I. S. E. G.
Biblioteca
HD 58.8.C3F
2005

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

Instituto Superior de Economia e Gestão

FLEXIBILIDADE DE EMPREGO, NOVAS TEMPORALIDADES DE TRABALHO E RELAÇÕES DE GÉNERO

A reconfiguração da desigualdade nos novos sectores dos serviços

Volume II

Sara Falcão Casaca

Dissertação para a obtenção do Grau de Doutora em Sociologia Económica e das Organizações
Orientadora: Professora Doutora Ilona Zsuzanna Kovács

Júri

Reitor da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Maria Teresa Serôdio Rosa, professora auxiliar do Instituto Superior do Trabalho e da Empresa

Doutora Margarida Maria Simões Chagas Lopes, professora auxiliar do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Maria das Dores Horta Guerreiro, professora auxiliar do Instituto Superior do Trabalho e da Empresa

Doutor José Maria Carvalho Ferreira, professor catedrático do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Ilona Zsuzanna Kovács, professora catedrática do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Lisboa, Março de 2005

BIBLIOTECA

Vol.II

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Doutora em Sociologia Económica e das Organizações, sob a orientação científica da Professora Doutora Ilona Kovács

BIBLIOTECA — I. S. E.

Parte III - Análise empírica: resultados da pesquisa de terreno

ÍNDICE

Volume II

Parte III - Análise empírica: resultados da pesquisa de terreno
1. Os sectores de actividade seleccionados: enquadramento 441
1.1. O sector dos serviços de informação e comunicação (IC) 441
1.2. O comércio retalhista: os novos formatos comerciais 447
1.4. Breve caracterização da amostra 451
2. O efeito *género* na flexibilidade de contratos e na mobilidade de percursos laborais - análise quantitativa 455
2.1. Caracterização e percurso laboral dos/as inquiridos/as com contratos não permanentes 456
2.2. Dimensões da relação de emprego actual 463
2.2.1. Satisfação com as condições de trabalho e de emprego 466
2.3. Expectativas em relação ao futuro laboral e profissional 468
2.4. Elementos de síntese dos resultados do questionário 471
3. O *efeito* género na flexibilidade de tempo de trabalho - análise quantitativa 475
3.1. Horários e duração de tempo de trabalho – análise dos resultados do questionário . 475
3.2. Percurso laboral e profissional dos trabalhadores a TP 481
3.3. Situação actual: trabalho remunerado 485
3.3.1. Satisfação com as condições de trabalho e de emprego 487
3.4. Elementos de síntese: resultados do questionário 489
4. Pluralidade de universos laborais e profissionais femininos - análise quantitativa 493
4.1. Caracterização das mulheres inquiridas 493
4.2. Situação actual: condições de trabalho e de emprego 495
4.3. Expectativas em relação ao futuro laboral e profissional 504
4.4. Os diferentes percursos laborais e profissionais das inquiridas 509
4.5. Elementos de síntese: resultados do questionário 514
5. Articulação entre a actividade profissional e vida familiar - análise quantitativa 517
5.1. Valores e atitudes face ao trabalho remunerado e à vida profissional: análise do efeito *género* 517
5.2. Um mosaico de disposições perante o trabalho remunerado: a heterogeneidade feminina 520
5.2.1. Aspectos mais privilegiados na procura de emprego 520
5.2.2. Centralidade da actividade profissional 522
5.3. Disposições do/as inquirido/as perante outras dimensões da vida: tempos livres, família e vida afectiva 527
5.4. Caracterização da vida familiar dos/as inquiridos/as 529
5.4.1. Um retrato do contexto familiar das mulheres inquiridas 530
5.4.2. A divisão sexual de tarefas domésticas e parentais 533
5.4.3. Estruturas de apoio à articulação entre a vida profissional e a vida familiar: mundos desiguais 537
5.4.4. Entre a idealização e o real: os papéis conjugais na família e no emprego 540
6.Mapeando a heterogeneidade feminina - análise qualitativa 545
6.1. A pluralidade de percursos laborais e profissionais 545
6.1.1. Percurso flexível de precariedade persistente 545
6.1.2. Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição 560
6.1.3. Percurso estável de inserção sociolaboral 564
6.1.4. Percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional 566
6.2. Orientações perante a articulação entre a actividade profissional e a vida familiar: a heterogeneidade feminina 576
6.2.1. A atitude adaptativa: procurando uma articulação satisfatória 576
6.2.2. A atitude centrada na actividade profissional 579
6.2.3. A atitude maximizadora 580

7. Flexibilidade de emprego e novas temporalidades de trabalho no *novos sectores dos serviços: discurso a duas vozes* 583
7.1. O novo comércio: feminização e precariedade 583
7.2. Precariedade de emprego: a situação particular dos trabalhadores temporários 588
7.3. A externalização e o trabalho temporário: o mundo dos *call centres* 591
7.4. A (in)flexibilidade de tempo de trabalho e suas implicações na vida familiar: o caso da grande distribuição 594
7.5. A disponibilidade total e a cultura do presentismo no sector TIC: paradoxos de um tempo flexível 598
7.6. Novas temporalidades de trabalho: implicações nas opções familiares e reprodutivas 601
8. Conclusão: Parte III 607

Conclusão final, reflexões e pistas de investigação futura
0.1. Conclusão final 619
0.1.1. Das referências teóricas e metodológicas aos desafios empíricos 619
0.1.2. Acerca da terciarização e da ambivalência das mudanças no mundo do trabalho e do emprego 621
0.1.3. Em torno da flexibilidade contratual, de percursos laborais e de tempo de trabalho 625
0.1.4. A unidimensionalidade das novas temporalidades do trabalho: implicações nas relações de género e na vida familiar 631
0.1.5. A heterogeneidade feminina: um mosaico complexo de condições de trabalho, de emprego e de vida 634
0.1.6. Orientações perante o trabalho, a família e representações sobre as relações de género: da idealização à prática 636
0.1.7. A difícil articulação entre o trabalho remunerado e a família 639
0.1.8. O rumo incerto da transição... 641
0.2. Tópicos de investigação futura 643
0.3. Reflexões em torno de um novo contrato social... e de um novo contrato de género 646
0.3.1. Revisitando algumas propostas para uma nova sociedade activa 646
0.3.2. Em defesa do direito ao trabalho (pleno emprego) 651
0.3.3. Em defesa de um novo contrato de género 656
Bibliografia 675

Anexos
Anexos da Parte I 1
Anexos da Parte II 39
Anexos da Parte III e da Conclusão Final 117

ÍNDICE DE FIGURAS E QUADROS

Parte III

Figuras

Figura 1 - Trabalhadores/as dos serviços e comércio, por níveis de habilitação e sexo, em 2002 (%) 450
Figura 2 - Vínculo contratual dos/as inquirido/as, por sexo (%) 455
Figura 3 - Grupos etários, por sexo (%) 457
Figura 4 - Antiguidade na actual empresa, por sexo (%) 464
Figura 5 - Receio de perder o emprego, por tipo de relação contratual, por sexo (%) 470
Figura 6 - Regime de tempo de trabalho dos/as inquiridos/as, por sexo (%) 475
Figura 7 - Grupo profissional dos/as inquiridos/as, por sexo (%) 476
Figura 8 - Nível de Habilitações dos/as inquiridos/as a TP, por sexo (%) 477
Figura 9 - Escalões etários dos/as inquiridos/as, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (%) 477
Figura 10 - Frequência de trabalho complementar à noite ou durante o fim-de-semana, por sexo (%) 479
Figura 11 - Tipos de horários de trabalho actuais, por sexo (%) 480
Figura 12 - Interrupção da actividade profissional e desemprego, por regime de tempo de trabalho e sexo (%) 482
Figura 13 - Situação contratual actual dos/as inquiridos/as, por regime de duração de trabalho e sexo (%) 485
Figura 14 – Distribuição dos/as inquiridos/as, por vencimento líquido mensal a TP (Euros) e por sexo (%) 486
Figura 15 - Escalões etários das mulheres inquiridas (%) 494
Figura 16 – Grau de habilitações das mulheres inquiridas (%) 495
Figura 17 - Disponibilidade das inquiridas para mudar de emprego, por regime de duração de trabalho e situação contratual (%) 505
Figura 18 - Disponibilidade para frequentar cursos de formação no futuro , por regime de duração de trabalho e situação contratual(%) 508
Figura 19 - Disponibilidade para mudar de situação profissional, por regime de duração de trabalho e situação contratual (%) 509
Figura 20 - Frequência de cursos de formação por regime de duração de trabalho e situação contratual (%) 512
Figura 21 - Grau de importância atribuído a várias dimensões da vida, por sexo (média) (%) 520
Figura 22 - Grau de importância atribuído pelas mulheres à actividade profissional, por escalão etário (% de respostas às categorias "muito" e "bastante") 525
Figura 23 – Grau de importância atribuído à actividade profissional pelas mulheres, por regime de duração de trabalho (%) 526
Figura 24 - Grau de habilitações das mulheres inquiridas e dos respectivos cônjuges/companheiros (%) 531
Figura 25 – Participação dos/as inquiridos/as nas tarefas domésticas em relação aos parceiros/as, por sexo (médias) 534
Figura 26 - Participação dos/as inquiridos/as nos cuidados prestados aos filhos/as em relação aos parceiros/as, por sexo (médias) 535
Figura 27 - Participação das mulheres nas tarefas domésticas em relação aos cônjuges/parceiros, por situação contratual (médias) 536
Figura 28 - Participação das mulheres na prestação de cuidados aos/às filhos/as, por situação contratual (médias) 537
Figura 29 - Tipo de apoio doméstico, segundo o sexo (% em coluna) 538
Figura 30 - Modelo ideal de papéis de género na família, por sexo (%) 541

Quadros

Quadro 1 - Classificação dos serviços prestados às empresas 444
Quadro 2 – Inquiridos/as segundo o sexo, por sector de actividade (%) 452
Quadro 3 - Empresas que colaboraram no estudo 453
Quadro 4 - Inquiridos/as, segundo o sexo, por tipo de contrato 456
Quadro 5 – Inquirido/as com vínculo contratual não permanente, segundo o tipo de contrato e sexo, por nível de escolaridade (%) 462
Quadro 6 - Critérios inerentes à progressão por promoção, por sexo 464
Quadro 7 - Sindicatos e agenda reivindicativa, segundo o sexo por prioridades 466
Quadro 8 – Grau de satisfação dos/as inquirido/as, segundo o tipo de relação contratual e sexo (média), de acordo com as várias dimensões do trabalho e do emprego 468
Quadro 9 - Dimensões do trabalho e do emprego, segundo a situação contratual e o sexo 471
Quadro 10 - Dimensões do trabalho e do emprego, segundo o tipo de contrato não permanente e sexo 472
Quadro 11 - Motivos subjacentes à interrupção da actividade profissional, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (% em coluna) 483
Quadro 12 - Avaliação da trajectória profissional, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (% em coluna) 484
Quadro 13 - Nível de satisfação segundo o regime de duração de trabalho e o sexo por dimensão (média de respostas) 488
Quadro 14 - Dimensões de trabalho e emprego, segundo o regime de duração de trabalho e sexo 489
Quadro 15 - Tipo de contrato segundo o sector de actividade (% em coluna)) 497
Quadro 16 - Horas de trabalho semanais, segundo o regime de duração e trabalho e a relação contratual (% em coluna) 498
Quadro 17 - Média de horas de trabalho semanais das mulheres segundo a categoria profissional (% em coluna) 499
Quadro 18 - Escalões de vencimento líquido mensal das inquiridas, segundo a situação contratual (%) 500
Quadro 19 – Grau de satisfação das inquiridas, segundo o regime de duração do trabalho e situação contratual (média) 503
Quadro 20 - Número de mudanças de emprego, segundo o regime de duração e trabalho e a relação contratual (% em coluna) 510
Quadro 21 - Avaliação do percurso profissional, segundo o regime de duração de trabalho e a situação contratual (% em coluna) 514
Quadro 22 – Quadro síntese: amostra feminina 514
Quadro 23 - Grau de importância atribuída a factores intrínsecos e extrínsecos, segundo o sexo (média) 518
Quadro 24 - Grau de importância atribuída a várias dimensões do trabalho e do emprego, segundo o regime de tempo de trabalho e a situação contratual (média, amostra feminina) 522
Quadro 25 – Quadro-síntese: centralidade da actividade profissional, do tempo livre e da vida afectiva, segundo o regime de tempo de trabalho e o tipo de contrato (amostra feminina) 523
Quadro 26 - Situação familiar: número de filhos/as dos/as inquirido/as (% em coluna) 523
Quadro 27 - Tipologia de percursos laborais e profissionais 545

1. Os sectores de actividade seleccionados: enquadramento

Procuramos, nos capítulos seguintes, apreender como é que os/as trabalhadores/as dos sectores de actividade seleccionados experienciam a flexibilidade contratual e de tempo de trabalho, quais os seus percursos laborais e profissionais, em que medida a situação presente é (in)congruente com as suas expectativas e aspirações, quais os factores individuais e experiências cumulativas que estão na base de condições laborais e profissionais diferenciadas, como é que a vida profissional e a familiar se entrecruzam ao longo das trajectórias de vida de homens e mulheres, que configurações de articulação entre a vida familiar/pessoal e a vida profissional vislumbram na amostra, e que factores configuram a heterogeneidade feminina.

Esta parte articula uma análise quantitativa de dados originais (informação recolhida por intermédio do questionário dirigido a trabalhadores/as do segmento da informação e dos novos formatos comerciais) com uma análise qualitativa circunstanciada no conteúdo das entrevistas em profundidade realizadas a mulheres que prestam serviço naqueles sectores.

1.1. O sector dos serviços de informação e comunicação (IC)

Tal como referido previamente, não cabe nos propósitos da presente dissertação uma caracterização aprofundada dos sectores sobre os quais recaiu a pesquisa de terreno, uma vez que se procura sobretudo dar relevo às trajectórias individuais no mercado de trabalho e a respectiva articulação entre a esfera laboral/profissional e a familiar/pessoal. Todavia, afigura-se-nos pertinente uma breve síntese das dinâmicas mais recentes nos sectores da informação e comunicação e do *novo comércio a retalho*, focando sobretudo as implicações do ponto de vista das relações de emprego e das relações de género.

No âmbito do sector TIC – que, segundo a OCDE ou a Comissão Europeia/Eurostat, integra o sector industrial (TIC-indústrias), o comércio por grosso, o sector telecomunicações, e o sector dos serviços prestados às empresas –, o nosso estudo recaiu sobre o sector das telecomunicações e, fundamentalmente, sobre o de serviços de apoio às empresas.[1] Seguindo a

[1] Por força da complexificação do sistema produtivo, cada vez mais as empresas industriais integram um conjunto variado de serviços, desde a Investigação&Desenvolvimento, ao *marketing* e estudos de mercado, à consultoria em informática, *software*, engenharia, gestão, manutenção, até aos serviços pós-venda, telecomunicações e multimédia. Note-se que, tal como é sublinhado num estudo recentemente conduzido por Mário Bairrada *et al.* (2002:78), em Portugal as actividades dos serviços às empresas estão em geral subrepresentadas. "Embora com evidentes sinais de mudança (...), predomina ainda um tecido empresarial pouco desenvolvido, com estratégias de competitividade defensivas, que se constitui, por isso, como uma procura de serviços globalmente

definição sugerida por aquelas entidades, entendemos por serviços de informação e comunicação (IC) aqueles em que a matéria-prima fundamental é a informação e o conhecimento e que se apoiam intensivamente nas novas TIC (cf. e.g. Hage e Powers, 1992; Castells, 2000 [1996], 1997; Carnoy, 2000; Moniz e Kovács, coord., *et al.*, 2001; OIT, 2001a; C.E., 2001a; OCDE, 2002).[2]

Situam-se aqui os serviços prestados por empresas de telecomunicações da rede fixa ou móvel, os serviços de banco/armazenagem e processamento de dados (como é o caso dos *call centres* e dos *back offices)*, aqueles com actividade de consultoria nos domínios informático (*hardware*), *software* e programação informática; de consultoria em gestão, informação e difusão de conhecimento, bem como em actividades de I&D, multimédia, audiovisual e imagem. Segundo a Comissão Europeia, são ainda aqui integrados outros serviços prestados às empresas, que passam pela educação, saúde, ambiente e serviço social, além de actividades recreativas, culturais e desportivas (C.E., 2001a). Neste âmbito, e no que toca ao sector TIC, têm florescido novas profissões, tais como: *webdesigners*, *webmasters*, gestores/as de base de dados para Web, programadores/as de *Internet*, gestores/as de conhecimento, programadores/as de conteúdos para Web, directores/as de comércio electrónico, arquitectos/as de redes, programadores/as de *software, experts* em segurança de *sites*, arquitectos/as multimédia, directores/as de Web, operadores/as de *call centre*, gestores/as de vendas *e-business,* operadores/as de *help desk,* entre outras (e.g. OIT, 2001a; Kovács e Falcão Casaca, 2003; ANETIE, 2003).

Quanto mais intensivos em tecnologia são os sectores, mais propensos à flexibilidade de tempo de trabalho, à flexibilidade espacial/local e à mobilidade entre empregos (cf. OIT, 2001a). A centragem na orientação para o cliente e para a qualidade dos produtos e serviços, a inovação tecnológica e as estratégias de racionalização organizacional, como é o caso da subcontratação e do *outsourcing*, são factores que têm estado na base da expansão do segmento dos *call centres*, sobretudo a partir dos anos de 1990, e de um aumento das profissões de processamento de dados – as quais, por seu turno, se têm revelado preferencialmente femininas (OIT, 2001a). Ainda, não raras vezes, como à frente se

---

pouco importante; decorrente, em parte, desta situação a oferta de serviços às empresas existente apresenta um perfil pouco qualificado o que impede as empresas mais exigentes de exteriorizarem alguns serviços, alimentando, por essa via, à semelhança do que acontece nas economias mais desenvolvidas, a procura de serviços às empresas ".

[2] Recorde-se que não há uma classificação rigorosa das actividades que constam do sector, facto que é reconhecido por organismos como o Eurostat ou a OCDE – entidades que, desde 1997, têm procurado harmonizar as definições e metodologias por forma a facilitar a recolha e tratamento de estatísticas (*vide* para uma sistematização desta problemática, Nunes, F., 2004). Com efeito, no nosso estudo, parte das empresas que integrámos no sector TIC estão classificadas na CAE "prestação de serviços às empresas" (e não no sector TIC concretamente). Com efeito, tal traduz as dificuldades em avaliar, por via das estatísticas, a evolução do sector, seja em números de estabelecimentos, volume de negócio ou em matéria de evolução do emprego.

verá, estabelece-se uma rede de subcontratação: uma dada empresa de um determinado sector que presta um serviço de apoio a clientes subcontrata uma empresa *call centre* para essa actividade e esta, por sua vez, subcontrata os/as operadores/as a empresas de trabalho temporário (ETT). Hoje em dia, bancos, seguradoras e estabelecimentos comerciais com mais presença no mercado, alguns organismos da administração pública central e local, assim como todas as empresas operadoras de telecomunicações e de serviços de *internet* dispõem de *call centres* ou mesmo *contact centres*.[3] Num evento que reuniu em Dezembro de 2003 as empresas responsáveis por *call centres,* ficou saliente que este é um segmento em crescimento. Estima-se que empregue entre 0,7 e 1% da população activa portuguesa (a média europeia é de 0,8%).[4] Todavia, importa frisar que este segmento se apresenta particularmente vulnerável à deslocalização, uma vez que o mercado é muito concorrencial e a principal estratégia competitiva se concentra nos baixos custos laborais.

Procurámos analisar quais as dinâmicas imprimidas do ponto de vista das relações de emprego e de género por parte de alguns sectores mais intensivos em tecnologias de informação e comunicação (empresas que prestam serviço no domínio das telecomunicações, do *software* e conteúdos de informática, entre outras actividades relacionadas com as tecnologias de informação) (veja-se quadros III.1 e III.2 em anexo). Este objectivo teve como tela de fundo a hipótese segundo a qual a heterogeneidade que perpassa os *novos sectores dos serviços* se exprime na forma como é praticada a flexibilidade de trabalho e de emprego, na sua vertente contratual e na configuração do tempo de trabalho. Na verdade, o segmento dos serviços da informação e comunicação não é uniforme na forma como articula as novas tecnologias com o conhecimento (cf. quadro seguinte): enquanto há empresas e subsectores de informação e comunicação que prestam serviços intensivos em conhecimento, outros há – como é o caso dos *call centres* – em que a aposta em tecnologias de informação e comunicação não se traduz no aumento das qualificações e do conhecimento do pessoal que ali presta serviço.

---

[3] Na verdade, hoje em dia, muitos dos *call centres* são mais do que meros centros de atendimentos de chamadas de voz *(inbound centres)*; além do telefone e do mero computador e dos acessórios informáticos básicos, estão presentes sofisticadas tecnologias de informação e comunicação (ACD – Automated *Call Distribution System*), pelo que o conceito evoluiu, nestas situações, para o de *contact centres* (interacção com o cliente por via de *e-mails, chats,* SMS...). Em alguns casos, há também a componente *outbound*, a qual ocorre quando a empresa em causa publicita junto dos/as clientes alguns produtos ou serviços novos, ou quando lança pequenos questionários a clientes existentes ou potenciais (auscultação de mercado).

[4] Dados ali revelados pela IFE (*International Faculty for Executives*) e também divulgados pelo Diário Económico de 12 de Abril de 2004 (dossier *call centres)*. Até 2007, prevê-se que Portugal seja o quinto país com a maior taxa de crescimento no quadro dos países da Europa, Médio Oriente e Ásia. Aliás, segundo um representante do ICEP, citado naquela fonte, até 2010 o sector pode criar entre 40 a 60 mil postos de trabalho.

Quadro 1 - Classificação dos serviços prestados às empresas

Serviços intensivos e conhecimento	Serviços não intensivos em conhecimento
Nível de qualificações e de remunerações elevado.	Nível de qualificações e de remunerações baixo, ainda que polarizado (separação entre concepção e execução).
O serviço prestado depende de tecnologia avançada.	O serviço prestado não depende de tecnologia avançada.
A informação e conhecimento são *inputs* cruciais do processo produtivo.	A informação e conhecimento são *inputs* cruciais apenas em algumas fases do processo produtivo
Ausência de processos estandardizados de produção.	Estandardização dos processos de produção.

Fonte: Adaptado de Bairrada, M., *et al.*, 2002: 59.

O sector das tecnologias de informação e comunicação tem vindo a crescer nas economias da OCDE desde a década de 1990, muito em particular na Finlândia, Suécia, Holanda, Reino Unido e Noruega (OCDE, 2002b). Entre os 10 milhões de postos de trabalho criados na UE entre 1995 e 2000, cerca de 10% tiveram lugar nos sectores intensivos em conhecimento e tecnologia (*id. ibid.*). Ainda que seja crescente a procura de profissionais altamente qualificados, a verdade é que a expansão do emprego se deu também naqueles sectores que contratam pessoal pouco qualificado (C.E., 2001a: 29).

O sector TIC cresceu significativamente em Portugal entre 1995 e 2000 (a taxa de crescimento foi de 87%, enquanto nas demais actividades terciárias foi aproximadamente de 40%). Este dinamismo ficou a dever-se sobretudo à criação de estabelecimentos que prestam serviços às empresas (cf. Nunes, 2004). Com efeito, a partir de dados do MSST (Quadros de Pessoal) referentes a 2000 e operacionalizados por Flávio Nunes (2004), havia 3221 estabelecimentos TIC em Portugal (1% do total nacional), no qual prestavam serviço 63090 trabalhadores (2,4% do total de trabalhadores por conta de outrem).[5] Esta análise permitiu ainda constatar que mais de 70% dos estabelecimentos são de dimensão micro, integrando menos de 9 trabalhadores – informação, aliás, confirmada num estudo igualmente recente conduzido pela ANETIE (2003).

Cabe ainda realçar que, no panorama europeu, se trata de um sector que permanece largamente um reduto masculino (em 2000, dois terços do total de empregados/as eram homens) e que, não obstante associado à mudança, é perpassado por uma elevada segregação sexual a nível ocupacional (C.E., 2001a). Em Portugal, e segundo é possível apurar, além de ser relativamente baixo o número de trabalhadores/as no sector TIC, destaca-se igualmente a sua

[5] Neste estudo, o autor analisou também, a assimétrica distribuição deste sector do ponto de vista geográfico, com os municípios de Lisboa, Porto e Oeiras a congregar 38% do total destes estabelecimentos. Ademais, enquanto entre 1995 e 2000 houve uma notória criação de emprego TIC (sobretudo em Oeiras); noutros, ao invés, registou-se um aumento do desemprego (liderando aqui, Valongo). Veja-se também ANETIE (2003).



sobrerepresentação masculina. Em geral, a taxa de feminização não ultrapassa os 40%; a concentração de trabalhadores do sexo masculino é particularmente acentuada no caso dos serviços de apoio às empresas (segmento onde os homens, em 2000, representavam praticamente 69% do total de trabalhadores/as) (cf. Nunes, F., 2004).[6] Com efeito, a partir de dados disponibilizados pelo INE, podemos igualmente constatar que, em 2001, a taxa de feminização no sector de telecomunicações era de 38,1%; em consultoria em equipamento informático rondava os 24%; em consultoria e programação informática aproximava-se dos 27%. Já no ramo de processamento de dados, onde se incluem os *call centres*, a taxa de feminização revelava-se superior (44%) (cf. INE, 2003e, cálculos próprios).

Em Portugal, o sector das telecomunicações viveu um dinamismo muito forte a partir dos anos 1990, a par da evolução tecnológica extremamente rápida, do desenvolvimento das redes de serviços móveis e de dados (Internet), e do processo de privatização e de liberalização do sector (num primeiro momento, com a entrada em livre concorrência dos serviços telefónicos móveis, e, posteriormente, com a extensão da liberalização à rede telefónica fixa). Este processo, que se traduziu no fim do monopólio PT, num aumento feroz da concorrência, e que esteve na base do *boom* do sector verificado fundamentalmente entre 1998 e 1999, começou a dar sinais de alguma contracção a partir de 2001, com reflexos do ponto de vista do emprego (cf. Mata, 2002).[7]

---

[6] Segundo estes apuramentos, no sector das telecomunicações esse valor cifrava-se em 63,2%; no do comércio por grosso, em 68,6%; e no TIC indústria, em 59,8%. Este (relativo) menor peso dos homens neste segmento leva-nos a ponderar que as empresas em questão assentam a sua competitividade em mão-de-obra intensiva e de baixo custo (cf. Nunes, 2004).

[7] Recorde-se que, no início da década (1993), o sector encontrava-se completamente nas mãos do Estado. Já na senda da privatização (processo que se desencadearia em 1995), foi criada a Telecom Portugal (1994), que só teria a duração de um ano. Os CTT ficaram à parte, passando a empresa a englobar, além das telecomunicações, os TLP (entidade responsável pela rede de telefones em Lisboa) e a TDP (Teledifusora de Portugal). Fruto da privatização, em 1995, surgiu a Portugal Telecom, a qual integrava 22 mil trabalhadores/as. Na sequência daquele processo, à custa de reformas antecipadas e de pré-reformas, assistiu-se à multiplicação de situações de suspensão de contrato (figura que vigora até que seja atingida a idade da reforma) e de rescisões individuais em troca de indemnizações (vale a pena sublinhar que os despedimentos não eram permitidos pelo Acordo de Empresa). O número de trabalhadores/as reduziu-se, entretanto, para menos de metade – cerca de 10 mil em 2003 (neste momento, são sonantes os rumores de mais reduções na força de trabalho num futuro próximo). A privatização compreendeu várias etapas até que, na quinta fase (2002), passou a estar completamente nas mãos dos investidores privados (99,9%). As lutas com os sindicatos têm sido recorrentes, porquanto estes clamam pela salvaguarda dos direitos conquistados – direitos estes que, de acordo com um dirigente sindical do SINTAAV, foram sendo abandonados nos sucessivos acordos negociados após as reestruturações. Esta posição, segundo a qual se tem caminhado no domínio das telecomunicações para uma regressão dos direitos dos trabalhadores, é secundada também pelo dirigente do SINDETELCO. No fundo, a privatização da PT tem sido perspectivada como catalisadora da retirada de direitos e regalias aos trabalhadores, assim como da redução do número de efectivos e do aumento da precariedade do emprego. À excepção do Grupo PT, onde a taxa de sindicalização permanece elevada, nas restantes empresas do sector a taxa de sindicalização é muito reduzida. Em termos de repartição dos sindicalizados por sexo, este último dirigente esclarece que 44% dos associados são mulheres e 56% são homens.

Em Portugal, e tendo presente as demais economias da OCDE, é particularmente baixa a intensidade do sector das tecnologias de informação e comunicação, dos segmentos de *hardware*, de outros serviços TIC e, fundamentalmente, dos serviços de software (cf. OCDE, 2002c). O ramo das telecomunicações, porém, constitui excepção, tendo um peso superior ao da média da UE15. Ainda que não disponhamos de dados ventilados pela variável sexo, quer a informação recolhida junto da ANETIE, quer os dados trabalhados por Flávio Nunes a partir dos Quadros de Pessoal do ano de 2000, ressaltam a juventude que prevalece no sector TIC em geral (telecomunicações e sector das tecnologias de informação). Assim, 55% dos/as trabalhadores/as tinham menos de 30 anos de idade; e, entre 1995 e 2000, registou-se mesmo uma atenuação do peso dos escalões acima dos 35 anos. É nas actividades associadas à prestação de serviços e apoio às empresas que a juventude mais se evidencia – aproximadamente 51% dos trabalhadores tinham menos de 29 anos de idade (cf. Nunes, 2004).

Já em relação ao sector TIC em geral, Flávio Nunes (2004) apurou que, entre 1995 e 2000, aumentou a representatividade dos/as empregados/as com licenciatura, constituindo naquele último ano cerca de 22% do total de empregados/as; todavia, no caso dos serviços de apoio às empresas, esse valor era aproximadamente de 51% (cifra que contrastava claramente com a do sector industrial – 12%). Ainda, segundo um estudo promovido pela ANETIE (2003), são cada vez mais relevantes os graus de mestrado e doutoramento.

Segundo o INE, e atendendo ao sector específico das telecomunicações, cerca de 35% do pessoal ao serviço em 2002 detinham o ensino universitário e 31% o secundário; os restantes distribuíam-se entre o nível de instrução do 1º ciclo (8,8%), 2º ciclo (7,6%) e 3º ciclo (17,1%). Entre 2001 e 2002 verificou-se uma diminuição do pessoal técnico (menos de 6,2%) e administrativo (menos de 8,8%). Em 2002, cerca de dois terços encontravam-se na categoria de "pessoal técnico" e 26% na de "pessoal administrativo". Importa realçar que, naquele curto intervalo temporal, houve um incremento do pessoal dirigente, cuja proporção passou de 1,8 para 2,7%, e, fundamentalmente, do pessoal não qualificado – o qual aumentou de 0,4% para 4,6% (cf. INE, 2003e). Esta informação é particularmente relevante, na medida em que nos apresenta um crescimento da contratação de trabalhadores/as não qualificados/as neste sector – tendência que sugere uma crescente dualização em termos de categorias socioprofissionais.

