisam de 30 minutos por dia, para ir de casa ao trabalho e regressar, 34.3% entre 31 minutos a 60 minutos, 12.6%

de 61 até 90 minutos e 6.1% 91 até 180 minutos. A média de horas que alguém precisa para ir de casa ao trabalho e regressar é 47 minutos com um desvio padrão de 31 minutos.

**Quadro 2.15.**  
**Distribuição dos homens da amostra segundo o tempo que precisam por dia para ir de casa ao trabalho e regressar**

Quantos minutos precisam por dia para ir de casa ao trabalho e regressar?	Frequência	Percentagem
0-30 minutos	93	47%
31-60 minutos	68	34.3%
61-90 minutos	25	12.6%
91-180 minutos	12	6.1%
Total	198	100%

**Diagrama 2.15.**



## 2.5. Limitações da investigação

Apesar de os resultados desta investigação apresentarem um interesse especial, existem algumas limitações (como acontece em cada investigação) que é necessário serem referidas. Primeiro, a amostra da investigação referia-se a pais que trabalhavam no sector público e privado dos grande centros urbanos (Ática, Volos, Patra, Thessaloniki, Irákleion).

Consequentemente, os resultados que se seguirão, referem-se só à população correspondente e não a todo o país. Também, a escolha dos grandes centros

urbanos talvez não torne a amostra representativa, visto que não se incluíram pais que vivem e trabalham em zonas rurais e nas ilhas Gregas. Seria muito interessante que esta mesma investigação fosse repetida no futuro, a pais de regiões geograficamente distantes e que os resultados fossem comparados, de modo a poderem ser generalizados.

### 3. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO

Depois de completado o quadro teórico e metodológico da investigação, apresentamos os resultados dos dados experimentais, os quais dizem respeito ao papel dos homens na educação dos seus filhos, a sua participação nos trabalhos domésticos, no conflito da vida familiar com a vida profissional, de acordo sempre com as opiniões dos sujeitos da amostra.

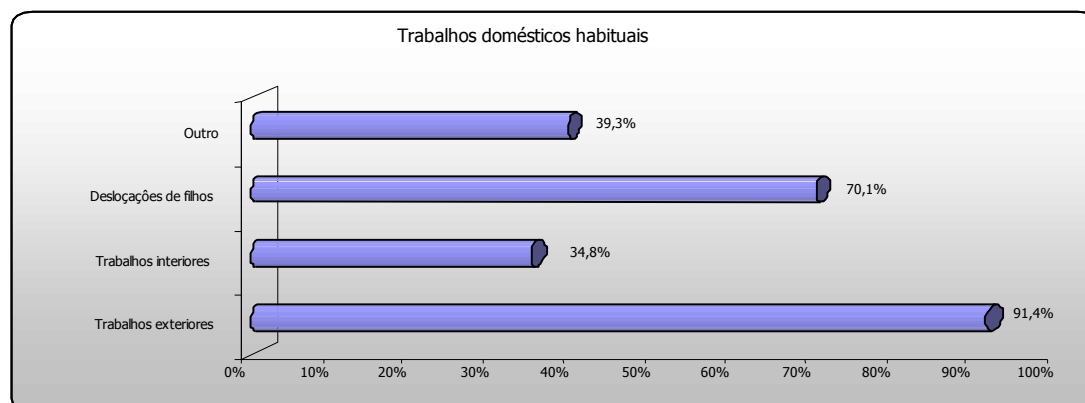
#### 3.1. A participação dos homens no trabalho doméstico e na educação dos filhos

Ao tentar saber qual era a participação dos homens nos trabalhos domésticos, verificamos que a maioria dos questionados (percentagem **91.4%**) declara que assume habitualmente trabalhos exteriores, como por exemplo o pagamento das contas e as compras<sup>7</sup>. **70.1%** ocupa-se com as deslocações das crianças, enquanto que mais baixa (**34.8%**) é a percentagem dos homens que se ocupam com trabalhos domésticos (interiores), como a preparação da comida, a limpeza, etc.

Quadro 3a.

Trabalhos domésticos habituais	Trabalhos exteriores	Trabalhos interiores	Deslocação de filhos	Outro
Frequência	181	69	138	77
Percentagem	91.4%	34.8%	70.1%	39.3%

Diagrama 3a.



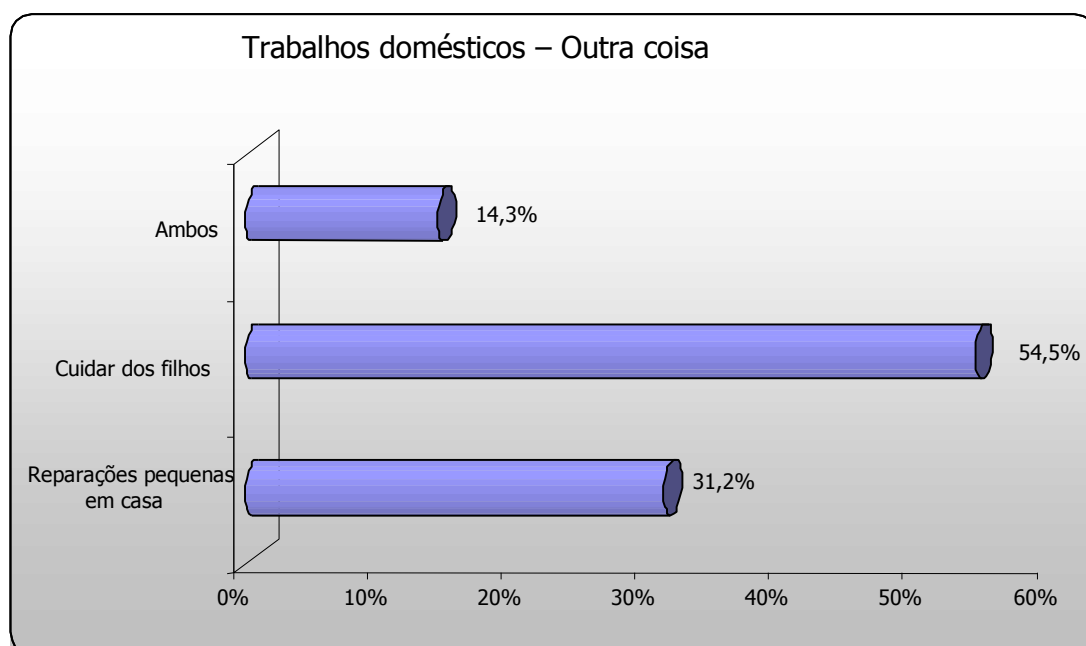
<sup>7</sup> Na investigação da Maratou-Alipranti, a participação do marido Atenense nos trabalhos domésticos era insignificante e só nas compras parece que participava a maioria da amostra. A investigação mostrou, também, uma desigualdade na distribuição do tempo com o cuidado dos filhos. Os homens dedicavam, em média, 0,87 horas por dia, enquanto que o tempo correspondente das mulheres era três vezes maior: 2,35 horas (Maratou-Alipranti, 1995, p. 86 e 99).

Com excepção dos trabalhos domésticos já mencionados, aparece também um número de homens (percentagem **39.3%**) que se ocupa com outros trabalhos. Destes trabalhos os principais são apresentados no quadro 3b, onde observamos que **a maioria (54.5%) refere o cuidado e o tratamento dos filhos – alimentar, limpeza, acompanhamento dos filhos nos trabalhos da escola, adormecer os filhos**. Seguem-se aqueles que se ocupam com reparações pequenas em casa (**31.2%**), - reparações eléctricas e hidráulicas, reparações em geral, jardinagem – mas existe também uma percentagem (**14.3%**) que se ocupa de ambos os tipos de trabalhos.

**Quadro 3b.**

<b>Trabalhos Domésticos (Outra coisa)</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Pequenas reparações em casa	24	31.2%
Cuidar dos filhos	42	54.5%
Ambos	11	14.3%
Total	77	100%

**Diagrama 3b.**

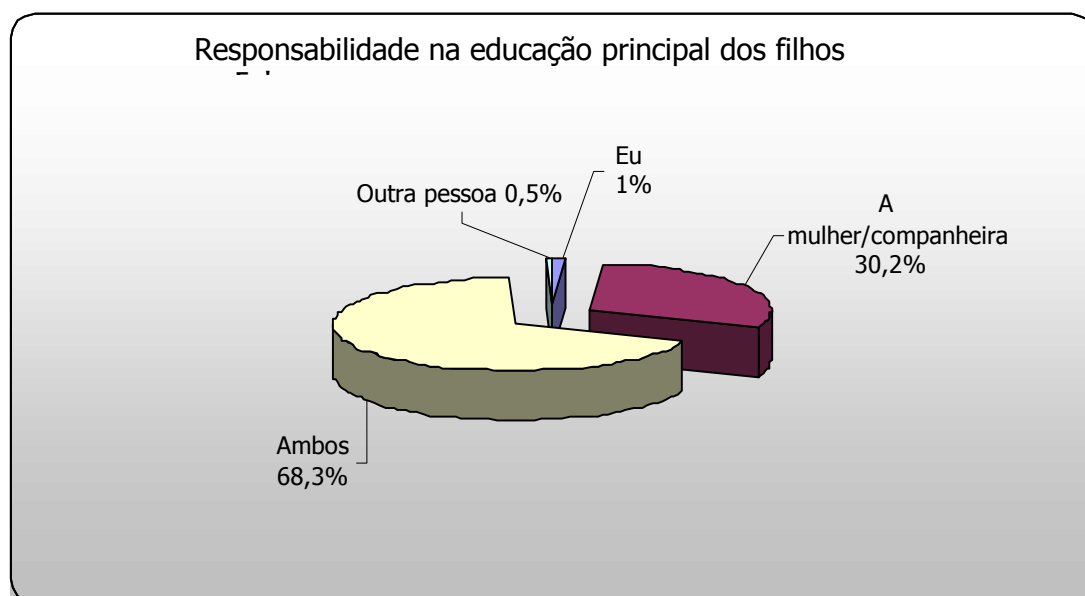


À questão «Quem tem a responsabilidade principal para com a educação dos filhos» a maioria (**68.3%**) refere que ambos os pais participam igualmente na educação dos seus filhos, enquanto não é pequena a percentagem (**30.2%**) daqueles que declaram que a mãe tem a responsabilidade principal. É notável que só duas pessoas (**1%**) declaram que têm a responsabilidade principal na educação dos seus filhos.

**Quadro 3.1.**

<b>Responsabilidade principal na educação dos filhos</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Eu	2	1%
A mulher/companheira	60	30.2%
Ambos	136	68.3%
Outra pessoa	1	0.5%
Total	199	100%

**Diagrama 3.1.**



### **3.2. Análise de responsabilidades concretas relacionadas com o cuidado dos filhos**

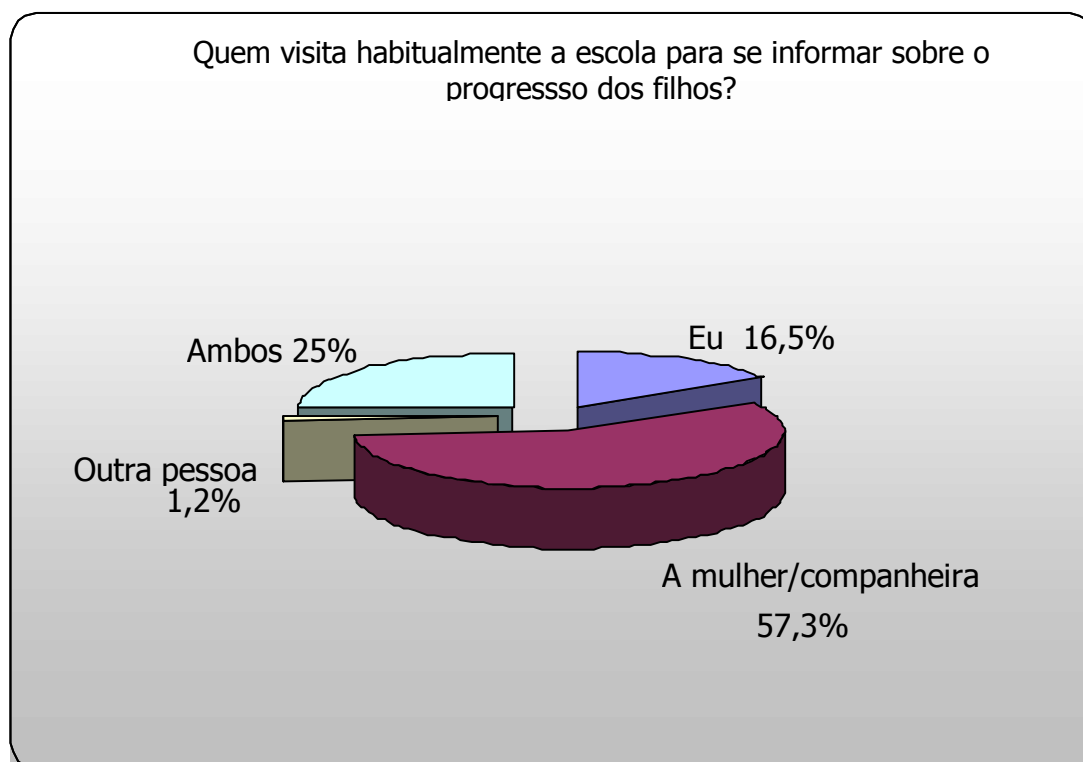
Relativamente à participação dos homens no encargo e nas responsabilidades concretas para com cuidado dos filhos, os resultados mostram que em geral as maiores dificuldades continuam a ser para a mulher. Especificamente, a maioria (**57.3%**) dos questionados declaram que a mulher é aquela que visita, principalmente, a escola para se informar sobre o progresso dos filhos. **25%** declara

que ambos os pais visitam a escola para se informarem, enquanto que a percentagem mais pequena é de (16.5%) aqueles que declaram que habitualmente vão eles mesmos. Só, 1.2% refere que vai uma outra pessoa, que normalmente é a avó.

**Quadro 3.2.**

Quem visita habitualmente a escola para se informar sobre o progresso dos filhos?	Frequência	Percentagem
Eu	27	16.5%
A mulher/companheira	94	57.3%
Outra pessoa	2	1.2%
Ambos	41	25%
Total	164	100%

**Diagrama 3.2.**



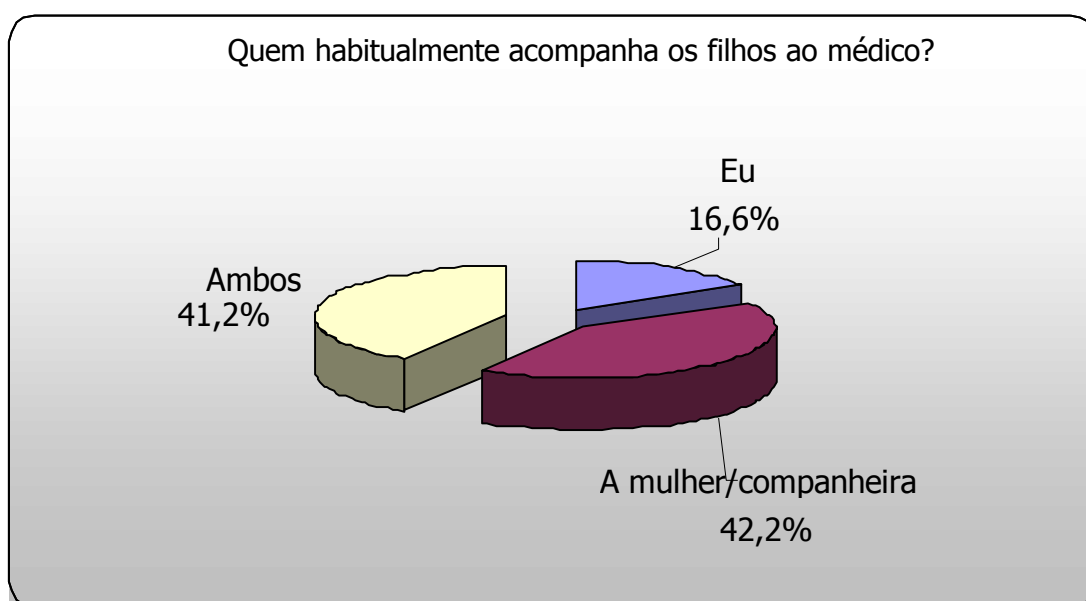
Mas também à questão «quem acompanha habitualmente os filhos ao médico» verifica-se que 42.2% declara a mulher/companheira, enquanto que um pouco mais pequena é a percentagem (41.2%) que declara que ambos acompanham os filhos ao médico. Porém vale a pena sublinhar, que uma pequena - mas existente - percentagem (16.6%), de homens acompanham os filhos ao médico sem a mulher.



**Quadro 3.3.**

<b>Quem habitualmente acompanha os filhos ao médico?</b>	Frequência	Percentagem
Eu	33	16.6%
A mulher/companheira	84	42.2%
Ambos	82	41.2%
Total	199	100%

**Diagrama 3.3.**



### **3.3. O conflito dos papéis profissional e paternal**

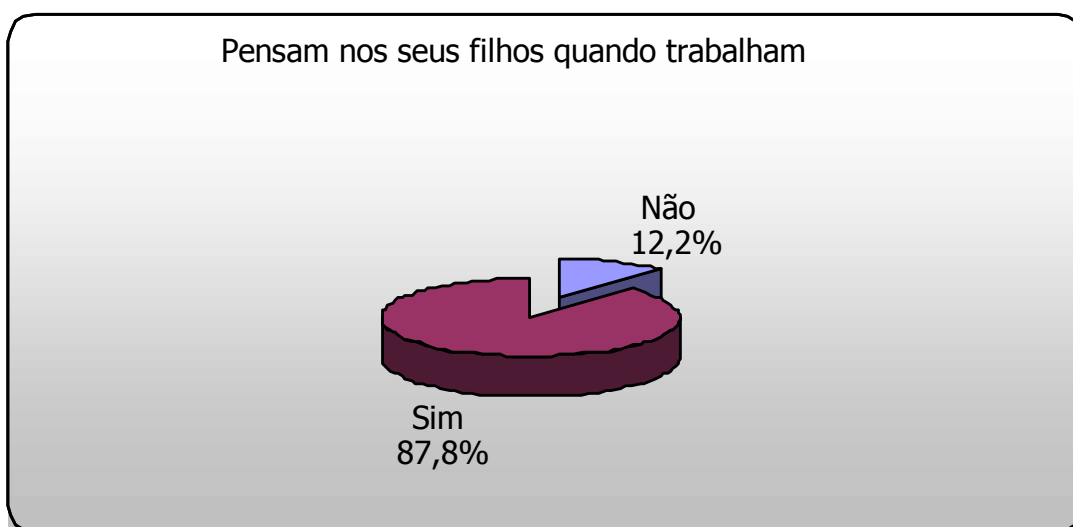
Dado que o equilíbrio entre a vida laboral e familiar das mulheres constitui uma situação de conflito (como foi verificado em muitas investigações), queríamos formar uma imagem para o mesmo assunto do conflito de papéis<sup>8</sup> nos homens. No início verificamos que a grande maioria (**87.8%**) refere que «quando trabalham pensam nos seus filhos». Esta verificação não implica necessariamente um conflito de papéis, como aparece no quadro 3.4. Finalmente, só **12.2%** declara que isto não acontece.

<sup>8</sup> Devemos esclarecer neste ponto, que o uso do conceito dos «papéis» usa-se nesta investigação para indicar a existência de diferentes conceitos relativamente às atitudes e aos conceitos subjectivos dos homens-pais da amostra.

**Quadro 3.4.**

<b>Pensam nos seus filhos quando trabalham?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Não	24	12.2%
Sim	173	87.8%
Total	197	100%

**Diagrama 3.4.**

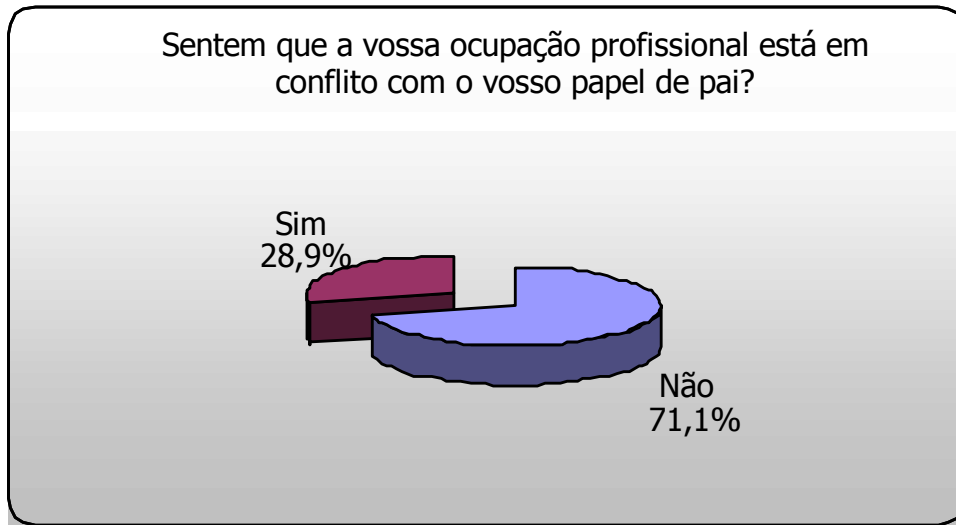


No entanto, é interessante que só **28.9%** da amostra declara que a sua ocupação profissional entra em conflito com o seu papel de pai, enquanto **71.1%** diz que não provoca conflito.

**Quadro 3.5.**

<b>Sentem que a vossa ocupação profissional está em confito com o vosso papel de pai?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Não	140	71.1%
Sim	57	28.9%
Total	197	100%

**Quadro 3.5.**



### **3.4. O uso do tempo familiar livre: Fontes de ansiedade e momentos agradáveis**

Um outro assunto que tem sido objecto de estudo desde a década de 50 refere-se à indicação das desigualdades e das diferenças relativamente ao uso do tempo, porque tanto a distribuição como a maneira de utilização do tempo em relação à família parece que se diferencia essencialmente entre os dois sexos<sup>9</sup>. Examinado o uso do tempo familiar livre dos homens, pedimos que referissem as fontes principais de ansiedade, mas também os momentos mais agradáveis em casa.

