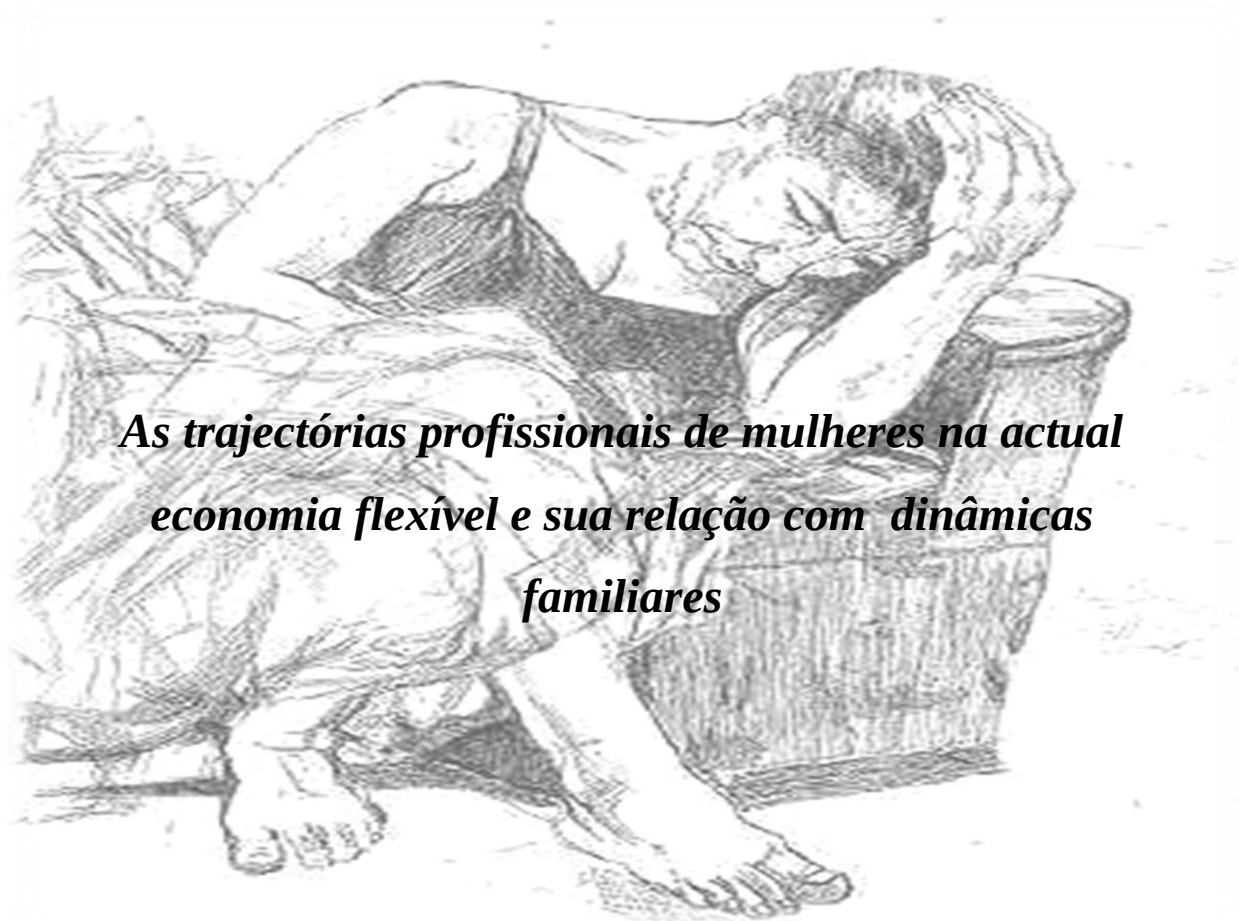


FACULDADE DE LETRAS DA UNIVERSIDADE DO PORTO

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA



***As trajectórias profissionais de mulheres na actual
economia flexível e sua relação com dinâmicas
familiares***

Carina Daniela Costa Pereira Novais

Dissertação para obtenção do grau de
Mestre em Sociologia.

Orientadora | Professora Doutora Isabel Dias

Setembro de 2010

FACULDADE DE LETRAS DA UNIVERSIDADE DO PORTO
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

*As trajectórias profissionais de mulheres na actual economia
flexível e sua relação com dinâmicas familiares*

Carina Daniela Costa Pereira Novais

Dissertação para obtenção do grau de
Mestre em Sociologia.

Orientadora | Professora Doutora Isabel Dias

Setembro de 2010

Resumo

O diálogo entre a mulher, o trabalho e a família, sob o ponto de vista das trajectórias profissionais, é um objecto de estudo que destaca como relevante a sua possibilidade de concretização nestas esferas sociais. Conhecer as trajectórias profissionais e sua relação com as estratégias de uma economia flexível e com as dinâmicas familiares, é o objectivo a que nos propomos. A aplicação de questionários a uma amostra de 450 mulheres (idade média=41, 67 anos $\pm$ 10,76 anos) foi fundamental. Os registos em diário de campo, a fotografia social e as entrevistas semi-estruturadas complementaram os dados recolhidos. Os resultados sugerem que: (i) a ênfase na intermitência das trajectórias profissionais, desmonta a invisibilidade associada ao trabalho doméstico e mostra que o diálogo estabelecido com a família coloca estas mulheres em desvantagem social; (ii) a relação entre género e mercado de trabalho mostra que os processos de segregação continuam a ser estruturantes e integram as mulheres em ocupações menos qualificadas e em postos com menos autoridade; (iii) o trabalho por turnos e o trabalho em regime de tempo parcial, enquanto estratégias de flexibilização dos horários de trabalho, não fazem parte da vontade de conciliação do emprego com as responsabilidades familiares, confirmando a submissão destas mulheres à precariedade laboral. Entendemos que este estudo poderá contribuir para diluir a subrepresentação do trabalho feminino, identificando os estereótipos de género que persistem na vida familiar e profissional e mostrando como a imprevisibilidade da família afecta as trajectórias profissionais das mulheres.

Palavras-Chave: MULHERES, TRAJECTÓRIAS PROFissionais, ECONOMIA FLEXÍVEL, DINÂMICAS FAMILIARES.

Abstract

The main goal of this thesis is to explore the career paths and its relationship between the flexible economy strategies and the family dynamics. A qualitative approach, employing questionnaires, semi structured interviews, direct observation and photography was used to elicit women perceptions amongst a group of 450 (mean age = 41, 67 ± 10 , 76 years old). The main conclusions suggest: (i) the emphasis on the relative volatility of the women career showing us that the relationship established with their families cause them social disadvantages. (ii) the relationship between gender and labor market showed that the segregation processes are still structuring. On what concern the gender, women will often have the least qualified and low status positions; (iii) the partial or shift working time modes, while methods of working time flexibility, will often stand against the family responsibilities of the subject, confirming their submission into professional precarious situations. Therefore, we believe that this study will help to dilute the underrepresentation of the women's work, identifying the gender stereotypes that seem to persist on the professional and familiar life. It will also show us how the unpredictability of the family's reality can affect the women career paths.

Key-Words: WOMEN, CAREER PATHS, FLEXIBLE ECONOMY, FAMILY.

Résumé

Le dialogue entre les femmes, le travail et la famille, du point de vue des trajectoires de carrière, est l'objet d'étude qui met en évidence la possibilité de concrétisation dans ces sphères sociales. Connaître les possibilités de carrière et leur relation avec les stratégies d'une économie flexible et avec la dynamique familiale, est l'objectif que nous nous sommes fixés. L'application de questionnaires à un échantillon de 450 femmes (âge moyen = 41, 67 $\pm$ 10,76 années) a été fondamentale. Les enregistrements dans le cahier de champ, la photographie sociale et les interviews semi-structurées ont complété cette technique extensive dans un contexte qualitatif. Les résultats suggèrent: (i) l'accent sur l'intermittence des trajectoires de carrière des femmes, ce qui perturbe l'invisibilité associées au travail domestique et de montrer que le dialogue établi avec la famille, sont souvent socialement défavorisées, (ii) la relation entre le genre et le travail ont montré que les processus de ségrégation continuent d'être structuré et de mettre les femmes dans des professions moins qualifiées et à des postes avec moins d'autorité, (iii) les quarts de travail et de travailler à temps partiel en tant que stratégie d'heures de travail flexibles ne fait pas partie de la volonté de concilier les responsabilités familiales, confirmant sa soumission à l'insécurité d'emploi. Nous croyons que cette étude peut aider à diluer la sous-représentation du travail des femmes, l'identification des stéréotypes de genre qui persistent dans la vie familiale et professionnelle, montrant comment l'imprévisibilité de la famille influe les trajectoires de carrière des femmes.

Mots-clés: FEMMES, TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES, ECONOMIE FLEXIBLE, DYNAMIQUE FAMILIALE.

Agradecimentos

Manifesto os meus sinceros agradecimentos:

Ao Movimento Democrático de Mulheres do núcleo do Porto pela oportunidade concedida e a toda a equipa técnica que trabalhou neste projecto. Pela dedicação e persistência, agradeço à Márcia Oliveira. Sem o trabalho que exemplarmente realizou, não seria possível estabelecer uma ligação tão ampla com as mulheres.

A todas as mulheres que participaram neste projecto, pelo tempo precioso que despenderam e principalmente por abrirem as portas das suas vidas. Aos responsáveis de Empresas e Organizações que colaboraram connosco, bem como às pessoas que nos acompanharam no terreno e que simpaticamente nos deram as condições para realizarmos este trabalho.

Pelo encorajamento e pela partilha de momentos únicos de reflexão, estou grata ao amigo Bruno Monteiro, o qual não me deixou em silêncio.

À professora doutora Isabel Dias expresso o reconhecimento do seu profissionalismo e agradeço a orientação e a confiança.

Às amigas Joana e Sara por uma leitura perfeccionista, à Joana Teixeira e Laetitia Teixeira pelos conselhos estatísticos.

À minha família por ser o início de tudo quanto sou.

Ao Zé, por ter estado sempre lá.

Índice de Texto

	Pág.
Introdução.....	1
Primeira Parte. Itinerário Teórico.....	7
Capítulo I. O trabalho feminino como um percurso de construção social do género.....	7
Capítulo II. Padrões de Trabalho e Modos de Vida: os tempos da família e os tempos do trabalho.....	14
Capítulo III. As Trajectórias Profissionais no Contexto da Emergente Economia Flexível.....	21
Capítulo IV. A Distância ao “Pleno Emprego”.....	26
Capítulo V. O Modelo de Análise.....	33
5.1 Objectivos Orientadores.....	33
5.2 Relações entre conceitos.....	33
5.3 Hipóteses Teóricas.....	36
Segunda Parte. Percurso Metodológico.....	37
1. Breve descrição das Fases de Investigação.....	37
2. As experiências na aplicação de questionários nos contextos sociais.....	38
2.1 O inquérito por questionário e a observação dos contextos de aplicação....	38
2.2 A selecção dos indivíduos e a construção da amostra.....	40
3. As estratégias de acesso ao terreno.....	41
3.1 Actuação do investigador nos contextos de estudo.....	43
4. A combinação do inquérito por questionário com as entrevistas.....	45
5. O papel de uma investigadora jovem num contexto feminino.....	48
Terceira Parte. Apresentação e Discussão dos Resultados.....	50
Capítulo I. Estereótipos de Género nas Categorias de Trabalho.....	50
1.1 Caracterização da população inquirida.....	50
1.2. Traços de segregação em torno dos domínios profissionais e das posições hierárquicas.....	51
1.3. Trajectórias biográficas.....	56
Capítulo II. Desmontar Trajectórias Profissionais.....	60
2.1 As experiências no primeiro emprego.....	60

2.2 Do percurso escolar às trajetórias profissionais.....	62
2.3 Acontecimentos profissionais nos percursos de vida dos indivíduos.....	63
2.3.1 Reflectir a “estabilidade” das trajetórias profissionais.....	65
2.3.2 Reflectir a “instabilidade” das trajetórias profissionais.,.....	68
Capítulo III. Flexibilização do Horário de Trabalho e o Impacto na Vida Pessoal	71
3.1 A flexibilidade dos horários de trabalho.....	71
3.2 Trabalho por turnos.....	72
3.3 O trabalho a tempo parcial.....	75
Capítulo IV. O Trabalho Invisível: questionar a sua subrepresentação.....	80
4.1 Trajetórias profissionais interrompidas pelo trabalho invisível.....	80
4.2 O trabalho “invisível” e não remunerado no espaço doméstico.....	88
Conclusões.....	96
Referências Bibliográficas.....	101
Anexos.....	
Anexo n.º1. Esquema de conceitos, dimensões e indicadores	
Anexo n.º2. Inquérito por Questionário	
Anexo n.º3. Calendário de trabalho de campo	
Anexo n.º4. Grelha de Registo de Observação de Empresa Privada	
Anexo n.º5. Grelha de Registo de Observação de Empresa Pública	
Anexo n.º6. Grelha de Registo de Observação dos GIP e Juntas de Freguesia	
Anexo n.º7. Grelha de Registo de Observação da Urbanização de Vila D’Este	
Anexo n.º8. Guião de Entrevista	
Anexo n.º9. Profissões que se mantêm ao longo das trajetórias profissionais	
Anexo n.º10 Caracterização das mulheres entrevistadas	
Anexo n.º11 Relatório das categorias de análise	

Índice de Quadros e Figuras

	Pág.
Figura n.º1. Esquema de Relações entre conceitos.....	35
Quadro n.º1. Caracterização sócio-demográfica da população.....	50
Quadro n.º2. Profissões mais relevantes segundo a CNP.....	52
Quadro n.º3. Distribuição das inquiridas pela posição hierárquica ocupada segundo o estado civil.....	55
Quadro n.º4. Profissões mais relevantes na família de origem.....	57
Gráfico n.º1. Categorias de número de empregos nas trajectórias profissionais.....	64
Quadro n.º5. Tipo de contrato de trabalho para os casos que registam um emprego na trajectória profissional.....	66
Quadro n.º6. Caracterização na hierarquia dos casos que registam um emprego na trajectória profissional.....	67
Quadro n.º7. Tipo de contrato de trabalho para os casos que registam mais do que dez empregos na trajectória profissional.....	69
Quadro n.º8. Distribuição dos dados referentes ao estado civil e ao número de filhos por regime de exercício da profissão.....	76
Quadro n.º9. Condição perante a actividade económica das mulheres com trajectórias profissionais intermitentes pela domesticidade.....	82
Quadro n.º10. Motivos relacionados com a situação de desemprego.....	87
Quadro n.º11. Estruturação do Quotidiano de “Mulher Empregada” segundo o critério “ter ou não ter filhos”.....	92
Quadro n.º12. Estruturação do Quotidiano de “Mulher Desempregada” segundo o critério “ter ou não ter filhos”.....	94

Introdução

O trabalho de investigação que aqui se apresenta insere-se no projecto “*Uma vida de trabalhos? Trajectórias Profissionais e Participação Cívica das Mulheres*” desenvolvido pelo *Movimento Democrático de Mulheres do Núcleo do Porto*. Trata-se da mais antiga organização de mulheres portuguesas, tem estatuto de parceiro social e integra a secção de ONG’s do Concelho Consultivo da Comissão para a Igualdade de Género. Esta organização tem raízes na Liga das Mulheres Republicanas (1909-1919), no Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas (1914-1947) e nas Comissões Eleitorais de Mulheres (1968) criadas no seio do Movimento de Oposição ao regime de Salazar. Após o 25 de Abril de 1974 tornou-se uma organização legal. Este projecto de investigação é co-financiado pelo Fundo Social Europeu e pretende contribuir para um melhor conhecimento da relação entre a situação laboral e a participação das mulheres nas diversas esferas da vida e da sociedade. Enquanto socióloga, a colaboração com esta organização teve um fundamento técnico, já que desempenhei a função de coordenadora técnica do trabalho de campo, nomeadamente na aplicação dos inquéritos por questionário e na realização de entrevistas. O interesse pela temática fundamentou a decisão de integrar o Mestrado em Sociologia na Faculdade de Letras da Universidade do Porto com um projecto que, embora tenha objectivos próprios e diferenciados, conjuga-os com a experiência profissional desenvolvida na organização em questão.

As trajectórias profissionais de mulheres contextualizadas à economia flexível e às dinâmicas familiares constitui o objecto teórico desta investigação. É do património teórico de produção sociológica que partimos para a leitura da realidade. Por isso, o trabalho que se segue relativiza teoricamente o percurso da mulher na sociedade, repensando conceitos dominantes de “esfera pública e esfera privada”, “trabalho e emprego”, “actividade e inactividade”. Os conceitos e instrumentos utilizados nos estudos acerca do “trabalho feminino” aproximam-se daquele que é “visível” e, portanto, concedem-nos uma realidade apartada. Entendemos que a relação mulher/trabalho/família, sob o ponto de vista das trajectórias profissionais é um objecto de estudo que destaca como relevante a relação variável das diferentes mulheres, com as múltiplas possibilidades de concretização destas esferas sociais. Movem-se diversas estruturas e significações sociais, por isso procuramos realçar os paradoxos que existem na sociedade portuguesa ao nível das estruturas de mercado de trabalho e das estruturas

familiares. Os valores culturais e normas sociais em torno do feminino constituem as suas múltiplas facetas.

O século XX marcou-se por mudanças estruturais que afectaram a entrada da mulher no mercado de trabalho. O trabalho equiparado ao emprego resultou da crescente dependência contratual do trabalhador e da sua família e assumiu-se como uma categoria historicamente fundada no fenómeno da industrialização. A passagem da sociedade industrial para a sociedade de serviços implicou a feminização da taxa de actividade profissional e reflectiu aquilo que seria a demarcação da esfera privada e a conquista da participação laboral. Contudo, a realidade actual continua marcada por desigualdades em torno do género no que toca ao mercado de trabalho e às exigências familiares. Importa não negligenciar estruturas fundamentais para entender a situação actual das mulheres activas e não activas, no nosso país e no contexto europeu. Por isso, as fontes oficiais servem de referência à justificação da pertinência desta investigação.

Os progressos alcançados na lei e na vida quotidiana vão no sentido da igualdade dos homens e mulheres no trabalho, na família, na cidadania, em sociedade. Verifica-se que desde meados deste século, mudanças sociais reconhecem às mulheres novos papéis sociais, já que elas existem com forte presença no conjunto da população activa e passam a integrar um modelo de família de duplo emprego para ambos os cônjuges. Em 2009, Portugal apresenta uma taxa de actividade feminina (56%) superior à média europeia (50.5%).¹ No entanto, ao analisarmos alguns indicadores constatamos que persistem desigualdades no desenvolvimento da carreira profissional, no risco de desemprego e de trabalhos precários entre homens e mulheres. Verifica-se a concentração de mulheres em postos de trabalho com pouca autoridade e pouco espaço para ascensão na carreira profissional. Em 2005, as mulheres representavam 37,6% dos quadros superiores, 43,6% dos quadros médios e 26,3% dos encarregados e chefes de equipa. Tal significa que a maioria dos lugares de enquadramento e de chefia é ocupada por homens e que as mulheres estão maioritariamente empregadas em sectores menos valorizados e ocupam escalões inferiores na hierarquia.²

¹ Eurostat (2009). EU Labour Force Survey ;

² Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2005). Quadros de Pessoal.

Consagrada a igualdade legal de homens e mulheres no que se refere ao emprego, torna-se evidente que actualmente as mulheres acederam a ocupações profissionais e a cargos que lhes estavam tradicionalmente barrados. À medida que a sociedade vai evoluindo e procedendo aos seus normais processos de recomposição social, vão surgindo novas profissões, novos estatutos profissionais.

No que concerne à conciliação da vida privada com a vida profissional, fontes oficiais mostram que o tempo que os homens dedicam a trabalho remunerado é superior ao das mulheres. Estas continuam a ter a responsabilidade de assegurar os cuidados à família, cuidar das crianças e pessoas adultas em situação de dependência. Sendo assim, persiste o trabalho “invisível” e não remunerado no espaço doméstico, isto é, a dupla jornada de trabalho. No que se refere ao desemprego, em 2009, a taxa de desemprego feminina era superior (10.2%) à masculina (9.1%).³ O risco de pobreza é maior para as mulheres do que para os homens e a *“actual crise económica veio colocar em risco os avanços em matéria de igualdade entre os géneros, sendo que os efeitos da recessão colocam pressões mais acentuadas sobre as mulheres”*.⁴ As mulheres tendem a ter trajectórias profissionais interrompidas pela acumulação de trabalho profissional com trabalho familiar, nomeadamente quando os filhos são pequenos ou quando precisam de prestar cuidados a familiares. Os constrangimentos de períodos de tempo que não correspondem a actividade profissional resultam em menos direitos e menor suporte social.⁵ De outro ponto de vista, a presença feminina nas estruturas flexíveis das organizações, como é o caso do trabalho a tempo parcial, parece ser incitado por permitir a conciliação com responsabilidades familiares, mas é questionável se é trabalho voluntário.

O enfraquecimento da imagem clássica de emprego típico do período fordista tem vindo a acompanhar a passagem da sociedade industrial à sociedade dos serviços. Nestes sectores, as relações de trabalho são pautadas pela flexibilidade do tempo de trabalho, pela polivalência de tarefas, pelo lugar a prazo na estrutura do emprego e pela permanente adaptação aos pedidos do mercado (Célestin, 1997). Tem-se vindo a assistir ao desenvolvimento exponencial de empregos atípicos. O trabalho como determinante do tempo humano condiciona o quotidiano do trabalhador e da sua família. Importa não

³ Instituto Nacional de Estatística (2009). Inquérito ao Emprego.

⁴ Relatório sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres (2010). Relatório da Comissão Europeia ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões.

⁵ Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego;

negligenciar que a proliferação de formas atípicas de emprego, a instabilidade no emprego, as ocupações provisórias e os períodos de desemprego são realidades transversais a homens e mulheres.

O modelo de economia flexível institui a flexibilização do horário de trabalho, nomeadamente, o trabalho por turnos. Por outro lado, os contratos não permanentes e, entre outros aspectos, os regimes de tempo parcial estão particularmente presentes na condição social de trabalho das mulheres. Assim, a presença feminina no mercado de trabalho parece ser mais vulnerável. As trajectórias profissionais das mulheres parecem ser desvalorizadas pelas lógicas económicas que primam pela flexibilidade e subvalorizadas por mecanismos políticos e sociais.

Justificada a pertinência deste estudo, assume-se que o objecto empírico é constituído por *mulheres em idade activa* e respeita uma amostra intencional. Os critérios de selecção referem-se: (i) aos contextos concretos de mulheres trabalhadoras, nomeadamente organizações do sector público e privado; (ii) aos contextos concretos de mulheres desempregadas, Gabinetes de Inserção Profissional e Centros de Emprego; (iii) aos contextos habitacionais em que o critério trabalhadora/desempregada é amplamente alargada a outras situações em idade activa.

A aplicação de instrumentos de recolha de dados intervém ao nível do Porto e malha suburbana: Vila Nova de Gaia, Maia, Valongo, Gondomar e Matosinhos.

Com esta análise pretende-se responder à seguinte questão de partida: *Como se estruturam as trajectórias profissionais destas mulheres na actual economia flexível e como se relacionam com as dinâmicas familiares?*

Tendo por base este quadro de referências, o objectivo principal é:

Conhecer as trajectórias profissionais destas mulheres e a sua relação com as estratégias de uma economia flexível e com as dinâmicas familiares.

Um fenómeno cuja complexidade sociológica é altamente significativa deve munir-se de estratégias extensivas e intensivas. O trabalho de terreno é um eixo fundamental. Num primeiro momento, privilegiamos o uso do *inquérito por questionário*. Embora seja uma técnica de carácter extensivo, terá um uso qualitativo, já que servirá à

saturação empírica e será complementado com *registos em diário de campo e fotografia social*. A estratégia de pesquisa que se segue pretende uma abordagem contextualizada e segue uma amostragem intencional. Para uma maior visibilidade social, sob o ponto de vista dos percursos de vida destas mulheres, num segundo momento, dar-se-á relevo às subjectividades privilegiando as *entrevistas semi-estruturadas*.

Passemos à apresentação sumária dos pontos que compõem este trabalho:

A *Introdução* dá a conhecer a temática;⁴ o estudo enquadrada à realidade de dados oficiais no contexto português e europeu. Justifica a pertinência do projecto, ensaia a pergunta de partida e adianta o objectivo principal que se propõe atingir.

Segue-se a *Parte I* que se reporta ao *Enquadramento Teórico* e está dividida em quatro capítulos. O *Capítulo I* expõe considerações gerais sobre o “*Trabalho Feminino como um percurso de construção social*” e os capítulos que se seguem afunilam para questões terminológicas associadas à mulher/trabalho/família. Assim, o *Capítulo II* aborda os “*Padrões de Trabalho e Modos de Vida: os tempos de família e os tempos de trabalho*”; o *Capítulo III* reflecte sobre “*As Trajectórias Profissionais no Contexto da Emergente Economia Flexível*” e o *Capítulo IV*, intitulado “*A Distância ao Pleno Emprego*” especifica o enquadramento acerca da instabilidade no emprego e acerca do desemprego. O *Capítulo V* “*Modelo de Análise*” define e relaciona os principais conceitos teóricos. De seguida, explicitamos os objectivos específicos da investigação e as hipóteses teóricas consideradas fundamentais para o estudo.

A *Parte II* “*Reflectir (n)o Trabalho de Terreno*” define as opções metodológicas, justifica a selecção dos intervenientes e apresenta as virtualidades e os constrangimentos ocorridos no trabalho de terreno.

A *Parte III* refere-se à “*Apresentação e Discussão dos Resultados*” e tenta dar resposta aos objectivos inicialmente formulados, reflectindo objectivamente sobre as hipóteses de trabalho. Divide-se em quatro capítulos: o *Capítulo I* reflecte sobre os “*Estereótipos de Género nas Categorias de Trabalho*”; o *Capítulo II* desmonta os paradigmas conceptuais de estabilidade e instabilidade das “*Trajectórias Profissionais*”; o *Capítulo III* mostra de que forma as “*Estratégias de Flexibilização dos Horários de Trabalho*” se constituem em estruturas precarizantes com impactos

evidentes na vida pessoal das mulheres. Por fim, o *Capítulo IV* desenvolve uma perspectiva sobre o “*Trabalho Invisível*”, conferindo-lhe visibilidade nas trajectórias profissionais e no quotidiano das mulheres.

As *Conclusões* apresentam as considerações finais mais relevantes.

1ª

Parte ∞ ITINERÁRIO TEÓRICO

*REPENSAR OS LUGARES FEMININOS NOS CONCEITOS
DOMINANTES*

Capítulo I

*≈ O TRABALHO FEMININO COMO UM PERCURSO DE
CONSTRUÇÃO SOCIAL DO GÊNERO*

O estudo da temática da participação das mulheres na economia, na política, em sociedade implica recuperar alguns conceitos e registos teóricos como ponto de partida para uma reflexão mais ampla. A ideia de que as sociedades modernas constroem-se em torno da articulação da actividade profissional e da cidadania regista-se neste trabalho de enquadramento teórico, mas permite-se também a repensar conceitos dominantes.

A esfera pública define-se como sendo espacial e funcionalmente relativizada ao espaço produtivo, nomeadamente ao trabalho, ao emprego, à participação cívica. A esfera doméstica é espacial e funcionalmente referenciada ao lar, ao trabalho doméstico, às relações familiares, à reprodução quotidiana da família. Ao percurso da mulher em sociedade associou-se a ideia de esferas de vida social separadas, em que se reconhece a separação do lar do local de trabalho público (Rocha e Ferreira, 2006). A mulher centrada no lar presta trabalho invisível e desempenha o papel de mãe, esposa e dona de casa. A ideia recorrente inclui-a numa esfera denominada de esfera privada pelo desempenho de papéis sociais de educadora e cuidadora. A conjugalidade e a maternidade cumprem a realização de ideia de família e consagram o papel da mulher como esposa e mãe. O homem, trabalhador, centra-se no local de trabalho público (Núncio, 2008). Historicamente, a mulher parece ser representada pela exclusão na esfera pública e pelo significado que lhe confere a presença na economia e na política.

No período do Estado Novo defendiam-se os princípios morais da família, sendo que a mulher casada deveria ocupar-se do lar, pois o regime de trabalho tornar-se-ia incompatível com os papéis que lhes reservavam a sociedade. Mais tarde, a figura do chefe de família desaparece do Código Civil, sendo uma mudança importante para a condição social feminina. O período de 1974-79 consolida a democracia portuguesa e institui alterações que constitucionalmente assumiam a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, na família, na sociedade, nomeadamente o acesso da mulher a todas as carreiras profissionais; a licença de maternidade alargada para 90 dias; o direito ao voto; o direito a poder sair do país sem autorização do marido (Ferreira, 1999).

Esta discussão assume-se relevante para a compreensão do percurso das mulheres em sociedade. A separação entre duas esferas que se anunciam como privada e pública é o eixo de fundo a partir do qual se discutirá a complexidade conceptual que, a essa distanciação, lhe é inerente. Vale a pena, pois, questionarmos a heterogénea realidade dos lugares femininos que nessas esferas co-existem. Torna-se reducionista assumir os lugares femininos numa divisão corrente que confere ao mundo da casa e da família o seu lugar identitário por excelência, o lugar da intimidade e da emoção

(Segalen, 1980; Scott, 1991; Sollie & Leslie, 1994), já que “*a casa é o espaço em que produção, reprodução e consumo quase sempre se entrelaçam*” (Sarti, 2001, 365).

Repensar esta dicotomia teórica é também reintroduzir a discussão em torno dos produtos conceptuais das estruturas sociais “modernas”. Rocha e Ferreira (2006) consideram que o pensamento moderno instituiu a separação entre estas duas esferas numa relação polarizada de género. A sociedade ocidental e os séculos XVIII e XIX formularam esta dicotomia.

De facto, a nova divisão sexual do trabalho desenvolvido pela sociedade industrial introduz um novo conceito de trabalho, na medida em que inclui o pressuposto de trabalho remunerado, equiparando-o ao emprego. A organização Taylorista do trabalho e o consumo em massa tornaram possível a existência de um trabalhador dependente de um salário, constituindo este um valor comum para a sociedade (Rauch, 2000). Neste sentido, a actividade produtiva passa a pertencer à esfera pública, isto é, “*deixa de fazer parte da vida para se tornar o meio de ganhar a vida*” (Gorz, 1998, 36). Esta evolução acompanha-se pela valorização do trabalho do homem responsabilizando-o pela subsistência familiar, mas sedimenta a lógica da racionalidade e da produtividade pelo lucro. Sendo o trabalho feminino menos valorizado, torna-se mais útil o homem dedicar-se ao trabalho remunerado e a mulher assegurar as tarefas domésticas. A própria estrutura do mercado de trabalho e as estratégias desenvolvidas pelos industriais reproduziram as representações de género em torno do acesso à esfera pública (Torres, 1996). Por um lado, a industrialização reproduziu a representação de valores domésticos e familiares associados à feminilidade, já que os industriais deixaram de contratar famílias para as suas indústrias e optaram pela contratação dos homens. Estes acediam ao trabalho e conquistavam espaço na economia, na política, na sociedade.

O século XIX sustentou referenciais naturalizados da condição social da mulher. A reprodução da divisão sexual do trabalho tinha também por base valores burgueses sustentados pela presença exclusiva da mulher no lar e, portanto, na segregação do espaço. O espaço da mulher seria o espaço reservado ao casamento e à maternidade, sendo que a sua participação no mundo do trabalho remunerado reduzia-se a uma participação temporária e condicionada pelos ritmos familiares. Parsons (1955) referia que a naturalização dos papéis sociais contribuía para a ordem social. A divisão de papéis sexuais teria a funcionalidade de conferir à mulher uma presença na organização do trabalho doméstico, sendo que a identidade feminina sustentar-se-ia pelas funções

expressivas e afectivas. A identidade masculina conferia ao homem um papel instrumental e esta posição social corresponderia ao sustento financeiro da família, assumindo-se vincadamente para além das fronteiras do lar. Também Durkheim (1977) havia mostrado que a diferenciação dos papéis sexuais dentro da família, no trabalho, em sociedade constituía um dos eixos principais da ordem social. A existência de um “papel de fronteira” entre a família e o sistema ocupacional concedia ao homem um papel profissional e uma função essencial para a família, consumando-se como líder instrumental. Estas teses naturalizam os papéis sociais masculinos e femininos. Com isto, afastam-se da relação de poder e de dominação que se estabelecem no interior da família e, portanto, negligenciam a lógica das práticas e estratégias dos agentes (Bourdieu, 1998).

No século XIX, a presença feminina na fábrica era ainda temporária, sendo que a sua entrada seria interrompida quando se casassem ou tivessem filhos, podendo ou não regressar depois de os filhos estarem criados. Por outro lado, a industrialização criou as condições para as mulheres se constituírem enquanto recurso que se mantinha em reserva. Mas, na segunda metade do século XX, alguns períodos de tensão constituíram referenciais à participação feminina na economia e sociedade. A Segunda Guerra Mundial é um episódio histórico que se destaca, pois significou a retirada de mão-de-obra masculina das fábricas e consumou a sua substituição pela força feminina. As características do trabalho na fábrica instituíram horários de trabalho mais rígidos, concederam uma maior importância aos salários de cada elemento familiar, nomeadamente, os salários femininos e infantis, e instituíram a separação entre o espaço profissional e o doméstico (Sarti, 2001).

Este fenómeno tornaria possível atenuar a divisão sexual do trabalho?

Perrot (2006) defende que este episódio histórico não permitiu atenuar a divisão sexual do trabalho e que os conceitos dominantes acerca do percurso feminino conferem o reconhecimento do período industrial, mas negligenciam o período que o antecede. A autora refere que as mulheres sempre trabalharam e desenvolveram pequenas tarefas conciliáveis com as obrigações familiares. Elas foram lavadeiras, tecedeiras, amas. Os trabalhos de costura e as horas de limpeza realizadas por estas mulheres confirmavam a invisibilidade do trabalho feminino desenvolvido ao longo dos tempos. O que sucede é que, embora o trabalho feminino tenha tido um papel crucial no desenvolvimento da sociedade, as mulheres nem sempre ocuparam lugares remunerados e reconhecidos.

Na abordagem ao quotidiano das mulheres camponesas que trabalhavam nos campos franceses, no início do século XX, a autora refere que o dia-a-dia das camponesas regulava-se pela variedade de funções e espaços definidos pelos ritmos da família e do trabalho no campo, no qual as mulheres desempenhavam algumas tarefas pré-definidas como femininas. Em casa, o seu trabalho não valorizado e não remunerado sucumbia na invisibilidade e reforçava a “dimensão sexuada da sociedade e da história” (Perrot, 1998). De facto, no período industrial, a mulher é utilizada em massa como “operária”, essencialmente porque constituiu mão-de-obra barata e flexível. Deste modo, regista-se o fenómeno da industrialização como condicionante da produção de novos valores em torno da condição da mulher despoletando a sua “utilidade” às classes operárias. Dominava a ideia de que na fábrica, o trabalho das mulheres aparentava óbvia ameaça à prioridade que representava a família (Perrot, 1998; 2006).

O estudo de Hareven (1982) sobre Amoskeag, uma fábrica têxtil em Manchester, desmonta o mito de que a industrialização quebrou os laços familiares tradicionais, mostrando como a família sobreviveu e se tornou numa força activa na fábrica moderna. Esta autora contribui para as abordagens do “tempo da família” e do “tempo do trabalho”, já que revela o papel fundamental da família para o recrutamento de mão-de-obra no sistema industrial, destacando o papel da mulher no interior da família operária. As mudanças de condições que ocorreram no mundo rural ao nível da economia e da estrutura interna da família rural foram importantes condições para a força de trabalho da indústria. Mesmo nos anos 80, em Manchester, o recrutamento de trabalhadores de meios rurais, nomeadamente de mulheres jovens, dominou a força de trabalho necessária para o sector têxtil. A família continuou a ser um agente activo com o sistema de trabalho fabril, na medida em que os anos 90 trouxeram-na de volta para a indústria têxtil.

O conceito de sociedade industrial evoluiu no sentido da sociedade pós-industrial, sociedade de serviços. Este fenómeno associou-se à reconfiguração da força de trabalho, sendo que ao trabalhador não se exigia tanto a força física, mas outro tipo de competências profissionais, algumas mais adaptativas à representação feminina, pelas características de expressividade e de comunicação que os serviços passaram a exigir. Por isso, a terciarização foi um fenómeno que privilegiou o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho. Rocha e Ferreira (2006) evidenciam algumas situações representativas deste eixo. Na primeira metade do século XX, as mulheres que trabalhavam nos serviços eram jovens e solteiras, trabalhavam como

empregadas de balcão do comércio, empregadas de escritório, telefonistas, enfermeiras, etc. Ao longo de todo o século XX verificou-se que a feminização do mercado de trabalho foi-se sustentando com salários mais baixos relativamente aos homens e, portanto, com menos custos para os empregadores. Actualmente, é o sector terciário o que emprega mais mulheres, sendo que as qualidades femininas sobressaem em profissões como: empregadas de lojas, de restaurantes, empregadas de escritório, educadoras de infância, professoras, etc. Perrot refere: *“hoje em dia, a caixa do supermercado conta-se entre os protótipos do emprego feminino”* (2006,137).

A feminização da população activa pôs em evidência o aumento dos níveis de escolaridade das mulheres (Costa, 1998) e teve também várias repercussões estruturais ao nível da recomposição socioprofissional, na medida em que criou novas significações no que se refere ao trabalho doméstico e sustentou a segregação profissional segundo o género (Núncio, 2008). A participação laboral da mulher modificou o seu estatuto na família e na sociedade, na medida em que algumas funções asseguradas pela família estenderam-se para lá das fronteiras domésticas. O modelo de família tradicional caracterizado pela divisão de papéis sociais de género, isto é, por uma relação de poder desigual entre homem e mulher, adquiriu novas estruturas e, em parte, democratizou-se. O diálogo entre o mercado de trabalho e a família reflectiu-se num “modelo conjugal de duplo emprego” em que homem e mulher trabalham fora de casa (Costa, 1998).

Na primeira metade do século XX existia um grupo de mulheres que eram contratadas para prestar serviços domésticos. O exercício de “servir” é dos fenómenos de mais longa duração no trabalho feminino, o que nos alerta para a pertinência de estudo desta temática por parte das ciências sociais. A socialização feminina em torno do trabalho doméstico fundamentava algumas ocupações profissionais das mulheres, como é o caso das “criadas”. Normalmente, as criadas eram mulheres internas que vinham de meio rural e de famílias pobres e trabalhavam sem qualquer protecção social. Só a partir de 1974 é que estas mulheres passaram a integrar as “profissões não especializadas de carácter auxiliar” (Rocha & Ferreira, 2006). Não negligenciando esses avanços, avançamos com algumas contradições.