1.2. O comércio retalhista: os novos formatos comerciais

O comércio retalhista tradicional é ainda predominante em Portugal e caracteriza-se pelos baixos níveis de modernização e de qualificação, por um certo envelhecimento dos seus/suas empresários/as e trabalhadores/as, pelo carácter familiar dos estabelecimentos comerciais (peso dos familiares não remunerados), pela atomização e pulverização (a maioria dos estabelecimentos são empresas em nome individual), pelo predomínio do auto-emprego e das baixas taxas de assalariamento, e por uma orientação estratégica de competitividade passiva (cf. Salgueiro, T.B. *et al.,* 2000; Marques, M.M., *et al.,* 2001).[8] Todavia, nas últimas duas décadas, fruto do crescimento dos mercados e da expansão do consumo de massas, uma nova realidade nasceu e floresceu prosperamente: o *novo comércio.* Incluem-se aqui os novos formatos comerciais, desde as grandes superfícies alimentares e especializadas (ramos de electrodomésticos, desporto, vestuário, livros e discos, bricolage) até aos centros, galerias e condomínios comerciais.[9]

Os novos formatos estão associados a novas estratégias empresariais, orientadas para a redução de custos e para a criação de grandes grupos económicos no

---

[8] Seguindo o estudo T.B. Salgueiro *et al.* (2000: 202), não obstante o registo de alguma melhoria, entre 1991 e 1997, praticamente três quartos dos/as empresários/as do comércio tinham uma habilitação inferior ao 2º ciclo do ensino básico, à excepção do sector de produtos farmacêuticos. Ressalta também o peso, ainda que declinante, do número de empresários/as por conta própria (dirigentes). As profissões intelectuais e científicas, assim como a de "técnicos/as de níveis intermédios" e de "pessoal administrativo" são pouco expressivas. A redução do número de trabalhadores/as por conta própria, fruto das mudanças operadas no sector e do encerramento de algumas lojas de pequeno comércio a retalho, tem estado associada ao reforço do número de trabalhadores/as por conta de outrem (categoria de pessoal de "serviços e vendedores/as"). Esta população, sobretudo no que respeita ao comércio a retalho, é essencialmente feminina. Importa também ressaltar que, segundo os dados apurados no estudo, se assistiu a um incremento do número de trabalhadores/as não qualificados/as no comércio ao longo da década de 1990 – realidade que é válida no comércio a retalho (e não no comércio por grosso e no comércio de veículos automóveis). De acordo com os/as autores/as, " (...) a fraca valorização de competências ligadas à formação escolar e profissional indicia a permanência de modelos de gestão de pessoal de matriz defensiva, pouco qualificantes, que conduzem necessariamente a baixos níveis de empregabilidade" (*id. ibid.*: 238). Ainda, segundo dados de 1999, apenas 3% dos/as gestores/as tinham menos de 30 anos de idade, enquanto dois terços tinham mais de 58 anos (*id. ibid.*).

[9] De acordo com um estudo publicado em 2001, sob a égide do Observatório do Comércio, é verdade que os supermercados apareceram em Portugal nos anos de 1960, mas só na década de 80 é que chegaram ao país os hipermercados de segunda geração – acontecimento que sucedeu com algum atraso em relação à maioria dos países europeus. "Até então, um mercado pequeno, um rendimento *per capita* baixo e um baixo nível de motorização, constituíam condições que não levavam a consumos significativos, nem facilitavam as compras longe do local de habilitação e, assim, não se justificavam os investimentos necessários, por parte das grandes empresas, nestes formatos" (Marques, M.M., *et al.,* 2001: 48). Denotando a relevância destes novos formatos, constatava-se que, em 2000, se encontravam em funcionamento 905 UCDR no ramo alimentar e de retalho especializado (*Id. ibid.*: 51). Quanto aos centros, galerias e condomínios comerciais, trata-se de " um conjunto de estabelecimentos de venda a retalho e de serviços (num mínimo de doze), concebidos, realizados e organizados como uma unidade. Existe uma entidade gestora que escolhe os ramos do comércio ou lojistas, a sua localização, a sua política de comunicação e de animação, assegurando uma série de serviços aos lojistas" (cf. INE, 2003a: 248).

sector da distribuição;[10] para o desenvolvimento de economias de escala e de lógicas de concorrência assentes em baixas margens de lucro e grande volume de vendas; para a internacionalização; para a concentração de capital, de infra-estruturas e da integração de funções (objectivo patente, por exemplo, nas grandes cadeias de comércio alimentar); para o desenvolvimento de estabelecimentos de grandes dimensões e proliferação de centros comerciais; para a constituição de redes de sistemas de franquias (*franchising);* para a aposta em novas técnicas de venda e novos métodos de gestão - incluindo o *outsourcing* de funções de *marketing,* publicidade e de estudos de mercado; para a flexibilização na gestão da mão-de-obra; e para a informatização e difusão de novas tecnologias. Repare-se que estas, além de possibilitarem o arranque do comércio electrónico, estão ainda associadas a novos métodos de gestão de *stocks* e de reposição (e.g. gestão computorizada de inventários e base logística integrada), à robotização e mecanização do trabalho nos armazéns, à implementação e difusão de caixas de leitura óptica e de novos métodos de pagamento (cf. e.g. Salgueiro, T.B., *et al.,* 2000; Cruz, 2003).

Segundo dados disponibilizados pelo INE referentes a 2003, em Portugal, do total de trabalhadores/as por conta de outrem, à volta de 7,7% de homens e 20,2% do total de mulheres empregadas exerciam a profissão de "trabalhadores/as do comércio e serviços" – profissão, de resto, em claro crescimento nos últimos anos (*vide* Parte II, figura 14, capítulo 1.3.5.).[11] De acordo com o presidente da APED, um dos efeitos positivos das mudanças operadas no sector foi, efectivamente, a criação de emprego.[12]

---

[10] Os maiores grupos são a Sonae Modelo/Continente, grupo que, em 1999, detinha 29% do total de vendas, e o grupo Jerónimo Martins, que partilhava 27% desse total. Segue-se, por ordem decrescente, o Jumbo/Pão-de-Açucar (12%), o Intermarché (11%), a Makro (9%), o Carrefour (5%), o Grula (3%), o Manuel Nunes & Fernandes (2%), o Coopertorres (1%) e a Alicoop (1%) (cf. Marques, M.M., *et al.,* 2001:47).

[11] No âmbito das grandes superfícies de comércio alimentar, entre 1995 e 1998, verificou-se um aumento do pessoal ao serviço de praticamente 22% e, no caso do comércio a retalho especializado (UCDR), verificou-se um incremento de 12,4% entre 2000 e 2001 (cf. INE, 2003a: 4).

[12] A seu ver, o congelamento dos licenciamentos referentes à abertura de grandes superfícies de traduz-se, por seu turno, no congelamento das oportunidades de emprego. Importará a este respeito recordar que, em face da explosão de novos formatos comerciais ocorrida na segunda metade da década de 1980, foi gizada uma nova legislação na óptica do ordenamento do território e da regulação das condições de concorrência entre as grandes unidades de venda (decreto-lei nº 190/89, de 6 de Junho) (cf. Marques, M.M., *et al.,* 2001:49). Surgiu também o conceito de "grande superfície comercial" para descrever as infra-estruturas comerciais de comércio a retalho com superfície útil superior a 3.000 m^2. O Decreto-lei nº 83/95, de 26 de Abril, redefiniu o conceito, passando também a dizer a respeito àquelas unidades comerciais com área de exposição e venda superior a 1.000 m^2 desde que implantadas em concelhos com menos de 30.000 habitantes (cf. INE, 2003a: 247). Todavia, o conceito de "grande superfície comercial" evoluiu, com o Decreto-lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, para o conceito de UCDR (Unidade Comercial de Dimensão Relevante). Esta redefinição resultou do reposicionamento das grandes empresas no mercado; com efeito, após o Decreto-lei nº 83/95, estas passaram a competir em formatos de menor dimensão – como é o caso do *discount* - e numa lógica empresarial integrada. Na tentativa de contornar esta estratégia,

Em geral, no comércio a retalho, o perfil da mão-de-obra tem vindo a alterar-se: aumentou significativamente a participação das mulheres, sobretudo nos ramos de vestuário e calçado e no sector da distribuição, bem como da população trabalhadora jovem e detentora de níveis de habilitação mais elevados. A partir de informação proveniente do último recenseamento (Censo 2001), constatamos que, no caso do comércio a retalho não especializado, a taxa de feminização era de 72,9% em 2001 (cf. INE, 2003e, cálculos próprios).[13] Efectivamente, nos dois casos de empresas de distribuição analisados, constatámos que as mulheres contabilizam 71% e 73% do total de trabalhadores/as, respectivamente (veja-se quadro III.3 em anexo).[14] Importa referir que se trata, predominantemente, de mulheres jovens (*vide* também Cruz, S., 2003). A partir de outro estudo, é possível verificar que, no âmbito do comércio a retalho, é precisamente no segmento não especializado (super e hipermercados) que a juventude mais se faz sentir (cf. Salgueiro, T.B., *et al.,* 2000:170). No presente estudo, constatámos que, numa das cadeias de hipermercados analisadas, 53% tinham menos de 29 anos de idade e 42% situavam-se entre os 30 e os 49 anos; no outro estudo de caso, a média de idades era de 27 anos.

Ainda, por contraposição ao comércio tradicional que se caracteriza por um baixo nível de habilitações escolares, verifica-se um incremento do nível de habilitações requeridas para as funções de base, pelo que a maioria das pessoas tem entre o 9º e o 12º ano de escolaridade, algumas frequentam o ensino superior e outras são mesmo licenciadas. São ainda frequentemente exigidos conhecimentos de informática na óptica do utilizador e conhecimentos da língua inglesa, bem como competências sociais específicas – as quais se prendem, fundamentalmente, com a

---

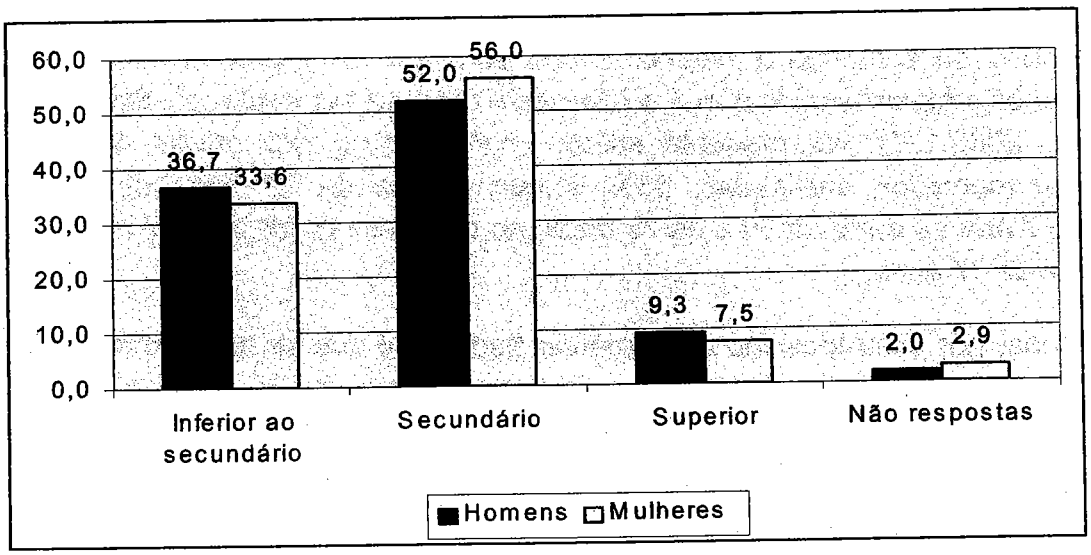
legislou-se no sentido de considerar que as UCDR são estabelecimentos com mais de 2.000, 3.000 e 4.000 m^2, em função da natureza do estabelecimento - alimentar, especializado ou comércio por grosso. Ou, uma vez contabilizadas as dimensões da empresa ou grupo a nível nacional, inclui as áreas de venda acumuladas superiores a 15.000, 25.000 e 30.000 m^2, respectivamente (*id. ibid.:* 247). Para uma revisão pormenorizada das políticas sectoriais em concreto, veja-se também e.g. Salgueiro, T.B. *et al.,* (2000) e Marques, M.M., *et al.* (2001).

[13] A profissão de operador/a de caixa encontra-se definida no CCT do sector seguinte modo: "trabalhador que no supermercado ou hipermercado desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. E também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respectivo local de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, de qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte" (CCT Super e Hipermercados, assinado entre a ANS – Associação Nacional de Supermercados - e a FEPCES, Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios, Serviços e outros).

[14] O quadro III.3 em anexo sintetiza a informação recolhida junto das empresas contactadas quer neste sector. Quase nunca nos foi possível obter informação desagregada por sexo relativamente às categorias profissionais, tempo de serviço, vínculo contratual e regime de tempo de trabalho.

capacidade de relacionamento social, sentido de responsabilidade e dinamismo (cf. Salgueiro, *et al.*, 2000:243). Segundo dados do Eurostat, referentes às habilitações do grupo de "trabalhadores/as dos serviços e vendedores" no ano de 2002, a proporção de homens com ensino superior é residualmente mais elevada que a das mulheres (a diferença é inferior a 2%). É, porém, mais elevada a percentagem de mulheres com o nível secundário.

Figura 1 - Trabalhadores/as dos serviços e comércio, por níveis de habilitação e sexo, em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.

Nota: Percentagem em relação ao total de homens e ao total de mulheres trabalhadores/as dos serviços e comércio).

De acordo com estudos recentes sobre o sector do comércio, tem-se assistido a uma tendência para a polarização em matéria de qualificações. Em concomitância com o incremento de postos de trabalho rotineiros, pouco ou nada qualificados, mal remunerados, e onde predomina a mão-de-obra feminina (e.g. operador/a de caixa e repositor/a), tem-se assistido a uma crescente valorização de funções de gestão, ligadas à novas tecnologias e ao *marketing* (cf. Salgueiro, *et al.*, 2000: 117). Investigações conduzidas noutros países têm sublinhado que, no sector do comércio de retalho, pontua a segregação sexual, quer seja horizontal ou vertical.[15]

Segundo um estudo realizado no âmbito do Observatório do Comércio (organismo entretanto extinto), a expansão das grandes superfícies tem consequências importantes do ponto de vista do emprego: "Em primeiro lugar, o volume de

[15] *Vide* e.g. Scott, A.M. (1994), a propósito do Reino Unido, ou Maruani (1991), Guelaud e Lanciano, (1991) e Cattanéo (1999) a respeito da realidade deste sector em França.

trabalho oferecido pode ser muito significativo, designadamente em localidades do interior com efectivos demográficos reduzidos e mercados de trabalho pouco dinâmicos. Em segundo lugar, a concentração aumenta o poder negocial dessas empresas, podendo, eventualmente, assumir aspectos de abuso aos trabalhadores seja aos que prestam actividade directamente na empresa seja, indirectamente, através das condições impostas às empresas que prestam serviços desde transportes a *merchandising*" (Salgueiro, T.B., *et al.*, 2000:304). Além disso, é também ali realçada outra ambiguidade: se, por um lado, estas grandes unidades de venda criam postos de trabalho, por outro, estão na génese do encerramento de estabelecimentos de dimensão reduzida e, portanto, contribuem para a extinção de postos de trabalho. "Perde-se auto-emprego, emprego de pessoas com alguma idade, com vínculo estável e antiguidade na empresa, com grande experiência, e ganham-se empregos mais precários, a prazo, a tempo parcial, para jovens e, muitas vezes, para mulheres " (*id. ibid.*: 305). Repare-se que, a partir da investigação sobre as trabalhadoras da grande distribuição, Sofia Cruz (2003: 16) refere-se a este segmento da economia como um "observatório" da precariedade laboral feminina.

1.4. Breve caracterização da amostra

Inquirimos um total de 187 indivíduos: 82 homens e 105 mulheres (44% e 56%, respectivamente). Na amostra, os homens encontram-se sobretudo no segmento dos *call centres* de apoio especializado (*middle e back offices*) (36,7%), no comércio a retalho (27%), nos sectores de informática, tecnologias de informação e *software* (10%). No caso das mulheres, destaca-se o peso do sector do comércio a retalho (29%), do sector da distribuição (23%), dos *call centres* de telecomunicações de voz (*front office*) (15%) e do sector das telecomunicações (13%) – cf. quadro seguinte.[16]

[16] Relativamente aos *call centres,* os/as inquiridos/as dividem-se entre aqueles/as que estão no *front office* (pessoas que prestavam serviço em *call centres* do ramo de telecomunicações, da rede de voz fixa e móvel) e aqueles/as que se encontram no *middle e back offices* (aqui, foram também inquiridos/as aqueles/as que prestam actividade em *call centres* associados a empresas de serviços de transmissão de dados/*Internet,* que prestam apoio técnico mais especializado tanto neste segmento, como no domínio do apoio informático de *hardware* e *software).* No primeiro caso (*front office),* procede-se fundamentalmente ao atendimento das chamadas, procurando fornecer aos clientes informações relativamente simples e responder a reclamações ou solicitações de fraca complexidade (caso contrário, procede-se ao reencaminhamento de chamadas para os níveis seguintes: *middle e back offices).* Nestes níveis, por seu turno, o atendimento é mais especializado e procura-se responder a solicitações e problemas de complexidade média e elevada.

Quadro 2 – Inquiridos/as segundo o sexo, por sector de actividade (%)

	Homens	Mulheres
Telecomunicações	3,8	12,6
Informática/software	10,1	4,9
Audiovisuais/comunicação/imagem	6,3	3,9
Call centre	36,7	15,6
Call centre telecomunicações de voz, dados, de apoio técnico a equipamento de hardware e *software* (*middle e back offices)*	*27,8*	*1*
Call centre telecomunicações de voz (*front office)*	*8,9*	*14,6*
Comércio grandes superfícies (super e hipermercado)	6,3	23,3
Comércio retalhista	26,6	29,1
Outros terciário (ex. limpeza, restauração)	10,1	10,7
	100,0	100,0

Ainda que a nossa amostra não seja representativa, os dados estatísticos disponíveis (apresentados no ponto antecedente) e as informações recolhidas ao longo da pesquisa de terreno levam-nos a confirmar que, enquanto as telecomunicações são relativamente permeáveis à "integração" das mulheres, já os subsectores de informática (novas tecnologias de informação e *software*) se mostram claramente bastiões masculinos. No que respeita ao grupo socioprofissional (para consultar a forma como operacionalizámos esta variável, veja-se quadro III.5 em anexo), encontramos proporções semelhantes de homens e mulheres "quadros superiores", mais mulheres nas profissões intelectuais e científicas e mais homens "técnicos e profissionais de nível intermédio". Contudo, as mulheres estão concentradas nos Departamentos de Recursos humanos, de Comunicação, Relações Públicas e de *Marketing*, em detrimento das áreas financeiras e de áreas estratégicas, que figuram predominantemente masculinas (e.g. coordenação de I&D, gestão/direcção de unidades de negócios; gestão/direcção de projectos).

Esta segregação sexual horizontal reflecte-se num significativo diferencial salarial, como se poderá constatar na figura III.1 em anexo (cf. Falcão Casaca, 2003b; Kovács e Falcão Casaca, 2004). Acresce que, uma vez observados os incentivos e benefícios por cargo (ANETIE, 2003), é possível verificar que a área de trabalho "gestão de *marketing*" é, de entre as demais, aquela que menos usufrui de outros benefícios concedidos pelas empresas (*fringe benefits).*

Observando os *call centres*, e não havendo estudos representativos que o comprovem, apenas observamos que na amostra as actividades de *middle* e *back offices* têm uma maior presença masculina (actividades associadas a empresas que prestam serviços de transmissão de dados/*Internet* e apoio técnico informático). Já as actividades de *front office* no domínio das telecomunicações (rede de voz fixa ou móvel) reúnem essencialmente força de trabalho feminina. No

caso do *novo comércio,* o comércio retalhista congrega uma proporção equiparada de homens e de mulheres inquiridos/as. Segundo nos foi possível apurar junto dos/as informantes/privilegiados, existe uma forte segregação horizontal, sendo que as mulheres estão sobretudo concentradas nos ramos de Vestuário e Calçado e de Higiene e Beleza; na grande distribuição (super e hipermercados), predominam na função de operadores/as de caixa (temática aprofundada mais à frente).

Foram realizadas vinte entrevistas em profundidade, as quais procuraram traçar a trajectória de vida das mulheres que prestam actividade nos sectores seleccionados. Os nomes referenciados são fictícios, de molde a honrar o compromisso de anonimato (cf. informação pormenorizada no quadro III.6 em anexo). Como referido previamente (Parte I, quadro 14), na fase de exploração, foram efectuadas entrevistas a informantes privilegiados/as, designadamente a sindicatos, associações empresariais e outros organismos (e.g. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). Complementarmente, foram realizadas entrevistas a directores/as de empresas ou respectivos/as responsáveis pelo departamento de recursos humanos (dezasseis entrevistas, no total) – veja-se quadros-síntese (quadros III.1 a III.4 anexo). Por razões de sigilo, não apresentamos aqui as denominações das empresas que acederam ao nosso pedido de colaboração.

Quadro 3 - Empresas que colaboraram no estudo

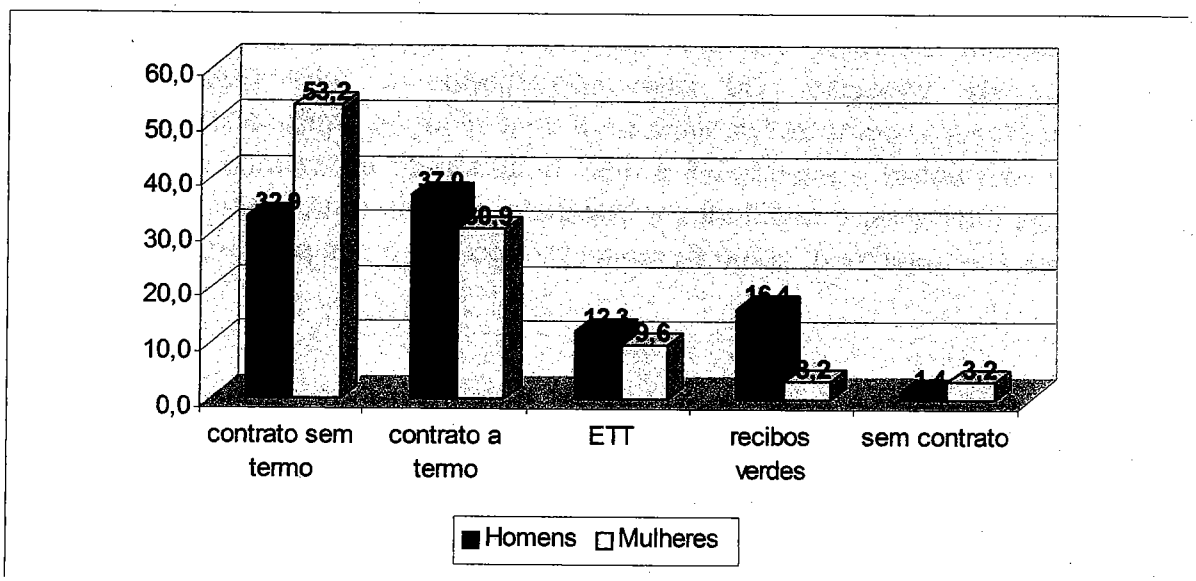
SECTOR TELECOMUNICAÇÕES
Tele&Inov
Celulares OK
Call centre Services
Call &Tele
SECTOR CONTEÚDOS INFORMÁTICOS, SOFTWARE E MULTIMEDIA
Informedia
Multitec
Tecnologias&Conteúdos
PowerTIC
SECTOR DA DISTRIBUIÇÃO / RETALHO ESPECIALIZADO
MundoAlimentar
Alimentos & Condimentos (por via do sindicato)
Vestfashion
Grupo Newlook
SECTOR ETT/OUTSOURCING
RH
TempoTemp
Serviços e Pessoas
TT-LOC

2. O efeito *género* na flexibilidade de contratos e na mobilidade de percursos laborais - análise quantitativa

Neste subcapítulo, analisamos, a partir dos resultados do questionário, a situação daqueles/as que estão com contratações de duração limitada, quer seja a prazo (contratos a termo), quer em regime de subcontratação ou *outsourcing, i.e.*, por via de uma ETT. Serão ainda consideradas as condições de trabalho e de emprego daqueles/as que não têm qualquer tipo de relação de emprego formalizada (e.g. ausência de contrato de trabalho).

Na nossa amostra, e tendo em conta o total de inquiridos (187 indivíduos), o panorama em termos de situação contratual está reflectido na figura seguinte:

Figura 2 - Vínculo contratual dos/as inquirido/as, por sexo (%)



Cerca de metade das inquiridas e de aproximadamente um terço dos inquiridos encontra-se em situação contratual de duração ilimitada (contrato sem termo). A segunda modalidade mais representada é a contratação a termo, vulgo contratos a prazo, onde é maior a presença de respondentes masculinos. O trabalho temporário (vínculo com ETT) envolve cerca de 12% dos homens e 10% das mulheres da amostra. Já cerca de um sexto dos homens se encontra na peculiar situação de "recibos verdes" (modalidade em que se regista o maior desequilíbrio entre os sexos da amostra). As mulheres, contudo, mais do que os homens, estão presentes numa situação particularmente precária: aquela que não envolve qualquer relação contratual.

Tomando como objecto de análise 85 inquiridas e 67 inquiridos (87% do total de inquiridos/as) cujas respostas foram passíveis de agregação nos sectores de actividade em apreço, é possível verificar que praticamente a totalidade (94%) dos homens que se encontram a trabalhar no sector da informação e comunicação tem contrato sem termo (permanente); já o número de mulheres nesta situação contratual é relativamente inferior (86%). O inverso se passa com o sector do novo comércio, onde a proporção de mulheres com contratos estáveis é claramente superior à de homens. Como anteriormente referido, os homens inquiridos concentram-se sobretudo no segmento dos *call centres* – sector onde predominam os contratos de natureza precária.[17]

Interessa notar que se, por um lado, o sector da informação ressalta como aquele onde a esmagadora maioria dos/as homens e mulheres inquiridos/as têm contratações permanentes, o do novo comércio e o dos *call centres* figuram como aqueles onde as contratações são sobretudo precárias. Em face das evidências estatísticas da amostra, cabe-nos explorar a hipótese segundo a qual a maior precariedade contratual no caso dos homens inquiridos está associada a uma situação de transição. Ou seja, corresponde a uma fase de passagem, designadamente pelos *call centres*, para uma situação profissional mais ajustada às suas qualificações e aspirações e mais enquadrada em termos contratuais. Já no caso das mulheres, a eventual precariedade assume uma feição mais contínua ao longo da sua trajectória, como se sustentará ao longo dos próximos capítulos.

2.1. Caracterização e percurso laboral do/as inquirido/as com contratos não permanentes

Concentrando a nossa atenção apenas no grupo daqueles/as que se encontram em situações contratuais precárias, constata-se que são mínimas as diferenças entre os sexos, à excepção da situação de ausência de contrato que abrange mais as mulheres.

Quadro 4 - Inquiridos/as, segundo o sexo, por tipo de contrato

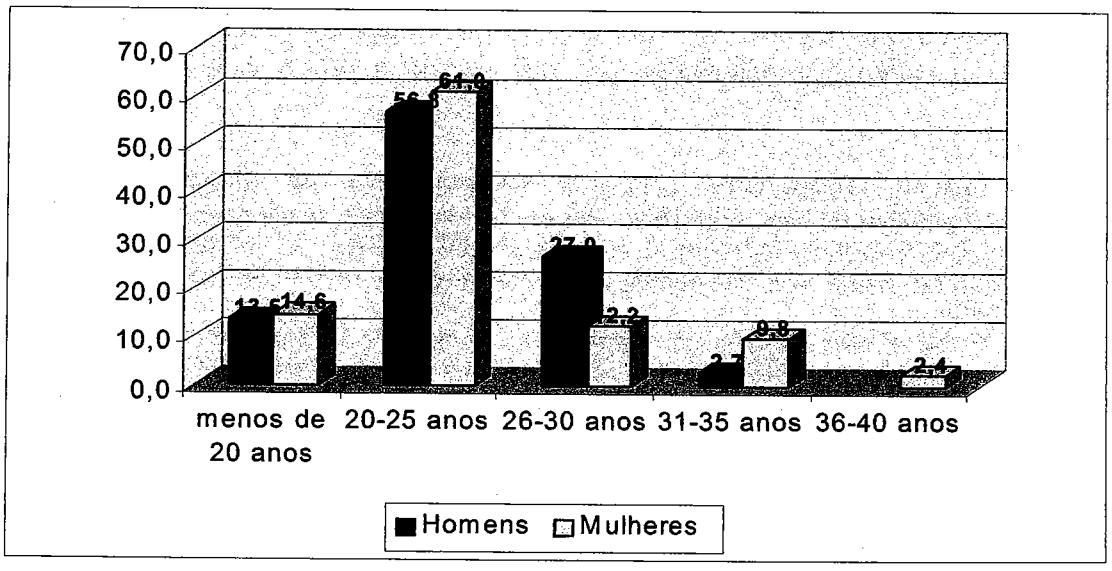
	Homens	Mulheres
Contratos a termo	73	70,7
Com ETT	24,3	22
Sem contrato	2,7	7,3
	100,0	100,0

[17] As percentagens de respostas válidas a cada questão constam dos quadros III.7 e III.8 em anexo.

No que concerne as mulheres inquiridas, as contratações a termo são sobretudo frequentes entre as operadoras de super e hipermercado (50%), seguindo-se as operadoras de *call centre* (27%) e as empregadas de balcão/assistentes de loja (16%). Os vínculos a ETT recaem, praticamente na totalidade, sobre as operadoras de *call centre* (83%). No caso dos homens, aqueles que encontrámos a trabalhar por via de uma ETT estão em profissões mais dispersas (a maioria reparte-se entre os *call centres* e o comércio de retalho); entre os que têm contrato a termo, a maioria (52%) trabalha como operador de *call centre*, 16% são empregados de mesa e 12% são vendedores de comércio/assistentes de loja (cf. quadros III.9 e III.10 em anexo).

Como se pode constatar na figura seguinte, a maioria dos/as inquiridos/as em situação de emprego não permanente tem menos de 25 anos de idade (a média estatística situa-se nos 24 anos, quer no caso dos homens quer no das mulheres).[18] Nos escalões etários mais avançados da amostra, o número de mulheres é superior ao dos homens, o que pode indiciar a maior dificuldade de integração das mulheres no mercado de trabalho. Comparando a média de idades com a dos/as inquiridos/as em situação contratual estável, verificamos que, neste último caso, a média de idades é mais avançada – 31 anos, sobretudo no caso das mulheres (média de idades dos homens é de 29,7).[19]

Figura 3 - Grupos etários, por sexo (%)



[18] O desvio-padrão é de 4,2 (HM). A idade mínima é de 17 anos e a máxima de 38 anos. Em relação à idade média das mulheres e dos homens, os desvios-padrão são respectivamente 4,6 e 3,7.

[19] O desvio-padrão da média total (HM) é de 7,3. A idade mínima situa-se nos 19 e a máxima nos 50 anos. Em relação à idade média das mulheres e dos homens, os desvios-padrão são respectivamente de 7,5 e 7,0.

Aproximadamente três quartos das mulheres (e 50% dos homens) em situação contratual não permanente referem ter mudado de emprego nos últimos cinco anos. Com efeito, apesar da juventude, 32% das inquiridas e 22% dos inquiridos já estiveram em situação de trabalho por conta de outrem mais de quatro vezes. Se, entre os/as trabalhadores/as com contratos de duração indeterminada, a média estatística das ocorrências de emprego está equiparada entre os sexos (cf. quadro 10), já entre aqueles/as com contratos de duração limitada as mulheres ressaltam como o grupo onde é superior o número de mudanças de emprego.[20]

Com a mudança de emprego, as mulheres mudam mais de funções do que os homens, em especial as que estão com contratos a termo. No fundo, constata-se uma forte mobilidade horizontal entre postos de trabalho que requerem conteúdos qualificacionais e funcionais muito semelhantes, a qual se processa sobretudo dentro do mesmo sector de actividade. Raras vezes, porém, essa mobilidade se repercute numa situação contratual mais enquadrada ou em mobilidade ascendente (vertical), visível no aumento dos níveis de qualificação e de remuneração.