#### **3.4.1. Fontes de ansiedade**

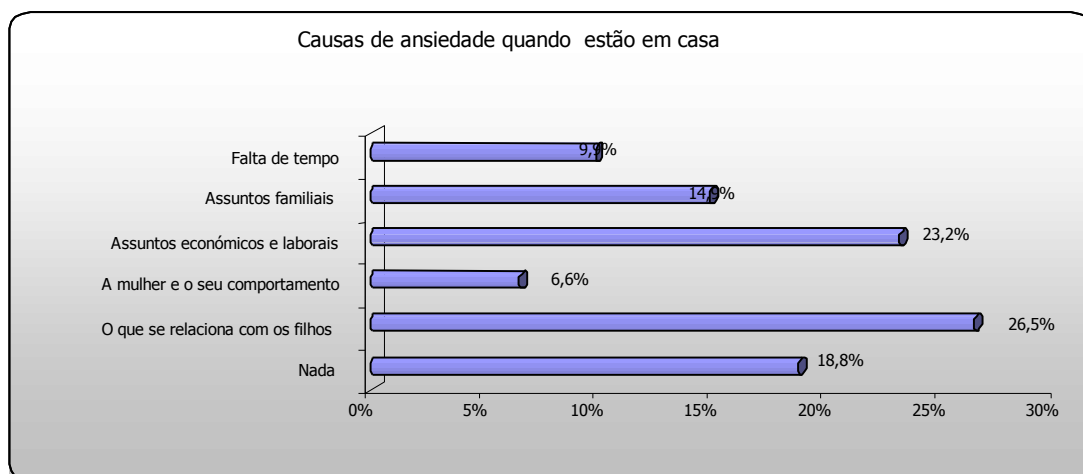
A principal fonte de ansiedade dos homens, quando estão em casa, são os filhos e o que tem relação com eles (**26.5%**). Uma fonte de ansiedade correlaciona-se com as obrigações do pai para com as crianças e a outra com o comportamento dos filhos. Também, uma percentagem (**3.2%**) dos questionados declara os assuntos económicos e laborais, muitos (**14.9%**) os assuntos familiares e a falta de tempo (**9.9%**), enquanto que uma pequena percentagem (**6.6%**), declara que tem ansiedade devido ao comportamento da mulher (p.e. as queixas da mulher, e as discussões). Nota-se, que são muitos aqueles (**18.8%**) que referem que nada lhes causa ansiedade quando estão em casa.

<sup>9</sup> Na investigação da Maratou-Alipranti, foi confirmado a desigualdade do tempo livre entre os dois cônjugues Atenienses. Os homens tinham mais tempo livre do que as mulheres (3,35 horas contra 2,82 horas no total dos casos) (Maratou-Alipranti, 1995, p. 104).

**Quadro 3.6.**

<b>Causas de ansiedades quando estão em casa</b>	Frequência	Percentagem
Nada	34	18.8%
O que se relaciona com os filhos	48	26.5%
A mulher e o seu comportamento	12	6.6%
Assuntos Económicos e Laborais	42	23.2%
Assuntos Familiares	27	14.9%
Falta de tempo	18	9.9%
Total	181	100%

**Diagrama 3.6.**



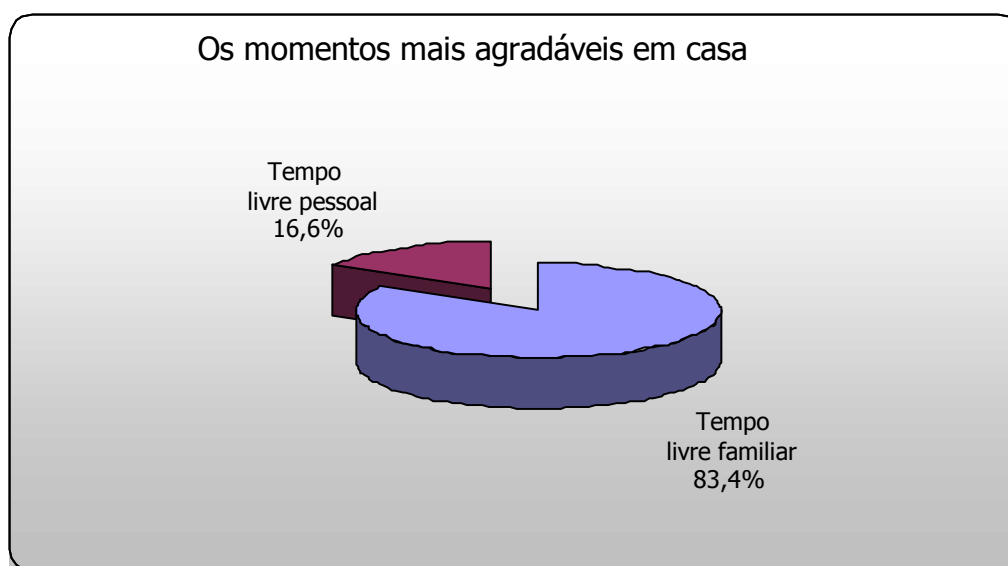
### **3.4.2. Momentos agradáveis**

Relativamente aos momentos mais agradáveis em casa, a grande maioria dos homens da amostra (**83.4%**), declara que é o *tempo livre familiar*, durante o qual domina a brincadeira com os filhos, a conversa, os momentos engraçados e calmos, mas também a reunião de todos à mesa, aos domingos. O resto dos questionados (**16.6%**) referem o tempo pessoal que dispõem para ouvir música ou ver televisão, encontrarem-se com amigos e acalmarem.

**Quadro 3.7.**

<b>Os momentos mais agradáveis em casa</b>	Frequência	Porcentagem
Tempo livre familiar	161	83.4%
Tempo livre pessoal	32	16.6%
Total	193	100%

**Diagrama 3.7.**

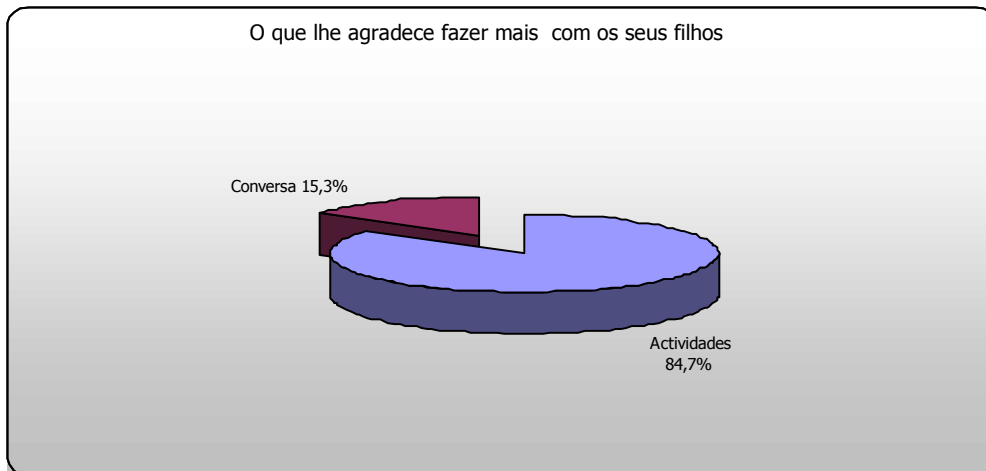


Relativamente às actividades que fazem com os filhos verificamos que **84.7%** dos homens preferem ver televisão juntos e passear com os filhos, enquanto que **15.3%** prefere conversar com eles, ou sobre as suas obrigações escolares, ou sobre as questões postas pelas crianças.

**Quadro 3.8.**

<b>O que lhe agrada mais fazer com os seus filhos</b>	Frequência	Porcentagem
Actividades	166	84.7%
Conversa	30	15.3%
Total	196	100%

**Diagrama 3.8.**



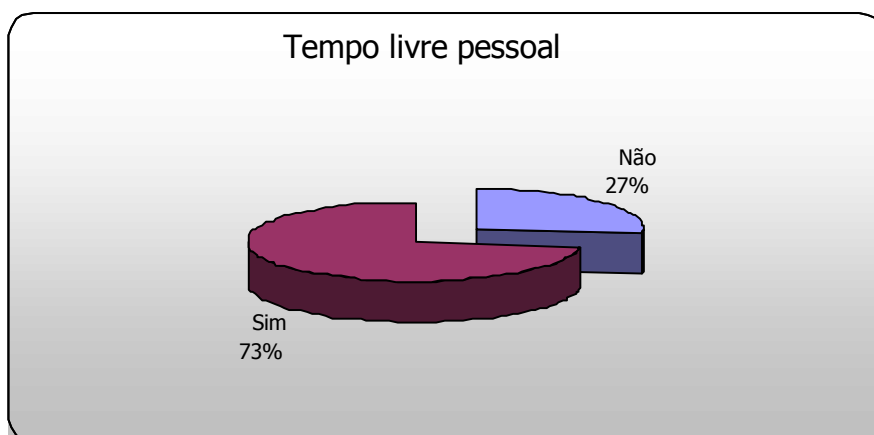
### 3.5. Actividades no tempo livre pessoal

Em relação ao tempo livre pessoal **73%** dos questionados declara que têm tempo livre pessoal, ao contrário dos restantes **27%** que declara que não tem.

**Quadro 3.9.**

Tempo livre pessoal	Frequência	Percentagem
Não	53	27%
Sim	143	73%
Total	196	100

**Diagrama 3.9.**



No seu tempo livre **32.3%** dos homens declara que se ocupa com a família (brincadeiras, actividades com os filhos, etc), **67.7%** declara que se ocupa com outro

tipo de actividades de tempo livre. Especificamente, **33.3%** ocupa-se com actividades desportivas como o basquetebol e o futebol, mas também com passatempos como a jardinagem, a pesca e a caça. **24%** ocupa-se com actividades culturais e artísticas, como o xadrez, a música e a leitura, enquanto os restantes **10.4%** com actividades sociais agradáveis, como passeios e encontros com amigos (ver o quadro 3.10.b).

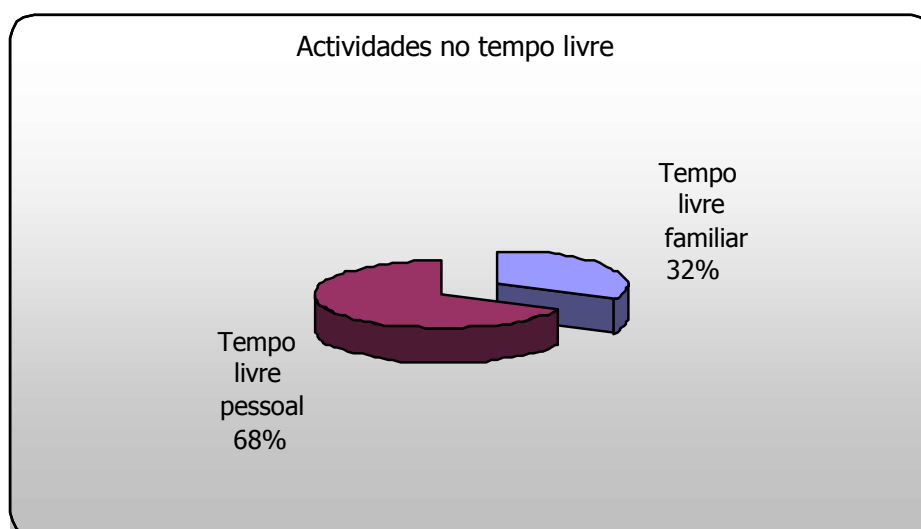
**Quadro 3.10a.**

<b>Actividades no tempo livre</b>	Frequência	Percentagem
Tempo livre familiar	59	32.2%
Tempo livre pessoal	124	67.7%
Total	183	100%

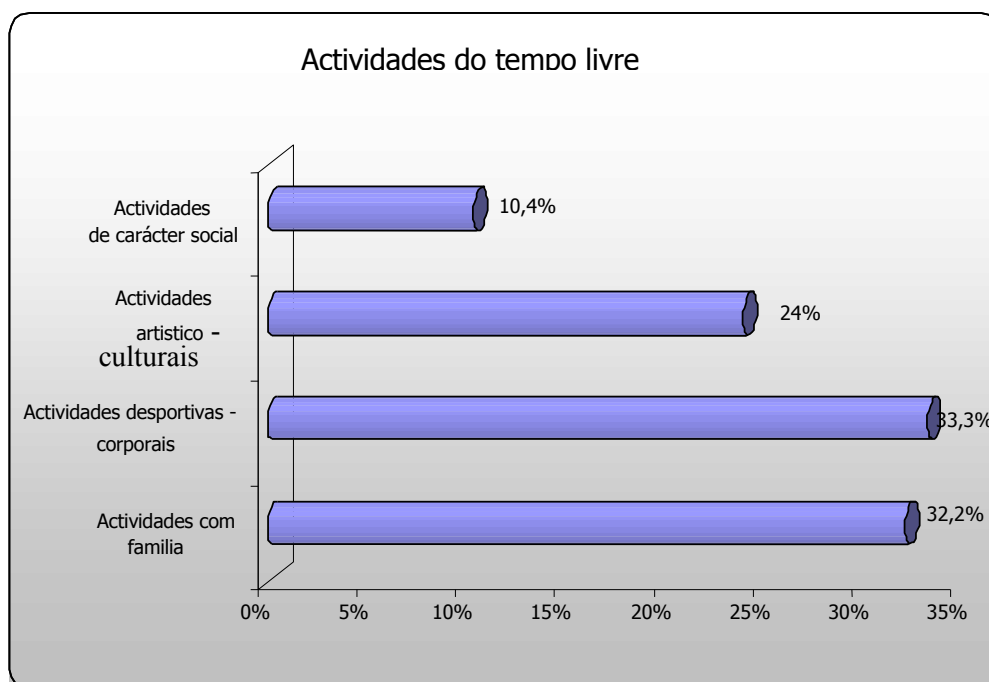
**Quadro 3.10b.**

<b>Actividades no tempo livre pessoal</b>	Frequência	Percentagem
Actividades corporais desportivas	61	33.3%
Actividades artísticas - culturais	44	24%
Actividades de carácter social	19	10.4%

**Quadro 3.10a.**



**Diagrama 3.10b.**



Interesse especial apresenta o resultado do quadro 3.11. De acordo com o mesmo, **65.9%**, dos homens declaram que a sua mulher/companheira tem mais tempo livre do que eles, enquanto somente **34.1%** responde que eles mesmos têm mais tempo livre.

**Quadro 3.11.**

Quem tem mais tempo livre?	Frequência	Percentagem
Eu	63	34.1%
A mulher/companheira	122	65.9%
Total	185	100



**Diagrama 3.11.**



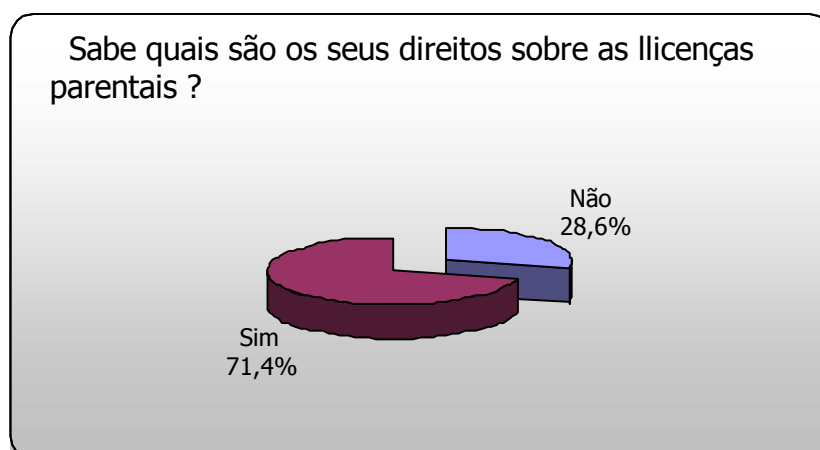
### 3.6. Uso de licenças parentais – Política das empresas

Uma grande percentagem (71.4%) dos homens conhece os seus direitos em relação às licenças parentais.

**Quadro 3.12.**

Sabe quais são os seus direitos sobre as licenças parentais?	Frequência	Percentagem
Não	56	28.6%
Sim	140	71.4%
Total	196	100%

**Diagrama 3.12.**

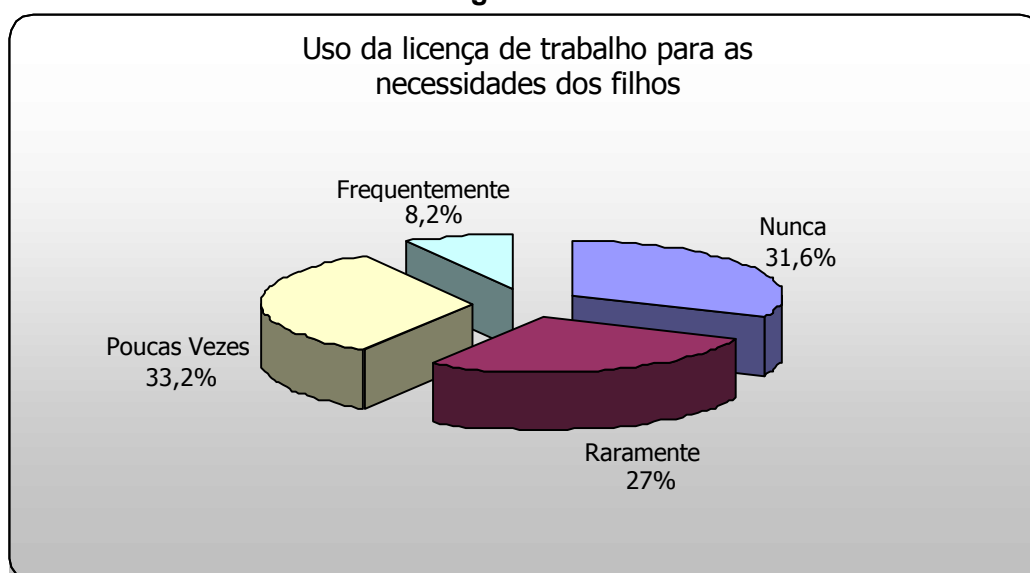


Segundo os dados do quadro a seguir **31.6%** nunca pedem licença do trabalho para as necessidades dos filhos (p.e. escolares, de saúde), **27%** pede raramente, **33.2%** algumas vezes, enquanto somente **8.2%** pedem frequentemente.

**Quadro 3.13.**

Uso de licença de trabalho para as necessidades dos filhos	Frequência	Porcentagem
Nunca	62	31.6%
Raramente	53	27%
Algumas vezes	65	33.2%
Frequentemente	16	8.2%
Total	196	100%

**Diagrama 3.13.**

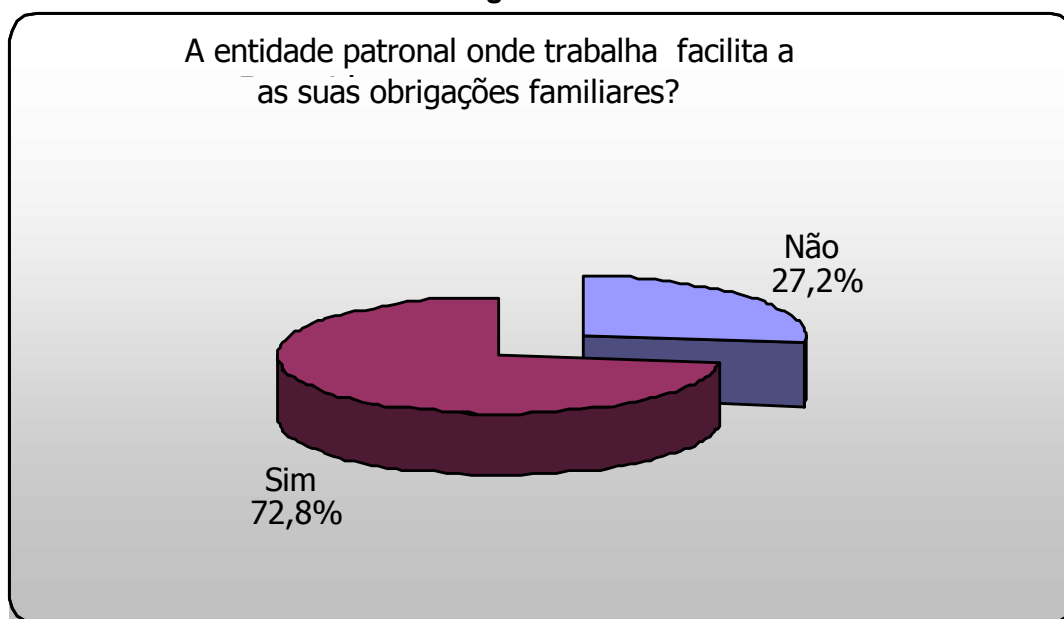


**72.8%** dos homens da nossa amostra, declara que as entidades patronais nas quais trabalham facilitam o desempenho das suas obrigações familiares. No entanto, **27.2%** responde que a entidade patronal tem uma atitude negativa em relação a este assunto.

**Quadro 3.14.**

<b>A entidade patronal onde trabalha facilita as suas obrigações familiares?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Não	53	27.2%
Sim	142	72.8%
Total	195	100%

**Diagrama 3.14.**



Dos 124 homens que declararam que a entidade patronal facilita o desempenho das suas obrigações familiares, 132 definem as seguintes facilidades: **77.3%** declara que lhes concedem licença legal, **5.3%** que existe uma flexibilidade no horário, visto que são eles os donos da empresa e **17.4%** usa a «boa» comunicação entre as pessoas da empresa.

**Quadro 3.15.**

<b>De que maneira a entidade patronal vos facilita as obrigações familiares?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Licenças legais	102	77.3%
Flexibilidade de horário empresa do próprio.	7	5.3%
Comunicação entre as pessoas da empresa	23	17.4%
Total	132	100%

**Diagrama 3.15.**



### 3.7. Ausência por motivos profissionais

A maioria dos questionados (**72.4%**) declaram que a natureza do seu trabalho não exige viagens profissionais. Por outro lado, uma percentagem de **56.1%** não se ocupa com assuntos profissionais enquanto estão em casa. Analiticamente, as respostas apresentam-se nos diagramas e nos quadros a seguir.