O mundo do trabalho e o mundo doméstico estabelecem uma relação dinâmica, na medida em que há uma transferência de actividades domésticas para actividades produtivas em contexto de mercado de trabalho e porque a dupla jornada de trabalho é central nesta relação (Rebelo, 2002). Considerar a esfera privada e a esfera pública

separadamente é negligenciar uma real leitura do trabalho feminino. Perrot refere que “o trabalho doméstico resiste às evoluções igualitárias. É pouco partilhado entre os homens e as mulheres” (2006, 126). Esta autora sugere que actualmente, as tarefas domésticas diminuíram, mas continuam a ter um peso relevante no tempo das mulheres. O trabalho doméstico associado à ideia de constituir uma responsabilidade feminina assume-se como “uma estrutura material e mental de longa duração” (idem, 130).

A representação da mulher é uma representação de género plural. Fraisse (1990) mostra que as imagens das mulheres nas diferentes épocas históricas nos parecem, hoje, representações espontâneas e facilitadas por esquemas sociais dominadores com produtos submissos. No entanto, atentar a estas imagens femininas nos espaços privados e públicos, que se afirmam em momentos históricos, é também entender que as mulheres circulam entre esses espaços, articulando-os. Assim, o confronto entre privado e público não pode ignorar que a vida doméstica também se constitui como um espaço público para as mulheres.

Rocha e Ferreira (2006) desmistificam o “modelo de feminilidade dominante”, na medida em que abordam as questões de trabalho feminino relativizando-o à divisão sexual do trabalho, às estruturas de género, às relações de poder (entre homens e mulheres) presentes em cada sociedade e nos diferentes momentos históricos.

Segundo este raciocínio, nas últimas décadas, as mudanças no mercado de trabalho foram mudanças profundamente estruturais. A distribuição das mulheres na força de trabalho confirma uma visão geral acerca dos papéis sexuais. Giddens (2004) refere que as desigualdades existem em torno da segregação ocupacional/profissional, isto é, persistem “empregos para homens e para mulheres”. As concepções socialmente construídas em relação a papéis sexuais dificultam a integração das mulheres em profissões em que domina uma cultura masculina. Estas concepções reproduzem obstáculos associados à conciliação entre as exigências familiares, por exemplo a maternidade e as exigências de determinadas profissões. Segundo o autor, a segregação ocupacional pode ser vertical, isto é, as mulheres concentram-se em postos de trabalho com pouca autoridade e pouco espaço para ascensão na carreira profissional, sendo que os homens ocupam as posições mais poderosas.

A segregação ocupacional pode ser horizontal, na medida em que homens e mulheres ocupam diferentes categorias de trabalho. Enquanto as mulheres ocupam posições administrativas e domésticas, os homens ocupam posições mais qualificadas. Acresce referir que o acesso ao ensino superior faculta a presença das mulheres em

profissões técnicas e científicas, mas elas não passam, muitas vezes, de profissões intermédias. São as mulheres mais jovens que se inserem em lugares de quadro, já que essas funções exigem especialização, nomeadamente em Recursos Humanos, Gestão, etc. No entanto, a inserção em funções de quadro continua a marcar-se por traços de segregação, já que as mulheres constituem uma minoria nos quadros técnicos e na área das engenharias, e apesar de se aproximarem das chefias, mantêm-se em lugares intermédios, existindo em menor presença nas direcções, centros de decisão empresarial e nas categorias superiores das estruturas organizacionais.

Neste ponto, a reflexão central deu destaque à persistência de fenómenos de segregação ocupacional em torno do género, revelando que os traços de uma divisão sexual do trabalho se perpetuam enquanto traços culturais. Problematisamos a estreita relação entre o trabalho laboral e familiar referindo que esta relação contribuiu e continua a contribuir para a invisibilidade do trabalho feminino e sua subrepresentação.

Capítulo II

*≈ PADRÕES DE TRABALHO E MODOS DE VIDA: OS TEMPOS
DA FAMÍLIA E OS TEMPOS DO TRABALHO*

Schnapper (1997) refere que o trabalho é a forma de estruturar o tempo e o espaço, sendo que o tempo de trabalho profissional permite conferir sentido aos outros tempos que compõem a vida do indivíduo. Os conceitos de trabalho e emprego permitem compreender um pouco mais este eixo. As mulheres que se ocupam das tarefas domésticas em suas próprias casas, não têm uma profissão, um emprego. Portanto, estas mulheres não integram a população activa, porque o trabalho não é remunerado e não se desenvolve num regime contratual institucional. As mulheres que exercem trabalho remunerado e não declarado (por exemplo, as que exercem trabalhos de limpeza não declarado) ou mesmo trabalho não remunerado (por exemplo, as mulheres que trabalham para a família na agricultura) são estatisticamente encaradas como “donas de casa” e são remetidas para a população inactiva. Este alerta é de tal modo pertinente que permite reflectir sobre os próprios instrumentos de recolha de informação sobre o *emprego* feminino, na medida em que se traduzem em elementos e valores distantes da realidade do *trabalho* feminino.

O “trabalho da terra” é um exemplo muito importante, porque está historicamente envolvido com o trabalho feminino e porque continua a caracterizar-se por estar sub-representado por uma “economia de subsistência” no seio familiar. Não é de ignorar a especificidade que os conceitos de *actividade* e *inactividade* devem assumir quando se estuda o trabalho feminino. Valerá a pena, pois, questionarmos a heterogénea realidade dos lugares femininos nestes conceitos e nestes instrumentos, sem esquecermos que a família, nas suas múltiplas dinâmicas, não está apartada desta realidade.

Assim, a problemática que se anuncia referencia a *família* e o *trabalho* como conceitos chave. Partindo do evidenciado, a inserção das mulheres na vida activa é desigual relativamente à dos homens, e ela se agrava quando a mulher é casada e tem filhos, pois ao seu desempenho profissional se associará a “obrigatoriedade” de despendar tempo para cuidar da família (Rocha e Ferreira, 2006). Na primeira metade do século XX, o celibato foi o preço a pagar pelas primeiras gerações de mulheres em algumas ocupações profissionais. A mulher casada que trabalhava era socialmente aceite se isso justificasse a sua sobrevivência, nomeadamente em caso de viuvez.

O modelo familiar tradicional passou por várias alterações. Para Dias (2007), a representação da conjugalidade tornou-se mais informal, isto é, o casamento deixou de estar associado a um projecto de vida que implica ter filhos. Por outro lado, a taxa de natalidade diminuiu e a idade de casamento e de nascimento do primeiro filho

aumentou. O estatuto da mulher na família também se alterou. Tornou-se menos frequente a mulher doméstica, já que esta passou a trabalhar fora de casa e a sua remuneração passou a ser essencial ao equilíbrio do agregado familiar e à sua realização pessoal. A divisão de tarefas domésticas entre homem e mulher passou a ser menos rígida e a natureza das funções associadas às mulheres também se modificou. Blood e Wolfe (1960) referem que a divisão conjugal do trabalho resulta de normas simbólicas associadas ao género, do processo de socialização de homens e mulheres e da disponibilidade de “tempo” tido como um recurso.

A abordagem dos “tempos” mostra como os indivíduos e a família estruturam as suas prioridades no dia-a-dia tendo em conta as circunstâncias económicas e sociais. A herança cultural desempenha um importante papel nos padrões do tempo que protagonizam as vidas individuais e familiares dos indivíduos, guiando as suas preferências, prioridades e estratégias de resposta às condições históricas. O estudo de Hareven (1982) reflecte este raciocínio. Mostra que a estrutura do trabalho têxtil desempenhado pelas mulheres em contexto fabril, em Manchester, exigia delas enorme dispêndio de tempo, sendo que os períodos de trabalho eram organizados tendo em conta os ritmos de vida familiar. As mulheres que tiveram de abandonar os seus trabalhos depois de serem mães, mais tarde retomaram-nos, embora não fosse seguro que os seus lugares estivessem ainda desocupados. Tendo em conta a instabilidade do trabalho industrial e as inseguranças vivenciadas por estas trabalhadoras, inegavelmente protagonizaram um importante suporte à família, especialmente se os seus maridos se encontrassem em situações mais vulneráveis. Homens e mulheres estabeleciam diferentes vínculos identitários com o trabalho. Mas, os empregadores identificavam as mulheres como “standbys” e tornavam-nas mais vulneráveis a trabalhos pouco dignificantes, quando tomavam consciência da importância do seu trabalho para a sobrevivência familiar.

A sincronização dos padrões de vida individual com a vida familiar é, pois, uma “unidade colectiva”. As decisões dos indivíduos não estão exclusivamente dependentes das suas preferências, mas co-dialogam com as necessidades e escolhas da família enquanto unidade colectiva. O que esta autora nos mostra é que os diferentes padrões em torno do tempo convergem entre a interdependência das responsabilidades familiares e a insegurança económica. Assim, as transições que ocorrem ao longo da vida dos indivíduos não estão condicionadas somente pelas normas associadas à idade, mas também pelas estratégias económicas que integram a família. A evidência de que os

vários tempos que constituem a vida dos indivíduos e os tempos das próprias dinâmicas familiares, envolve a coordenação do “tempo individual” com o “tempo da família”. Integra também determinados constrangimentos institucionais, nomeadamente os modelos escolares, a legislação e as oportunidades económicas. Nesta linha de ideias, a maior taxa de empregabilidade de mulheres em idade adolescente, em Manchester, não reflectiria somente as necessidades da família, mas também o poder de atracção da indústria têxtil, encarada como uma alternativa ao serviço doméstico. Paralelamente, a determinação de quando uma criança começaria a trabalhar estaria condicionada pelas necessidades da família, pelas oportunidades económicas e pelas leis que regulariam a idade legal para trabalhar.

Este estudo mostra-nos que os homens percepcionam a carreira profissional como uma presença ao longo das suas vidas, enquanto as mulheres encaram-na apenas como uma parte. Esta dicotomia reflecte a forma como as famílias operárias conciliaram o trabalho remunerado com o trabalho não remunerado. Neste sentido, as mulheres que continuaram a trabalhar depois do casamento, geralmente não experimentaram uma carreira profissional estável, na medida em que se viram forçadas a um “vai vem” entre o trabalho e o lar. Este estudo mostrou ainda que o estado civil é um factor relevante para que a mulher se mantenha dentro ou fora do mercado de trabalho, concluindo que as mulheres casadas teriam uma presença menor no mercado de trabalho, do que as mulheres solteiras ou viúvas. Assim, no início do século XX, em Manchester, as mulheres sem marido trabalhavam ou eram dependentes do trabalho dos seus filhos. Geralmente, as mulheres casadas retiravam-se da força de trabalho durante cinco anos após o casamento, coincidindo com o período em que tinham filhos. A participação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho parecia dificultada pela maternidade. Nesta linha, o conflito gerido pelas mulheres casadas relativamente ao trabalho, centrava-se na prestação de cuidados aos filhos, mais do que na execução das tarefas domésticas e do próprio estilo de vida familiar.

O contributo da autora é também importante por evidenciar as várias estratégias que as mulheres desenvolveram para prestar cuidados aos filhos, mantendo simultaneamente os seus empregos. Nalguns casos, as famílias decidiam que não havia necessidade de contratar alguém para cuidar das crianças e, por isso, seria preferível a mulher manter-se em casa. Para outras famílias, dispensar o rendimento de trabalho da mulher não seria exequível e, portanto, acrescia o cuidado aos filhos. Estas mulheres contribuíram decisivamente para a sobrevivência da família, mesmo quando o trabalho

não tinha uma presença continuada ao longo das suas vidas, tal como tinha para os homens. Esta reflexão permite concluir que o trabalho seria um aspecto contínuo ao longo do percurso de vida dos homens, o que reflectiria a dependência da unidade familiar relativamente ao trabalho masculino.

Tal como Hareven (1982), Almeida (1993) problematiza os ciclos familiares e sua relação com a participação laboral, principalmente no caso das mulheres. Neste estudo, a autora aborda intensivamente as estratégias familiares desenvolvidas pelos corticeiros e operários da Companhia União Fabril, no Barreiro, nos anos 20. Questiona a realidade da “esposa doméstica” no contexto industrializado e fá-lo sob o ponto de vista do grupo doméstico. A ordem social que vigora nesta altura assume a distribuição diferenciada do género e dos grupos de idade, pelos espaços públicos e privados, resguardando a esposa do mundo do trabalho e consagrando as suas “virtudes femininas” à “domesticidade”. A autora desconstrói esta tese mostrando a heterogeneidade interna do meio social em que se integram os corticeiros. Este grupo é maioritariamente oriundo de meios rurais e é composto por crianças, homens e mulheres analfabetas. Desenvolve-se uma estratégia de economia familiar salarial que a autora define pela colocação de todos os membros da família no mercado de trabalho, tendo em vista a obtenção de um maior número de salários. Assim, a mulher casada tem um “papel instrumental”, porque trabalhar fora do espaço doméstico é essencial para a sobrevivência da família. É também um recurso fundamental para as fábricas, já que as mulheres são encaradas como mão-de-obra barata. Com isto, a inspiração burguesa de esposa e dona de casa, não tem sustentabilidade e é marcada pela presença da mulher na fábrica. A relação que esta mantém com o espaço fabril continua a ser uma relação intermitente, causada por interrupções para outras fábricas e pela imprevisibilidade no que se refere à estabilidade familiar. Isto significa que *“ficar em casa depois de uma longa e atribulada trajectória profissional, é, pois, uma decisão da mãe, mas não um direito da esposa”* (Almeida, 1993, 114).

Não existe uma simetria perfeita entre os papéis conjugais, já que marido e mulher estão mais ou menos próximos perante o trabalho na fábrica, mas separados no domínio da produção doméstica.

Esta autora aborda ainda a realidade laboral de uma Companhia que integra a mulher no sector têxtil e o homem no sector metalomecânico. Este grupo de operários diferencia-se do grupo dos corticeiros pela relação sólida que mantém apenas com uma fábrica perfeitamente integrada na comunidade. A relação das famílias operárias com a

fábrica está sustentada por uma tradição paternalista baseada na figura do “fundador da fábrica” que garante a sua fixação ao longo do ciclo de vida. No entanto, as operárias abandonam a fábrica após o casamento e não após a maternidade, como acontece com as corticeiras. O que explicará esta divergência?

A operária que abandona a fábrica após o casamento parece indicar que o grupo doméstico goza de melhores condições materiais e que o seu marido pertence aos “operários de elite”. Mas, reflecte também a forma como o grupo doméstico é afectado pela lógica local e como coloca a mulher em desvantagem social. Neste sentido, para os operários, a relação com a fábrica é “estável, duradoura, regular e englobante”. Para os corticeiros é uma relação interrompida e instável. Para as mulheres operárias e para as corticeiras, a relação com a fábrica evidencia concepções culturais relacionadas com os papéis femininos.

As perspectivas de Hareven e Almeida estão diferenciadas pelo contexto social e cultural em que ocorrem, mas a ponte que as unem sistematizam os seguintes aspectos: (i) a importância que a família desempenha na reprodução do sistema industrial moderno; (ii) a participação laboral feminina não se limita ao domínio do trabalho e estende-se ao quotidiano e à família; (iii) a insegurança económica e a relação entre os membros da família são persuasivos para aproximar ou distanciar a mulher da força de trabalho; (iv) o papel da mulher no sistema industrial moderno passa facilmente de um papel instrumental para um papel de “estabilização afectiva da família”; (v) o trabalho doméstico é um traço característico das trajetórias profissionais das mulheres (pelos períodos em que entram e saem do mercado de trabalho), bem como do quotidiano daquelas que trabalham fora de casa e estendem essa responsabilidade ao lar e à família.

Perspectivas teóricas recentes procuraram estabelecer padrões de articulação entre a família e o trabalho feminino. Crompton e Harris (1999) consideram: (i) o padrão das mulheres concentradas na família; (ii) das mulheres concentradas no trabalho e na carreira; (iii) das mulheres adaptativas, isto é, que conciliam o trabalho com a família.

Friedriksen (2001) reintroduz o balanço entre estes aspectos, perspectivando que a relação entre família e trabalho pode adoptar a forma de: (i) conflito; (ii) complementaridade e influência mútua (positiva ou negativa); (iii) compensatória (as falhas que ocorrem numa das esferas são compensadas pela outra).

Estas visões são pouco inclusivas da relação mulher/trabalho/família, pois não equacionam as recompensas e exigências em torno das subjectividades dos indivíduos.

À luz das percepções e vivências de mulheres trabalhadoras profissionais e mães de crianças em idade escolar, Núncio (2008) procura compreender porque é que esta representação continua a ter mais força nas mulheres. A “teoria de conflito de papéis” indica que as diferentes exigências entram em choque, porque os papéis sociais desempenhados em cada uma dessas esferas não são compatíveis e, por isso, é com dificuldade ou impossibilidade que se satisfazem (Greenhous & Beutell, 1985). A incompatibilidade entre as várias esferas da vida acontece, porque as exigências de cada uma colidem no tempo dos indivíduos (Hill, et al., 2004).

A esfera familiar aproxima-se mais das mulheres, numa estrutura de relações de género traduzidas em relações de poder. Trata-se de um tipo de dominação simbólica que se reproduz por estar legitimada por dominantes e dominados (Bourdieu, 1998). A reprodução dos indivíduos “culturalmente privilegiados” revela os mecanismos desenvolvidos pela sociedade (Bourdieu, 1993). As estruturas de formação e de educação são exemplificativas, já que durante muito tempo impediram as mulheres de acederem a ocupações profissionais bem remuneradas e socialmente valorizadas, contribuindo para que o trabalho feminino se perpetuasse como um trabalho menor e desqualificado. Estas problemáticas anunciam referências relativamente à apreciação socialmente aceitável de que as mulheres realizem trabalho remunerado, mas menos aceitável no que se refere à dedicação dos homens ao trabalho não remunerado (Sayer, 2005) gerando “*uma importante assimetria nas condições de participação laboral de mulheres e homens*” (Núncio, 2008, p.65).

Em suma, este capítulo destacou alguns estudos que reflectem os padrões de carreira profissional das mulheres definidos por interrupções e lacunas que se estendem ao período da vida em que são mães. Mostrou essencialmente como as mulheres se constituíam no principal recurso económico que se mantinha “em espera” e que se activava em situação de crise económica, tendo como referência a estabilidade da família. A vida de trabalho de homens e mulheres foi moldada pelas necessidades económicas da família, pelas oportunidades de emprego existentes e pelos valores culturais relativos ao trabalho.

Capítulo III

*AS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS NO CONTEXTO DA
EMERGENTE ECONOMIA FLEXÍVEL*

A discussão em torno do conceito de *trajectórias profissionais* é central para a abordagem que pretendemos desenvolver. Dubar (1991) define *trajectórias profissionais* como um conjunto de acontecimentos profissionais que marcam o percurso do indivíduo. Hareven (1982) introduz o conceito de “carreira profissional” delimitado ao contexto fabril e definido como “uma sequência ordenada e contínua de empregos” que se traduz na transição de emprego para emprego e na vivência de sucessivas interrupções. Apesar de não implicar necessariamente uma mobilidade ascendente, a carreira profissional é um processo no qual os indivíduos acumulam experiência e avançam progressivamente para tarefas mais complicadas.

Este conceito pressupõe que se dialogue o ponto de vista “individual, familiar e industrial”. Hareven refere que “os *padrões de regularidade e continuidade nas carreiras aparentemente desordenadas devem ser identificados tendo em conta as escolhas individuais e o sistema industrial*” (1982, 218).

Abordada a relação das dinâmicas e ritmos familiares, com as *trajectórias profissionais* das mulheres, destaca-se uma outra perspectiva que não se pretende apartada, mas focalizada no sistema industrial. No período que precede a Primeira Guerra Mundial, as taxas de rotatividade em Amoskeag foi predominantemente causada pela saída dos trabalhadores devido à mobilidade no emprego e às condições de trabalho. Alguns factores influenciaram a estabilidade no emprego, já que se faz também referência ao facto de os homens tenderem a experienciar menos tempo total de interrupções nas carreiras profissionais do que as mulheres. A importância de se ter em conta o ponto de vista das empresas para se entenderem as carreiras profissionais dos trabalhadores é salientada pelo facto de Amoskeag se preocupar com o volume de negócios, tendo um impacto directo sobre a continuidade do trabalhador no emprego. Assim, a necessidade de recrutamento de força de trabalho, tendo em conta o volume de negócio, foi uma estratégia eficaz para atrair os trabalhadores para a fábrica, mais do que mantê-los na própria fábrica.

O volume de negócio teria significados diferentes para os gerentes e para os trabalhadores, resultando num volume de trabalho voluntário ou involuntário. As causas da fluidez da carreira profissional estariam, por um lado, nas escolhas e necessidades dos trabalhadores e, por outro lado, na organização da produção. Assim, as carreiras individuais são o produto de atributos pessoais, escolhas, habilidades e são afectadas pela duração do primeiro emprego, pela idade, experiência e disponibilidade de oportunidades de emprego.

No que se refere aos trabalhadores jovens que iniciaram a sua carreira profissional em Amoskeag, o primeiro emprego representaria algo como um investimento, pois seria a oportunidade de aprender os processos e as relações que implicariam ter um emprego. Esta perspectiva dá-nos a conhecer que as mudanças económicas e as condições estruturais do sistema industrial foram aspectos decisivos para a duração e para o curso que seguia a carreira profissional. Tal conceptualização é fruto do contexto industrializado que instituiu a relação de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, com um elevado estatuto social do indivíduo (Schnapper, 1997). Veja-se que em contexto de escassez de força de trabalho, os trabalhadores tinham a flexibilidade de escolher os seus empregos, delinear os planos para o futuro e decidir o futuro dos seus filhos, mas quando a força de trabalho resultou em excesso, as famílias mostraram-se menos capazes de consolidar as suas carreiras profissionais.

No contexto histórico da fábrica têxtil, muitos trabalhadores experienciaram o emprego permanente, isto é, mantiveram-se no mesmo emprego por um longo período. Os ciclos produtivos afectaram a estabilidade dos trabalhadores, mas outras razões se salientaram, nomeadamente a procura de melhores empregos e motivos familiares. Hareven (1982) mostra que a flexibilidade com que os trabalhadores de Amoskeag entravam e saíam da fábrica, significava que esta era encarada como um recurso, uma “casa base” a que voltariam se não conquistassem novas oportunidades. A história de Amoskeag é marcada por um período de insegurança económica que afectou os planos dos trabalhadores em relação às suas carreiras profissionais. Os anos 20 e 30 trouxeram mudanças para a vida destes trabalhadores, já que a flexibilidade de procurar melhores empregos foi substituída pela insegurança no emprego. Assim, nesta época, os trabalhadores que saíam de Amoskeag dificilmente voltariam a ser readmitidos.

Este estudo alerta para a complexidade dos conceitos de *estabilidade/instabilidade* das carreiras profissionais, sistematizando as seguintes reflexões: (i) a duração do tempo de trabalho não é necessariamente um indicador de uma carreira contínua e estável; (ii) uma carreira profissional marcada por muitos empregos não reflecte necessariamente mobilidade ascendente.

Por isso, torna-se pertinente interpretar estes conceitos pelo número de interrupções na carreira profissional, tendo em conta a própria organização do trabalho, o tempo que estes trabalhadores se mantinham na fábrica, mas principalmente as significações associadas. Importa também atentar às significações de homens e mulheres relativamente aos ritmos das carreiras profissionais. Para os homens, as razões

estariam relacionadas à mobilidade do emprego. Para as mulheres, as razões reportar-se-iam à família. Este aspecto sugere uma grande propensão das mulheres para “tolerar” maiores dificuldades no trabalho por obrigações familiares, enquanto os homens procuram melhores condições e oportunidades de trabalho. Tal significa que os padrões de carreira das mulheres foram afectados por razões estruturais associadas aos ritmos familiares, mas também pelos ciclos de negócios, pelos ciclos de produção e pelas decisões dos empresários. A estrutura da família e as condições económicas são factores que afectam os indivíduos na resposta ao “tempo industrial e ao tempo histórico” (Hareven, 1982).

A sociedade reorganiza-se quando as transformações tecnológicas modificam a estrutura profissional. Nos países industrializados regista-se um decréscimo do emprego no sector secundário. Esta mudança prende-se com a modernização tecnológica e com a racionalização dos processos produtivos, na medida em que visam uma maior competitividade. Paralelamente, verifica-se o fenómeno da terciarização da economia e a "transferência" do emprego entre as empresas, em parte responsável pela mudança nas formas de emprego. A multiplicação de empresas no sector terciário exige uma resposta flexível dos seus trabalhadores, quer no que se refere à flexibilização das formas de contratação, quer dos horários de trabalho (Rauch, 2000).

As carreiras profissionais dos indivíduos são compostas por diversas realidades que dão lugar a uma contínua requalificação dos postos de trabalho (Schnapper, 1997). Actualmente, a sociedade dos assalariados desconhece o pleno emprego e conhece a redefinição do posto de trabalho, a reconversão da profissão (e, por conseguinte, das competências profissionais), a passagem a outras funções, a outras empresas, a outros empregos (idem). A figura do assalariado que se dedicava exclusivamente a uma actividade durante tempo indeterminado é ultrapassada por uma nova figura que pode trabalhar a tempo parcial em empregos intermitentes e por tempo determinado (Trouvé, 1989). A relação duradoura e estável entre a empresa e o trabalhador, preconizada neste tipo de relação, fomenta a progressão nas carreiras dentro da empresa num quadro de maior segurança.

A interpretação de Paugam (2006) considera as estratégias dos empregadores que, apostando em formas de trabalho atípicas, contribuem para a desestabilização de determinadas franjas do trabalho assalariado. Frequentemente as empresas optam pela redução dos custos de mão-de-obra, recorrendo a formas instáveis de emprego. A redução dos tempos de trabalho, a implementação de novos horários e formas de

prestação de trabalho irregulares permite às empresas fazer uso da redução e reorganização do tempo de trabalho, através das horas extraordinárias, do trabalho temporário, independente, a tempo parcial, por turnos, das estratégias de subcontratação de actividades secundárias, das contratações a prazo e mesmo dos despedimentos (Kovács, 1999). Por conseguinte, trata-se de uma flexibilização do emprego, uma vez que se relaciona com as formas de ajustar a quantidade de trabalho de acordo com a quantidade de actividades a desenvolver. Este tipo de flexibilidade, ao permitir a variação de mão-de-obra tendo em conta o volume de produção, associa-se directamente a um tipo de flexibilização externa/quantitativa, ou seja, ao ajustamento quantitativo das necessidades de recursos humanos.

A flexibilidade exigida pelas flutuações do mercado consagra um *“forte crescimento de uma força de trabalho fluida, flexível, que pode ser contratada, despedida, externalizada de acordo com as necessidades de adopção do mercado.”* (idem, 33). A irregularidade e a descontinuidade são características que marcam os percursos profissionais dos trabalhadores na sociedade de serviços, já que esta introduz um *“novo paradigma do tempo de trabalho caracterizado pelo afastamento em relação à norma, à heterogeneidade”* (Dias, 2005, 177).

No que respeita à segurança dos indivíduos, as formas flexíveis de trabalho constituem um factor negativo, porque *“a segurança no emprego é uma importante condição prévia para uma boa moral dos trabalhadores.”* (Cachón, 1990, 254) Encontram-se vectores de fluidez, instabilidade e insegurança que correspondem às transformações no domínio do trabalho e integram um contexto de desregulação laboral que se tem vindo a manifestar na crescente flexibilidade dos percursos laborais, na sua descontinuidade e nas sucessivas transições entre empregos. Paugam (2006) analisa a relação entre a insegurança dos trabalhadores e a alteração da estrutura social e conclui que a desqualificação social dos trabalhadores é resultado de uma lógica produtiva da sociedade industrial que os inutiliza segundo o valor da sua contribuição para a actividade produtiva. A precariedade a que se refere este autor culmina com uma utilização incerta do contributo do trabalhador para o sistema produtivo e, portanto, sem previsão de carreira profissional futura.

Assim, neste capítulo, damos conta das mudanças na organização do trabalho, mostrando que os seus traços, mais eficientes e versáteis, impõem ritmos de trabalho mais exigentes. A racionalização da força de trabalho, levada a cabo pelos empregadores, vai ao encontro de formas atípicas de emprego que tendencialmente

incorrem em empregos precários caracterizados pela vulnerabilidade económica e social.

Capítulo IV

∞ A DISTÂNCIA AO “PLENO EMPREGO”

Na actualidade, a preocupação central reside no direito ao trabalho, assalariado e a tempo inteiro. O emprego “*enquanto sinónimo de actividade profissional para toda a vida é um conceito em vias de desaparecimento, mas o trabalho continua a ser a principal fonte de subsistência e de rendimento a que nem todos têm acesso*” (Estanque, 2004,127). O autor reconhece as profundas transformações a que o valor do trabalho tem estado associado e reconhece também que este não assume a centralidade que assumia nas sociedades industriais, nas quais a vida do operário se estruturava na fábrica. Apesar de o conceito de *trabalho a tempo inteiro* ter-se vindo a flexibilizar devido aos diferentes modelos adoptados pelas empresas (e em alguns contratos colectivos), o trabalho não deixa de ter o seu estatuto na sociedade pós-industrial (Rauch, 2000). Para Revel, a crise do emprego não se refere apenas ao desemprego, mas também àqueles empregos que “*representam uma prática de distância relativamente ao trabalho*” (2001, 76).

Paugam (2001) problematiza a *desqualificação social* registando um importante apontamento: o aumento do emprego precário não leva ao desaparecimento do emprego estável, mas este assume outros parâmetros. Assim sendo, nos sectores de alta tecnologia, a estabilidade do emprego e o investimento nas carreiras profissionais são estratégias vantajosas para as empresas. Schnapper (1997) discute este eixo em torno do sector público e privado. A autora refere que a noção de carreira estável e contínua numa mesma empresa, por referência ao sector público, está cada vez mais diluída. No entanto, a segurança do emprego neste sector é ainda um privilégio relativo, isto é, os funcionários públicos mantêm uma distância relativa perante o desemprego. O contrário acontece em sectores específicos, nomeadamente, em cadeias de fast food, comércio, supermercados, actividades de limpeza, ou seja, actividades propícias a formas de trabalho atípicas.

A temporalidade e a instabilidade, como novos valores profissionais, parecem substituir a regularidade e condicionar a natureza dos contratos de trabalho e a segurança no emprego. Neste sentido, empregos instáveis correspondem à fragilidade das competências profissionais, ou seja, os contratos a termo certo “*além de fragilizarem ou até impossibilitarem a acumulação de competências tão importantes para a melhoria da competitividade das empresas, reduzem a empregabilidade das pessoas, uma vez que as sucessivas recolocações nos mercados de trabalho são curtas e com frequentes interrupções*” (Kovács, 1999, 99). A flexibilização da gestão

empresarial conduz muitas vezes à “*desestabilização das pessoas, dos grupos e do sistema social da empresa*” tornando-se num obstáculo à competitividade empresarial (idem).

Face ao exposto é-nos possível estabelecer uma relação com a tese da *dupla precarização*: (i) a *precariedade no emprego* reflecte a incerteza do futuro a nível profissional e das carreiras profissionais; (ii) a *precariedade no trabalho* reflecte-se pelas baixas remunerações e também pela falta de significado para o próprio indivíduo (Paugam, 2001). Neste sentido, “*essas pessoas estão física e mentalmente deterioradas por episódios prolongados de insegurança nos empregos*” (Giddens, 2004, 413).

Rauch (2000) aborda estas questões referindo a *vulnerabilidade de grupos alvo*. Estes grupos incluem os trabalhadores com contratos a termo definido, com contratos referentes a poucas horas de trabalho, os trabalhadores independentes e, entre outros, os trabalhadores temporários. No que respeita a uma análise de género, a autora constata que são as mulheres que ocupam, maioritariamente, os empregos precários cuja tendência é a predominância de baixas qualificações. Sendo assim, as formas de emprego atípicas dominam no feminino, afectam os jovens e os empregados sem qualificação ou com baixos níveis de qualificação.

Os problemas levantados em torno da relação dos indivíduos com o emprego são levantados por Paugam (2001) ao referir que nas últimas décadas se registou o aumento do desemprego, de empregos precários, do subemprego, sendo a mão-de-obra feminina a mais vulnerável às desigualdades no desenvolvimento da carreira profissional e nas remunerações (Rebelo, 2002).

É questionável: porque é que as mulheres são mais vulneráveis a múltiplas passagens por vários empregos? Aos regimes socialmente desprotegidos? Ao desemprego?

A empregabilidade parece depender da adaptabilidade do trabalhador a novos trabalhos, ocupações e até mesmo regiões geográficas (idem). Nas organizações, os lugares de topo exigem grande adaptabilidade e o que se verifica é que esses lugares são ocupados predominantemente por homens, sendo que as mulheres que os ocupam são maioritariamente solteiras e sem filhos (Ferreira, 1999).

Trabalhos recentes vêm mostrando o que Hareven (1982) registou como fundamental para o estudo das carreiras profissionais das mulheres: a múltipla análise da estrutura do mercado de trabalho com a estrutura familiar. Cruz (2003) debruçou-se sobre este exercício através do estudo de caso de jovens trabalhadoras de linha de caixa

de uma grande superfície comercial. Esta é uma referência fundamental, porque se a abordagem de Hareven é reflexiva de uma época em que a fábrica e a família constituíam o cerne do trabalho feminino, a recente abordagem de Cruz revela essencialmente que o trabalho feminino no sector terciário é desqualificado, é discriminado, é mal remunerado, monótono, precário e que as *“trajectórias e práticas encontram-se intimamente ligadas ao desempenho de tarefas domésticas”* (idem, 41).

Por se centrar na questão do trabalho feminino disposto às estruturas da precariedade laboral, este trabalho abriu portas para novas abordagens. Destaca-se por reflectir sobre os tempos fragmentados e flexíveis dos regimes de trabalho parcial, enquanto realidades presentes nas trajectórias profissionais de mulheres trabalhadoras de caixa de um supermercado. O estudo mostrou trajectórias profissionais marcadas: (i) pela rotatividade de empregos desqualificados na indústria ou nos serviços; (ii) por estratégias familiares que se desenvolvem no interior dos agregados; (iii) por representações de sobrevalorização do trabalho dos maridos.

Veja-se que a actividade laboral feminina aproxima-se de novas formas de trabalho que reforçam a divisão sexual do trabalho, na medida em que propiciam à mulher o desempenho dos papéis tradicionais na esfera familiar (Rebelo, 2002; Cruz, 2003). Destacam-se os trabalhos em regime de tempo parcial. Por um lado, existem trabalhadoras, essencialmente mulheres solteiras, que trabalham a tempo parcial por imposição da empresa. Por outro lado, este regime parece permitir a algumas mulheres, principalmente às casadas, conciliar a vida profissional com a vida familiar e aqui existe efectivamente um constrangimento social marcado pelo casamento e pela maternidade (Cruz, 2003; Rodrigues, 1995). Assim, a compreensão do trabalho das mulheres casadas deve considerar o trabalho não remunerado que se desenvolve na estreita relação com a família e que as afasta do exercício da actividade laboral em condições semelhantes às dos homens. Cruz (2003) dá a conhecer como as trabalhadoras de linha de caixa conciliam “tempos e espaços diferentes”. Diferentes, mas interligados porque são espaços e tempos profissionais, domésticos e livres. A autora faz referência ao quotidiano numa grande superfície comercial abordando múltiplas facetas: o trabalho, o trabalho doméstico, os tempos livres e o lazer. Por assumir a ênfase na coordenação de actividades, este estudo mostra um itinerário mais ou menos transversal que se traduz na “regulação temporal” e na “organização espacial”. As dimensões da conciliação quotidiana, do ponto de vista da gestão do tempo, mostram que a interpenetração dos tempos sociais femininos contrasta com os tempos sociais masculinos. A falta de tempo,

muitas vezes, resulta na ausência de projectos profissionais, principalmente para as mulheres com menos qualificações escolares. Portanto, a participação laboral das mulheres não parece ter desconstruído a presença feminina na família, na vida doméstica.

Algumas perspectivas teóricas consideram que uma gestão mais flexível dos tempos de trabalho permite aos trabalhadores conciliarem a sua vida profissional com a vida pessoal (Kovács, 1999). Estes fenómenos evidenciam “*a influência do sistema de emprego emergente do reordenamento dos sectores económicos e das empresas em geral e não de um fenómeno com causas fundamentalmente sociais derivadas de novos modos de trabalhar e de pensar o trabalho e o tempo, isto é, de opções individuais*” (Santana, et al, 2001, 64).

Posto isto, as mulheres optaram por essas formas de trabalho?

É necessário introduzir diversos eixos analíticos para ultrapassar a visão reducionista que relaciona o trabalho precário às opções individuais. Há que considerar os constrangimentos escolares, familiares, económico-sociais que consubstanciam as formas atípicas de emprego. Dias evidencia que “*as novas modalidades de contratação não resultam, na grande maioria dos casos, de uma opção voluntária do trabalhador, outrossim, a submissão a uma condição desfavorável de um mercado de trabalho onde o excesso de oferta de mão-de-obra é regra*” (2005, 522) Assim, os grupos alvo deste fenómeno são-no “*não porque o desejam, mas porque não encontraram trabalho permanente*” (Idem, 541). Nesta linha, Gavray (2006) refere que as mulheres que não trabalham a tempo inteiro perdem investimento nas trajectórias profissionais em prol da família. Sendo elas quem mais se concentram em trabalhos mal remunerados e sem possibilidades de construir carreira profissional, são também as mais vulneráveis à precariedade laboral.

Esta discussão entra em linha de conta com a problematização de Castel (1998) quando centraliza a precarização no debate sobre o trabalho. Este autor refere-se às *trajectórias profissionais erráticas* dos indivíduos, considerando a *desestabilização dos estáveis* como uma nova questão social. Neste sentido, a integração do indivíduo na esfera profissional culmina com a sua integração social. Fazendo a ponte com a perspectiva de Paugam (2006), o reconhecimento da contribuição da integração do indivíduo na actividade produtiva é propício à acção colectiva e às suas aspirações em sociedade, isto é, o indivíduo autónomo no seu trabalho poderia ser autónomo na sua prática como cidadão. A sociedade salarial não é somente uma sociedade na qual a

maioria da população activa é assalariada. É, sobretudo, uma sociedade na qual a maioria da população acede à cidadania social a partir, antes de mais, da consolidação do estatuto do trabalho (Castel, 2003).

Schnapper (1997) defende que o trabalho encontra-se na base da organização central e, apesar de todas as alterações registadas, continua a ser central para os que trabalham e para os que não trabalham. Significa que “*o trabalho permanece como referência dominante não somente economicamente, como também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente*” (Castel, 1999, 18). Freire (1997) enfatiza-o “*como actividade eminentemente social*” (Idem, 68) e enquanto “*factor indispensável de criação, de descoberta, de invenção*” (Idem, 20). Giddens (2004) considera-o o lugar da socialização real e da formação das identidades individuais e colectivas, integrando na sua concepção os modos colectivos que asseguram a (re) produção da sociedade.