É entre os/as que prestam serviço por via de uma ETT que a mobilidade de emprego assume maior peso (veja-se quadro 10) Importa destacar que uma análise desagregada por sector nos permite associar o trabalho temporário ao segmento dos *call centres*; na verdade, os/as respectivos/as administradores/as apontam a elevada rotação como um dos maiores problemas com que a sua actividade se defronta.[21] É ainda possível apurar que o número de ocorrências é particularmente elevado nos grupos profissionais polares, *i.e.*, entre os muito qualificados (nota-se que os/as inquiridos/as com profissões de enquadramento são particularmente móveis) e os/as operadores/as de *call centre* – grupo a que se alia o dos/as

[20] Um estudo relativamente extensivo evidencia que os trabalhadores permanentes, predominantemente do sexo masculino, são os menos móveis; neste grupo, o incremento do nível de qualificações ocorre sobretudo já em situação de emprego (cf. Chagas Lopes e Fernandes, 2000). Para um maior aprofundamento desta problemática, veja-se também Fernandes e Chagas Lopes (2002).

[21] Entre os *call centres* contactados, a rotação oscila entre os 70 e os 75% – valores a que não são alheias as condições de trabalho neste segmento (*vide* também quadro III.2 em anexo). A descrição das condições de trabalho *call centres* encontra-se particularmente pormenorizada em alguns estudos (e.g. Lankshear, G, et al., 2001; Buscatto, 2002; Bono, 2000; Belt *et al.*, 2002; Lallement, 2003). São comuns as referências a centenas de jovens distribuídos/as por equipas de quatro ou cinco elementos que trabalham num quadrado duma sala, por vezes mal iluminada e sem luz directa; a conversação por via micro/telefone é ininterrupta e, durante o expediente de trabalho, não beneficiam de autorização hierárquica ou de tempo disponível para qualquer interacção social, estando também todas as pausas estritamente controladas. A conversação é acompanhada pelo fervoroso dedilhar no teclado do computador; a interacção via telefone com os clientes nem sempre é fácil – como nos foi testemunhado -, pelo que o nível de *stress* gerado em algumas conversações é elevado. Os dispositivos electrónicos vão, entretanto, dando conta das chamadas em espera e em linha, bem como do respectivo tempo. O controlo hierárquico, e até o controlo entre colegas, é significativo. Vale ainda a pena reflectir sobre a intensidade de trabalho; apesar das seis horas de trabalho diárias, 92% dos/as inquiridos/as referem que o ritmo de trabalho é muito/bastante intensivo e 82% afirmam regressar do trabalho muito/bastante cansados/as.

operadores/as de super e hipermercado e os/as trabalhadores/as pouco qualificados/as do comércio (e.g. pessoal dos serviços de limpeza).

Tendo em conta o total de inquiridos/as da amostra, efectuámos duas análises factoriais de correspondências: uma entre a situação contratual no momento da inquirição e a situação contratual anterior, outra entre a situação contratual actual e a situação contratual anterior à anterior. Em relação à situação contratual por ocasião do inquérito e a situação imediatamente antecedente, obtivemos um r= -0,049, o que nos dá uma solução média-boa, com a Dimensão 1 a explicar 0,822 da inércia e a Dimensão 2 a explicar 0,17. Assim, podemos concluir que há alguma tendência para a recorrência do contrato a termo, isto é, para os indivíduos já se encontrarem nessa situação contratual na ocorrência anterior – e, no mesmo registo, para os/as inquiridos/as que prestam trabalho com a intermediação de uma ETT já se encontrarem nessa situação anteriormente (cf. representação gráfica figura III.2 em anexo).[22] Neste sentido, e à semelhança da conclusão inferida a partir dos dados estatísticos analisados na Parte II, poder-se-á apurar que as contratações mais precárias tendem a suceder-se (e a reproduzir-se) ao longo do ciclo de vida laboral dos indivíduos inquiridos.

Quando analisamos as respostas à questão sobre o grau de utilidade da experiência profissional adquirida em empregos anteriores, notamos que ambos os sexos se exprimem num registo equiparado: apenas 32% dos homens e 30% das mulheres consideram que foi muito útil - valores que nos autorizam a concluir que, para um número significativo de inquiridos/as, a experiência adquirida nos empregos anteriores pouco ou nada serviu para o desempenho no emprego actual – avaliação que sugere um percurso laboral pouco enriquecedor e qualificante.

Um número expressivo do/as inquiridos/as em situação contratual não permanente já esteve na situação de desemprego: 37% de homens e 31% de mulheres; cabe assinalar que as proporções são aqui superiores às da amostra total, o que pode indiciar a maior vulnerabilidade laboral deste grupo de trabalhadores/as. Um número restrito de inquiridos (35% dos homens e 27% das mulheres) pormenorizou as razões subjacentes àquela situação, destacando-se como resposta modal o

[22] Foi aplicado o teste de análise de correspondências simples Anacor porque se tratava de duas variáveis nominais com mais de duas categorias, procurando-se descrever como é que as categorias de ambas as variáveis se relacionavam e agrupavam. Na figura em anexo aparecem pouco distanciadas (mais agrupadas) as categorias que mais se relacionam (convirá recordar que a aplicação deste tipo de testes se confina ao propósito de descrever o comportamento das variáveis na amostra). Para traçar um percurso mais alargado no tempo, utilizámos o mesmo teste nas variáveis situação contratual actual e aquela antecedente anterior: Com um r= -0,014, verificamos que esta é uma pior solução que a anterior, ou seja, é mais correcto falar de associações entre as categorias das variáveis q13a e q13b do que das variáveis q13a e q13c. Com a dimensão 1 a explicar 0,876 da inércia e a dimensão 2 a explicar 0,121 da inércia, verificamos que os indivíduos que há dois empregos atrás tinham contrato a termo têm muitas vezes actualmente contrato a termo; e que os indivíduos que há dois empregos atrás tinham contrato sem termo, prevalecem na mesma situação.

termo de um contrato de trabalho. Cerca de 18% das mulheres e 8% dos homens estiveram nesta situação por um período superior a um ano. Enquanto praticamente três quartos das mulheres estiveram desempregadas menos de seis meses, a proporção de homens é bastante inferior (46%).[23]

Procurámos apreender a que estratégias para superar a situação de desemprego haviam recorrido os/as inquirido/as. Tratando-se de uma questão de resposta múltipla, é possível constatar que, tanto para homens como para mulheres, a estratégia mais evocada é de cariz informal – o recurso a amigos, familiares, amigos e conhecidos,[24] seguindo-se a inscrição num centro de emprego.

Aproximadamente, 61% das mulheres e 58% dos homens já interromperam a actividade profissional. Foi escasso o número de respondentes à questão em torno dos motivos inerentes a tal desvinculação: os inquiridos do sexo masculino fizeram-no sobretudo para dar continuidade aos estudos ou frequentar cursos de formação (61%); quase um quinto referiu ter tentado encontrar um novo emprego; e 13% evocaram simplesmente estar insatisfeitos/saturados com o posto de trabalho ocupado (13%). No caso das mulheres, a proporção daquelas que afirma ter interrompido devido aos estudos é significativamente menor que a dos homens – 37%; a vontade de procurar um novo emprego figura como o segundo motivo mais evocado (24%), e quase um quarto referiu a necessidade de prestar cuidados a familiares (importa registar que nenhum homem inquirido evocou este motivo).[25]

As interrupções são, na generalidade, de curta duração. Mais de dois terços (65%) mencionaram uma paragem inferior a seis meses e, entre estes, a maioria (47%) tinha-o feito por um período curto (três meses). Apenas 8% dos homens e 5% de mulheres referiram ter interrompido a actividade profissional por períodos mais longos, quer entre um e dois anos, quer entre dois e cinco anos. No caso das

[23] O nível de habilitação com mais representação entre os/as desempregados/as é o secundário completo (33%), seguindo-se a licenciatura (24%) (ramo de Letras e Ciências Sociais e Humanas). De sublinhar ainda que 48% têm entre 20 e 25 anos, e 33% entre 26 e 30 anos.

[24] Com efeito, esta parece ser a prática comum mesmo quando se trata da procura do primeiro emprego. Heloísa Perista e M. Chagas Lopes (1997) concluem, no seu estudo, que a maioria das mulheres inquiridas obteve o seu primeiro emprego através de meios não formais, designadamente relações pessoais. Na investigação coordenada por Janet Smithson, Suzan Lewis e Maria das Dores Guerreiro (1998) é relevado, no que respeita a Portugal, a importância conferida por parte dos/as jovens entrevistados/as aos conhecimentos e as relações pessoais como vias de acesso a um emprego. Também no estudo sobre o comércio levado a cabo por Teresa salgueiro *et al.* (2000) se constata que o encontro entre a procura e a oferta se faz, na maioria dos casos, por via dos métodos informais. Noutro estudo, é referido que "os métodos mais formais de recrutamento surgem melhor representados no topo e na base da hierarquia de emprego, embora diferenciadamente: é significativo o recurso ao Centro de Emprego no caso dos trabalhadores dos segmentos periféricos enquanto, por outro, entre os empregados dos segmentos mais qualificados, a referência a anúncios para obtenção de emprego é bastante mais comum" (Marques, M.M., *et al.*, 2001: 347). Também Machado Pais (2001) conclui no mesmo sentido, associando o recurso às vias informais aos jovens oriundos de classes sociais situadas nos extremos da hierarquia social, isto é, as classes elevadas e as populares.

[25] As percentagens de respostas válidas a cada questão constam dos quadros III.7 e III.8 em anexo.

interrupções de duração mais prolongadas, a razão apontada por ambos os sexos foi o prosseguimento dos estudos/formação. Já um quarto das mulheres (e nenhum homem, como se disse) suspendeu a relação laboral para cuidar dos/as filhos/as e familiares – 13% interromperam por um período entre três a seis meses; 7%, por um período que se prolongou até um ano, e 4%, por um intervalo inferior a três meses.

As mulheres avaliam de uma forma menos negativa a desadequação entre a actividade profissional actual e as competências anteriormente adquiridas, apesar de deterem níveis mais elevados de habilitação escolar. Esta constatação levou-nos a aprofundar a hipótese de que as expectativas profissionais têm subjacente uma dimensão *género* (*gendered*), pelo que as mulheres, mesmo quando sobreescolarizadas relativamente aos homens, nivelam por baixo as suas expectativas – tema a que tornaremos mais à frente. Com efeito, 50% das mulheres que, na nossa amostra, se encontram com um vínculo contratual não permanente são portadoras de um grau superior (45% têm uma licenciatura e 5% um curso médio). A maioria dos homens inquiridos possui o 12º ano de escolaridade (42%), seguindo-se aqueles que têm licenciatura (24%).

O investimento em capital escolar parece, portanto, proteger menos as mulheres da insegurança contratual - conclusão que é, afinal, consonante com aquela inferida a partir dos dados das fontes estatísticas nacionais e europeias (Parte II, cf. capítulo 2.1.6.). Tal é particularmente evidente quando se procede a uma análise mais desagregada; observando cada tipo de relação contratual em particular, é possível constatar que o diferencial entre homens e mulheres em termos de habilitações se agrava naquelas modalidades contratualmente mais instáveis. Assim, quer as mulheres que prestam trabalho em regime de *outsourcing* (contrato com ETT), quer aquelas que não têm qualquer relação contratual formalizada, detêm claramente níveis de habilitação superiores aos dos homens inquiridos (cf. quadro seguinte).[26]

[26] Apenas 51% das mulheres e 32% dos homens em situação de emprego não permanente especificaram o ramo de ensino que frequentam ou já frequentaram. A maioria provém da área das Ciências Sociais (42% dos homens e 38% das mulheres), seguindo-se o ramo de Letras (25% dos homens e 24% das mulheres); no caso das mulheres, tem ainda expressão o ramo de Gestão, Publicidade e *Marketing* (19%).

Quadro 5 – Inquirido/as com vínculo contratual não permanente, segundo o tipo de contrato e sexo, por nível de escolaridade (%)

	A termo		ETT		Sem contrato	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Ensino básico (6 anos)	4,0	3,7				
Ensino básico (9 anos)	12,0	14,8	14,3	12,5		
Ensino secundário (até 11 anos)	8,0	7,4	14,3	12,5	100,0	33,3
Ensino secundário (12 anos)	40,0	25,9	57,1	25		
Curso superior médio/bacharelato	8,0	7,4				
Curso superior licenciatura	28,0	40,7	14,3	50		66,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Acresce que, apesar do escasso número de inquiridos/as que afirma ter frequentado cursos de formação profissional, quer por iniciativa própria quer com o apoio das entidades patronais, são novamente as mulheres que mais capital formativo apresentam.[27] Os indivíduos mais desprovidos/as de formação profissional são aqueles/as que, à data da inquirição, não tinham qualquer relação contratual formalizada (a totalidade afirmou nunca ter frequentado cursos de formação profissional por iniciativa dos empregadores), seguindo-se os/as que trabalham por intermediação de uma ETT, onde praticamente a totalidade esteve excluída dessa oportunidade. Quer dizer que, do total de trabalhadores/as sem vínculo permanente, são aqueles/as com contrato a termo que mais beneficiaram de oportunidades formação - um terço refere ter frequentado cursos com apoio das entidades empregadoras. Já no que concerne a formação por iniciativa própria, aqueles/as que trabalham por via de ETT são os/as que mais respondem afirmativamente, destacando-se em particular as mulheres. São ainda estas que avaliam de uma forma mais positiva o grau de utilidade da formação adquirida para a melhoria das perspectivas profissionais.

Este apuramento só aparentemente contradita a conclusão - aliás sublinhada noutro estudo - que, uma vez em situação de emprego, são os homens que mais tendem a retomar os estudos e a frequentar cursos de formação profissional (cf. Chagas Lopes e Fernandes, 2000). Em primeiro lugar, importará ressalvar que estamos perante uma amostra não representativa e, em segundo, que a maioria dos/as inquiridos/as é relativamente jovem, não tem relação conjugal ou família

[27] Se, no que toca à formação com apoio de entidades empregadoras, o número de mulheres supera apenas ligeiramente o dos homens, relativamente à formação por iniciativa própria o número é claramente superior - 25% contra 8% de homens. Importa notar que tanto no caso do comércio de distribuição (hiper e supermercados), como no caso das actividades de *call centres* de *front office*, a formação proporcionada pelas entidades empregadoras é de duração muito limitada e vocacionada para a aprendizagem de procedimentos simples e rotineiros. Além disso, e no caso já estudado do comércio em particular, as empresas tendem a reforçar a qualificação daqueles/as que já são qualificados/as e a preterir o investimento na formação daqueles/as que mais dela carecem (*vide* Salgueiro *et al.*, 2000 para um aprofundamento desta questão).

constituída. Além disso, as mulheres inquiridas são aquelas que mantêm um laço mais duradouro com a actual entidade empregadora.

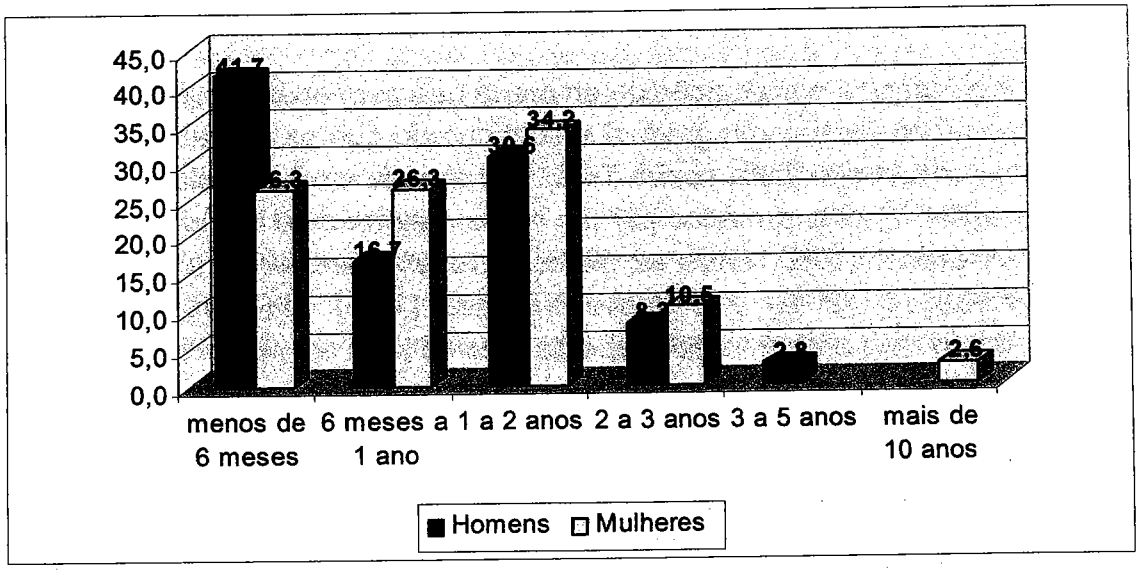
Os/as inquiridos/as em situação de emprego não permanente avaliam menos o seu percurso profissional como gradual e contínuo do que os/as trabalhadores/as com contrato permanente (53% contra 74%). Tal sucede em benefício da percepção de "estagnação" – termo proferido por um número expressivo de homens em situação não permanente (30%); entre as mulheres, destaca-se ainda a "evolução lenta e em ziguezague" (20%) e a descontinuidade (13%). Na verdade, a média de respostas de mulheres e homens aponta mesmo para um percurso lento errático.

2.2. Dimensões da relação de emprego actual

A esmagadora maioria dos/as inquiridos/as com contratos a termo (82% das mulheres e 89% dos homens) aufere entre 324,22 e 648 euros – escalão onde se situa a totalidade dos/as que trabalham em regime de trabalho temporário e dos/as que se encontram sem contrato. Em relação à amostra total, verificamos que estes/as trabalhadores/as auferem vencimentos inferiores aos dos/as inquirido/as com contratos permanentes (neste grupo, aquele escalão de rendimentos, ainda que maioritário, abrange proporções inferiores – 60% das mulheres e 64% dos homens). Cabe notar ainda que a diferença salarial entre os sexos é pronunciada no caso dos/as trabalhadores/as com vínculo permanente, mas que se afigura praticamente imperceptível entre aqueles/as abrangidos/as por relações de emprego contingentes (cf. quadros 9 e 10).

Verifica-se que aqueles/as que se encontram sem contrato não beneficiaram de qualquer oportunidade de promoção. Entre os/as que estão com contrato a termo e aqueles/as que trabalham em regime de TT, a maioria não foi promovida na empresa actual. O número de homens nesta situação é superior ao das mulheres - facto que, a nosso ver, reflecte a permanência mais longa das mulheres nas empresas e, ainda que com uma influência menos clara, a sua sobrecapitalização escolar e formativa em relação à amostra masculina. Tal como se pode constatar na figura seguinte, é mesmo *possível* estar há mais de 10 anos a trabalhar numa empresa sem que o vínculo contratual se converta em permanente.

Figura 4 - Antiguidade na actual empresa, por sexo (%)



No que concerne os critérios inerentes à promoção, a progressão raramente decorre da formação ou da qualificação (cf. quadro seguinte). Os/as trabalhadores/as são essencialmente avaliados/as com base na produtividade ou no desempenho individual; no caso das mulheres, ao invés dos homens, é também evocado o peso da promoção automática ou antiguidade.

Quadro 6 - Critérios inerentes à progressão por promoção, por sexo

	Homens:	**Mulheres :**
1º	Produtividade/desempenho/mérito	Produtividade/desempenho/mérito
2º	Mudanças organizacionais	Promoção automática/ Antiguidade
3º	Assiduidade	Mudanças organizacionais
4º	Antiguidade/ Promoção automática	Assiduidade
5º	Formação/qualificação	Formação/qualificação

Pareceu-nos importante introduzir, neste ponto, uma análise complementar: a comparação entre trabalhadores/as com vínculo permanente e não permanente (incluindo aqui as pessoas com contrato a termo, sem contrato e trabalhadores/as temporários/as). Assim, aqueles/as que se encontram sem vínculo permanente tendem a perspectivar como mais curta a sua relação de trabalho. Depois da categoria "não sabe" – a qual congrega entre 40 a 50% das respostas e é reveladora de uma forte percepção de incerteza -, 18% dos/as trabalhadores/as permanentes pensam permanecer na actual empresa até à idade da reforma (valor que contrasta fortemente com 1% de inquiridos/as com vínculo não permanente que responde no mesmo sentido). Cerca de 24% destes/as (26% do total de mulheres e 22% de homens) julga que ali permanecerá por um período inferior a

seis meses - o que, mais uma vez, contrasta com 4% de trabalhadores/as permanentes que nos fornecem a mesma resposta.[28]

No que respeita ao horário de trabalho, 76% dos homens e 65% das mulheres com contrato não permanente encontram-se a trabalhar a tempo inteiro. Uma vez desagregada a informação relativa aos indivíduos com contrato não permanente, (contratos com termo e vínculos com ETT), é possível constatar que são os/as trabalhadores/as temporários/as que mais pesam no grupo dos/as trabalhadores/as a tempo parcial – 56% dos homens e 75% das mulheres – *vide* quadro 9 (questão a que retomaremos mais à frente).

É relativamente comum o prolongamento do trabalho à noite e aos fins-de-semana; se, no caso dos trabalhadores com vínculo não permanente, tal ocorre com mais frequência entre os homens, já entre os/as inquiridos/as com vínculo de duração ilimitada se trata de uma prática mais frequente entre as mulheres – sobretudo no que toca à extensão da actividade profissional durante o fim-de-semana. Em geral, ambos os sexos consideram bastante intensivo o ritmo de trabalho, destacando-se em particular os homens com contrato permanente e aqueles/as a prestar serviço em regime de *outsourcing* (TT) (indivíduos cuja actividade se desenrola em *call centres)* (cf. quadro 10).

Apenas 50% das mulheres e 65% dos homens inquiridos nos indicaram as organizações e associações a que pertenciam. De entre estes/as, 19% de mulheres e 1% de homens referiram a pertença a um sindicato. Praticamente a totalidade das trabalhadoras sindicalizadas tem contrato permanente, está empregada a tempo inteiro e trabalha essencialmente na grande distribuição. Os factores que, segundo os/as inquirido/as, deviam figurar como primeira prioridade da agenda sindical são, por ordem decrescente:[29]

- aumentos salariais (50%),
- melhoria da qualidade dos empregos (lutar contra a precarização) (40%),
- igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (40%),
- criação de emprego (39%),
- manutenção dos empregos existentes (36%),
- conciliação entre trabalho e família (34%),
- criação de oportunidades de formação (29%),

[28] Uma análise sobre a totalidade dos inquiridos (n=187) leva-nos a concluir que, do total de 89,5% de mulheres e de 90% dos homens que nos informou acerca da sua perspectiva de continuidade na empresa actual, é de realçar o sentimento generalizado de incerteza; com efeito, a maioria (entre 40% no caso destes últimos e de 50% no caso das mulheres) refere que não sabe qual o desenlace da sua relação de trabalho presente.

[29] Resposta múltipla. O mesmo indivíduo pode ter colocado, em primeiro lugar de prioridades, vários factores.

- melhoria das condições de trabalho (27%),
- redução dos horários de trabalho (25%).

Trata-se, efectivamente, de respostas que evidenciam as principais preocupações da população inquirida, as quais se centram nos baixos salários e na falta de qualidade da relação de emprego (precarização contratual), em detrimento de factores de natureza mais qualitativa – como sejam a formação ou a redução do tempo de trabalho remunerado. Há, porém, a salientar a forte adesão ao ideal da igualdade de género. Aliás, uma análise desagregada por sexo permite verificar que a igualdade se aproxima do primeiro factor na lista de prioridades definida pelas mulheres, sendo um aspecto quase tão mencionado como os aumentos salariais. Digno de nota é o facto de os homens se manifestarem menos preocupados com a questão da conciliação entre a esfera do trabalho remunerado e a da família. O quadro seguinte resume as respostas dadas por ambos:

Quadro 7 - Sindicatos e agenda reivindicativa, segundo o sexo por prioridades

Mencionado em primeiro lugar por mulheres	Mencionado em primeiro lugar por homens
Aumentos salariais (51%)	Aumentos salariais (41%)
Igualdade de oportunidades (50%)	Melhoria da qualidades dos empregos (luta contra a precarização) (39%)
Criação de emprego (42%)	Igualdade de oportunidades (39%)
Melhoria da qualidades dos empregos (luta contra a precarização) (40%)	Manutenção dos empregos existentes (38%)
Conciliação trabalho-família (38%)	Criação de emprego (36%)
Manutenção dos empregos existentes (35%)	Melhores condições de trabalho (30%)
Oportunidades de formação (31%)	Redução do horário de trabalho (27%)
Melhores condições de trabalho (24%)	Oportunidades de formação (25%)
Redução do horário de trabalho (22%)	Conciliação trabalho-família (23%)

2.2.1. Satisfação com as condições de trabalho e de emprego

Coube-nos ainda analisar a influência da relação contratual na percepção subjectiva de satisfação laboral. Os/as trabalhadores/as em situação contratual não permanente estão claramente menos satisfeitos/as com os aspectos intrínsecos do que aqueles/as em situação contratual estável. Esta constatação assume particular pertinência uma vez que tomamos a satisfação como uma dimensão fundamental, subjectiva, da qualidade (ou precariedade) da relação de trabalho. Com efeito, depois de convidados/as a indicarem o grau de satisfação, três quartos referem estar "mais ou menos/pouco satisfeitos" (entre os/as trabalhadores com contratos permanentes, 44% respondem no mesmo sentido). Em geral, a maioria (50%) daqueles/as em situação não permanente está mais ou menos satisfeita, enquanto

51% dos/as trabalhadores/as com contratos sem termo referem estar bastante satisfeitos/as. As mulheres que se encontram nesta situação revelam-se ligeiramente mais satisfeitas do que os homens, sobretudo as que trabalham por via de ETT.

As diferenças entre trabalhadores/as permanentes e não permanentes são particularmente salientes no caso dos aspectos extrínsecos, onde aqueles/as sem vínculo permanente se encontram claramente menos satisfeitos/as (41% referem mesmo estar pouco ou nada satisfeitos/as) que os/as demais (entre os/as inquirido/as com contrato de duração ilimitada apenas 10% se manifestam pouco satisfeitos).

Uma análise desagregada das respostas por tipo de situação de emprego não permanente leva-nos a concluir que, à excepção daqueles/as que não têm contrato (grupo em que a esmagadora maioria está pouco satisfeita), aqueles/as com contratos a termo e aqueles/as que trabalham em regime de *outsourcing* (contrato com ETT) estão medianamente satisfeitos/as (a categoria "mais ou menos" congrega 44% e 50% das respostas, respectivamente). Entre os/as permanentes, os homens encontram-se mais satisfeitos com os aspectos extrínsecos do que as mulheres; todavia, entre aqueles/as que estão numa relação contratual instável, a situação inverte-se: as mulheres estão relativamente mais satisfeitas que os homens.

Não obstante o facto de estarmos a lidar com valores médios (cf. figura seguinte), e sendo portanto de salvaguardar a eventualidade de avaliações extremadas (totalmente ou nada satisfeito/a), é possível concluir que, em termos médios, os/as trabalhadores/as permanentes estão mais satisfeitos/as com as várias dimensões do trabalho e do emprego do que aqueles/as que estão numa situação contratual de maior fragilidade. Neste sentido, somos levadas a concluir que a precariedade objectiva (contratual) se associa a uma percepção de fraca qualidade da relação de emprego (precariedade subjectiva).

A menor satisfação está (ligeiramente) mais presente entre os homens envolvidos numa relação de emprego precária do que entre as mulheres em situação análoga, incidindo essencialmente sobre os factores extrínsecos – em particular, sobre a falta de oportunidades de promoção e a incerteza quanto ao futuro profissional. É de sublinhar a diferença significativa entre os trabalhadores masculinos com vínculo precário e aqueles que estão com contrato permanente - sendo que, em média, estes últimos se manifestam bastante satisfeitos com o contrato e a estabilidade quanto ao futuro profissional. Entre os/as trabalhadores com vínculo contratual permanente, a avaliação da situação inverte-se entre os sexos: as mulheres estão, em média, menos satisfeitas que os homens, sobretudo com os extrínsecos.

Quadro 8 – Grau de satisfação dos/as inquirido/as, segundo o tipo de relação contratual e sexo, de acordo com as várias dimensões do trabalho e do emprego (média)[30]

	Contratos não permanentes		Contratos permanentes	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Intrínsecos				
Relações com os colegas, subordinados e superiores	3,67	3,97	4,26	3,98
Autonomia	2,64	2,7	3,91	3,53
Envolvimento tomada de decisões	2,59	2,65	3,57	3,27
Grau de interesse do trabalho	3,03	3,03	3,61	3,65
Reconhecimento dos méritos	2,78	2,86	3,57	3,35
Oportunidades de aprendizagem e de valorização profissional	2,95	2,81	3,35	3,31
Utilidade do trabalho para a sociedade	2,89	2,83	2,87	3,19
Tempo livre suficiente	3,41	3,31	3,17	2,96
Possibilidade de escolha de horários	2,49	2,97	3,23	2,94
MÉDIA	2,9	3,0	3,5	3,4
Extrínsecos				
Nível de remuneração	2,57	2,79	3,35	2,94
Condições de trabalho	3,38	3,05	3,45	3,49
Contrato de trabalho	2,75	2,97	4,3	4,06
Estabilidade e segurança quanto ao futuro profissional	2,47	2,65	4,17	3,69
Oportunidades de promoção	2,43	2,5	3,22	2,92
MÉDIA	2,7	2,8	3,7	3,4
MÉDIA TOTAL	3	2,8	3,4	3,5

2.3. Expectativas em relação ao futuro laboral e profissional

Há uma diferença significativa entre os/as trabalhadores/as com vínculo não permanente (39,5%) e aqueles/as que dele beneficiam (66%) no que respeita à disponibilidade para frequentar cursos de formação profissional.[31] Julgamos

[30] Os valores do quadro reflectem os do próprio questionário (escala de Likert). Assim, o número 1 equivale a nada satisfeito/a; o 2 a pouco satisfeito/a; o 3 a mais ou menos satisfeito/a; o 4 a bastante satisfeito; o 5 a totalmente satisfeito/a. Enquadrámos a importância do tempo livre e a possibilidade de escolha dos horários de trabalho nos aspectos intrínsecos, porquanto remetem para factores pós-materialistas. Ou seja, o grau de satisfação dos indivíduos com estes aspectos prende-se com a possibilidade (ou sua ausência) de orientar o tempo liberto da actividade profissional para outras esferas da vida – como a família, os estudos/formação ou o lazer.

[31] Relativamente às atitudes dos portugueses perante a formação, veja-se Freire (coord) *et al.* (2000). Contudo, na nossa amostra - e ao contrário daquele estudo - não encontrámos entre os sujeitos inquiridos indícios de uma generalizada interiorização da importância da formação profissional e uma disponibilidade para um investimento a este nível. Esta evidência leva-nos a ponderar que, para os indivíduos inquiridos, o investimento em formação profissional dificilmente se perspectiva como catalisador de uma melhoria das suas condições laborais e profissionais. Em geral, é também fraca a disponibilidade para frequentar cursos de formação com o apoio das

verosímil presumir que a percepção da fragilidade da relação contratual tende a minimizar essa disponibilidade, aumentando, por sua vez, o hiato em termos de capital formativo em relação aos/às trabalhadores/as com contrato permanente (*vide* quadro 9). Em geral, as mulheres parecem mais conscientes da necessidade de elevar esse capital como forma de alargar as oportunidades de acesso a melhores condições de trabalho e de emprego; exprimem-se, assim, mais disponíveis do que os homens para frequentar cursos de formação por iniciativa própria (disponibilidade que se afigura, porém, mais vincada no caso das mulheres que se encontram com contrato sem termo).