**Quadro 3.16.**

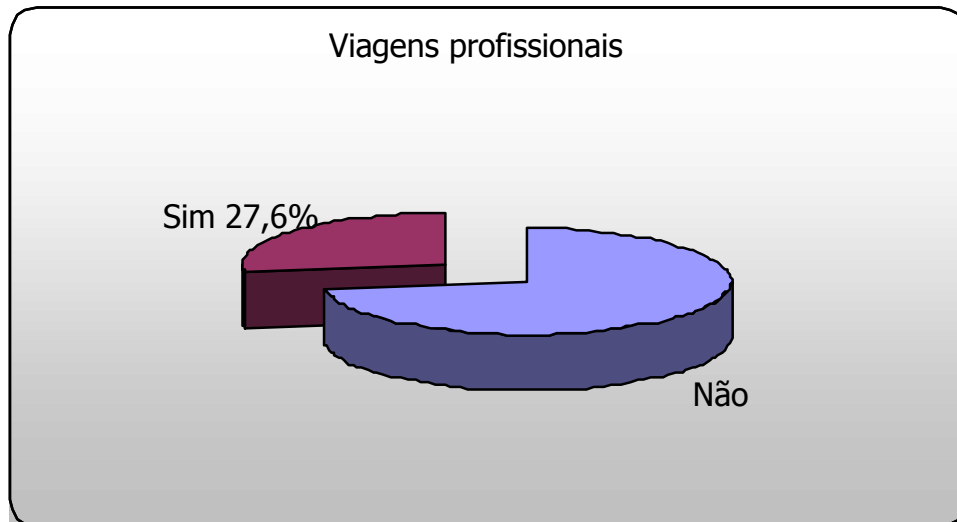
Viagens profissionais	Frequência	Percentagem
Não	144	72.4%
Sim	55	27.6%
Total	199	100%

**Quadro 3.17.**

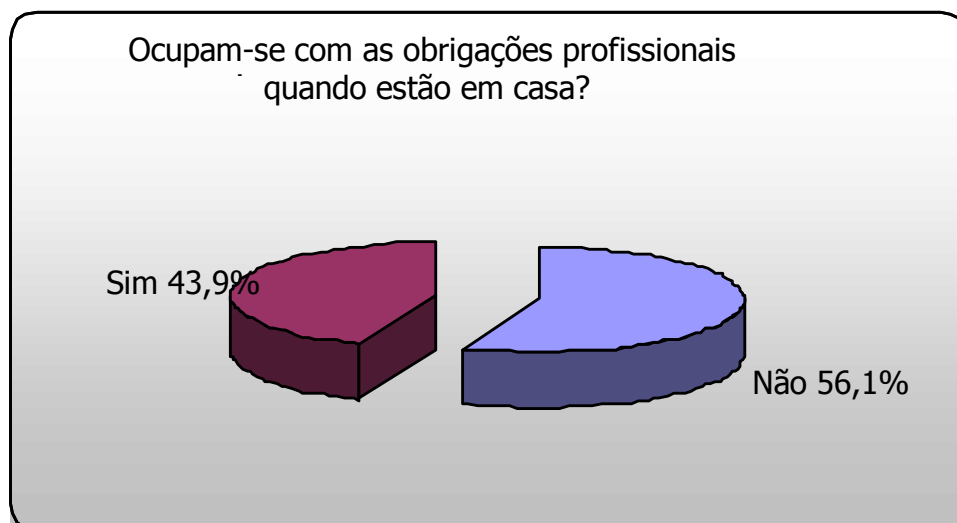
Ocupam-se com as suas obrigações profissionais quando estão em casa?	Frequência	Percentagem
Não	110	56,1%
Sim	86	43,9%

Total	196	100%
-------	-----	------

**Diagrama 3.16.**



**Diagrama 3.17.**



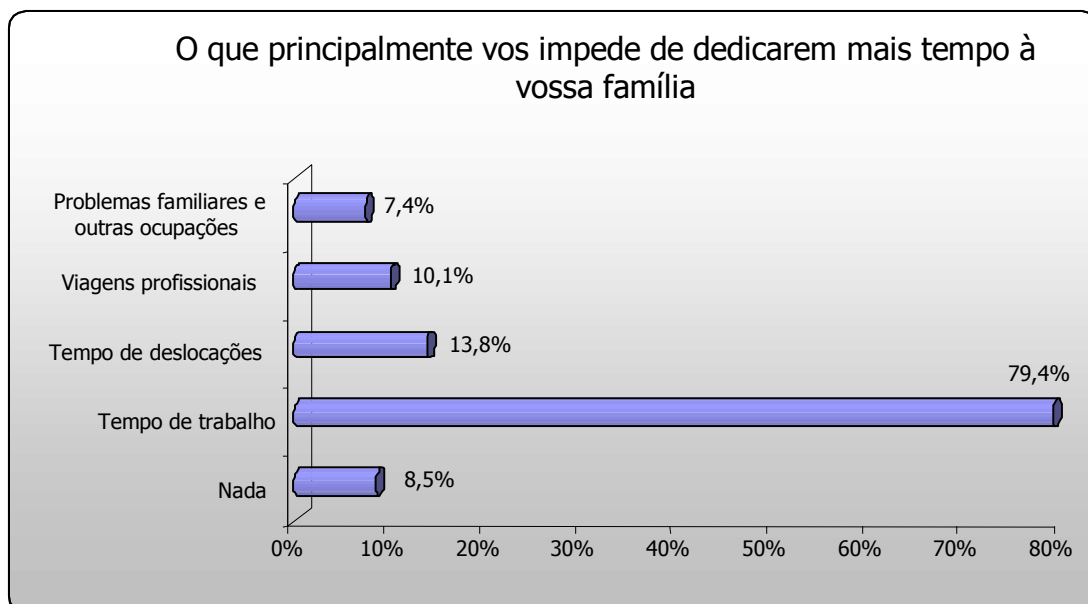
### **3.8. Os obstáculos principais a passar mais tempo com a família**

A razão principal que impede os homens da amostra de dedicarem mais tempo à sua família, de acordo com as suas declarações, é o tempo de trabalho (**79.4%**). Em percentagens menores referem-se ao tempo que gastam em deslocações, e às viagens profissionais. Existe também, uma percentagem (**8.5%**) dos questionados que responde que nada os impede de dedicarem o tempo que querem à sua família.

**Quadro 3.18.**

O que principalmente o impede de dedicar mais tempo à sua família?	Frequência	Percentagem
Nada	16	8.5%
Tempo de trabalho	150	79.4%
Tempo de deslocações	26	13.8%
Viagens profissionais	19	10.1%
Problemas familiares e outras ocupações	14	7.4%

**Diagrama 3.18.**



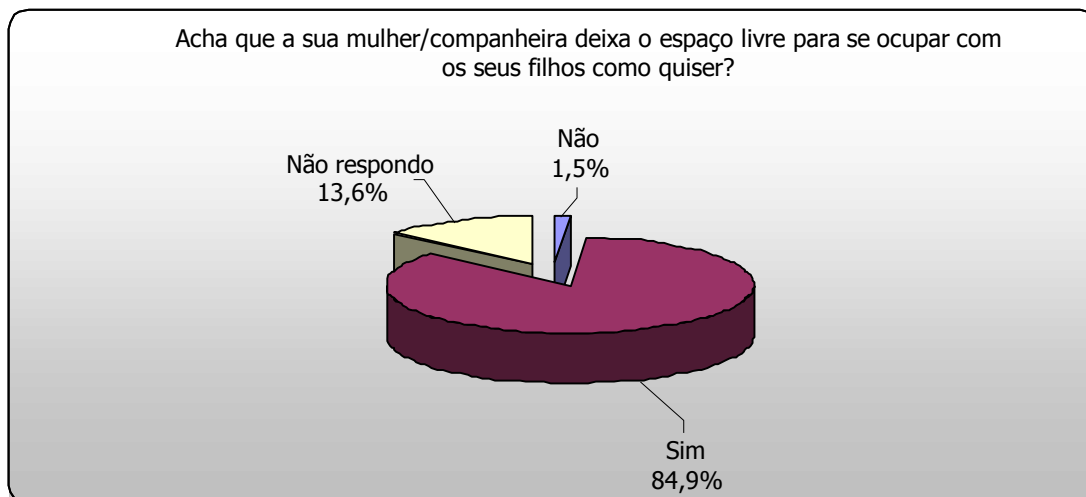
A grande maioria (**84.9%**) responde que a mulher/companheira lhes deixa espaço para que se ocupem com os filhos da maneira que quiserem, enquanto só **1.5%** responde negativamente. Existe também uma percentagem de **13.6%** que não responde a esta pergunta.

**Quadro 3.19.**

Acha que a sua mulher/companheira, lhe deixa espaço para se poder ocupar com os seus filhos da maneira que quiser ?	Frequência	Percentagem
Não	3	1.5%

Sim	169	84.9%
Não respondo	27	13.6%
Total	199	100%

**Diagrama 3.19.**



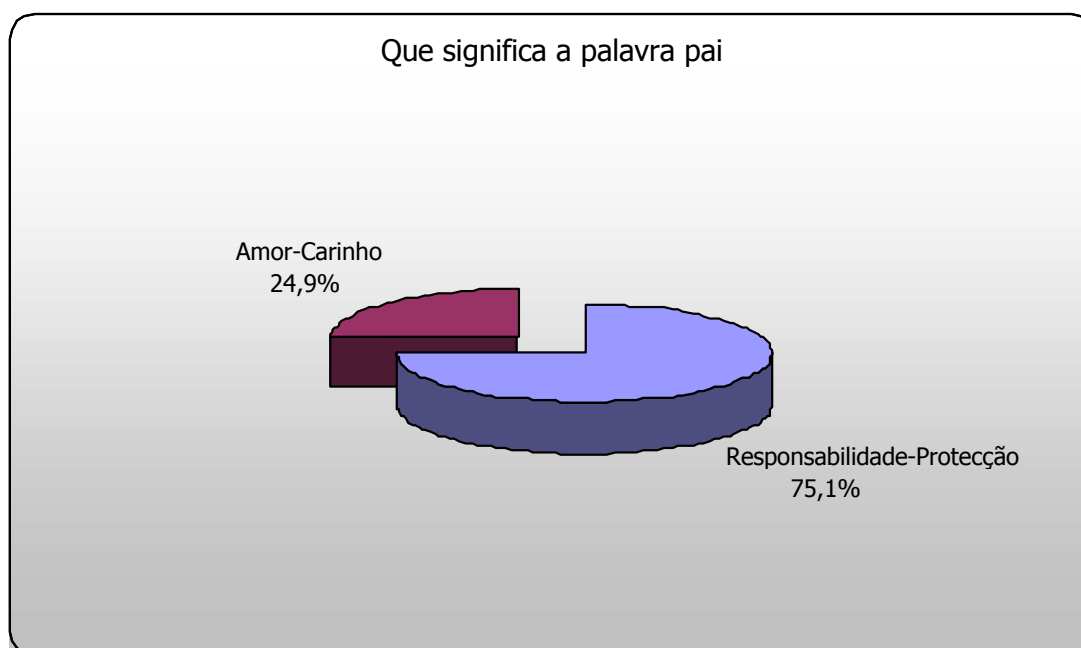
### 3.9. Representações da paternidade e da maternidade

A grande maioria (**75.1%**) dos questionados, correlaciona a paternidade com os conceitos «responsabilidade», «protecção», «apoio», etc. Os restantes (**24.9%**), referem-se aos conceitos «amor», «cuidado», «convivência», «amizade», «sensibilidade», etc., como detalhadamente aparece no seguinte quadro e no diagrama.

**Quadro 3.20**

Que significa para si a palavra pai?	Frequência	Percentagem
Responsabilidade-Protecção	145	75.1%
Amor-Carinho	48	24.9%
Total	193	100%

**Diagrama 3.20.**



Por outro lado, aparecem as representações para a maternidade, através dos seguintes conceitos: «uma relação inquebrável», «o início e o mais importante na vida de alguém», «sem a mãe não existe vida», «a mãe é um sacrifício», «alguém que está sempre ali quando é preciso».

### 3.10. Formação da identidade masculina

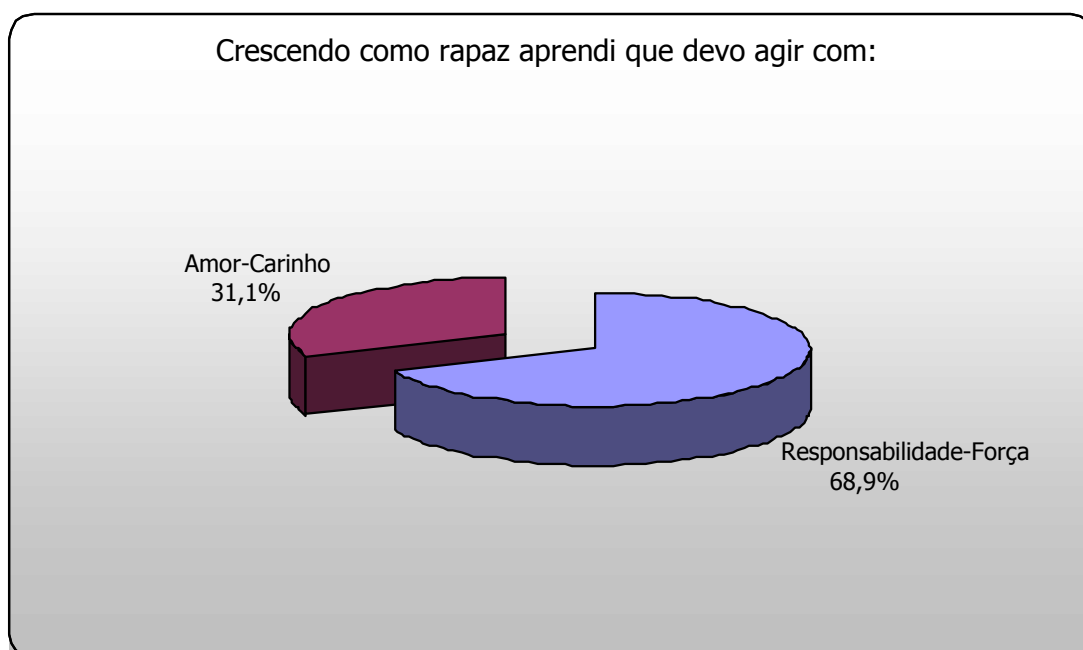
Relativamente à questão «o que aprenderam crescendo como rapazes?», observamos que a maioria (**68.9%**) refere-se aos conceitos de responsabilidade, de força, de apoio, em geral de se «tornarem homens». Muito poucos (**31.1%**) são os que respondem que aprenderam a ser carinhosos, a amar, a oferecer coisas aos semelhantes e outros conceitos semelhantes.

**Quadro 3.21.**

<b>Crescendo como rapaz aprendi que devo agir com:</b>	Frequência	Porcentagem
Responsabilidade, Força	126	68.9%
Amor-Carinho	57	31.1%
Total	183	100%



**Diagrama 3.21.**



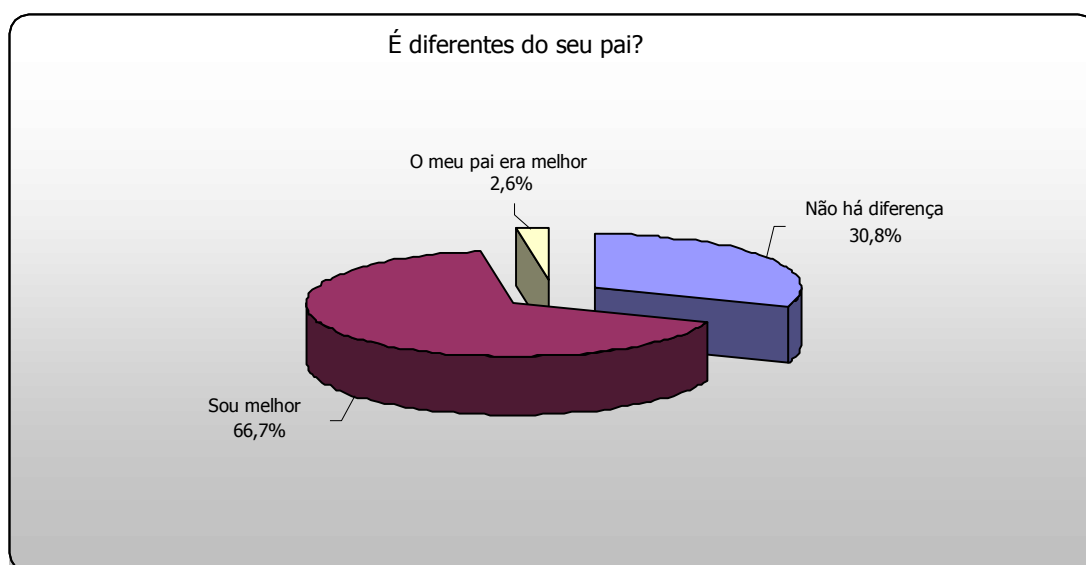
### 3.11. Comparação com a anterior geração de pais

À questão sobre se julgam que são diferentes do seu pai, **30.8%** respondem que não existe diferença (por exemplo, «sou a continuação dele»), e **66.7%** respondem que são melhores. Finalmente, uma percentagem pequena, de **2.6%**, respondeu que o seu pai era melhor pai do que eles.

**Quadro 3.22.**

É diferente do seu pai?	Frequência	Percentagem
Não há diferença	60	30.8%
Sou melhor	130	66.7%
O meu pai era melhor	5	2.6%
Total	195	100%

**Diagrama 3.22.**



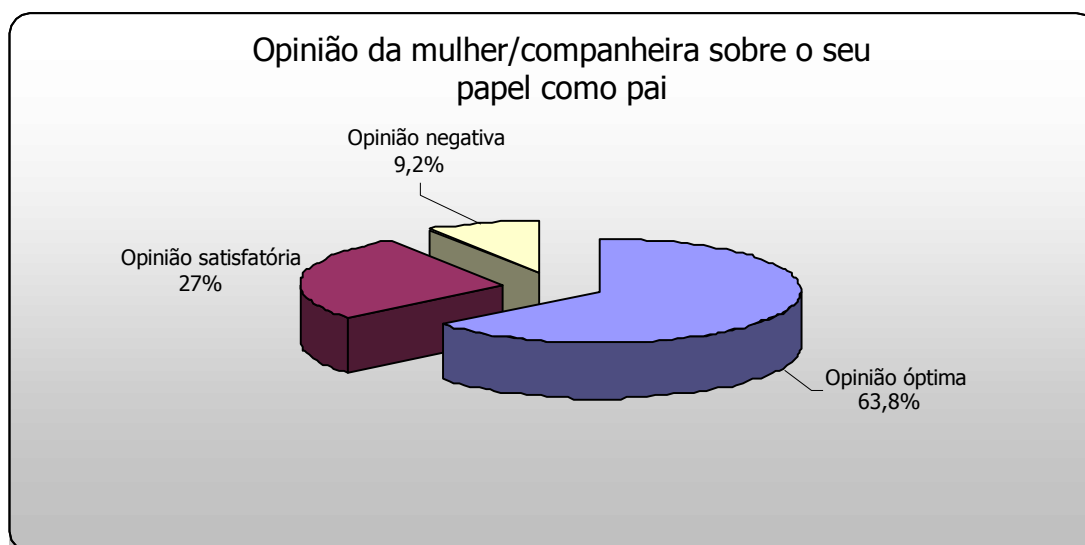
Tentando registrar a imagem que a amostra considera que as mulheres/companheiras e os seus filhos têm sobre eles, recebemos as seguintes respostas:

**63.8%** dos homens acha que a mulher tem uma opinião excelente sobre o seu papel parental (só comentários positivos), **27%** que tem uma opinião satisfatória (positiva, mas também elementos negativos devido ao seu carácter, p.ex. não dedica muito tempo, não é bastante rigoroso, ausência, não se ocupa com a casa) e **9.2%** que a mulher tem uma opinião negativa (mau pai, nervoso e egoísta, um pouco cruel e gritador)

**Quadro 3.23.**

Qual é a opinião da sua mulher/companheira sobre o seu papel como pai?	Frequência	Percentagem
ótima	118	63.8%
satisfatória	50	27%
negativa	17	9.2%
Total	185	100%

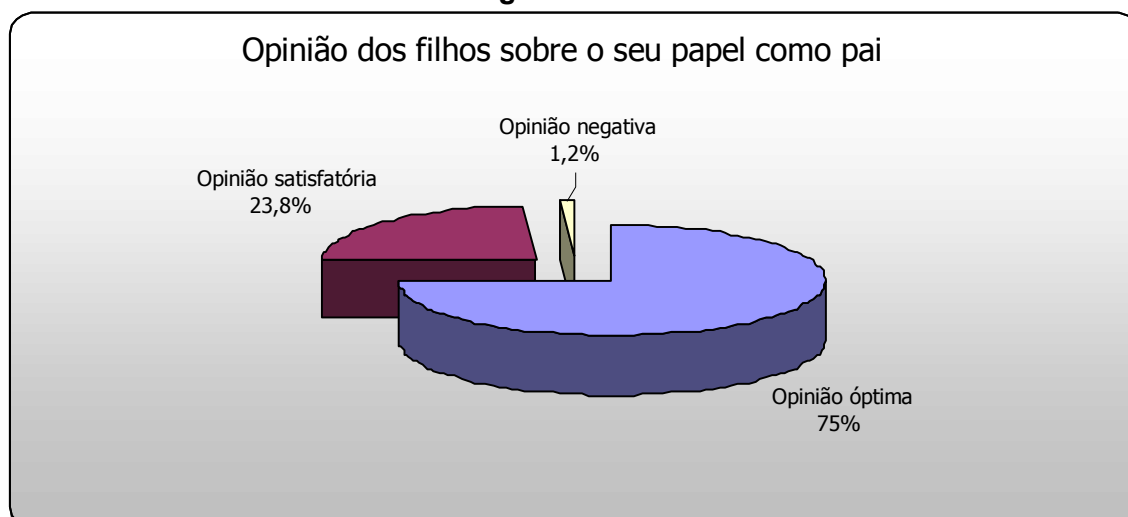
**Diagrama 3.23.**



**75%** dos homens pensa que os seus filhos têm uma opinião excelente acerca do seu papel (comentários positivos: misericordioso, amam-me muito, que me têm um carinho especial, consideram-me como pai carinhoso, bom e meigo), **23.8%** que têm uma opinião satisfatória (positiva, mas também elementos negativos no seu carácter) e **1.2%** que os seus filhos têm uma opinião negativa sobre eles.