Assim, o trabalho não é só o meio de aquisição de rendimentos, mas também a ocupação da maior parte do tempo socializado, pelo que aqueles que ficam de fora dessa evidência sofrem as consequências. A integração social assenta, em grande parte, sobre a actividade profissional, na medida em que assegura paralelamente a segurança material e financeira, as relações sociais, a organização do tempo quotidiano, dos espaços e da identidade (Paugam, 2001). Quando existe trabalho e ele é estável, a relação social tende a ser mais sólida e o grau de integração social maior. A ausência de participação em qualquer actividade produtiva ou de serviços pode criar isolamento relacional, exclusão, desfiliação. Quando a ausência de integração no mercado de trabalho é também desintegração na sociedade e quando a auto-estima dos indivíduos é posta em causa, estamos perante o fenómeno da exclusão social. Segundo Paugam (2006), a *desafiliação social* adequa-se ao processo de crescente vulnerabilização vivenciada pelos desempregados ou pelos indivíduos que não conseguem obter uma relação laboral estável. Este conceito traduz o risco de se tornarem inválidos sociais. Significa que aqueles que estão excluídos do direito ao trabalho estão também excluídos da possibilidade de construírem a sua própria identidade laboral (Gialdino, 2002).

Os efeitos sociais da integração profissional do indivíduo são de uma complexidade sociológica altamente significativa para explicar as dificuldades particulares da vida pessoal daqueles que não têm emprego. É inegável que exista uma hierarquia dos estatutos sociais relacionada com a distância dos indivíduos ao emprego e, para isso, pense-se na representação social relativamente aos reformados e aos desempregados (Schnapper, 1997). Segundo esta autora, a representação dos

desempregados rege-se pela norma do trabalho que integra o quotidiano e as relações sociais. Para Paugam (2006) os efeitos do desemprego são desiguais. Os desempregados oriundos de quadros superiores percebem o desemprego como um tempo de reflexão de projectos futuros, de investimento em formação profissional e, portanto, continuam a ter como referência o trabalho e a definem-se como potenciais empregados, afastando-se do quotidiano aborrecido e sem ritmos definidos. A dificuldade de encontrar um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente na educação dos filhos é maior para as mulheres quando o seu emprego é precário, porque a instabilidade do emprego com que têm de lidar põe em causa o seu desempenho ao nível da maternidade e ao nível das suas relações familiares. Para um melhor entendimento desta questão, o autor refere que na mesma situação de incerteza profissional, os homens têm maiores probabilidades de ter boas relações com membros das suas famílias. Resta considerar que o grupo de desempregados é um grupo heterogéneo e que objectivá-lo para estudo é considerar a diversidade de vivências (Duarte, 1998).

O conceito de “*desobjectivação dos desempregados*” (Dubois, 2007) considera os novos constrangimentos causados pelas políticas de emprego e pelas configurações sociopolíticas nacionais orientadas para o controlo e para a sanção da “categoria” dos desempregados. Os instrumentos de persuasão e controlo dos desempregados servem de exame burocrático sobre os comportamentos individuais dos mesmos e respondem às expectativas institucionais dos “verdadeiros” e “falsos” desempregados. O reforço do controlo sobre eles é desenhado por orientações políticas a nível europeu e trata-se de um processo de verificação de situações individuais relativamente ao emprego. Nesta medida, institui-se uma relação de dominação por parte de protagonistas definidos pelas instituições e que, dispondo de um “poder de sanção”, expressam-na face-a-face com poderosas “injunções institucionais”.

No que concerne às vivências de situações de desemprego, determinadas posições teóricas apresentam as diferentes atitudes que os desempregados podem construir relativamente à procura de emprego no binómio procura activa/desencorajamento (Rocha & Ferreira, 2006). Tal categorização, embora não negligencie as estruturas institucionais em que os desempregados se movem, parece individualizar a procura de emprego à expectativa institucional de “activo” ou “não activo”. Assim, as experiências vividas daqueles que estão desempregados não constituem um objecto de estudo determinista, nem sociologicamente individualista (Duarte, 1998). Nestes

termos, encontra-se contextualizado nas mudanças ocorridas nas últimas décadas ao nível da organização e do mercado de trabalho (Paugam, 2006) e em indicadores como a idade, o estado civil e, sobretudo, o género (Schnapper, 1997).

Em suma, o presente capítulo enquadra a “crise do emprego” no processo de transformação das sociedades referenciando que as situações de emprego já não privilegiam a relação salarial dominante, nem mesmo o contrato de trabalho permanente. Pretendemos reflectir sobre a estabilidade profissional e assumimos que este conceito não se refere apenas ao contrato de trabalho que garante a permanência num emprego a tempo inteiro, mas também à construção de uma trajectória profissional estável. O vínculo profissional cada vez mais temporário e precário incorre em perda de direitos, regalias sociais, estabilidade, bem-estar pessoal, bem como resistência colectiva. Sobre as várias posições que se anunciaram é possível considerar que as formas de emprego atípicas dominam no feminino, sendo que as exigências no sentido da flexibilidade são penalizadoras principalmente para as mulheres, pois isso significará a reorganização da vida familiar.

Capítulo V

∞ O MODELO DE ANÁLISE

5.1 OBJECTIVOS ORIENTADORES

O conjunto de saberes e perspectivas teóricas apresentadas enquadraram o problema de investigação: *as trajectórias profissionais das mulheres são vulneráveis às estratégias precarizantes de uma economia flexível, às dinâmicas familiares e construção social de género.*

Partilhadas algumas noções sobre o objecto de estudo, segue-se a configuração do modelo de análise com a apresentação esquemática dos objectivos orientadores:

- (i) *Identificar estereótipos de género e papéis sociais das mulheres na vida familiar e na vida profissional;*
- (ii) *Caracterizar as trajectórias profissionais na sua relação com os sectores de actividade económica, as profissões desempenhadas, as posições hierárquicas ocupadas;*
- (iii) *Conhecer de que forma o percurso escolar, as estratégias de flexibilização do emprego e as dinâmicas familiares afectam as trajectórias profissionais;*
- (iv) *Caracterizar as vivências das mulheres à participação laboral, nomeadamente em contexto de trabalho e em contexto de desemprego;*
- (v) *Analisar a estruturação do quotidiano no sentido de compreender como se estruturam as vivências diárias destas mulheres e como são geridas nos variados espaços e tempos.*

5.2 RELAÇÕES ENTRE CONCEITOS

A teoria é um ponto de partida insubstituível e um elemento de comando para o acto que se segue: o acto de estruturar coerentemente um conjunto de conceitos e de hipóteses que, articulados entre si, possam equivaler ao modelo de análise (Quivy, 2003).

O conceito de *trajectórias profissionais* assume-se como o conceito central do modelo de análise. Das diversas teorias analisadas assume-se que o conceito de *trajectórias profissionais* define-se como o conjunto de acontecimentos profissionais que marcam o percurso de um indivíduo e que permite dar conta da intercepção das

diferentes dimensões sociais e individuais características do percurso passado (Dubar, 1991; Gonçalves, et al, 1996).

Consideramos que a trajetória profissional é também a situação presente dos indivíduos e definimo-la pelo conceito de *participação laboral*. A perspectiva de Paugam (2006) inspira na sua definição pela integração do indivíduo numa actividade profissional que assegura a segurança material e financeira, as relações sociais, a organização do tempo quotidiano, dos espaços e da identidade. Consideramos que este conceito se compõe por duas dimensões: *a situação laboral* (referente àqueles indivíduos que integram uma actividade profissional nas condições reveladas); *a situação de desemprego* (referente àqueles indivíduos que não integram uma actividade profissional nas condições reveladas).

No que respeita ao conceito de *estruturação do quotidiano*, o estudo exposto por Perrot (2006) permite uma adaptação que o define pela variedade de funções e espaços definidos pelos ritmos da família, pelos ritmos do trabalho, pelos ritmos dos tempos livre e do lazer, pela presença evidenciada do género. Procura mostrar como estas estruturas condicionam as vivências diárias das mulheres, aos variados espaços e tempos.

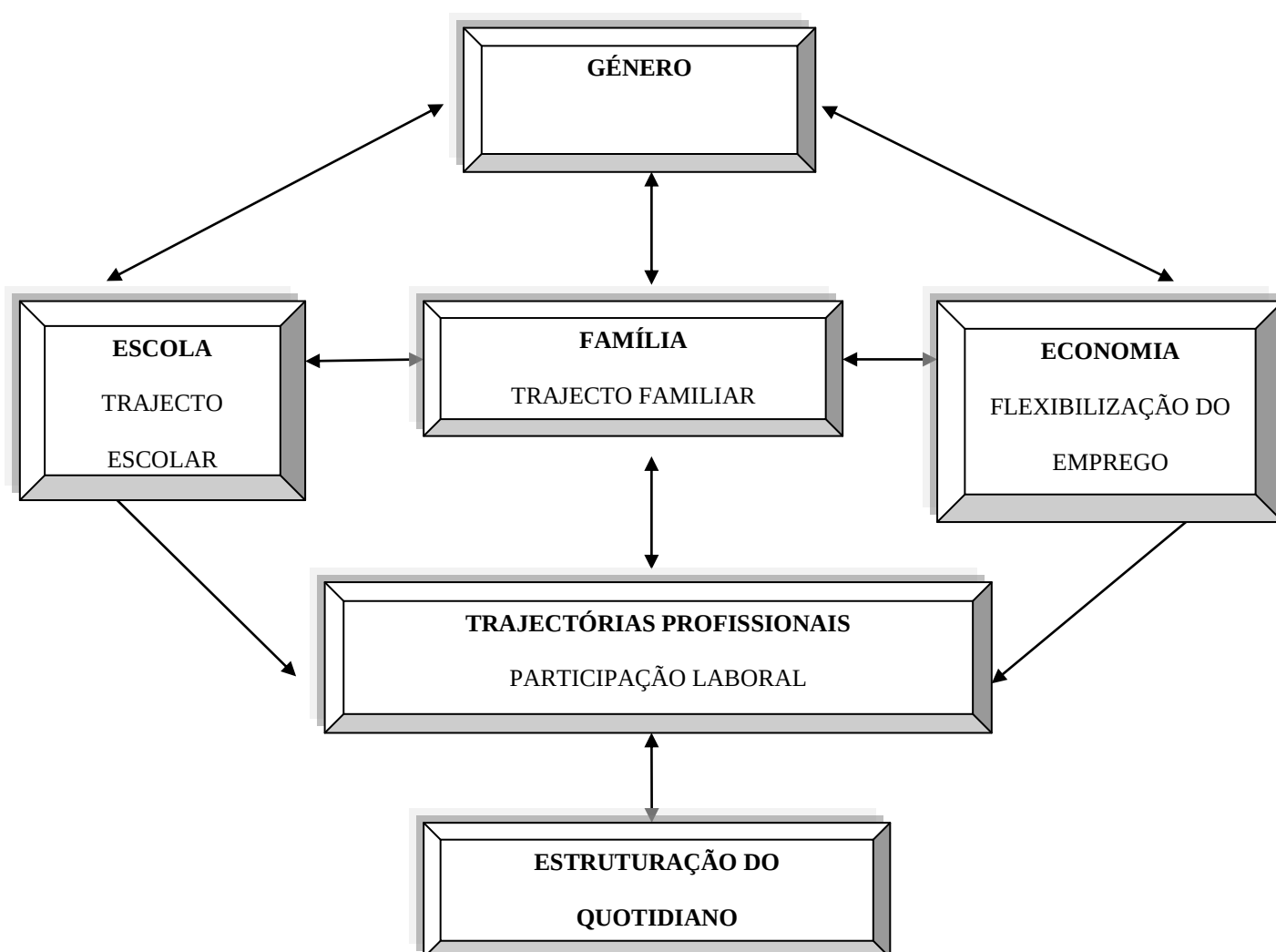
A problemática que se anuncia referencia o conceito de *género* (Bourdieu, 1998) como o eixo estruturante do modelo de análise. O género define-se pelos processos sociais, culturais e psicológicos segundo os quais se constrói e se reproduz (por mútua oposição e inscrevendo-se numa relação de poder) a feminilidade e a masculinidade, podendo alterar-se segundo a cultura, a época histórica e o ciclo de vida. O habitus de género, enquanto sistema socialmente constituído por disposições cognitivas e somáticas, é fruto da educação de nomeação, inculcação e incorporação que se inicia no processo de socialização infantil e continua através de variadas e constantes estratégias educativas de diferenciação. Estas, implícitas nas práticas de vários agentes e instituições (como a família, a escola, a economia) são destacadas por estruturarem e expressarem posturas femininas continuamente reforçadas pela organização social baseada em divisões de género.

Como temos vindo a explicitar, as trajetórias profissionais polarizam diferentes percursos ao nível da estabilidade e instabilidade. Para equacionar os factores que interferem no percurso profissional das mulheres, elegem-se como conceitos orientadores deste modelo, os conceitos de *trajecto escolar*, *trajecto familiar* e de *flexibilização do emprego*. Estes conceitos destacam-se por virem a corresponder a

domínios explicativos das trajetórias profissionais e da participação laboral das mulheres. A *flexibilização do emprego* define-se na relação de ajustamento da quantidade de trabalho de acordo com a quantidade de actividades a desenvolver, isto é, na variação de mão-de-obra tendo em conta o volume de produção (Kóvacs, 1999; Cruz, 2003). No que concerne às *trajetórias familiares* assumimos que este conceito se define pelos acontecimentos familiares ao nível da conjugalidade e da maternidade, bem como pelo desempenho da mulher no que se refere à prestação de cuidados a familiares (Hareven, 1982; Cruz, 2003). Não negligenciamos o conceito de *trajecto escolar* e definimo-lo pelo conjunto de acontecimentos escolares que marcam o percurso de um indivíduo e as suas perspectivas futuras.

Segue-se a *Figura n.º1* que sistematiza a relação entre os principais conceitos teóricos.

≈ FIGURA n.º1 – ESQUEMA DE RELAÇÕES ENTRE CONCEITOS



5.3 AS HIPÓTESES TEÓRICAS

Deste modelo consubstanciamos os conceitos em indicadores passíveis de estabelecer (di)semelhanças entre os elementos da realidade social a testar.⁶ Compreendemos que as questões de investigação são desenvolvidas com o objectivo de contextualizar a sua complexidade. A presença no terreno permitiu seleccionar questões específicas à medida que os dados iam sendo recolhidos. Dito isto, esta abordagem não pretende responder unicamente a questões prévias ou testar hipóteses, mas privilegia particularmente a compreensão dos comportamentos a partir da perspectiva dos sujeitos da investigação.

Assumido o carácter de construção social do corpo de variáveis definidas, importa estabelecer entre elas relações explicativas do objecto de estudo, ou seja, encontrar respostas provisórias para a pergunta de partida. Neste momento, importa sistematizar as várias hipóteses de trabalho:

- (H1) Os traços de segregação em torno das ocupações profissionais e das posições hierárquicas vulnerabilizam as trajectórias profissionais destas mulheres;
- (H2) As mulheres solteiras e sem filhos encontram-se em situação favorável para a construção de trajectórias profissionais qualificantes;
- (H3) As estratégias de flexibilização dos horários de trabalho sustentam a precariedade laboral para estas mulheres, não fazendo parte de opções individuais de conciliação da vida profissional com a vida familiar;
- (H4) As trajectórias profissionais são vulnerabilizadas pelos condicionamentos das dinâmicas familiares, isto é, as mulheres que tendem a ter trajectórias profissionais interrompidas pelo trabalho doméstico e familiar estão socialmente mais vulneráveis;
- (H5) A participação laboral da mulher não dilui os estereótipos que a associam à esfera doméstica e familiar.

⁶ Ver Anexo nº1 “Modelo de Análise”.

2^a

Parte ∞ PERCURSO METODOLÓGICO

“Reflectir (n)o Trabalho de Terreno”

1. Breve descrição das Fases de Investigação

Tendo em conta a especificidade do objecto de estudo accionamos um conjunto de técnicas que permitem um maior nível de conhecimento acerca da temática proposta. Importa assim descrever as opções metodológicas perspectivadas para este projecto.

Na *fase exploratória*, a *análise documental* refere-se: aos dados estatísticos referentes à situação laboral das mulheres na Europa e em Portugal; à revisão de artigos de revistas científicas; à revisão de obras literárias e artigos de jornal. Esta análise permitiu delinear provisoriamente a estrutura do projecto. Iniciou-se um trabalho de aproximação ao terreno que consistiu no esclarecimento do papel dos sociólogos na investigação social e também na consciencialização dos profissionais presentes nas organizações que abordamos.

Na *fase principal* da investigação, seguimos uma lógica metodológica intensiva. A presença no terreno revelou vertentes e temáticas que, sob o ponto de vista das subjectividades, representações e vivências, interessou aprofundar. Tornou-se fundamental o recurso a uma técnica de carácter extensivo de forma a obter uma leitura mais abrangente. Por isso, o uso do *inquérito por questionário* teve como objectivo principal a saturação empírica, com vista a recolher o máximo de informação e complementá-la. Apesar de se tratar de uma metodologia quantitativa, situada no âmbito do método de medida, neste estudo não serviu o propósito da extensividade e da generalização. Tal é reforçado quer pela dimensão da amostra, que não permite generalizações, quer pelo tipo de amostra usada (intencional).

Optou-se pela administração presencial do inquérito, porque a presença no terreno e o contacto com os indivíduos produz elementos teóricos a partir dos dados contextualizados. A par desta técnica foi essencial o uso de *grelhas de registo de observação*. Concomitantemente, fizemos uso de *técnicas visuais* como a *fotografia*. Estes mecanismos revelaram-se úteis na contextualização do ambiente circundante e na recolha de elementos significantes.

Assim, os dados recolhidos com o inquérito por questionário e com as notas de campo sustentaram a opção metodológica que se seguiu, as *entrevistas semi-estruturadas*. O que se pretendeu com a complementaridade destas técnicas foi encontrar fontes de informação distintas, aceder ao diálogo constante com a problemática teórica e com as hipóteses de trabalho, no sentido de as delimitar e refinar. Em suma, contribuir para que o objecto de estudo ganhasse um corpo mais definido.

Estas opções metodológicas justificaram-se porque a *“investigação de terreno tem lugar em situações sociais nas quais o investigador participa”* e porque *“a vida quotidiana é o espaço no qual os sujeitos constroem o sentido do seu agir”* (Melucci, 2005, p.29).

2. As experiências na aplicação de questionários nos contextos sociais

2.1 O inquérito por questionário e a observação dos contextos de aplicação

A estratégia de pesquisa visa dar um uso intensivo ao inquérito por questionário, porque pretendemos uma abordagem contextualizada e seguimos uma amostragem intencional. Tal como refere Burgess (1984), poucos investigadores seguiram no terreno a abordagem estruturada e, portanto há que reflectir também acerca do procedimento do investigador neste contexto.

Num primeiro momento, as técnicas privilegiadas foram o inquérito por questionário e a observação directa. Estas opções consentem uma maneira directa de estabelecer o contacto e uma relação de confiança entre o investigador e o seu objecto de estudo. Algumas preocupações pautaram a construção do inquérito. Para não comprometer a qualidade das respostas com a saturação dos inquiridos, optamos por um inquérito relativamente pequeno, compondo-se por 38 questões⁷.

O questionário é composto por um conjunto de perguntas fechadas (um grupo de questões de caracterização sóciográfica; um grupo de questões sobre a caracterização da participação laboral; um grupo de questões sobre a caracterização da situação de desemprego) e por uma pergunta aberta (a descrição do quotidiano num dia de semana e ao domingo). Esta questão procura valorizar o indivíduo (na medida em que enfatiza pontos de vista individuais) e permite captar a relevância de determinadas temáticas, nomeadamente a “dupla jornada de trabalho”.

Optamos pela administração presencial do questionário⁸. De facto, não há uma relação de longo prazo entre o investigador e a população alvo, mas isso não significa que seja uma relação estreita ou pouco produtiva. O primeiro contacto exige um comportamento adequado, “amistoso, mas não demasiado cordial” de forma a cativar o indivíduo para a cooperação.

⁷ Ver anexo nº2 “Inquérito por Questionário”;

⁸ Dada a complexidade que esta opção envolveria, foi necessário criar uma equipa técnica que auxiliaria na aplicação dos questionários. Assim, fui acompanhada por duas pessoas, a quem foi fornecida formação específica acerca da aplicação de questionários.

A primeira fase não foi demasiado longa, já que optamos pela informação precisa e restrita, clarificando os seguintes itens: (i) a apresentação pessoal; (ii) a definição da identidade profissional; (iii) a clarificação dos propósitos da investigação; (iv) a clarificação das condições de tratamento dos dados; (v) a garantia do anonimato e a confidencialidade dos dados; (vi) a informação da duração média do preenchimento do inquérito; (vii) o respeito pela voluntariedade.

Sabemos que “*a destreza do entrevistador é determinante para a qualidade das informações*” (Rada, 2005, 26). Deste modo, procuramos: (i) ler a pergunta da mesma forma a todos os inquiridos, sem entoar qualquer tipo de intenção; (ii) informar objectivamente sobre as possibilidades de resposta sem enfatizar determinada opção, palavra ou expressão; (iii) registar a opção seleccionada e ter a flexibilidade de introduzir novas questões, se estas ajudarem a encontrar a resposta mais adequada; (iv) no caso da pergunta aberta, evitar divagações e registar com escrita fidedigna a oralidade.

Na situação de trabalho de campo, quando o investigador trabalha com a sua própria cultura dá conta de determinados problemas. Deste modo, confrontamo-nos com a possibilidade de enviesamentos, juízos, simplificações excessivas, escamoteamento da realidade. Em todas as fases de pesquisa, o investigador deve reflectir sobre os dados que recolhe, mas também sobre o seu trabalho no terreno. É importante registar todos os pormenores possíveis acerca dos presentes, os tópicos de conversação entre indivíduos/investigadores e entre os próprios indivíduos, mesmo que sejam ordinários e familiares. No campo de pesquisa, há um tipo de informação que é transmitida ao investigador quando se relaciona com os actores sociais. As dinâmicas relacionais e os ritmos do contexto são aspectos relevantes para a construção de conceitos empíricos. Estes conceitos permitem agregar as observações e constituem um importante instrumento de registo selectivo dos comportamentos que interessam ao objecto.

Há que questionar a realidade: Como se dispõem as pessoas nos espaços? Como são os espaços? Quem nos permite movimentar no espaço? Que interferência podem ter? O que fazem as pessoas? O que dizem?

Não estamos perante um trabalho de observação que ocorra durante um longo tempo num mesmo local de observação. O trabalho desenvolvido ocorreu no exercício de aplicação de questionários em contextos seleccionados e com durações definidas. Por isso, o exercício de aplicação de questionários foi complementado por registos numa

folha de observação. Perante isto, um investigador tem que se adaptar à realidade com objectividade e conferir a estes tópicos “um valor exterior” procurando a tradução compreensível dos dados. Consideramos as vantagens de ser uma situação em que se domina uma lista de questões respondidas objectivamente num contexto e, no qual, se acede a comentários, reacções e interacções sociais.

Os registos de observação privilegiaram os seguintes itens: (i) os locais de observação; (ii) os informantes privilegiados que nos acompanham no terreno; (iii) as interacções com os informantes; (iv) os procedimentos de recepção; (v) a descrição do espaço físico; (vi) as situações colectivas ou individuais ocorridas; (vii) a receptividade da população-alvo; (viii) a interacção com os indivíduos; (ix) os constrangimentos e as dificuldades.

2.2 A selecção dos indivíduos e a construção da amostra

Nas pesquisas extensivas, o critério de amostragem é definido pela representatividade externa relativamente a um universo. Nas pesquisas intensivas, o critério é o da significatividade interna por relação à dimensão da realidade que é objecto de estudo. Os processos de selecção associados ao inquérito por questionário, tradicionalmente ligado a uma amostragem estatística, não se aplicam neste estudo, porque se trata de um inquérito sociológico. Especificamos este conceito porque a explicação e a interpretação dos factos sociais ultrapassa a simples descrição dos mesmos. Tratando-se de um estudo de caso, pretendemos uma análise intensiva de uma amostra particular e utilizamos todas as técnicas disponíveis. Quer isto dizer que *“os indivíduos não são escolhidos em função da importância numérica da categoria que representam, mas antes, devido ao seu carácter exemplar”* (Ruquoy, 1997, 103).

Os investigadores seleccionam os locais, os períodos de tempo, os acontecimentos e os indivíduos a estudar atendendo a que *“o comportamento deve ser sujeito a amostragem nos contextos reais para que as observações sejam relevantes para a perspectiva teórica”* (Burgess, 1984, 58). No entanto, esta selecção não é feita ao acaso, depara-se com estratégias de amostragem. Os indivíduos são seleccionados de acordo com um certo número de critérios estabelecidos pelo investigador.

Segue-se uma descrição dos critérios de selecção da amostra que dependem dos interesses teóricos da presente investigação: a *idade* (idade activa, dos 16 aos 65 anos); o *género* (mulheres); os *contextos ocupacionais* (trabalhadoras); *contextos institucionais*

de desemprego (desempregadas); *contextos habitacionais* (no sentido de aceder a situações laborais mais abrangentes); *área geográfica* (restringiu-se ao Porto e área suburbana: Maia, Gaia, Gondomar, Valongo, Matosinhos).

Neste sentido, adoptamos a estratégia de amostragem intencional e casuística, porque *“as estratégias de amostragem necessitam de se basear nas características sociológicas da população que tem interesse para o investigador”* (Burgess, 1984, 61). Os indivíduos seleccionados cumprem estes critérios e aqueles que fazem parte da amostra são efectivamente os que aceitaram cooperar com o estudo. Os contextos seleccionados para aplicação do inquérito por questionário cumprem os seguintes parâmetros:

- (i) trabalhadoras de empresas tradicionalmente ligadas ao trabalho feminino, ou seja, uma empresa do sector público e uma empresa do sector privado (hipermercado);⁹
- (ii) desempregadas dos Gabinetes de Inserção Profissional das Juntas de Freguesia de Aldoar (Porto), Oliveira do Douro (Vila Nova de Gaia), S.Cosme (Gondomar), Matosinhos (Matosinhos), Valongo (Valongo) e Centro de Emprego da Maia;
- (iii) Domésticas, pensionistas de subsídios sociais numa Urbanização em Vilar de Andorinho (Vila Nova de Gaia);

3. As estratégias de acesso ao terreno

O trabalho de campo envolve passos continuamente definidos, isto é, não é um processo directo e imediato, já que envolve contextos sociais particulares. O acesso do investigador ao terreno deve ser alvo de planificação, negociação e reflexão, porque *“discuti-lo é fundamental para o processo de pesquisa, já que pode revelar ao investigador o padrão das relações sociais de um dado campo de investigação”* (Burgess, 1984, 42). Relativamente a este aspecto, existem elementos que necessitam de ser especificados, nomeadamente o contacto estabelecido com instituições e representantes de organizações e os locais específicos de aplicação dos questionários. Sabemos que *“ganhar o acesso é uma fase essencial do processo de investigação, porque é um pré-requisito, uma condição prévia para que a pesquisa se realize”* (idem, 48). Nesta abordagem, a experiência quotidiana das mulheres em variados contextos sociais e a reflexão sobre a experiência do investigador são elementos constantes.

⁹ Por respeito do anonimato das empresas que cooperaram com o estudo, não revelamos a identidade.

As estratégias usadas para aceder ao terreno foram cautelosamente pensadas, porque têm implicações no processo de investigação e podem constituir-se num obstáculo. Importa agora enquadrar as experiências de terreno nas diferentes fases do projecto descrevendo-as especificamente:

- (i) numa *fase exploratória* estabelecemos contactos com informantes privilegiados com o intuito de ⁴¹ ir aos locais seleccionados para aplicação dos inquéritos por questionário. Estes contactos consistiram na explanação do estudo, via email ou telefone, com os informantes privilegiados, nomeadamente com os representantes de uma empresa privada, de uma empresa pública, das Juntas de Freguesia e das associações locais de uma urbanização;
- (ii) após autorização por parte dos representantes, estes delegaram a um outro responsável o acompanhamento da equipa no terreno. Por isso, o segundo contacto consistiu num encontro previamente marcado em que negociámos a forma mais eficaz para aceder à população, nomeadamente os melhores locais para aplicação do inquérito (considerando aqueles locais que permitissem preservar alguma privacidade e que causassem menos distúrbios à própria organização) e considerando situações colectivas, nomeadamente em locais de convívio, horas de almoço, pequenos intervalos, ou acontecimentos definidos. Asseguramos que aplicaríamos o questionário individualmente;
- (iii) solicitamos a colaboração no sentido de encontrarmos um meio de divulgar o estudo à população alvo, através da fixação de um edital (nas empresas foi colocado nos bares/zonas de convívio; nas habitações foi colocado à entrada de cada prédio). Nesse edital explicitamos o objectivo da presença da equipa e os propósitos do estudo, pedindo-se a colaboração de todos;
- (iv) solicitamos aos responsáveis que informassem os indivíduos da nossa presença nos locais e horas de aplicação dos inquéritos;
- (v) solicitamos o uso de máquina fotográfica.

3.1 Actuação do investigador nos contextos

A presença no terreno teve durações diferenciadas consoante os objectivos pretendidos, a permissividade dos representantes e a receptividade dos indivíduos. Este trabalho decorreu durante 6 meses (de Outubro de 2009 até Março de 2010) e obtivemos uma amostra de 450 mulheres¹⁰.

Reflectindo sobre a importância dos contextos na aplicação desta técnica, podemos acrescentar que:

(i) a empresa privada (hipermercado)¹¹ a que acedemos compôs-se por quatro núcleos (um na Maia, um no Porto e dois em Vila Nova de Gaia). Aqui, foi-nos facultada uma sala (em três núcleos trabalhamos na sala de convívio e num dos núcleos disponibilizaram-nos a sala de reuniões). Estes espaços eram compostos por mesas e cadeiras individuais, nas quais os intervenientes se sentavam e realizavam o preenchimento do inquérito, preservando-se a privacidade das trabalhadoras;

(ii) A empresa do sector público¹² a que acedemos compôs-se por três núcleos na cidade do Porto. Num dos núcleos, a representante da organização restringiu a nossa presença ao bar/refeitório dos trabalhadores, no qual a aplicação dos inquéritos preservou também uma certa privacidade. Nos restantes núcleos, a aplicação dos inquéritos foi feita no local de trabalho (escritórios) tendo sido realizado também individualmente;

(iii) Para aceder às mulheres desempregadas¹³, o primeiro contacto estabelecido foi no Centro de Emprego da Maia. Desde logo percebemos que não aceitaríamos a nossa presença e, portanto, foi feita uma abordagem às desempregadas no exterior deste local. Percebemos também que não houve adesão. Delineou-se outro alvo de aplicação: os Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) nas Juntas de Freguesia. A aplicação de inquéritos limitou-se aos dias e horas de apresentação quinzenal dos desempregados dos GIP de Aldoar (Porto), de Oliveira do Douro (V.N. de Gaia), de S.Cosme (Gondomar), de Valongo (Valongo) e de Matosinhos (Matosinhos). Os locais disponibilizados foram delimitados por estas organizações aos locais em que a desempregada se apresentava aos técnicos dos GIP. Solicitamos um local que preservasse a privacidade dos investigados, mas, estas organizações mostraram-se pouco receptivas a renegociações.

¹⁰ Ver anexo nº3 “Calendário de trabalho de campo”;

¹¹ Ver anexo nº4 “Grelha de Registo de Observação da Empresa Privada”;

¹² Ver anexo nº5 “Grelha de Registo de Observação da Empresa Pública”;

¹³ Ver anexo nº6 “Grelha de Registo de Observação dos Gabinetes de Inserção Profissional”.

Em três GIP aplicamos os inquéritos no local da apresentação dos desempregados (balcão da secretaria) e em dois GIP concederam-nos uma sala privada;

(iv) Para aceder ao contexto habitacional¹⁴ contactamos primeiramente a Associação de Proprietários da Urbanização de Vila D’Este, no sentido de conhecermos melhor o terreno. Com este contacto negociamos os locais mais frequentados pelos habitantes. Assim, a aplicação de questionários foi contextualizada a diversos estabelecimentos comerciais, aos prédios (porta-a-porta), à Paróquia, a um evento promovido pela Associação, o “Dia da distribuição de Cabazes Alimentares”.

Assim, os campos a contactar foram tutelados por um representante reconhecido pelos indivíduos, o que facilitou o acesso ao terreno, mas exigiu especial cuidado. Fomos cautelosos na explicitação dos objectivos de estudo, já que a passagem de informação por parte dos representantes pode influenciar a qualidade dos dados a obter, principalmente quando ocupam posições hierárquicas superiores. Nos contextos ocupacionais atentamos à presença de colegas de trabalho ou de superiores hierárquicos.

Nos contextos institucionais de desemprego tomamos precauções relativamente a constrangimentos sociais que medeiam as respostas fornecidas, levando o inquirido a respostas “socialmente correctas”. Nestes contextos em específico, a presença de profissionais poderia incitar a respostas desta natureza. Por exemplo, quando perguntamos se o desempregado procura emprego devemos contextualizar e registar as respostas socialmente aceitáveis e as respostas de omissão, já que entendemos não ser informação perdida. Deste modo, sempre que possível procuramos desenvolver este trabalho em espaços reservados para que os indivíduos não se sentissem constrangidos ou pressionados na sua participação no estudo.

Apesar de haver um grande investimento nesta fase precedente, encontramos algumas dificuldades no acesso ao terreno. Em algumas empresas privadas contactadas, as reacções dos representantes foram pouco receptivas, tendo sido rejeitada a nossa presença nas suas instalações. Esta experiência obrigou a um maior investimento no primeiro contacto, na medida em que sublinhamos repetidamente que nenhuma informação recolhida tornaria pública a identidade das empresas, representantes ou

¹⁴ Ver anexo nº7 “Grelha de Registo de Observação de Vila D’Este”.

trabalhadores das mesmas. Além disso, apesar do nosso interesse, nem sempre foi permitido o registo fotográfico no interior dos locais de aplicação de inquéritos.

4. A combinação do inquérito por questionário com as entrevistas

Os dados oriundos dos inquéritos foram inseridos numa base de dados construída com recurso ao programa SPSS 17.0 que permitiu o tratamento estatístico dos resultados. No mês de Abril fizemos uma primeira abordagem aos dados obtidos, permitindo delinear as hipóteses de trabalho, as linhas orientadoras do guião de entrevista¹⁵, bem como os critérios de selecção para a amostra a entrevistar.

A entrevista é uma técnica adequada aos objectivos propostos, pois providencia a oportunidade de adquirir informações pormenorizadas acerca dos sistemas de valores e interpretações que os actores conferem às suas práticas. A combinação destas técnicas concede maior rigor e consistência ao estudo, uma vez que se completam no acesso à complexidade do social.

Justifica-se o uso da entrevista semi-estruturada porque pretendemos: (i) cumprir guias temáticos orientados pelos conceitos teóricos e empíricos; (ii) cumprir tópicos transversais a todas as entrevistas; (iii) fazer uso da flexibilidade desta técnica e abordar os contextos sociais destas mulheres; (iv) cumprir quadros de referência e introduzir novos tópicos de interesse.

Definimos os critérios de selecção das possíveis entrevistadas, nomeadamente: (i) que fossem mães; (ii) com trajectórias profissionais estáveis e trajectórias profissionais instáveis; (iii) respeitar os contextos de aplicação dos questionários.

O contacto com as inquiridas dá-nos a conhecer os parâmetros que encaixam nestes critérios e, por isso, no final do inquérito é feita uma nova abordagem. Nesta fase, é também importante atentar a um procedimento correcto. Em primeiro lugar, há que explicitar o que pretendemos fazer numa fase seguinte (analisar os dados obtidos com o inquérito e seleccionar os indivíduos que melhor corresponderão às questões de pesquisa). Em segundo lugar, é importante solicitar um contacto para um futuro encontro.

De acordo com os critérios apresentados, seleccionamos uma amostra de entrevistadas que foram contactadas por email ou telefone. Este exercício foi

¹⁵ Ver anexo nº8 “Guião de Entrevista Semi-Estruturada”.

maioritariamente bem-sucedido, mas efectivamente o contacto por telefone é preferível ao contacto via email, registando-se aqui alguns casos de insucesso (não havendo resposta). Neste sentido, todas as mulheres que foram entrevistadas tinham sido inquiridas e, portanto, tinha-se já estabelecido uma relação. A amostra é composta por oito mulheres.¹⁶

Esta experiência revelou a importância da relação entre o investigador e a população estudada. Nesta fase da pesquisa, o investigador adquire novas funções e tem que responder a outras exigências. Melucci considera que se exige do entrevistador *“desenvoltura, cordialidade, gentileza, capacidade de adaptar os tons e a apresentação de conteúdos à situação”* (2005, 53). Burgess (1984) refere que é muito importante tornar a entrevista numa conversa agradável em que se obtém informação mais pormenorizada que pode ser utilizada de forma complementar a outros materiais. A relação que se estabelece não é uma relação vertical, não há autoridade de um sobre o outro, é uma relação participada de ambas as partes, de confiança e de interesse.

O controlo do contexto em que decorre a entrevista é fundamental. Assim, procuramos que as entrevistas fossem realizadas em casa das entrevistadas e foi o que aconteceu, salvo algumas excepções. Foi possível perceber que o contexto “casa da entrevistada” é um contexto em que a entrevista se desenvolve de uma forma mais rica. Observou-se que a entrevistada “tem o poder no seu próprio espaço” e sente-se perfeitamente à vontade para falar de assuntos mais íntimos, partilhando recordações, histórias que têm espaços físicos dentro de casa, mostrando fotografias e, por vezes, “exibindo” as mobílias, a decoração, a “limpeza”. Quando as entrevistadas não foram receptivas à realização da entrevista em sua casa, deixamos ao seu critério a escolha do local mais adequado aos seus ritmos de vida, solicitando alguma privacidade e silêncio, normalmente optaram por um café perto de casa ou do local de trabalho.

Na situação de realização da entrevista, registaram-se alguns aspectos fundamentais: o uso dos materiais de apoio. Em todas as situações de entrevista sentamo-nos lado a lado. Usamos um gravador digital que foi colocado perto da entrevistada, mas optamos por o colocar fora do seu campo de visão e, de facto, em nenhum momento foi feita referência a esse instrumento. Revelou-se importante um estudo prévio do guião de entrevista para que não fosse usado como suporte formal. Evitamos a colocação das perguntas em tom de interrogatório, procuramos construir

¹⁶ Anexo n.º10 “Caracterização das mulheres entrevistadas”.

uma conversa com uma acção e conduta estratégicas, mostrando interesse e encorajando as entrevistadas com expressões neutras (“claro”, “sim”).

Foi essencial conseguir a familiaridade com dados relativos à pessoa entrevistada. Neste sentido, construímos uma grelha que condensava as informações mais relevantes ocorridas na aplicação do inquérito para cada uma das entrevistadas. Este exercício revelou-se essencial porque permitiu: (i) conduzir de forma mais segura a conversa; (ii) focar determinados aspectos/temáticas específicas que pretendemos desenvolver; (iii) revelar interesse pelo discurso da entrevistada.

Deste modo, após o consentimento informado das participantes, as entrevistas foram gravadas em formato digital e posteriormente transcritas. Procedeu-se a uma transcrição integral das mesmas, incluindo pausas, hesitações, dúvidas, interjeições, risos, ironias, indignações, lamentações. Os textos resultantes foram preparados, formatados e sujeitos à análise de conteúdo com o auxílio do programa de tratamento de informação QSR NVivo7. A análise de conteúdo oferece a possibilidade de trabalhar de forma metódica e organizada as informações que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade. Incidindo sobre um material rico e profundo, “*a análise de conteúdo permite satisfazer harmoniosamente as exigências do rigor metodológico e da profundidade inventiva, que nem sempre são facilmente conciliáveis*” (Quivy & Campenhoudt, 2003, 227).