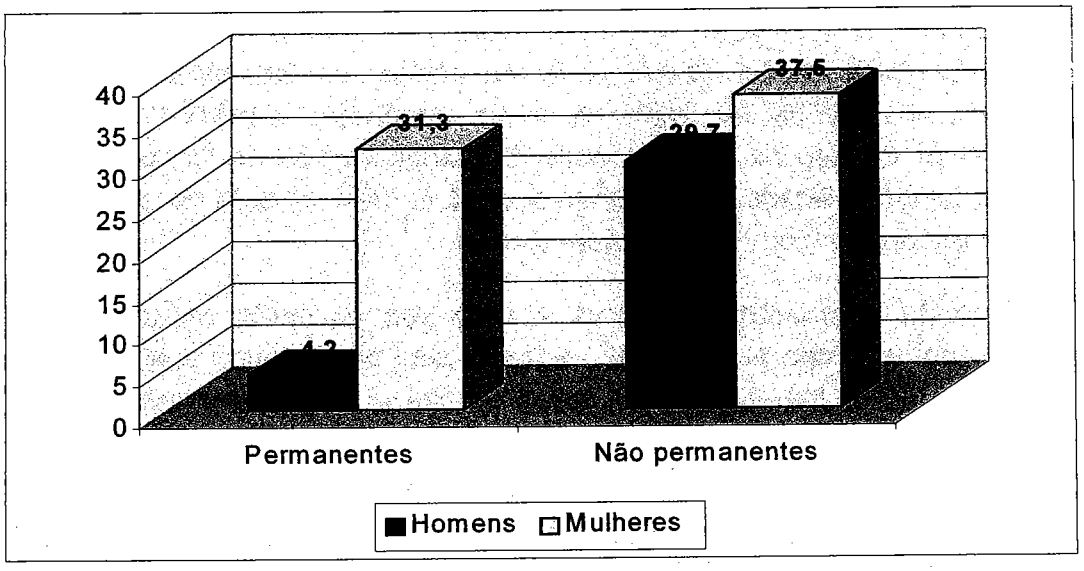
Observando a amostra em geral, e uma vez cruzadas as variáveis "nível de habilitação" e "grupo profissional", ressalta uma constatação que nos parece digna de relevo: as mulheres são, em todas as classes de profissões analisadas, mais escolarizadas que os homens; assim, para o exercício de funções que requerem qualificações semelhantes, elas tendem a desenvolver um esforço acrescido no sentido de ver reforçado o seu capital qualificacional. A totalidade de inquiridas que se enquadra na categoria de "quadros superiores" e na de "especialistas das profissões técnicas e científicas" tem licenciatura e mestrado (enquanto 37,5% dos homens em profissões de enquadramento são portadores de um grau de escolaridade formal inferior – 12º ano ou curso de bacharelato). Na situação em que há claramente um desfasamento entre as habilitações e a função desempenhada – a de operadores/as de *call centres* -, verifica-se que a maioria das mulheres possui uma licenciatura (77% contra 56% de homens). Ainda, no sector da distribuição, cerca de 19% das inquiridas têm um curso superior - grau que nenhum homem inquirido na mesma profissão detém (50% destes têm 9 anos de escolaridade ou menos, sendo que a proporção de mulheres na mesma situação é de 19%).

No que respeita ao receio de perder o actual emprego, a diferença entre trabalhadores/as com contratos precários e com contratos permanentes não é acentuada, embora estes/as últimos/as se exprimam menos receosos/as (cerca de 78% referem não o temer; entre os/as que não têm contrato permanente, a proporção de respostas no mesmo sentido é ligeiramente inferior – 66%). De entre estes/as, são aqueles/as sem contrato que mais temem ficar sem trabalho remunerado (67%). Como ilustra a figura seguinte, nota-se uma diferença significativa entre os sexos: as mulheres mostram-se mais receosas em perder o actual emprego que os homens, o que é particularmente manifesto entre as que têm contrato sem termo (permanente).

---

entidades empregadoras. Mais uma vez, a maior vulnerabilidade que sustenta a relação de trabalho dos/as inquiridos/as em situação laboral incerta leva-os/as a relativizar a oportunidade de frequentar cursos de formação com o apoio dos empregadores.

Figura 5 - Receio de perder o emprego, por tipo de relação contratual, por sexo (%)



Entre os/as inquiridos/as com contrato a termo, a diferença entre os sexos é muito clara no que se refere ao desejo de mudança de emprego: a maioria das mulheres deseja permanecer (58%), enquanto 84% dos homens anseiam pela mudança. Entre os/as que trabalham em regime de *outsourcing* (TT), os valores são mais aproximados: a maioria deseja mudar de emprego e, novamente, a proporção de homens que responde nesse sentido é superior à das mulheres (67% contra 57%). A situação de ausência de contrato gera uma apetência clara: três quartos desejam mudar de emprego. Para as inquiridas em geral, o principal motivo subjacente ao desejo de mudança de emprego é a procura de um emprego mais compatível com a formação obtida; no que respeita aos homens, é a procura de um emprego que melhor corresponda às expectativas profissionais.

Analisando as médias de respostas ao grau de confiança no futuro profissional, os homens confiam em média "mais ou menos/pouco", enquanto as mulheres percepcionam o futuro como pouco promissor. Tal conclusão vai de encontro à de outros estudos, designadamente ao de Júlia Brannen e Janet Smithson (1998), o qual constatou que, entre os/as jovens portugueses/as, pontua um elevado grau de incerteza em relação ao futuro laboral.[32]

[32] Trata-se do estudo de âmbito europeu, financiado pela Comissão Europeia, e que auscultou as expectativas dos/as jovens de cinco países europeus (Portugal, Reino Unido, Irlanda, Noruega e Suécia) relativamente ao emprego e à vida familiar (investigação levada a cabo em 1996).

2.4. Elementos de síntese dos resultados do questionário

Quadro 9 - Dimensões do trabalho e do emprego, segundo a situação contratual e o sexo[33]

	Vínculo contratual permanente		Vínculo contratual não permanente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Percurso				
Mobilidade de emprego (número de mudanças)	3	3	2,8	3,3
Mobilidade de emprego, com mudança de funções	73%	75%	50%	69%
Desemprego (últimos 5 anos)	13%	10%	37%	31%
Interrupção da actividade profissional	38%	24%	41%	58%
Situação actual				
Antiguidade	4,7	5,8	1,1	1,4
Promoção	50%	51%	5%	21%
Regime de duração de trabalho	Tempo Inteiro (96%)	Tempo inteiro (84%)	Tempo inteiro (76%)	Tempo inteiro (65%)
Escalão de vencimento (média)	1003-1302 Euros líquidos(mês) (4,3)	649-1002 Euros líquidos(mês) 3,6	324-648 Euros líquidos(mês) 2	324-648 Euros líquidos(mês) 2,1
Grupos socioprofissionais mais representados	Quadros superiores Técnicos e profissionais de nível intermédio	Quadros superiores. Operadoras de caixa.	Operadores de *call centre* Empregados balcão/vendedores	Operadoras de caixa: Operadoras de *call centre*
Prolongamento trabalho à noite	Por vezes (2,4)	Por vezes (2,3)	Por vezes/Frequentemente (2,5)	Por vezes (2,1)
Prolongamento trabalho fim-de-semana	Por vezes (1,8)	Frequentemente (2,7)	Frequentemente (2,8)	Por vezes (2,2)
Intensidade do ritmo de trabalho (percepção))	Bastante intensivo (4,1)	Bastante intensivo (3,8)	Bastante intensivo (3,9)	Bastante intensivo (3,8)
Stress provocado pelo trabalho	Frequentemente (3,7)	Por vezes (3,3)	Por vezes (3,1)	Por vezes (3,3)
Horas extraordinárias por semana dedicadas à actividade profissional	2,2 horas	2,1 horas	2 horas	2,5 horas

[33] Os valores que não estão em percentagem reportam-se a médias de respostas que oscilam entre o valor 1 (mínimo) e 5 (máximo), à excepção dos valores referentes a horas e rendimentos.

Quadro 10 - Dimensões do trabalho e do emprego, segundo o tipo de contrato não permanente e sexo

	Vínculo com termo		Regime de *outsourcing* (ETT)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Percurso[34]				
Rotação de emprego (número de mudanças)	3	3,7	2,8	2
Rotação de emprego com mudança de funções	58%	72%	33%	67%
Desemprego (últimos 5 anos)	35%	36%	50%	-
Interrupção da actividade profissional	33%	66%	67%	50%
Situação actual				
Grupos socioprofissionais mais representados	Operadores de *call centre*	Operadoras de caixa	Várias, não qualificadas	Operadoras de *call centre*
Antiguidade	1,1	1,5	0,6	1,5
Promoção	7%	21%		33%
Regime de duração de trabalho	Tempo inteiro (85%)	Tempo inteiro (72%)	Tempo parcial (56%)	Tempo parcial (75%)
Horário semanal (média)	35,8 (Horas)	34,3 (Horas)	29,1 (Horas)	25 (Horas)
Prolongamento trabalho à noite	Frequentemente (2,6)	Por vezes (2,1)	Às Vezes (2,2)	-
Prolongamento trabalho fim-de-semana	Frequentemente (2,8)	Por vezes (2,2)	Frequentemente (2,8)	-
Intensidade do ritmo trabalho (percepção)	Bastante intensivo (3,8)	Bastante intensivo (3,79)	Bastante intensivo (4,1)	Bastante intensivo (3,83)
Stress provocado pelo trabalho	Por vezes (3,2)	Por vezes (3,28)	Por vezes (3)	Por vezes/Frequentemente (3,5)
Horas extraordinárias por semana dedicadas à actividade profissional	5,6 horas	2,1 horas	Menos que uma hora (0,8)	5,7 horas
Horas diárias dedicadas ao lazer	3,5 horas	1,2 horas	2,4 horas	3,1 horas

Nota: Os valores que não estão em percentagem reportam-se a médias de respostas que oscilam entre o valor 1 (mínimo) e 5 (máximo), à excepção dos valores referentes a horas e rendimentos

Os quadros acima procuram sintetizar algumas das dimensões do trabalho e do emprego e, por sua vez, comparar as condições daqueles/as que estão envolvidos

[34] Não incluímos neste quadro os/as inquiridos/as sem contrato, dado o seu escasso número (4), e a média de respostas ser aqui frequente apresentada.

numa relação contratual estável (sem termo) com as dos/as trabalhadores/as que se encontram com vínculo precário. Ainda, dentro deste grupo, procuramos comparar as diferentes condições de trabalho e de emprego tendo, para esse fim, desagregado as situações contratuais não permanentes.

- As mulheres estão há mais tempo na empresa que os homens, sobretudo aquelas que estão com vínculo contratual permanente. A discrepância entre os sexos é particularmente saliente entre os/as trabalhadores/as temporários/as (TT), o que sugere que a renovação de sucessivos contratos instáveis abrange muito em particular as mulheres da amostra. Isto explica, por sua vez, o facto de as mulheres com contratos a termo e em regime de *outsourcing* (contrato com ETT) terem beneficiado mais de promoções do que os homens. Já entre os/as inquirido/as vinculados/as com contratos sem termo, as proporções daqueles/as que já beneficiaram de promoção são praticamente idênticas.

- O regime de trabalho a tempo inteiro é predominante entre aqueles/as que estão com contrato permanente, abrangendo praticamente a totalidade dos homens; e, em menor grau, entre os/as vinculados/as com contrato a termo (situação em que abrange mais homens do que mulheres). Por outro lado, o trabalho a tempo parcial prevalece entre os/as que trabalham por via de uma ETT, sendo uma realidade para três quartos das mulheres.

- Apesar da juventude, os/as respondentes já mudaram, em média, um número razoável de vezes (três empregos) nos últimos cinco anos. Mulheres e homens apresentam os mesmos valores no que respeita à mudança de emprego; todavia, sempre que tal sucede, elas – mais que eles – tendem a mudar também de funções. A este respeito, a diferença entre os sexos é particularmente evidente entre os/as trabalhadores/as com relação contratual mais precária, sobretudo entre aqueles/as cujo laço laboral é intermediado por uma ETT (diferencial percentual de 34%). Se é verdade que a rotatividade funcional pode ser um vector de qualificação e de empregabilidade, a verdade é que pode ser, igualmente, sintomática de um percurso laboral pautado pela precariedade.[35]

- Os/as trabalhadores/as que se encontram com contrato permanente apresentam-se como aqueles/as que menos vivenciaram uma situação de desemprego. Aliás, a diferença entre este grupo e os/as inquiridos/as com contratos precários é acentuada, sendo que, entre estes/a, mais de um terço já esteve desempregado/a. Na amostra, as trajectórias laborais dos homens

[35] De modo semelhante, o estudo já aqui referido de Chagas Lopes e Fernandes (2000) sugere que a descontinuidade de conteúdos funcionais se relaciona, de algum modo, com a baixa exigência de "capital humano" dos postos de trabalho de destino.

parecem mais vulneráveis ao desemprego do que as das mulheres, ainda que estas tenham permanecido naquela situação por períodos mais longos.

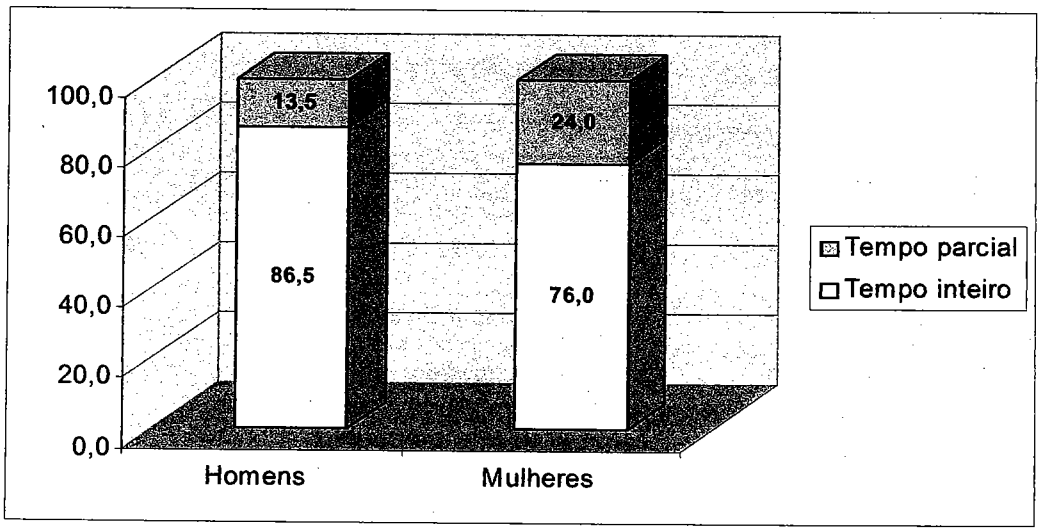
- É possível apurar que, à excepção dos/as inquiridos/as enquadrados/as em empresas do sector da informação e comunicação (neste caso, a maioria do/as inquiridos/as encontra-se com contratos sem termo), o segmento dos *call centres* e o do novo comércio flexibilizam a força de trabalho em registos diferenciados: enquanto este último recorre predominantemente ao contrato a termo, o segmento dos *call centres* faz sobretudo uso da subcontratação de trabalhado temporário.

3. O *efeito* género na flexibilidade de tempo de trabalho - análise quantitativa

3.1. Horários e duração de tempo de trabalho – análise dos resultados do questionário

Pese embora a não-representatividade, a nossa amostra não deixa de reflectir a realidade do país: uma considerável maioria da população inquirida, e sobretudo da masculina, trabalha em regime de tempo inteiro.

Figura 6 - Regime de tempo de trabalho dos/as inquiridos/as, por sexo (%)



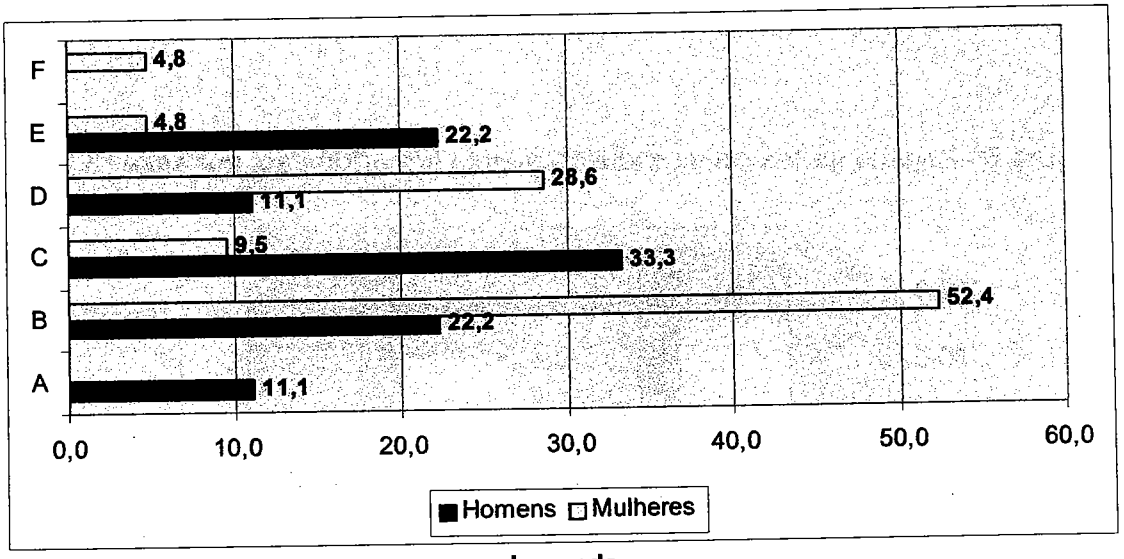
No caso das mulheres, existe uma associação estatisticamente significativa entre a categoria profissional e o regime de duração de trabalho.[36] Deste modo, as categorias socioprofissionais mais associadas a tempo inteiro são: quadros superiores, especialistas das profissões intelectuais e científicas e técnicos/as e profissionais de nível intermédio. Mais associadas a regime a tempo parcial, encontramos duas categorias: operadores/as de *call centres* e operadores/as de super e hipermercado.

Como podemos verificar na figura seguinte, cerca de metade das mulheres que trabalham a TP são operadoras de *call centre*, seguindo-se aquelas que são operadoras de super ou hipermercado (29%); 10% trabalham como assistentes de

[36] Como se trata de duas variáveis nominais, realizámos o teste não paramétrico do qui-quadrado, cujo resultado obtido foi: X^2=37,90; gl=9;p=0,0000. O mesmo teste foi realizado relativamente aos homens, não tendo, contudo, sido obtido um resultado estatisticamente significativo.

vendas/empregadas de balcão em lojas de retalho, 5% são empregadas de mesa, e, em igual proporção, temos trabalhadoras não qualificadas do comércio (e.g. empregadas de limpeza). No caso dos homens, 33% são assistentes de vendas ou empregados de balcão no comércio a retalho especializado, seguindo-se os operadores de *call centres*, os empregados de mesa, os técnicos de informática e os operadores de super ou hipermercado.

Figura 7 - Grupo profissional dos/as inquiridos/as que trabalham a TP, por sexo (%)



Legenda

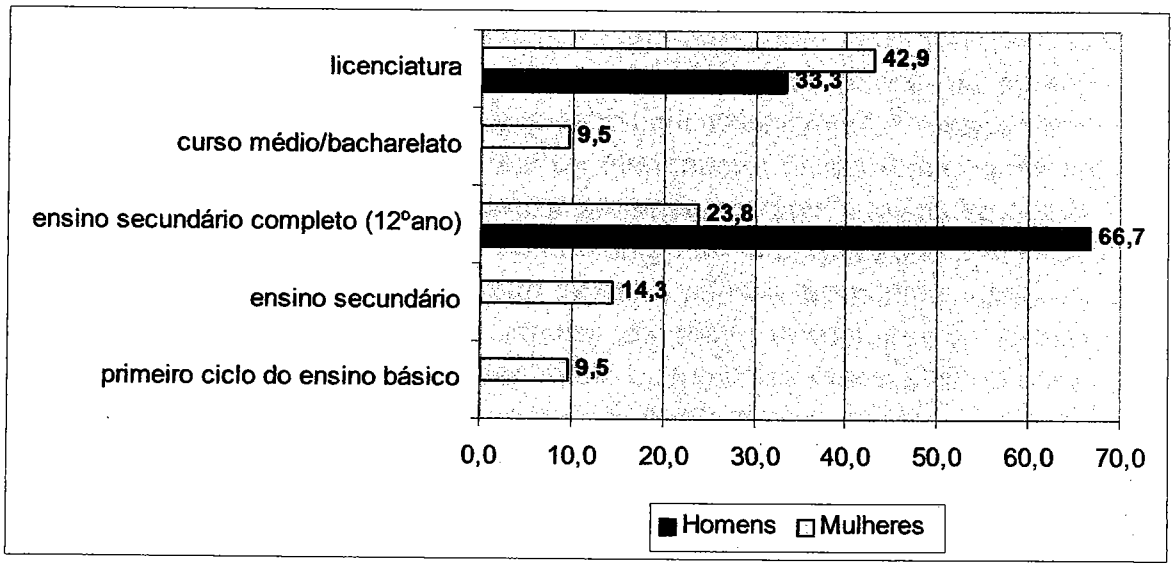
A	Técnicos/as e profissionais de nível intermédio
B	Operadores/as de *call centres*
C	Empregados/as de comércio: empregados/as de balcão/vendedores
D	Operadores/as de super ou hipermercado: super e hipermercados
E	Empregados/as de mesa
F	Trabalhadores/as pouco qualificados do comércio

Podemos assim constatar, a partir da nossa amostra, que são as mulheres pertencentes a categorias socioprofissionais pouco qualificadas que mais se encontram a trabalhar a TP - o que as afasta em matéria de estatuto de emprego, de níveis remuneratórios e de protecção social, de oportunidades de crescimento e de desenvolvimento profissional das inquiridas que se encontram a TI. Acresce que a precariedade contratual é mais recorrente entre aqueles/as que trabalham a tempo parcial, enquanto a estabilidade laboral e profissional é mais comum entre os/as que se encontram a trabalhar em regime a tempo inteiro.

As mulheres que, na amostra, trabalham a TP detêm níveis de habilitação superiores aos dos homens (cf. figura seguinte). No caso das mulheres com grau de licenciatura e que prestam serviço a TP, a esmagadora maioria (73%) trabalha

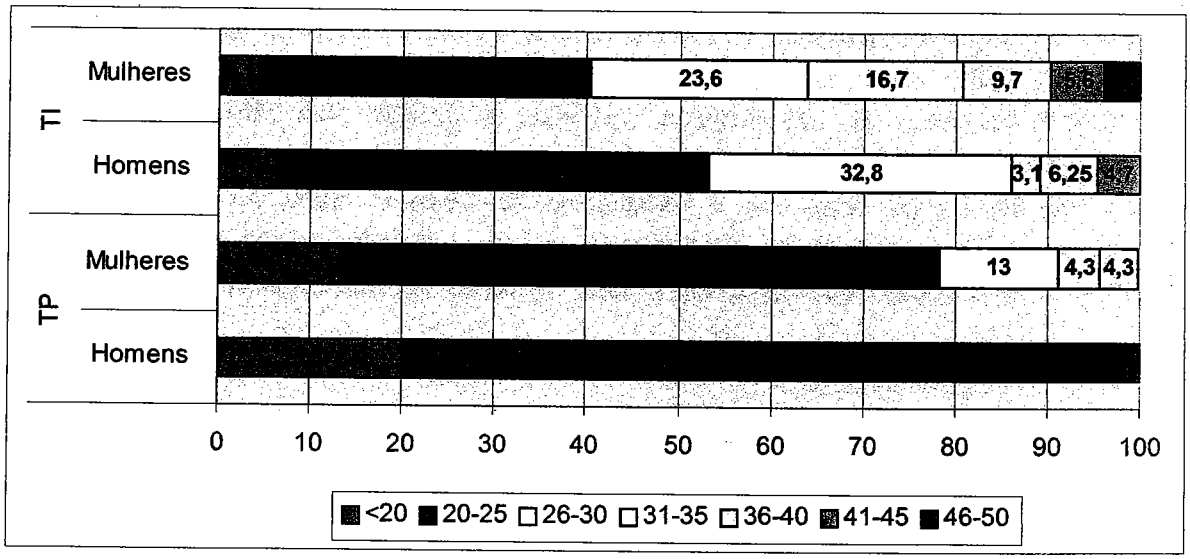
como operadoras de *call centres* e as demais como operadores/as de hiper ou supermercado.

Figura 8 - Nível de Habilitações dos/as inquiridos/as que trabalham a TP, por sexo (%)



Ainda que estejamos perante uma amostra predominantemente jovem, a verdade é que o grupo de trabalhadores/as a TP o é particularmente, como se pode constatar na figura seguinte.

Figura 9 - Escalões etários dos/as inquiridos/as, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (%)



Como se pode ver na figura 9, a totalidade de inquiridos homens que trabalha a TP tem menos de 25 anos. Já as mulheres, ainda que predominantemente jovens, estão (ligeiramente) mais representadas nos escalões etários superiores.

A média de horas de trabalho semanal dos/as inquiridos/as a TP é de 24 horas, ainda que se verifique um amplo intervalo: há indivíduos que afirmam trabalhar remuneradamente apenas 5 horas por semana (12,5% dos homens e 5% das mulheres); por outro lado, 20% das mulheres prestam serviço num registo que se enquadra no regime de trabalho a tempo inteiro (40 horas semanais) (vide figura III.3 em anexo).[37] As mulheres inquiridas que trabalham a TP despendem, portanto, mais tempo em trabalho remunerado do que os homens; por conseguinte, afigura-se-nos presumível a hipótese segundo a qual, no caso destes, o TTP assume mais relevância numa certa fase da trajectória de vida, sobretudo quando se encontram a completar o percurso escolar (note-se que todos os inquiridos homens a TP são solteiros); no se refere às mulheres, assume também relevância noutros momentos do ciclo de vida activa (na amostra, além das estudantes, trabalham a TP algumas mulheres que encabeçam famílias monoparentais, entre outras que vivem em casal mas que têm filhos/as pequenos/as).

Observando a amostra em geral, a média de horas de trabalho semanal é de 36 e a moda situa-se nas 40 horas. Todavia, é amplo o intervalo entre o valor máximo e o valor mínimo: além da referência a uma prestação de trabalho 5 horas por semana acima mencionada (segmento de *call centres*), há quem reporte, no pólo oposto, trabalhar cerca de 70 horas por semana (sector TIC, segmento das empresas do sector da informática, programação e software).

Se os homens – ligeiramente mais do que as mulheres - consideram o ritmo de trabalho bastante intensivo e cansativo, elas, por seu turno, são quem mais evoca o *stress* provocado pelo trabalho que desenvolvem. Tal sucede num quadro em que elas consagram, também, menos tempo a actividades de lazer (veja-se quadro 14 abaixo). Além disso, podemos equacionar a hipótese de que a percepção de *stress* reflecte também as dificuldades relativas à gestão dos diferentes tempos e à articulação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar. Fazendo a ponte com os resultados do *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999,* se é verdade que os homens são, em contexto profissional, quem mais afirma não ter tempo suficiente para levar a cabo todas as tarefas, são, contudo, as mulheres que

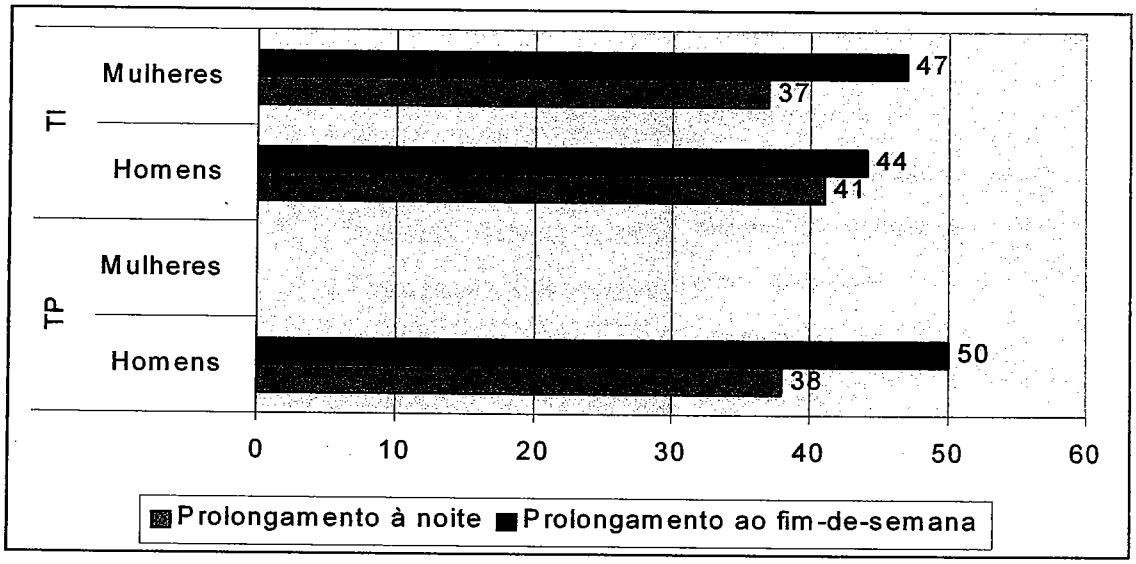
[37] A este propósito, cabe recordar que, não raras vezes, o TTP "mascara" situações de trabalho a tempo inteiro, evitando aos empregadores o pagamento das obrigações inerentes à modalidade a TI (como é o caso das obrigações à segurança social). Nestes casos, trata-se pois de " (...) falso TTP, uma vez que os trabalhadores a tempo parcial fazem horas suplementares a pedido das entidades patronais, horas estas que, segundo os sindicatos, não são pagas nem como horas suplementares nem como trabalho normal, mas antes de convertem em horas de descanso quando a empresa tem menor volume de trabalho" (cf. Santana e Centeno, coord. *et al.*, 2001, s/p).

mais referem a escassez de tempo uma vez contemplada a vida particular (temática desenvolvida no capítulo 4.2. Parte II; cf. INE., 2001; Perista, 2002).

Entre os/as inquiridos/as que trabalham a TP, a maioria (71%) não exerce outra actividade profissional (76% das mulheres e 80% dos homens).[38] Esta circunstância deve ser interpretada em conexão com o facto de se tratar de uma população particularmente jovem (a média de idades dos/as inquiridos/as a TP é de 24 anos)[39] e de serem, na sua maioria, ainda estudantes (o que é válido sobretudo para aqueles/as que trabalham em *call centres).*

Um número significativo de homens e mulheres refere que, com frequência ou muita frequência, prolonga o exercício da actividade profissional durante a noite, mas é ainda mais expressiva a proporção daqueles/as que referem trabalhar ao fim-de-semana (à excepção das mulheres que trabalham a TP). Em ambas as situações, trata-se sobretudo de indivíduos que prestam actividade no sector da informação e no da grande distribuição.