**Quadro 3.24.**

<b>Qual é a opinião dos seus filhos sobre o seu papel como pai?</b>	Frequência	Percentagem
Opinião óptima	129	75%
Opinião satisfatória	41	23.8%
Opinião negativa	2	1.2%
Total	172	100%

**Diagrama 3.24.****3.12. Os resultados do questionário**

Os resultados que surgiram depois do tratamento estatístico das informações do questionário (ver Anexo) foram usados para a formação dos «tipos de paternidade» que são apresentados nas conclusões.

**Quadro 3.25α.**

Relação pai - filho		Discordo absolutamente	Discordo parcialmente	Nem discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo absolutamente
Ajudo os meus filhos a preparar os seus trabalhos escolares	Frequência	13	17	59	42	51
	Percentagem	7,1%	9,3%	32,4%	23,1%	28%
Acompanho os meus filhos nas suas actividades não escolares	Frequência	8	16	35	67	64
	Percentagem	4,2%	8,4%	18,4%	35,3%	33,7%
Brinco com os meus filhos	Frequência	1	8	27	58	103
	Percentagem	0,5%	4,1%	13,7%	29,4%	52,3%
Sinto-me muito perto dos problemas dos meus filhos	Frequência	0	9	26	69	88
	Percentagem	0%	4,7%	13,5%	35,9%	45,8%
Sinto-me com culpas por não me ocupar como queria com os meus filhos	Frequência	34	30	36	47	46
	Percentagem	17,6%	15,5%	18,7%	24,4%	23,8%

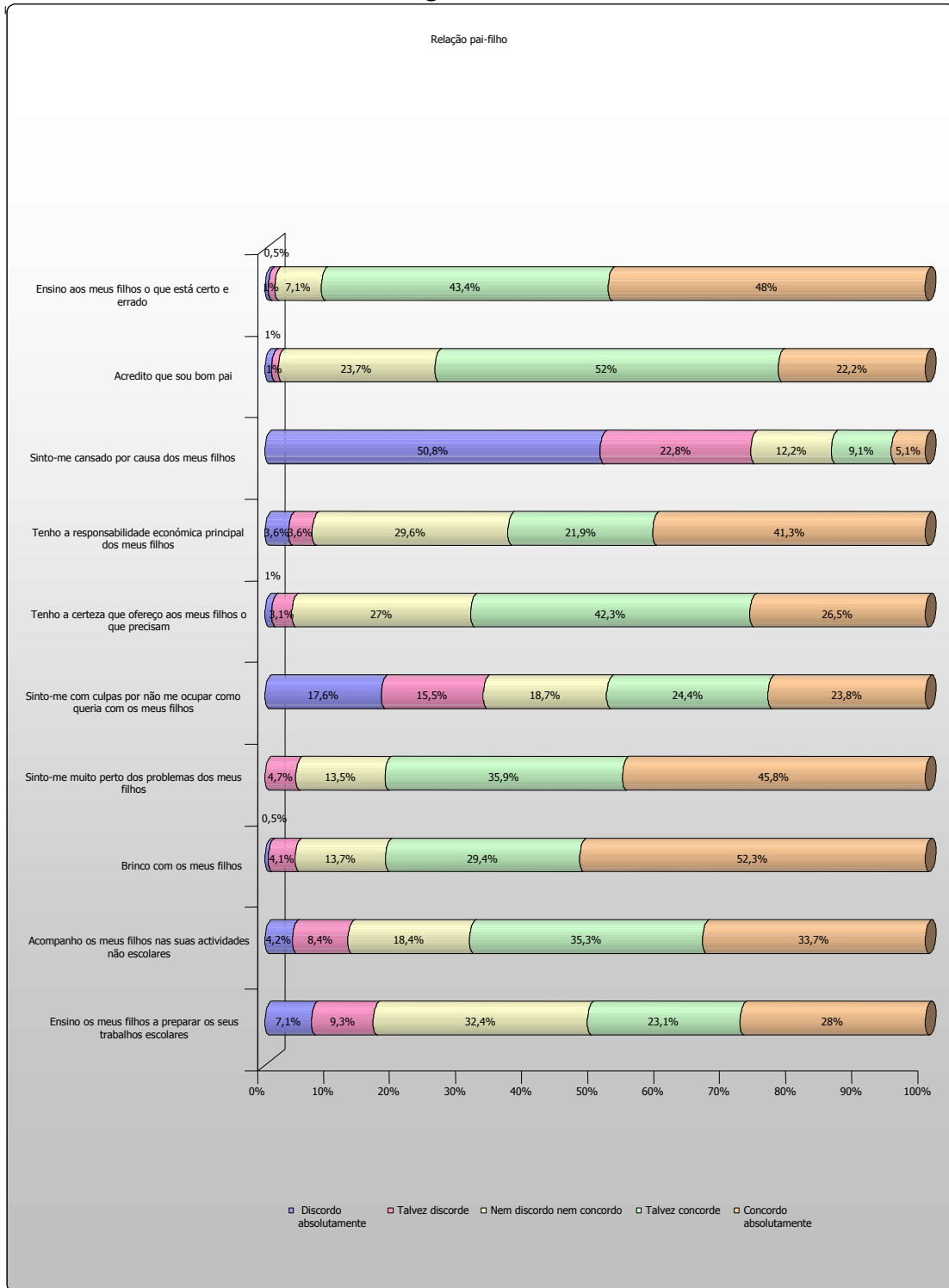
Tenho a certeza que ofereço aos meus filhos o que precisam	Frequência	2	6	53	83	52
	Percentagem	1%	3,1%	27%	42,3%	26,5%
Tenho a responsabilidade económica principal sobre os meus filhos	Frequência	7	7	58	43	81
	Percentagem	3,6%	3,6%	29,6%	21,9%	41,3%
Sinto-me cansado por causa dos meus filhos	Frequência	100	45	24	18	10
	Percentagem	50,8%	22,8%	12,2%	9,1%	5,1%
Acho que sou bom pai	Frequência	2	2	47	103	44
	Percentagem	1%	1%	23,7%	52%	22,2%
Ensino aos meus filhos o que é bom e o que é mau	Frequência	1	2	14	86	95
	Percentagem	0,5%	1%	7,1%	43,4%	48%

**Quadro 3.25β.**

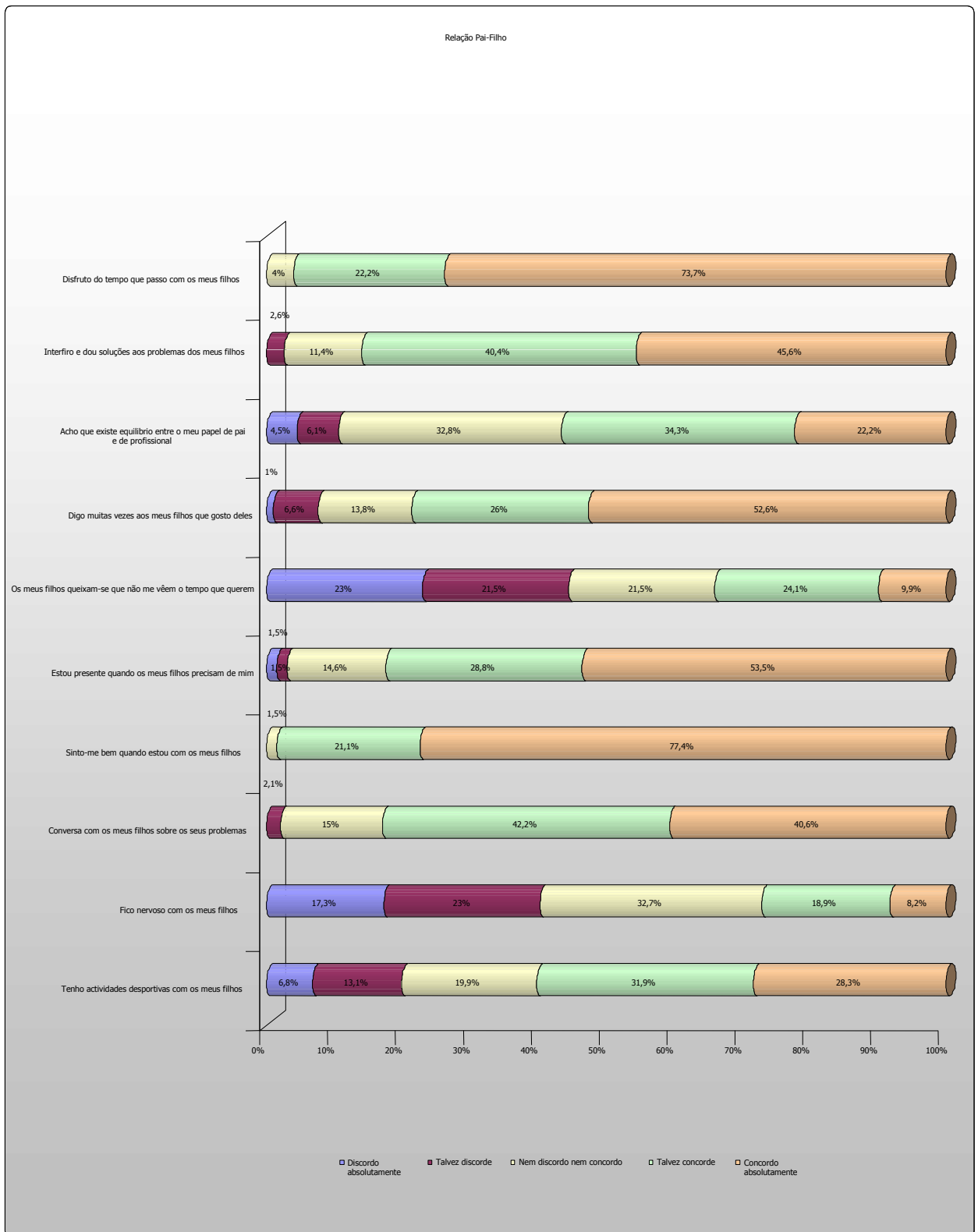
<b>Relação Pai - Filho</b>		<b>Discordo absolutamente</b>	<b>Discordo parcialmente</b>	<b>Nem concordo nem discordo</b>	<b>Concordo parcialmente</b>	<b>Concordo absolutamente</b>
Tenho actividades desportivas com os meus filhos	Frequência	13	25	38	61	54
	Percentagem	6,8%	13,1%	19,9%	31,9%	28,3%
Fico nervoso com os meus filhos	Frequência	34	45	64	37	16
	Percentagem	17,3%	23%	32,7%	18,9%	8,2%
Converso com os meus filhos sobre os seus problemas	Frequência	0	4	28	79	76
	Percentagem	0%	2,1%	15%	42,2%	40,6%
Sinto-me bem quando estou com os meus filhos	Frequência	0	0	3	42	154
	Percentagem	0%	0%	1,5%	21,1%	77,4%
Estou presente quando os meus filhos precisam de mim	Frequência	3	3	29	57	106
	Percentagem	1,5%	1,5%	14,6%	28,8%	53,5%

Os meus filhos queixam-se que não me vêem o tempo que querem	Frequência	44	41	41	46	19
	Percentagem	23%	21,5%	21,5%	24,1%	9,9%
Digo muitas vezes aos meus filhos que gosto deles	Frequência	2	13	27	51	103
	Percentagem	1%	6,6%	13,8%	26%	52,6%
Acho que existe equilíbrio entre o meu papel de pai e de profissional	Frequência	9	12	65	68	44
	Percentagem	4,5%	6,1%	32,8%	34,3%	22,2%
Interfiro e dou soluções aos problemas dos meus filhos	Frequência	0	5	22	78	88
	Percentagem	0%	2,6%	11,4%	40,4%	45,6%
Disfruto do tempo que passo com os meus filhos.	Frequência	0	0	8	44	146
	Percentagem	0%	0%	4%	22,2%	73,7%

**Diagrama 3.25α.**



**Diagrama 3.25β.**





### 3.13. A Entidade Patronal como factor de diferenciações estatisticamente significativas

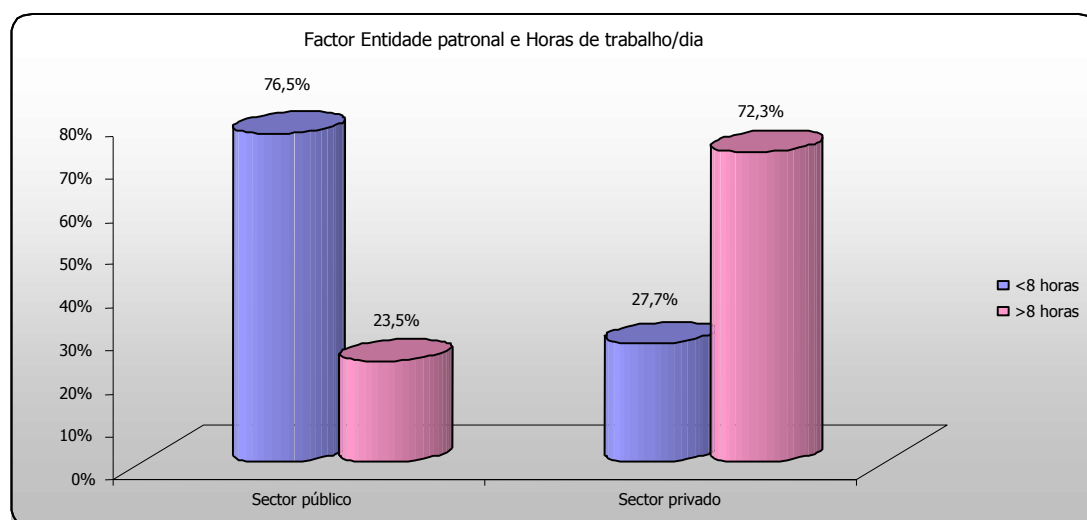
A entidade patronal dos homens que participaram na nossa pesquisa constitui um factor interessante, cuja influência sobre as suas respostas será objecto de análise.

Por exemplo, encontrou-se diferença estatisticamente significativa nas horas de trabalho dos homens. A grande maioria dos trabalhadores no sector público (**76.5%**) trabalha até 8 horas por dia, enquanto os funcionários do sector privado mais de 8 horas (**72,3%**).

**Quadro 3.26.**

Horas de trabalho/dia		Entidade patronal	
		Sector público	Sector privado
<8 horas	Frequência	75	28
	Percentagem	76.5%	27.7%
>8 horas	Frequência	23	73
	Percentagem	23.5%	72.3%

**Diagrama 3.26.**

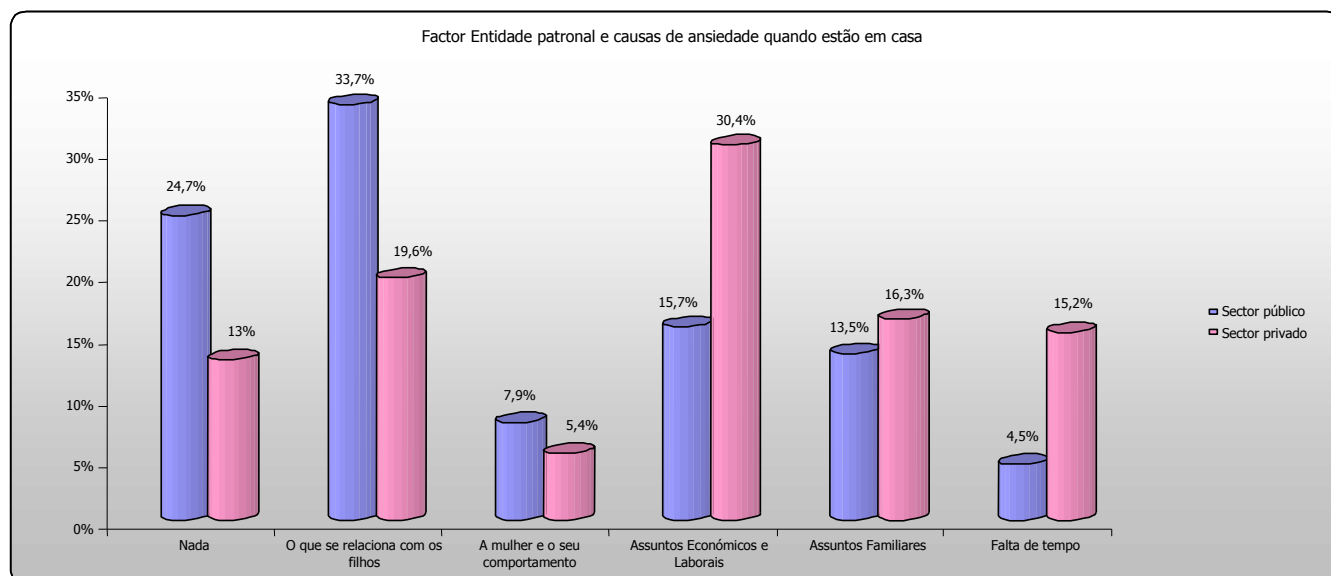


As causas de ansiedade dos homens diferem se eles são funcionários públicos ou do sector privado. Para os funcionários públicos parecem constituir especial causa de ansiedade os assuntos que se relacionam com os seus filhos (**33,7%**), enquanto para os funcionários do sector privado são os assuntos económicos e laborais (**30,4%**). Vale a pena assinalar o facto de que dos homens que responderam que nada constitui causa de ansiedade quando estão em casa, **24,7%** são funcionários públicos e só **13%** do sector privado.

**Quadro 3.27.**

Causas de ansiedade quando estão em casa	Entidade patronal		
	Sector público	Sector privado	
Nada	Frequência	22	12
	Percentagem	24,7%	13%
O que se relaciona com os filhos	Frequência	30	18
	Percentagem	33,7%	19,6%
A mulher e o seu comportamento	Frequência	7	5
	Percentagem	7,9%	5,4%
Assuntos Económicos e Laborais	Frequência	14	28
	Percentagem	15,7%	30,4%
Assuntos familiares	Frequência	12	15
	Percentagem	13,5%	16,3%
Falta de tempo	Frequência	4	14
	Percentagem	4,5%	15,2%

**Diagrama 3.27.**



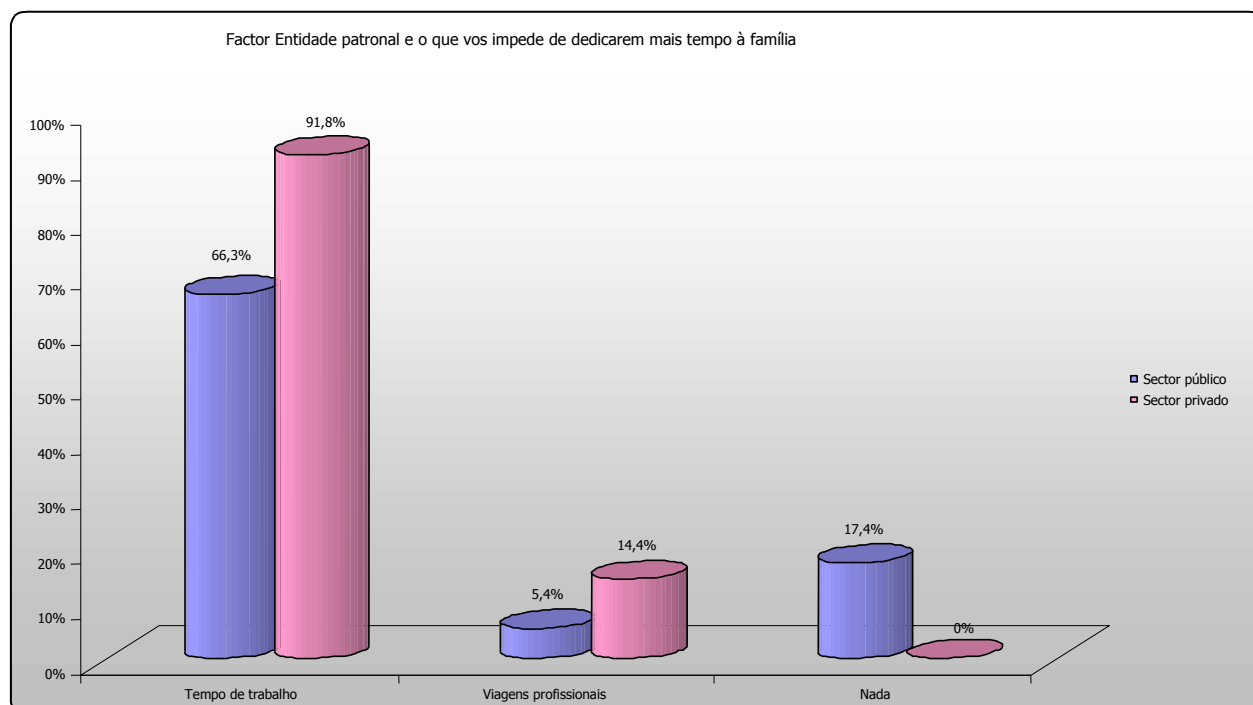
Na questão «o que os impede de dedicarem mais tempo à sua família», a diferenciação das respostas dos homens consoante a entidade patronal é evidente. Apesar de tanto os funcionários públicos como os funcionários do sector privado responderem em maioria que o tempo de trabalho constitui o obstáculo principal, observa-se que a percentagem dos funcionários do sector privado (**91,8%**) é muito maior do que a dos funcionários públicos (**66,3%**).

As viagens profissionais são um obstáculo para uma percentagem pequena de homens tanto do sector privado como também do público, no entanto proporcionalmente os funcionários do sector privado referem mais vezes este obstáculo. Finalmente, vale a pena a referir-se que a percentagem dos funcionários do sector privado que respondem que não há nada que os impeça de dedicar mais tempo à sua família é zero enquanto a correspondente percentagem dos funcionários públicos atinge os **17.4%**.