A produção do texto analítico seguiu diferentes fases na análise de conteúdo (Bardin, 1977). Primeiro, procedeu-se à organização dos dados obtidos para tornar as ideias preambulares, operacionais e sistemáticas. Este corpus é constituído pelas entrevistas transcritas, pelas respostas à questão aberta presente no inquérito por questionário e pelas notas de campo. A fase seguinte, alvo de exploração e de operações de codificação, permitiu a apresentação de um corpo textual categorizado em função de unidades temáticas.

O sistema de categorias¹⁷ foi estabelecido pela combinação de dois processos. Em primeiro lugar, as categorias foram definidas *a priori* respeitando a interacção com o quadro teórico inicial. Delimitado o quadro teórico, partimos para um trabalho exploratório sobre o *corpus* o que permitiu reformular e alargar as problemáticas a estudar. Deste modo, as evidências traduzidas pelo material recolhido permitiram definir categorias *a posteriori*. Por fim, a fase de tratamento dos resultados obtidos (e a sua interpretação) tem como objectivo tratar os dados de maneira a atribuir-lhes

¹⁷ Anexo n.º11 “Relatório das Categorias de Análise”.

significado. Tentamos ultrapassar o sentido descritivo da análise de conteúdo, desconstruindo os discursos produzidos e estabelecendo relações pertinentes para a análise. O anonimato das participantes foi respeitado pelo que se optou por nomes fictícios na apresentação dos resultados.

5. O papel de uma investigadora jovem num contexto feminino

Burgess (1984) refere que é necessário considerar as características pessoais do investigador no decorrer da investigação: a idade, o sexo, a etnia e a experiência pessoal. A idade foi uma característica relevante no processo de pesquisa. Não temos uma amostra homogénea relativamente a este critério, mas a experiência no terreno e o facto de ser uma investigadora jovem pareceu revelar-se vantajosa nas relações com inquiridas e entrevistadas. Quando se estabelecia contacto com mulheres mais jovens reparava-se que havia uma partilha de comentários “juvenis e descontraídos” (sendo que em alguns casos as inquiridas tratavam-me por “tu”) e de problemas que assumiam “ser da nossa geração”, nomeadamente quando se referiam à dificuldade de conseguir emprego e aos trabalhos precários. Vejam-se alguns exemplos: “sabes como é que isto está para nós!”, “andamos a estudar e não conseguimos emprego na nossa área”; “Está difícil para conseguir emprego! É a crise.”

Quando se estabelecia contacto com mulheres mais velhas reparámos que as reacções e comentários reflectiam “alguém que teria algo para ensinar”, sendo que em alguns casos, as inquiridas me tratavam por “menina” e “filha”.

Ser mulher também pareceu incidir no progresso da pesquisa de forma positiva. Uma série de papéis parecem ter sido atribuídos pela partilha de problemas representados pelas inquiridas como “comuns” às mulheres. Para o expressar, deu-se atenção a palavras e frases usadas e aos contextos em que são usadas. Por exemplo: “um dia vai perceber como é a vida de uma mulher”; “os homens só nos dão trabalho”; “nós somos escravas do trabalho, não é?!”; “não sei se na tua casa também é assim?”; “Não acha que é assim?” Aqui, a postura de quem investiga deve ser neutral. A experiência neste trabalho mostrou que não devemos opinar, mas devemos reagir, podendo contornar a situação respondendo: “a sua opinião é que é fundamental para este trabalho.” Estas características pessoais foram uma fonte de conhecimento acerca deste campo particular.

Em suma, estudar as situações do ponto de vista dos participantes envolve uma perspectiva epistemológica, na qual o investigador acede aos significados dos indivíduos em determinados contextos. Ao longo desta investigação, perspectivaram-se diferentes teses e explorou-se uma variedade de métodos para aceder ao mundo empírico. Na procura de respostas para as perguntas de pesquisa, deu-se atenção à relação que se estabelece com aqueles que se observa.

3^a Parte

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Capítulo I

✧ *ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NAS CATEGORIAS DO
TRABALHO*

1.1.Caracterização da população inquirida

A amostra da população inquirida corresponde a mulheres que voluntariamente participaram neste estudo e é composta por 450 participantes, sendo que a maioria provém do concelho do Porto (33,0%) e de Vila Nova de Gaia (25,1%). A média de idade é de 41, 67 anos ($\pm 10,76$). A idade mínima de 18 anos e a idade máxima de 64 anos cumpre o critério de selecção da amostra, isto é, a idade activa. Observamos no *quadro n.º1* que o escalão etário dos “32-38 anos” é o que concentra a maior percentagem de mulheres. No que concerne ao *estado civil*, a maioria das inquiridas (67,8%) é casada, contra 18,9% solteiras. Para o número de filhos, o valor encontrado para a mediana é de um filho (intervalo = 6). Quanto ao *nível de escolaridade*, verifica-se que há uma distribuição equitativa pelos vários níveis. No entanto, destacam-se as mulheres com o ensino secundário (22,2%).

Quadro n.º1 – Caracterização sócio-demográfica: idade e estado civil

Escalões Etários		
	Frequências	% Válida
“18-24 anos”	20	4,5
“25-31 anos”	62	13,9
“32-38 anos”	106	23,8
“39-45 anos”	87	19,6
“46-52 anos”	82	18,4
“60-64anos”	19	4,3
Total	445	100
“NR”	5	
Total	450	

Estado Civil		
	Frequências	% Válida
Solteira	85	18,9
Casada	305	67,8
Divorciada	42	9,3
Viúva	18	4
Total	450	100

Relativamente à *condição perante a actividade económica* verifica-se que 62,2% das inquiridas trabalham e 31,8% encontram-se desempregadas. Existe um contingente irrelevante de domésticas, isto é, encontramos apenas 1,1% de mulheres que se ocupam das tarefas do lar (0,9% porque deixaram de trabalhar e 0,2% porque nunca trabalharam fora de casa). No que concerne à *situação na profissão*,¹⁸ os dados obtidos sugerem serem trabalhadores por conta de outrem (95,9%) que trabalham em média oito horas

¹⁸ Consideramos também a última profissão desempenhada por aquelas inquiridas que não estão a trabalhar.

diárias, em regime de tempo inteiro (87,1%) e com contratos de trabalho permanente (74,8%).

1.2. Traços de segregação em torno dos domínios profissionais e das posições hierárquicas

No que concerne às profissões desempenhadas pelas inquiridas, torna-se importante registar que a abordagem a mulheres em ramos de actividade¹⁹ tradicionalmente femininos enquadra o nosso objecto empírico naquele que foi um critério de selecção da amostra. Neste enquadramento, introduzimos a discussão em torno da hipótese: *os traços de segregação em torno das ocupações profissionais e das posições hierárquicas vulnerabilizam as trajectórias profissionais destas mulheres.*

Dito isto, a amostra é maioritariamente composta por mulheres que desempenham profissões²⁰ ligadas ao “comércio por grosso e a retalho” (31,7%), à “administração pública, defesa e segurança social obrigatória” (25,4%) e às “indústrias transformadoras” (12,4%). Tais categorias reportam-se a ramos de actividade²¹ ligados ao “comércio a retalho de produtos alimentares, bebidas e tabaco, em estabelecimentos especializados” (28,0%), à “administração pública em geral, económica e social” (15,0%) e à “fabricação de têxteis” (5,1%). Podemos ainda verificar que a maioria relativa das inquiridas trabalha em “escritórios” (31,5%), “hipermercados/supermercados” (25,7%) e em “fábricas/confecções” (12,8%).

Com a finalidade de identificar estereótipos de género nos domínios profissionais não podemos descurar a perspectiva macro sociológica que o conhecimento da estrutura do emprego no nosso país nos confere. Em 2009, das cerca de 2,4 milhões de mulheres empregadas, a maioria exercia profissões como “pessoal dos serviços e vendedores” (23,0%) e em profissões “não qualificadas” (17,1%). Cerca de 15,9% das mulheres eram “quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa” e “especialistas das profissões intelectuais e científicas”.²²

¹⁹ As categorias usadas neste trabalho correspondem à Classificação Nacional de Profissões (CNP) de 1994 (4 dígitos e de 2 dígitos);

²⁰ Corresponde à profissão desempenhada pelas activas inquiridas e à última profissão desempenhada pelas inquiridas que, à data do preenchimento do inquérito, não se encontravam a trabalhar;

²¹ Usamos a Classificação das Actividades Económicas (CAE) dos ramos de actividade (3 dígitos) e das categorias dos ramos de actividade (1 dígito).

²² Instituto Nacional de Estatística (2010). Estatísticas do Emprego. A mulher na População Portuguesa.

Observando o *quadro n.º2* podemos constatar que as inquiridas são maioritariamente “vendedoras e demonstradoras” (22,9%), “técnicas e profissionais de nível intermédio” (12,8%), “técnicas superiores da administração pública” (12,1%), “pessoal dos serviços directos e particulares” (11,7%) e “operárias, artífices e trabalhadores similares” (9%). Neste sentido, os resultados obtidos parecem integrar os protótipos femininos que dominam a nível nacional.

Quadro n.º2 – Profissões mais relevantes segundo a Classificação Nacional de Profissões²³

<u>CNP (4dígitos)</u>	<u>CNP (2dígitos)</u>
<i>“Vendedoras e demonstradoras”</i>	“Vendedores de mercado”
<i>“Técnicas e profissionais de nível intermédio”</i>	“Outras profissões de nível intermédio dos serviços administrativos”
<i>“Técnicas superiores da administração pública”</i>	“Outros especialistas de profissões administrativas e comerciais”
<i>“Pessoal dos serviços directos e particulares”</i>	“Pessoal de limpeza de casas particulares”
<i>“Outros operários, artífices e trabalhadores similares”</i>	“Costureiras, bordadores e trabalhadores similares”

Avancemos para uma descrição das posições ocupadas pelos homens nas categorias de trabalho. Para isso, consideramos a variável *profissão do cônjuge das inquiridas*, sendo que os dados obtidos correspondem a uma amostra composta por 269 indivíduos.

Em primeiro lugar, importa caracterizar esta população no que se refere à *condição perante a actividade económica* e aos *níveis de escolaridade*. Assim, encontramos 79,9% de trabalhadores, seguindo-se 12% de desempregados. Em termos gerais, os resultados destacam o “ensino primário completo” (23,1%) e o “ensino secundário completo” (18,6%) como as parcelas mais significativas para os níveis de escolaridade.

Relativamente aos domínios profissionais, a principal observação a ser equacionada prende-se com o destaque de um grupo de profissões ligadas à produção industrial, nomeadamente, os “operários, artífices e trabalhadores similares das indústrias extractivas e da construção civil” (12,9%), os “trabalhadores da metalurgia e da metalomecânica e trabalhadores similares” (9,3%) e “outros operários, artífices e

²³ Este quadro sistematiza apenas as categorias mais relevantes.

trabalhadores similares” (7,2%). Homens e mulheres ocupam diferentes categorias de trabalho, evidenciando traços de segregação ocupacional horizontal (Giddens, 2004).

A igualdade legal de homens e mulheres no que se refere ao emprego torna evidente que, actualmente, as mulheres acedam a ocupações profissionais e a cargos que lhes estavam tradicionalmente barrados. Todavia, nos resultados que respeitam às mulheres inquiridas não existem valores para profissões ligadas à construção civil. Estas concepções dificultam a integração das mulheres em profissões em que ainda domina uma cultura masculina. As profissões relacionadas com a produção industrial continuam a ser maioritariamente ocupadas por homens, sendo as mulheres quem predominam nas profissões administrativas, ligadas aos serviços e vendas, bem como nos trabalhos não qualificados. Paralelamente, as mulheres tendem a estar próximas de tarefas que correspondem ao prolongamento de adstritas actividades domésticas.

As entrevistadas que desempenham funções de “limpeza” revelam que se tratam de funções que não correspondem àquilo que pretendiam fazer, mas que “*não havia hipóteses de ir para outro lado*” (Maria, 56 anos, empregada de limpeza em casas particulares). Atentar aos significados da integração das mulheres nestas profissões é revelar concepções socialmente construídas pelos próprios indivíduos em relação a papéis sexuais associados a sectores de actividade.

Uma segunda observação prende-se com o destaque de um grupo de profissões que parece indicar posições com alguma autoridade, nomeadamente os “patrões de empresas” (7,6%). Podemos referir que são “patrões e gerentes da construção civil”, “do comércio grossista e retalhista” e de “restauração e hotelaria”. Nas mulheres, as “patroas e gerentes” correspondem a uma parte insignificante da amostra (0,9%). Relativamente a estes resultados, os homens parecem ter maior destaque em posições mais poderosas, sendo que a concentração de mulheres em postos de trabalho com pouca autoridade e pouco espaço para ascensão na carreira profissional indicia a segregação ocupacional de tipo vertical (Giddens, 2004).

Para uma abordagem mais rigorosa, dispomos de dados relativos à “posição hierárquica” ocupada pelas inquiridas nos seus empregos. Desde logo, se adianta que a maioria assenta na proposição de “executantes, sem tarefas de chefia” (68%) e “posições subordinadas, mas autónomas” (23,8%), isto é, preenchem maioritariamente os lugares de base. Verificamos que estas mulheres estão, em média, há doze anos ($\pm 10,4$) no emprego actual. Todavia, 91,4% não mudou de posição hierárquica, o que não revela indícios de evolução na carreira profissional.

Fontes oficiais²⁴ mostram que, em 2005, as mulheres representavam 37,6% dos quadros superiores, 43,6% dos quadros médios e 26,3% dos encarregados e chefes de equipa. Estes contingentes reflectem que a maioria dos lugares de enquadramento e de chefia são ocupados por homens e que as mulheres estão maioritariamente empregadas em sectores menos valorizados e ocupam escalões inferiores na hierarquia.

Paralelamente, os dados obtidos salientam um valor irrelevante para aquelas mulheres que mudaram de posição hierárquica, já que corresponde apenas a 8,6%. As posições reveladoras de alguma autoridade mostram contingentes ínfimos. Encontramos apenas 4,5% de “Chefias directas”, 0,9% de “Encarregadas gerais”, 0,9% como “Dirigentes, Gestores e Quadros Superiores” e 0,2 % nos “Quadros Intermédios”. Podemos referir que são mulheres²⁵ com “46 a 52 anos” que se destacam nestas posições, não havendo qualquer registo para inquiridas com menos de 32 anos de idade.

Uma leitura sobre as trajectórias biográficas destas mulheres mostra-nos que são maioritariamente casadas com “patrões de empresas” (25%) e com “vendedores e demonstradores” (25%). No que se refere à família de origem, são filhas de “operários das indústrias extractivas e da construção civil” e de “domésticas”. Assim, os lugares de enquadramento e de chefia mostram-nos que apesar de estas mulheres se aproximarem das “chefias directas” (4,5%), mantêm-se nos lugares intermédios e existem em menor presença nas direcções, centros de decisão e categorias superiores das estruturas organizacionais. Por outro lado, o facto de as mulheres se encontrarem presentes nestas estruturas, indicia o progresso na conquista dos saberes, mas também a distância à igualdade na hierarquia das responsabilidades e dos poderes, incluindo na função pública (Perrot, 2006). Dito isto, corrobora-se a hipótese de que a distribuição das ocupações profissionais e das posições hierárquicas em torno do género vulnerabilizam as trajectórias profissionais destas mulheres.

Enquadrando a discussão em torno das posições hierárquicas ocupadas pelas mulheres nas suas actividades profissionais, estamos em condições de avançar com a hipótese de que as *mulheres solteiras e sem filhos encontram-se em situação favorável para a construção de trajectórias profissionais qualificantes*.

²⁴ Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2005). Quadros de Pessoal;

²⁵ Efectuamos “select cases” segundo a condição “posição hierárquica correspondente aos casos que revelam alguma autoridade”.

Nas organizações, os lugares de topo exigem grande adaptabilidade e o que se verifica é que esses lugares são predominantemente ocupados por homens, sendo que as mulheres que os ocupam são maioritariamente solteiras e sem filhos (Ferreira, 1999).

Partindo do princípio de que existe uma interferência das dinâmicas familiares na posição hierárquica ocupada pelo indivíduo, os resultados obtidos mostram que o número de filhos parece não exercer qualquer influência.²⁶ A distribuição das inquiridas pela posição hierárquica ocupada segundo o estado civil²⁷ (*quadro n.º3*) evidencia uma concentração nas posições subordinadas. No entanto, este resultado fornece-nos importantes pistas de reflexão acerca da posição de topo “Dirigentes, estores e quadros superiores”.

Quadro n.º3 - Distribuição das inquiridas pela posição hierárquica ocupada segundo o estado civil

Estado Civil	Posição Hierárquica								
	Dirigente Gestora, Quadro Superior	Quadro Intermédio	Encarregada Geral	Chefia directa Primeira Chefia	Posição Subordinada mas autónoma	Executantes , sem tarefas de chefia	Praticante, aprendiz	Outra situação	Total
Solteira	3 3,7%	0 0%	0 0%	0 0%	24 29,3%	55 67,1%	0 0%	0 0%	82 100%
Casada	1 0,3%	1 0,3%	3 1%	17 5,7%	72 24,1%	200 66,9%	0 0%	5 1,7%	299 100%
Divorciada	0 0%	0 0%	1 2,4%	2 4,8%	6 14,3%	32 76,2%	0 0%	5	42 100%
Viúva	0 0%	0 0%	0 0%	1 5,6%	3 16,7%	13 72,2%	1 5,6%	0 0%	18 100%
Total	4 0,9%	1 0,3%	4 0,9%	20 4,5%	105 23,8%	300 78%	1 0,2%	6 1,4%	441 100%

²⁶ Com o teste “Mann-Whitney U” abordamos a relação entre o *número de filhos* e a *mudança de posição hierárquica* (Grouping Variable), sendo que obtivemos o nível de significância de 0,197 (maior do que 0.05); O teste “Kruskal Wallis” mostra que não existe relação entre o *número de filhos* e a *posição hierárquica ocupada* (Grouping Variable), sendo que obtivemos o nível de significância de 0,303 (maior do que 0.05);

²⁷ Aplicamos uma tabela de contingência entre estas duas variáveis, no entanto, para esta relação não pudemos aplicar o teste do *qui-square* porque não cumpriu os requisitos considerados, já que “6 cells (50%) have expected count less than 5”. Consideramos que recodificar as categorias envolvidas modificaria a essência dos dados e, por isso, não avançamos para esta opção.

Encontramos quatro mulheres no topo da hierarquia. Apesar de estarmos perante valores insignificantes, não os podemos negligenciar.²⁸ Deste modo, na posição “Dirigente, Gestora, Quadro Superior” encontramos mulheres com formação superior (100%), com idades compreendidas entre os “46 e os 52 anos”, maioritariamente solteiras (75%) e sem filhos (75%) e para estes itens verificamos a incidência de profissões ligadas à “formação” (50%) e aos “quadros superiores de empresas” (50%). Podemos verificar que são funcionárias de uma empresa do sector público.

Patrícia é técnica superior dessa mesma empresa, é casada, tem uma filha, não exerce tarefas de chefia, nem pretende fazê-lo, porque *“não sou daquelas pessoas ambiciosas, não quero subir para chefe, nem nada disso, basta-me aquela...dou muito mais importância à minha família, do que à minha vida profissional”*. Sabe que *“se quisesse apostar a sério numa carreira e ainda vir a ser directora, presidente da empresa, ia ter que abdicar da minha família e eu sou muito sentimentalista (risos), já deu para ver, não é?”*. As referências à família são ditas com orgulho, porque *“nunca poria a minha família abaixo da minha carreira profissional, nunca!”*

Patrícia tem o exemplo da sua chefe: *“é mais nova, mas não tem filhos. Se calhar, não tenciona, neste momento, nem nos próximos anos, ser mãe”*. Percepciona o desempenho de tarefas de chefia através das implicações para a família, já que *“as pessoas que sobem lá dentro, tirando as que estão por cunha (risos), as que têm mérito, abdicam da sua vida particular e pessoal para se dedicar àquilo.”*

Seguindo este raciocínio, corroboramos a hipótese teórica de que as mulheres solteiras e sem filhos se encontram em situação favorável para a construção de trajectórias profissionais qualificantes, já que são as que encontramos nas posições de topo.

1.3 – Trajectórias biográficas

Para equacionar a temática dos domínios profissionais, consideramos importante uma discussão em torno das trajectórias biográficas destas mulheres. O inquérito por questionário disponibiliza informação acerca da profissão dos pais das inquiridas. Primeiramente, importa caracterizar estes indivíduos quanto aos *níveis de escolaridade*.

Assim, verificamos a predominância do “ensino primário completo” entre os pais (58,6% para o “pai” e 53,6% para a “mãe”) já que a 4ª classe correspondia à escolaridade obrigatória para estes indivíduos. Podemos também revelar traços de

²⁸ Efectuamos “Select cases” segundo a condição “posição hierárquica correspondente aos casos que se integram na posição “dirigentes, gestores e quadros superiores”.

analfabetismo, uma vez que uma parcela significativa dos indivíduos “não sabe ler, nem escrever”. Quanto a isto, o analfabetismo é um pouco mais acentuado no caso das mulheres, dado que 18,4% são analfabetas, contra 11,1% no caso dos homens. No que respeita aos domínios profissionais, o *quadro n.º4* esquematiza os dados mais relevantes.

Quadro n.º4 – Profissões mais relevantes na família de origem

“Pais”	“Mães”
Operários, artífices e trabalhadores similares das indústrias extractivas e da construção civil (15,4%)	Trabalho doméstico (40,8%)
Patrões de empresas (8,7%)	Pessoal de limpeza de casas particulares (8,6%)
Condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados móveis (8,0%)	Costureiras, bordadoras e trabalhadoras similares (6,4%)

Quanto à *profissão da mãe*, observa-se uma diferença estrutural relativamente aos resultados que obtivemos para as mulheres que participaram neste estudo, já que encontramos cerca de 40,8% de “mães” que exerceram “trabalho doméstico”²⁹.

Sabemos que as mulheres que se ocupam das tarefas domésticas não detêm uma profissão, um emprego, portanto, trata-se de uma realidade que não é passível de integrar a população activa. Assim, segundo a Classificação Nacional de Profissões, a abordagem do trabalho desempenhado por estas mulheres estaria próximo da “inactividade”. Torna-se pertinente reflectir sobre os próprios instrumentos de recolha de informação acerca do emprego, na medida em que se traduzem em elementos e valores distantes da realidade do trabalho feminino³⁰.

Valerá a pena questionarmos a heterogénea realidade dos lugares femininos, já que os resultados obtidos mostram que a “domesticidade”, nas suas múltiplas dinâmicas, não está apartada da realidade do “trabalho” das mulheres.

²⁹ Não podemos deixar de referir que a categoria “trabalho doméstico” não tem lugar na Classificação Nacional das Profissões, tendo sido integrada no presente estudo com o intuito de dar conta desta realidade;

³⁰ Da CNP constam domínios profissionais que consideram a prestação de serviços de carácter doméstico, mas, com uma designação profissional e nos ditames dos conceitos dominantes.

Questionamos a realidade destas “esposas domésticas” e verificamos que têm baixas qualificações e são maioritariamente casadas com “operários, artífices e trabalhadores similares das indústrias extractivas e da construção civil”.

Almeida (1993) debruçou-se sobre a realidade laboral de uma Companhia que integra a mulher no sector têxtil e o homem no sector metalomecânico. Este estudo concede-nos algumas pistas de interpretação dos resultados, revelando que a operária que abandona a fábrica parece indicar que o grupo doméstico goza de melhores condições materiais e que o seu marido pertence aos “operários de elite”. Mas, reflecte também a forma como a mulher é colocada em desvantagem social.

Os registos em diário de campo dão conta desta evidência. Observaram-se casos que referenciavam a profissão das mães, como “domésticas”, mas complementavam a resposta descrevendo pequenos trabalhos em situações não declaradas. Quanto a estas situações registamos as seguintes actividades: *“trabalhava na feira como feirante; fazia umas limpezas; às vezes, trabalhava numa confecção; trabalhava no campo; fazia trabalhos de costura para fora.”* O “trabalho ligado à terra” está também historicamente envolvido com o trabalho feminino e continua a caracterizar-se por estar sub-representado por uma “economia de subsistência” no seio familiar. Não é de ignorar que os domínios profissionais representativos da “agricultura” apareçam (embora com menor destaque) nos resultados obtidos sob a forma de “agricultores de subsistência” (1,7%) e “trabalhadores não qualificados da agricultura” (3,4%).

Paralelamente, encontramos um grupo de domínios profissionais que se destaca, nomeadamente o “pessoal de limpeza de casas particulares” (8,6%) e as “costureiras, bordadores e trabalhadores similares” (6,4%). Nesta linha, as estruturas sociais dominantes *“criaram empregos assalariados que correspondem ao trabalho tradicional das mulheres”* (Schnapper, 1997, 65), mas o acesso ao exercício de actividades reconhecidas e profissões remuneradas é historicamente recente.

Convém ainda salientar que as categorias de trabalho que evidenciam uma posição de autoridade aparecem com contingentes irrelevantes, já que apenas 4,0% dos casos integram o domínio “patrões de empresas”. Apesar disso, torna-se relevante referir que esta pequena parcela se associa ao “comércio grossista e retalhista”, à “restauração e hotelaria”.

Relativamente à *“profissão do pai”*, encontramos “operários, artífices e trabalhadores similares das indústrias extractivas e da construção civil” (15,4%). De seguida, verificamos a concentração em domínios com alguma autoridade, já que a

categoria “patrões de empresas” destaca-se como a segunda mais relevante. São patrões de empresas ligadas à “produção industrial, à construção civil, ao comércio retalhista e grossista, à restauração e hotelaria, à mediação e prestação de serviços”. Por fim, destacam-se os “condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados móveis” (8,0%).

Deste modo, se observarmos os domínios que se destacam na “profissão do pai” e na “profissão do cônjuge” verificamos que, apesar de estarmos perante indivíduos de gerações diferentes, há um padrão que evidencia a área da “construção civil” como um domínio profissional com continuidade no universo masculino. Por outro lado, se observarmos as profissões das inquiridas e a profissão das mães, concluimos pela continuidade de tarefas domésticas no mercado de trabalho e pela produção industrial têxtil.

Em suma, este primeiro capítulo identifica estereótipos de género nas categorias profissionais. Elabora uma caracterização das trajectórias profissionais na sua relação com os sectores de actividade económica, as profissões desempenhadas e as posições hierárquicas ocupadas.

Capítulo II

≈ DESMONTAR TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS

2.1 As experiências no primeiro emprego

A problemática que se tem vindo a apresentar evidencia o conceito de trajectórias profissionais como um conceito chave. Dubar (1991) define-o como um conjunto de acontecimentos profissionais que marcam o percurso do indivíduo. Hareven (1982) considera-as como “uma sequência ordenada e contínua de empregos”, na medida em que se traduz na transição de emprego para emprego e na vivência de sucessivas interrupções.

No que se refere ao primeiro emprego, os dados sugerem que as inquiridas iniciaram o seu trajecto profissional, em média, com 18 anos ($\pm 4,5$ anos), sendo que a idade mínima registada de início de actividade foi com 5 anos e 36 anos foi a idade máxima. Destaca-se um grupo de profissões no início das trajectórias profissionais, nomeadamente as “operárias, artífices e trabalhadores similares” (19,6%), as “vendedoras” (14,9%), o “pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança” (12,4%) e as “empregadas de escritório” (11,7%). Também é possível verificar que as inquiridas se mantiveram, em média, sete anos no primeiro emprego.

Complementando estes dados descritivos, caracterizamos as experiências do “primeiro emprego” com os registos das entrevistadas. Em todos os casos de entrevista, verificamos que o primeiro emprego não correspondeu àquilo que gostariam de ter feito.

É o caso do “trabalho na fábrica” que evidencia uma certa involuntariedade associada. As entrevistadas que revelam iniciar o seu percurso nas fábricas, com idades muito precoces e fazendo “trabalho de aprendiz”, definem-se como “meninas dos recados” ou “reboques”. Consideram que este tipo de trabalho *“foi o que surgiu, foi o que eu arranjei! Com a 4ª classe tinha que ir para fábrica trabalhar”* (Amália, 56 anos, desempregada há 4 meses).

Se o início das trajectórias profissionais não está relacionado com escolhas pessoais, nas entrevistas o que mais sobressai é a “disponibilidade de oportunidades de emprego para baixas qualificações”. Veja-se que *“na altura, era a fábrica, havia muita...muita têxtil! Ui! Era fábricas por todo o lado. O prato do dia era o têxtil...hoje não!”* (Amália, 56 anos, desempregada há 4 meses).

Por outro lado, as condicionantes familiares aparecem como evidentes na experiência do primeiro emprego, sendo que *“a ilusão que ia trabalhar”* correspondia à necessidade de *“ajudar, porque era só o meu pai a trabalhar para seis. Era para ajudar o meu pai, porque era só o ordenado do meu pai que entrava ali, porque a minha mãe, nessa altura, ainda não trabalhava, trabalhava só em casa. Eu fui, mas não*

era bem aquilo que eu queria. Aquilo que eu queria era estudar! Eu queria estudar, eu gostava de ser educadora e gostava de trabalhar no teatro. Ia trabalhar porque era obrigada, para ajudar” (Amália, 56 anos, desempregada).

Este cenário adquire particular significado para a compreensão das razões que conduzem o indivíduo à procura do primeiro emprego. Os diálogos das entrevistadas confirmam outras razões para esta procura, na medida em que possibilitará a independência financeira relativamente aos pais e delineará a possibilidade de constituir família. Patrícia, tem 36 anos e refere: *“nunca quis ser muito dependente dos meus pais. Os meus pais sempre me disseram que eu teria que me esforçar para atingir os objectivos.”*

Algumas entrevistadas referenciam o primeiro emprego como uma má experiência e revelam receio relativamente aos empregos do futuro, tal como se pode verificar no seguinte registo: *“eu pensava que o trabalho era uma coisa muito boa, mas a primeira experiência não correu bem”* (Manuela, 46 anos, desempregada).

Relativamente aos mecanismos de acesso ao emprego descritos pelas entrevistadas com trajectórias profissionais instáveis³¹, é de salientar que a maioria acedeu ao emprego através de pedidos de familiares, vizinhos e conhecidos, conforme ilustra o seguinte testemunho: *“trabalhavam lá pessoas, vizinhas nossas e fizeram-me um pedido. Antigamente fazia-se o pedido e ia-se logo trabalhar. Havia muito trabalho. Elas pediram para mim num dia e, praticamente passados dois dias, fui logo trabalhar”* (Amália, 56 anos, desempregada há 4 meses).

Paralelamente, há uma minoria que revela uma procura formal, nomeadamente através de respostas a anúncios de emprego e inscrição em empresas de trabalho temporário. Nestes casos, verifica-se uma aproximação a formas atípicas de emprego, nomeadamente ao trabalho temporário, tal como refere Sandra (36 anos, desempregada): *“muitas das vezes pode ir por um meio diferente e depois vingar, crescer. Nunca fui apologista de começar pelo topo. Portanto, não tenho problemas de ir pelo baixinho e ir subindo e ir mostrando as minhas capacidades.”*

Estas mulheres iniciaram precariamente os seus percursos laborais, isto é, sem contratos de trabalho, descontos para a segurança social, com baixas remunerações ou através de empresas de trabalho temporário.

³¹ Definimos por trajectórias profissionais instáveis, aquelas que são constantemente interrompidas por empregos desvalorizados e instáveis.

No que respeita às entrevistadas com trajectórias profissionais estáveis³², é de salientar que a maioria acedeu ao primeiro emprego através de mecanismos formais, tais como os estágios profissionais e candidaturas a anúncios de emprego. Regista-se apenas o caso de uma entrevistada que referiu a expressão “cunha” por intermédio de familiares. Convém referir que este grupo de mulheres tem qualificações mais elevadas (cursos profissionais ou licenciaturas) e iniciaram o seu trajecto profissional com um emprego qualificante, correspondente à área de formação, com contrato de trabalho e protecção social.

Desta forma, as observações registadas parecem evidenciar o primeiro emprego como uma experiência que marca a trajectória profissional do indivíduo.

2.2 Do percurso escolar às trajectórias profissionais

Objectivamente, importa conhecer de que forma o percurso escolar afecta as trajectórias profissionais destes indivíduos. Avançamos com a análise da incidência dos níveis de escolaridade sobre as trajectórias profissionais, com a finalidade de averiguar se o número de empregos que o indivíduo tem ao longo do seu percurso, está relacionado com o seu nível de escolaridade.

Quanto a isto, verificamos que existem diferenças estatisticamente significativas entre estas duas variáveis,³³ sendo que a escolaridade parece ser um factor que interfere na instabilidade ou estabilidade dos percursos laborais. Todavia, apesar de verificarmos que à medida que a escolaridade aumenta, o número de empregos na trajectória profissional diminui³⁴, os níveis de escolaridade parecem não ser determinantes nestes percursos, uma vez que estamos perante uma relação ínfima.

Questionamos a heterogeneidade que estes dados nos sugerem, procurando conhecer quais as profissões e categorias de ramos de actividade que predominam nos níveis de escolaridade mais baixos³⁵. Nos casos seleccionados destacam-se as “operárias, artífices e trabalhadores similares” (29,1%) ligadas aos ramos de actividade das indústrias transformadoras (25,3%), nomeadamente a fabricação de têxteis (17%) e a indústria do calçado (10,2%). Seguem-se as “vendedoras e demonstradoras” (19,8%) e

³² Definimos por trajectórias profissionais estáveis, aquelas que se compõem por empregos valorizados e estáveis;

³³ O “número de empregos na trajectória profissional” foi agrupado em categorias, criando-se uma variável de natureza ordinal. Aplicamos o teste “Rho de Spearman” e obtivemos o nível de significância de 0.04, menor do que 0.05;

³⁴ O teste Rho de Spearman (-0,09) indicou uma relação negativa ínfima (-0,09);

³⁵ Consideramos níveis de escolaridade baixos, as analfabetas e as mulheres com o ensino primário incompleto ou completo. Aplicamos Select Cases na satisfação destas condições.

“as trabalhadoras não qualificadas dos serviços e comércio” (19,8%), nos ramos do “comércio a retalho de produtos alimentares e bebidas em estabelecimentos especializados” (12,5%). Por fim, ao “pessoal de serviços directos e particulares” (16,3%) corresponde “o pessoal de limpeza de casas particulares” (14,0%).

As “especialistas em profissões administrativas” (51,7%) persistem nos níveis de escolaridades mais elevados³⁶. A categoria dos ramos de actividade que se revela mais significativa é a “administração pública, defesa e segurança social” (69,7%), nomeadamente as “actividades jurídicas, contabilidade, auditoria, consultoria empresarial e fiscal” (28,4%) e a “administração pública em geral, económica e social” (23,9%).

2.3 Acontecimentos profissionais nos percursos de vida dos indivíduos

Importa caracterizar as trajectórias profissionais na sua relação com os sectores de actividade económica e com as profissões desempenhadas por estas mulheres. Sendo assim, daremos conta do seguinte conjunto de variáveis: o *número de empregos* ao longo do percurso, a *rotatividade* entre os empregos, isto é, o número de vezes que mudou de emprego, as *profissões desempenhadas* e, por fim, a sua *duração*.

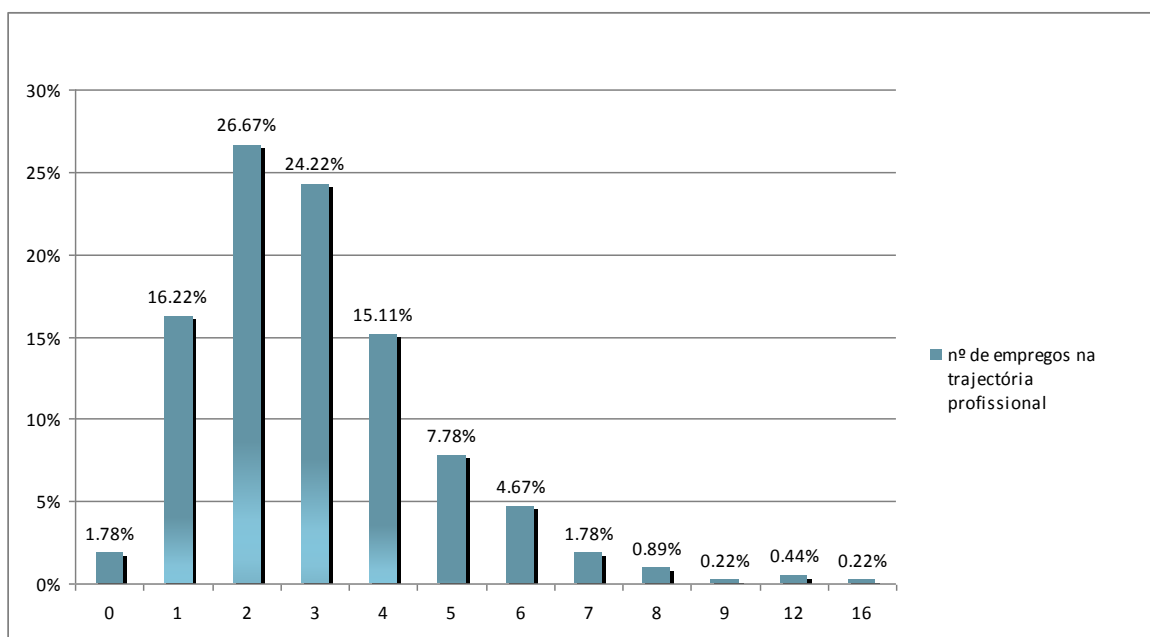
Segundo os dados obtidos para a *rotatividade entre empregos* é de salientar que estas mulheres mudaram, em média, duas ($\pm 1,7$) vezes de emprego, o que significa que tiveram, em média, três empregos ao longo das suas trajectórias profissionais. Concomitantemente, é de referir que o número máximo registado nesta variável é de dezasseis empregos.

Os dados reunidos no *gráfico n.º1* revelam que a segunda (26,67%) e a terceira (24,22%) posição da trajectória profissional concentram a maior parte das inquiridas. Tais dispositivos revelam percursos laborais estáveis³⁷ relativamente à rotatividade entre empregos.

³⁶ Consideramos níveis de escolaridade elevados, as mulheres com formação ao nível superior. Aplicamos Select Cases na satisfação destas condições;

³⁷ Todavia, a estabilidade e a instabilidades das trajectórias profissionais são conceitos que discutimos nos pontos que se seguem.

Gráfico n.º1 - Categorias de número de empregos nas trajectórias profissionais



Quem se destaca na estabilidade que revelam estes trajectos?

As “especialistas de profissões administrativas e comerciais” destacam-se como uma categoria de trabalho que se fixa na segunda posição dos percursos laborais. São trabalhadoras de uma empresa pública. Estas “especialistas de profissões intelectuais e científicas” revelam percursos profissionais menos instáveis, no que diz respeito à rotatividade entre empregos.