Figura 10 - Frequência de trabalho complementar à noite ou durante o fim-de-semana, por sexo (%)[40]



[38] Entre as razões que levam os/as inquiridos/as a exercer uma actividade profissional adicional, todos os homens admitiram a necessidade de um rendimento complementar. No que concerne as mulheres, esta é também a principal razão para 50% das respondentes, a que se associam razões como a relevância de adquirir novas experiências, a possibilidade de desempenhar uma actividade de voluntariado, ou o complemento com uma actividade profissional que, ainda que mais consonante com a área de formação escolar/académica, não permite um rendimento suficiente.

[39] A mediana situa-se nos 23 anos. O desvio padrão=5. A idade mínima é 17 anos e a máxima 48 anos de idade.

[40] Respostas agregadas atribuídas a "muito frequente" e "frequente"

Observando a amostra na sua totalidade, os homens trabalham, em relação às mulheres, com mais frequência nos seguintes tipos de horários:

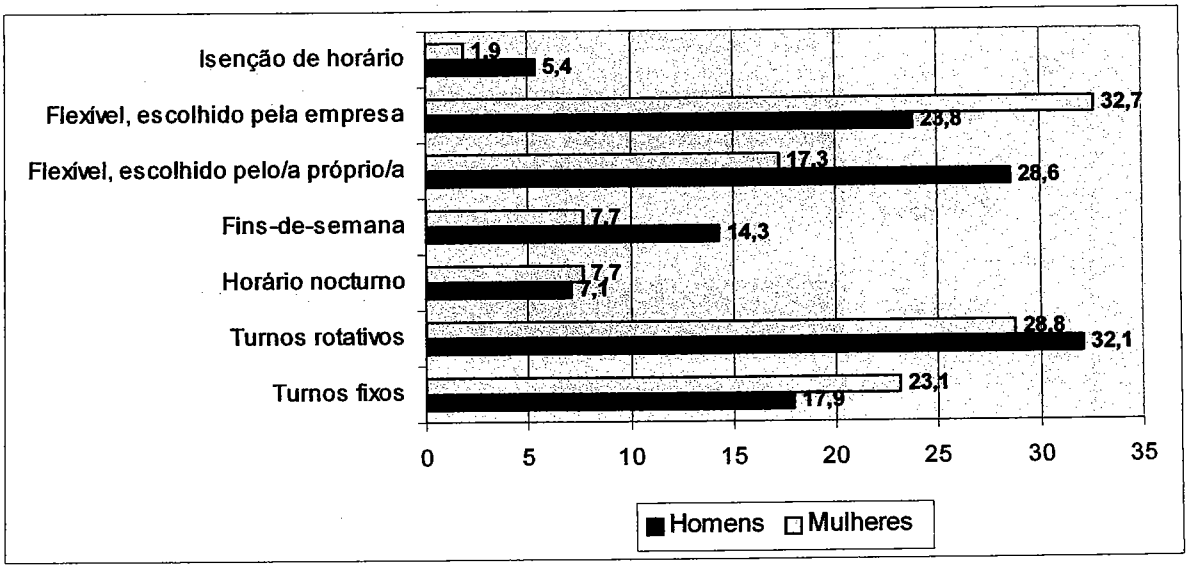
- horários flexíveis, escolhidos pelos próprios (+11,3%),
- fins-de-semana (+6,6%),
- isenção de horário (+3,5%),
- turnos rotativos (+3,3%).

Já as mulheres são maioritárias nos horários seguintes:

- turnos fixos (+5,2%),
- flexível escolhido pela empresa (+8,9%).

No que toca ao horário nocturno, o diferencial entre os sexos é mínimo (veja-se figura seguinte). Em geral, são poucos/as os/as inquiridos/as que trabalham à noite; no conjunto dos demais tipos de horários, só a isenção de horários apresenta um valor inferior - modalidade que abrange cerca de 5% dos homens e 2% das mulheres inquiridos/as, associando-se às categorias "quadros superiores" e "especialistas das profissões técnicas e científicas".

Figura 11 - Tipos de horários de trabalho actuais, por sexo (%)



Podemos, portanto, inferir que o regime de tempo de trabalho tende, na amostra, a acoplar-se à flexibilidade de horários - ainda que, como vimos, sobressaia uma clara diferença entre os sexos: entre os homens, assume uma dimensão

relativamente mais opcional; no caso das mulheres, resulta sobretudo de uma imposição patronal.[41]

Uma análise cruzada com a variável sector de actividade evidencia que os *call centres* são o segmento que, na amostra, mais recorre a horários flexíveis. Com efeito, um número significativo destes *call centres* funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano. Além do trabalho a tempo parcial, são comuns outras formas flexíveis – é o caso do trabalho por turnos, do trabalho aos fins-de-semana, do trabalho nocturno e dos horários variáveis (modalidade em que o início e o termo da jornada de trabalho ou o número de horas de trabalho podem variar ao longo da semana ou do mês). Assinale-se que a maioria das pessoas, e sobretudo as mulheres que indicam ter um horário flexível, referem igualmente que o mesmo foi imposto pela entidade patronal. Mesmo assim, as possibilidades de negociação estão mais presentes nos *call centres* do que nos demais sectores analisados - e sobretudo mais do que no caso da grande distribuição.

3.2. Percurso laboral e profissional dos trabalhadores a TP

Podemos dizer que, no âmbito da nossa amostra, a mobilidade de emprego atingiu um número muito expressivo de inquiridos/a. Aproximadamente dois terços daqueles/as que trabalham a tempo parcial já mudaram de emprego nos últimos cinco anos, sendo as percentagens relativamente equivalentes por parte de ambos os sexos (55% no caso das mulheres e 60% no dos homens). O número de ocorrências de emprego praticamente não difere entre homens e mulheres, e afigura-se menor do que no caso dos/as inquiridos que prestam serviço a tempo inteiro (segmento da força de trabalho onde as mulheres se destacam pelo maior número de ocorrências) – *vide* tabela síntese (quadro 14).

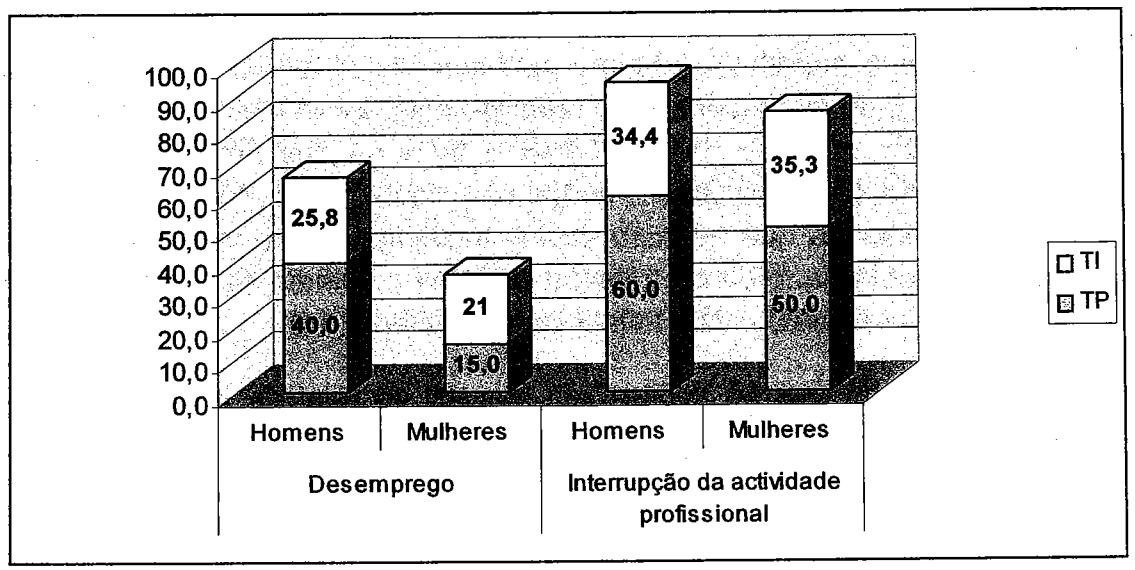
À semelhança do que se verifica em relação ao total de inquiridos/as (amostra global), os dados parecem sugestivos de um padrão de percurso de precariedade; note-se que praticamente um terço de homens e de mulheres que trabalham a TP referiram a escassa utilidade dos empregos anteriores para o desempenho da actividade profissional actual. Ainda, cerca de três quartos das mulheres a TP (e metade dos homens) que já mudaram de emprego não mantiveram as mesmas funções – facto que, como já descrito no capítulo precedente, nos parece indiciar

[41] Tendo apenas presente aqueles/as que prestam serviço em regime de TP, cerca de 40% (70% dos homens e 26% das mulheres) referiram acumular ao regime de trabalho a TP outro tipo de horários flexíveis. Assim, entre aqueles/as que se encontram a trabalhar também em regime de turnos fixos (12%) e ao fim-de-semana (6%), temos igual número de homens e de mulheres em ambas as modalidades; no que refere aos turnos rotativos (12%), só os homens admitiram trabalhar segundo esta modalidade. Cerca de 12% referem trabalhar em horário nocturno (são, na totalidade, do sexo feminino).

um percurso de precariedade. Verifica-se que as mulheres que mais alternam de funções, por ocasião da transição de emprego, são as operadoras de super e hipermercado, as operadoras de *call centre* e as empregadas de comércio (empregadas de balcão, assistentes de loja, vendedoras).

Cerca de 23,3% dos trabalhadores que estão a TP e 23,4% daqueles/as que se encontram a TI já estiveram desempregados/as nos últimos cinco anos, o que atingiu sobretudo os homens (40% do total destes e 15% do total de mulheres). Como se pode constatar na figura seguinte, no caso dos inquiridos do sexo masculino, é significativamente maior o número daqueles que afirma ter estado na situação de desemprego por comparação com os que prestam serviço a tempo inteiro; o inverso se passa com as mulheres, sendo que a proporção daquelas a TI supera a das que se encontram a TP. As mulheres inquiridas estiveram sujeitas a períodos relativamente longos de desemprego (33% das que se encontram a TP e 15% das que trabalham a TI estiveram nessa situação por um período superior a um ano (veja-se figura III.4 em anexo).

Figura 12 - Interrupção da actividade profissional e desemprego, por regime de tempo de trabalho e sexo (%)



No que respeita à interrupção voluntária da actividade profissional, esta é particularmente expressiva entre os/as trabalhadores/as a TP – dois terços dos homens e metade das mulheres já estiveram sem exercer a actividade profissional por um determinado período. Apenas um terço dos/as inquiridos/as especificou o tempo que perdurou a interrupção de actividade, sendo possível constatar que no caso do/as trabalhadores/as a tempo parcial, sobretudo no dos homens, a

interrupção foi mais prolongada. Há, na nossa amostra, mais mulheres inquiridas a proceder a interrupções particularmente reduzidas – 50% mencionam um período inferior a três meses, mas é também no grupo feminino que ressalta uma interrupção particularmente longa (mais de dois anos) (veja-se quadro III.11 em anexo).

Foi relativamente parco o número de inquiridos/as que explicitaram os motivos da interrupção (64%). No quadro que se segue, independentemente do regime de duração de trabalho, realça uma diferença entre os sexos: enquanto a maioria dos homens que trabalham a TI e a totalidade dos que se encontram a TP interromperam para dar continuidade aos estudos e formação, no caso das mulheres esse motivo não só surge mais mitigado, em particular entre as que prestam serviço a tempo inteiro, como outras razões ganham preponderância: é o caso da vontade de procurar outro emprego/insatisfação, bem como da necessidade de cuidar dos/as filhos/as ou de outros dependentes (com efeito, 18% das mulheres a TP referem este motivo).[42]

Quadro 11 - Motivos subjacentes à interrupção da actividade profissional, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (% em coluna)

	Tempo inteiro		Tempo parcial	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
necessidade de cuidar de filhos/ outros dependentes		12,5		18,2
estudos/formação	50	20,8	100,0	63,6
deixou de ser necessário a nível financeiro		4,2		
vontade de procurar novo emprego	27,3	37,5		9,1
motivos pessoais	4,5			
insatisfação/saturação	18,2	20,8		
para viajar/ter férias		4,2		9,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

De salientar que 78% dos sujeitos inquiridos a TP (80% de homens 77% de mulheres) mencionam, a propósito do seu percurso laboral, a inexistência de oportunidades de formação profissional apoiadas pelas entidades empregadoras. Com efeito, e pese embora a fraca incidência da formação profissional junto dos/as inquiridos/as em geral, é notável a diferença em relação aos/às trabalhadores/as a

[42] Afigura-se-nos relevante introduzir aqui algumas das informações coligidas pelo Eurobarómetro sobre a igualdade entre homens e mulheres, realizado em 1996. No caso concreto dos/as portugueses/as, as mulheres equacionaram a hipótese de beneficiar de uma licença sabática apenas para a situação de cuidar dos respectivos filhos/as ou de dependentes idosos, ou ainda para poderem procurar um novo emprego; já os homens responderam no sentido de poder promover o desenvolvimento pessoal e prosseguir um curso de formação profissional (ainda que, relativamente a este aspecto, a diferença em relação às mulheres seja muito ténue) (cf. C.E., 1998: 47).

TI - onde a proporção daqueles/as que responde no mesmo sentido é de 54% (como mais à frente, se retomará, este diferencial de oportunidades reflecte-se sobremaneira no grupo das mulheres).

De modo semelhante, são poucos os indivíduos a prestar actividade a TP que afirmam ter tido formação profissional por iniciativa própria – 90% dos homens e 67% dos mulheres negam, pois, a frequência de quaisquer cursos ou acções de formação. No caso dos homens, não se registam praticamente diferenças em função do regime de duração de trabalho, mas, entre as mulheres, é possível constatar que a esmagadora maioria daquelas a TI (80%) não frequentou efectivamente cursos de formação por sua iniciativa. A falta de tempo e o facto de a função desempenhada dispensar qualquer formação específica são as razões mais evocadas (vale a pena realçar que a falta de tempo é referenciada por cerca de 44% das mulheres que responderam a esta questão). É igualmente fraco o desejo de frequentar cursos de formação no futuro – o que é válido tanto para homens como para mulheres. Apenas 39% mencionaram os motivos deste desinteresse (70% dos homens e 26% das mulheres inquiridas), sendo notório o fraco grau de satisfação com o actual emprego - facto que, eventualmente, é desencorajador da do investimento naquele domínio.

A maioria dos/as inquiridos/as entende que a sua trajectória profissional se tem pautado por uma evolução contínua. Cerca de 18% das mulheres, porém, referem o termo "estagnação" (trata-se sobretudo de trabalhadoras em regime de tempo inteiro). É entre os/as trabalhadores/as a tempo inteiro que esta expressão, bem como a de um percurso ziguezague é mais referida, sobretudo entre trabalhadores/as do comércio, operadores/as de *call centre* e operadores/as de super e hipermercado.

Quadro 12 - Avaliação da trajectória profissional, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (% em coluna)

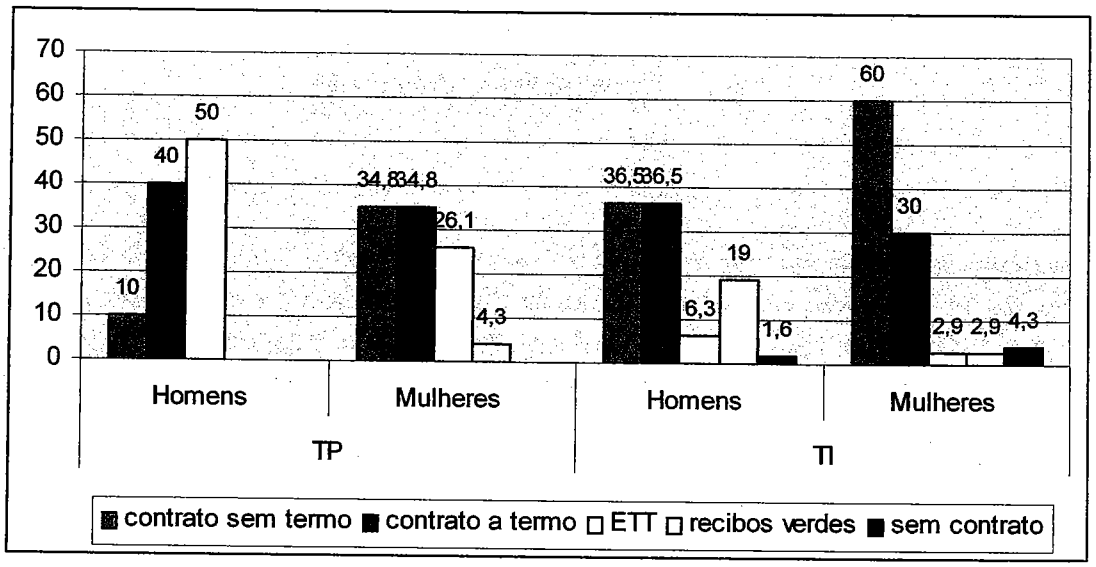
	Tempo Inteiro		Tempo Parcial	
	Homens	**Mulheres**	**Homens**	**Mulheres**
evolução contínua	64,1	62,5	78,3	66,7
evolução lenta e em ziguezague	14,1	12,5	8,7	6,1
estagnação	14,1	12,5	8,7	18,2
descontinuidade (percurso com interrupções)	6,3	6,9	4,3	6,1
regressão	1,6	2,8		
evolução lenta e contínua		1,4		3
total	100,0	100,0	100,0	100,0

3.3. Situação actual: trabalho remunerado

No que respeita ao vínculo contratual, a análise do regime de duração de trabalho introduz informações pertinentes. Mais de dois terços dos/as trabalhadores/as a tempo parcial encontram-se numa relação contratual não permanente, sendo que, entre estes/as, 37% estão vinculados/as com contrato a termo e 38% estão em regime de cedência de trabalho (contrato de trabalho celebrado com uma ETT).

Uma análise desagregada por sexo (veja-se figura seguinte) permite constatar que 90% dos homens a prestar serviço a TP são efectivamente trabalhadores com contrato não permanente (vínculo com ETT ou com contrato a termo). Aproximadamente 35% das mulheres estão vinculadas por um contrato sem termo, enquanto todas as restantes se encontram em situação contratual precária: 35% têm um contrato a prazo, 26% trabalham em regime de *outsourcing* (contrato com ETT), e 4,3% estão na situação de "recibos verdes".

Figura 13 - Situação contratual actual dos/as inquiridos/as, por regime de duração de trabalho e sexo (%)

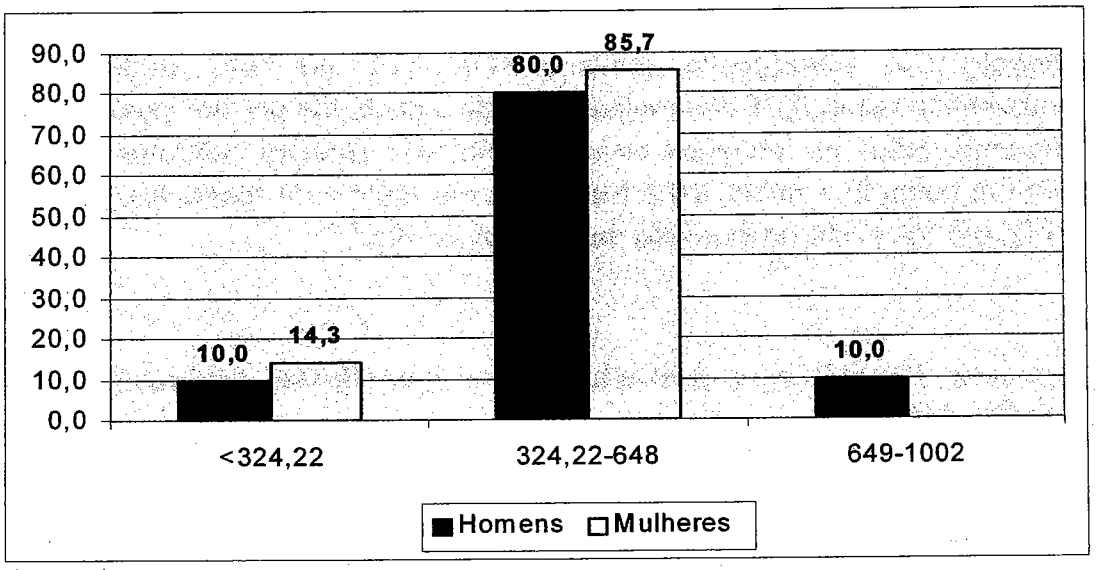


Notamos que as mulheres que trabalham a TP tendem a auferir vencimentos inferiores aos dos homens (cf. figura seguinte), confirmando assim a tendência que se verifica no mercado de trabalho em geral (temática desenvolvida no capítulo 1.3.6., Parte II).[43] Todavia, e tal como se pode constatar na tabela síntese (quadro

[43] Foi realizado o teste não paramétrico U de Mann-Whitney para duas amostras independentes, o qual se aplica aquando uma variável é nominal e contém duas categorias, neste caso, o sexo, e

14), é sobretudo no grupo dos/as trabalhadores/as a tempo inteiro que é mais proeminente o diferencial salarial em desfavor das mulheres. Na nossa amostra, as mulheres que auferem salários mensais inferiores ao salário mínimo nacional são empregadas de mesa, empregadas de comércio/retalho e operadoras de super ou hipermercado.

Figura 14 – Distribuição dos/as inquiridos/as, por vencimento líquido mensal a TP (Euros) e por sexo (%)



Todavia, as mulheres que estão a TP encontram-se a trabalhar há mais tempo do que os homens nas empresas (a média de permanência das mulheres é de 2 anos e dos homens é de um ano – *vide* quadro 14), o que pode evidenciar a maior facilidade destes em catapultar para empregos mais ajustados às suas qualificações e aspirações.

Cerca de 84% dos/as inquiridos/as que prestam serviço a TP ainda não tinham, à data da inquirição, sido promovidos. Aliás, em geral, a proporção de indivíduos que já usufruíram desse incentivo é escasso na nossa amostra (inferior a um terço do total de respondentes), independentemente do regime de trabalho. O número de mulheres alvo de promoção é ligeiramente superior – realidade que não deixa de reflectir a antiguidade e, eventualmente, o nível superior de capital escolar e formativo. Além disso, as expectativas destes/as em relação a esta matéria são

uma variável ordinal (assim se apresenta operacionalizada a variável vencimento). Verificou-se que a diferença entre homens e mulheres que trabalha a TP em matéria de remunerações não é significativamente estatística, ainda que fique claro que essa discrepância existe em prejuízo das mulheres.

débeis: 69% dos/as inquiridos/as consideram "pouco/nada" provável virem a ser promovidos. Podemos ainda constatar que a falta de perspectivas de evolução profissional induz um número considerável de trabalhadores a TP (58% das mulheres e a totalidade dos homens) a desejar uma mudança de emprego.[44]

3.3.1. Satisfação com as condições de trabalho e de emprego

Os homens inquiridos que trabalham a TP – mais do que as mulheres – estão insatisfeitos com o emprego actual, em particular com as escassas oportunidades de promoção, o nível de remuneração e a reduzida estabilidade e segurança quanto ao futuro profissional. Olhando para as três dimensões que mais causam insatisfação, podemos dizer que as mulheres estão desagradadas com os mesmos aspectos que os homens, ainda que manifestem um grau de insatisfação menor. Em termos de diferenças entre os sexos, e sublinhando sempre a feição não representativa da nossa amostra, o contrato de trabalho e a remuneração geram um inequívoco menor descontentamento entre as mulheres.

Também no que concerne os aspectos intrínsecos do actual emprego, os homens a TP encontram-se mais insatisfeitos do que as mulheres. À excepção do relacionamento social (relações com colegas, subordinados e superiores) e do tempo livre que o actual emprego permite - aspecto que agrada bastante aos homens e ainda mais às mulheres -, eles estão sobretudo descontentes com a falta de autonomia em geral e relativa à escolha dos horários em particular, a ausência de capacidade de iniciativa, a escassa possibilidade de participar nas tomadas de decisão, o fraco interesse proporcionado pelo conteúdo do trabalho, a reduzida oportunidade para aprenderem e se valorizarem profissionalmente, e o não reconhecimento dos méritos próprios. As mulheres destacam a falta de envolvimento nas decisões e de autonomia, o não reconhecimento dos seus méritos e a escassa oportunidade de aprendizagem e de valorização profissional. Por outro lado, estão particularmente satisfeitas com o relacionamento social, o tempo livre proporcionado pelo regime de duração de trabalho, e com o facto de o seu trabalho ser útil para a sociedade.

Aliás, atendendo à amostra total - e uma vez realizado o teste estatístico adequado no sentido de averiguar se o sexo é um elemento de diferenciação no que diz respeito ao nível de satisfação - é possível constatar que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os sexos: em geral, as mulheres inquiridas estão mais satisfeitas que os homens em situação comparável – o que é válido tanto para os aspectos intrínsecos como para os extrínsecos. Importa notar que o valor do

[44] A este respeito, os homens que evocaram as razões inerentes ao desejo de mudança de emprego evocaram sobretudo que: "não corresponde às expectativas profissionais" (44%) e "não gosto do que faço" (22%). A maioria das mulheres salientou que "não corresponde às expectativas profissionais" (27%) e a "discrepância entre as qualificações e o emprego" (18%).

teste sugere que, caso a amostra fosse representativa, os resultados estatísticos obtidos se projectariam neste sentido.[45]

Quadro 13 - Nível de satisfação segundo o regime de duração de trabalho e o sexo por dimensão (média de respostas)

	Tempo inteiro		Tempo parcial	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Intrínsecos				
Relações com os colegas, subordinados e superiores	3,9	4,0	3,7	4,1
Autonomia	3,2	3,3	2,0	2,8
Envolvimento tomada de decisões	3,0	3,2	2,0	2,5
Grau de interesse do trabalho	3,4	3,5	2,2	3,1
Reconhecimento dos méritos	3,2	3,2	2,2	3,1
Oportunidades de aprendizagem e de valorização prof.	3,3	3,1	1,9	3,0
Utilidade do trabalho para a sociedade	3,1	3,0	2,2	3,3
Tempo livre suficiente	3,3	2,8	3,8	4,2
Possibilidade de escolha de horários	3,4	2,6	2,1	3,3
MÉDIA	3,4	3,3	2,6	3,4
Extrínsecos				
Nível de remuneração	2,9	2,8	2,2	3,0
Condições de trabalho	3,5	3,3	3,2	3,2
Contrato de trabalho	3,2	3,5	2,8	3,7
Estabilidade e segurança quanto ao futuro profissional	3,1	3,3	2,1	3,1
Oportunidades de promoção	2,9	2,7	1,4	2,5
MÉDIA	3,1	3,2	2,4	3,0
MÉDIA TOTAL	3,3	3,2	2,6	3,1

[45] Mais uma vez os dados desviam-se um pouco daqueles provenientes da amostra total. Neste caso, não há evidência estatística de diferença entre homens e mulheres no que diz respeito ao nível de satisfação no emprego actual quer com os aspectos intrínsecos, quer com os extrínsecos, ainda que as mulheres estejam em média levemente mais satisfeitas do que os homens. Foi realizado o teste U de Mann-Whitney, cujo resultado relativamente à satisfação em geral foi de U=57000 e p=0,048; à satisfação com os aspectos intrínsecos foi de U=45000 e p=0,009; à satisfação com os aspectos extrínsecos é de U=56000 e p=0,038.

3.4. Elementos de síntese: resultados do questionário

Quadro 14 - Dimensões de trabalho e emprego, segundo o regime de duração de trabalho e sexo[46]

	Tempo inteiro		Tempo parcial	
	Homens	**Mulheres**	**Homens**	**Mulheres**
Percurso				
Mobilidade de emprego (número de mudanças)	2,9	3,4	2,5	2,3
Mobilidade de emprego, com mudança de funções	69%	68%	50%	77%
Desemprego (últimos 5 anos)	26%	21%	40%	15%
Interrupção da actividade profissional	34%	35%	60%	50%
Situação actual				
Grupo socioprofissional mais representado	Quadros superiores; Empregados balcão/vendedores	Quadros sup.; Operadoras caixa; empregadas balcão/vendedoras	Empregados balcão/vendedores; Operadores de *call centre;*	Operadoras de *call centre;* Operadoras de caixa:
Antiguidade	2,4	4,6	1	2,2
Promoção	23%	29%	-	24%
Vínculo contratual	37%:com termo 37% sem termo 6% com ETT	60%: sem termo; 30%: com termo; 2,9% com ETT	10%: sem termo; 40%: com termo; 50%: ETT	35% sem termo; 35% com termo; 26% com ETT
Escalão de vencimento	649,00 – 1002,00 euros (2,84)	649,00 – 1002,00 euros (3,2)	324,00-648,00 euros (2)	324,00-648,00 euros (1,9)
Horário semanal (média)	35 horas	41 horas	23 horas	24 horas
Prolongamento trabalho à noite	Por vezes/ Frequentemente (2,5)	Por vezes (2,1)	Por vezes (2,3)	-
Prolongamento trabalho fim-de-semana	Por vezes (2,4)	Por vezes (2,3)	Por vezes/ Frequentemente (2,5)	
Intensidade do ritmo de trabalho (percepção)	Bastante intensivo (3,8)	Bastante intensivo (3,9)	Bastante intensivo (3,9)	Mais ou menos/ Bastante intensivo (3,5)
Stress provocado pelo trabalho	Por vezes (3,2)	Por vezes (3,4)	Por vezes (2,9)	Por vezes (3,1)
Horas extraordinárias por semana dedicadas à actividade profissional	2,7 Horas	1,7 horas	Menos que uma hora (0,8)	3,9 horas
Média de horas diárias consagradas ao lazer	2,6	1,1	2,2	1,8

[46] Os valores que não estão em percentagem reportam-se a médias de respostas que oscilam entre o valor 1 (mínimo) e 5 (máximo), à excepção dos valores referentes a horas e rendimentos.

Em síntese, é possível concluir que, na nossa amostra:

- A mobilidade de emprego, no que respeita aos/as trabalhadores/as a TP, é superior no caso dos homens (a média aproxima-se das três ocorrências), o que reflecte a procura, no caso daqueles, de uma situação de emprego e profissional mais adequada às suas aspirações. No que concerne os/as trabalhadores/as a tempo inteiro, a situação inverte-se: a rotação de emprego é superior entre as mulheres (o que sucede, preferencialmente, no caso daquelas que são quadros superiores e das que são operadoras de super e hipermercado – situação a que tornaremos no capítulo seguinte).

- Se, no grupo dos trabalhadores a TI, são semelhantes as proporções de homens e de mulheres em que a mobilidade de emprego se fez acompanhar da transição de funções, no que se refere ao grupo dos/as que se encontram a TP é clara a diferença entre os sexos: a rotatividade de funções é significativamente superior entre as mulheres. Tal aponta, na nossa perspectiva, para um percurso de precariedade laboral e profissional.

- O facto de a proporção de homens que labora a TP e que já vivenciou a situação de desemprego ser superior à das mulheres leva-nos a ponderar que, no caso daqueles, o TTP surge como a única alternativa encontrada depois de um percurso de maior precariedade (mobilidade de emprego) e desvinculação contratual (desemprego). Também eles tendem a interromper mais a actividade profissional, sobretudo para dar continuidade aos estudos; no caso das mulheres, pesa ainda a necessidade de prestar cuidados à família.

- A uma menor mobilidade de emprego associa-se, no que respeita ao grupo inquirido feminino, uma relação com a empresa empregadora mais antiga; a diferença entre os sexos é particularmente evidente entre os/as que prestam serviço a TI – facto que explica, eventualmente, a relativa maior proporção de mulheres que afirma já ter sido objecto de promoção. No entanto, não deixa de suscitar alguma perplexidade o facto de, entre as que estão a TP, a maior antiguidade, apesar de se repercutir na existência de promoções, não influir nos salários, na medida em que elas auferem salários inferiores aos dos homens.