**Quadro 3.28.**

O que vos impede de dedicarem mais tempo à sua família		Entidade patronal	
		Sector público	Sector privado
Tempo de trabalho	Frequência	61	89
	Percentagem	66,3%	91,8%
Viagens profissionais	Frequência	5	14
	Percentagem	5,4%	14,4%
Nada	Frequência	16	0
	Percentagem	17,4%	0%

**Diagrama 3.28.**

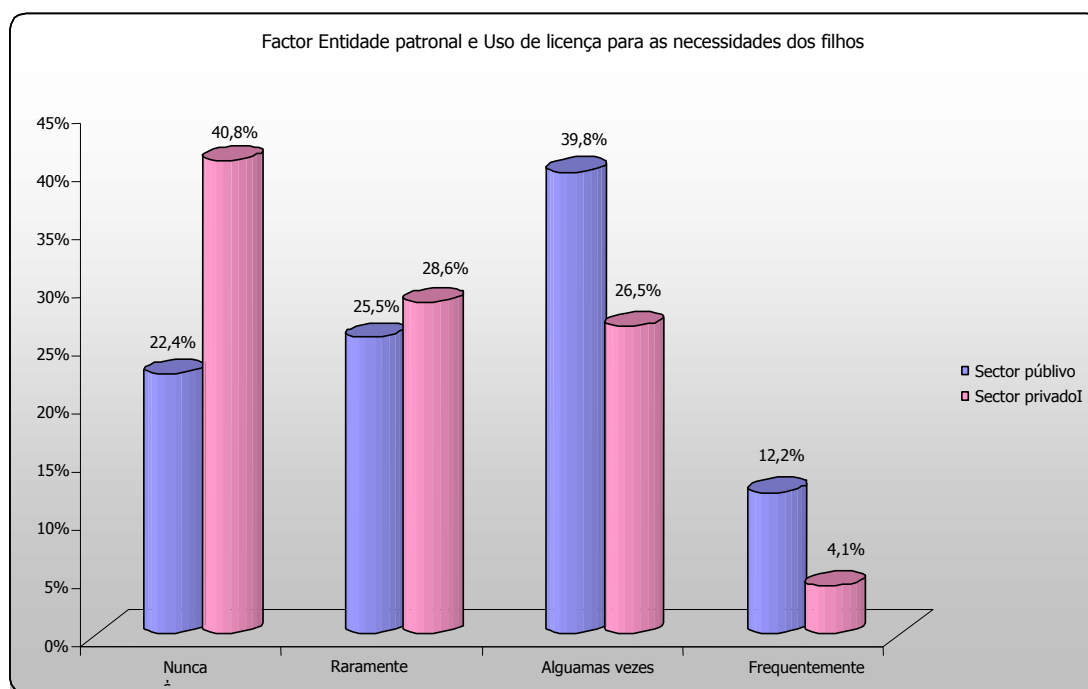


O uso da licença para apoio aos filhos é mais frequente nos homens trabalhadores do sector público. A título de exemplo, referimos que **40.8%** dos funcionários do sector privado nunca usam esta licença, uma percentagem quase dupla da correspondente no sector público.

**Quadro 3.29.**

Uso de licença para apoio aos filhos		Entidade patronal	
		Sector público	Sector privado
Nunca	Frequência	22	40
	Percentagem	22.4%	40.8%
Raramente	Frequência	25	28
	Percentagem	25.5%	28.6%
Algumas vezes	Frequência	39	26
	Percentagem	39.8%	26.5%
Frequentemente	Frequência	12	4
	Percentagem	12.2%	4.1%

**Diagrama 3.29.**

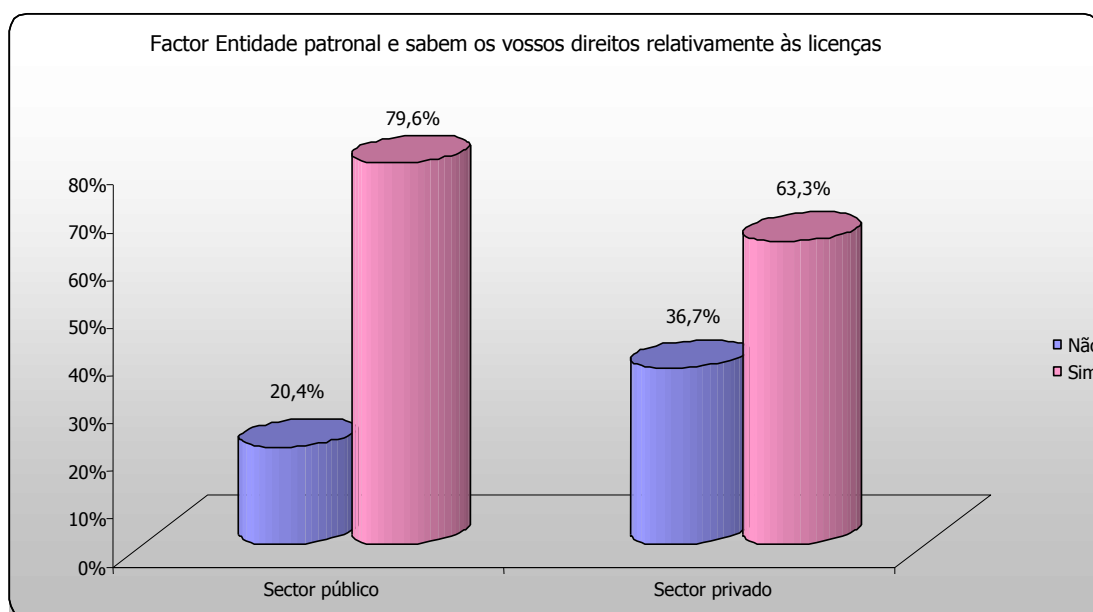


Uma diferenciação estatisticamente significativa das respostas dos homens da amostra encontrou-se também na questão sobre se conhecem ou não os seus direitos relativamente às licenças parentais. Observa-se, portanto, que os funcionários públicos estão mais informados de que os funcionários privados.

**Quadro 3.30.**

Sabem os seus direitos relativamente às licenças parentais?		Entidade patronal	
		Sector público	Sector privado
Não	Frequência	20	36
	Percentagem	20.4%	36.7%
Sim	Frequência	78	62
	Percentagem	79.6%	63.3%

**Diagrama 3.30.**



### **3.14. A Região como factor de diferenciações estatisticamente significativas**

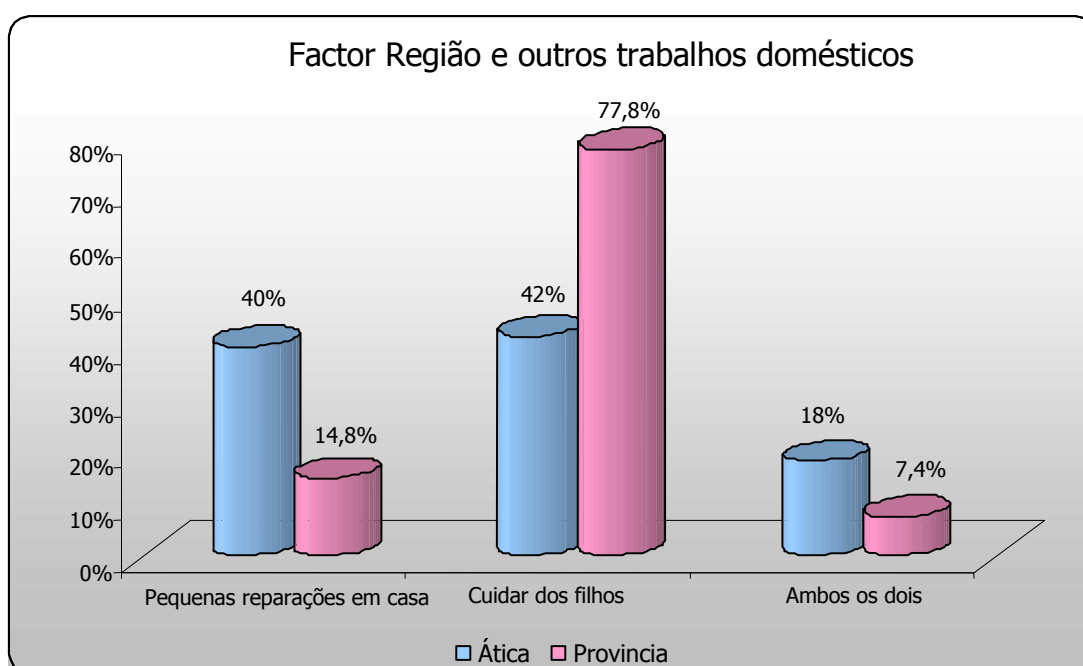
De acordo com os resultados da pesquisa, em muitas das perguntas do questionário existem diferenciações estatisticamente significativas nas respostas dos sujeitos em relação à região de residência (Atenas –província).

Do quadro seguinte, resulta que a percentagem dos homens que vivem na província e declara que se ocupa com o cuidado dos filhos é muito maior do que a percentagem daqueles que vivem em Atenas.

**Quadro 3.31.**

Trabalhos domésticos – Outra coisa		Região	
		Ática	Provincia
Pequenas reparações de casa	Frequência	20	4
	Frequência relativa	40%	14.8%
Cuidado dos filhos	Frequência	21	21
	Frequência relativa	42%	77.8%
Ambos os dois	Frequência	9	2
	Frequência relativa	18%	7.4%

**Diagrama 3.31.**

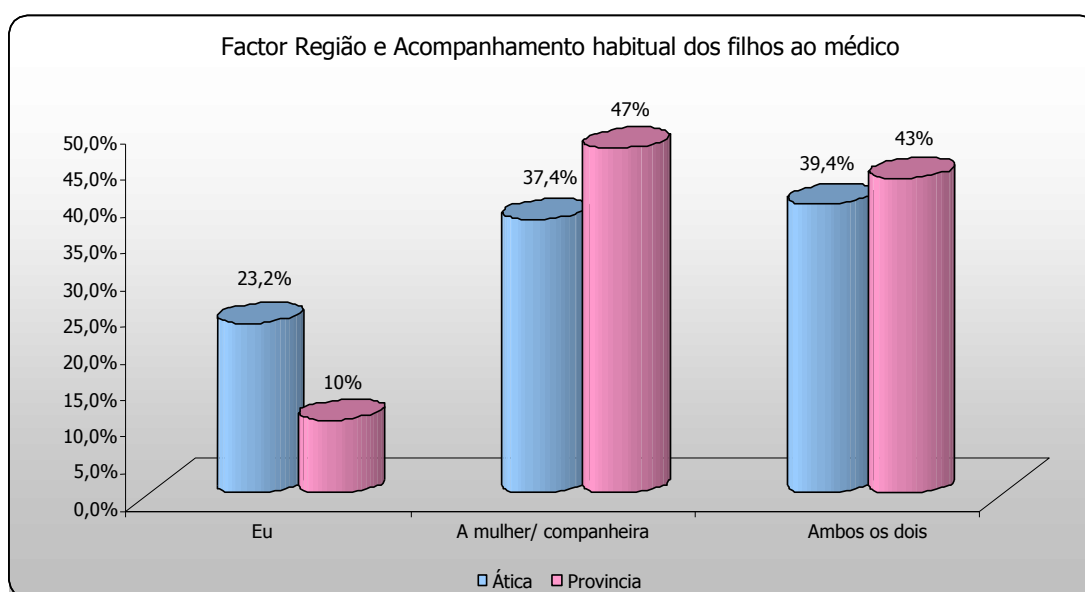


Diferenciações estatisticamente significativas observam-se também na questão «quem acompanha os filhos ao médico». Verificamos que **37.4%** dos Atenienses declara que é a mulher que acompanha o filho ao médico, quando a correspondente percentagem na província é de **47%**. Também são mais os Atenienses que declaram que acompanham os seus filhos ao médico, em relação aos da província (**23.2%** em vez de **10%**).

**Quadro 3.32.**

Acompanhamento habitual dos filhos ao médico		Região	
		Ática	Província
Eu	Frequência	23	10
	Frequência relativa	23.2%	10%
A mulher/companheira	Frequência	37	47
	Frequência relativa	37.4%	47%
Ambos	Frequência	39	43
	Frequência relativa	39.4%	43%

**Diagrama 3.32.**

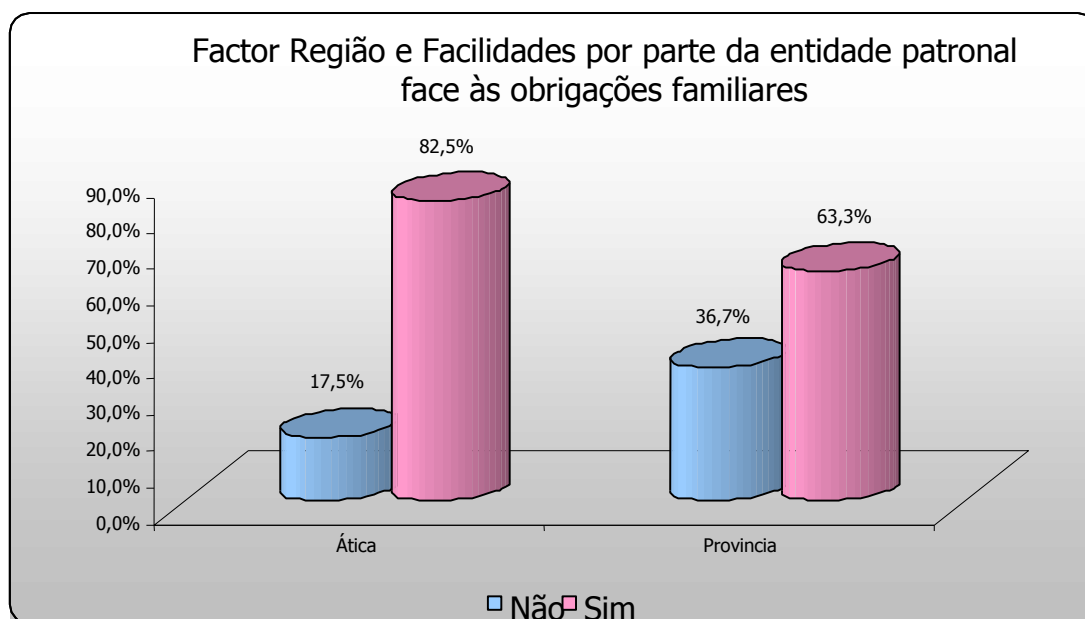


Também se observa que há uma diferenciação estatisticamente significativa de 19.2 unidades entre os Atenienses, que declaram que a entidade patronal lhes concede facilidades para responderem às suas obrigações familiares, e os homens que vivem na província. Os resultados são apresentados analiticamente, no quadro e no diagrama 3.33.

**Quadro 3.33.**

Facilidades por parte da entidade patronal em relação às obrigações familiares		Região	
		Ática	Província
Não	Frequência	17	36
	Frequência relativa	17.5%	36.7%
Sim	Frequência	80	62
	Frequência relativa	82.5%	63.3%

**Diagrama 3.33.**



### **3.15. A Profissão como factor de diferenciações estatisticamente significativas**

De acordo com os resultados da pesquisa observa-se que só em algumas das perguntas do questionário existem diferenciações estatisticamente significativas nas respostas, em relação à profissão do questionado. Verificámos diferenças relativas à participação dos homens nos trabalhos domésticos e na educação dos filhos. Para termos uma ideia mais concreta dos resultados dividimos as profissões nas seguintes categorias: Quadros superiores administrativos do sector público e privado, Quadros médios do sector público e privado, Quadros inferiores do sector público e privado e todas as outras profissões (profissões liberais, trabalhadores, funcionários e aqueles que trabalham na prestação de serviços, reformados, etc).

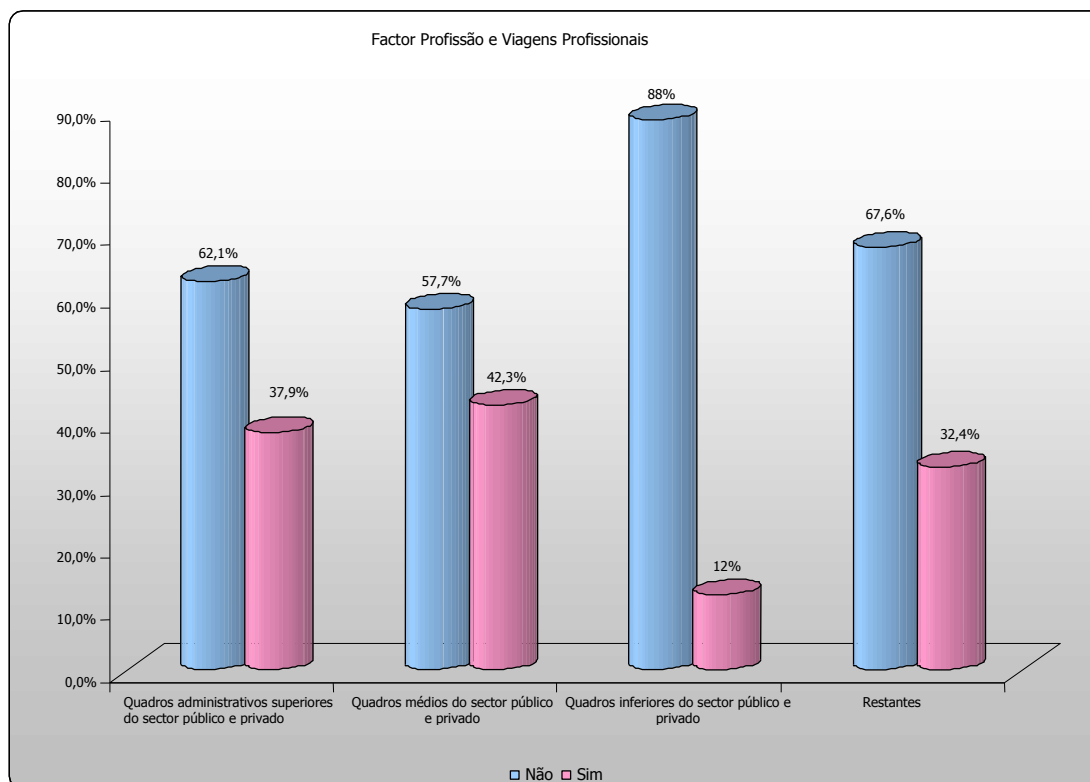
A maioria dos questionados, independentemente da sua profissão, declara que não faz viagens profissionais. A diferença estatisticamente significativa deve-se à diferença das percentagem entre as profissões. Observamos que os quadros inferiores do sector público e privado escolhem numa percentagem de **88%** a categoria «não», os quadros superiores do sector público e privado escolhem esta mesma categoria numa percentagem de **62.1%**, os quadros médios **57.7%** e os restantes numa percentagem **67.6%**, criando uma diferença de 30.3 unidades.



**Quadro 3.34.**

Profissão		Viagens Profissionais	
		Não	Sim
Quadros superiores administrativos do sector público e privado	Frequência	18	11
	Frequência Relativa	62,1%	37,9%
Quadros médios do sector público e privado	Frequência	30	22
	Frequência Relativa	57,7%	42,3%
Quadros inferiores do sector público e privado	Frequência	73	10
	Frequência Relativa	88%	12%
Restantes	Frequência	23	11
	Frequência Relativa	67,6%	32,4%

**Diagrama 3.34.**



### 3.16. A Escolaridade como factor de diferenciações estatisticamente significativas

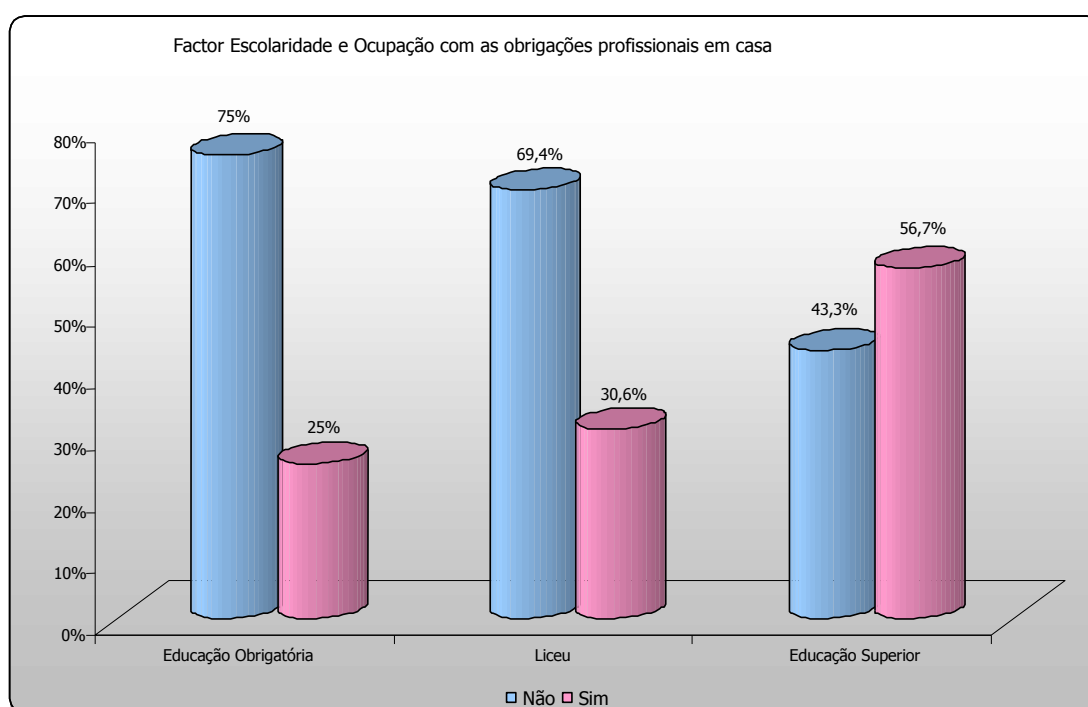
As diferenças estatisticamente significativas da amostra relativamente à escolaridade apresentam-se seguidamente:

A) Os homens que têm habilitações superiores ocupam-se em maior percentagem com as suas obrigações profissionais quando estão em casa, do que aqueles que têm somente o ensino secundário ou o ensino primário.