Em termos gerais, confirma-se ser na segunda posição da trajectória profissional que encontramos os empregos mais duradouros, já que a “média de meses no emprego” é a mais relevante. Por outras palavras, e em comparação com as restantes profissões referenciadas, assume-se como uma categoria menos vulnerável à instabilidade das trajectórias profissionais. À luz de Schnapper (1997), a noção de carreira estável e contínua numa empresa do sector público está cada vez mais diluída. No entanto, a segurança do emprego no sector público é ainda um privilégio relativo, porque os trabalhadores mantêm uma distância relativa perante o desemprego, mas o Estado é também um impulsionador de precariedade. Nessa mesma empresa, encontramos jovens licenciadas subcontratadas através de Empresas de Trabalho Temporário, mas que exercendo funções de assistentes técnicas e técnicas superiores de serviço social (sem qualquer tarefa de chefia) encontram-se nesta situação há cerca de dois anos.

Ao mesmo tempo questionamos: *quem está mais vulnerável à instabilidade dos percursos?*

Os domínios profissionais mais vulneráveis à elevada rotatividade³⁸ entre empregos correspondem às “ajudantes de cozinha, cozinheiros e trabalhadores similares”, “empregadas de mesa, de balcão e trabalhadores similares”, “auxiliares de acção educativa e vigilantes de crianças”, “auxiliares de acção médica, geriatrias, trabalhadores similares” e “ajudantes de familiares”. Encontramos ainda um outro grupo de profissões que persistem nas trajectórias profissionais. São “costureiras, bordadores e trabalhadores similares”, “vendedoras de mercado”, “secretárias” e o “pessoal de limpeza de casas particulares”.

Estes resultados indicam ainda que estamos perante um grupo de profissões vulneráveis aos ditames da instabilidade nos percursos profissionais e mais susceptíveis a empregos menos duradouros. A temporalidade e a instabilidade parecem substituir a regularidade. Se analisarmos a duração (média de meses) dos vários empregos ao longo dos percursos profissionais das inquiridas, verificamos que à medida que a instabilidade das trajectórias profissionais aumenta (pelo número de empregos que se tem), a duração dos empregos diminui (média de meses em cada emprego)³⁹.

É importante salientar a crescente flexibilidade desses percursos pela descontinuidade e pelas sucessivas transições entre empregos. Mas: *será que a força de trabalho aprende a ajustar-se?*

Para Paugam (2006), o resultado desta relação entre indivíduos e estrutura social é a desqualificação social que consiste na utilização incerta do contributo destas trabalhadoras para o sistema produtivo. Nestas condições, a força de trabalho não se pode ajustar a um sistema de trabalho que não prevê uma carreira profissional futura, que deambula por entre várias funções e empregos tendencialmente mais eficientes e versáteis para a economia, mas mais vulneráveis e precários para os que dela fazem parte.

2.3.1 Reflectir a “estabilidade” das trajectórias profissionais

As trajectórias profissionais polarizam diferentes percursos ao nível da estabilidade e instabilidade. Passaremos a uma análise específica das mulheres que

³⁸ Categorias que persistem ao longo das posições (empregos) da trajectória profissional;

³⁹ Ver anexo nº9 “Profissões que se mantêm ao longo das trajectórias profissionais segundo a CNP 1994 (2 dígitos)”.

tiveram apenas “*um emprego*” ao longo do seu percurso laboral (correspondendo a 73 casos).

Estas mulheres têm, em média, 41 anos (± 12), sendo que os escalões etários mais incidentes são entre os “32-38 anos” e os “53-59 anos” (19,4% equitativamente em cada escalão). A maioria é casada (71,2%), tem um filho (mediana) e tem qualificações ao nível do ensino secundário (32,9%).

Apesar de os dados sugerirem que se tratam de mulheres com trajectórias profissionais estáveis, importa desmontar este aspecto, considerando outros indicadores, nomeadamente o *contrato de trabalho*. Dito isto, é de salientar que estas inquiridas são trabalhadoras por conta de outrem (94,5%), trabalham em regime de tempo inteiro (84,9%) com contratos de trabalho permanente (80,8%).

Quadro n.º5 - Tipo de contrato de trabalho para os casos que registam um emprego na trajectória profissional

	Frequências	% Válida
<i>Contrato Permanente</i>	59	80,8
Contrato a termo certo	8	11,0
Não tem contrato de trabalho	3	4,1
Outra situação	3	4,1
Total	73	100

Concomitantemente, consideramos o “tempo” (anos) nesse emprego. Os resultados obtidos mostram que a maioria (70,0%) mantém esse emprego “há mais de 10 anos”, sendo que o valor mais relevante corresponde à categoria “16-21 anos” (25,7%) e a média obtida é de 18 anos (± 11 anos). Apenas 30% mantém esse emprego “há menos de 10 anos”.

Relativamente às profissões e categorias de ramos de actividade que mais persistem nestes casos, é de referir que a maioria das inquiridas encontra-se a trabalhar (74%) e desenvolve profissões ligadas ao “comércio” (41,1%) salientando-se as “vendedoras e demonstradores” (26,0%) e as “empregados de caixa” (11,0%). São profissões correspondentes a trabalhadores do sector privado, nomeadamente aos “hipermercados” (32,9%).

Por outro lado, a “administração pública, defesa e segurança social” (28,8%) aparece como a segunda categoria mais relevante, correspondendo-lhe as “profissões de nível intermédio de serviços administrativos” (19,2%) desempenhadas em “escritórios” do sector público (32,9%).

A duração do tempo de trabalho não é necessariamente um indicador de uma carreira contínua e estável (Hareven, 1982). É igualmente relevante analisar a posição hierárquica ocupada nesse emprego “aparentemente estável”. A maioria é “executante, sem tarefas de chefia” (58,9%) ou ocupa “posições subordinadas, mas autónomas” (28,8%). As restantes categorias, reveladoras de alguma autoridade, mostram contingentes bastante inferiores, mas não negligenciáveis, já que as “chefias directas” contabilizam 8,2% dos casos. Apesar disso, os dados documentados no quadro que se segue mostram que, nestes casos, as mulheres não ultrapassam as chefias directas, visto que não há qualquer registo de “gerência, direcção, quadros superiores” e nem mesmo “quadros intermédios”. Há ainda uma parcela significativa de inquiridas estagnadas nas suas carreiras profissionais, já que 81,7% não mudou de posição hierárquica ao longo dos anos que mantiveram o seu emprego.

Quadro n.º6 – Caracterização na hierarquia dos casos que registam um emprego na trajectória profissional

	Frequências	% Válida
Encarregada geral	1	1,4
Chefia directa/primeira chefia	6,0	8,2
Posição subordinada, mas autónoma	21	28,8
<i>Executante (sem tarefas de chefia)</i>	43	58,9
Outra situação	2,0	2,7
Total	73	100

Estes resultados suscitam reflexões acerca da parcela de inquiridas (18,3 %; 13 casos) que mudaram de posição hierárquica. Assim, importa saber quem são os indivíduos que revelam uma trajectória profissional estável e qualificante.⁴⁰

Encontramos mulheres com 45 anos (média $\pm 10,2$) maioritariamente casadas (84,6%) e com um filho (mediana). Os níveis de escolaridade mostram que a maioria relativa tem o ensino secundário (38,5%) e o ensino preparatório incompleto (30,8%). Em termos gerais, podemos ainda referir que estas inquiridas têm contratos de trabalho permanente (100%), trabalham, em média, há 23 anos (± 11 anos) nesse emprego, em regime de tempo inteiro e, em média, nove horas diárias ($\pm 1,2$). São maioritariamente “técnicas e profissionais de nível intermédio” (46,2%), “especialistas de profissões intelectuais e científicas” e “empregadas de escritório” (15,4% para cada posição).

Uma descrição mais pormenorizada mostra que estes casos correspondem a “trabalhadoras da função pública” (46,2%) que se designam como “coordenadoras técnicas de recursos humanos”. Podemos ainda salientar um grupo de “caixas” (15,4%) de hipermercados (23,1%) que revelaram alterações na posição hierárquica e que se designam como “supervisoras de caixa”.

2.3.2 Reflectir a “instabilidade” das trajectórias profissionais

Passaremos de seguida à análise de trajectórias profissionais compostas por *mais do que 10 empregos*. Aqui, encontramos apenas quatro casos. Apesar de corresponderem a uma proporção insignificante dos resultados, não podemos descurar estes valores, pois a sua irrelevância em termos estatísticos não é reflexo de insignificância sociológica.

Estas mulheres têm, em média, 41 anos ($\pm 8,3$), sendo que os escalões etários mais incidentes são entre os “32-38 anos” (50%). Verifica-se que a maioria é divorciada (50%), tem dois filhos (mediana) e qualificações ao nível do ensino preparatório incompleto (75%). No que se refere à condição actual perante a actividade económica, podemos concluir que as mulheres com estas trajectórias instáveis encontram-se maioritariamente desempregadas (75%), sendo que existe apenas um caso que se encontra a trabalhar.

Estas inquiridas exerciam “serviços directos e particulares, de protecção e segurança” (50%), isto é, encontramos uma “empregada de mesa” e uma “ajudante e

⁴⁰ Aplicamos Select Cases para satisfazer a condição “teve apenas um emprego e mudou de posição hierárquica”.

cuidadores de terceiros”. Os restantes casos correspondem a uma “operadora de caixa” e a uma “empregada de limpeza”. É de salientar que foram trabalhadoras por conta de outrem (100%), trabalharam em regime de tempo inteiro (75%) e estiveram, em média, um ano nesses empregos.

No que concerne à “mudança de posição hierárquica” no último emprego, observa-se que não mudaram de posição hierárquica (100,0%) e se mantiveram como “executantes, sem tarefas de chefia” (100,0%). Quanto ao contrato de trabalho, ao contrário do que acontece com os casos que registam percursos laborais estáveis, com o *quadro n.º7* revelamos que não há efectividade contratual. Assim, sobressai a categoria “contrato a termo certo” (50,0%). Regista-se, ainda, um caso de “contrato de trabalho por uma Empresa de Trabalho Temporário” e um contrato de trabalho a termo certo num “Programa Ocupacional” (desempregada).

Quadro n.º7 – Tipo de contrato de trabalho para os casos que registam mais do que dez empregos na trajectória profissional

	Frequências	% válida
Contrato a termo certo	2	50
Contrato através de Empresa de Trabalho Temporário	1	25
Contrato a termo certo em regime POC	1	25
Total	4	100

Para Hareven (1982), uma carreira profissional marcada por muitos empregos não reflecte necessariamente mobilidade ascendente ou descendente. Torna-se pertinente interpretar o número de interrupções na carreira profissional, tendo em conta as significações associadas. Consideramos os discursos das entrevistadas com trajectórias profissionais instáveis.

No grupo de “operárias de indústrias têxteis” encontramos significações relacionadas directamente com a “mobilidade do emprego” e com o “salário”. Maria tem 56 anos e é empregada de limpeza em casas particulares. Trabalhou quase 40 anos em fábricas, já não se lembra quantas foram, porque *“naquela altura, mudava de fábrica como mudava de roupa, de um dia para o outro! Trabalhei em muitas... muitas (fábricas)! Como costureira. Fazia tudo.”*

O que dita a rotatividade para estas mulheres é a expectativa de melhores salários, porque *“nas fábricas...era aquele salário de miséria, não é? Era um salário de miséria...por isso mesmo é que se aquele patrão me desse mais 1000 escudos, eu ia...porque mais mil escudos já me dava para pagar a luz. Era assim que eu pensava, toda a vida pensei assim!”* Constata-se uma certa margem de manobra para mudar de emprego, tal como refere esta entrevistada: *“nunca fui despedida. Ficava ali (na fábrica) até querer ir embora. Era sempre eu que saía. Corri muitas fábricas...! Muitas!”*

Paralelamente, encontramos no grupo de “pessoal de serviços directos e particulares”, as “ajudantes de cozinha” e destacamos situações em que a rotatividade entre empregos está associada a condições precárias de trabalho, nomeadamente “não ter contrato de trabalho” e “não fazer descontos para a segurança social”. Amália tem 56 anos e, neste momento, encontra-se desempregada, mas já trabalhou em vários restaurantes, nos quais *“não havia descontos, não havia nada. Eu chamo a isso trabalho clandestino.”*

Estes resultados reflectem o desconhecimento do pleno emprego na actual sociedade dos assalariados (Schnapper, 1997). Por conseguinte, a figura do assalariado que se dedicava exclusivamente a uma actividade durante tempo indeterminado é ultrapassada por uma nova figura que pode trabalhar em empregos intermitentes e por tempo determinado (Trouvé, 1989). Ao longo do processo de passagem a outros empregos, a relação entre empresa e trabalhador deixa de ser duradoura e passa a fomentar a progressão de trajectórias e carreiras profissionais num quadro de maior insegurança.

O segundo capítulo dá a conhecer as trajectórias profissionais como uma realidade não apartada dos percursos escolares. Questiona os paradigmas conceptuais de estabilidade e instabilidade dos percursos laborais dos indivíduos, mostrando que vários indicadores dialogam para desmontar estas realidades.

Capítulo III

*✧ FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO
DE TRABALHO E O IMPACTO NA VIDA PESSOAL*

3.1 A flexibilidade dos horários de trabalho

Na actual economia flexível, as relações de trabalho são pautadas pela polivalência de tarefas, pelo lugar a prazo na estrutura do emprego e pela permanente adaptação aos pedidos do mercado (Kovács, 2005). Interessa-nos particularmente a flexibilidade do tempo de trabalho, pelo que colocamos em discussão a hipótese de que *as estratégias de flexibilização dos horários de trabalho sustentam a precariedade laboral para estas mulheres, não fazendo parte de opções individuais de conciliação da vida profissional com a vida familiar.*

Dada a internacionalização da economia, um dos problemas ao nível do mercado de trabalho respeita à criação insuficiente de empregos e à qualidade e estabilidade daqueles que são criados. O modelo de economia flexível institui a flexibilização do horário de trabalho. Quanto a este aspecto, encontramos casos que evidenciam uma “plataforma flexível de horários de trabalho”, isto é, são as próprias trabalhadoras que escolhem o seu horário de trabalho, conforme os seus ritmos de vida⁴¹ e os conciliam com os tempos da família. É de referir que a grande maioria (74,7%) não dispõe desta plataforma, mas cerca de 25,3% (114 casos) pode delinear o seu horário de trabalho.

Debruçando-nos especificamente sobre esta parcela da amostra, verificamos que são trabalhadoras do sector público, nomeadamente da “administração pública, defesa e segurança social obrigatória”. Podemos verificar que estas mulheres têm, em média, 45,28 anos ($\pm 10,2$) e são essencialmente “técnicas e profissionais de nível intermédio” (48,2%) e “quadros superiores da administração pública” (47,4%). Mantêm os seus empregos, em média, há 17,53 anos ($\pm 12,8$). São maioritariamente casadas (66,7%) e têm um filho (mediana), sendo que a categoria mais incidente é de “1 a 2 filhos” (66,7%).

A presença feminina nas estruturas flexíveis das organizações parece ser incitada por permitir a conciliação com responsabilidades familiares, mas este é um aspecto questionável. Observamos que não existem diferenças significativas entre o *estado civil* e *ter ou não ter horários de trabalho flexíveis*, já que se verifica o predomínio de mulheres casadas em ambos os casos.⁴²

⁴¹ Referimo-nos a esta definição como “flexibilidade de horário de trabalho”;

⁴² Aplicamos o teste “Chi-Square” no estudo da relação entre estas variáveis, porque cumpre os requisitos e o nível de significância é 0,17 (maior do que 0,05).

Observam-se os mesmos resultados quando se analisa o número de filhos. Não existem diferenças significativas relativamente ao “número de filho” entre quem dispõe de uma plataforma flexível de horários de trabalho e quem não dispõe.⁴³

Portanto, o estado civil e o número de filhos parecem não ter qualquer relação com este aspecto, porque o que se verifica são padrões estruturantes de mulheres predominantemente casadas e com “1 a 2 filhos”.

As entrevistas realizadas junto desta população permitem abordar a importância dos horários de trabalho flexíveis, principalmente no que se refere ao apoio prestado à família. Patrícia foi mãe recentemente, é funcionária pública e refere que *“um horário flexível dá para sair, a partir das 16h30 dá para sair a qualquer hora, agora com a menina (filha de 2 anos) dá muito jeito esse tipo de horário, porque ela ainda não está no colégio, está na escolinha.”* Ao mesmo tempo, uma gestão mais flexível dos tempos de trabalho permite aos trabalhadores conciliarem a sua vida profissional com a vida pessoal (Kovács, 1999).

3.2 Trabalho por turnos

O modelo de economia flexível institui um outro tipo de flexibilização do horário de trabalho, o trabalho por turnos. As trajectórias profissionais das mulheres parecem ser desvalorizadas pelas lógicas económicas que primam pela flexibilidade nestes termos.

Segundo os dados disponíveis verificamos que cerca de 23,8%, (especificamente 107 casos) da amostra exerce trabalho por turnos. Importa salientar esta parcela dos resultados, já que introduz um novo paradigma do tempo de trabalho relativamente àquele que foi abordado anteriormente. Neste caso, não são os trabalhadores que definem o tempo de trabalho, este é caracterizado pelo afastamento em relação à norma.

As mulheres que trabalham por turnos estão dispostas ao “comércio a retalho de produtos alimentares, bebidas e tabaco em estabelecimentos especializados”, são trabalhadoras do sector privado, nomeadamente de “hipermercados”. Têm, em média, 38,2 anos ($\pm 10,2$), são essencialmente “vendedoras e demonstradoras ” (67,3%) e “operadoras de caixa” (25,2%). Estas trabalhadoras mantêm os seus empregos, em média, há 13,6 anos ($\pm 6,8$) e têm maioritariamente o ensino secundário (39,3%).

⁴³ Agrupamos o “número de filhos” em categorias e numa variável ordinal. Pedimos uma tabela de contingência entre o “número de filhos” e a “flexibilidade dos horários de trabalho”. Aplicamos o teste “Chi-Square” e o nível de significância obtido foi de 0,06 (maior do que 0,05).

Em termos gerais, encontramos mulheres maioritariamente casadas (71%) e com um filho (mediana). Não existem diferenças significativas entre o estado civil dos indivíduos e o facto de trabalharem ou não por turnos⁴⁴, sendo que o mesmo se observa relativamente ao número de filhos.⁴⁵

A questão que se coloca, procura conhecer as razões pelas quais estas mulheres estão dispostas a estruturas precarizantes. Neste sentido, observamos a existência de diferenças significativas entre as mulheres que “trabalham ou não trabalham por turnos” e os “níveis de escolaridade”⁴⁶. As mulheres que trabalham por turnos são, em maioria, as que têm ensino secundário (40,0%), sendo que as mulheres que não trabalham por turnos são as que têm níveis de escolaridade superiores (48,4%).

No que respeita à trajectória profissional verificamos que não existem traços vinculados de instabilidade pela rotatividade entre empregos, já que têm, em média, 2,64 empregos ($\pm 1,25$)⁴⁷. As trabalhadoras por turnos iniciaram o seu percurso profissional na mesma categoria de trabalho em que se encontram actualmente, isto é, a rotatividade entre empregos demarca uma continuidade em profissões dos serviços, mantendo-se como “vendedoras de mercado” ou como “operadoras de caixa”. Todavia, encontramos também trabalhadoras oriundas da indústria têxtil, nomeadamente “costureiras”.

A precariedade laboral que caracteriza estas categorias de trabalho não está relacionada com o vínculo contratual, já que 97,2% destas trabalhadoras têm contratos de trabalho efectivo. A efectividade contratual não é o factor essencial para que os indivíduos considerem um emprego estável. Todavia, os relatos de períodos de conversação que estabelecemos com as trabalhadoras deste hipermercado evidenciam o descontentamento com o sistema de turnos rotativos. Refere uma operadora de caixa, com 40 anos e com um filho: *“não concordo porque não viabiliza o equilíbrio familiar.*

⁴⁴ Aplicamos o teste “Chi-Square” no estudo da relação entre estas variáveis, porque cumpre os requisitos e o nível de significância é 0,49 (maior do que 0,05);

⁴⁵ Com o “Mann-Whitney U Test” abordamos a relação entre o *número de filhos* e o *trabalho por turnos* (Grouping Variable), sendo que obtivemos o valor de 6394 e o nível de significância de 0,645 (maior do que 0,05);

⁴⁶ Aplicamos o teste “Chi-Square” no estudo da relação entre estas variáveis, porque cumpre os requisitos e o nível de significância é 0,00 (menor do que 0,05);

⁴⁷ Comparando com as mulheres que não trabalham por turnos, observamos que não existem diferenças significativas no que se refere à rotatividade de empregos ao longo dos percursos profissionais;

*Trabalhar aos fins-de-semana não permite ter tempo para acompanhar os filhos no crescimento”.*⁴⁸

Das 107 mulheres que abordamos neste hipermercado, apenas uma trabalhadora referiu não trabalhar por turnos. Dada a singularidade, despoletou-nos interesse para uma abordagem intensiva. Paula tem 29 anos, é casada e tem dois filhos. Tinha o 6º ano de escolaridade e encontrava-se desempregada quando foi trabalhar para esse hipermercado. Começou por desempenhar trabalhos sazonais (embrulhos na época de Natal) com contratos de trabalho a termos certo (por um mês). Durante cinco anos desempenhou esse trabalho, conciliando-o com promoções de artigos noutros hipermercados e com a prestação de cuidados a pessoas idosas, em casas particulares. Descontente com a instabilidade do seu percurso profissional refere: *“estava farta de saltar de emprego em emprego, nunca me davam descontos, não sabia o que ia ser o meu futuro, tinha dois filhos e estava a precisar muito. Era um mês aqui e outro acolá. Sempre a saltar também não dá”*.

Após cinco anos, a entrevistada integrou o hipermercado como ajudante na promoção de um cartão de cliente e novamente com um contrato de trabalho a termo certo (três meses). Rapidamente passou a *“responsável do espaço cartão. Era a chefe”* e embora *“ganhasse a mesma coisa”* considerou-o como uma oportunidade *“já era bom! Já pesava mais no meu currículo”*. Cumpriu a política interna da empresa que define que *“durante seis meses de trabalho, tem que se dar um intervalo de quinze dias em casa.”* Cumprido o tempo referido, foi *“chamada para as caixas”*. Como operadora de caixa, iniciou o seu percurso a trabalhar em regime de tempo parcial e por turnos. Refere: *“tanto entrava às 10 horas, como entrava às 12 horas, como saía às 16 horas, ou às 17 horas. (...) já fiz os turnos todos, já fiz noite, tarde e manhã. Vim do turno da noite para o da manhã, porque eu pedi, saía à meia-noite e já me estava a passar. Tinha que levar os miúdos para o infantário, levantar cedo. Precisava de descansar de manhã e não conseguia.”*

Abordando o significado da efectividade contratual, a entrevistada refere que *“queria estabilizar, parar, acabar. Estava farta.”* Assim, há um ano e meio que se mantém como operadora de caixa e *“passados os três contratos, passei a efectiva”*. Define-se como polivalente, já que *“faço tudo, cafetaria, pastelaria, têxtil, bazar, alimentar, caixas. Vamos para todo o lado.”*

⁴⁸ Registo em diário de campo no dia 19 de Janeiro de 2010, nas instalações de um hipermercado.

Em entrevista, referiu ser a única trabalhadora do hipermercado que actualmente não trabalha por turnos, porque *“tive que mentir, sou sincera. Para já disse que estava a estudar e que entrava às 16 horas. Como o horário da manhã vai até às 16 horas, eles não tiveram hipótese de me pôr no horário a saltar, entrar às 8 horas ou ao meio-dia, não dava. Então, elas puseram-me a opção: se não te importares, vais para a cafetaria, entras às 8.15 e saís às 12.15. ok, tudo. Fui. Sou a única de lá que tenho horário fixo.”*

Com o objectivo de conhecer as razões pelas quais ter um horário de trabalho fixo é importante, a entrevistada referiu “as dinâmicas familiares”, nomeadamente os “ritmos de vida dos filhos”. Refere: *“permite coincidir os meus ritmos de vida com o dos filhos. Os filhos têm o mesmo horário que nós. Eles vêm almoçar, vamos todos almoçar à mesma hora, a gente sai de casa todos à mesma hora.”*

Estes resultados parecem indicar que o trabalho por turnos não é representado como uma opção voluntária destas mulheres. Paula refere que a empresa *“dá uma folha. Eles fazem o plano, não perguntam à pessoa se pode ou não, eles dão o que eles querem. Fazem à maneira deles. Eu acho isso mal.”* Nesta medida, o trabalho por turnos não faz parte das suas escolhas e necessidades, na medida em que integra as necessidades da organização da empresa.

3.3 O trabalho a “tempo parcial”

Impondo uma nova organização económica e social, os regimes de tempo parcial estão particularmente presentes no percurso do trabalho feminino. Neste contexto, encontramos cerca de 12,9% de casos que se aproximam da realidade de tempos fragmentados. Salientam-se profissões ligadas ao comércio e ao prolongamento de tarefas domésticas. As parcelas respectivas às “vendedoras de mercados” (33,3%), “empregadas de recepção e caixas” (29,8%) e “pessoal de limpeza de casas particulares” (12,3%) são uma parte relativamente significativa dos resultados. Podemos verificar ainda que trabalham por conta de outrem (86%) em “hipermercados e supermercados” (63,2%) com contratos de trabalho efectivos (66,7%) e também em “casas particulares” (14%) sem contratos de trabalho (15,8%).

Rebelo (2002) considera que o regime de tempo parcial reforça a divisão sexual do trabalho, na medida em que propicia à mulher o desempenho dos papéis tradicionais na esfera familiar. Rodrigues (1995) refere que este regime de trabalho parece permitir a algumas mulheres, principalmente às casadas, conciliar a vida profissional com a vida

familiar, evidenciando constrangimentos sociais marcados pelo casamento e pela maternidade. É questionável se ocorrerá com tais significações.

A abordagem ao estado civil e ao número de filhos destas mulheres é imperativa e integra-se na discussão essencial. Os resultados sugerem que não existem diferenças significativas entre o *regime de trabalho* e o *estado civil*⁴⁹ e também no que se refere ao *número de filhos*⁵⁰ das inquiridas. O *quadro n.º8* permite-nos observar uma distribuição relativamente uniforme dos dados, segundo o grupo que trabalha a “tempo inteiro” e o grupo que trabalha a “tempo parcial”, predominando mulheres “casadas” e com “1 a 2 filhos”.

Quadro n.º8 - Distribuição dos dados referentes ao estado civil e ao número de filhos por regime de exercício da profissão⁵¹

Exercício da profissão	Estado civil	Frequências	% Válida		N.º de filhos	Frequências	% Válida
A tempo inteiro	Solteira	69	17,9		0	87	25,1
	Casada	264	68,6		[1 a 2]	259	75,6
	Divorciada	38	9,9		[3 a 4]	1	0,3
	Viúva	14	3,6		Total	347	100
	Total	385	100				
A tempo parcial	Solteira	14	24,6		0	17	32,1
	Casada	35	61,4		[1 a 2]	35	66
	Divorciada	4	7		[3 a 4]	1	1,9
	Viúva	4	7		Total	53	100
	Total	57	100				

⁴⁹ Aplicamos o teste “Chi-Square” no estudo da relação entre estas duas variáveis, porque cumpre os requisitos de aplicação, isto é, “1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,32”. O nível de significância obtido é de 0,339;

⁵⁰ Com o “Mann-Whitney U Test” abordamos a relação entre o *número de filhos* e o *regime de exercício da profissão* (Grouping Variable), sendo que obtivemos o nível de significância de 0,11 (maior do que 0,05);

⁵¹ Aplicamos o Split File organizando os grupos pela variável *exercício na profissão* (tempo inteiro ou tempo parcial).

No que toca a exercer um trabalho a tempo parcial, não estamos perante opções individuais, mas perante a submissão a uma condição desfavorável de um mercado de trabalho, no qual o excesso de oferta de mão-de-obra é regra (Dias, 2005, 522). Enquadrando esta discussão a nível nacional, verificamos que no ano de 2009, a proporção de mulheres que trabalhavam em tempo parcial (16,4%) era duas vezes superior à dos homens⁵². A perspectiva de Santana et al. (2001) aprofunda esta explanação, na medida em que as causas deste fenómeno não derivam de novas formas de pensar o trabalho e o próprio tempo de trabalho, mas são afectadas pelo sistema de emprego e pela emergente economia solicitadora de respostas flexíveis.

É necessário introduzir eixos analíticos que ultrapassem a visão reducionista que relaciona o trabalho precário às opções individuais. Há que considerar os constrangimentos escolares, familiares, económico-sociais que consubstanciam as formas atípicas de emprego. Recuperando o testemunho de Paula, operadora de caixa de hipermercado, verificamos que trabalha em regime de tempo parcial, por imposição da empresa. Refere: *“estou a 20 horas. Eles lá não passam ninguém a 40.”*

Neste hipermercado, os trabalhadores não podem optar por um trabalho a tempo inteiro. Quem trabalha a tempo inteiro são *“as chefes de linha de caixas, as dos recursos humanos, chefes que estão no spot, os directores, os chefes de secção e também há colaboradores. Alguns colaboradores...as cunhas falam muito alto”*. Nestes casos, o trabalho em regime parcial coincide com o trabalho por turnos. Para a entrevistada, este regime *“é um mini-trabalho (riu-se)”* que não a satisfaz, porque *“trabalhar quatro horas num sítio, é horrível, porque só tem aquilo e os horários...é que eles metem horários e faz com que a pessoa nem consegue arranjar mais nada. Está ali presa naquilo. Isso é mau.”*

Do ponto de vista desta trabalhadora, um trabalho em regime parcial não coincide com o significado que atribui a um emprego. Por isso, tem a expectativa de trabalhar a tempo inteiro, porque *“é muito melhor. Ganha-se mais, é diferente...mas, eu hei-de lá chegar. Para mim, isso, é um trabalho mesmo.”*

A presença feminina no mercado de trabalho parece ser mais vulnerável a formas atípicas de emprego e a lógicas económicas (e mecanismos políticos e sociais) que primam pela flexibilidade. Repare-se no discurso de Amália, actualmente

⁵² Instituto Nacional de Estatística (2010). Homens e Mulheres em Portugal.

desempregada, mas cuja última actividade profissional foi *“trabalhar num horto a fazer um part-time”* sem qualquer protecção social, já que *“passava recibos verdes, sem descontos, sem nada... não tinha subsídio de férias. Ao primeiro agradou-me porque não tinha descontos, mas tinha aquele dinheirinho, mas depois, eu andava outra vez de volta dele (patrão): “vê se me põe a tempo inteiro”. Ah... eu trabalhava a part-time, mas, ainda queria mais! (...) Achei mal, não é? Mas como eu precisava, não podia reclamar muito.”*

O regime a tempo parcial surge também nos casos em que há uma conciliação de empregos. Verificamos que 97,6% da população inquirida tem apenas um emprego. Todavia, encontramos 2,4% de inquiridas que têm uma segunda ocupação profissional. Partindo do evidenciado procuramos caracterizar esta pequena proporção.

Estas mulheres têm, em média, 43 anos ($\pm 10,2$), são maioritariamente casadas (63,6%) com um filho (mediana) e com formação preparatória. Encontramos inquiridas que são “ajudantes de familiares” e que exercem “limpeza em casas particulares” (cerca de 36,4% para cada posição). A “casa própria” e a “casa de outros” destacam-se como espaços laborais (cerca de 36,4% para cada posição).

Estes dados assumem a ênfase em actividades que representam o papel social de cuidadora e prestadora de cuidados, tal como expressa o testemunho que se segue: *“estava desempregada, comecei a tomar conta de idosos. É a coisa mais linda que pode haver, porque uma pessoa está ali a acarinhar uma pessoa e é tão bom (entusiasmo). É inexplicável. Sinto-me tão bem, tão bem mesmo. Eu sentia-me bem”* (Paula, 29 anos, casada, com dois filhos). O discurso desta entrevistada representa a proximidade do trabalho feminino ao trabalho doméstico no mercado de trabalho, evidenciando uma concentração em trabalhos mal remunerados e sem possibilidades de construir carreira profissional.

Alguns resultados mostram-nos que esta parcela da população inquirida não tem contrato de trabalho (83,3%) e exerce esta actividade em regime parcial (54,5%) conciliando-a com uma actividade profissional principal. Portanto, não existe uma base legal para o exercício destas actividades. Embora não possamos considerá-las como um “emprego”, o estudo do trabalho feminino deverá considerar estes resultados que, à partida irrelevantes, são indicativos de uma construção social do trabalho feminino que se mantém na actualidade. Neste sentido, verificamos que as mulheres que conciliam empregos vivem, em média, com 1191 euros mensais (rendimento do grupo doméstico), sendo que a maioria vive com mais do que uma fonte de rendimento (63,6%). Estão

ligadas ao comércio, são “vendedoras” (63,5%), exercem “serviços directos e particulares, de protecção e segurança” e são “empregadas de caixa” (cerca de 18,2% para cada posição).

Neste ponto, procuramos conhecer de que forma a flexibilização dos horários de trabalho, ao imporem uma nova organização económica e social, está presente na condição social de trabalho das mulheres. Conhecemos ainda de que forma este tipo de estratégias afectam as suas trajectórias profissionais. Após as reflexões desenvolvidas, estamos em condições de corroborar a hipótese teórica que refere as estratégias de flexibilização dos horários de trabalho como estratégias precárias.

Tal como verificamos com os resultados obtidos para as trabalhadoras por turnos e para as trabalhadoras em regime parcial, estas estratégias não fazem parte de opções voluntárias de conciliação da vida profissional com a vida familiar, mas correspondem à submissão a condições desfavoráveis, dado o excesso de oferta de mão-de-obra no mercado de trabalho. Confirmamos, em parte, a presente hipótese, porque pudemos também verificar a importância de “uma plataforma flexível de horário de trabalho” delineada segundo a vontade do trabalhador e com extrema importância para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal.

Capítulo IV

∞ O TRABALHO INVISÍVEL: QUESTIONAR A SUA
SUBREPRESENTAÇÃO

4.1 Trajectórias profissionais interrompidas pelo trabalho invisível

A participação laboral feminina não se limita ao domínio do trabalho, já que se estende ao quotidiano e à família. Segundo o Inquérito à Ocupação do Tempo (1999)⁵³, a dedicação das mulheres ao trabalho não remunerado é maior do que a dos homens, o que se traduz numa diferente gestão do tempo no quotidiano. Nestes termos, as mulheres dedicam mais duas horas ao trabalho doméstico, do que os homens, sendo que em termos profissionais, isso poderá constituir um constrangimento ao desenvolvimento da carreira, à ocupação de determinados postos de trabalho, bem como a trajectórias profissionais qualificantes. O trabalho, visível ou “invisível”, aparece como determinante do tempo humano e parece condicionar o quotidiano dos indivíduos e das suas famílias. As mulheres continuam a assumir a responsabilidade de assegurar os cuidados à família, cuidar das crianças e pessoas adultas em situação de dependência. Neste capítulo, focaremos as representações em torno da “gestão do tempo”.

Neste contexto introduzimos a discussão em torno do pressuposto hipotético de que *estas mulheres têm trajectórias profissionais interrompidas pelo trabalho doméstico e pela prestação de cuidados á família, vulnerabilizando-as no contexto de mercado de trabalho.*

Com vista a verificarmos de que forma as trajectórias profissionais são vulnerabilizadas pelos condicionamentos das dinâmicas familiares, consideramos alguns aspectos estruturais, nomeadamente o *estado civil* e o *número de filhos* das inquiridas. Não existem diferenças significativas entre o número de empregos nos percursos profissionais e o estado civil das inquiridas,⁵⁴ repetindo-se o resultado quando abordamos o número de filhos⁵⁵.

Porém, o que se objectiva é o estudo da relação mulher/trabalho/família sob o ponto de vista das trajectórias profissionais e, neste âmbito, importa dar relevância às

⁵³ Instituto Nacional de Estatística (1999). Inquérito à Ocupação do Tempo;

⁵⁴ Com o “Kruskal Wallis Test” abordamos a relação entre o *número de empregos* e o *estado civil* (Grouping Variable), sendo que obtivemos o valor de 4,249 e o nível de significância é de 0.236, isto é, maior do que 0,05;

⁵⁵ Com o “Kruskal Wallis Test” abordamos a relação entre o *número de empregos* e o *as categorias de número de filhos* (Grouping Variable), sendo que obtivemos o nível de significância de 0.45, isto é, maior do que 0,05;

questões da “domesticidade”.⁵⁶ Definimos a categoria “trabalho doméstico” pela dedicação das inquiridas às tarefas de casa e de família. Do ponto de vista dos percursos profissionais, este tipo de ocupação significa a retirada da mulher do mercado de trabalho. Convém referir que não estamos perante períodos de desemprego, por isso consideramos esses períodos ininterruptos como “trabalho doméstico” e não como “inactividade”. Por outro lado, consideramos também a categoria “prestação de cuidados a familiares” para caracterizar os casos que se destacaram como mais vulneráveis às dinâmicas familiares.⁵⁷

Desta forma, identificamos 29 casos que correspondem a este critério de análise e que representam as mulheres que inegavelmente protagonizaram um importante suporte à família. Desde logo, pudemos verificar que a maioria corresponde às inquiridas da Urbanização de Vila D’Este (65,5%). De seguida, encontramos desempregadas que inquirimos nos Gabinetes de Inserção Profissional e, por fim, apenas um caso no contexto dos hipermercados.

Em termos gerais, estas mulheres têm, em média, 46,5 anos (± 9.98), sendo que o escalão etário mais relevante corresponde aos “46-52 anos” (27,6%). Seguindo a perspectiva de Hareven (1982), o estado civil é um factor relevante para que a mulher se mantenha dentro ou fora do mercado de trabalho. Verifica-se que a maioria da população inquirida é casada (62,1%) e tem dois filhos (mediana). O estudo desta autora mostrou ainda que as mulheres casadas teriam uma presença menor no mercado de trabalho, do que as solteiras ou as viúvas.

As transições que ocorrem ao longo da vida dos indivíduos não estão, somente, condicionadas pelas normas associadas à idade ou ao estado civil, mas também pelas estratégias económicas que integram a família (idem). Quanto aos níveis de escolaridade, encontramos mulheres com baixas qualificações (não ultrapassam o ensino preparatório), sendo que as proporções mais significativas se encontram no nível primário (34,5%).

Uma outra característica a ser equacionada prende-se com a condição actual perante a actividade económica destas mulheres. No *quadro n.º9* podemos encontrar

⁵⁶ Como já foi referido anteriormente, consideramos o “trabalho doméstico” como uma categoria integrada na Classificação Nacional de Profissões para dar conta destas intermitências nos percursos laborais.

⁵⁷ Este processo iniciou-se com a observação de distribuição de frequências para as doze posições profissionais que compõem as trajectórias profissionais. Detectamos quais as posições que apresentavam as categorias “trabalho doméstico” e “prestação de serviços a familiares”. Seguiu-se com a criação de uma fórmula em “Select Cases” para dar conta destes casos. Obtivemos 29 mulheres com trajectórias profissionais intermitentes pelas dinâmicas familiares.

proporções menos relevantes para os casos de mulheres que são domésticas e para as mulheres que trabalham (10,3% para cada categoria), já que a maioria dos casos se encontra actualmente desempregada (72,4%). Neste sentido, as mulheres que procuram integrar o mercado de trabalho depois de uma interrupção desta natureza, não experimentam uma carreira profissional estável, na medida em que se viram forçadas a um “vai vem” entre o trabalho e o lar.