- Na amostra, as mulheres têm horários mais longos do que os homens, sobretudo as que estão a TI. É superior o número de homens que trabalham a TI que refere prestar serviço em horas extraordinárias (o inverso ocorre entre os/as trabalhadores/as a TP). São sobretudo os inquiridos que estão a TP que prolongam o trabalho ao fim-de-semana (a diferença entre os sexos é, porém, mínima no grupo dos TTI) e à noite. O *stress* provocado pelo

trabalho atinge, todavia, mais as mulheres e o tempo que consagram ao lazer é menor.

BIBLIOTECA - I. S. E.

4. Pluralidade de universos laborais e profissionais femininos - análise quantitativa

4.1. Caracterização das mulheres inquiridas[47]

Procurámos testar a hipótese segundo a qual as mulheres que trabalham nos *novos sectores dos serviços* se dividem em duas categorias: aquelas que pertencem ao segmento *luminoso* da nova economia (mulheres que integram os segmentos intensivos em tecnologia e conhecimento) e as que trabalham no sector da distribuição/comércio retalhista e em *call centres* – grupo que pertence ao segmento *sombrio.*[48] Ou seja, no primeiro caso, o emprego, ainda que flexível, é estável, bem remunerado e qualificado; no segundo, as condições de emprego são precárias e degradadas.

Em termos mais agregados, é possível inferir que 52% trabalham no sector do novo comércio e 37% no sector da informação e comunicação. Cerca de 35% das respondentes trabalham como operadoras de caixa num super ou hipermercado, seguindo-se as que são operadoras de *call centres* (16%) e aquelas que são empregadas de balcão no comércio (16%). As mulheres que são quadros superiores somam aproximadamente 13% do total da amostra, e as especialistas das profissões técnicas e científicas totalizam 8% (cf. quadro III.12 em anexo). Foram também inquiridas outras mulheres a laborar nos sectores seleccionados e que exercem outras profissões, ainda que o seu peso na amostra seja residual – é o caso, por exemplo, daquelas que têm funções administrativas, que são supervisoras de loja (encarregadas de comércio), trabalhadoras dos serviços de limpeza (trabalhadoras pouco qualificadas do comércio) e empregadas de mesa.

Cerca de metade das mulheres inquiridas tem menos de 25 anos, e aproximadamente dois três terços têm menos de 30 anos de idade (cf. figura seguinte). Trata-se, assim, de um grupo relativamente jovem, reflectindo a própria composição etária que predomina nos sectores seleccionados. Note-se que 75% das mulheres com menos de 20 anos são operadoras de caixa em super ou hipermercados e, quando analisamos aquelas com menos de 25 anos, destaca-se também o grupo das operadoras de *call centres* (46%). Nos escalões mais avançados, situam-se sobretudo as que trabalham como empregadas de balcão no comércio a retalho.[49]

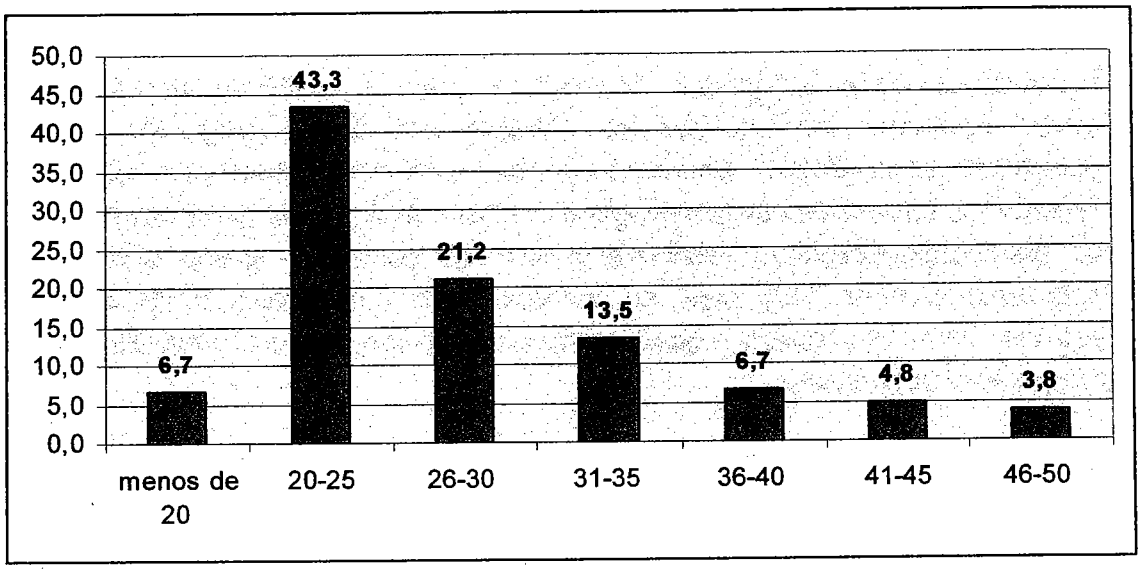
---

[47] Recordamos que foram entrevistadas vinte mulheres (anexo, quadro III.6) e inquiridas por questionário 105. A nossa atenção recai, primeiramente, sobre as mulheres que responderam ao inquérito por questionário.

[48] Conceitos de V. Smith (2001).

[49] A este respeito, pode dizer-se que os factores socioculturais não estão apenas na origem do fenómeno da segregação sexual; estão também presentes na segregação horizontal que vigora no

Figura 15 - Escalões etários das mulheres inquiridas (%)

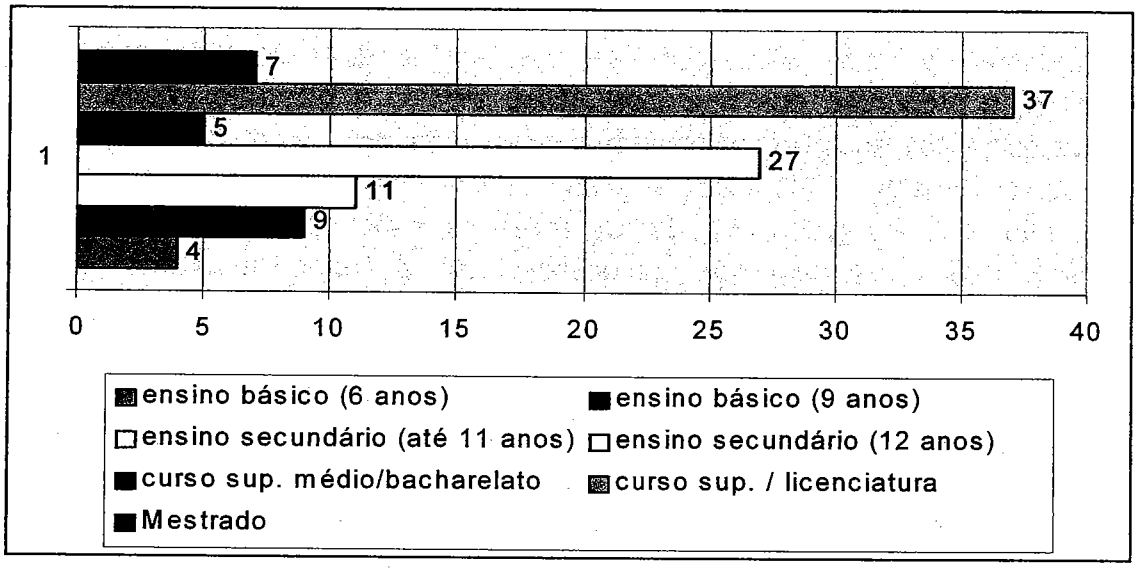


Pese embora o facto de estarmos perante uma amostra jovem, nota-se que as trabalhadoras a tempo parcial são mais jovens do que aquelas que trabalham a tempo inteiro (78% e 40%, respectivamente, têm menos de 25 anos). De igual modo, entre aquelas que se encontram com contratos de duração limitada, as idades são particularmente jovens – 70% das mulheres que se encontram com contrato a termo e a totalidade das que trabalham por via de uma ETT têm menos de 25 anos. Assim, à semelhança dos dados apurados pelas fontes estatísticas nacionais (capítulo 2.1.7, Parte II), a precariedade contratual atinge, na amostra, sobretudo as mulheres jovens.

O capital educacional formal das inquiridas é relativamente elevado: metade possui, no mínimo, um diploma superior: 5%, um curso de bacharelato; 37%, uma licenciatura (a maioria da amostra), e 7% detêm mesmo o grau de mestres. Depois das que possuem uma licenciatura, são sobretudo as inquiridas com o 12º ano de escolaridade as mais representadas (27%) neste estudo.

interior da própria de força de trabalho feminina. Olhando para os escalões etários, e tal como tem sido documentado em outros estudos, as mulheres jovens tendem a ser recrutadas para assistentes de loja ou empregadas de balcão quando se trata de lojas que tenham a ver com moda (vestuário), mas já é mais comum o recrutamento de mulheres de idade mais avançada para outros segmentos, como é o caso das lojas de decoração para a casa, de venda de porcelanas, cristais, etc. (cf. Scott, A.M., 1994).

Figura 16 – Grau de habilitações das mulheres inquiridas (%)



A maioria das mulheres vive ainda em casa dos pais, com amigos ou familiares (43%); 15% vivem sós e sem relação conjugal; 6% encabeçam famílias monoparentais, e 37% são casadas ou vivem em união de facto. Do total de respondentes, 38% são mães; entre estas, quase dois terços têm apenas um filho, 22% têm 2 filhos/as; 8%, três filhos/as, e 3%, quatro filhos/as.

A situação familiar difere fortemente entre as mulheres inquiridas: no caso daquelas que trabalham a TI, a maioria encontra-se casada ou a viver em união de facto (45%), seguindo-se um terço que não tem relação conjugal e vive em casa dos pais. Já cerca de dois terços das mulheres que trabalham a tempo parcial encontram-se nesta última situação.

Algo de semelhante sucede com as mulheres que estão com contratos de duração ilimitada (sem termo), entre as quais mais de metade (55%) tem uma relação conjugal, contrastando com aproximadamente a mesma proporção de mulheres com contratos com termo que são solteiras e vivem com os pais. Entre aquelas que trabalham por via de uma ETT, a proporção de mulheres nesta situação é ainda superior – 78%.[50]

4.2. Situação actual: condições de trabalho e de emprego

As mulheres que trabalham a tempo inteiro – mais do que as que se encontram a tempo parcial - avaliam de uma forma mais positiva o grau de conformidade do

[50] Para informação complementar, veja-se também quadros III.30, III.31, III.32, III.33 e III.34 em anexo.

trabalho que realizam com a formação escolar e profissional obtida. O mesmo sucede com as mulheres com contratos de duração ilimitada – 80% avaliam como "bastante" ou "muito adequado". Por outro lado, entre as inquiridas com contratos a termo, a proporção que responde nesse sentido é bastante inferior – 54%. No panorama das que têm contratos de natureza limitada, as mulheres que trabalham temporariamente (ETT) parecem fazer uma avaliação relativamente mais positiva; todavia, é neste grupo que damos conta da maior proporção de mulheres que refere que o trabalho que desenvolve não é "nada adequado" à formação acumulada (17%).

Dois terços das mulheres que trabalham a tempo inteiro têm contrato permanente, enquanto 61% das que estão a tempo parcial estão vinculadas com contratos de duração limitada (35 referiram ter um contrato a termo e 26% uma relação contratual com uma ETT). O *outsourcing* (ETT) tem particular incidência junto das trabalhadoras a TTP; com efeito, apenas um quarto das mulheres trabalhadoras a tempo inteiro está abrangida por esta modalidade.

Realizámos o teste do qui-quadrado para testar se havia associação entre a situação contratual das mulheres e a variável grau de habilitações, do qual inferimos não haver qualquer tipo de associação estatisticamente significativa. Contudo, quando se procura testar se há associação com a variável categoria profissional, apuramos que ela é estatisticamente significativa,[51] as contratações permanentes associam-se assim às seguintes categorias socioprofissionais:

- quadros superiores,
- especialistas das profissões intelectuais e científicas,
- técnicos e profissionais de nível intermédio,
- trabalhadoras do comércio (empregadas de balcão, assistentes de loja, vendedoras).

No que respeita às contratações não permanentes, constamos haver associação com as profissões seguintes:

- operadoras de *call centres*,
- pessoal administrativo e similares,
- empregadas de mesa,
- operadoras de super e hipermercado.

[51] Uma vez que obtivemos o seguinte resultado: $X^2 = 38{,}027$; gl=10 e p=0,000. A intensidade média alta infere-se do valor do teste - V=0,657. Veja-se também quadro III.34 em anexo.
Dado o expressivo número de células com frequências esperadas superior a 5 (10 células), o teste não teve aplicabilidade no caso da análise da relação entre as variáveis "sector de actividade" e "tipo de contrato".

O sector da informação e comunicação não é uniforme no recurso aos contratos de trabalho: a maioria das mulheres a trabalhar no sector intensivo em conhecimento encontra-se com contratos permanentes (86%); já aquelas que prestam actividade em *call centres* encontram-se sobretudo abrangidas por uma relação contratual instável, incluindo a situação "ausência de contrato" (cf. quadro 15, abaixo).[52] No sector do "novo comércio", há maior homogeneidade entre a situação contratual das mulheres que integram o sector da distribuição e aquelas que se encontram no comércio a retalho especializado: em ambos os casos, 48 por cento das inquiridas estão com contratos sem termo. No caso da distribuição, igual proporção está vinculada a prazo; no segundo sector, registam-se outras situações contratuais, ainda que menos expressivas – é o caso da "situação sem contrato", recurso a TT e à situação de "recibos verdes".

Quadro 15 - Tipo de contrato segundo o sector de actividade (% em coluna))

	Sector TIC		Novo comércio	
	Sector TIC (Int. Conhec)	*Call centres*	Distribuição	Retalho especializado
Contrato sem termo	86,4	13,3	47,8	48,0
Contrato a termo	9,1	46,7	47,8	32,0
ETT	4,5	33,3		8,0
Recibos verdes			4,3	4,0
Sem contrato		6,7		8,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

É clara a clivagem em relação ao exercício de uma actividade profissional complementar: um terço das mulheres que trabalham a TP fá-lo sobretudo devido à necessidade de obter um provento económico adicional; já a proporção daquelas a trabalhar a tempo inteiro que responde no mesmo sentido é muito inferior (7%). Contudo, esta proporção sugere-nos que, num contexto de baixos salários, a prestação de trabalho a tempo inteiro não alivia os indivíduos, e neste caso as mulheres em questão, da necessidade de desenvolver uma actividade remunerada complementar– *vide* quadro síntese abaixo (quadro 22).

Observando as profissões das mulheres que exercem uma actividade complementar, concluímos que a totalidade pertence aos grupos "operadoras de *call centre*" e "operadoras de caixa" – no fundo, as mulheres que auferem os rendimentos mais baixos.

[52] Não nos é possível, com rigor, em relação aos *call centres* discriminar quantas pessoas estão com contrato a termo ou têm vínculo contratual com ETT, pois é possível que as respostas não sejam mutuamente exclusivas.

Como seria de esperar, as mulheres que prestam serviço a tempo parcial despendem menos horas por semana na actividade profissional principal do que aquelas que estão a tempo inteiro (dois terços daquelas trabalham menos de 25 horas semanais). Pese embora o facto de a maioria das trabalhadoras a tempo inteiro laborar por um período que medeia entre as 36 e as 40 horas semanais, um número não despiciendo (um quarto das mesmas) trabalha acima das 46 horas, sobretudo no sector TIC.

Quadro 16 - Horas de trabalho semanais, segundo o regime de duração e trabalho e a relação contratual (% em coluna)[53]

	regime de duração de trabalho		tipo de relação contratual		
	Tempo inteiro	Tempo parcial	Sem termo	Com termo	ETT
< de 15	1,4	20,0	2,0	3,7	16,7
16-25	5,6	40,0	4,0	25,9	50,0
26-35	8,5	25,0	12,0	14,8	
36-40	53,5	15,0	48,0	40,7	33,3
41-45	9,9		12,0	3,7	
46-50	18,3		18,0	11,1	
51-55	1,4		2,0		
> de 60	1,4		2,0		
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quando o ângulo de análise incide sobre o tipo de contrato, as diferenças também se fazem notar: as mulheres que estão com contratos não permanentes, e em particular as que têm vínculos com ETT, trabalham menos horas do que as trabalhadoras com contratos de duração indeterminada – evidência que se articula com o facto de serem também aquelas que mais trabalham a tempo parcial, como previamente referido.[54]

Procurámos cruzar o grupo profissional das inquiridas com a informação relativa à média de horas semanais de trabalho remunerado (veja-se quadro 17, abaixo). Circunscrevendo-nos às profissões mais frequentes na nossa amostra, constatamos que quase metade das mulheres com profissões de enquadramento refere dedicar à actividade profissional principal mais de 46 horas semanais. O mesmo sucede com cerca de um terço daquelas que pertencem à categoria

[53] Vale a pena destacar que este cruzamento se reporta apenas a 31% das inquiridas (cf. anexo, quadro III.8.

[54] Todavia, são estas que mais horas em média despendem em trabalho extraordinário (veja-se síntese, quadro 22)e as que mais consideram que o trabalho que desenvolvem é gerador de *stress* (mulheres que trabalham em *call centres* ou na grande distribuição (temática abordada noutro capítulo).

"especialistas das profissões intelectuais e científicas" e com as que trabalham como empregadas de comércio (assistentes de loja, empregadas de balcão) – grupo onde aproximadamente 8% mencionam trabalhar acima das 60 horas semanais.

No pólo oposto, com menor número de horas, encontramos as operadoras de *call centre* – categoria em que mais de três quartos das mulheres trabalham, em média, menos de 25 horas semanais (8% trabalham mesmo menos de 15 horas). É possível constatar que, na amostra, os horários das empregadas do comércio a retalho especializado tendem a ser mais longos do que aqueles das operadoras de super e hipermercado (36% destas trabalham abaixo das 36 horas, enquanto as demais empregadas de balcão trabalham acima das 46 horas).

Quadro 17 - Média de horas de trabalho semanais das mulheres segundo a categoria profissional (% em coluna)

	Quadros superiores	Especialistas profissões intelectuais e científicas	Operadoras de *call centre*	Empregadas de comércio	Operadoras caixa
< de 15			7,7		7,1
16-25			69,2		10,7
26-35			15,4	7,7	17,9
36-40	45,5	42,9	7,7	53,8	60,7
41-45	9,1	28,6			
46-50	36,4	28,6		30,8	3,6
51-55	9,1				
> de 60				7,7	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

No que toca à heterogeneidade feminina, a idade introduz também alguns matizes; com efeito, é a partir dos 31 anos que rareia o número de mulheres a trabalhar remuneradamente menos de 35 horas por semana. À semelhança dos dados analisados na Parte II, a conjugalidade ou a maternidade não induzem, portanto, a uma participação laboral menos intensiva, pelo contrário: o acréscimo de despesas e de obrigações financeiras conduz, na maioria dos casos, à necessidade de reforçar o tempo consagrado à esfera laboral. De facto, verifica-se que as casadas são aquelas que, na nossa amostra, dedicam mais horas semanais ao trabalho remunerado. As mulheres com filhos/as tendem, também, a ter horários mais prolongados em comparação com aquelas que não são mães.

Ainda que, na nossa amostra, a maioria das mulheres aufira vencimentos líquidos que oscilam entre o salário mínimo nacional e o médio, a discrepância em termos remuneratórios afigura-se como um dos vectores de diferenciação marcantes, sobretudo entre aquelas que trabalham a TI e as que se encontram a TP. Também

as trabalhadoras com contrato de duração indeterminada (sem termo) estão claramente presentes nos escalões de vencimento mais elevados, como se pode constatar no quadro seguinte:

Quadro 18 - Escalões de vencimento líquido mensal das inquiridas, segundo a situação contratual (%)

	Contrato sem termo	Contrato a termo	ETT
<324,22 Euros	2,0	3,6	
324,22-648	36,7	82,1	100
649-1002	16,3	10,7	
1003-1301	10,2	3,6	
1302-1601	16,3		
1602-2000	12,2		
>2001	6,1		
Total	100,0	100,0	100,0

Três quartos das mulheres que têm profissões de enquadramento auferem vencimentos líquidos mensais acima dos 1600 Euros, sendo que quase um terço tem um vencimento acima dos 2000 Euros líquidos. O segundo grupo profissional mais bem remunerado é o das especialistas das profissões intelectuais e científicas. Contrastando com estas, e tendo presente as profissões mais representadas na amostra, apresentam-se as operadoras de *call centre* (neste caso, os baixos rendimentos associam-se também à modalidade de regime de trabalho a tempo parcial), as empregadas de comércio (assistentes de loja/empregadas de balcão) e as operadoras de super e hipermercado – profissões em que a esmagadora maioria (acima dos três quartos) aufere entre 324 e 648 Euros.[55] Nota-se, portanto, uma forte disparidade de rendimentos entre as mulheres inquiridas, sendo aquelas que são quadros superiores auferem, em média, o triplo das demais inquiridas. Efectivamente, uma vez efectuado o teste apropriado,

[55] Com efeito, como demonstram outros estudos, este último segmento pauta-se pelos baixos salários e pelas diminutas oportunidades de progressão na carreira (cf. e.g. Salgueiro, T. B., *et al.*, 2000; Cruz, 2003). A remuneração média mensal auferida pelo pessoal ao serviços nas grandes superfícies de retalho alimentar decresceu entre 1995 e 1998 (menos 4,5%), sendo naquele último ano de 643 euros. Esta diminuição deveu-se, em parte, ao aumento relativo do pessoal ao serviço em regime de trabalho a temo parcial (cf. INE, 2003a: 22). Segundo Sofia Cruz (2003: 96) as mulheres que trabalham a TP na grande distribuição, e em particular aquelas que prestavam serviço no hipermercado analisado, auferiam, à revelia da Lei, frequentemente salários inferiores aos das trabalhadoras que desempenham as mesmas funções em regime de trabalho a TI. A este facto alia-se a arbitrariedade detectada na determinação dos salários e na existência de promoções (*id. ibid*).

pudemos apurar que a diferença entre as categorias socioprofissionais explica a discrepância salarial entre as mulheres.[56]

Existe também uma diferença estatisticamente significativa entre os vários níveis de escolaridade e os vencimentos líquidos auferidos pelas mesmas, sendo que estes tendem a ser mais elevados entre as inquiridas com níveis de capital escolar superior – licenciatura e, em particular, mestrado.[57] Por conseguinte, podemos concluir que há uma relação directa, na nossa amostra, entre os níveis remuneratórios e as competências escolares e qualificacionais das mulheres.

A partir da realização do teste estatístico adequado no sentido de verificar se, entre as mulheres inquiridas, existe uma correlação entre a idade e o vencimento líquido mensal, obtivemos um resultado estatisticamente significativo, de intensidade fraca e sentido positivo.[58] Ou seja, na nossa amostra, o vencimento das mulheres tende a crescer à medida que se eleva a idade das mesmas.

As mulheres que já foram promovidas na empresa actual são aquelas que se encontram com contrato de duração indeterminada (50%), sendo preciso notar que são também as que apresentam uma maior antiguidade na actual empresa (média de praticamente 6 anos). Entre aquelas que estão vinculadas por contratos de duração limitada, ressaltam as trabalhadoras com contratos a termo como estando em clara desvantagem: a proporção daquelas que afirma já ter sido promovida é inferior à das trabalhadoras com vínculo com ETT. As mulheres que trabalham a tempo inteiro, mais do que as estão a TP, já beneficiaram de alguma promoção, tendo também uma antiguidade média superior – *vide* síntese, quadro 22.

Não obstante as fracas expectativas em geral em torno das probabilidades de promoção nas empresas actuais (mais de dois terços das mulheres que estão a TP e quase metade das que estão a TI considera-o pouco/nada provável), são porém as trabalhadoras a tempo inteiro que percepcionam de uma forma mais positiva essa eventualidade; note-se que um quarto destas (contra 5% das que trabalham a TP) afirma que uma promoção no futuro é bastante/muito provável.

Em termos de situação contratual, mais uma vez, são baixas as expectativas de promoção entre as mulheres inquiridas; contudo, a diferença é clara entre as que estão com contratos de duração ilimitada e as que estão em situação contratual

---

[56] Foi efectuado o teste H de Kruskal-Wallis, cujo resultado foi X^2=33,834; gl=4; p=0,000. Os rendimentos médios das mulheres que são quadros superiores contrastam fortemente com os da mulheres que exercem a profissão de operadoras de *call centre*.

[57] Uma vez realizado o mesmo teste, obteve-se o seguinte resultado: X^2=37,642; gl=6; p=0,000. Assim, as mulheres mais bem remunerados são os mestrados, seguidos dos licenciados, detentores de um curso médio/ bacharelato, grau de ensino secundário até ao 11º ano, ensino secundário até ao 12º ano, ensino básico de 9 anos, e ensino básico de 6 anos.

[58] Tratou-se do teste não paramétrico Ró de Spearman (teste de associação que se aplica a variáveis ordinais), onde se obteve um nível de significância de 0,000, ρ= 0,394, n= 99.

mais precária (contratos a termo e com ETT). Quase dois terços das primeiras não descartam essa possibilidade, ainda que apenas metade o considere bastante/muito provável). Entre as que têm contrato a termo, 50% percepcionam-no como pouco/nada provável – proporção que se eleva para 80% quando observamos as respostas daquelas que trabalham por via de ETT.

Comparando as trabalhadoras a tempo inteiro e a tempo parcial relativamente à satisfação com os vários aspectos do emprego actual, verificamos que não existe uma diferença estatisticamente significativa. Apesar de a média de satisfação se cifrar em valores aproximados, constata-se que as mulheres que trabalham a tempo inteiro estão, em média, levemente mais satisfeitas com os extrínsecos, enquanto as trabalhadoras a tempo parcial se encontram mais satisfeitas com os intrínsecos.

As trabalhadoras a tempo parcial estão mais satisfeitas com a flexibilidade dos horários e o tempo *libertado* pelo horário de trabalho a tempo parcial, mas, em contrapartida, as que se encontram a tempo inteiro surgem como mais satisfeitas em relação à autonomia que detêm e à possibilidade de envolvimento nas tomadas de decisão (aspectos intrínsecos). A estabilidade profissional, as condições de trabalho e as oportunidades de promoção são factores extrínsecos que geram mais satisfação entre as que trabalham a tempo inteiro em comparação com as que se encontram a tempo parcial.

Confrontando as mulheres que têm vínculos permanentes com aquelas que se encontram em situação contratualmente precária, verificamos que existe uma diferença estatisticamente significativa: as primeiras estão mais satisfeitas com os vários aspectos do emprego, assim como com os intrínsecos e os extrínsecos.[59] Entre os intrínsecos, as mulheres que têm contrato permanente distinguem-se das trabalhadoras com contratações precárias, e em particular daquelas com vínculo temporário (ETT), pela maior satisfação com o grau de autonomia e a possibilidade de envolvimento nas tomadas de decisão. No que toca aos extrínsecos, destaca-se o contrato de trabalho e a estabilidade profissional – onde, novamente, as mulheres com contratações não permanentes figuram como as menos satisfeitas.

[59] Tratou-se do teste de diferenças Mann-Whiney que se aplica quando uma variável é nominal (duas categorias) e outra é ordinal, tendo-se obtido o seguinte resultado U= 443,000; p=0,000. Comparando as mulheres permanentes e temporárias relativamente à satisfação com os aspectos extrínsecos do emprego actual, verificamos que existe uma diferença estatisticamente significativa (U= 497,500; p=0,000), sendo que as mulheres permanentes estão mais satisfeitas com os aspectos extrínsecos do seu emprego do que as mulheres em regime temporário. O mesmo sucede relativamente à satisfação com os aspectos intrínsecos do emprego actual, verificando-se que existe uma diferença estatisticamente significativa (U= 627,500; p=0,012) - as mulheres permanentes estão mais satisfeitas com os aspectos intrínsecos do seu emprego do que as mulheres em regime temporário.

Quadro 19 – Grau de satisfação das inquiridas, segundo o regime de duração do trabalho e situação contratual (média)[60]

Intrínsecos	TI	TP	Sem termo	Com termo	ETT
Relações com os colegas, subordinados e superiores	4,0	4,1	3,9	4,0	4,3
Autonomia	3,3	2,8	3,5	2,9	1,8
Envolvimento tomadas de decisão	3,2	2,5	3,3	2,8	2,0
Grau de interesse do trabalho	3,5	3,1	3,6	3,0	2,8
Reconhecimento dos méritos	3,2	3,1	3,3	2,9	2,7
Oportunidades de aprendizagem e de valorização profissional	3,1	3,0	3,3	2,9	3,2
Utilidade do trabalho para a sociedade	3,0	3,3	3,2	2,7	3,0
Tempo livre suficiente	2,8	4,2	2,9	3,1	4,2
Possibilidade de escolha de horários	2,6	3,3	2,9	2,5	2,8
MÉDIA	3,3	3,4	3,5	3,0	3,2
Extrínsecos					
Nível de remuneração	2,8	3,0	2,9	2,9	2,7
Condições de trabalho	3,3	3,2	3,5	3,1	3,0
Contrato de trabalho	3,5	3,7	4,1	3,2	2,3
Estabilidade e segurança quanto ao futuro profissional	3,3	3,1	3,7	2,9	2,2
Oportunidades de promoção	2,7	2,5	2,9	2,6	2,5
MÉDIA	3,2	3,0	3,4	2,9	2,5
MÉDIA TOTAL	3,2	3,1	3,4	2,9	2,8

Uma vez cruzado o nível de insatisfação[61] com as profissões, é possível inferir que as mais insatisfeitas são as mulheres que trabalham como operadoras de super e hipermercado, as operadoras de *call centres* e as empregadas do comércio – o que é válido tanto para os aspectos intrínsecos como para os extrínsecos.

Esta dedução afigura-se consistente com o argumento de que as operadoras de *call centres,* as operadoras de caixa e, em algumas situações, as assistentes de loja (empregadas de balcão) se aproximam da descrição de "novos proletários dos tempos modernos" (cf. Scott, A. M., 1994: 236). Ou, por outras palavras, que correspondem ao segmento sombrio dos *novos sectores dos serviços*, o qual se caracteriza pelas escassas oportunidades de formação e de desenvolvimento profissional, pelos salários baixos e pela vulnerabilidade à precariedade de trabalho e de emprego.

[60] Os valores referem-se a uma escala que oscila entre 1 e 5m em que 1 equivale a nada satisfeito/a, o 2 a pouco satisfeito/, o 3 a mais ou menos satisfeito/a, o 4 a bastante satisfeito, e o 5 a totalmente satisfeito/a.

[61] Respostas dadas no sentido do pouca ou nenhuma satisfação.

4.3. Expectativas em relação ao futuro laboral e profissional

As mulheres que trabalham a tempo parcial tendem a perspectivar como mais curta a permanência na empresa que as demais (TI); com efeito, praticamente um terço equaciona que poderá ali permanecer menos de seis meses - contra 4% de trabalhadoras a TI que respondem no mesmo sentido. Entre estas, 15% esperam que o seu laço contratual com a empresa perdure até à reforma (contra 5% das trabalhadoras a TP). Todavia, o que é claramente evidente em ambos os casos é a percepção da incerteza: 55% das mulheres que estão a trabalhar a tempo completo e 38% das que estão a tempo parcial admitem não saber qual o desenlace da sua relação de emprego.