**Quadro 3.35.**

Ocupa-se com as suas obrigações profissionais quando estão em casa?		Escolaridade		
		Ensino Obrigatório	Liceu	Educação Superior
Não	Frequência	15	50	45
	Frequência Relativa	75%	69.4%	43.3%
Sim	Frequência	5	22	59
	Frequência Relativa	25%	30.6%	56.7%

**Diagrama 3.35.**



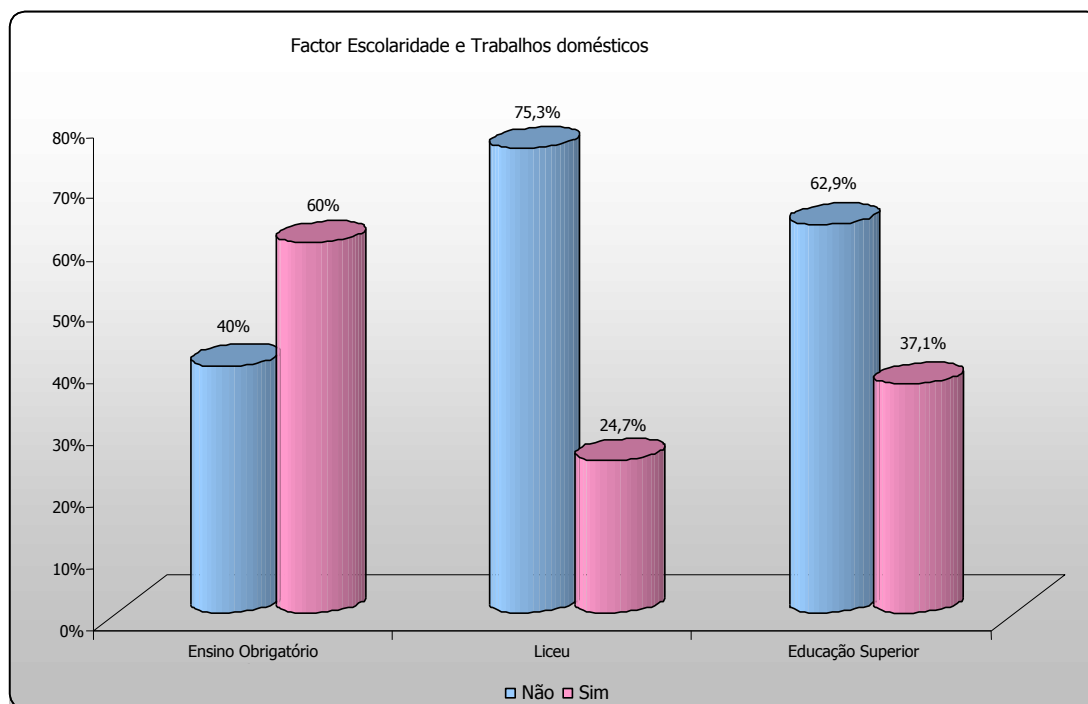
B) 60% daqueles que acabaram o ensino obrigatório, declara que se ocupa com os trabalhos domésticos, enquanto a percentagem correspondente é 24.7% para os do liceu e 31.7% para os licenciados.

**Quadro 3.36.**

Trabalhos domésticos		Escolaridade		
		Ensino obrigatório	Liceu	Educação superior
Não	Frequência	8	55	66
	Frequência Relativa	40%	75.3%	62.9%
Sim	Frequência	12	18	39

Frequência Relativa	60%	24.7%	37.1%
---------------------	-----	-------	-------

**Diagrama 3.36.**

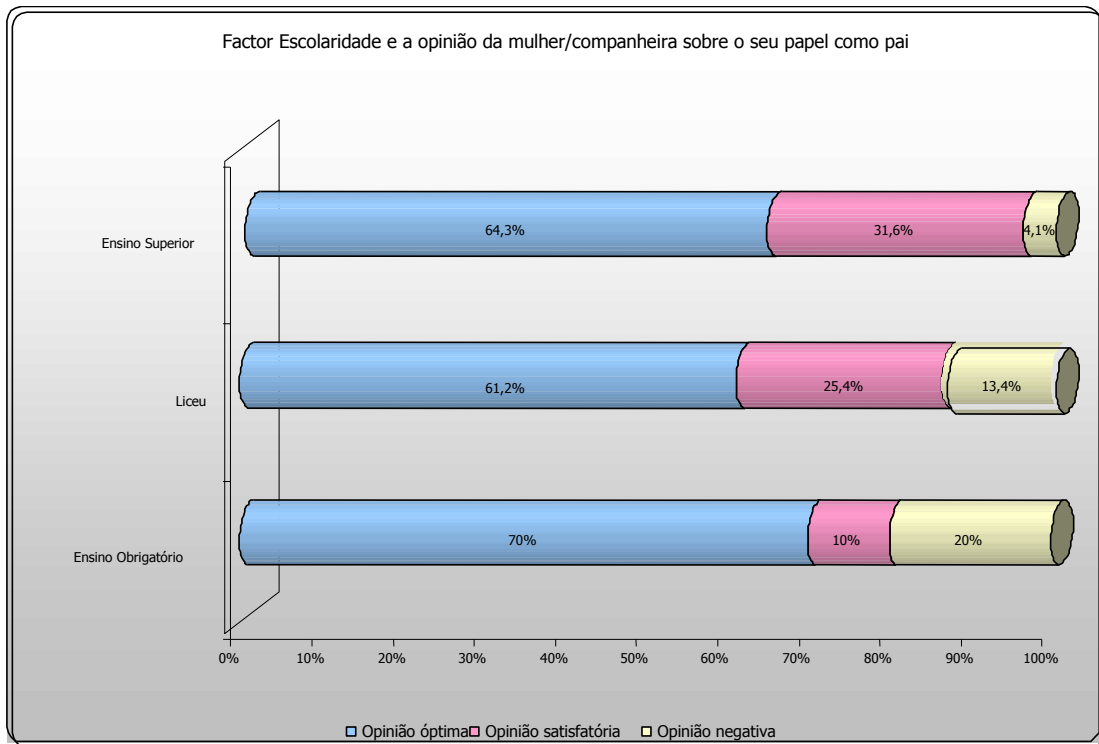


Os que têm o ensino obrigatório consideram que a mulher tem uma opinião excelente sobre o papel deles como pais (70%). A percentagem correspondente é de 61.2% para os que têm o liceu e de 64.3% para os licenciados. É interessante a pequena percentagem (4.1%) dos licenciados, que consideram que a mulher tem uma opinião negativa sobre o papel deles como pais, como é evidente no quadro e no diagrama que seguem.

**Quadro 3.37.**

Qual é a opinião da sua mulher sobre o seu papel como pais?		Escolaridade		
		Ensino obrigatório	Liceu	Educação superior
Opinião excelente	Frequência	14	41	63
	Frequência Relativa	70%	61.2%	64.3%
Opinião satisfatória	Frequência	2	17	31
	Frequência Relativa	10%	25.4%	31.6%
Opinião negativa	Frequência	4	9	4
	Frequência Relativa	20%	13.4%	4.1%

**Diagrama 3.37.**



**PARTE C**  
**TENDÊNCIAS E PROBLEMÁTICAS**  
**APROXIMAÇÕES CONCLUSIVAS DA**  
**INVESTIGAÇÃO**

Apresentamos no quadro teórico da investigação as evoluções nas sociedades ocidentais modernas relativamente à promoção da igualdade de género e o papel dos pais no equilíbrio da vida profissional com a vida familiar, verificamos que o conceito tradicional de paternidade tende a ser substituído por um conjunto que reflecte diversos tipos de paternidade. Esta tendência é estreitamente correlacionada com a presença dinâmica das mulheres na vida profissional e com as mudanças que ocorreram nas formas e estruturas da vida familiar nas sociedades europeias ocidentais.

Ao centrar, também, o nosso interesse nas relações dos homens com os seus filhos, verificámos que existe uma maior participação dos homens no cuidado dos filhos na família tradicional «nuclear», cujos membros vivem debaixo do mesmo tecto, mas também um crescente afastamento dos pais da vida dos seus filhos em casos de divórcio ou separação dos cônjuges.

A nossa investigação na sociedade grega regista tendências importantes, as quais mostram que existem evoluções positivas nalgumas atitudes dos homens em relação ao cuidado e à educação dos filhos. Este progresso não revoga, no entanto, a conservação de muitos modelos tradicionais em outros aspectos da vida familiar quotidiana.

As atitudes e os conceitos inovadores referem-se mais à ocupação dos homens no cuidado e no tratamento de filhos de pequena idade (alimentação, limpeza, ajuda nos trabalhos escolares, acompanhar as crianças quando é hora de dormir). Esta tendência é claramente mais intensa na província do que na capital e aqui é provável que a vida e o ambiente na grande cidade constituam um factor negativo na dedicação de tempo aos filhos. Uma outra prática da vida quotidiana que, como parece, assumem os pais sistematicamente são as deslocações dos filhos.

Em contraste com esta atitude, a distribuição dos trabalhos domésticos continua agarrada ao modelo tradicional, segundo o qual a mulher assume o maior peso dos trabalhos domésticos. Devemos talvez referir aqui que o moderno conceito para a participação igual dos dois sexos nos trabalhos domésticos não identifica o tempo familiar com o tempo livre. O tempo familiar considera-se mais como tempo de trabalho, quer dizer, de obrigações e de deveres os quais são assumidos principalmente pelas mulheres. A tendência geral nesta investigação confirma o que se verifica também noutros países, mas em percentagens mais pequenas. Os únicos trabalhos domésticos aos quais os homens gregos dedicam tempo são os chamados trabalhos «exteriores» (compras, pagamento de contas), um facto que também foi verificado numa investigação mais antiga sobre os modelos familiares e as práticas

conjugais em Atenas (Maratou-Alipranti,1995), enquanto que a participação nos trabalhos domésticos interiores diz respeito a uma minoria. No entanto, tem interesse acentuarmos que os quadros superiores do sector público e privado que têm também um nível educativo mais elevado, ocupam-se mais com as suas obrigações profissionais em casa e menos com os trabalhos domésticos em comparação com os quadros inferiores.

Quando se trata de assumir a responsabilidade dos filhos, o estudo revela que a família grega se encontra num processo de transformação, dado que a maioria dos homens declara que os dois pais conjuntamente têm a responsabilidade sobre a educação dos filhos. No entanto, existe também aqui uma minoria significativa que mantém práticas tradicionais, e encarrega a mulher da responsabilidade principal da educação dos filhos.

Porém, o nosso quadro teórico exigia que ampliássemos mais a concepção geral e indefinida de responsabilidade. Especificando, assim, a concepção da *responsabilidade*, queríamos verificar o que se passa com responsabilidades concretas, como são as visitas às escolas, para se inteirarem da situação educativa dos filhos, e as visitas ao médico. Em ambos os casos, parece que, é, principalmente, a mulher/companheira quem assume estes deveres. No entanto, não é insignificante o facto de, em ¼ dos casos, serem ambos os pais a participarem, apesar de existir uma percentagem importante de homens que visitam a escola para se informarem, e acompanham o filho ao médico.

De seguida, queríamos saber quais são as tendências que se registam relativamente ao uso do tempo livre dos homens. Devemos, evidentemente acentuar que na bibliografia internacional o tempo livre não se identifica inclusivamente com o tempo familiar livre. Paralelamente ao tempo livre familiar reconhece-se agora o tempo livre pessoal como tempo «existencial» dedicado às procuras e satisfações pessoais dos homens e mulheres actuais.

Em todas as investigações internacionais verificamos, também, que os homens têm em maior percentagem mais tempo livre do que as mulheres. O facto confirma-se também nesta pesquisa, na qual a grande maioria dos homens declara que tem tempo pessoal livre. No entanto, observamos uma contradição interessante. Os homens consideram que as mulheres (cônjuges ou companheiras) são aquelas que têm mais tempo livre em relação a eles, mesmo quando as mulheres trabalham. Esta contradição explica-se, provavelmente, com base na concepção tradicional segundo a qual o tempo que as mulheres estão em casa, consiste em tempo livre, e não tempo de trabalhos obrigatórios, como são os trabalhos domésticos e o cuidado dos filhos ou de outros membros da família.

Tem, também, importância particular acentuarmos que a vasta maioria dos homens dedica o seu tempo livre, primeiramente, a actividades desportivas, geralmente corporais (basquetebol, futebol, jardinagem, pesca, caça), em segundo lugar a actividades culturais/artísticas (xadrez, música, leitura de livros) e, finalmente, a actividades agradáveis, como as de natureza social (excursões, encontros com amigos). Só uma pequena percentagem dedica o seu tempo livre a actividades com os filhos, e aqui dominam outra vez as actividades agradáveis: brincadeira, ver televisão, passeios, e seguem-se com grande diferença, as conversas sobre as obrigações escolares e os problemas que as crianças enfrentam. A tendência dos homens para participar com os seus filhos em actividades agradáveis confirma-se pela sua declaração de que, quando estão em casa, os melhores momentos, são outra vez aqueles que se gastam em actividades e brincadeiras do tempo livre, mas também o prazer de se encontrarem todos juntos, como família, aos domingos (ou dias feriados).

No entanto, os filhos não são só uma fonte de satisfação, mas também de ansiedade. Observamos, assim, que para  $\frac{1}{4}$  dos casos os filhos provocam ansiedade, ou com os seus comportamentos (fazem barulho, etc), ou com as obrigações que implicam a sua presença como pai. A segunda fonte de ansiedade são os assuntos laborais-económicos e seguem-se diferentes problemas económicos e a falta de tempo.

A um outro nível da nossa investigação, de modo a obtermos uma visão relacionada com o usufruto de direitos legais, para as licenças parentais, verificámos que a maioria sabe quais são os seus direitos, direitos que advêm dos regulamentos legislativos entre os trabalhadores no sector público e no privado. Os funcionários públicos estão melhor informados sobre os seus direitos e fazem uso destes em maior grau do que os trabalhadores no sector privado. No entanto, devemos acentuar que a grande maioria não pede, ou pede raramente licença no trabalho para responder melhor às necessidades dos filhos, como as visitas à escola ou ao médico. Esta tendência é claramente mais forte nos trabalhadores do sector privado e na província.

Porém, as associações laborais e as empresas não apresentam uma atitude negativa à concessão de licenças por razões familiares. Geralmente, as licenças legais concedem-se no caso de serem pedidas, se bem que em muitos casos o assunto se resolve a nível das relações pessoais, «entre colegas de trabalho», uma coisa que é própria da particularidade da sociedade grega. Existe, por outro lado, uma importante percentagem que declara que o parceiro laboral tem uma atitude negativa relativamente à concessão de licenças, principalmente no sector privado.



Talvez a opinião interiorizada e estereotipada, que diz que não é próprio para um homem faltar ao seu trabalho por razões familiares explique a pequena percentagem que pede e usa o direito de obter licenças legais.

Uma das questões que nos ocupou, foi saber qual era a razão principal que os homens afirmavam que os impedia de dedicarem o tempo que queriam à família e aos filhos. Para a maioria era o tempo de trabalho, se bem que a grande maioria da amostra trabalhe, em média, oito horas por dia e poucos são aqueles que faltam frequentemente devido a viagens profissionais. É interessante, de qualquer modo, que a vasta maioria dos homens refere que, quando está no trabalho, pensa nos seus filhos. No entanto, a maioria dos homens não vive um conflito entre a sua ocupação profissional e o papel paternal. Pelo contrário, as mulheres, segundo os estudos feitos, declaram que existe um conflito permanente entre as escolhas profissionais e os deveres maternos, facto este que as sobrecarrega com sentimentos de culpa face às crianças.

De qualquer modo, e contrariamente a opiniões amplamente divulgadas, que consideram que as mulheres colocam obstáculos ao desejo dos homens de se ocuparem com os filhos, a nossa pesquisa mostra que para a vasta maioria, a mulher/companheira deixa o espaço livre para que os homens se ocupem com os filhos como eles desejarem.

Depois da procura das práticas concretas e actividades que desenvolvem os pais com os seus filhos, considerámos como necessário, descodificar as concepções dominantes dos homens sobre os conceitos de paternidade e de maternidade. O estudo confirma a figura tradicional, que distingue a paternidade da maternidade com base nas representações estereotipadas sobre os dois sexos.

Assim, a tendência principal é aquela que expressa a concepção de que o papel do pai tem que ver principalmente, com a responsabilidade que o homem assume perante a sua família. Trata-se de uma responsabilidade que é basicamente económica, mas também ético-social. O pai é o *protector*, o *apoio da família*, e de um maneira menos importante, é também aquele que demonstra «amor», «cuidado», «companheirismo», «amizade», «sensibilidade», etc.

Esta tendência confirma-se pelas ideias e modelos com os quais os homens crescem na família e na sociedade em geral, a qual orienta os rapazes desde a sua idade infantil e adolescente a assumirem responsabilidades, à demonstração de força, e à protecção dos membros da família.

Se o papel paternal se identifica com a responsabilidade, o papel maternal identifica-se completamente com as concepções tradicionais sobre a «natureza feminina» e a maternidade. Assim, a mãe representa a «relação inquebrável» com o

filho, identificada com a própria vida, porque ela é «o principio e o fim dos homens» e «sem mãe não existe vida». As concepções tradicionais confirmam igualmente, as opiniões que descrevem a mãe como «alguém que está sempre ali quando se precisa» e a sua vida como «um sacrifício», «uma oferta», claramente para o bem da família.

É evidente, assim, que a mãe, é identificada com a oferta de amor, carinho e cuidado para com os filhos, pertence ao mundo do psiquismo e dos sentimentos. Em termos psicanalíticos diríamos que a mãe é a ligação psico-sentimental, enquanto o pai é a ligação social.

Em comparação com a geração anterior, a maioria absoluta dos homens gregos considera que são *melhores* do que os seus pais. O conteúdo do «*melhores*» é claramente de carácter qualitativo, e indica a transição da família grega tradicional com o autoritário pai-chefe, para uma estrutura familiar de «tipo democrático» na qual o pai se sente mais perto dos seus filhos, usa o diálogo, é mais tolerante e transigente.

Este comportamento, conjuntamente com as atitudes que foram registadas no questionário independentemente da classe sócio-profissional, do local onde habita, e do nível educativo, indica uma mudança cultural mais profunda, que parece que acontece na família grega: a transição da família «autocrática» à família «democrática», que reconhece o diálogo e a negociação como maneiras de comunicação entre pais e filhos preferíveis ao medo, à obediência cega e ao castigo.

Vale a pena referirmos, também, que geralmente, a maioria dos homens da amostra, especialmente aqueles que têm escolaridade superior, considera que tanto a mulher como também os filhos têm uma opinião perfeita ou satisfatória sobre a maneira como exercem o seu papel paternal. Os mesmos sublinham que os seus filhos os adoram, *têm um fraco por eles*, e caracterizam-nos como pais meigos, bons e carinhosos. Uma minoria da amostra total dos homens considera que a mulher e os filhos têm uma opinião negativa devido ao seu comportamento (mau pai, nervoso, cruel, egoísta, etc.).

Finalmente, a análise das respostas que foram dadas às questões do estudo (ver Anexo) sobre as relações que desenvolvem os pais com os seus filhos, permite-nos formar a seguinte tipologia, que confirma que não existe um e único *tipo* de pai mas mais:

1. **O pai comprometido sentimentalmente-dedicado.** Trata-se de pais que declaram que se sentem bem quando estão com os seus filhos, que disfrutam do tempo que lhes dedicam e não hesitam em expressar verbalmente o seu amor.

2. **O pai – dirigente.** Trata-se do pai que dá orientações sobre o que é correcto e o que é errado na vida, que tenta resolver os problemas dos filhos e geralmente está presente, quando precisam dele.
3. **O pai - transigente.** Trata-se do pai que escolhe a conversa e o diálogo com os seus filhos, para os ajudar a resolver os problemas que enfrentam.
4. **O pai responsável.** Trata-se principalmente daquele que assume a responsabilidade económica para a educação e para a vida dos filhos.

Dois outros tipos de atitude paternal se observam numa percentagem muito pequena dos homens da amostra:

1. **O pai cansado.** Trata-se daquele que se sente cansado por se ocupar com os seus filhos ou se irrita frequentemente com eles.
2. **O pai ausente.** Trata-se de uma ausência essencial. É o pai que não se ocupa tanto como queria com os seus filhos, um facto que provoca muitas vezes as queixas dos filhos e fá-lo sentir culpas.

**PARTE D**

**A DIMENSÃO COMPARATIVA DA  
INVESTIGAÇÃO**

No presente estudo apresentam-se resumidamente os dados da aproximação comparativa do assunto entre a Grécia, Portugal e a Polónia. Trata-se de três países da União Europeia que participam no Projecto «Parceiros Iguais: Repensar o Papel dos Homens no Trabalho e na Vida Privada »<sup>10</sup>.

Inicialmente a pesquisa foi planeada pelo KETHI na Grécia. A problemática e o questionário da investigação foram dados a conhecer aos países parceiros, os quais aceitaram cooperar neste âmbito. Naturalmente, foram feitas as adaptações próprias com base na realidade social e na particularidade de cada país.

Achamos que a aproximação comparativa é excepcionalmente produtiva, dado que nos permite descobrirmos a situação que domina em cada país em relação ao papel dos homens-pais na família e nas relações que desenvolvem com os seus filhos. Isto permite-nos descobrir o que predomina geralmente em relação à igualdade de género.

A comparação refere-se às semelhanças, mas também às diferenças que há entre os três países. Supomos que as diferenças, que constituem uma riqueza para as análises comparativas, relacionam-se com a identidade cultural específica de cada país, as políticas que se seguem na área da igualdade de género, o lugar que ocupam as mulheres e os homens no trabalho e na família, o peso das concepções estereotipadas e da tradição, mas também o contexto geral político que predomina em cada país.

A maior vantagem da aproximação comparativa é que nos permite entender melhor a problemática geral do *gender mainstreaming* verificando em que grau as políticas europeias para a conciliação da vida profissional com a vida familiar foram integradas nestes países. Igualmente, saber se existe uma concepção comum sobre o que consideramos paternidade, o papel do pai na família e especialmente na educação dos filhos.

---

<sup>10</sup> Os textos completos das investigações dos países como Portugal e a Polónia não se apresentam neste estudo, mas cada interessado/a pode dirigir-se ao Centro de Investigação Sobre Igualdade De Género.

## **1. APRESENTAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO DE PORTUGAL**

Os resultados da investigação em Portugal apresentam muitos elementos comuns com os correspondentes na Grécia, apesar das diferenças da evolução histórica, da realidade social e cultural. Como um exemplo característico notamos que o trabalho feminino a tempo inteiro em Portugal apresenta um valor elevado, numa percentagem de 84%, através de uma combinação perfeita entre a maternidade e o trabalho. Relativamente ao papel dos homens na família observamos uma participação continuamente crescente, talvez inevitável, nas obrigações familiares.

### **1.1. Introdução – Objectivo da investigação**

Na década de 1990, um objecto essencial de muitas investigações era a ocupação dupla das mulheres, em casa e profissionalmente, e também as desigualdades entre mulheres e homens em relação às suas obrigações e responsabilidades, dado que os homens tinham um só trabalho, a sua principal ocupação profissional.

É muito recente a investigação e a análise das inevitáveis mudanças do papel tradicional dos homens-pais dentro da família. Apesar da maioria das pesquisas mostrar que a desigualdade entre as obrigações e os papéis de homens e mulheres dentro da família continua a ser uma realidade, é evidente que algumas mudanças muito importantes ocorreram, principalmente no que respeita à maior participação dos pais, tanto nas obrigações domésticas como também nas obrigações decorrentes do papel paternal.