Quadro n.º9 - Condição perante a actividade económica das mulheres com trajectórias profissionais intermitentes pela domesticidade

	Frequências	% Válida
Trabalha	3	10,3
Ocupa-se das tarefas do lar (deixou de trabalhar)	3	10,3
<i>Desempregada</i>	<i>21</i>	<i>72,4</i>
Inactiva (outros casos)	2	6,9
Total	29	100

A insegurança económica parece ser também um elemento persuasivo para distanciar a mulher da força de trabalho. Quanto às origens sociais destas mulheres, observamos serem filhas de pais “operários das indústrias extractivas e da construção civil” (37,5%) e de mães “domésticas” (46,4%).

Vivem, em média, com 643 euros mensais (± 289), sendo que registamos 279 euros como o valor mínimo do rendimento do agregado familiar e 1200 euros como o valor máximo. Podemos ainda verificar que a principal fonte de rendimento destas mulheres é o subsídio de desemprego (41,4%) e o rendimento social de inserção (24,1%). Acrescenta-se que 58,6% dispõe de outra fonte de rendimento, salientando-se os “rendimentos do marido” (48,3%). No entanto, há uma proporção bastante elevada que dispõe apenas de uma fonte de rendimento (41,4%).

Estas mulheres desempenham ou desempenharam profissões ligadas aos “serviços directos e particulares de protecção e de segurança” (37,9%), isto é, eram “empregadas de mesa e de balcão”, “cozinheiras, ajudantes de cozinha”. Salientamos, ainda, o contingente relevante dos “trabalhadores não qualificados dos serviços e do comércio” (20,7%), nos quais se destaca “o pessoal da limpeza”. Estas mulheres

trabalharam ou trabalham por conta de outrem (89,7%) a tempo inteiro (89,7%) com contratos de trabalho efectivo (48,3) e como executantes, sem tarefas de chefia (79,3%).

Os resultados obtidos parecem indicar que estamos perante um outro tipo de instabilidade das trajectórias profissionais. Estas são percepcionadas como uma parte da vida e não como um todo ao longo da vida, o que reflecte a forma como as famílias conciliam o trabalho remunerado com o trabalho não remunerado.

Estas trajectórias não se caracterizam pela elevada rotatividade entre empregos, já que a média encontrada é de três ($\pm 1,8$) mudanças de emprego. Isto significa que tiveram, em média, 3,69 empregos (± 2). Assim, a relação que estas mulheres mantêm com o trabalho é uma relação intermitente, causada pela imprevisibilidade no que se refere à estabilidade da família.

Os dados das entrevistas permitem-nos interpretar estes valores, já que as categorias “domesticidade” e “maternidade”⁵⁸ aparecem como pertinentes na análise de conteúdo e mostram que a intermitência das trajectórias profissionais teve como razão relevante “a prestação de cuidados aos filhos”. Remetemo-nos para a perspectiva teórica de Hareven (1982), uma vez que torna central que os indivíduos transitem numa variedade de papéis no trabalho e que as suas famílias estejam constantemente a reorganizar-se.

Importa ainda lançar a discussão acerca da “voluntariedade” associada à retirada do mercado de trabalho. Encontramos casos de mulheres que revelam os constrangimentos da falta de oportunidades económicas, isto é, não conseguindo encontrar um emprego, dedicam-se à prestação de cuidados a familiares.

Veja-se o relato de um curto período de conversação com uma mulher⁵⁹ de 47 anos, desempregada há cerca de cinco anos devido à falência da empresa em que trabalhava como operária têxtil: Procura emprego? *Sim*. Não tem conseguido encontrar? *Quer dizer, agora já não procuro*. Porquê? *Desisti*. Porquê? *Pela minha idade*. O que é que lhe dizem? *Já não é idade para trabalhar, então optei ficar a olhar pela minha mãe*. (Francisca, 47 anos, desempregada).

Os padrões de carreira profissional das mulheres continuam definidos por interrupções e lacunas que se estendem ao período da vida em que são mães (idem). Em

⁵⁸ Ver anexo n.º11 “Relatório das Categorias de Análise”;

⁵⁹ Registo em diário de campo no dia 28 de Novembro de 2009, na Urbanização de Vila D’Este;

2008⁶⁰, o número de homens que beneficiou de licença por paternidade⁶¹ elevou-se a 605 casos, o que representa uma variação de 54,7% face a 2004. No mesmo período o número de beneficiárias de licença de maternidade⁶² desceu 1,5%, registando-se 76 346 casos em 2004. Nesta linha, mais do que a execução das tarefas domésticas e do próprio estilo de vida familiar, o conflito gerido por estas mulheres, relativamente ao trabalho, centra-se essencialmente na prestação de cuidados aos filhos, percepcionada como uma obrigação implícita.

Sandra, de 36 anos, tem o 12º ano e era empregada de escritório. Encontra-se em casa, devido ao nascimento do seu segundo filho. Refere: *“não acho que haja outra forma de ser. É curto, mas é só assim. Somos mães! Realmente, por incrível que pareça, os sentimentos que envolve é de tal maneira (salienta subindo tom de voz) diferente que sabemos que tem que ser feito dessa forma. A criança precisa da mãe. Precisa! Também precisa do pai, mas chegamos à conclusão que tem que ser assim (...) não abdicar. Não abdicar, porque cheguei à conclusão que é assim, a gente precisa do trabalho, mas eles precisam muito mais de nós, muito mais de nós... muito mais. Aquilo que a gente vê por aí fora acaba por ser a falta de atenção, de cuidado, de presença que não há da parte dos pais.”*

Paralelamente, a prestação de cuidados aos filhos parece ser condicionada pelas necessidades da família. É o caso de Amália de 56 anos. Tem a 4ª classe e trabalhava num restaurante, sem contrato de trabalho quando teve o segundo filho. Refere: *“fiquei um tempo em casa, alcancei o X (filho) e depois estive em casa a olhar por ele até aos dois anos e meio. Ao fim de dois anos e meio meti-o no Colégio (...) estive ali um tempo em casa em que só fazia a vida de casa.”* A referência à figura do marido parece desempenhar um papel fundamental no encorajamento à permanência da mulher em casa e na sua dedicação aos filhos. Amália justifica: *“como o meu marido tinha muito trabalho e ganhava bem, dizia: “deixa-te ficar em casa”. Então, ele votou para eu ficar em casa.”*

Este testemunho torna evidente a sobrevalorização do trabalho do homem, em detrimento do da mulher, no seio familiar. A vida de trabalho, de homens e mulheres, é moldada pelas necessidades económicas da família, o que reflecte a dependência da unidade familiar relativamente ao trabalho masculino (idem).

⁶⁰ Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2008). Instituto de Informática;

⁶¹ Código de Trabalho, Lei nº.99/2003, Artº. 36, nos 2, 3 e 4.

⁶² Código de Trabalho, Lei nº. 99/2003, Artº. 35.

Ana tem 42 anos, é casada e tem duas filhas. Tem formação superior e trabalhava numa empresa conceituada, como engenheira alimentar, na qual ocupava uma posição de chefia. Interrompeu o seu percurso profissional quando teve a sua primeira filha e, mais tarde, com a segunda. Refere: *“havendo a hipótese, vamos prescindir de umas coisas em detrimento de outras. Assim foi. Fiquei com as minhas filhas. Só foram para a escola com dois anos. Foi o tempo que eu fiquei em casa completamente dedicada, a 100%, às minhas filhas”*.

Ana refere que procurou “evitar uma lacuna em termos de maternidade”, mas actualmente, são sérias as dificuldades em integrar novamente o mercado de trabalho. Considera que: *“a passagem do tempo foi uma coisa que jogou contra mim. Joga contra mim, porque as coisas evoluem muito rapidamente e eu começo a ficar desactualizada.”*

Os percursos profissionais destas entrevistadas são muito diferentes, mas há algo que as unem, são mães. As reflexões em torno da maternidade parecem condicionadas pelo contributo para a estabilidade familiar, em detrimento das perspectivas profissionais. A evidência de que os vários tempos que constituem a vida dos indivíduos e os tempos das próprias dinâmicas familiares, envolve a coordenação do “tempo individual” com o “tempo da família” (Cruz, 2003). Questionamos a voluntariedade associada a esta coordenação.

Amália reagiu com inconformidade à sua retirada do mercado de trabalho. Após dois anos a cuidar do seu filho, as diferentes exigências de ser mãe e de ser trabalhadora começaram a entrar em choque. Refere: *“achava mal, porque fazia a vida de casa. Então, chateava-me e cheguei a dizer ao meu marido: “o menino já é grande, eu estou cheia de estar em casa! Eu quero trabalhar.”*

Este tipo de reacção evidencia um “conflito de papéis” (Greenhous & Beutell, 1985). As exigências da família e do trabalho colidem no tempo dos indivíduos (Hill, et al., 2004). Hareven (1982) mostra que o “tempo” é, por vezes, uma fonte de pressão sobre a família, porque “o tempo individual” e o “tempo familiar” nem sempre se encontram em harmonia. Segundo esta autora, nas sociedades modernas, os “papéis familiares” e as “carreiras profissionais” são pensadas, aparentemente, como individuais. Todavia, as decisões dos indivíduos não estão exclusivamente dependentes das suas preferências, mas co-dialogam com as necessidades e as escolhas da família enquanto unidade colectiva.

Sandra reclamou, no seu primeiro casamento e aquando o nascimento do primeiro filho, o “direito à estabilidade profissional”. Veja-se o seu testemunho: “são os dois (pais) que devem ceder em certas coisas. Pronto, aí senti-me um bocadinho revoltada! Senti, senti, senti-me revoltada. (...) porque eu dizia assim: “caramba! Eu sei, eu sou mãe, tudo bem. Eu tenho que ter as minhas responsabilidades, mas (salienta) eu também tenho direito ao meu trabalho! (soletra pausadamente). Tenho direito à minha vida profissional e à minha estabilidade profissional!”

Não existe uma simetria perfeita entre os papéis conjugais, já que marido e mulher estão mais ou menos próximos para o trabalho, mas distantes no domínio da produção doméstica (Almeida, 1993).

Ana encarou a sua dedicação às filhas como um período da vida que não poderia deixar de viver. Neste sentido, refere que: “foi bastante por opção, porque eu acho que a melhor herança que uma pessoa pode deixar a uma criança é ter uma estrutura forte. É a melhor maneira de uma pessoa a poder preparar para a vida. Se eu tivesse no meu emprego, eu acho que também conseguiria ter tido uma actuação semelhante à que eu tinha na altura. Mas, para mim, foi uma coisa completamente recompensadora, foi fantástico. Foi uma experiência de vida fantástica! As pessoas normalmente estão a trabalhar, não viram os filhos dar o primeiro passo, não os viram a dizer a primeira palavra. Não viram...eu acompanhei!”

Para conhecer de que forma as dinâmicas familiares afectam as trajectórias profissionais destas mulheres, há que focar os vínculos identitários com o trabalho. A par disto, não podemos descurar a contextualização dos casos que indiciam situações de desemprego.

Como já foi referido, as mulheres que representam uma relação intermitente com o trabalho, encontram-se maioritariamente desempregadas. Mas, não referimos que estamos perante desemprego de longa duração, já que estão, em média, há quatro anos (51,41 meses e $\pm 39,7$) nesta situação. O quadro n.º10 representa os motivos da situação de desemprego, mostrando a força dos constrangimentos institucionais, a falta de oportunidades económicas, os despedimentos, os contratos de trabalho não renovados e a vulnerabilidade das próprias empresas. Todavia, a maioria relativa encontra-se nesta situação, porque se “despediu” (28,6%).

O Inquérito ao Emprego⁶³ revelou que a necessidade de cuidar de crianças, deficientes, ou idosos é a justificação atribuída a 59,2 mil pessoas que não têm emprego. Em 2008, 94% da assistência a menores foi prestada por mulheres. No entanto, a percentagem de cuidados prestados por homens quase duplicou, face a 1999 (6% em 2008, contra 3,1% em 1999).⁶⁴

Ao tentarmos compreender se existe procura activa de emprego, pudemos concluir que 57,1% desta amostra procura um novo emprego, mas que 42,9% não procura emprego. Importa debruçarmo-nos sobre as razões que levam estas mulheres a não procurarem emprego. Assim, verificamos que 55,6% não procura emprego, porque se encontra a “prestar cuidados a familiares”. Tal significa que estas mulheres são as que tiveram trajectórias profissionais interrompidas pelas dinâmicas familiares e que, actualmente, se encontram fora do mercado de trabalho para darem continuidade à prestação de cuidados a familiares.

Quadro n.º10 - Motivos relacionados com a situação de desemprego

Motivos da situação de desemprego	F	%	Motivos para não procurar emprego	F	%
Foi despedida	4	19	Devido à idade	2	22,2
<i>Despediu-se</i>	6	28,6	Devido à doença	1	11,1
A empresa foi fechada/deslocalizada	5	23,8	<i>Prestação de cuidados a familiares</i>	5	55,6
O contrato não foi renovado	3	14,3	Devido à qualificação	1	11,1
Mútuo Acordo	3	14,3	Total	9	100
Total	21	100			
Não se aplica	8		Não se aplica	20	
Total	29		Total	29	

Neste âmbito, confirmamos a hipótese em discussão, salientado que os constrangimentos de períodos de tempo que não correspondem a actividade profissional resultam em menos direitos e menor suporte social. A estreita relação entre o trabalho e

⁶³ Instituto Nacional de Estatística (2010). Inquérito ao Emprego;

⁶⁴ Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2008). Instituto de Informática.

a família contribuiu e continua a contribuir para a invisibilidade e para a sub-representação do trabalho feminino.

Segundo o relatório da Comissão Europeia acerca da Igualdade entre Homens e Mulheres (2010), o risco de pobreza é maior para as mulheres, do que para os homens. Os efeitos da actual crise económica são mais acentuados para elas, uma vez que tendem a ter trajectórias profissionais interrompidas pela acumulação de trabalho profissional com trabalho familiar, nomeadamente quando os filhos são pequenos ou quando precisam de prestar cuidados a familiares.

Manuela tem 54 anos, é empregada de limpeza em casas particulares e presta cuidados a uma pessoa idosa. Quando teve o seu primeiro filho, trabalhava numa confecção têxtil e o seu marido trabalhava na construção civil. Quando o filho adoecia, ela assumia a responsabilidade de cuidar dele. Refere: *“eu ficava com baixa e o marido trabalhava, porque tinha que ser eu, porque eu é que sabia, eu é que estava mais a par sobre o médico dele, sobre a vida de casa e a alimentação. Coisa que o pai... pronto, o pai era mais para brincar com ele. Todos os fins-de-semana ia brincar com ele para o parque, tirava-o daqui para eu poder arrumar a casa e tudo. Com o pai era mais só para a brincadeira, para ajudar a fazer os deveres e tudo. Mas, de resto, era a mãe e não o pai.”*

Para Rocha e Ferreira (2006), a inserção das mulheres na vida activa agrava-se quando ela é casada e tem filhos, porque ao seu desempenho profissional se associará a “obrigatoriedade” de despendar tempo para a família. Dias e Veloso (2009) referem que a relação entre o trabalho e a família *“funciona como um factor que estrutura a inserção profissional destas mulheres, acentuando as suas trajectórias de precariedade”*.

4.2 O trabalho “invisível” e não remunerado no espaço doméstico

Temos vindo a evidenciar que o “trabalho invisível” é um traço característico das trajectórias profissionais das mulheres. Mostramos como faz parte dos períodos de entrada e saída do mercado de trabalho. Neste ponto, evidenciamos os seus contornos no quotidiano feminino, mostrando os conflitos vivenciados entre o trabalho e a família.

Neste enquadramento, colocamos a hipótese de que *a participação laboral da mulher não dilui os estereótipos que a associam à esfera doméstica e familiar.*

Ao longo desta investigação, desenvolvemos trabalho junto de empresas de cariz privado e público. A presença no terreno permitiu dar conta da negligência, por parte das empresas, no que se refere aos direitos consagrados às mães trabalhadoras.

Ter filhos parece ser equacionado como um obstáculo à integração no mercado de trabalho. As situações relatadas por 88 mulheres remetem para: (i) as entrevistas de emprego, nas quais são questionadas quanto ao facto de terem ou não filhos; (ii) os despedimentos pelo facto de estarem grávidas; (iii) os despedimentos por não cumprimento de horas extra, que entram em conflito com o tempo familiar.

Rebelo considera que *“o nascimento de uma criança confronta as mulheres, muito mais do que os homens, com a necessidade de conciliar tempo de trabalho com tempo familiar, por vezes, em detrimento das perspectivas profissionais”* (2002, 21).

Quando Sandra teve o seu primeiro filho, trabalhava num hospital público. Refere: *“o meu filho nasceu, eu estava no Hospital X. Estava em contratos também e quando eu vim para casa para o ter, eles já não renovaram mais o contrato que eu tinha. Portanto, eu fiquei desempregada durante um ano e meio.”*

Sandra condicionou a procura de um novo emprego à necessidade de conciliação com as exigências familiares, isto é, o horário de trabalho foi um factor determinante. Veja-se o seu testemunho: *“tive que me sujeitar a um horário. Portanto, o meu filho estava no infantário e eu é que tinha que procurar um trabalho que desse para poder sair e ir buscá-lo ao infantário dentro do horário do infantário. (...) Tudo condicionou para que eu acabasse por me restringir muito, não ao trabalho, mas ao local, ao horário e não poder abranger uma diversidade maior. (...) Faz toda a diferença, mas ao mesmo tempo, não é que me deixe triste, porque eles precisam, eles (filhos) precisam de mim. Eu sei que eles precisam de mim, portanto, automaticamente, eu restrinjo essa procura, mas não a restrinjo desanimada. (risos) Nesta altura do campeonato, não, nem pensar. Sei que realmente preciso de trabalhar, preciso. Mas, se Deus quiser, se não for uma coisa, é outra. Mas que a minha limitação está ali, está! E, se calhar, posso vir a ter problemas por causa dessa limitação, mas não, não...não a largo.”*

Neste sentido, as exigências familiares podem entrar em conflito com as exigências profissionais e gerar, nos indivíduos, significações de fraco desempenho profissional, incompetência ou até mesmo insatisfação com o trabalho.

O contacto com uma mãe trabalhadora⁶⁵ revela os obstáculos associados à conciliação entre as exigências familiares e as exigências de determinadas profissões, no que se refere às horas extra. Veja-se o extracto que se segue: *fui empregada de uma confeitaria na Maia, mas só estive lá 6 meses. Porquê? Despedi-me. Porquê? Porque quando fui para lá eram umas condições e depois já eram outras. O que mudou? Não tinha tempo para auxiliar os meus filhos. Mas porque é que deixou de ter tempo? Porque era preciso trabalhar mais horas e assim não podia auxiliar os meus filhos e primeiro está a família, o marido e os filhos* (Joana, 32 anos, casada, 3 filhos).

Paula, é operadora de caixa de hipermercado, mas acumula no seu percurso imensas experiências profissionais. Destaca-se uma experiência de trabalho num estabelecimento comercial, no qual lhe era exigido que trabalhasse por turnos. Refere: *“tinha que trabalhar aos domingos e eu tinha os filhos muito pequeninos. Ao domingo entrava às 9 horas e só saía às 20 horas da noite. Todos os dias, a minha folga semanal era à segunda-feira. Não estava com a minha família, nem nada. Foram nove meses sempre naquilo e eu, claro, um pessoa sente-se... não me sentia realizada naquilo que fazia, não gostava. (...) Não tinha tempo para os meus filhos, não tinha tempo para nada. Depois, aos domingos havia algumas festas, festas de anos e eu não podia ir a nenhuma. Depois, os meus filhos cobraram-me isso.”*

Esta exigência profissional entrou em conflito com o tempo familiar e resultou em insatisfação com o trabalho, em sentimentos de culpa face aos seus filhos, sucumbindo em despedimento, tal como se pode verificar: *“eles (os filhos) diziam: “oh mãe, estavam lá todas as mães e tu não estavas!” Sentia-me... uma coisa esquisita aqui no coração (coloca a mão sobre o peito). Uma coisa preta! Não sei explicar, é uma escuridão. É horrível ouvir um filho dizer que a mãe está ausente. Para mim é horrível. Despedi-me. Eu disse: “amanhã arranjo outra coisa” e arranjei.”*

Encontramos Manuela no Gabinete de Inserção Profissional da Junta de Freguesia de Matosinhos. Com 46 anos, encontrava-se desempregada, tendo trabalhado como Coordenadora de Formação Profissional. Ao longo do seu percurso profissional teve a oportunidade de evoluir na sua carreira profissional, mas abdicou em detrimento da estabilidade familiar. Refere: *“convidaram-me mais do que uma vez para ir trabalhar para outra empresa e davam-me muito mais dinheiro. Tive muita sorte porque me aumentaram na empresa onde eu estava, mas a minha opção foi esta: não!*

⁶⁵ Registo em diário de campo no dia 28 de Novembro de 2009, na Urbanização de Vila D’Este.

(...) Porquê? Porque na empresa tinha que entrar às 8 horas, porque a escola onde ele (filho) estava entrava às 9 horas. Portanto, tinha mais uma hora para o meu filho. (...) O horário de trabalho e o facto de poder estar muito mais tempo com o meu filho foi muito mais importante.”

As consequências do “conflito” que ocorre do trabalho para a família podem afectar os indivíduos com significações de negligência e falhas na interacção entre os membros familiares.

Maria José tem 44 anos, é casada, tem uma filha e concilia o seu trabalho de pasteleira num refeitório de um Hospital Público, com trabalho de limpeza em cinco locais diferentes, nomeadamente condomínios e escritórios. A dedicação ao trabalho deixou-lhe pouco tempo para se dedicar à sua filha.

Refere: *“que tempo é que eu tinha? Eu não vi a minha filha crescer! (tristeza) Praticamente não dei educação à minha filha. Quem dava era o meu pai e a minha mãe, não é? Eu não vi a minha filha crescer! Se eu trabalhava, quer dizer, eu trabalhava de segunda a domingo, não é? Era rotativo. Quando eu estava de folga à semana, a minha filha estava no infantário, a minha mãe ia levá-la ao infantário, não é? Eu estava em casa, embora fosse bus 90 à noite e estivesse um bocadinho com ela à noite...ao fim-de-semana, quando eu devia estar com a minha filha, não estava com a minha filha. Mas a minha filha estava em casa! Porquê? Porque tinha que estar nos meus pais ou com o pai, não é? Portanto, eu não... eu não...eu não vi, isso dói muito. Eu não vi a minha filha crescer. Não vi! Não vi a minha filha crescer! (emociona-se e chora) (...) quero conhecer melhor a minha família, porque nós somos uma família, mas um bocadinho afastados uns dos outros. Isso, para mim, já chega! Afastados, porque eu tinha que estar a trabalhar.”*

CrITÉRIOS como o “tempo” passam a fornecer indicadores importantes sobre a estruturação que os indivíduos fazem do seu quotidiano. Neste sentido, fizemos o registo⁶⁶ de um dia normal da semana, identificando horários e actividades desempenhadas pelas inquiridas trabalhadoras (62,2% que corresponde a 280 casos) e pelas inquiridas desempregadas 31,8% (que corresponde a 143 casos).⁶⁷

⁶⁶ O inquérito por questionário incluía uma questão aberta sobre a *Estruturação do Quotidiano*. Questionamos as mulheres sobre a forma como estruturavam um dia normal de semana, desde o momento que acordam, até ao momento que se deitam;

⁶⁷ A mesma questão foi aplicada a todas as participantes do estudo. Porém, tendo em conta os objectivos a que nos propusemos, interessa-nos particularmente dois grupos, as mulheres trabalhadoras e as desempregadas.

A título de exemplo, o *quadro n.º11* simplifica a estruturação do quotidiano de uma mulher empregada com filhos e de uma mulher empregada sem filhos.

**Quadro n.º11 – Estruturação do Quotidiano de “Mulher Empregada”
segundo o critério “ter ou não ter filhos”**

Mulher empregada com filhos		Mulher empregada sem filhos	
Descreva, sucintamente, um dia “normal” da sua semana:		Descreva, sucintamente, um dia “normal” da sua semana:	
<i>Hora</i>	<i>Actividade</i>	<i>Hora</i>	<i>Actividade</i>
7 h	Acordar	8 h	Acordar
	Fazer o pequeno-almoço para as filhas, levar as filhas à escola.		Leva o afilhado ao infantário e faz viagem de carro para o local de trabalho (15 minutos)
9 h	Viagem de carro para o local de trabalho (10 a 30 minutos)		
9h30m	Entra no trabalho	8h30m	Entra no trabalho
12h30	Almoça na cantina da empresa	13h15m	Almoça na cantina da empresa
13h30	Entra no trabalho	14 h	Entra no trabalho
19h	Sai do trabalho	18 h	Sai do trabalho
Sem horário definido	Compras para a casa	Das 18 h às 20 h	Vai ao ginásio Vai ao centro de formação, onde está a tirar o curso de Escrita Criativa
	Regressa a casa		
	Faz o jantar; dá banho às filhas; Dá o jantar às filhas; põe as filhas na cama		
22 horas	Janta e vê televisão	21h30m	Janta
23 horas	Deitar		Consulta a Internet
		23h30m	Deitar

Observando os dados expostos, podemos referir que o trabalho se encontra na base da organização do tempo, para os que têm um emprego, bem como para os que não têm. Aparece explicitamente como uma referência económica e cultural para as mulheres empregadas, já que é em torno do “emprego” que estas gerem a hora de acordar, as tarefas domésticas que desempenham antes de sair de casa, o transporte que usam e o tempo que demoram a chegar ao local de trabalho. Nas respostas obtidas, pudemos verificar que, para este grupo em particular, existem ritmos definidos ao pormenor, horários memorizados, minutos contabilizados e dedicados a funções ou espaços, tidos como habituais. A actividade profissional, as relações sociais, a organização do tempo livre, a diversidade de espaços remetem para um indivíduo integrado na sociedade (Paugam, 2001).

Encontramos vivências muito diversas, mas há algo transversal em todas as respostas obtidas e que nos remete para a “dupla jornada de trabalho” (Rebelo, 2002). As “tarefas domésticas” e o trabalho relacionado com a “prestação de cuidados a familiares” continuam a ter um peso relevante no tempo das mulheres que têm um emprego. Veja-se o relato de um curto período de conversação⁶⁸ com uma inquirida com 45 anos, casada e com um filho, empregada doméstica: *faço a vida de casa, como qualquer mulher. E isso dá muito trabalho? Se dá! Mas faz tudo sozinha? Sim. O que é que acha disso? Não me importo. Porquê? Porque sou mulher de armas, como costume dizer.*

As referências à socialização de género integram os discursos. Repare-se: “*com 9 anos, a minha mãe chegava a casa e eu já tinha que ter a comida feita. Arrumava a casa, passava a ferro. Eu lavava a roupa no tanque. Eu fazia tudo já*” (Paula, 29 anos, casada, com dois filhos, operadora de caixa de Hipermercado).

Uma análise de conteúdo segundo o critério *ter ou não ter filhos*, deixa antever as funções de reprodução quotidiana da vida familiar, como um aspecto transversal às mulheres que são mães e às que não são. As mães desempenham papéis expressivos, são educadoras e cuidadoras dos filhos. Neste grupo são escassas as referências a actividades de lazer e de ocupação de tempos livres de forma organizada. Este tipo de actividades é mais frequente nas mulheres que não têm filhos, nomeadamente a frequência de cursos e idas ao ginásio.

Todavia, as representações em torno da prestação de cuidados a familiares continuam definidas como uma responsabilidade feminina. Mesmo sem filhos, estas mulheres prestam cuidados aos maridos, sobrinhos, pais e, por vezes, sogros.

A presença no terreno evidenciou o tempo que se dedica aos filhos, como um factor desincentivador para participar noutras esferas da vida social. Foi recorrente o caso de mulheres que abandonaram actividades de lazer ou actividades cívicas após terem sido mães. Revelaram “sentimentos de culpa” pelo facto de essas actividades ocuparem tempo que deveria ser dedicado à família. Surgiram casos que revelaram que os maridos continuavam a manter as actividades lúdicas e cívicas, mesmo depois de casados e de terem sido pais, o que parece revelar aquilo a que Perrot (2006) refere como uma estrutura mental e material de longa duração.

⁶⁸ Registo em diário de campo no dia 23 de Outubro de 2009, na Urbanização de Vila D’Este;

Veja-se o relato com uma mulher de 29 anos, casada e com um filho⁶⁹: *desde que fui mãe, deixei de fazer algumas actividades nos meus tempos livres, como as caminhadas. Houve uma mudança de hábitos. Temos que orientar a vida para outro sistema, nós ficamos para o fim. Não tenho tempo para nada.*

Em suma, o trabalho (visível ou “invisível”) é uma referência que domina, não somente pelo seu valor económico, mas também psicológico, cultural e simbólico. Essa dominação comprova-se pelas relações daqueles que não o têm (Castel, 1998). O *quadro n.º12* esquematiza a descrição do quotidiano de uma mulher desempregada com filhos e de uma mulher desempregada sem filhos.

**Quadro n.º12 – Estruturação do Quotidiano de “Mulher Desempregada”
segundo o critério “ter ou não ter filhos”**

Mulher desempregada com filhos	
Descreva, sucintamente, um dia “normal” da sua semana:	
<i>Hora</i>	<i>Actividade</i>
07h30	Acordar
08.10	Leva as filhas à escola e vai à padaria
	Regressa a casa; faz trabalho doméstico; faz arranjos de costura para fora; usa o computador para pesquisa na internet; Faz almoço
13h30	Almoça
16h40	Buscar as filhas à escola
17h	Regressa a casa; faz jantar;
20h30	Janta e passou a tomar café em casa
	Vê televisão
01h30	Deitar

Mulher desempregada sem filhos	
Descreva, sucintamente, um dia “normal” da sua semana:	
<i>Hora</i>	<i>Actividade</i>
10 h	Acordar
Sem horário definido	Faz o pequeno almoço
	Lê, vê filmes, vai à biblioteca
13 h	Almoça
	Às vezes sai de casa para procurar emprego. Quando não sai, fica em casa a ler
20 h	Janta
23 h	Deitar

Se analisarmos o dia-a-dia das desempregadas, encontramos um grupo de mulheres que expressa uma grande dificuldade na sua descrição. Essa dificuldade agrava-se quando não têm filhos. Para estas mulheres não existem horários definidos, não há hora para acordar, não há hora para deitar, não existem tarefas programadas e não existem espaços que se frequentam, inevitavelmente, todos os dias.

⁶⁹ Registo em diário de campo no dia 24 de Outubro de 2009, na Urbanização de Vila D’Este. No momento do preenchimento do inquérito, a inquirida encontrava-se a trabalhar, apesar de dispor de licença de maternidade.

Paralelamente, distingue-se um grupo de mulheres que constrói ritmos de vida com horários e actividades que se desempenham em função das dinâmicas familiares. Reparamos que estes ritmos de vida são mais definidos quando estas mulheres têm filhos. Actividades como *“levar os filhos à escola, ir às compras para a casa, lavar a louça, cuidar das roupas, fazer almoço e jantar”* são respostas frequentes.

O “trabalho doméstico” surge com uma presença mais marcada, em comparação com as mulheres empregadas. O “retorno à casa” compensa a falta de emprego (Torres, 2008). De facto, o espaço “casa” é o mais referenciado pelas desempregadas, sendo que os espaços externos, por exemplo os locais de convívio, geram algum desdém.

O estudo de Schnapper (1997) é fundamental para o conhecimento das experiências de vida das mulheres desempregadas. Em comparação com os homens, elas suportariam melhor o desemprego, pois ocupar-se-iam das tarefas domésticas, encontrando algum suporte no papel social de “dona-de-casa”. Todavia, Schnapper não confirmou a sua tese, já que as mulheres desempregadas não atribuíram ao “trabalho doméstico” o significado esperado.

Para estas mulheres, o trabalho no espaço doméstico é um trabalho não reconhecido e não valorizado que sucumbe na invisibilidade. Veja-se o testemunho que se segue: *“é invisível, perfeitamente invisível. Uma pessoa ocupa-se... por exemplo, eu estou a arrumar um roupeiro em casa. Quem é que vê? E, no entanto, sou capaz de passar um dia inteiro a fazê-lo. Portanto, é um trabalho invisível, não se vê... e ocupa tempo e não se vê. Se eu estiver a trabalhar fora, se calhar, tenho o roupeiro mais desarrumado, mas, também ninguém vê. Não há valorização do trabalho de casa, não há valorização em nada.”* (Manuela, 46 anos, desempregada)

É percebido como uma obrigação implícita, tal como se verifica de seguida: *“faço a vida de casa porque tenho que fazer, porque sou obrigada e não dá para eu dizer assim: “faço amanhã”, não!”* (Amália, 56 anos, desempregada há 4 meses).

É conclusiva a confirmação da hipótese que se discute. Os aspectos expressivos próximos do papel de “cuidadora” continuam proeminentes ao nível das vivências dos tempos e espaços quotidianos das mulheres desempregadas. Concomitantemente, para as mulheres empregadas, a dupla jornada de trabalho tem implicações estruturantes noutras esferas sociais.

CONCLUSÕES

Por assumir a ênfase na intermitência e invisibilidade das trajectórias profissionais das mulheres, este estudo é um alerta actual. A leitura real do trabalho feminino integrou os percursos laborais no contexto do mercado de trabalho e o diálogo estabelecido com a família. Como ponto de partida, questionamos de que forma se estruturam as trajectórias profissionais destas mulheres na actual economia flexível e como se relacionam com as dinâmicas familiares.

Desenvolveu-se um trabalho de investigação sem fórmulas definidas. Um trabalho que exigiu monitorização metodológica constante ao longo do processo e o uso de técnicas distantes da uniformidade. Aceder ao terreno foi conquistá-lo passo a passo, seleccionando informantes, enfrentando conflitos e captando rotinas e interacções sociais.

Mais do que desenvolver uma reflexão em torno da relação mulher/trabalho/família, ao longo deste processo, trabalhou-se na tentativa de desmontar os conceitos dominantes nos estudos acerca do “trabalho feminino”, porque nos concedem uma realidade apartada. Mostramos que as trajectórias profissionais destas mulheres são interrompidas, não pela inactividade e invisibilidade, mas pelo trabalho. Trabalho que é desenvolvido na esfera doméstica, familiar e que deve ser reconhecido e valorizado.

Accionamos instrumentos inclusivos destas realidades. No tratamento dos dados, integramos o “trabalho doméstico” na Classificação Nacional de Profissões, distanciando-o da subrepresentação.

No primeiro capítulo, analisamos a distribuição dos indivíduos pelo grupo de profissões, verificando que os processos de segregação do mercado de trabalho continuam a ser estruturantes, na medida em que persistem empregos para homens e para mulheres.

Profissões relacionadas com a produção industrial continuam a ser maioritariamente ocupadas por homens, sendo as mulheres quem predominam nas profissões administrativas, ligadas aos serviços e vendas, bem como nos trabalhos não qualificados. Paralelamente, são elas que tendem a estar próximas de tarefas que correspondem ao prolongamento de actividades domésticas.

Os traços de segregação do mercado de trabalho reflectiram-se também na posição que os indivíduos ocupam nos seus empregos. Os homens destacaram-se nas posições mais poderosas, sendo que a proporção de “patrões e gerentes” é, em comparação com as mulheres, mais significativa. As mulheres concentraram-se em postos de trabalho com pouca autoridade e pouco espaço para ascensão na carreira

profissional, preenchendo maioritariamente os lugares de base. Assim, confirmamos que os traços de segregação em torno das ocupações profissionais e das posições hierárquicas ocupadas pelos indivíduos tornam as trajectórias profissionais das mulheres mais vulneráveis.

Seguimos a discussão confirmando que as mulheres solteiras e sem filhos estariam em situação favorável para a construção de trajectórias profissionais qualificantes. Encontramos apenas quatro mulheres dirigentes, gestoras e integradas em quadros superiores.

Para contextualizar as origens sociais dos indivíduos, analisamos as profissões dos pais e verificamos que a domesticidade sobressai como uma característica marcante do trabalho feminino. Questionamos a realidade destas “esposas domésticas” e verificamos serem casadas com operários das indústrias extractivas e da construção civil.

O segundo capítulo deu a conhecer as trajectórias profissionais como uma realidade não apartada dos percursos escolares. Verificamos que à medida que a escolaridade aumenta, o número de empregos na trajectória profissional diminui. Todavia, os níveis de escolaridade parecem não ser determinantes nestes percursos, uma vez que obtivemos uma relação ínfima. Concomitantemente, mostramos que “operárias, artífices e trabalhadoras similares das indústrias transformadoras” predominam nos níveis de escolaridade mais baixos, sendo que as “especialistas em profissões administrativas” sobressaem em níveis de escolaridades superiores.

Ainda neste capítulo questionamos os paradigmas conceptuais de estabilidade e instabilidade dos percursos laborais dos indivíduos, mostrando que vários indicadores dialogam para os desmontar. Assim, a rotatividade entre empregos mostrou-nos a predominância de trajectórias profissionais estáveis, já que a maioria das inquiridas teve, em média, três empregos. Paralelamente, a duração no emprego permitiu verificar que à medida que a instabilidade das trajectórias profissionais aumenta, a duração dos empregos diminui.

No entanto, estes indicadores não são necessariamente reflectores de percursos contínuos e estáveis. Neste sentido, analisamos dois grupos díspares. O grupo de trabalhadoras com apenas um emprego e o grupo de trabalhadoras com mais do que dez empregos nas suas trajectórias profissionais. Integramos na discussão novos indicadores: o contrato de trabalho e a posição hierárquica ocupada. Verificamos no primeiro grupo, o predomínio de “técnicas e profissionais de nível intermédio” (de uma

empresa pública) que permanecem nos seus empregos há 16-21 anos, com contratos de trabalho permanente e sem tarefas de chefia.

Verificamos ainda que o segundo grupo, mais vulnerável à instabilidade das trajectórias profissionais e aos empregos menos duradouros, se encontrava em desvantagem social, já que encontramos maioritariamente desempregadas provenientes dos “serviços directos e particulares, de protecção e segurança”. Estas mulheres permaneceram, em média, um ano no seu último emprego, com contratos de trabalho precários e sem qualquer tarefa de chefia.

No capítulo três, a discussão central girou em torno da hipótese de que as estratégias de flexibilização dos horários de trabalho não fazem parte de opções individuais de conciliação da vida profissional com a vida familiar.

A análise do estado civil e do número de filhos mostrou não ter qualquer relação com o facto de o indivíduo ter ou não um horário de trabalho flexível. Todavia, encontramos um grupo de mulheres com horários de trabalho flexíveis. Verificamos serem trabalhadoras do sector público que gozam de uma plataforma que lhes permite gerir o horário de trabalho em função dos ritmos de vida pessoal. Confirmamos que a presença feminina neste tipo de estrutura flexível permite a conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares.