A situação contratual ilustra, igualmente, uma divergência clara entre as expectativas das inquiridas: nenhuma das mulheres que tem contrato sem termo (permanente) antevê como possível uma permanência inferior a um ano – enquanto tal cenário corresponde às expectativas de 28% das trabalhadoras com contratos a termo e a 67% das que estão com vínculos com ETT. Importa assinalar que os dados apurados com a análise desta questão, por si só, nada nos dizem acerca da natureza dessas expectativas. Fica por saber se estamos em face de uma perspectiva de abandono da actual empresa sustentada na voluntariedade das inquiridas, ou se, pelo contrário, o sentido das respostas traduz a percepção da fragilidade da relação contratual em que estão envolvidas.

Atentando exclusivamente nas profissões com mais representação na amostra,[62] é possível constatar que as operadoras de *call centre* são aquelas que percepcionam como mais curta a sua permanência na empresa (46% referem um período inferior a seis meses). Já a incerteza prevalece entre as empregadas de balcão e as operadoras de super e hipermercado; na verdade, a maioria (76% e 69%, respectivamente) afirma não saber qual o futuro da sua relação laboral. A incerteza é ainda vincada entre as mulheres com profissões de enquadramento (46%). As especialistas das profissões intelectuais e científicas destacam-se como aquelas que antevêem como mais duradoura a relação com a empresa – quase um terço pensa ali permanecer toda a sua vida activa.

As mulheres que são operadoras de *call centre* são as que menos temem perder o emprego (92% afirmam mesmo não ter esse receio), seguindo-se as que exercem profissões de enquadramento (80%) e as especialistas das profissões técnicas e científicas (71%) (ver também quadro 22, abaixo). Ao invés, as que mais o temem são as empregadas de comércio e as operadoras de super e hipermercado (46% e

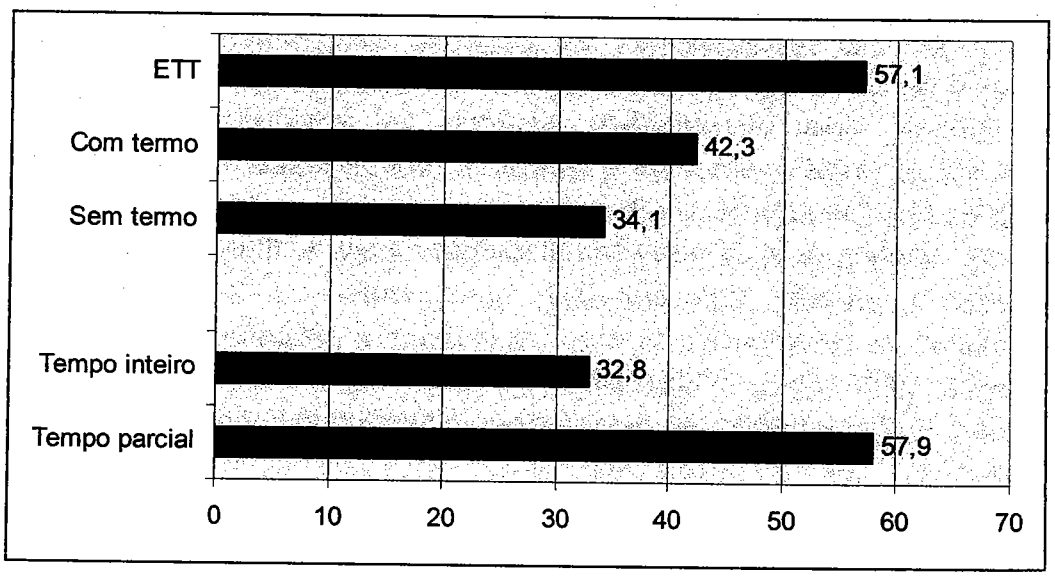
[62] Com frequências absolutas superiores a 5.

41%, respectivamente).[63] No primeiro caso, está presente o desejo de transitar para uma situação de emprego mais enquadrada profissionalmente e mais concordante com as habilitações obtidas; no segundo – como se verá – está subentendido o receio de ficar literalmente sem emprego.

Procurámos analisar a influência da existência de filhos/as no eventual receio de perder o emprego actual, não tendo encontrado qualquer resultado relevante; todavia, quando se analisa a situação familiar, é possível constatar que as mulheres que têm filhos/as e que, concomitantemente, receiam perder o actual emprego são aquelas que encabeçam famílias monoparentais. Parece igualmente muito clara a tendência para aquelas mulheres que avaliam a situação do agregado económico como adversa serem, simultaneamente, as que mais receiam ficar sem emprego (67%). O inverso é igualmente verdadeiro: as mulheres que avaliam a situação económica como favorável são aquelas que, por seu turno, menos temem a perda do posto de trabalho (75%).

Quase dois terços das inquiridas que prestam serviço a tempo parcial e que têm vínculos não permanentes revelam uma forte disponibilidade para mudar de emprego. As que estão em situação contratual permanente, e que são na sua maioria trabalhadoras a tempo inteiro, são as que menos se manifestam nesse sentido – facto que se pode associar aos apuramentos atrás mencionados relativamente aos níveis de satisfação das inquiridas.

Figura 17 - Disponibilidade das inquiridas para mudar de emprego, por regime de duração de trabalho e situação contratual (%)



[63] Uma vez realizado o teste de *qui-quadrado* para verificar se existe associação entre a profissão e o facto de as mulheres terem ou não receio de perder o emprego, foi possível constatar que não existe qualquer associação estaticamente significativa.

Entre as mulheres a trabalhar em regime de TI e que têm contratos permanentes pesam, no rol de razões para uma eventual saída do actual emprego, a procura de novas experiências e a procura de uma ocupação compatível com a formação adquirida. Entre as que trabalham a tempo parcial, além destas razões, são ainda evocadas a saturação/insatisfação e a procura de maior estabilidade profissional (aspecto com particular relevância entre aquelas que têm uma relação contratual com uma ETT).

De entre os grupos socioprofissionais mais associados ao desejo de mudança de emprego, ressaltam as operadoras de *call centre*. Contrariamente, entre as que manifestam a disposição oposta, destacam-se as operadoras de super e hipermercado. Esta constatação é mais compreensível quando indagamos quais os grupos profissionais mais relacionados com o medo de perder o emprego. É então possível, a partir daqui, inferir que são as inquiridas pertencentes ao grupo profissional que mais manifesta esse receio aquelas que, por seu turno, mais se exprimem no sentido de não desejar mudar de emprego – ou seja, as operadoras de super e hipermercado. O inverso é igualmente verdade: as mulheres das categorias socioprofissionais onde está mais patente a ausência de medo de ficar sem o actual emprego são aquelas que mais exprimem vontade de mudança.

Entre as operadoras de *call centre* e as operadoras de caixa há em comum o facto de o conteúdo do trabalho obedecer aos princípios da organização científica do trabalho, ainda que numa versão informatizada. Na verdade, predominam as tarefas monótonas e rotineiras, o trabalho intensivo, as pausas pré-definidas e curtas, e os tempos de trabalho estritamente controlados - facto que é agravado pela difusão de equipamentos tecnológicos, designadamente pela difusão das câmaras de vídeo que supervisionam esses espaços comerciais ou, no caso dos *call centres*, pela possibilidade aleatória de gravação de chamadas e da conversação entre operador/a e cliente. A produtividade individual é estritamente monitorizada (número de produtos vendidos por caixa aberta ou, no caso dos *call centres,* número de chamadas atendidas por hora); o ritmo de trabalho é intensivo, incluindo a pressão para trabalhar rapidamente - a que acresce, na grande distribuição, o isolamento e o ruído continuado e perturbador da leitura óptica (cf. Cabeças, 2001; Cruz, 2003). Em ambos os casos, são comuns os sintomas de irritação, aborrecimento ou nervosismo despoletados pela relação com alguns clientes.

Além disso, os horários, mesmo quando reduzidos, são particularmente desgastantes e perturbadores da organização da vida familiar e pessoal. Recorde-se ainda que, uma vez cruzado o grau de insatisfação relativo a vários aspectos do trabalho e do emprego com as profissões exercidas, foi possível inferir que as operadoras de super e hipermercado e as operadoras de *call centres* são as mais insatisfeitas – apuramento que nos remete para a dimensão subjectiva da

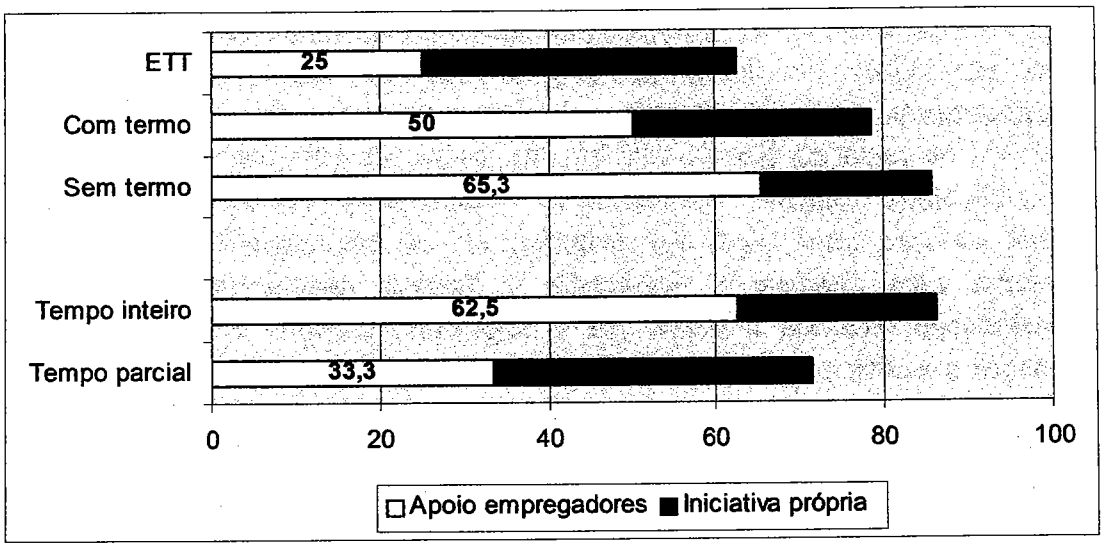
precariedade. Têm ainda em comum o facto de integrarem segmentos profissionais maioritariamente femininos, ainda que, nos *call centres,* a presença de mulheres seja menos linear e nos pareça estar fundamentalmente associada às actividades que têm lugar na linha do atendimento de *front-office.* Como se disse anteriormente, as profissões de operadores/as, seja de *call centres* de primeira linha ou de caixa na grande distribuição, estão socialmente associadas a atributos ou qualidades "naturais" das mulheres – capacidade de comunicação e de prestar cabal atenção para ouvir as reclamações ou preocupações dos outros, maior empatia com clientes e resistência a tarefas monótonas e repetitivas. Esta constatação leva-nos a inferir que o segmento *sombrio* dos *novos sectores dos serviços* assume um *semblante* predominantemente feminino.

Contudo, embora tenhamos incorporado ambos os grupos (operadoras de *call centre* e operadoras de super e hipermercado) no segmento *sombrio* do *novo sector dos serviços*, a verdade é que, no plano subjectivo, as diferenças ganham contornos dignos de registo: no primeiro caso, a posição laboral e profissional presente é percepcionada como transitória, associando-se às expectativas de catapultar para uma situação mais enquadrada contratualmente e ajustada ao capital escolar entretanto adquirido (um número importante destas mulheres frequenta ainda o sistema de ensino superior). Já no que diz respeito às operadoras do sector da grande distribuição, vislumbram-se nebulosas as perspectivas de uma melhor situação laboral e profissional. Menos escolarizadas e qualificadas, este grupo de mulheres anseia sobretudo pela efectividade na empresa actual – como, aliás, demonstram os percursos de vida explorados nas entrevistas em profundidade. Neste sentido, somos levadas a concluir que o segmento laboral feminino que ocupa um lugar mais sombrio no mercado de trabalho não é, em si, homogéneo.[64]

Como se pode verificar na figura seguinte, a disponibilidade para frequentar cursos de formação no futuro com apoio das entidades patronais é particularmente baixa entre as inquiridas em geral, mas é sobretudo entre aquelas que trabalham a tempo parcial e as que têm vínculo contratual temporário (ETT).

[64] Aliás, se, em relação às outras mulheres que integram a nossa amostra, podemos concluir que são as trabalhadoras das grandes superfícies aquelas que enfrentam condições de emprego mais precárias, seria contudo redutor não fazer referência ao facto de este grupo não ser também ele homogéneo; na verdade, ficou aqui demonstrado que, embora aufiram salários baixos, há uma diferença ainda considerável entre as remunerações destas trabalhadoras, entre os níveis de habilitações (há inquiridas com 6 anos de escolaridade e outras que detêm o grau universitário), além de, como se demonstrou, umas estarem efectivas e outras se confrontarem com sérias dificuldades em igualar-se nessa condição, de umas trabalharem em regime de trabalho a TP e outras se encontrarem em regime de TI (*vide* também Cruz, S., 2003).

Figura 18 - Disponibilidade para frequentar cursos de formação no futuro , por regime de duração de trabalho e situação contratual(%)



São sobretudo as mulheres pertencentes aos grupos socioprofissionais menos qualificados e remunerados, com fracas perspectivas de melhoria das condições de trabalho e de emprego que se manifestam menos motivadas para aumentar o seu capital qualificacional. Este facto parece-nos digno de particular atenção, porquanto pode desencadear uma espiral no sentido de uma maior fragilização laboral e profissional deste grupo de mulheres, e, por conseguinte, ser um elemento indutor do agravamento das desigualdades socioeconómicas. Na verdade, e se tivermos como referência o nível de habilitações escolares, notamos que as mulheres com menos recursos educacionais são aquelas que, por seu turno, menos se dispõem a frequentar cursos de formação profissional no futuro: 75% das mulheres em situação de maior fragilidade (seis anos de escolaridade) e 67% das que têm nove anos de escolaridade não se manifestam disponíveis para valorizar a sua formação profissional, mesmo que tal contasse com o apoio das empresas empregadoras.[65]

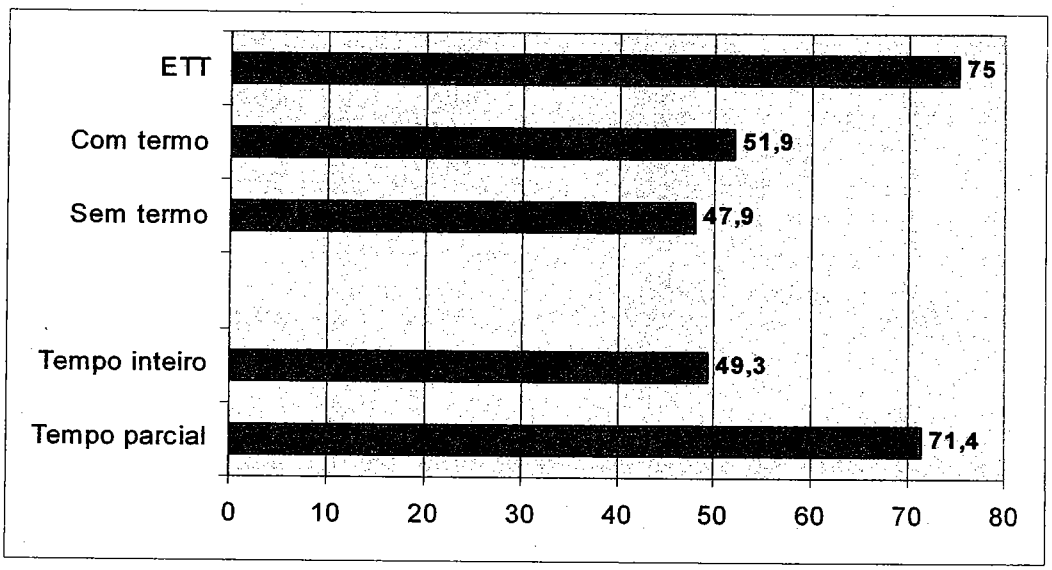
Em relação à situação profissional (cf. figura 18), as trabalhadoras a tempo parcial e aquelas que têm vínculos com empresas de trabalho temporário revelam-se particularmente disponíveis para uma mudança a esse nível. As mulheres que estão a prestar serviço a TI e que se encontram com contratos sem termo (permanentes) preferiam alternar entre trabalho remunerado, voluntariado[66] e

[65] As razões mais evocadas por 17% das mulheres são "não é necessário" (39%), "não estou interessada" (22%) e a "falta de tempo" (17%). Já a idade e a situação familiar não parecem influir de forma linear no sentido das respostas.

[66] É sabido que, em Portugal, é fraca a disponibilidade daqueles/as com actividade laboral para prestar serviços de voluntariado (*vide* Freire *et al.*, 2000). Aliás, no estudo coordenado por João Freire, é realçado que os trabalhadores portugueses manifestam uma "atitude auto-centrada, pouco altruísta e algo desvalorizadora das componentes intervenção/participação social decorrentes do

períodos de formação – situação pela qual optariam caso lhes fosse garantido um rendimento regular e suficiente; em segundo lugar, surge a opção de trabalhar por conta própria. Entre as que trabalham a TP, acresce ainda outro desejo: o de trabalhar a tempo inteiro.

Figura 19 - Disponibilidade para mudar de situação profissional, por regime de duração de trabalho e situação contratual (%)



4.4. Os diferentes percursos laborais e profissionais das inquiridas

A mobilidade de emprego praticamente não difere em função do regime de tempo de trabalho; contudo, quando o ângulo incide sobre o tipo de contrato, as divergências são notórias: 86% das mulheres que estão com contratos de duração limitada já mudaram de emprego, o que contrasta fortemente com as demais – *vide* síntese, quadro 22.

Por outro lado, entre as que já mudaram de emprego, as ocorrências são mais elevadas no caso das mulheres que trabalham a tempo inteiro; com efeito, um terço já mudou mais de três vezes (contra 17% das trabalhadoras a tempo parcial). Olhando para a relação contratual, é possível constatar que 40% das mulheres que estão com contratos com termo já mudaram de emprego mais de três vezes. Em geral, pode dizer-se que a mobilidade de emprego se faz acompanhar da mudança

trabalho" (2000: 172) Tal constatação deverá, no nosso entender, não perder de vista as longas jornadas de trabalho que recaem sobre a população trabalhadora em geral, aliás fortemente incitadas pelos baixos rendimentos das famílias, o tempo consumido em transportes e nas deambulações diárias entre o local de emprego e o de residência, e a escassez de tempo livre em geral (veja-se Perista, coord.,1999; Perista, 1999, 2002).

de funções – situação que abrange preferencialmente as trabalhadoras a tempo parcial e se deve, no nosso entender, às fracas exigências qualificacionais inerentes aos conteúdos das funções que vão exercendo (veja-se tabela síntese, quadro 22).[67]

Quadro 20 - Número de mudanças de emprego, segundo o regime de duração e trabalho e a relação contratual (% em coluna)

	regime de duração de trabalho		tipo de relação contratual		
Número de ocorrências	Tempo inteiro	Tempo parcial	Sem termo	Com termo	ETT
1	14,8	16,7	20,0		33,3
2	22,2	50,0	20,0	40,0	33,3
3	29,6	16,7	33,3	20,0	33,3
4	11,1	16,7	6,7	20,0	
5	11,1		13,3	6,7	
7	7,4			6,7	
10	3,7			6,7	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Procurando saber se existe tendência para as mulheres que estiveram por um determinado tipo de contrato anteriormente se encontrarem, no momento da inquirição, na mesma situação contratual, efectuámos duas análises factoriais de correspondências (Anacor): uma entre a situação contratual actual e a situação contratual anterior; e outra entre a situação contratual actual e a situação contratual anterior à antecedente. Em relação à situação contratual actual e a situação contratual imediatamente antecedente, podemos concluir que há alguma tendência para as mulheres que têm contrato sem termo já se encontrarem nessa situação contratual previamente. Verifica-se também alguma tendência, ainda que menos acentuada, para as trabalhadoras vinculadas a termo terem estado, previamente, também com um contrato a termo, assim como para aquelas que têm uma relação contratual com uma ETT já se encontrarem assim vinculadas na anterior situação (cf. representação gráfica em anexo, figura III.5).[68] Em suma, constata-se uma tendência, nas trajectórias individuais, para a reprodução do mesmo tipo de vínculos contratuais. Em relação à situação contratual presente e a situação contratual prévia à anterior, inferimos que as mulheres que se encontram com contrato sem termo tendem a ser aquelas que, no passado, já tinham um contrato

[67] Além disso, como reporta Sofia Cruz (2003) no estudo que desenvolveu sobre as trabalhadoras de caixa de um supermercado, um dos mecanismos usados pela entidade patronal para contornar os impedimentos legais a contratações sucessivas a termo passa, designadamente, pela celebração de um "novo" contrato a prazo com a mesma trabalhadora – o qual, quando firmado, diz respeito à ocupação de um posto de trabalho noutra secção interna.

[68] De facto, obtivemos um r= 0,411, o que nos dá uma solução boa, com a Dimensão 1 a explicar 0,222 da inércia e a Dimensão 2 a explicar apenas 0,034 da inércia.

permanente; e alguma tendência para as que anteriormente trabalhavam através de ETT terem trabalhado sem contrato.[69]

A confrontação com o desemprego, nos últimos cinco anos, atingiu sobretudo as trabalhadoras com contratos a termo (36% contra 10% de mulheres com contratos de duração indeterminada). Esta situação ficou a dever-se fundamentalmente ao termo de um contrato de duração limitada; para a maioria das mulheres em questão (70%), esse período teve uma duração inferior a 6 meses. As trabalhadoras com contratos não permanentes (com contratos a termo ou vínculos com ETT) são quem mais tende a interromper a actividade profissional por motivos voluntários - 66% e 50%, respectivamente. Tal contrasta com apenas 24% de mulheres que, trabalhando com contrato sem termo, respondem no mesmo sentido.

Foi escasso o número de respondentes que descreveu os motivos inerentes à interrupção da actividade profissional.[70] A esmagadora maioria (três quartos) daquelas que trabalham por via de uma ETT referem ter interrompido para dar continuidade ao percurso escolar. O mesmo motivo é evocado por 37% das trabalhadoras com contrato a termo, a que se aliou a vontade de procurar um novo emprego (32%) - razão que, aliás, prevalece entre as que estão com contrato permanente. Estas mulheres apresentam interrupções mais curtas: 78% suspenderam a actividade laboral por um período inferior a três meses, seguindo-se as que estão com contratos com termo (grupo em que 56% interromperam por igual período). As mulheres que trabalham por via de uma ETT são as que fazem referência a intervalos mais longos: 50% referem ter interrompido a relação laboral por um período que se prolongou entre os 7 e os 12 meses.

As mulheres que trabalham a tempo parcial afirmam – mais do que as que estão a tempo inteiro – que já suspenderam a actividade profissional (50% contra 35%). As razões mais evocadas são a continuação dos estudos/formação (64%) e a necessidade de cuidar de filhos/as ou de pessoas dependentes (18%). A maioria interrompeu por um período inferior a três meses (58% das que trabalham a tempo inteiro e 50% das que estão a tempo parcial). Neste sentido, os dados sugerem que, quanto mais enquadradas do ponto de vista laboral, menos as mulheres tenderam a interromper a actividade profissional no passado.

Na amostra, 48% das mulheres que trabalham a tempo parcial nunca tiveram formação apoiada pelos empregadores e a esmagadora maioria (78%) nunca frequentou cursos de formação por iniciativa própria.[71] Como ilustra a figura

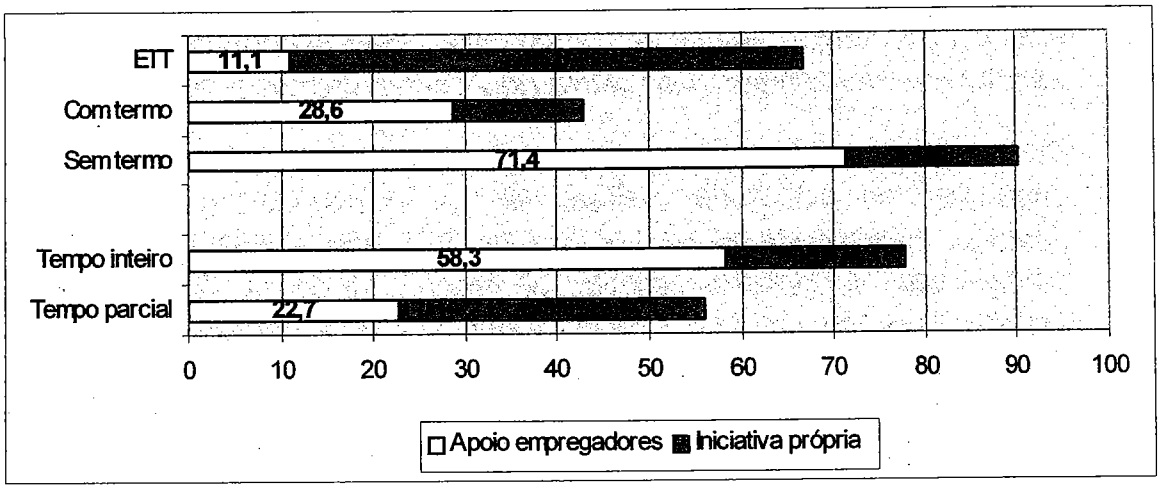
[69] Neste caso, o resultado foi r= 0,071, o que nos dá uma boa solução, com a Dimensão 1 a explicar 0,250 da inércia e a Dimensão 2, com um peso bastante mais reduzido, a explicar apenas 0,012 da inércia (anexo, figura III.6).

[70] Cerca de 64% das inquiridas não respondeu à questão ou o não fez validamente.

[71] Com efeito, uma vez realizado um teste de *qui-quadrado* para verificar se existe associação entre o regime de duração do trabalho e o facto de as mulheres já terem ou não frequentado cursos de

seguinte, as mulheres contratadas por um período de duração ilimitada (sem termo) são, efectivamente, aquelas que mais têm beneficiado dessa oportunidade – a qual se reduz drasticamente no caso das mulheres envolvidas numa relação contratual mais contingente, sendo particularmente reduzida entre aquelas que prestam actividade em regime de *outsourcing* (relação contratual com uma ETT).

Figura 20 - Frequência de cursos de formação por regime de duração de trabalho e situação contratual (%)



Observando o grupo socioprofissional, sobressaem as mulheres que são quadros superiores e as especialistas das profissões intelectuais e científicas como aquelas que mais beneficiaram da oportunidade de frequentar cursos de formação com o apoio das entidades empregadoras (aliás, a totalidade de respondentes beneficiou dessa oportunidade).

O número de mulheres que refere ter frequentado cursos de formação por iniciativa própria é significativamente menor. Notamos que aquelas que menos têm beneficiado de formação apoiada pelas entidades empregadoras são, por seu turno, as que mais têm investido por iniciativa própria nas respectivas qualificações (sobretudo as operadoras de *call centre*). Olhando para a situação familiar, é entre o grupo das casadas ou que vivem em união de facto que encontramos a maior proporção de mulheres que não frequentaram cursos por iniciativa própria (84%). O mesmo se reflecte entre as trabalhadoras que são mães: 36% referem não ter

formação profissional com o apoio das entidades empregadoras, inferimos que - com um nível de significância de 0,003, X^2 = 8,545, gl= 1 - existe uma associação estaticamente significativa de intensidade fraca (V de Cramer = 0,302). Ou seja, as mulheres que trabalham a tempo inteiro já frequentaram com mais frequência cursos de formação profissional com apoio das entidades empregadoras em comparação com as trabalhadoras a tempo parcial.

frequentado cursos de formação por sua iniciativa (contra 3% de mulheres sem filhos/as).

A totalidade das mulheres que têm o ensino básico - seja 6 ou 9 anos de escolaridade - e 90% das que têm até 11 anos de escolaridade não frequentaram cursos de formação profissional. Na verdade, é entre as mulheres com licenciatura que encontramos a maior proporção de respostas positivas (39%). Esta ilação não deixa de ser preocupante, porquanto aquelas que menos capital escolar detêm são, concomitantemente, as que menos se têm sentido motivadas para valorizar a sua empregabilidade por via do investimento em capital formativo – e são também as que menos beneficiaram dessa oportunidade. Com efeito, quando questionadas acerca da frequência de cursos de formação com o apoio das entidades empregadoras, 75% das mulheres que têm apenas seis anos de escolaridade e 56% das que têm a escolaridade básica (nove anos) respondem negativamente. O grupo que mais beneficiou dessa possibilidade foi o das mulheres com curso superior. Em geral, entre aquelas que frequentaram cursos de formação, a avaliação da utilidade da mesma para a melhoria das perspectivas profissionais é bastante positiva.

À excepção das inquiridas que se encontram com contratos a termo, mais de dois terços das mulheres, independentemente do regime de duração de trabalho ou da situação contratual, associam o seu percurso profissional a uma evolução contínua. Quase um terço das trabalhadoras com contratos a termo avalia a trajectória como lenta e em ziguezague. Entre as inquiridas que gozam de estabilidade contratual, 16% recorrem ao termo "estagnação" para descrever o seu itinerário laboral – designação igualmente utilizada por 13% das trabalhadoras a tempo inteiro. Todavia, é efectivamente o grupo das trabalhadoras temporárias que mais qualifica neste termos o seu percurso (22%). A descontinuidade é referida em particular por 14% das mulheres com contratos a prazo e por 7% das mulheres que estão a tempo inteiro. Em geral, as mulheres inquiridas confiam bastante no futuro profissional (cf. quadros 21 e 22, abaixo).

Quadro 21 - Avaliação do percurso profissional, segundo o regime de duração de trabalho e a situação contratual (% em coluna)

	Regime de duração de trabalho		Situação contratual actual		
	tempo inteiro	tempo parcial	contrato sem termo	contrato a termo	ETT
Evolução contínua	62,5	78,3	76,0	50,0	77,8
Evolução lenta e em ziguezague	12,5	8,7	4,0	28,6	
Descontinuidade (percurso com interrupções)	6,9	4,3		14,3	
Regressão	2,8		2,0	3,6	
Evolução lenta e contínua	1,4		2,0		
Outra/o	1,4			3,6	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.5. Elementos de síntese: resultados do questionário

Quadro 22 – Quadro síntese: amostra feminina

	Regime de duração de trabalho		Tipo de contrato		
	TI	TP	Sem termo	Com termo	ETT
Situação actual					
Exercício de uma actividade complementar	7%	33%	9%	17%	17%
Relação contratual permanente	60%	35%			
Regime de trabalho a tempo inteiro			84%	72%	25%
Média de horas de trabalho semanais	41 horas	24 horas	40 horas	34 horas	25 horas
Trabalho provoca stress	Por vezes	Por vezes	Por vezes	Por vezes	Frequente mente
Foi promovida No actual emprego	39%	24%	51%	23%	33%
Receio de perder o emprego	37,5%	21,7%	30,6%	34,5%	37,5%
Gostaria de mudar de emprego	32,8%	57,9%	34,1%	42,3%	57,1%
Situação actual					
Disponibilidade para ter formação com apoio das entidades patronais	62,5%	3,3%	65,3%	50%	25%
Disponibilidade para ter formação por iniciativa própria	23,6%	38,1%	20,4%	28,6%	37,5%
Grau de confiança no	Bastante confiante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante

	Regime de duração de trabalho		Tipo de contrato		
	TI	TP	Sem termo	Com termo	ETT
futuro profissional	(3,8)	importante (4,1)	confiante (3,8)	confiante (3,9)	confiante (4,2)
Percurso					
Mobilidade de emprego nos últimos 5 anos	57%	55%	43%	86%	43%
Mudança de funções com a mobilidade de emprego	68%	77%	75%	72%	67%
Situação de desemprego nos últimos 5 anos	21%	15%	10%	36%	
Interrupção da actividade profissional	35%	50%	24%	66%	50%
Frequência de cursos de formação: apoio dos empregadores	58,3%	22,7%	71,4%	28,6	11,1%
Frequência de cursos de formação: iniciativa própria	19,4%	33,3%	18,8%	14,3%	55,6%
Grau de utilidade da formação para a melhoria das perspectivas profissionais	Bastante útil (4,1)	Bastante útil (4,4)	Bastante útil (4,0)	Bastante Útil (4,0)	Muito útil (4,8)

Em síntese, é possível concluir que:

- Mais de dois terços das trabalhadoras a tempo parcial estão vinculadas por um contrato precário. Todavia, a insatisfação com as condições do emprego actual gera, entre um número considerável, o desejo de encontrar um novo emprego. Já a esmagadora maioria das trabalhadoras a tempo inteiro goza de estabilidade contratual e manifesta menor disponibilidade para mudar de emprego.