O objectivo desta investigação é identificar os problemas e os obstáculos que impedem uma maior intervenção dos homens na vida privada. Assinalar as mudanças principais que influenciaram e continuam a influenciar a vida privada e profissional dos homens, apresentar brevemente as mudanças no âmbito legislativo e as políticas, que afectaram tanto o comportamento dos homens face à sua família, como também os comportamentos e atitudes perante assuntos que tradicionalmente eram da responsabilidade exclusiva das mulheres.

### **1.2. A situação actual**

O crescimento do trabalho feminino nas últimas quatro décadas é a razão principal da mudança na estrutura e organização da família e das relações de

género. Em 2004, em Portugal a taxa de actividade feminina era de cerca de 50%. Segundo o modelo laboral que domina em Portugal, dois terços dos casais (pais ou não), trabalham ambos a tempo inteiro, um facto que não acontece em tão grande percentagem, de acordo com investigações, em muitos países europeus desenvolvidos.

### **1.3. Metodologia da Investigação**

A técnica que foi aplicada foi a *snowball*. Foram recolhidos 64 questionários, e na estrutura inicial do questionário foram feitas algumas mudanças, para que se adaptassem às necessidades e à realidade social de Portugal.

Os (64) questionários da pesquisa em Portugal foram respondidos por homens que habitam somente na capital do país e não em cidades da província, como na investigação grega. Com excepção de algumas pequenas diferenciações nos resultados relativamente à idade dos questionados, a situação familiar e o número de filhos por família, existe uma semelhança significativa com os resultados gregos. Observamos uma diferenciação, principalmente, nos grupos de idade dos filhos. Na pesquisa grega as percentagens são quase distribuídas igualmente, enquanto que em Portugal 61% referem-se a filhos de idade de 0-5 anos. Isto dá aos/as investigadores/as a possibilidade de concluir que a maioria dos homens da amostra vive o período mais exigente da paternidade, visto que as necessidades dos filhos nesta idade são maiores, como também as exigências em cuidado, atenção, participação, educação e ensino.

Relativamente aos critérios socio-económicos, a maioria tem uma escolaridade de nível superior. Quase todos trabalham (98.4%) e as suas profissões na sua maioria são altamente qualificadas e com elevado nível de exigência. Esta homogeneidade facilita a análise posterior desta categoria de pessoas com habilitações elevadas, com bons trabalhos e salários. Devemos, também, notar que a maior percentagem (64,1%) dos homens trabalha no sector privado (na investigação grega as percentagens são quase iguais).

À semelhança também com os dados gregos, observamos muitas diferenças nas condições de trabalho entre o sector privado e público, tanto nas horas de trabalho, como na ocupação profissional, em casa e nas viagens profissionais. Os funcionários do sector privado trabalham, em média, 1.5 hora mais do que os do Público. A média das horas de trabalho é 8,6 horas por dia (8,9 na Grécia), enquanto que a média de tempo que precisam para se deslocarem até ao local de trabalho e regressar é a mesma como a grega, ou seja, 45 minutos.

A maioria dos questionados declaram que a natureza do seu trabalho não exige viagens profissionais (60,9%), enquanto que uma grande percentagem gasta uma parte do tempo familiar com as obrigações profissionais (60,9%). As percentagens correspondentes, na Grécia, são 72,4% e 43,9%, influenciando em certo grau favoravelmente os resultados sobre a participação nas obrigações familiares.

#### **1.4. Factores que impedem a participação dos homens no trabalho doméstico e no cuidado das crianças**

A razão principal que impede os homens de dedicarem tempo à família são as horas que dedicam à ocupação profissional.

Apesar de 53,2% acreditar que o trabalho não influencia o seu papel de pai, (28,9% no caso grego), 85,2% (74,9% na Grécia) acredita que são as horas laborais que os afastam da vida familiar. Por outro lado, o trabalho profissional não lhes provoca ansiedade quando estão em casa. A ansiedade é provocada principalmente pelas dificuldades dos cuidados a prestar aos filhos, pela falta de tempo e pela revolta dos filhos às regras da família. A falta de tempo para a família parece provocar ansiedade, se bem que não seja claro se consideram o tempo com a família como obrigação ou como necessidade. As dificuldades de cuidar e de suportar a possível «indisciplina» dos filhos, mostra também a sua incapacidade para conseguirem ter sucesso com os seus filhos e encontrarem o seu lugar na vida familiar. Na investigação grega, observamos, também, que uma fonte de ansiedade são os filhos eles mesmos e o que tem a ver com eles.

##### **1.4.1. Trabalho doméstico**

Os mais «apreciados» trabalhos domésticos dos homens são as compras (69,8%) e o pagamento de contas (63,5%), (no estudo grego, 91,4% para o total dos dois trabalhos referidos), enquanto o último nas preferências é a lavagem da roupa (14,3%). Os homens participam, assim, em obrigações exteriores e burocráticas, e funcionam mais como ajudantes do que como «parceiros».

Relativamente ao cuidado dos filhos participam principalmente na vigilância dos filhos (58,7%), ajudam-nos a adormecer (52,4%), enquanto se ocupam menos com a limpeza e o tratamento quotidiano dos filhos (a correspondente percentagem grega para o cuidado dos filhos é 54,5%). Porém, ao analisar melhor as obrigações relativas ao cuidado dos filhos, e comparando a percentagem da participação das



mães com a dos pais, pode-se concluir que os pais não participam totalmente em nenhum destes trabalhos, mas funcionam auxiliariamente.

Por outro lado, 84% dos pais participam no cuidado dos filhos quando são pequenos, quer dizer, quando as exigências são maiores e sentem que os filhos precisam mais deles. Trata-se, principalmente, de pais de idade relativamente jovem (26-34 anos) que se ocupam mais com o cuidado de crianças com idade de 2-5 anos, um facto que significa que as próprias crianças pedem por si só mais cuidado.

Conclusivamente, a investigação indica que para a maioria dos pais o conceito da participação na família não se relaciona tanto com o cuidado dos filhos, como (ainda hoje ocorre o mesmo) principalmente com a ajuda económica (21,9%), com o *castigo* (14,5%) e com a orientação dos filhos (7,9%). A ajuda nos trabalhos escolares é ainda uma das obrigações da mãe, dado que se relacionam, como também muitas outras obrigações, com as responsabilidades que esta tem perante a família, e que os homens não as consideram como deles. Na investigação grega, os pais, numa percentagem elevada (68,3%), consideram a educação dos filhos como uma responsabilidade também deles, enquanto que à questão «quem dos dois pais visita a escola para se informar sobre o progresso dos filhos» é a mãe que assume esta obrigação com uma percentagem de 57,3.

#### **1.4.2. Tempo Livre**

A maioria dos homens (46,4%) admite que tem tempo livre (34,1% no estudo grego), mas admite também que as suas cônjuges têm mais (53,6%) do que eles (65,9% no caso grego). Os resultados da investigação mostram que o tempo livre se associa a actividades divertidas da família (54,9%) (32,2% no caso grego), ou às actividades pessoais, para 17,8% dos respondentes (67,7% no estudo grego)

Os momentos mais agradáveis que os homens têm em casa, são as brincadeiras com os filhos e não o cuidado deles. Como análise subsequente apareceu que mais de metade dos homens não inclui o papel da paternidade e das consequentes obrigações no tempo livre. À questão «o que é que fazem com os filhos que os satisfaz mais», as respostas levaram-nos à descoberta de três categorias principais nas relações pai-filho:

1. Actividades divertidas.
2. Actividades divertidas e conversação (brincadeira, expressão de carinho e cuidado dos filhos).
3. «Gasto tempo» com os filhos (minoria de respostas).

Os resultados da pesquisa grega são talvez mais claros, uma vez que os momentos mais agradáveis em casa são estes do tempo familiar livre (83,4%), em comparação com 16,6% do tempo livre pessoal. À questão «o que é que os satisfaz mais fazer com os seus filhos», dominam a brincadeira, os passeios e geralmente as actividades divertidas (84,7%) e não tanto as conversações e em geral os problemas que preocupam os filhos.

#### **1.4.3. Análise dos conceitos «paternidade e maternidade»**

A classificação das respostas relativas a esta questão mostrou uma grande diversidade de representações sobre a paternidade e a maternidade.

Os conceitos mais relacionados com a palavra «pai» são carinho, amor, orientação, divertimento, protecção, responsabilidade, as quais foram analisadas especificamente por perguntas separadas, com a intenção de explicar a sua importância para o homem-pai, não tanto como uma característica da paternidade, mas com a ampla concepção socio-política. Os conceitos que se relacionam menos são os que são associados às concepções tradicionais, que vêem o pai como uma pessoa «que possui bens materiais e tem força e poder». Os conceitos que se ligam com a palavra «mãe» relacionam-se com a concepção tradicional da «natureza feminina» (amor, carinho, instinto maternal de protecção, paciência), mas também com a capacidade feminina «para organização e conservação da unidade familiar».

As respostas dos homens-pais gregos sobre este assunto foram sensivelmente as mesmas. Parece, portanto, que as concepções tradicionais, estão num processo de mudança, facto que se confirma também por os homens da amostra considerarem que são melhores do que os seus pais, numa percentagem de 66,7%.

#### **1.4.4. Auto-avaliação – Auto-caracterização dos homens como pais**

A análise das respostas que dizem respeito à relação pai-filho através da auto-avaliação dos homens sobre o papel e a sua presença como pais, levam à criação de 7 tipos de paternidade (os três primeiros reúnem a maior percentagem de respostas positivas, o quarto reflecte a média das concepções, e os últimos três não caracterizam os homens da investigação).

1. O pai que tenta encontrar solução para os problemas dos filhos (estou presente quando os meus filhos precisam de mim, acompanho os meus

filhos nas suas actividades não escolares, intervenho e dou soluções aos problemas que enfrentam os meus filhos).

2. O pai emocionalmente comprometido/dedicado (tenho a certeza que ofereço aos meus filhos o que eles precisam, sinto-me bem quando estou com os meus filhos, gosto do tempo que passo com os meus filhos).
3. O pai que dialoga e conversa com os filhos (converso com os meus filhos sobre os seus problemas, digo frequentemente aos meus filhos quanto gosto deles).
4. O pai orientador, «professor» e companheiro de jogos (tenho actividades desportivas com os meus filhos, brinco com os meus filhos, ensino aos meus filhos o que é bom e o que é mau, sinto que existe um equilíbrio entre o meu papel como pai e como profissional).
5. O pai cansado-irritado (fico irritado com os meus filhos, fico cansado por causa dos meus filhos).
6. O pai que tem a responsabilidade económica principal para com os seus filhos.
7. O pai ausente/culpado (sinto culpas por não me ocupar tanto como queria com os meus filhos, os meus filhos protestam que não me vêem tanto como desejariam).

## 2. APRESENTAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO DA POLÓNIA

Os anos que começaram desde 1989, ano de mudança da situação política na Polónia, parecem ter influenciado o país em muitos sectores, incluindo o da igualdade de género e da vida familiar. Depois de muitos anos de isolamento, a Polónia sente urgentemente a necessidade de seguir as tendências ocidentais nos papéis sociais de mulheres e homens (e especialmente dos pais dentro da família) e adoptar as necessárias mudanças legislativas nesta área. Por outro lado, de acordo com os resultados da investigação, isto é ainda difícil, tanto por causa da necessária mudança de cultura e das atitudes estabelecidas, como também da aplicação das mudanças na prática. É preciso acentuar que estas transformações, relativas aos papéis da «mulher-mãe» e do «homem-pai» polarizaram intensamente a sociedade, como ainda hoje constituem um assunto controverso nos conflitos políticos dos dois principais partidos políticos da Polónia.

Apesar dos cientistas sociais sublinharem a necessidade de participação do homem na educação e no cuidado dos filhos desde o seu nascimento, ainda hoje a literatura infantil promove a imagem de um pai responsável principalmente pela formação do carácter do filho e a sua formação. Ao contrário, a imagem maternal associa-se mais às práticas do tratamento e do cuidado. Assim, enquanto os resultados da investigação social apresentam um aumento do compromisso dos pais na educação dos filhos, os mesmos estão convencidos de que a sua participação na orientação dos filhos é o mais importante.

Não é, no entanto, por acaso que o grupo que representa o maior partido político na Polónia reclama claramente a necessidade de tomar medidas que enfoquem a conservação dos papéis sociais tradicionais na família com o argumento de luta contra a baixa de natalidade.

Apesar de a realidade mostrar que muitas das coisas referidas anteriormente são em grande medida meras declarações, é um facto que os Polacos conservam um modelo tradicional dos papéis familiares em nome da cooperação entre os cônjuges, considerando que qualquer das mudanças legislativas, com o objectivo de equilibrar a vida familiar e profissional, constitui uma interferência na vida privada da família.

*Objectivo da investigação* é identificar as mudanças que se realizam nos papéis dos homens no trabalho e na vida da família. O objectivo desta investigação é, entre outros, assinalar as concepções evidentes e as «*mais subjectivas*» que influenciam a maneira como os actuais Polacos se entendem a si mesmos,

expressam as suas esperanças, ambições e as escolhas que fazem. É, conseqüentemente, natural que o questionário da investigação tenha sido muito adaptado às necessidades e às particularidades da sociedade Polaca.

## **2.1. Modo de realização da investigação**

Na pesquisa participaram, no total, 56 homens. Os 40 questionários foram respondidos com o método das entrevistas. A duração de cada entrevista foi de 15-20 minutos. A maioria das pessoas que aplicaram a entrevista eram estudantes trabalhadores, da Universidade de Pedagogia, de Tecnologia e de Jornalismo (WSHE).

Temos também, 16 questionários que foram completados pelos mesmos entrevistados anonimamente. A investigação realizou-se no local da Universidade WSHE (31), nos locais de trabalho (16) e nas casas dos questionados (10).

## **2.2. Características dos entrevistados**

Todos os homens são pais com pelo menos um filho. O grupo de idade que oscila entre os 32-41anos constitui a maioria (53 homens), 2 têm menos de 30 anos e um tem 51 anos. Todos são casados pela primeira vez, excepto um que casou pela segunda vez e um que vive junto com a companheira, mas não é casado. 27 dos entrevistados têm dois filhos, 24 têm 1 filho, 1 tem 4 filhos e 3 têm três filhos.

Em relação à idade dos filhos, 48 filhos têm idade escolar entre 6-17 anos, 28 filhos são de idade infantil e só 4 filhos são adultos.

A maioria dos entrevistados são pais com instrução superior (22 estudantes e 19 licenciados) enquanto 12 acabaram o Liceu. Os seus cônjuges têm o mesmo nível de escolaridade.

Dos 56 só 18 são funcionários do sector privado e quadros superiores. Os funcionários públicos possuem diferentes postos de trabalho (funcionários, funcionários especializados, pessoal pedagógico, sem que qualquer das categorias esteja em maioria). As cônjuges são principalmente professoras primárias, enfermeiras, médicas e funcionárias.

As obrigações profissionais da maioria (48) são desempenhadas nas grandes cidades. Além disso a maioria dos homens-pais da investigação vivem em grandes cidades da Polónia (43), enquanto o resto vive em vilas ou em pequenas cidades.

### 2.3. Resultados da investigação

A maioria dos homens dedica a maior parte do tempo (8-10 horas por dia) ao trabalho profissional (39). Só um homem dedica quatro horas por dia ao seu trabalho (professor primário com dois filhos), enquanto 10 dos questionados trabalham mais de 10 horas por dia.

A maioria dos homens (41), também, gasta 40-50 minutos em deslocações para o trabalho, enquanto 9 precisam de mais de duas horas.

44 dos homens não viajam muito por razões profissionais, enquanto 12 fazem frequentemente viagens de trabalho. Um considerável número de homens (43) garante que «leva trabalho para casa», apesar de todos sublinharem o facto de que têm «algum» tempo livre. Dedicam este tempo, principalmente, a actividades desportivas (24), à leitura de livros (22), de jornais e revistas (18), à pesca (4), a saídas com os filhos (7), a encontros sociais (8), ao descanso (4).

A quase maioria das famílias que foram estudadas segue a maneira tradicional de distribuição dos trabalhos domésticos. Quase todos os homens (49) se ocupam com trabalhos que se relacionam com o pagamento de contas e as compras. Só um pequeno número de homens se ocupa com a preparação da comida e a limpeza da casa (16), 27 dos homens-pais levam os filhos à escola e aos parques infantis, 42 declaram que tomam conta dos seus filhos igualmente como as mães, e 14 declaram que é a mãe que se ocupa com o cuidado dos filhos. Os resultados da pesquisa mostram que é a mãe que se preocupa com os resultados escolares dos filhos, só 4 pais têm este dever exclusivamente, e 4 dividem esta tarefa com as mães.

Todos os pais responderam que pensam nos seus filhos quando estão no trabalho, enquanto um número grande de pais (37) considera que o trabalho não é um obstáculo para os seus deveres familiares, apesar das horas de trabalho, como vimos antes, serem excessivas. Provavelmente, a explicação encontra-se na concepção que têm sobre os «deveres familiares», como também e, segundo outras investigações, acham mais fácil trabalharem do que «tomarem conta» dos filhos. Esta tendência, talvez se confirme pelo resultado desta investigação, dado que os funcionários públicos se incomodam mais, quando as suas obrigações profissionais se tornam um obstáculo para a sua vida privada, do que os homens que trabalham mais de 12 horas por dia.

Os factores mais frequentes que provocam ansiedade nos homens-pais são a falta de tempo (15) e o comportamento dos filhos – especialmente a indisciplina (21). O estranho é que, aqueles que disseram que o trabalho não lhes causa problemas

na vida familiar são os mesmos que declaram que a sua ansiedade, quando estão em casa, provém do sentimento de que não cumpriram as suas obrigações profissionais. Existem também poucos casos (4) que ficam ansiosos com a desordem e com os problemas económicos (17), enquanto muitos outros (25) não conseguem identificar o que é que exactamente lhes causa ansiedade quando estão em casa.

Relativamente aos momentos mais felizes na vida familiar, acham que estes são as viagens e os passeios com a família (33), as refeições familiares (31), o tempo que brincam com os filhos (19), o atletismo com os filhos (22), a conversa com os filhos (22), as festas familiares e as férias (14), e o cinema (7).

Comentando os resultados anteriores, percebemos que os pais gostam de «estar» com os seus filhos, de os observar fazendo coisas agradáveis, calmas, e ainda coisas «estúpidas», como eles dizem caracteristicamente. Pelo estudo dos casos resulta que, enquanto para a maioria dos homens (46) o tempo profissional reduz o tempo familiar, nos feriados não dedicam o tempo necessário aos seus filhos. Só 11 pais dedicam o seu tempo livre para oferecerem aos seus filhos aquilo que precisam, enquanto 19 aceitam que não fazem nada disto.

Todos os pais declaram que conhecem a legislação em relação aos seus direitos como pais e 42 admitem que as entidades patronais facilitam o seu papel como pais. Apesar disto, muito poucos conseguiram explicar de que maneira isto acontece, dado que a maioria admite que o assunto não os preocupa.

A maioria acredita que a sua mulher tem mais tempo livre do que eles (42) e todos –excepto três- consideram que as mulheres-mães utilizam o tempo que têm com os seus filhos da melhor maneira possível para elas.

As respostas à explicação e ao significado da palavra «pai» conduz a diversas conclusões. A maioria admite que tradicionalmente significa *responsabilidade* (26) e *poder*, *respeito*, *reconhecimento* (25). Muitos identificam o papel paternal com a *necessidade de tomar decisões* (17), *a segurança*, *o apoio* e *a estabilidade* (8+15). Trata-se de significados tradicionais da paternidade. Outros referem-se às memórias que os ligam com a imagem do seu pai na sua idade infantil (9 falam sobre a «sabedoria» do seu pai e outros 9 referem-se ao alcoolismo, o medo, a violação que conheceram quando eram crianças).

A paternidade é relacionada com o seguinte:

- família, casa (5)
- amor (2)
- doença (1)

- frieza, distância (4)
- divertimento, férias (2)
- dedicação de tempo (1)
- cuidado (2)

Pode considerar-se que as respostas acima mencionadas se relacionam com a experiência da ausência natural ou psicológica do pai na idade infantil dos questionados e não, como também os resultados da investigação nos permitem concluir, em auto-avaliações ou auto-caracterizações.

As respostas à interpretação e ao significado da palavra «mãe» não apresentam grande variedade. A maioria considera que a mãe oferece *certeza*, *calma* (31), *cuidado* (21), *carinho*, *tranquilidade familiar* (21) e *amor* (19). Muitas foram as respostas que apresentam a mãe como «cansada», «exausta» (8) e «ansiosa» (7). São, provavelmente, evidentes as consequências das obrigações duplas das mulheres como profissionais e como mães.

À questão «o que aprenderam crescendo como rapazes», 21 homens responderam que aprenderam a ser *responsáveis*, *independentes*, com *coragem e força* (características que se relacionam com a responsabilidade no comportamento e nas suas decisões dos mesmos), 24 responderam que aprenderam a ser *sinceros*, *honestos* e *bons homens* (características de personalidade). Importante é o facto que muitos tinham dificuldades em responder, enquanto um expressou a sua tristeza e o seu desagrado para com o seu pai, dizendo que aprendeu que, a todo o custo, deveria ser diferente dele.

Na questão «acham que vocês são diferentes do vosso pai e, se sim, em que diferem», os resultados levam à conclusão que a maioria dos pais não cumpriam o seu papel de maneira correcta. 38 homens distinguem diferenças importantes com o seu pai. As diferenças são as seguintes:

- Sou menos crítico do que o meu pai
- Falo com os meus filhos
- Contrariamente ao meu pai, a família é uma prioridade para mim.
- Amo os meus filhos
- Dou aos meus filhos a oportunidade de escolher
- Não uso violência física
- Sou corajoso, sou forte

De acordo com os dados resulta uma classificação dos papéis paternos em três categorias:

- A) O pai como protector



B) O pai como professor-orientador

C) O pai como colaborador

#### A) O pai orientador

A maioria dos homens que pertencem a esta categoria consideram-se a si mesmos como bons pais (45). Quase todos têm assumido a orientação dos filhos sobre o que é bom e o que é mau (54) e aconselham os seus filhos quando enfrentam problemas (51). 47 dos pais estão convencidos da necessidade de ficarem ao lado dos seus filhos, quando estes precisam deles, e dar soluções aos problemas que enfrentam. Mas, na questão «se ajudam os seus filhos nos trabalhos escolares (trabalho de rotina)» as respostas positivas foram muito poucas (36).