Seguimos com um outro tipo de abordagem, evidenciando o trabalho por turnos e o trabalho em regime de tempo parcial, enquanto estratégias que não fazem parte das opções dos indivíduos. Confirmamos que estas trabalhadoras não definem o tempo de trabalho, não se encontram nestas situações voluntariamente e, estando dispostas às imposições das organizações, caracterizam-se por se distanciarem da norma. O descontentamento com o sistema de turnos rotativos e, por outro lado, com a impossibilidade de ter um trabalho a tempo inteiro, relaciona-se com as implicações negativas para o equilíbrio familiar. Ao mesmo tempo, mostramos como é que as trajectórias profissionais destas mulheres se estruturam na actual economia flexível, confirmando a submissão destas mulheres à precariedade laboral. A aproximação a formas atípicas de emprego, ou dito de outro modo, a novas formas de precarização laboral coloca-as à disposição de um mercado de trabalho onde impera o excesso de oferta de mão-de-obra e a necessidade de respostas flexíveis.

O quarto capítulo coloca em discussão o “trabalho invisível” e enquadra as dinâmicas familiares nas trajectórias profissionais. Mostramos como a relação intermitente com o domínio profissional se estrutura pela imprevisibilidade familiar.

As trajectórias profissionais interrompidas pelo trabalho doméstico e pela prestação de cuidados à família vulnerabilizam estas mulheres no contexto de mercado de trabalho. Mostramos que depois de uma interrupção desta natureza, as mulheres que procuraram integrar o mercado de trabalho, não experimentaram uma carreira profissional estável, na medida em que se encontram maioritariamente desempregadas. Vimos que eram “trabalhadoras não qualificadas dos serviços e do comércio” e “pessoal dos serviços directos e particulares de protecção e de segurança”, com baixas qualificações e pouco rendimentos, em grande parte, provenientes de subsídios sociais. Concluimos estarem desempregadas porque se “despediram” e não procuraram emprego, por “prestarem cuidados a familiares”. Assim, estas mulheres tiveram trajectórias profissionais interrompidas pelas dinâmicas familiares e, actualmente, encontram-se fora do mercado de trabalho para darem continuidade à prestação de cuidados a familiares.

Seguimos com uma abordagem aos conflitos entre o trabalho e a família. Mostramos como as exigências familiares podem entrar em conflito com as exigências profissionais e gerar, nos indivíduos, significações de fraco desempenho profissional, incompetência ou até mesmo insatisfação com o trabalho. Por outro lado, as consequências do “conflito” que ocorre do trabalho para a família podem afectar os indivíduos com significações de negligência, sentimentos de culpa e falhas na interacção entre os membros familiares.

Por fim, evidenciamos como a participação laboral das mulheres não desconstrói a sua presença na vida doméstica e familiar, através de uma abordagem à estruturação do quotidiano. Com a finalidade de reflectir a hipótese de que os estereótipos de género têm implicações estruturantes ao nível das vivências dos tempos e espaços quotidianos, independentemente da situação de participação laboral, estudamos diferentes grupos de indivíduos. As mulheres em situação laboral e em situação de desemprego. Verificamos que para as mulheres trabalhadoras, a “dupla jornada de trabalho” se encontrava na base da organização do tempo, sendo transversal à heterogeneidade do grupo. As “tarefas domésticas” e o trabalho relacionado com a “prestação de cuidados a familiares” continuaram a ter um peso relevante no tempo das mulheres que têm um emprego.

No grupo de mulheres desempregadas, o “trabalho doméstico” teve uma presença mais marcada, na medida em que o “retorno à casa” pareceu compensar a falta de um emprego. Os aspectos expressivos próximos do papel de “cuidadora” continuaram proeminentes ao nível das vivências dos tempos e espaços quotidianos das

mulheres desempregadas. Todavia, os significados atribuídos pelas mulheres desempregadas ao trabalho doméstico aproximaram-no da invisibilidade e da desvalorização social.

O presente documento representa mais do que ele próprio, porque reconhece que a ciência informa sobre os meios, mas nada diz sobre os fins (Bourdieu, 1996). Desde que se fale de democracia, os fins estão postos. Os contextos sociais em que nos movemos foram fontes de informação, mas também de reflexão e de discussão que não estão ultrapassadas. Enquanto sociólogos, estaremos cientes das responsabilidades para com a sociologia e para com a sociedade?

Bourdieu (idem) referiu ser preciso trabalhar para universalizar e para democratizar. O mesmo significa que é preciso reconhecer a heterogeneidade da mulher sem diluir os seus traços, mas é também indispensável superar as barreiras que as afastam da igualdade entre géneros.

Referências Bibliográficas

- Almeida (1993). Mulheres e famílias operárias: a “esposa doméstica”. *Análise Social*, 28 (120), pp.105-132.
- Bardin, L. (1997). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Blood, R. & Wolfe, D. (1960). *Husbands and Wives: The Dynamics of Married Living*. New York: Free Press.
- Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris: Seuil.
- Bourdieu, P. (1996). *Sociologie et démocratie*. Tribune Libre, Zellige, n° 3, Octobre 1996. Disponível em www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/index2.html
- Bourdieu, P. (1998). *La Domination Masculine*. Paris: Seuil.
- Burgess, R. (1984). *A pesquisa de terreno. Uma introdução*. Oeiras: Celta Editora.
- Cachón, L. (1990). *Recursos Humanos e Flexibilidade*. Ministério do Trabajo Y Seguridad Social. Madrid: Organización de Cooperacion Y Desarrollo Económico.
- Castel, R. (1998). *As Metamorfoses da Questão Social: uma crónica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale*. Paris: Seuil.
- Costa, A. (1998). *Portugal, Que Modernidade?* Oeiras: Celta Editora.
- Crompton, R. & Harris, F. (1999). Restructuring gender relations and employment: the decline of the male breadwinner. Oxford: Oxford University Press.
- Cruz, S. (2003). *Entre a casa e a caixa. Retrato de trabalhadoras na grande distribuição*. Porto: Edições Afrontamento.

Dias, I. (2005). *Competitividade, Emprego e Trabalho : Falácias e paradoxos na estratégia de promoção da Economia Portuguesa no virar do Milénio*. Azeitão: Autonomia Lda.

Dias, I. (2007). Género, problemáticas e contextos educacionais. Família e Trabalho Feminino: o género destas desigualdades. *Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as mulheres*, nº15, pp.149-166.

Dias, I. & Veloso, L. (2009). Género e precariedade profissional: o caso das licenciadas da Universidade de Porto. *Questiones de género: de la igualdad y la diferencia*, n.º4, pp. 267-300.

Duarte, A. (1998) *Vivências do desemprego e transformação dos modos de vida dos operários mineiros*. Sociologia, série I, vol.8, pp.247-317.

Dubar, C. (1991). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.

Dubois, V. (2007) Estado Social Activo e Controlo dos Desempregados: Uma viragem rigorista entre tendências europeias e lógicas nacionais. *Sociologia*, v.17-18, p.11-33.

Durkheim, E. (1977). *A Divisão Social do Trabalho*. Lisboa: Presença.

Estanque, E. et al., (orgs.) (2004). *Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança: Portugal, Brasil e o Contexto Transnacional*. Coimbra: Quarteto.

Ferreira, V. (1999). Os paradoxos da situação da mulher em Portugal. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, nº 52, pp.1999-2227.

Fraisse, G. (1990) Da destinação ao destino: história filosófica da diferença entre os sexos. In Duby, G. & Perrot, M. *História das mulheres: o século XIX*. Porto: Edições Afrontamento.

Freire, J. (1997). *Variações sobre o tema trabalho*. Edições Afrontamento.

Friedriksen, G. & Karen, A. (2001). *Families and Work*. NewYork : Oxford University Press.

Gavray, C. (2006). Au fur et à mesure que elles se construisent, les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes: l'exemple belge. *Formation et employ*, nº93.

Gialdino, I. (2002). Trabajo e identidade: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica. In Castillo, J. (org.). *Sociologia del Trabajo*. Madrid: Siglo XXI de Espana Editores SA.

Giddens, A. (2004). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Caloust Gulbenkian.

Gonçalves, C., et al. (1996). Formação e emprego juvenil em Portugal, França e Dinamarca: *um estudo nas áreas da metalurgia e metalomecânica e do têxtil e vestuário*. Porto: Instituto de Sociologia da FLUP e Fundação da Juventude.

Gorz, A. (1997). *Misères du présent, Richesse du possible*. Paris: Galilée.

Greenhous, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Mangement Journal*, 10, pp.76–88.

Hareven, T. (1982) *Family time and industrial time: the relationship between the family and work in a New England industrial community*. USA: Cambridge University Press.

Hill, et al. (2004). A cross-cultural test of the work family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and family*, 66 (5), pp. 1300-1317.

Kovács, I. (1999). Consequências da reorganização das empresas no emprego. *Revista Organizações & Trabalho*, nº 22. Celta: APSIOT.

Kovács, I. (2005). *Flexibilidade de Emprego. Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.

Melucci, A. (2005). *Por uma Sociologia Reflexiva. Pesquisa qualitativa e Cultura*. Petrópolis: Vozes.

Núncio, M. (2008). *Mulheres em dupla jornada. A conciliação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Paugam, S. (2001). Le salarié de la precarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. *Revue Française de Sociologie*, 42 (42-1), pp. 178-181.

Paugam, S. (2006). Les fragmentations de la société salariale. *Sociologia*, nº16. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, pp.161-176.

Parsons, T. (1955). *Family socialization and interaction process*. Glencoe: the free press.

Perrot, M. (1998). *Les femmes ou les silences de l'histoire*. Flammarion.

Perrot, M. (2006). *Uma história das mulheres*. Editions du Seuil.

Quivy, R. & Campenhout, L. (2003). *Manuel de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Rada, V. (2005). *Cuadernos Metodológicos: manual de trabajo de campo en la encuesta*. Madrid: CIS.

Rauch, M. (2000). *As novas formas de emprego atípicas: reflexões sobre o caso alemão*. Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Rebelo, G. (2002). *Trabalho e Igualdade. Mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial*. Oeiras: Celta Editora.

Revel, D. (2001). *La précarité professionnelle au masculin et au féminin*. Paris : L'Harmattan logiques Sociales.

Rocha, C. & Ferreira, M. (2006). *As mulheres e a cidadania. As mulheres e o trabalho na esfera pública e na esfera doméstica*. Lisboa: Livros Horizonte.

Rodrigues, M. (1995). Atitudes da População portuguesa perante o trabalho. *Organização e Trabalho*, 14, pp. 33-63.

Ruquoy, D. (1997). Situação de entrevista e estratégia do entrevistador. In Albarello, L., et al. (eds.). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. pp. 84-116. Lisboa: Gradiva.

Santana, V., et al. (2001). Trabalho a tempo parcial: voluntariedade ou involuntariedade. *Revista Sociedade e Trabalho*, nº 14/15.

Sarti, R. (2001). *Casa e Família. Habitar, comer e vestir na Europa Moderna*. Lisboa: Editorial Estampa.

Sayer, L. (2005). Gender, time and inequality: trends in women's and men's paid work, Unpaid Work and Free Time. *Social Forces*, 84 (1), pp. 285-303.

Segalen, M. (1980). *Mari et femme dans la société paysanne*. Paris: Flammarion.

Schnapper, D. (1997). *Contre la fin du travail*. Paris: le éditions textuel.

Scott, J. (1991). La travailleuse, in Duby, G., Perrot, M. (eds), *Histoires des femmes. Le XIX siècle*, vol. 4. Plon: Paris.

Sollie, D. & Leslie, L. (1994). *Gender, Families, and close relationships: feminist research journeys*. New York: Sage Publications.

Torres, A. (1996). *Divórcio em Portugal, Ditos e Interditos - uma análise sociológica*. Oeiras: Celta Editora.

Trouvé, P. (1989). Management de las flexibilidades, a flexibilidade del management? Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades. *Sociologia del trabajo*, nº7, Madrid: Siglo XXI de España Editores, SA.

Anexos

 ESQUEMA DE CONCEITOS, DIMENSÕES E INDICADORES (anexo n.º1)

CONCEITOS	DIMENSÕES	INDICADORES
	<i>Sociografia</i>	▪ Idade; ▪ Nºde filhos; ▪ Estado civil; ▪ Naturalidade; ▪ Escolaridade; ▪ Condição perante actividade económica; ▪ Profissão; ▪ Rendimento global de grupo doméstico; ▪ Escolaridade do cônjuge; ▪ Profissão do cônjuge; ▪ Local de Residência;
	<i>Trajecto escolar</i>	▪ Razões do abandono escolar; ▪ Número de reprovações; ▪ Relação com a escola; ▪ Frequência de formações profissionais; ▪ Perspectivas futuras de formação;
<i>Trajecto Familiar</i>	<i>Família de Origem</i>	▪ Escolaridade dos pais; ▪ Condição perante a actividade económica dos pais; ▪ Profissão dos pais; ▪ Situação na profissão dos pais;
	<i>Conjugalidade</i>	▪ Significações acerca do planeamento da conjugalidade; ▪ Implicações da conjugalidade;
	<i>Maternidade</i>	▪ Significações acerca do planeamento da maternidade; ▪ Implicações da maternidade;

<i>Trajectória Profissional</i>	▪ Idade de entrada no emprego; ▪ Profissão desempenhada e significações associadas; ▪ Local de trabalho; ▪ Duração do emprego; ▪ Rotatividade de empregos; ▪ Formas de abandono dos empregos; ▪ Formas de acesso aos empregos; Dificuldades ao longo da trajectória profissional;
<i>Estratégias de Flexibilização do emprego</i>	▪ Experiências em torno de formas atípicas de emprego; ▪ Formas de transição para o mercado de trabalho; ▪ Natureza da protecção social; ▪ Natureza dos contratos de trabalho; ▪ Experiências em torno de estratégias de flexibilização do tempo de trabalho; ▪ Os regimes horários; ▪ Horas de trabalho diário; ▪ Flexibilidade dos horários de trabalho; ▪ Trabalho por turnos; ▪ Experiências em torno do desemprego; ▪ Opinião acerca das possibilidades de desenvolvimento profissional; ▪ Perspectiva em torno dos estudos e formação profissional; ▪ Exigências profissionais e da empresa;
	<i>Participação no mercado de trabalho</i> ▪ Condição perante actividade económica;

<i>Participação laboral</i>	<i>Situação laboral</i>	▪ Profissão principal; ▪ Profissão secundária; ▪ Significações associadas à articulação entre empregos; ▪ Ramos de actividade; ▪ Significações associadas às ocupações profissionais; ▪ Local de trabalho; ▪ Situação na profissão; ▪ Posição hierárquica; ▪ Tempo na posição hierárquica; ▪ Perspectivas em torno de projectos profissionais; ▪ Grau de satisfação com o emprego; ▪ Percepção acerca da remuneração; ▪ Grau de satisfação com o ambiente de trabalho; ▪ Expectativas de carreira profissional;
<i>Participação laboral</i>	<i>Situação de Desemprego</i>	▪ Razões de situação de desemprego; ▪ Procura ou não procura emprego; ▪ Representações em torno da “<i>procura activa de emprego</i>”; ▪ Duração de situação de desemprego; ▪ Consequências sócio-psicológicas do desemprego; ▪ Vivências em contexto institucional e em torno da supervisão da “mulher desempregada”; ▪ Representações em torno da “<i>Requalificação profissional</i>”; ▪ Experiências em torno do regime de POC; ▪ Planos futuros;
<i>Estruturação do Quotidiano</i>		▪ Descrição de actividades quotidianas em dia de semana; ▪ Descrição de actividades em dia de descanso.

(anexo n.º2) Inquérito n.º: _____ **Local:** _____ **Data:** _____

QUESTÕES DE ÂMBITO SOCIOGRÁFICO

1. Idade

Nº Filhos

2. Estado Civil

Solteira

Casada pela Igreja

Casada pelo Civil

Unida de facto

Separada

Divorciada

Viúva

3. Naturalidade (país, concelho e freguesia)

4. Condição perante a actividade económica

Trabalha

Ocupa-se das tarefas do lar (deixou de trabalhar)

Ocupa-se das tarefas do lar (nunca trabalhou fora)

Estuda

Estuda e trabalha

Reformada / Aposentada

Desempregada (procura primeiro emprego)

Desempregada (procura novo emprego)

Incapacitada permanente

Frequenta formação profissional (já trabalhou)

Frequenta formação profissional (nunca trabalhou)

Inactiva (outros casos)

NS/NR

5. Se está desempregada, há quanto tempo (em meses)?

6. Se está desempregada, tem procurado emprego?

Sim

Não. Porque?

7. A que se deve a situação de desemprego?

Foi despedida

Despediu-se

A empresa foi fechada/deslocalizada

O contrato não foi renovado

Outro motivo. Qual?

NS/NR

8. Principais fontes de rendimento (registar até duas opções)

Trabalho

Subsídio de desemprego

Subsídio doença/acidente/maternidade

Rendimento social de inserção

Outros subsídios/apoios estatais

Reforma

Pensão de velhice

Pensão de invalidez

Ajudas de amigos e/ou vizinhos

Ajudas de familiares

Rendimentos (juros, aplicações, etc.)

Rendas de bens imóveis/terrenos

Outra. Qual?

Rendimento global do grupo doméstico

NS/NR

9. Nível de escolaridade

Não sabe ler nem escrever

Sabe ler e escrever (sem, todavia, ter frequentado o sistema formal de ensino)

Ensino Primário/1º CEB incompleto

Ensino Primário/1º CEB completo

Ensino Preparatório/2º CEB incompleto

Ensino Preparatório/2º CEB completo

Ensino Sec. Unif./3º CEB incompleto

Ensino Sec. Unif./3º CEB completo

Ensino Secundário incompleto

Ensino Secundário completo

Ensino Médio incompleto

Ensino Médio completo

Ensino Superior incompleto

Ensino Superior completo

Pós-graduação (inclui frequência)

Mestrado (inclui frequência)

Doutoramento (inclui frequência)

QUESTÕES RELATIVAS À PARTICIPAÇÃO LABORAL

10. Profissão principal (especificar)

11. Ramo de actividade (especificar)

12. Local de trabalho (concelho e freguesia)

13. Situação na profissão

Patroa (4 ou + assalar.)

Patroa (- de 4 assalar.)

Isolada/Trabalhadora por conta própria

Assalariada/Trabalhadora por conta de outrem

Outra situação. Qual?

NS/NR

14. Como é exercida a profissão?

A tempo inteiro

A tempo parcial

(anexo n.º3) Urbanização de Vila D'Este

Associação de Proprietários de Urbanização de Vila D'Este	08 de Outubro de 2009
Turmas de Alfabetização da Associação	12 de Outubro de 2009
Dia da Distribuição dos Cabazes Alimentares	16 de Outubro de 2009
Prédios da Urbanização de Vila D'Este	20 de Outubro de 2009 21 de Outubro de 2009 23 de Outubro de 2009 24 de Outubro de 2009 28 de Novembro de 2009
Estabelecimento Comercial de Vila D'Este	21 de Outubro de 2009 24 de Outubro de 2009
Paróquia de Vilar de Andorinho	24 de Outubro de 2009

Empresa Pública

Pólo I	01 de Dezembro de 2009 02 de Dezembro de 2009 03 de Dezembro de 2009 04 de Dezembro de 2009 05 de Dezembro de 2009 07 de Dezembro de 2009
Pólo II	10 de Dezembro de 2009
Pólo III	11 de Dezembro de 2009

Empresa Privada

Pólo I (Vila Nova de Gaia)	18 de Janeiro de 2010
Pólo II	21 de Janeiro de 2010
Pólo III (Maia)	19 de Janeiro de 2010
Pólo IV (Porto)	20 de Janeiro de 2010

Gabinetes de Inserção Profissional

Centro de Emprego da Maia	15 de Dezembro de 2009 18 de Dezembro de 2009
Junta de Freguesia de Aldoar (Porto)	30 de Dezembro de 2009 04 de Janeiro de 2010 12 de Janeiro de 2010
Junta de Freguesia de Oliveira do Douro (Vila Nova de Gaia)	02 de Fevereiro de 2010 01 de Março de 2010

	03 de Março de 2010
	05 de Março de 2010
Junta de Freguesia de Valongo	03 de Fevereiro de 2010
	03 de Março de 2010
Junta de Freguesia de São Cosme (Gondomar)	11 de Março de 2010
Junta de Freguesia de Matosinhos	27 de Março de 2010

Grelha de Registo de Observação (anexo n.º4)	
Datas	18 de Janeiro de 2010 21 de Janeiro de 2010 19 de Janeiro de 2010 20 de Janeiro de 2010
Local de observação	Empresa privada
Registo Fotográfico	 <i>Legenda:</i> Momento de aplicação dos questionários às operadoras de caixa no local de convívio.
Informantes privilegiados que nos acompanham no terreno	(i) Responsável pelos Recursos Humanos do Edifício X; (ii) Chefe de secção do X;
	(I) Fomos recebidas pela responsável dos

<i>Interações com os informantes</i>	Recursos Humanos que nos conduziu às salas de formação dos trabalhadores e solicitou a participação no estudo; (II) Fomos recebidas por uma chefe de secção da empresa X que nos conduziu à sala de convívio onde as trabalhadoras se juntam para os momentos de pausa;
<i>Procedimentos de recepção</i>	(i) Tivemos uma receptividade bastante positiva por parte do responsável de recursos humanos que nos instalou em salas bastante acolhedoras, avisou as trabalhadoras e encaminhou-as para a aplicação dos inquéritos; (ii) A receptividade da informante foi extremamente positiva, já que disponibilizou à equipa técnica a sala de convívio. Este espaço foi delineado como o local estratégico para abordar as trabalhadoras. O contacto com a população foi conduzido pela responsável, já que não deveríamos interferir com a funcionalidade da organização, nem tivemos autorização para sair deste espaço. Entravam na sala três trabalhadoras de cada vez.
<i>A descrição do espaço físico</i>	(i) Observa-se um espaço moderno e amplo composto por pequenas salas destinadas a reuniões e a acções de formação. As salas são compostas por mesas e cadeiras;

	(ii) Observa-se uma pequena sala composta por mesas e cadeiras onde as trabalhadoras almoçam e convivem entre si. Existe na sala um frigorífico onde podem guardar alimentos, bem como máquinas de comercialização de produtos alimentares.
<i>As situações colectivas ou individuais ocorridas</i>	(i) As trabalhadoras movimentam-se no edifício de forma controlada, usando um cartão de funcionário. Ninguém se pode movimentar no edifício se não estiver identificado; Nota-se que há uma forte solicitação de horas extra (1hora e meia por dia). Ao contrário das operadoras de caixa dos Hipermercados, estas trabalhadoras têm horários de trabalho fixos; Grande parte das trabalhadoras administrativas da empresa X, iniciaram o seu percurso na empresa como operadoras de caixa/loja, mas concorreram a concursos internos para a área administrativa; Encontramos trabalhadoras de Empresas de Trabalho Temporário (Select). É o caso de uma jovem de 24 anos, licenciada em gestão de recursos humanos. Definiu a sua profissão como “reforço administrativo”; As técnicas de Recursos Humanos dos escritórios da Empresa X têm formação superior;

	Descrição das carreiras profissionais: escriturária estagiária; escriturária de 2ª; escriturária de 1ª; escriturária especializada; técnica de Recursos Humanos; Referem as mulheres com participação activa deficitária: Falta de tempo; Falta de motivação; Falta de conhecimento de organizações; Excesso de carga de trabalho; Objectivos definidos noutras áreas, nomeadamente realização profissional; (ii) As operadoras de caixa do hipermercado X que trabalham em part-time (4horas). Nota-se que as jovens solteiras que trabalham em part-time, vivem com a ajuda de familiares. Referem que é uma imposição da empresa, não é opção dos indivíduos. A maior parte das pessoas nesta situação referiam que preferiam ter um trabalho a tempo inteiro, mas a empresa não o permite; Referem-se à profissão como sendo “operadoras de caixa”, outras referem “operadoras de loja”, mas são “polivalentes”, fazem uma e outra tarefa (reposição de produtos, balcão de informação, etc...); Vigora trabalho por turnos. Uma rapariga solteira considerou que o trabalho por turnos é indiferente, embora tenha impossibilitado que continuasse num clube de dança; outra inquirida refere que não tem hobbies porque não tem tempo, dada a rotatividade horária. Uma
--	--

	outra trabalhadora a tempo inteiro, trabalha aos fins-de-semana, por isso abandonou os torneios de bilhar porque não conseguiu conciliar. Os turnos parecem impedir actividades de tempos livres; Os turnos variam (podem entrar às 9horas, 10 horas, 11 horas, 12 horas, fazer os fins-de-semana). Turnos variam entre as 12 horas e as 20 horas e trabalho aos fins-de-semana. Surgem casos de pessoas que não tinham um dia de descanso com o marido, porque as folgas dos dois não coincidiam; É habitual referirem a profissão da mãe como doméstica e complementarem com a definição de pequenos trabalhos (por exemplo: a minha mãe era doméstica e trabalhava na feira como feirante, limpezas, trabalhava numa confecção, trabalhava no campo, fazia trabalhos de costura); Os salários: 8horas = 580 4horas = 257 Em geral, as trabalhadoras não concordam com o trabalho por turnos, porque não viabiliza o equilíbrio familiar. Uma operadora de caixa refere que trabalhar aos fins-de-semana, não lhe permite ter tempo para acompanhar os filhos no seu crescimento;
<i>A receptividade da população-alvo</i>	Em ambos os locais, as inquiridas foram receptivas e interessadas pelos objectivos do trabalho, aceitaram as

	propostas para entrevista.
<i>A interacção com as inquiridas</i>	(i) 32 anos, união de facto, sem filhos Deixou de ir ao ginásio desde que foi viver com o namorado, porque não consegue organizar o seu tempo livre com a família e as tarefas domésticas. Brincou com a expressão: “emancipação da mulher”: E: a emancipação da mulher foi uma chatice! (ironia) E: Porque diz isso? E: Começamos a trabalhar, não é?! E mesmo assim temos que trabalhar em casa. (de forma entusiasta) rematou dizendo: que tem sorte porque o namorado ajuda-as nas tarefas domésticas. 32 anos, casada, 2 filhos Deixou de fazer hidroginástica, porque tem que auxiliar os filhos, porque o marido tem um trabalho mais exigente (coordena uma equipa) e também não tem tempo para essas actividades. 31 anos, casada e sem filhos Não participativa, mas já participou em clubes desportivos tendo sido atleta. Também participou em associações recreativas, mas desistiu por falta de tempo, pelo horário de trabalho, isto é, trabalham muitas horas (10horas/dia). 48 anos, casada, e com 2 filhos Fazia parte de um grupo de teatro de uma associação recreativa, mas desistiu devido à incompatibilidade de horários, os horários de trabalho na empresa X, onde trabalha a part-time, são rotativos.

	Caso de doença profissional, trabalhadora sai do trabalho e faz fisioterapia porque tem tendinopatia devido aos movimentos repetitivos do trabalho de caixa. Nos dias de folga, cuida de familiares, ajuda a avó a fazer a lida doméstica. Refere: “tenho duas folgas semanais, a primeira folga é para descansar e trabalhar em casa, a segunda folga é para cuidar da avó e do filho.” Parece ser habitual, dedicarem uma das folgas para trabalharem em casa. 40 anos, união de facto, 1 filho Inquirida refere: “não concordo com os sistemas de horários flexíveis, porque não viabilizam a conciliação com a família e o seu crescimento. Os horários e o trabalho ao fim-de-semana não promovem equilíbrio familiar, não permite ter tempo para ver os filhos crescer.”
--	--

Grelha de Registo de Observação (anexo n.º5)	
Datas	01 de Dezembro de 2009 02 de Dezembro de 2009 03 de Dezembro de 2009 04 de Dezembro de 2009 05 de Dezembro de 2009 07 de Dezembro de 2009 10 de Dezembro de 2009 11 de Dezembro de 2009
Local de observação	Empresa pública
Registo Fotográfico	Não foi permitido o uso de máquina fotográfica.
Informantes privilegiados que nos acompanham no terreno	(i) Responsável pelos Recursos Humanos do Edifício X; (ii) Responsável pelos Recursos Humanos do Edifício Y.
Interacções com os informantes	(III) Fomos recebidas pela responsável dos Recursos Humanos que nos conduziu aos locais estratégicos para contactar as trabalhadoras da Empresa pública: o refeitório; (IV) Fomos recebidas por uma gestora de Recursos humanos que nos levou a cada um dos 13 pisos que compunham o edifício. Em cada piso (cada um com a sua especialidade no âmbito da Empresa pública) vários compartimentos pré-fabricados repartem as salas com 2 a 3 trabalhadores, a maior parte mulheres.

<i>Procedimentos de recepção</i>	(I) No refeitório não interferimos com a organização do espaço, já que interferiria com a sua funcionalidade. Neste sentido, abordamos as trabalhadoras enquanto tomavam café ou compravam as senhas para o almoço; (II) Em cada um dos pisos fomos apresentados pela gestora de Recursos Humanos e realizamos o inquérito no local de trabalho. Cada trabalhador dispunha de uma secretária, onde nos sentamos comodamente.
<i>A descrição do espaço físico</i>	(I) Observa-se que o refeitório é uma sala de pequena dimensão, com poucas mesas e cadeiras, sendo que algumas pessoas almoçam de pé. Observa-se neste local quatro mulheres: uma cozinheira e três auxiliares que eram subcontratadas. Foram bastante receptivas ao estudo e participaram com muito interesse; (II) Observam-se estreitos corredores com compartimentos pré-fabricados.
<i>As situações colectivas ou individuais ocorridas</i>	(I) Surgiram regularidades na informação recolhida: confusão relativamente à designação da profissão, já que recentemente mudaram a designação, o que causava uma reacção de ironia porque nada mudara na função;

	Estagnação na carreira durante 20 anos como 2ª oficial administrativa; relativamente à questão das carreiras profissionais, é de salientar que quem mais relevou este aspecto foram as administrativas. Veja-se o exemplo que se segue: administrativa, 58 anos, trabalha na Empresa pública há 37 anos, nunca mudou de posição hierárquica. Aos 22 anos entrou com a categoria de aspirante, passou a 2ª oficial e esteve estagnada nesta categoria durante 25 anos, depois passou a administrativa principal e mais tarde (aos 50 anos) a especialista; Nota-se que existe uma grande variedade de funções nos trajectos profissionais, mas não foi considerada uma mudança de emprego, visto que a entidade empregadora continuou a ser a Empresa pública; Usufruem de uma plataforma de horário flexível, nem todas fazem o meu horário. No entanto, a dedicação à família e à vida doméstica continua a ser uma regularidade na gestão do tempo após o tempo de trabalho. A flexibilidade de horário de trabalho parece não influenciar a participação cívica, continua débil; A presença no terreno evidenciou a maternidade como um factor desincentivador da participação cívica activa. É recorrente o caso de mulheres que abandonam suas actividades de lazer ou cívicas após a maternidade revelando “sentimentos de
--	--

	culpa” pelo facto de essas actividades ocuparem tempo livre que deveria ser dedicado aos filhos. Surgiram casos em que as mulheres revelavam que os maridos continuavam a manter as actividades lúdicas e cívicas mesmo depois de casados e de terem sido pais. A maternidade foi um aspecto referenciado como razão para a débil participação cívica (em 11, 3 mulheres referiram este aspecto). Uma das inquiridas referiu: I: As exigências são outras. Revelou sentimento de culpa por referência ao tempo que dedicava a si em prejuízo do tempo dedicado aos filhos; Surgiram casos em que o contrato de trabalho exige exclusividade, algo que é encarado com desagrado pelas trabalhadoras, pois não têm possibilidade de ter outros rendimentos a partir do trabalho; A organização propícia a participação cívica dos trabalhadores, pois existem associações recreativas e culturais que estão ligadas à SS. Foi referida a pertença ao Grupo Coral da Empresa pública e ao Jornal do Centro Cultural e Desportivo da SS (Na rua Latino Coelho e na Rua de Santa Catarina);
<i>A receptividade da população-alvo</i>	(I) A abordagem às mulheres não foi fácil: a ida ao refeitório significava que estavam numa pequena pausa para o café a meio da manhã e a meio da tarde, repartidos pela confusa hora

	de almoço; (II) A abordagem às mulheres foi fácil: o estudo tinha sido divulgado previamente e tendo sido solicitado por uma colega de trabalho (a gestora de recursos humanos que nos acompanhava) colaboraram prontamente e com interesse com o estudo;
<i>A interacção com as inquiridas</i>	(i) 34 anos, com 2 filhos, técnica superior I: Era participativa quando era solteira. E: Então esse aspecto modificou quando se casou? I: Não precisamente. E: Então? I: Aquando a maternidade. E: Porquê? I: porque temos que gerir o tempo de outra forma. E: O que é que significou para si? I: Realiza-me. E: Mas disse-me que o seu marido continua a manter as actividades que tinha quando era solteiro... I: Sim. E: Ele também foi pai. I: Sim. 58 anos, sem filhos, casada, administrativa da Empresa pública (estava revoltada por ter sido tão difícil construir carreira na Empresa pública tendo ficado estagnada 25 anos como 2ª oficial administrativa) I: e agora estes novos chegam aqui, não percebem nada disto e passados 3 anos já sobem. E nós? Ficamos 25 anos na mesma, sem concursos, estagnados. Eu acho que isso é uma brutalidade, porque não há nada sobre a

	organização que eu não saiba. No que se refere à participação cívica, a inquirida é membro de um sindicato e de um partido político, mas não é participativa. E: porque é que não participa nessas organizações? I: estou desmotivada com este país. Fala-se muito, não se faz nada, está tudo na mesma. Há associações por todo o lado, chega-se ao fim, o que é que ganhamos? Nós? Nada! Ninguém ganha nada ou então ganham meia dúzia. E: mas já foi participativa? I: Já e podia ter tirado partido de alguma coisa, mas eu sou solitária, egoísta, gosto de pensar por mim, detesto grupos. Não gosto de grupos. 45 anos, assistente técnica Trabalha 6 horas por dia para dar assistência ao filho que tem problemas de saúde. Entrou na Empresa pública com um contrato POC porque estava desempregada e depois ficou como assistente técnica, onde já está há 10 anos. (ii) 39 anos, 2 filhos, trabalhadora-estudante No que se refere à gestão do tempo no quotidiano refere: I: Ao domingo à noite quem faz o jantar é o meu marido porque tento aproveitar o tempo para estudar. Um senhor (conhecido da inquirida) passa por nós e ouve a nossa conversa. Comenta ironicamente: já não há mulheres como havia antigamente! 49 anos, 1 filho, trabalha como assistente técnica na Empresa pública
--	--

	Relativamente à participação cívica refere ter sido participativa no passado. E: já participou em associações, mas agora não. Porquê? I: Porque houve uma mudança de vida. E: Uma mudança de vida? O que é que isso significa? I: Casei e tive filhos. E: O que mudou? I: Já não tenho tanto tempo. 31 anos, solteira e sem filhos, educadora social No que se refere à estruturação do quotidiano, ao contrário das regularidades de discurso que se verifica até então, a inquirida não referiu as tarefas domésticas como uma actividade relevante após o tempo dedicado ao trabalho. Considerou as tarefas domésticas como um tempo dedicado a si própria e não aos outros. E: porque encara assim as tarefas domésticas? I: Porque é algo que faço para mim, não me custa porque é algo que faço para meu proveito.
<i>Os constrangimentos e as dificuldades</i>	(I) A receptividade das mulheres não foi positiva, tendo sido dos locais de aplicação de inquéritos com mais rejeições. No entanto, as mulheres que participaram foram muito acessíveis; (II) Ao fim da manhã tornou-se notório que o 13º andar do edifício se diferenciava dos restantes doze que o compunham até chegar ao topo. Aí, as trabalhadoras não se disponibilizaram para participar no estudo. O 13º andar era o andar da direcção. Aqui não existiam compartimentos pré-fabricados, mas

	estatuetas e quadros antigos. À entrada uma recepcionista. Nas salas, as mulheres eram secretárias dos directores que estavam para lá das portas de madeira fechadas. Desconfiadas em relação às perguntas a que teriam de responder, referiram não ter tempo. Insisti que seriam apenas alguns minutos. Insistiram negativamente, porque não queriam incomodar os directores: “o senhor director pode chamar a qualquer momento”. Perguntei à técnica que nos acompanhava se havia mais mulheres naquele piso e ela respondeu negativamente “aqui é só homens. Têm que fazer um Movimento Democrático de Homens”. (rimos) Foi com as restantes mulheres que estavam abaixo do 13º andar que desempenhamos o nosso trabalho.
--	---

Grelha de Registo de Observação (anexo n.º6)	
<i>Datas</i>	15 de Dezembro de 2009 18 de Dezembro de 2009 30 de Dezembro de 2009 04 de Janeiro de 2010 12 de Janeiro de 2010 02 de Fevereiro de 2010 01 de Março de 2010 03 de Março de 2010 05 de Março de 2010 03 de Fevereiro de 2010 03 de Março de 2010 11 de Março de 2010 27 de Março de 2010
<i>Local de observação</i>	Gabinets de Inserção Profissional de Desempregados
<i>Registo Fotográfico</i>	 <i>Legenda: desempregados em fila de espera para a apresentação quinzenal.</i>

<i>Informantes privilegiados que nos acompanham no terreno</i>	Técnica de Inserção Profissional
<i>Interações com os informantes</i>	Fomos recebidas pela técnica de inserção profissional. Foi uma recepção dificultada por burocracias. Tivemos que provar (email impresso em papel) a resposta afirmativa do Presidente da Junta de Freguesia acerca da presença da equipa no terreno. Deixamos uma cópia do inquérito para apresentar aos membros executivos. Em conversa com a técnica de inserção profissional (que trabalha em parceria com o IEF) percebi que se tratava de uma população difícil de trabalhar, pois esta referia ter dificuldades na aproximação da população à formação e à requalificação profissional. No entanto, referiu ser uma freguesia com bastante movimento associativo. Após essa recepção, os funcionários da Junta de freguesia foram extremamente atenciosos e auxiliaram em tudo o que fosse preciso, incentivando os desempregados a participar no estudo.
<i>Procedimentos de recepção</i>	Solicitamos um local que preservasse a privacidade dos investigados, mas os técnicos mostraram-se pouco receptivos à ideia. Assim, realizamos o nosso contacto na secretaria, ao balcão, sendo este o local da apresentação quinzenal.
<i>A descrição do espaço físico</i>	Observa-se uma pequena sala composta por secretárias onde trabalham três funcionárias. Há um pequeno balcão que delimita este espaço de um hall onde esperam os desempregados.