#### B) O pai carinhoso

Quase todos acreditam que dizem aos seus filhos quanto os amam (50) e estão ao lado deles quando é preciso (49). Só 12 responderam que acham que os seus filhos sentem que eles estão ausentes. Têm, também, quase todos encontrado um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar (51). Quase 1/3 considera que tem a principal responsabilidade económica da família, enquanto 12 não puderam dar uma resposta clara.

#### C) O pai-amigo

Quase todos os pais acompanham os seus filhos em actividades fora de casa (51) e sentem alegria quando gastam tempo com os seus filhos (52), apesar de só 22 terem o sentimento do relaxamento e de comodidade. Também a maioria brinca com os seus filhos (49), mas actividades desportivas comuns têm só 14 (geralmente os Polacos não se ocupam com o atletismo). Apesar dos seus filhos não os irritarem (43), alguns declaram cansaço por causa deles (19), enquanto, 11 nunca ficam exaustos por causas dos seus filhos. Finalmente, só 16 sentem culpas por não gastarem mais tempo com os seus filhos, em contraste com 13 que têm exactamente a opinião contrária, e 27 que não se identificam de maneira nenhuma com as respostas dadas anteriormente.

Apesar do grupo dos homens-pais não apresentarem grandes diferenças na idade, na escolaridade e no nível de vida, as suas opiniões diferenciam-se na maneira como consideram o papel paternal e administram as obrigações familiares. Este facto resulta claramente nos três estudos de caso que foram realizados no quadro da investigação.

## 2.4. Estudos de caso

Os pais dos três casos estudados, têm mais ou menos a mesma idade. Um tem três filhos, o outro dois e o terceiro um de mais pequena idade. E os três trabalham em grandes cidades e as suas mulheres são trabalhadoras. Um é professor primário com muitas horas de trabalho por dia, o outro dono de uma empresa de construção com mais de 10 horas de trabalho por dia, principalmente em casa, e o terceiro é quadro superior de uma empresa informática com o horário legal de trabalho.

Apesar do perfil deles apresentar homogeneidade face à idade, à escolaridade, às condições de vida, às obrigações profissionais e à situação económica, diferem muito nas concepções e nas atitudes que adoptam em relação ao seguinte:

- ao cumprimento das obrigações paternais e familiares,
- à maneira como concebem a paternidade,
- aos desejos e à disposição do seu tempo livre,
- ao tratamento da sua mulher,
- à sua opinião sobre os momentos agradáveis e desagradáveis que passam em casa,
- à sua atitude em relação à distribuição das obrigações familiares,
- à sua auto-avaliação e auto-imagem como trabalhadores, pais e cônjuges

E nos três casos o estudo mostra, com pequenos desvios, uma estrutura tradicional da família, como também dos papéis e das concepções paternais.

A primeira família constitui um exemplo característico no qual o pai possui um lugar privilegiado. Tem muito tempo livre, que dedica aos seus passatempos e não participa na educação do filho, porque, como ele diz, «o filho é ainda muito pequeno».

A segunda família é principalmente a família tradicional, onde o pai «traz o pão do dia a dia», exige que mantenham a casa limpa, e a disciplina da sua família. Considera a mãe dos filhos responsável, principalmente pela preparação da comida, pela limpeza e o cuidado dos filhos.

A terceira família apresenta indicações de uma estrutura menos tradicional. O pai expressa as culpas e os remorsos, porque não se ocupa com os filhos como queria. No entanto, não faz nada para superar esta situação, dizendo que «infelizmente não tem tempo nem para ele mesmo».

## 2.5. Conclusões

Os resultados da investigação, especialmente em relação à auto-qualificação do papel paternal, mostram que a maioria acha que satisfazem as necessidades sociais e sentimentais dos seus filhos em grande grau e que participam bastante na educação dos seus filhos. A análise, e o estudo dão a possibilidade de observarmos desvios importantes entre as avaliações dos próprios homens-pais sobre as obrigações paternas e profissionais e as reais atitudes e práticas que adoptam.

De certeza, caracterizando frequentemente o seu pai «ausente», acham que eles mesmos participam e estão presentes na sua família. É interessante sublinharmos a seguinte contradição: por um lado, acusam-se a si mesmos, porque não dedicam bastante tempo («o tempo que é preciso e necessário») à sua família e, por outro lado, justificam-se a si mesmos, ao dizer que não têm tempo por causa das suas obrigações profissionais. Acreditam que esta situação é inevitável, porque eles assumiram a responsabilidade económica da família. Pensam, também, que existe equilíbrio entre a vida profissional e familiar, dado que as mães, têm mais tempo livre, podem e devem dedicá-lo aos filhos e à casa.

Finalmente, chegámos à conclusão que os estereótipos dos dois sexos em relação aos papéis conjugais são ainda profundamente conservadores nos comportamentos e nas mentalidades dos Polacos, apesar de ser evidente que as mudanças socio-políticas nacionais e internacionais pressionam para a necessidade de mudanças importantes.

## Referências Bibliográficas da pesquisa na Grécia

- Berry, J.O., and Rao, J.M. (1997). Balancing Employment and Fatherhood: A Systems Perspective. *Journal of Family Issues*, 18(4), 386-402.
- Blankenhorn, D., (1995). *Father-less America*, New York: Basic Books.
- Caberra, N.J., Tamis - LeMonda, C.S., Bradley, R.H., Hofferth, S., and Lamb, M.E. (2000). Fatherhood in the Twenty-First Century. *Child Development*, 71, 127-136.).
- Coltrane, S., Masako I - K., Men's Housework: A Life Course Perspective, *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 54, No 1, (Feb., 1992), 43-57.
- De Singly, F., (1996). *Sociology of the Contemporary Family*, Athens: Savvalas [De Singly, F., (1996). *Κοινωνιολογία της σύγχρονης οικογένειας*, Σαββάλας.].
- Dick, G.L. (2004). The Fatherhood Scale. *Research on Social Work Practice*, 14(2), 80-92.
- Huttunen, J., (2006). *Possibilities and Challenges, Men's Reconciliation of Work and Family Life*, Conference Report, Copenhagen, 2006.
- Javeau, C., (1996). *Research Based on Questionnaire. The Manual of a Good Researcher*, Athens: G. Dardanos. [*Η έρευνα με ερωτηματολόγιο. Το εγχειρίδιο του καλού ερευνητή*, Αθήνα: Τυπωθήτω - Γ. Δαρδανός. (1996)].
- Katsillis, J.M., (1997). *Descriptive Statistics Applied in Social Sciences and Education*, Athens: Gutenberg (Κατσιλλής, Ι.Μ. (1997). *Περιγραφική Στατιστική Εφαρμοσμένη στις Κοινωνικές Επιστήμες και την Εκπαίδευση*. Αθήνα: Gutenberg).
- Kerlinger, F., (1970). *Foundations of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Kogidou, D., (1995). *Single Parent Families Reality – Perspectives – Social Policy*, Nea Synora, A.A. Lavanis. (Κογκίδου, Δ., (1995), *Μονογονεϊκές οικογένειες. Πραγματικότητα - Προοπτικές - Κοινωνική Πολιτική*), Νέα Σύνορα - Α.Α.Λιβάνη.
- Koronaίου, A., (1996). *Sociology of Leisure Time*, Nisos. [(Κορωναίου, Α., (1996), *Κοινωνιολογία του ελεύθερου χρόνου*), Νήσος].
- Koronaίου, A., (2002). *Manual for the Female Employment*, Research Centre for Gender Equality (KETHI). [Κορωναίου, Α., (2002), *Εγχειρίδιο για τη γυναικεία απασχόληση*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)].
- Lamb, M.E., (1987). Introductions: The Emergent American Father. In M.E. Lamp (Ed.), *The Father's role: Cross - cultural perspective* (pp. 3 - 25). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lamb, M.E., (2000). The History of Research on Father Involvement: An overview. *Marriage & Family Review*, 29, 23 - 42.

- Marakis, B.S., (1997). *Data Analysis in Scientific Research with the Use of SPSS*. Athens: Gutenberg. [Μακράκης, Β.Σ. (1997). *Ανάλυση Δεδομένων στην Επιστημονική Έρευνα με τη χρήση του SPSS*. Αθήνα: Gutenberg].
- Maratou-Alipranti, L., (1995). *The Family in Athens: Family Patterns and Husband and Wife Practices*, National Center for Social Research (EKKE). [Μαράτου - Αλιπράντη, Λ., (1995), *Η οικογένεια στην Αθήνα: οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (EKKE)].
- Marks, L., & Palkovitz, R., (2004). *American Fatherhood Types: The Good, The Bad, and the Uninterested*. *Fathering* 2 (2), 113-129.
- Marsiglio, W., (1998). *Procreative Man*, New York University Press.
- Palkovitz, R., (2002). *Involved Fathering and Men's Adult Development: Provisional Balances*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Roussos, P.L., & Tsaousis, G., (2002). *Statistics Applied in Social Sciences*. Athens: Ellinika Grammata. [Ρούσσοσ, Π.Λ., & Τσαούσης, Γ. (2002). *Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα].
- Simeonidou, X., et al (2000). *Desirable and Actual Family Size. Life Cycle Events. A Retrospective Approach: 1983–1997*, National Center for Social Research (EKKE). [Συμεωνίδου, Χ., κ.ά, (2000), *Επιθυμητό και πραγματικό μέγεθος οικογένειας. Γεγονότα του κύκλου ζωής. Μια διαχρονική προσέγγιση: 1983 - 1997*, EKKE].
- Valdimarsdottir, F.R. (2006). *Nordic Experiences with Parental Leave and its Impact on Equality between Women and Men*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen.
- A Guide to Good Practices for the Reconciliation of Family and Professional Life, May 2005, Community Initiative EQUAL*. [Οδηγός Καλών Πρακτικών Για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Μάιος 2005, Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal].
- 6<sup>th</sup> *National Report of Greece 2001–2004, UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women*, Ministry of the Interior, Public Administration and Decentralization, *General Secretariat for Equality, June 2005*. [6<sup>η</sup> Εθνική Έκθεση της Ελλάδας 2001-2004, Προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών, ΥΠΕΣΔΔΑ, ΓΓΙ, Ιούνιος 2005].

### **Bibliografia proposta**

- Backett, K., (1987). *The Negotiation of Fatherhood*. In C. Lewis & M. O'Brien (Eds.), *Reassessing Fatherhood: New Observations on Fathers and the Modern Family* (pp. 74-90). London: Sage.
- Bernstein, B., (1971). *Class, Codes and Control, Vol.. 1*. London: Routledge and Kegan Paul.

- Brandth, B. & Kvande, E., (2003). *Fleksible fedre: Maskulinitet, arbeid, velferdsstat* (Flexible Fathers: Masculinity, Work, Welfare State). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brod, H. and Kaufman, M. (eds.) (1994). *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks, Sage.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Cambridge, Polity Press.
- Connell, R.W. (1985). "Theorising Gender", *Sociology*, Vol.19(2), May, 260-272.
- Day, R., Lamb, M. E.(2004). *Conceptualizing and Measuring Father Involvement*, Mahway, NJ: Erbaum.
- Gillis, John R. (2000). "Marginalization of Fatherhood in Western Countries", in *Childhood*, Vol. 7:2, Sage Publications, 225-237.
- Griswold, M. (1993). *Fatherhood in America: A History*. New York: Basic Books.
- Haas, L. (1993). Nurturing Fathers and Working Mothers: Changing Gender Roles in Sweden. In J.C. Hood (Ed.), *Men, Work and the Family* (pp. 238-261). London: Sage.
- Hawkins, A.J., Bradford, K.P., Palkovitz, R., Christiansen, S.L., Day, R.D., & Call, V.R. (2002). The Inventory of Father Involvement: A Pilot Study of a New Measure of Father Involvement. *Journal of Men's Studies*, 10, 183-196.
- Hobson, B & Morgan, D., (2002). 'Introduction: Making Men into Fathers', in B. Hobson (ed.) (2002). *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, pp. 1-21. Cambridge: Cambridge University Press.
- La Rossa, R., (1997). *The Modernization of Fatherhood*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lewis, C., & O' Brian, M., (1987). *Reassessing Fatherhood*, London: Sage.
- Lupton, D., & Barclay, L., (1997). *Constructing Fatherhood: Discourses and Experiences*. London: Sage.
- Marsiglio, W. (Ed.). (1995). *Fatherhood: Contemporary Theory, Research and Social Policy*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Miller, J., & Garrison, H.H., (1982). Sex Roles: The Division of Labour at Home and in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 8, 237-262.
- Mousourou, L.M., (1998). *Sociology of Modern Family*, Athens: Gutenberg. [Μουσοῦρου, Λ.Μ. (1998). *Κοινωνιολογία της Σύγχρονης Οικογένειας* Αθήνα: Gutenberg].
- O'Brien, M. & Shemilt, I., (2003). *Working Fathers: Earning and Caring*. London: Equal Opportunities Commission.

- Osherson, S., (2006). *Reassessing Fatherhood: New Observations on Fathers and the Modern Family* American Psychological Association.
- Palkovitz, R. (1997). Reconstructing "Involvement": Expanding Conceptualizations of Men's Caring in Contemporary Families. In A.J. Hawkins & D. Dollahite (Eds.), *Generative fathering: Beyond deficit models* (pp. 200-216). London: Sage.
- Parke, R.D., (1996). *Fatherhood*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rane, T.R., & McBride, B.A., (2000). Identity Theory as a Guide to Understanding Fathers' Involvement with their Children. *Journal of family issues*, 2, 347-366.
- Simmel, G., (1998), «On the Sociology of the Family», in *Theory, Culture & Society*, Vol.15, 3-4, pp. 283-293.
- Warin, J., Solomon, Y., Lewis, C. & Langford, W., (1999). *Fathers, Work and Family Life*. London: Family Policy Studies Centre.

# **ANEXO**



## QUESTIONÁRIO

--	--	--

O objectivo do questionário é investigar o papel que tem vindo a ser alterado, dos homens na vida profissional e familiar. Mais concretamente, faz-se uma tentativa para se encontrarem os comportamentos visíveis e *ocultos* que influenciam a auto-concepção, as esperanças, as ambições e as escolhas dos homens no seu papel como pais.

Digam a sua opinião e tentem ser o mais sinceros que possam.

O preenchimento do questionário é simples e não precisa de mais de 20 minutos .  
Façam favor de confirmar se responderam a **TODAS** as questões. Não existem respostas correctas ou erradas. O que nos interessa é a vossa opinião **PESSOAL**.

As informações que derem vão ser usadas somente como meios de investigação .  
Os questionários são anónimos e assim não é preciso escreverem em nenhum lado o vosso nome.

Obrigado desde já pela vossa cooperação

# Informações Demográficas

Idade:

Estado familiar: (Faça favor de assinalar com "X" no espaço correcto)

Casado (Em primeiras núpcias)	<input type="checkbox"/>
Casado outra vez (Em segundas/terceiras núpcias)	<input type="checkbox"/>
Divorciado - Separado	<input type="checkbox"/>
Viúvo	<input type="checkbox"/>

Número de filhos:

1ºfilho 2ºfilho 3ºfilho 4ºfilho

Façam favor anotem as idades dos seus filhos:

1ºfilho 2ºfilho 3ºfilho 4ºfilho

Faça favor anote o sexo dos seus filhos:

Escolaridade: (Faça favor de assinalar com "X" no espaço correcto para cada um dos seguintes casos de escolaridade que correspondem ao seu e à sua mulher/companheira)

	SEU	MULHER/COMPANHEIRA
Escola primária	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certificado de escola secundária	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certificado de Liceu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Licenciado/-a da educação Técnica/Profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Licenciado/-a de Escolas Superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Licenciado/-a de Escolas Superiores Técnicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diploma pós-graduação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doutoramento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Refira a sua profissão:

Refira a profissão da sua mulher/companheira:

Entidade patronal: Pública  Privada

Local de trabalho: (Faça favor de assinalar com "X" no espaço correcto).....

Refira a cidade ou a região em que vive:

Refira a cidade ou a região em que trabalha:

Quantas horas trabalha por dia?

Quando tempo precisa por dia para ir de casa ao seu trabalho e regressar?

Viagens frequentes por razões profissionais?  
Sim   
Não

Ocupa-se com as obrigações profissionais quando está em casa?  
Sim   
Não

Tem tempo pessoal livre?  
Sim   
Não

Com o que normalmente se ocupa durante o seu tempo livre?.....  
.....  
.....  
.....

Quais são os trabalhos domésticos que faz **NORMALMENTE?** (Faça favor de assinalar com "X" no trabalho que faz mais frequentemente)

Trabalhos exteriores (compras, pagamento de contas, etc)	<input type="checkbox"/>
Trabalhos interiores (preparação de comida, limpeza, lavar a loiça, etc)	<input type="checkbox"/>
Deslocação dos seus filhos	<input type="checkbox"/>
Outra coisa (faça favor refira o outro trabalho):	<input type="checkbox"/>

Quem tem a responsabilidade principal da educação dos seus filhos?  
(Escreva com "X" no espaço correcto)

Eu	<input type="checkbox"/>
A minha mulher/companheira	<input type="checkbox"/>
Ambos	<input type="checkbox"/>
Outra pessoa (faça favor anote a pessoa):	<input type="checkbox"/>

Quem visita normalmente a escola para se informar sobre o progresso dos seus filhos? (Escreva "X" no espaço correcto)

Eu	<input type="checkbox"/>
A minha mulher/companheira	<input type="checkbox"/>
Outra pessoa (faça favor anote a pessoa):	<input type="checkbox"/>

Quem acompanha normalmente os filhos ao médico? (Escreva "X" no espaço correcto)

Eu	<input type="checkbox"/>
A minha mulher/companheira	<input type="checkbox"/>
Outra pessoa (faz favor anote a pessoa):	<input type="checkbox"/>

Ocorre-lhe pensar nos seus filhos quando está a trabalhar

Sim	<input type="checkbox"/>
Não	<input type="checkbox"/>

Sente que a sua ocupação profissional está em conflito com o seu papel como pai?

Sim

Não

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

O que lhe provoca mais ansiedade quando está em casa?

.....  
.....  
.....

Quais são para si os momentos mais agradáveis em casa?

.....  
.....  
.....

O que o impede PRINCIPALMENTE de dedicar mais tempo à sua família?  
(Escreva "X" no espaço correcto)

O tempo de trabalho	<input type="checkbox"/>
O tempo de deslocação	<input type="checkbox"/>
Viagens por razões profissionais:	<input type="checkbox"/>
Outra coisa (refira o quê):	<input type="checkbox"/>

O que lhe agrada mais fazer com os seus filhos?.....

.....  
.....

Pede pessoalmente licença de trabalho para as necessidades (escolares, médicas, etc) dos seus filhos?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Raramente	<input type="checkbox"/>
Algumas vezes	<input type="checkbox"/>
Frequentemente	<input type="checkbox"/>

Conhece os seus direitos em relação às licenças parentais?

Sim	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Não

A entidade em que trabalha dá-lhes facilidades para cumprir as suas obrigações familiares?

Sim	<input type="checkbox"/>
Não	<input type="checkbox"/>

Se sim, de que maneira? .....

.....

.....

.....

Quem tem, na sua opinião, mais tempo livre?

Eu	<input type="checkbox"/>
A minha mulher/companheira	<input type="checkbox"/>

Acha que a sua mulher/companheira lhe deixa espaço livre para se ocupar com os seus filhos, como quer?

Sim

Não

Não respondo

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Escreva 3 coisas que passam pela sua cabeça quando ouve a palavra «pai»:

.....

.....

.....

Escreva 3 coisas que passam pela sua cabeça quando ouve a palavra «mãe»:

.....

.....

.....

**Faça favor complete a seguinte frase:**

Crescendo como rapaz aprendi que devo .....

.....

.....

Acha que é diferente do seu pai? Se sim, em quê?.....

.....

.....

**Em que grau concorda com as seguintes frases:** (Faça favor assinalar com um *círculo* o número próprio para cada uma das seguintes frases)

**Discordo**

**Concordo**

**completamente**

**completamente**

	1	2	3	4	5
Ajudar os meus filhos a preparar os seus trabalhos escolares					
Acompanho os meus filhos nas actividades não escolares					
Brinco com os meus filhos					
Sinto-me muito perto dos problemas dos meus filhos					
Sinto culpas por não me ocupar quanto queria com os meus filhos					
Tenho a certeza que ofereço aos meus filhos o que eles precisam					
Tenho a principal responsabilidade económica para com os meus filhos					
Sinto-me cansado por causa dos meus filhos					
Acho que sou um bom pai					
Ensino aos meus filhos o que é correcto e o que é errado					
Pratico actividades desportivas com os meus filhos					
Fico irritado com os meus filhos					

Converso com os meus filhos sobre os seus problemas	1	2	3	4	5
Sinto-me bem quando estou com os meus filhos	1	2	3	4	5
Estou presente quando os meus filhos precisam de mim	1	2	3	4	5
Os meus filhos queixam-se que não me vêem o suficiente	1	2	3	4	5
Digo muitas vezes aos meus filhos quanto gosto deles	1	2	3	4	5
Sinto que existe um equilíbrio entre o meu papel como pai e como profissional	1	2	3	4	5
Intervenho e dou soluções a problemas que enfrentam os meus filhos	1	2	3	4	5
Disfruto do tempo que passo com os meus filhos	1	2	3	4	5



**Nota do tradutor: Neste quadro apresenta-se a tradução das siglas gregas.**

<b>ΣΕΒ</b>	Associação das Entidades Patronais Gregas
<b>ΓΣΕΒΕΕ</b>	Associação Geral dos Profissionais de pequenas Indústrias e dos Comerciantes da Grécia
<b>ΕΣΕΕ</b>	Associação Nacional do Comércio Grego
<b>ΕΒΕΑ</b>	Câmara do Comércio e da Indústria de Atenas
<b>ΕΚΕ</b>	Responsabilidade Social dos Empresários
<b>ΕΑΕΔ</b>	Revisão do Direito do Trabalho e da Segurança Social
<b>ΕΕΔ</b>	Soluções Alternativas das Diferenças
<b>ΔΕΝ</b>	Boletim Informativo da Legislação Laboral
<b>ΕΓΣΣΕ</b>	Contrato Colectivo Nacional de Trabalho