<i>As situações colectivas ou individuais ocorridas</i>	Notou-se uma grande proximidade entre os funcionários e os desempregados que faziam a apresentação quinzenal (apresentação de uma folha, registo em base de dados ligada ao IEFPP por parte da funcionária, impressão de nova folha de apresentação, informação ao desempregado do dia em que se tem de apresentar novamente). Este procedimento é acompanhado por conversas informais de proximidade; A presença no terreno em contextos institucionais em que se movem os desempregados (GIP's) permitiu dar conta de alguns conceitos: o de "requalificação profissional". Envolve-se na colaboração do Centro de Emprego com Centros de Formação Profissional. O conceito de "procura activa de emprego" é apresentado nestas organizações como uma medida que visa promover a coesão social do emprego (portaria nº127/2009_DR 1ª série nº21 de 30 de Janeiro 2009) Uma senhora afirma que não procura emprego: "o centro de emprego que me arranje". Causou reacções de inconformidade nas funcionárias da secretaria. Esta situação remete-nos para o conceito de "<i>desobjectivação dos desempregados</i>" (Dubois, 2007). A reacção desta mulher reflecte os constrangimentos causados pelas políticas de emprego e pelas configurações sociopolíticas nacionais orientadas para o controlo e para a sanção da "categoria" dos desempregados. Registam-se reclamações da parte dos desempregados: "é injusto o facto de os beneficiários do Rendimento Social de Inserção não terem que se apresentar na Junta de Freguesia como nós temos".
---	---

	Os instrumentos de persuasão e controlo dos desempregados, como são a apresentação quinzenal referida pelos indivíduos como a “prova de vida”, servem de exame burocrático sobre os comportamentos individuais dos mesmos e respondem às expectativas institucionais dos “verdadeiros” e “falsos” desempregados. Há a noção explícita dos “bons” e dos “maus”. Sabe-se quem faz biscates, quem orienta a sua vida para lá do “permitido”. Nesta medida, institui-se uma relação de dominação por parte dos protagonistas definidos pelas instituições e que, dispondo de um “poder de sanção” expressam-na face-a-face com poderosas “injunções institucionais”. As reacções de inconformidade das funcionárias foram notórias: “ouviste o que aquela disse à menina? O centro de Emprego que me arranje trabalho. É por isso que o nosso país não anda para a frente”.
<i>A receptividade da população-alvo</i>	O desenvolvimento do nosso trabalho foi facilitado pelos incentivos por parte das funcionárias da secretaria. Assim, a adesão da população foi bastante positiva, tendo em conta a dificuldade esperada. No entanto, foram consideráveis as rejeições.
<i>A interacção com as inquiridas</i>	As razões da situação de desemprego mais frequentes foram: o despedimento devido a problemas de saúde (esgotamentos); o não pagamento dos salários; para apoiar a família (olhar pelos pais, tratar do filho pequeno);

	Uma senhora define-se como “mãe doméstica”. Trabalhou como operária numa fábrica, mas depois engravidou e tornou-se doméstica. Uma operária de uma fábrica de cápsulas, ficou grávida aos 13 anos e veio para casa (refere ter sido por “opção”) começou a trabalhar novamente aos 22 anos como cantoneira. Jovem de 26 anos, licenciada em contabilidade Começou a trabalhar como promotora de operadora móvel por períodos de tempo intermitentes e em regime de part-time durante cerca de 2 anos, até trabalhar como contabilista. Surgiram casos de desempregadas em regime POC (programas ocupacionais) com contratos a termos certo (maioria com duração de 1 ano) que referem ter terminado o POC porque nos locais onde trabalhavam iriam integrar outros desempregados com o mesmo regime ocupacional. 39 anos, casada e com duas filhos Refere que trabalhava em várias fábricas têxteis em Oliveira do Douro e regista insatisfação com o ambiente de trabalho e as condições de trabalho. Aos 23 anos trabalhou como operária numa fábrica de cablagens de automóveis, durante 9 anos, refere ter dificuldades em conciliar o seu horário de trabalho com as responsabilidades familiares e despediu-se por mútuo acordo. Foi para o desemprego! 50 anos, desempregada
--	--

	Ocupa-se a cuidar de irmão doente e recebe apoio estatal para o efeito. 60 anos, viúva e com 2 filhos Até aos 40 anos ocupou-se das tarefas domésticas e conciliava com pequenos trabalhos de costura que fazia em casa. Definiu-se como doméstica. Aos 40 anos ficou viúva e procurou emprego. Trabalhou 18 anos como empregada de limpeza em casas particulares, porque era uma função que lhe permitia conciliar com as tarefas domésticas e as responsabilidades familiares. Aos 58 anos ficou desempregada. O caso de uma desempregada que aproveita a apresentação quinzenal para vender umas roupas às funcionárias. Refere: “se eu pudesse trabalhar, trabalha, porque se há coisa que eu não gosto, é de pedir. Só não trabalho, porque tenho que olhar pela minha mãe. Se não fosse ela, eu ia para fora, mas o meu marido também está todo atrofiado (desempregado).”
<i>Os constrangimentos e as dificuldades</i>	A experiência neste contexto obrigou a um maior investimento no primeiro contacto, na medida em que sublinhamos repetidamente que nenhuma informação recolhida tornar-se-ia pública e a questão do anonimato pareceu ter uma importância acrescida.

Grelha de Registo de Observação (anexo n.º7)	
<i>Datas</i>	08 de Outubro de 2009 12 de Outubro de 2009 16 de Outubro de 2009 20 de Outubro de 2009 21 de Outubro de 2009 23 de Outubro de 2009 24 de Outubro de 2009 28 de Novembro de 2009
<i>Local de observação</i>	Urbanização de Vila D'Este
<i>Registo Fotográfico</i>	 



Legenda: Participantes das turmas de alfabetização da Associação de Proprietários de Vila D'Este. Estas fotografias retratam o momento de aplicação dos questionários.

***Informantes privilegiados
que nos acompanham no
terreno***

Psicólogo e Técnica de Educação Social da Associação de Proprietários de Vila D'Este
Residente na Urbanização de Vila D'Este
Catequista na Paróquia de Vilar de Andorinho

<i>Interações com os informantes</i>	O conhecimento do terreno e as conversas informais com informantes privilegiados foram importantes pistas para encontrar os locais estratégicos para aplicação de inquéritos na Urbanização de Vila D’Este. O primeiro contacto foi efectuado com a Associação de Proprietários da Urbanização. Delineamos os procedimentos a seguir numa reunião com os dois técnicos que colaboraram com o estudo: (i) No espaço da associação: estando previsto o “Dia de Distribuição de Alimentos a famílias mais carenciadas”. Os técnicos permitiram a nossa presença nos dias com maior afluência da população; (ii) Locais de convívios: indicaram-nos quais os locais de convívio mais frequentados pela população residente. Assim, os locais de convívio foram também importantes pontos de recolha de informação: os cafés e as lojas. Em especial de destacou uma loja de flores que há largos anos cumpria o ritual de encontro entre mulheres, as principais clientes deste estabelecimento. Feito o contacto com a proprietária, o trabalho de aplicação de questionários às mulheres que frequentavam a loja foi facilitado. Quando explicava às mulheres os objectivos do estudo, registaram-se alguns comentários ditos com ligeireza, ironia, boa disposição, mas relevantes: “ai menina! Somos umas escravas do trabalho!”; (iii) As habitações: a aplicação de inquéritos em
--	--

	habitações tem especificidades que devem ser tidas em conta para o investigador que se movimenta em campo. Em primeiro lugar, nesta situação foi importante conhecer o terreno e movimentar-se na companhia de uma pessoa conhecida/residente na área, pois abriu um caminho de confiança entre as pessoas que nos abrem a porta. Exige um esforço de contacto com os informantes privilegiados que melhor conhecem o terreno e indicam que pessoas nos acompanharão. Assim, acompanhada por um residente do bairro, foram aplicados questionários de porta em porta; (iv) A Paróquia de Vilar de Andorinho: A paróquia revelou ser também um local estratégico para aplicação dos questionários às mulheres. Aos sábados decorre a catequese nesta paróquia e normalmente são as mães das crianças que as acompanham até ao local. Por outro lado, observou-se que o grupo de catequistas era maioritariamente composto por mulheres. Fomos conduzidos por um catequista da paróquia.
<i>Procedimentos de recepção</i>	Na associação organizamos o espaço disponibilizado distribuindo mesas e cadeiras para a equipa de trabalho poder organizar os inquéritos e inquirir as mulheres reservando a individualidade; No espaço comercial foi-nos disponibilizada uma banca

	junto da porta de entrada do estabelecimento onde preenchíamos os inquéritos; Nas habitações, preenchíamos o inquérito à porta dos residentes. Quando convidada, entrávamos em casa dos residentes; Na Paróquia foi-nos disponibilizada uma sala com mesas e cadeiras, onde pudemos falar com as mulheres de forma individual;
<i>A descrição do espaço físico</i>	Na associação observa-se uma pequena sala destinada à consulta de internet por parte da população. Observa-se a chegada de mulheres que se acumulam em fila no exterior da associação. São maioritariamente mulheres. São poucos os homens que se encontram nas filas de espera.
<i>As situações colectivas ou individuais ocorridas</i>	Convém salientar a especificidade que este encontro representa para a nossa amostra. São assumidamente mulheres em situação de carência económica, em situação de desemprego ou com o rendimento social de inserção. No momento em que aplicava um inquérito a uma senhora que esperava pelo cabaz alimentar, observou-se a chegada de jornalistas à associação. Algumas pessoas foram embora e voltaram mais tarde. Outras esconderam as caras. A senhora que respondia ao inquérito disse para o fazermos longe dos jornalistas porque não queria aparecer na televisão.
	Na associação, o desenvolvimento do nosso trabalho não foi fácil e tornou notório que o contexto de aplicação das

<i>A receptividade da população-alvo</i>	técnicas de recolha de informação é muito importante. Apesar de as pessoas estarem informadas do estudo e apesar do incentivo dos técnicos da associação, observou-se uma reacção “martirizada” da parte das mulheres pela situação delicada em que se encontravam; A recepção das pessoas nas habitações foi muito positiva, convidando a entrar nas suas próprias casas. Este trabalho de terreno exige também o estudo e a adaptação aos ritmos de vida das pessoas.
<i>A interacção com as inquiridas</i>	59 anos, casada e com 1 filho, doméstica, vive de uma pequena pensão Uma senhora muito fragilizada estava revoltada por não estar inscrita na “distribuição alimentar”. Chegou perto de mim e perguntou se eu era doutora de alguma coisa, expliquei o estava lá a fazer. Perguntou se também podia responder às perguntas. Certifiquei-me de que tinha entendido os meus objectivos. Logo percebi que a senhora queria conversar durante longo tempo. Mostrou as marcas que tinha no corpo, resultantes de problemas de saúde. Focava constantemente e com revolta o facto de ao longo da sua trajectória profissional nunca ter feito descontos para a segurança social. Aos 21 anos tinha deixado o trabalho devido ao falecimento do seu filho. Não saía de casa, porque não tinha dinheiro, mas quando tinha algum dinheiro comprava umas senhas de autocarro e passeava pelo Porto. 60 anos, divorciada, 2 filhos, desempregada há 3 anos Não procura emprego porque espera ir directamente para a reforma. A fábrica onde trabalhava há 30 anos despediu

	trabalhadores e foi para o desemprego sem receber os seus direitos (mesmo com a intervenção do sindicato). Sente-se afastada da possibilidade de voltar a trabalhar, por isso espera pela idade da reforma. Diz ter trabalhado o que devia e não ter tido nenhum reconhecimento. Neste momento dedica o tempo livre a frequentar o curso de alfabetização, na Associação, para obter o 4ºano. 43 anos, casada e com 4 filhos, trabalha Vivenciou uma situação de despedimento por estar grávida, na altura era já mãe de 2 filhos. 47 anos, 1 filho, casada, desempregada há 7 anos, despediu-se para cuidar da mãe E: Tem procurado emprego? I: com a 6ª classe? Com 47 anos? Quem me dá emprego? E: O que lhe diziam quando procurava emprego? I: Ah! Depois dizemos alguma coisa e tal, mas nunca dizem mais nada. Já nem nas limpezas dá. E: Já procurou nas limpezas? I: há muita gente na mesma situação, desempregadas e com esta idade vai tudo p'as limpezas. ´tá difícil arranjar trabalho. Achou que apostar na formação profissional podia ser positivo para o seu futuro, neste sentido frequentou duas acções de formação de computadores e a oportunidade surgiu na Associação de Pais da escola onde o filho estuda. Despertou-lhe novamente o interesse pela escola, pondera frequentar as novas oportunidades e concluir o 9ºano, no entanto, ainda não tem motivação para isso. 47 anos, 1 filho, casada, desempregada há 5 anos, a empresa fechou
--	--

	Considera que com a 4ª classe é difícil encontrar um emprego. E: Tem procurado emprego? I: Sim. E: Não tem conseguido? I: Quer dizer, agora já não procuro. E: Porquê? I: Desisti. E: Desistiu? I: Sim. E: Mas porquê? I: Pela minha idade. E: O que é que lhe dizem? I: Já não é idade para trabalhar, então optei ficar a olhar pela minha mãe. 32 anos, 3 filhos (grávida do terceiro), casada, trabalha 9 horas por dia. I: Fui empregada de uma confeitaria na Maia, mas só estive lá 6 meses. E: Porquê? I: Despedi-me. E: porquê? I: porque quando fui para lá eram umas condições e depois já eram outras. E: o que mudou? I: Não tinha tempo para auxiliar os meus filhos. E: Mas porque é que deixou de ter tempo? I: porque era preciso trabalhar mais horas e assim não podia auxiliar os meus filhos e primeiro tá a família, o marido e os filhos. 43 anos, 2 filhos, trabalha num supermercado
--	---

	E: A que horas acorda? I: 05.45 (acompanhante pergunta): porque é que acordas tão cedo? I: para ir trabalhar! Sou escrava do trabalho! (risos) (acompanhante comenta): somos todas escravas do trabalho. E: O que faz nos seus tempos livres? I: ando na piscina do bairro. E: O que acha dessa experiência? I: gosto, é hidroginástica. É a minha hora de lazer. Não penso em mais nada. 49 anos, 1 filho, solteira, trabalha E: participa em algum sindicato ou associação profissional? I: Sou membro do sindicato (não disse qual) e uso, mas acho que eles não prestam para nada. E: Porquê? I: oh! Não prestam para nada. E: Então porque é que usa? I: porque estamos em crise. E: em crise? I: Ultimamente temos estado em crise no trabalho. E: Para que é que usa os serviços do sindicato? I: este mês precisei de uma carta. E: uma carta... I: mas não fui eu que escrevi, pedi a alguém que me escrevesse. E: Mas porque é que diz que está em crise no trabalho? I: Só lhe digo que estamos em crise!! 32 anos, casada, 3 filhos Trabalhou como empregada de balcão numa confeitaria
--	---

	durante 6 meses. Refere que se despediu porque o horário de trabalho não lhe permitia conciliar com as responsabilidades familiares (filhos). 45 anos, casada e com 1 filho (Inquérito ocorreu na sala da casa da inquirida) I: ao domingo é o meu dia! Não faço nada, não quero saber da casa, de nada! Mas gostava de fazer outras coisas. E: O quê? I: ir ao cinema. Quando era nova gostava de ir ao cinema, mas isso tem custos e o dinheiro não dá para tudo. (sobre o vínculo contratual) A inquirida não tem contrato de trabalho, mas refere que essa situação não a incomoda. E: porquê? I: Porque as outras pessoas que trabalham em fábricas também acabam nas limpezas e sem contratos. (sobre ser protagonista na esfera doméstica) I: faço a vida de casa como qualquer mulher. E: E isso dá muito trabalho? I: Se dá! E: Mas faz tudo sozinha? I: Sim. E: O que é que acha disso? I: não me importo. E: Porquê? I: Porque sou mulher de armas, como costume dizer. 52 anos, viúva com 2 filhos, um deles com uma deficiência, tem três empregos e é bastante participativa em sociedade (inquérito ocorreu na sala da casa da inquirida)
--	--

	Às 21 horas, a senhora abria a porta e convidava para entrar em casa pedindo para não reparar na desarrumação. I: não tenho tempo para arrumar a cozinha. Chegamos à sala de visitas. Ao falarmos do seu trabalho, referiu ter três empregos: recepcionista numa clínica; auxiliar acção médica no hospital e em pregada de limpeza em clínicas de saúde e condomínios. E: Como tem tempo para isso tudo? I: Viúva e com 2 filhos, se não trabalhasse assim, o que seria de mim? Temos que trabalhar! 33 anos, casada e 2 filhos, desempregada há 11 anos Não procura emprego porque está a cuidar da sogra. 40 anos, separada, 4 filhos, desempregada há 4 anos não procura emprego porque está a cuidar do filho mais novo, é beneficiária do RSI. 31 anos, 2 filhos, desempregada há 10 anos Foi despedida quando souberam que estava grávida, não procura emprego porque está a cuidar da filha, é beneficiária do RSI. 43 anos, 2 filhos, casada, vive de subsídios sociais Há 10 anos que está desempregada, trabalhou 10 anos como brunideira em confecção têxtil, despediu-se para cuidar do filho incapacitado. 33 anos, casada, 3 filhos, desempregada há 4 anos Na sua trajectória profissional verificamos que trabalhava como operária têxtil numa fábrica e após ter casado aos 17 anos, retirou-se do mercado de trabalho e ficou em casa. Após um ano voltou a trabalhar na fábrica.
--	---

34 anos, divorciada e com 1 filho, desempregada há 7 anos.

Na sua trajectória profissional verificamos que trabalhava como operadora de peças de automóveis numa fábrica e após ter casado aos 21 anos, retirou-se do mercado de trabalho e ficou em casa. Após três anos voltou a trabalhar nessa mesma fábrica.

53 anos, 3 filhos, casada, desempregada (inquérito ocorreu na sala da inquirida)

Deixou de trabalhar. Refere que a entrada de novas máquinas na fábrica dificultou a sua adaptação ao trabalho, pediu ao patrão para ir para o desemprego. O centro de emprego sugeriu que trabalhasse em hotelaria, mas o horário nocturno dificultava a prestação de cuidados aos filhos, por isso não aceitou a proposta. O marido desempregado recentemente conseguiu um emprego, mas continua a auxiliá-la nas tarefas domésticas. O marido encontrava-se na cozinha e colocava a louça suja do jantar na máquina de lavar louça.

I: Só faz isso porque é só meter a louça na máquina.

22 anos, solteira e sem filhos, trabalha, nos tempos livres é catequista

Participa na paróquia, é catequista e desempenhava o cargo de tesoureira no Grupo de Jovens da mesma paróquia. Actualmente não é tesoureira, mas participa esporadicamente nas actividades.

E: Porque é que deixou de ser tesoureira do Grupo de Jovens?

I: Passei para outra pessoa porque achava que era mais

	aconselhável às minhas capacidades. E: Porque é que agora participa no grupo de jovens esporadicamente? I: Porque é preciso uma reforma. E: Porquê? I: Porque se chega a certa idade, as pessoas começam a trabalhar e a namorar e estas coisas deixam de funcionar bem. 29 anos, casada, com 1 filho (foi mãe recentemente) Trabalha (estando com licença de maternidade) Desde que foi mãe, deixou de fazer algumas actividades nos seus tempos livres, como as caminhadas. Houve uma mudança de hábitos. I: temos que orientar a vida para outro sistema, nós ficamos para o fim. Não tenho tempo para nada. E: mas continua a ser catequista... I: sim, sou muito organizada, sempre fui e por isso consegui estudar, trabalhar e ser catequista. Agora, consigo ter a família, o trabalho e ser catequista. (sobre a participação em sindicatos) Considera-se uma pessoa reivindicativa, já foi membro de um sindicato, mas actualmente não é membro, nem participa em sindicatos, porque considera que não são competentes, refere: I: sou reivindicativa por iniciativa própria. Trabalha numa Junta de Freguesia e refere que trabalhar numa autarquia dificulta a participação nos sindicatos, já que pode incorrer num choque de ideologias políticas. É bastante observadora e crítica relativamente à sua actual experiência profissional. Tendo já trabalhado em empresas privadas e sendo funcionária pública considera que o trabalho no sector privado é mais exigente que no
--	--

	sector público, alegando a importância de auditorias e avaliação de desempenho no seu sector de actividade. (sobre a mulher e as tarefas domésticas) I: Ao domingo não se trabalha. Não quero saber da casa! Já não somos como as nossas mães. Nós somos diferentes! Ao longo da entrevista, assumiu ser protagonista das tarefas domésticas, apesar de considerar o auxílio do marido para as realizar. I: O meu marido ajuda. Se pedir para aspirar, ele faz, mas há coisas que são só minhas: passar a ferro e tratar das roupas. 36 anos, solteira e sem filhos, trabalha numa sapataria Teve uma trajectória profissional instável: contrato a termo certo em lojas e confecções, períodos de desemprego. Vivenciou uma situação de assédio sexual no trabalho, acabou por se despedir e veio-se embora sem os seus direitos.
<i>Os constrangimentos e as dificuldades</i>	Nesta associação desenvolvia-se também um trabalho de alfabetização, mais uma vez eram as mulheres que em maioria compunham as pequenas turmas. Também aqui encontramos mulheres que se encontravam com o rendimento social de inserção. Todas elas ocupavam os seus tempos livres na Cruz Vermelha. Com alguma dificuldade se falou da questão dos rendimentos, notando-se reacções de desconfiança das perguntas ou respostas dadas com pouca convicção. Mas, os casos (singulares) que mais se evidenciaram foram: duas jovens analfabetas sem qualquer trajectória profissional, sem

	experiência de trabalho, mas com participação cívica institucionalizada, isto é, por força da situação de rendimento social participavam no curso de alfabetização da AP Vila D'este e nos programas ocupacionais da Cruz vermelha Portuguesa. Enquanto respondia ao inquérito, uma delas preenchia uma ficha de português e perguntou-me como se desenhava um “f”. Pensou-se que a altura ideal para inquirir as mulheres seria após o horário laboral, a partir das 18.30 da tarde. Observou-se que a aplicação dos inquéritos antes da hora de jantar era dificultada porque as mulheres se ocupavam das tarefas domésticas e só depois do jantar poderiam responder ao inquérito. Esta observação do terreno constituiu uma importante nota de campo, pois na maioria dos casos verificava-se que eram as mulheres que chegavam a casa e tinha a responsabilidade de fazer o jantar e cuidar das restantes tarefas domésticas.
--	--

(anexo n.º8) Guião de Entrevista Semi-Estruturada	
Sociografia	
(preencher com os dados do inquérito) Idade: Nº Filhos: Estado civil: Condição perante actividade económica: Profissão: Escolaridade: Profissão dos pais: e condição perante actividade económica: Escolaridade dos pais: Local de residência: Participação cívica:	
Trajecto Escolar	
1.Abandono escolar 2. Reprovações 3.Relação com escola 4.Frequência de formação Profissional 5.Perspectivas futuras	
Trajectória Profissional	
1. O início da trajectória profissional 2. Descrição da trajectória profissional 3.Formas de abandono dos empregos 4. Tipo de vínculo contratual ao longo da trajectória 5. Dificuldades ao longo da trajectória profissional 6. Situação Profissional actual 7. Satisfação com o emprego 8. Satisfação com a remuneração 9. Satisfação com o ambiente de trabalho 10.Exigências profissionais do emprego/empresa 11.Planos profissionais futuros	
Trajecto familiar	
1.Profissão dos pais 2.Implicações da Conjugalidade 3.Implicações da Maternidade	
Desemprego	
1. Razões da situação de desemprego 2. Consequências sócio-psicológicas do desemprego 3. Vivências em contexto institucional e relativas à supervisão do “indivíduo desempregado” 4. Representações de “<i>Requalificação profissional</i>”. 5. Representações de “<i>Procura activa de emprego</i>” 6.Planos Futuros	
Estruturação Quotidiana	
1. Descrição do quotidiano em dia de semana. 2. Descrição do quotidiano em dia de descanso.	

Trajecto Escolar
1. Abandono escolar Porque deixou de estudar? Quais as razões e consequências? 2. Reprovações Reprovou alguma vez? Número de vezes? E em que anos? 3. Relação com escola Como era a sua relação com a escola? 4. Formação Profissional Já frequentou formações profissionais? Quais as razões e consequências? 1. Perspectivas futuras Pensa em voltar a estudar? Quais as razões e consequências?
Trajectória Profissional
1. O início da trajectória profissional Qual foi o seu 1ºemprego? Como conseguiu esse emprego? Correspondeu àquilo que queria fazer? 2. Descrição da trajectória profissional Descreva-me os empregos que já teve.* Como conseguiu esses mesmos empregos? 3.Formas de abandono dos empregos Porque é que não se manteve nesses empregos? 4. Tipo de vínculo contratual Ao longo do seu percurso profissional que tipos de contrato de trabalho tinha? 5. Dificuldades ao longo da trajectória profissional. Quais foram as maiores dificuldades que sentiu ao longo da sua trajectória profissional? 1. Situação Profissional actual* Fale-me um pouco do emprego que tem actualmente. Como é que surgiu a oportunidade de trabalhar aí? Já tinha trabalhado nessa área? * Mais do que um emprego Porque é que considerou ter que conciliar o seu emprego com um part-time/outro emprego? Está ou não satisfeita com essa situação? Porquê? 2. Satisfação com o emprego Em que medida se encontra satisfeita com o seu emprego? Pensa em mudar de emprego? Porquê? 3. Satisfação com a remuneração Em que medida se encontra satisfeita com o seu salário? 4. Satisfação com o ambiente de trabalho O que acha do seu ambiente de trabalho? Perspectivar relação com as hierarquias, colegas, espaço físico, espaço envolvente 5.Exigências profissionais Quais considera serem as maiores exigências do seu emprego/empresa? O que acha disso? De que forma essas exigências interferem com a sua vida pessoal? 6.Planos futuros Quais são os seus planos profissionais para o futuro?
* Trajectórias Profissionais Instáveis 1. Situações desregularizadas (sem protecção social) Como é que ocorreu? Como se processou? Foi opção sua? Não foi opção sua? Porquê? O que é que achava disso?

2. Part-time ou pequenos trabalhos/biscates

Foi opção sua ou não foi opção sua? Porquê?

Qual era a importância que tinha para si?

Duração da experiência laboral?

3. Ajudante a familiares

Foi opção sua ou não foi opção sua? Porquê?

Duração da experiência laboral?

4. Trabalho temporário

Foi opção sua ou não foi opção sua? Porquê?

Qual era a importância que tinha para si?

Duração da experiência laboral?

5. Experiências de desemprego

(se vivenciou situação de desemprego ao longo da trajectória profissional – abordar essa questão)

Duração da experiência laboral?

*** Trajectórias Profissionais Estáveis**

1. Emprego duradouro

O que considera ser importante para se manter nesse emprego?

2. Carreira Profissional

Exerceu sempre a mesma função ou foi mudando de função?

Foi subindo na carreira? O que é que considerou importante para que isso acontecesse?

Qual é a importância que teve para si?

Trajecto familiar

1. Família de origem

Gostaria que começássemos por falar um pouco sobre os seus pais. O que faziam os seus pais?

2. Conjugalidade

O que é que mais mudou na sua vida quando se casou/juntou?

Pensa casar-se/juntar? O que tem em conta quando faz esses planos?

3. Maternidade

O que é que mudou na sua vida quando teve filhos?

Planeia ter filhos/ ter mais filhos? Porquê?

Que aspectos tem em conta quando faz esses planos?

Desemprego

1. Razões da situação de desemprego*

A que é que se deveu essa situação?

2. Consequências sócio-psicológicas do desemprego

Como é que reagiu a essa situação?

Em que é que a afectou mais?

3. Contexto institucional e supervisão do indivíduo desempregado

Frequenta o centro de emprego/ Gabinetes de inserção profissional _ juntas de freguesia?

O que é que tem que fazer lá? O que acha disso? O que é que significa para si?

Que tipo de apoio recebe? Qual é a importância que tem para encontrar emprego?

4. Representações de “Requalificação profissional”.

Frequenta formação profissional pelo centro de emprego/GIP/Centro de Novas Oportunidades?

Como se processou?

O que acha disso? O que é que significa para si?

Qual é a importância que tem para encontrar emprego?

5. Representações de “*procura activa de emprego*”

Procura emprego por sua iniciativa? (*sem ser pelo centro de emprego*)

Porque é que não procura emprego?

Como e onde?

Em média quanto tempo dedica a isso?

Tem ido a entrevistas a emprego? O que é que lhe têm dito?

Quais são os seus planos para o futuro?

6. Planos Futuros

Quais são os seus planos para o futuro? Nível profissional, escolar, pessoal, conjugal, parental, familiar?

*** Desempregada integrada em regime de POC**

Neste momento está desempregada, mas integra regime de POC

Onde é que está a trabalhar? Por quanto tempo?

Como é que surgiu essa situação?

O que é que acha dessa situação? O que é que significa para si?

Estruturação Quotidiana

3. Descrição do quotidiano

Fale-me um pouco sobre o seu dia-a-dia.

Como é um dia normal/típico de semana?

Como é um dia normal/típico de descanso?

(anexo n.º9) Profissões que se mantêm ao longo das trajetórias profissionais

Profissões relevantes na 2ª posição da trajetória profissional (n=378) Idade (22,78/6,64) Meses no emprego (98,77/109)
Operários, artífices e trabalhadores similares (16,7%); Vendedores e demonstradores (15,6%) Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (12,2%); Empregados de escritório (10,6%) Técnicos profissionais de níveis intermédios (7,4%); <i>Especialistas de profissões intelectuais e científicas (3,7%) (estagna nesta posição, o que revela estabilidade na trajetória profissional)</i>
Profissões relevantes na 3ª posição da trajetória profissional (n=264) Idade (26,5/7,96) Meses no emprego (80,3/95,17)
Vendedores e demonstradores (19,3%) Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (16,7%) Operários, artífices e trabalhadores similares (12,1%) Empregados de escritório (10,2%)
Profissões relevantes na 4ª posição da trajetória profissional (n=165) Idade (28,4/7,67) Meses no emprego (76,39/80,14)
Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (19,45%) Vendedores e demonstradores (16,4%) Operários, artífices e trabalhadores similares (13,3%)
Profissões relevantes na 5ª posição da trajetória profissional (n=86) Idade (30,91/8,18) Meses no emprego (66,62/65,6)
Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (24,4%) Vendedores e demonstradores (19,8%)

Operários, artífices e trabalhadores similares (14%) Trabalhadores não qualificados dos serviços e do comércio (10,5%)
Profissões relevantes na 6ª posição da trajetória profissional (n=45) Idade (32,9/7,22) Meses no emprego (70,58/81,39)
Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (22,2%) Trabalhadores não qualificados dos serviços e do comércio (15,6%) Técnicos e profissionais de nível intermédio (13,3%) Operários, artífices e trabalhadores similares (11,1%)
Profissões relevantes na 7ª posição da trajetória profissional (n=23) Idade (33,7/8,97) Meses no emprego (37,5/41,47)
Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (34,8%)
Profissões relevantes na 8ª posição da trajetória profissional (n=16) Idade (34,5%/8,87) Meses no emprego (39,33/46,9)
Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (37,5%) Trabalhadores não qualificados dos serviços e do comércio (18,8%) Vendedores e demonstradores (12,5%)
Profissões relevantes na 9ª posição da trajetória profissional (n=8) Idade (36,5/11,1) Meses no emprego (15,3/12,1)
Outros técnicos e profissionais de nível intermédio (12,5%) Empregados de escritório (12,5%) Empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares (12,5%) Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (12,5%) Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, pescas e criação de animais (12,5%) Outros operários, artífices e trabalhadores similares (12,5%)

Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio (12,5%)
Profissões relevantes na 10ª posição da trajectória profissional (n=4) Idade (27,3/5,1) Meses no emprego (66/94,1)
Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (50%) Empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares (25%) Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio (25%)
Profissões relevantes na 11ª posição da trajectória profissional (n=4) Idade (34,67/13,6) Meses no emprego (32/13,8)
Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (50%) Empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares (25%) Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio (25%)
Profissões relevantes na 12ª posição da trajectória profissional (n=3) Idade (30/2,8) Meses no emprego (8,33/8,7)
Pessoal dos serviços directos e particulares, de protecção e segurança (66,7%) Empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares (33,3%)

(anexo n.º10) Caracterização das mulheres entrevistadas

CrITÉRIOS de selecção	Estado Civil e N.º de Filhos	Posição perante actividade económica	Trajectórias profissionais
Entrevistada n.º1	Casada/dois filhos	Trabalha	Instável
Entrevistada n.º2	Casada/dois filhos	Desempregada	Estável
Entrevistada n.º3	Viúva/um filho	Trabalha	Instável
Entrevistada n.º4	Casada/um filho	Trabalha	Estável
Entrevistada n.º5	Casada/dois filhos	Desempregada	Instável
Entrevistada n.º6	Casada/dois filhos	Desempregada	Instável
Entrevistada n.º7	Casada/um filho	Trabalha	Estável
Entrevistada n.º8	Casada/dois filhos	Desempregada	Estável

Caracterização da situação de entrevista	Local de Realização	Duração da Entrevista
Entrevistada n.º1	Casa	2h10m
Entrevistada n.º2	Café próximo da casa	1h30m
Entrevistada n.º3	Casa	1h50m
Entrevistada n.º4	Café próximo do local de trabalho	1h40m
Entrevistada n.º5	Casa	2h20m
Entrevistada n.º6	Casa	3h15m
Entrevistada n.º7	Café próximo do local de trabalho	2h30
Entrevistada n.º8	Café próximo de casa	2h15

Relatório de Categorias de Análise (anexo n.º11)

Projecto: *As Trajectórias Profissionais de mulheres na actual economia flexível e sua relação com dinâmicas familiares.*

Tree Nodes\Razões do Abandono escolar

Define-se pelas razões de ter deixado de estudar

Words Coded	842
Paragraphs Coded	21
Coding References	18
Sources Coded	6
Cases Coded	6

Tree Nodes\ Relação com a Escola

Words Coded	166
Paragraphs Coded	6
Coding References	5
Sources Coded	4
Cases Coded	4

Tree Nodes\ (In) Sucesso

Reprovações

Words Coded	380
Paragraphs Coded	19
Coding References	12
Sources Coded	6
Cases Coded	6

Tree Nodes\ Formação Profissional

Razões de frequência ou não de formação profissional, consequências;

Words Coded	1400
Paragraphs Coded	41
Coding References	35
Sources Coded	6
Cases Coded	6

Tree Nodes\Perspectivas Futuras

Perspectivas relativamente a voltar a estudar; Razões e consequências;

Words Coded	347
Paragraphs Coded	19
Coding References	13
Sources Coded	4
Cases Coded	4

Tree Nodes\Início da trajetória profissional

Descrição do 1º emprego; como conseguiu esse emprego; correspondências às expectativas;

Words Coded	1.470
Paragraphs Coded	51
Coding References	42
Sources Coded	8
Cases Coded	8

Tree Nodes\ Profissões desempenhadas

Descrição das profissões desempenhadas e condições legais (contratos de trabalho);

Words Coded	4032
Paragraphs Coded	156
Coding References	129
Sources Coded	8
Cases Coded	8

Tree Nodes\ Formas de acesso ao emprego

Porque não se manteve nesses empregos;

Words Coded	3.233
Paragraphs Coded	62
Coding References	64
Sources Coded	8
Cases Coded	8

Tree Nodes\ Dificuldades ao longo da trajetória

Words Coded	859
Paragraphs Coded	19
Coding References	21
Sources Coded	8
Cases Coded	8

Tree Nodes\ Emprego duradouro

Aspectos importantes para manter um emprego;

Words Coded	340
Paragraphs Coded	12
Coding References	10
Sources Coded	3
Cases Coded	3

Tree Nodes\ Carreira Profissional

Aspectos importantes para construção da carreira profissional;

Words Coded	1.951
Paragraphs Coded	43
Coding References	37
Sources Coded	6
Cases Coded	6

Tree Nodes\ Trabalho doméstico

Words Coded	2.496
Paragraphs Coded	43
Coding References	41
Sources Coded	6
Cases Coded	6

Tree Nodes\ Razões da rotatividade de empregos

Words Coded	1556
Paragraphs Coded	64
Coding References	54
Sources Coded	5
Cases Coded	5

Tree Nodes\ Conciliação de Empregos

Razões para conciliar empregos;

Words Coded	631
Paragraphs Coded	17
Coding References	17
Sources Coded	3
Cases Coded	3

Tree Nodes\ Satisfação com o emprego

Words Coded	1.065
Paragraphs Coded	21
Coding References	25
Sources Coded	5
Cases Coded	5

Tree Nodes\ Satisfação com a remuneração

Words Coded	269
Paragraphs Coded	10
Coding References	10
Sources Coded	4
Cases Coded	4

Tree Nodes\ Satisfação com o ambiente de trabalho

Words Coded	950
Paragraphs Coded	16
Coding References	17
Sources Coded	5
Cases Coded	5

Tree Nodes\ Exigências profissionais

As maiores exigências do emprego/empresa;

Words Coded	1.077
Paragraphs Coded	18
Coding References	18
Sources Coded	6
Cases Coded	6

Tree Nodes\ Planos Profissionais futuros

Words Coded	165
Paragraphs Coded	7
Coding References	6
Sources Coded	3
Cases Coded	3

Tree Nodes\ Horários de Trabalho

Inclui os horários de trabalho, a flexibilidade de horários.

Words Coded	1.200
Paragraphs Coded	28
Coding References	20
Sources Coded	3
Cases Coded	3

Tree Nodes\ Satisfação com as condições de trabalho

Words Coded	151
Paragraphs Coded	3
Coding References	3
Sources Coded	3
Cases Coded	3

Tree Nodes\ Família de origem

Words Coded	581
Paragraphs Coded	23
Coding References	20
Sources Coded	6
Cases Coded	6

Tree Nodes\ Conjugalidade

Planeamento da conjugalidade/mudanças do quotidiano

Words Coded	3.025
Paragraphs Coded	55
Coding References	49
Sources Coded	8
Cases Coded	8

Tree Nodes\ Maternidade

Planeamento da maternidade/mudanças do quotidiano.

Words Coded	5.037
Paragraphs Coded	99
Coding References	81
Sources Coded	8
Cases Coded	8

Tree Nodes\ Razões da situação de desemprego

Words Coded	1.226
Paragraphs Coded	26
Coding References	26
Sources Coded	3
Cases Coded	3

Tree Nodes\ Consequências sócio-psicológicas do desemprego

Words Coded	1.727
Paragraphs Coded	28
Coding References	28
Sources Coded	3
Cases Coded	3

Tree Nodes\ Contextos institucionais

Procedimentos nos Gabinetes de inserção profissional/juntas de freguesia.

Words Coded	2.898
Paragraphs Coded	67
Coding References	48
Sources Coded	4
Cases Coded	4

Tree Nodes\ Procura activa de emprego

Words Coded	2.362
Paragraphs Coded	46
Coding References	40
Sources Coded	4
Cases Coded	4

Tree Nodes\ Regime de POC

Como surgiu e o que significou

Words Coded	546
Paragraphs Coded	14
Coding References	13
Sources Coded	2
Cases Coded	2

Tree Nodes\ Planos profissionais futuros

Words Coded	684
Paragraphs Coded	13
Coding References	13
Sources Coded	4
Cases Coded	4

Tree Nodes\ Requalificação Profissional

Words Coded	1.219
Paragraphs Coded	24
Coding References	18
Sources Coded	4
Cases Coded	4

Tree Nodes\ Dia típico de semana

Words Coded	1.743
Paragraphs Coded	34
Coding References	33
Sources Coded	6
Cases Coded	6

Tree Nodes\ Dia típico de descanso

Words Coded	684
Paragraphs Coded	13
Coding References	13
Sources Coded	4
Cases Coded	4