- Um terço das mulheres que trabalham a TP exerce uma actividade remunerada complementar, sobretudo devido à necessidade de obter uma remuneração adicional. Contudo, algumas mulheres a trabalhar a tempo inteiro sentem, igualmente, necessidade de o fazer, ainda que o número seja manifestamente inferior. Tal significa que, mesmo nos casos em que a prestação de trabalho se desenrola num registo a tempo inteiro, os baixos vencimentos impelem para o exercício de uma actividade remunerada suplementar.

- A mobilidade de emprego atinge fundamentalmente as trabalhadoras com contratações precárias, em particular as que se encontram com contrato a termo. Estas inquiridas e aquelas que trabalham a tempo parcial tendem, na sua maioria, a mudar também de funções – facto que associamos às baixas qualificações requeridas pelo conteúdo funcional dos postos de trabalho que

têm ocupado. São também as trabalhadoras com contratações a termo que mais se confrontaram com a situação de desemprego.

- As oportunidades de formação apoiadas pela entidade patronal abrangeram fundamentalmente as trabalhadoras com contratos permanentes e aquelas que trabalham a tempo inteiro - o que sugere, no nosso entender, a "periferalização" das trabalhadoras a TP e daquelas com vínculos contratuais precários. Estas últimas contam-se também entre as mais excluídas das oportunidades de promoção e entre as que mais se sentem desmotivadas para investir, por iniciativa própria, na sua valorização profissional.



5. Articulação entre a actividade profissional e vida familiar - análise quantitativa

5.1. Valores e atitudes face ao trabalho remunerado e à vida profissional: análise do efeito *género*

Procurámos relacionar os valores e as atitudes relativamente ao trabalho e à família com o percurso laboral dos/as inquiridos/as. Os valores são aqui tomados como sistemas estruturados de preferências que têm uma base social e colectiva; reflectem a dimensão simbólica, cultural e económica de uma determinada sociedade (cf. Almeida, J.F., 1995; Abramson e Inglehart, 1995), ou de um determinado grupo que tenha interiorizado disposições e orientações comuns. Assim sucede, por exemplo, com as identidades de género, com as referências próprias de uma geração ou aquelas distintivas de um grupo étnico ou de uma classe social. Além desta dimensão colectiva, temos presente que os valores podem reflectir, igualmente, sistemas de disposições e orientações interiorizadas pelos indivíduos a partir das experiências concentras ao longo da vida (cf. Almeida, J.F., 1995; Neves, J., 2001). No que concerne às atitudes, também elas têm uma base colectiva e individual; a sua relevância neste estudo advém do facto de, além de sugerirem a predisposição para agir, reflectirem também os sentimentos positivos ou negativos dos/as inquirido/as relativamente às várias dimensões do trabalho e do emprego, à actividade profissional, à organização da vida familiar e a outras esferas da vida social (cf. Alcobia, 2001).

No nosso questionário, a questão 46 procurava aferir da orientação materialista (valorização de aspectos extrínsecos) ou pós-materialista (valorização de aspectos intrínsecos) dos/as inquirido/as, indagando acerca dos aspectos que mais privilegiam aquando da procura de um emprego (cf. e.g. Herzberg, 1966; Ingehart,1977; Inglehart e Norris, 2003; Caetano, Tavares e Reis, 2003). Em geral, tanto os factores extrínsecos como os intrínsecos são bastante importantes para homens e mulheres, registando-se uma importância média (residualmente) superior em relação aos primeiros. Neste sentido, com outros/as autores/as, diríamos que os valores e as atitudes colectivas mais tradicionais se combinam com valores modernos e pós-modernos (cf. Santos, 1994; Almeida, J.F., 1995; Rodrigues, M.L, 1995; Santana, V., 1999; Freire, 1999; Cabral, Vala e Freire, 2000).

Tal constatação deve ser articulada com a singularidade do próprio país e que decorre, em parte, do lugar de transição que ocupa e da confluência de características da pré-modernidade, da modernidade e da modernidade avançada (cf. Santos, B.S., 1994; Guerreiro e Romão, 1995). Remete também, seguindo o raciocínio de João Ferreira de Almeida (1990), para a evidência de um certo imediatismo pragmático nas disposições dos jovens perante o emprego – pragmatismo que não é alheio aos entraves à estabilidade laboral, profissional e

material com que os jovens se deparam no mercado de trabalho. Assim, segundo este sociólogo, "as mudanças nos valores relativos ao trabalho em curso no país não se desenrolam ao longo de um simples eixo ou numa única dimensão, apresentando em vez disso a forma do que se poderia chamar uma 'sobreposição de vagas'" (*id. ibid.*: 90).[72]

No que concerne os aspectos intrínsecos, ambos os sexos atribuem muita importância ao relacionamento social, seguindo-se a oportunidade de aprendizagem e de valorização profissional, bem como o grau de interesse do trabalho a realizar. No que toca aos extrínsecos, os aspectos mais valorizados são a estabilidade, segurança e as condições de trabalho, sobretudo no caso das mulheres.

Quadro 23 - Grau de importância atribuída a factores intrínsecos e extrínsecos, segundo o sexo (média)[73]

	Homens	Mulheres
Factores intrínsecos		
Relações com colegas, subordinados e superiores	4,7	4,6
Autonomia	4,2	4,1
Envolvimento na tomada de decisões	4,2	4,0
Grau de interesse do trabalho	4,5	4,5
Prestígio e reconhecimento dos seus méritos	4,3	4,3
Oportunidades para aprender e valorização profissional	4,5	4,5
Tempo livre suficiente	4,4	4,2
Utilidade do seu trabalho para a sociedade	4,0	3,9
Poder escolher os dias e os horários de trabalho	3,6	3,6
Média	4,3	4,3
Factores extrínsecos		
Nível de remuneração	4,2	4,1
Condições no local de trabalho	4,3	4,4
Estabilidade e segurança quanto ao seu futuro profissional	4,4	4,5
Oportunidades de promoção	4,1	4,2
Média	4,4	4,4

Postas as duas dimensões na balança, e convidados/as a optar por uma, a esmagadora maioria de homens (84%) e mulheres (94%) mostra preferência por um emprego seguro ainda que, em contrapartida, aufiram um vencimento menor.

[72] O autor evoca, portanto, a sobreposição de características da segunda e da terceira vagas, tal como definidas por Alvin Toffler (1984). No que respeita à satisfação no trabalho, estudos comparativos têm também evidenciado que Portugal se situa entre os países onde é mais baixo o nível de satisfação (Rodrigues, M.L., 1995).

[73] Os valores do quadro reflectem os do próprio questionário. Assim, o número 1 equivale a nada importante, o 2 a pouco importante, o 3 a mais ou menos importante, o 4 a bastante importante, e o 5 a muito importante.

Este facto reflecte, portanto, alguma menor disposição das pessoas inquiridas para sacrificar o bem-estar económico em benefício da segurança de emprego. Tanto as mulheres (92%) como os homens (89,5%) inquiridas/os sobrevalorizam as relações de trabalho afectivas e convivais, mesmo que tal implique uma remuneração menos elevada.

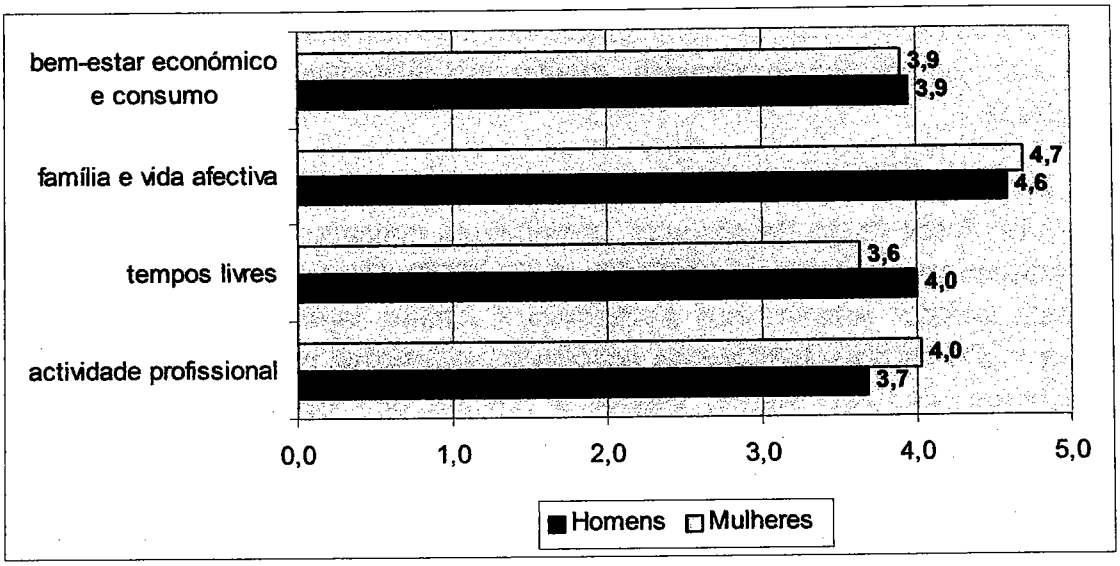
A disponibilidade para trabalhar, mesmo que a situação económica do agregado familiar fosse muito desafogada, constitui um indicador importante da centralidade da actividade profissional (cf. Gallie *et al.,* 1998). Deste modo, quando inquiridos/as neste sentido, notamos que a diferença é mínima: apenas 9% dos homens e 10% das mulheres prescindiriam da actividade profissional nessas circunstâncias. Como tal, mais uma vez, somos levadas a concluir que aquela é, efectivamente, uma dimensão central na vida dos/as inquiridos/as, não obstante a escassa qualidade das experiências laborais de muitos/as. Esta constatação apresenta-se congruente com a de outros estudos que têm recaído sobre a população portuguesa e os demais países da Europa dos quinze em geral. Valerá a pena lembrar que, à luz dos resultados do Eurobarómetro realizado em 2001 - e tendo como tela de fundo os dados do inquérito anterior (1996) – se verificou uma maior proeminência da esfera do trabalho remunerado (cf. Gallie e Paugam, 2002: 99).

A actividade profissional é muito importante para a esmagadora maioria dos/as inquiridos/as. Mesmo que não tivessem necessidade de dinheiro, 90% das mulheres 91% dos homens manteriam a sua relação laboral. A figura seguinte ilustra que, em termos médios, as mulheres valorizam ligeiramente mais a actividade profissional do que os homens, sucedendo o inverso em relação ao tempo livre. Já as outras dimensões – esfera do consumo e vida familiar e afectiva - estão praticamente equiparadas.

Observando cada categoria sexual, as mulheres atribuem em média mais importância, e por ordem decrescente, à vida afectiva, à actividade profissional, ao bem-estar económico e aos tempos livres. No caso dos homens, à vida afectiva sucedem os tempos livres, o bem-estar económico e consumo e, em último, a actividade profissional.[74]

[74] Recordamos, a este propósito, a conclusão de Anália Torres (2002a: 601) acerca do grau de investimento que, num dado contexto conjugal, homens e mulheres devotam à actividade profissional. Num registo muito interessante, e que certamente muitos/as considerarão surpreendente, a autora conclui que, pese embora a importância do trabalho remunerado no plano das identidades individuais, "as posições dos homens perante a profissão não correspondem de forma rígida aos estereótipos genericamente reconhecidos. Os homens inteiramente dedicados à carreira que transformam a família num bastião seguro a partir do qual afirmam pessoalmente a sua profissão, constituem apenas um dos subtipos encontrados (...). Mais frequente é uma posição de adesão menos intensa à profissão, que pode ir do conformismo ao interesse colectivo (...). Mas se a profissão é menos investida, também não é necessariamente na família que os homens tendem a empenhar-se mais (...). Os espaços próprios de lazer, o convívio com os amigos, podem assumir

Figura 21 - Grau de importância atribuído a várias dimensões da vida, por sexo (média)[75] (%)



5.2. Um mosaico de disposições perante o trabalho remunerado: a heterogeneidade feminina

5.2.1. Aspectos mais privilegiados na procura de emprego

No que respeita à tese da heterogeneidade feminina, uma das hipóteses centrais é a de que as mulheres com habilitações mais elevadas tendem a desenvolver uma representação de trabalho como sinónimo de realização pessoal e, concomitantemente, a valorizar mais os aspectos intrínsecos do que aquelas com níveis de capital escolar inferiores. Todavia, na nossa amostra, esta hipótese só se confirma parcialmente, pelo menos quando aferida a partir dos aspectos mais privilegiados no momento de procura de um emprego. Neste caso, a valorização atribuída aos aspectos intrínsecos é praticamente semelhante entre as mulheres com graus de escolaridade diferentes. Contudo, e apesar de não se registarem diferenças assinaláveis, as mulheres com seis anos de escolaridade são as que, em média, mais valorizam os aspectos extrínsecos.

A idade das inquiridas introduz variações importantes a este respeito. Assim sendo, a importância atribuída aos factores extrínsecos tende a diminuir com a idade (tendência que só é invertida no escalão "46-50 anos"); o inverso sucede em relação aos factores intrínsecos: a valorização destes tende a aumentar com a

---

algum peso. Já com as mulheres, em contrapartida, os investimentos na família são sempre fortes e os profissionais podem ser, por razões directas ou indirectas, igualmente importantes".

[75] Escala de 1 a 5, em que o número 1 equivale a nada importante; 2, a pouco importante; 3, mais ou menos importante; 4, bastante importante; 5, muito importante.

idade das inquiridas. Tal sugere que, no início da vida activa, as mulheres tendem a dispor de uma orientação mais instrumental relativamente ao trabalho remunerado, sendo particularmente importante a estabilidade profissional e a remuneração, ao passo que o enriquecimento profissional e pessoal assume maior relevância numa fase posterior. Tal contraria parcialmente a nossa hipótese de partida, segundo a qual as mulheres mais jovens valorizariam mais os factores intrínsecos que as demais inquiridas da amostra, remetendo para o desafio de empreender uma análise mais multifacetada em torno desta questão.

Não se confirma a hipótese segundo a qual as mulheres solteiras e sem responsabilidades familiares tendem a valorizar mais os aspectos intrínsecos que as demais. Com efeito, na nossa amostra, as mulheres casadas ou a viver maritalmente tendem a valorizar ligeiramente mais os aspectos intrínsecos, enquanto as que não o são (solteiras, viúvas ou separadas/divorciadas a viver com os pais) são as que menos os valorizam.[76] As inquiridas que têm filhos/as, em comparação com as que não são mães, são aquelas que mais valorizam os aspectos intrínsecos e os extrínsecos.[77]

A análise das categorias profissionais mais representadas na nossa amostra leva-nos a inferir que todas valorizam ligeiramente mais os aspectos extrínsecos do que os intrínsecos. As operadoras de super e hipermercado figuram como aquelas que valorizam ligeiramente menos estes últimos e que, em contrapartida, valorizam mais os aspectos extrínsecos, em particular a estabilidade e segurança e as condições de trabalho.

O quadro seguinte apresenta a valorização de vários aspectos do trabalho e do emprego, quer em função do regime de duração de trabalho, quer da situação contratual das mulheres inquiridas. Em geral, observando as médias referentes ao total dos aspectos intrínsecos e extrínsecos, não se notam diferenças significativas entre as inquiridas – as quais, em média, valorizam bastante todas as dimensões apresentadas. As relações de trabalho afectivas e conviviais são particularmente valorizadas, em detrimento de uma boa remuneração. As inquiridas que mais relativizam este ideal, ainda que em proporção pouco expressiva, são as que estão a trabalhar a tempo inteiro e com contrato permanente. A segurança de emprego é muito valorizada; a esmagadora maioria das mulheres inquiridas, independentemente do regime de trabalho e da situação contratual, preferia ter um

[76] Ainda que, uma vez realizado o teste de H de Kruskal-Wallis para verificar se a situação familiar é um elemento de diferenciação entre as mulheres no que concerne a importância dos aspectos intrínsecos na procura de emprego, tenhamos constatado que não existe uma diferença estatisticamente significativa.

[77] Depois de realizado o teste U de Mann-Whitney para verificar se, entre as mulheres, a existência é um elemento de diferenciação no que diz respeito à importância dos aspectos extrínsecos e intrínsecos, inferimos que não existe uma diferença estatisticamente significativa.

emprego que fosse seguro mesmo que, alternativamente, auferisse menos dinheiro.

Quadro 24 - Grau de importância atribuída a várias dimensões do trabalho e do emprego, segundo o regime de tempo de trabalho e a situação contratual (média, amostra feminina)[78]

	Regime de duração de trabalho		Tipo de contrato		
Intrínsecos	**TI**	**TP**	**Sem termo**	**Com termo**	**ETT**
Relações com colegas, subordinados e superiores	4,6	4,5	4,4	4,7	4,9
Autonomia, ou seja, a possibilidade de decidir qual a melhor maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	4,2	4,0	4,3	4,0	3,9
Envolvimento na tomada de decisões	4,1	3,7	4,1	3,9	3,9
Grau de interesse do trabalho, e a possibilidade de utilizar as suas capacidades	4,5	4,5	4,6	4,4	4,4
Prestigio e reconhecimento dos seus méritos	4,3	4,4	4,3	4,3	4,6
Oportunidades para aprender coisas novas e para a sua valorização profissional	4,5	4,7	4,7	4,4	3,7
Tempo livre suficiente	4,2	4,5	4,4	4,0	3,8
Utilidade do seu trabalho para a sociedade	3,9	4,0	3,9	3,8	3,3
Poder escolher os dias e os horários de trabalho	3,6	3,7	3,7	3,6	
Média	4,3	4,4	4,3	4,3	4,1
Extrínsecos					
Nível de remuneração	4,2	4,0	4,2	4,1	4,1
Condições no local de trabalho (instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho)	4,4	4,6	4,4	4,5	4,7
Estabilidade e segurança quanto ao seu futuro profissional	4,5	4,6	4,5	4,4	4,6
Oportunidades de promoção	4,3	4,1	4,3	4,2	4,2
Média	4,4	4,5	4,4	4,4	4,7

5.2.2. Centralidade da actividade profissional

Não deixa de suscitar alguma surpresa o facto de as mulheres em situação contratual instável – como é o caso das inquiridas que se encontram com vínculos laborais com uma ETT – serem aquelas que mais importância atribuem à actividade profissional (cf. quadro 25, abaixo). Aliás, 40% destas mulheres referem mesmo ser uma dimensão "muito importante". O mesmo já não sucede com aquelas com contrato a prazo; ainda que a maioria (43%) refira ser "bastante importante", um quarto diz ser "mais ou menos" e 7% não lhe conferem importância nenhuma. Em síntese, as trabalhadoras temporárias no sentido literal e aquelas que beneficiam de um contrato permanente são as que mais tendem a considerar a actividade profissional como central nas suas vidas. Neste sentido, a precariedade do vínculo

[78] Escala de 1 a 5, em que o número 1 equivale a nada importante, o 2 a pouco importante, o 3 a mais ou menos importante, o 4 a bastante importante, e o 5 a muito importante.

contratual – que anteriormente descrevemos como um elemento indutor de uma menor satisfação com a relação de trabalho e de emprego – não induz, necessariamente, a uma menor centralidade da esfera profissional.

Quadro 25 – Quadro-síntese: centralidade da actividade profissional, do tempo livre e da vida afectiva, segundo o regime de tempo de trabalho e o tipo de contrato (amostra feminina)[79]

	Regime de duração de trabalho		Tipo de contrato		
Grau de importância da actividade profissional	TI	TP	Sem termo	Com termo	ETT
	Bastante importante (4,0)	Bastante importante (4,0)	Bastante importante (4,0)	Bastante importante (3,9)	Bastante importante (4,4)
Grau de importância dos tempos livres	Mais ou menos/Bastante importante (3,5)	Bastante importante (3,9)	Mais ou menos/Bastante importante (3,5)	Mais ou menos/Bastante importante(3,5)	Bastante importante (3,9)
Grau de importância do bem-estar económico e do consumo	Bastante importante (3,8	Bastante importante (4,2)	Bastante importância (3,7)	Bastante importante (4,1)	Bastante importante (4,1)
Grau de importância da vida afectiva	Muito importante (4,6)	Muito importante (4,9)	Muito importante (4,7)	Bastante importante (4,4)	Muito importante (5)

Quando confrontadas com a questão de saber se, caso não tivessem necessidade de dinheiro, abandonariam a actividade profissional, as mulheres pertencentes aos grupos socioprofissionais menos qualificados da amostra – as trabalhadoras do comércio/empregadas de balcão e as operadoras de caixa – são quem mais se mostra disponível para prescindir da vida profissional. É ainda possível constatar que as respostas neste sentido provêem fundamentalmente das mulheres que se situam nos escalões de vencimentos mais baixos. Olhando para as categorias socioprofissionais, notamos que a disponibilidade para abandonar a actividade profissional, uma vez diluídos os constrangimentos económicos, advém sobretudo das empregadas de comércio/vendedoras (30%) e das operadoras de caixa (20%). São também estas mulheres que mais relativizam a importância da actividade profissional (cerca de um terço respondeu ser "mais ou menos importante") - e, no caso das empregadas de comércio/vendedoras, 15% afirmam mesmo ser "pouco importante". As operadoras de *call centre* e as mulheres que têm profissões de enquadramento são as que mais importância atribuem à actividade profissional.

[79] Escala de 1 a 5, em que o número 1 equivale a nada importante, o 2 a pouco importante, o 3 a mais ou menos importante, o 4 a bastante importante, e o 5 a muito importante.

Esta ilação vai, assim, de encontro à de outros estudos (veja-se, em particular Almeida e Guerreiro, 1993:211), segundo a qual é clara a orientação das mulheres para a vida profissional, sobretudo das franjas mais jovens, escolarizadas e de estatutos profissionais mais elevados.[80] O estudo de Ana Nunes de Almeida e Maria das Dores Guerreiro salienta uma informação complementar: ao contrário do que sucede com os homens, os valores referentes à actividade profissional têm "projectados e imiscuídos os papéis familiares de dona de casa, de esposa e de mãe (1993: 210). Esta encruzilhada de valores exprime, efectivamente, as tensões com que as mulheres se debatem nos seus quotidianos – temática de que nos ocuparemos mais à frente. Naquele estudo, as autoras ressaltam ainda que os constrangimentos económicos e a consequente necessidade de aumentar as receitas do agregado têm um peso considerável na procura de emprego por parte das mulheres; todavia, paralelamente, o trabalho constitui-se também como fonte de emancipação.

Se, até este momento, a nossa hipótese encontra algum fundo de sustentação: as mulheres com profissões menos qualificadas tendem a ser portadoras de uma orientação mais ténue em relação à actividade profissional (à excepção, como referimos, das operadoras de *call centre*), já o mesmo raciocínio não tem eco ao nível das habilitações. Assim, analisada a presuntiva disponibilidade para abdicar da actividade profissional na ausência de constrangimentos económicos, 30% das respostas positivas advêm de mulheres que têm o 12º ano de escolaridade; 20% decorrem das que possuem uma licenciatura, e 20% das que são portadoras de um grau de mestrado. Quer assim dizer que a situação e a experiência profissionais, mais do que o nível de habilitações, parecem influir na orientação para a actividade profissional.[81]

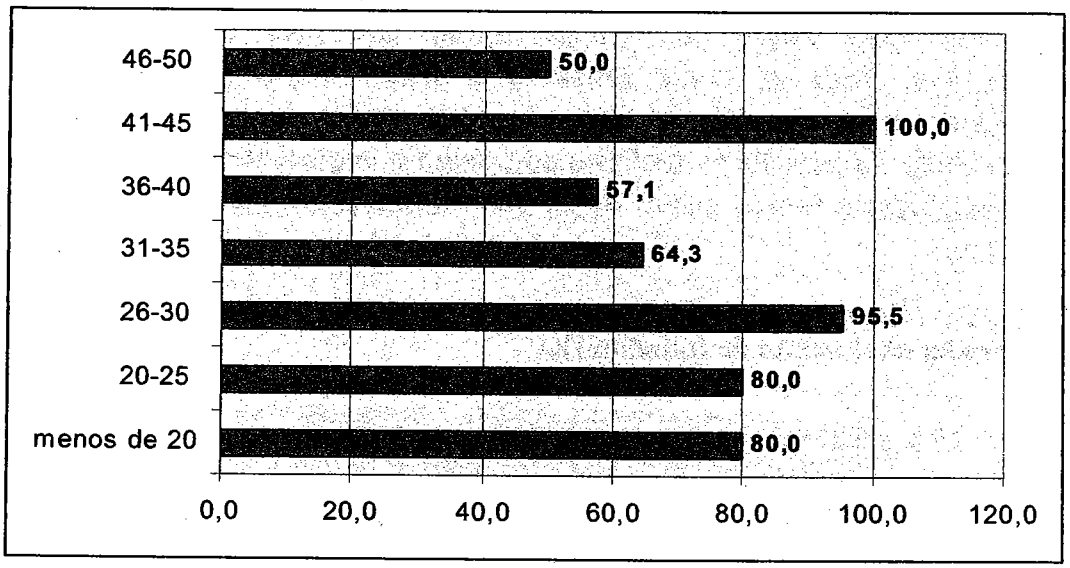
Quando a referência é a idade, a totalidade de mulheres que tem mais de 41 anos interromperia a actividade profissional na ausência de constrangimentos económicos. Ao invés, praticamente todas as mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos não abdicariam do exercício da sua profissão, mesmo em circunstâncias de desafogo económico. Entre as mulheres que consideram a actividade profissional "muito importante" estão, novamente, aquelas com idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos (um terço das mulheres situadas nestas coortes etárias). Se somarmos as categorias "muito" e "bastante importante",

[80] O estudo referenciado salienta ainda que se incluem neste grupo as mulheres residentes em meios urbanos e não católicas praticantes.

[81] O nível de habilitações escolares pouco parece interferir, igualmente, no grau de importância atribuído pelas mulheres à actividade profissional. Aquelas com seis anos de escolaridade são as que mais se aproximam, em matéria de centralidade da actividade profissional, das mulheres com mestrado (sendo que em ambos os grupos de mulheres mais de 50% consideram a actividade profissional muito importante – o que contrasta aliás com 27% das mulheres com licenciatura e 7% das mulheres com o ensino secundário completo.

notamos uma maior relativização da actividade profissional entre as mulheres com mais de 46 anos de idade e entre os escalões que se situam entre os 31 e os 40 anos. Nas restantes coortes, mais de 80% das mulheres assumem que a actividade profissional é uma esfera central nas suas vidas.[82] Esta constatação levou-nos a explorar a hipótese segundo a qual a centralidade da actividade profissional se relativiza na fase do ciclo de vida em que as mulheres têm filhos/as pequenos/as.

Figura 22 - Grau de importância atribuído pelas mulheres à actividade profissional, por escalão etário (% de respostas às categorias "muito" e "bastante")



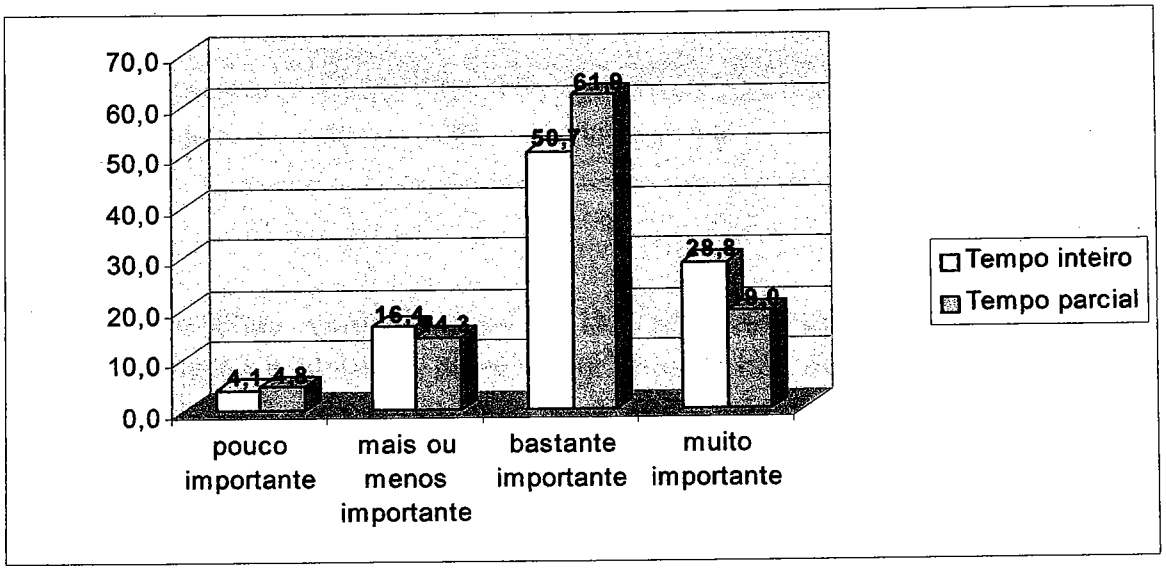
Realizado o teste não-paramétrico U de Mann-Whitney, verificamos que não há diferenças significativas no grau de importância atribuído à actividade profissional entre as mulheres que são mães e as que não o são. Quando agregamos as respostas "muito" e "bastante", então as mulheres que não são mães parecem assumir ligeiramente mais a actividade profissional como central nas suas vidas que as demais (84% contra 70% das mulheres com filhos/as). Todavia, cabe registar que 89% das inquiridas que são mães não abdicariam da actividade profissional mesmo que o agregado familiar dispensasse o seu rendimento. Observando o estado civil, é possível inferir que são as divorciadas/separadas ou viúvas vivendo com os/as respectivos/as filhos/as (mulheres que encabeçam famílias monoparentais) aquelas que mais importância conferem à actividade profissional.

[82] Uma vez explorada, mais uma vez, a variável categoria profissional, procurando cruzar com a idade e o grau de importância atribuído à actividade profissional, verificou-se que não esta não introduz qualquer influência no comportamento desta última variável.

No sentido de verificar se existe associação entre a centralidade da actividade profissional e o tipo de situação contratual no caso das mulheres, efectuámos um teste de associação não paramétrico (qui-quadrado) que nos permitiu aferir que esta não é estatisticamente significativa. Contudo, na nossa amostra, constatamos que as mulheres numa situação contratual não permanente estão associadas a níveis de centralidade da actividade profissional extremos, oscilando entre o "pouco" e o "muito importante", enquanto as mulheres em situação contratual permanente estão associadas a um nível de importância médio/bom.

No sentido de verificar se existe associação entre a centralidade da actividade profissional e o regime de duração de trabalho, efectuámos um teste de qui-quadrado, cujo valor nos permite apurar que esta não é estatisticamente significativa. Todavia, como confirma a figura seguinte, verificamos que as mulheres numa situação a tempo parcial estão associadas a um nível de centralidade da actividade profissional bastante importante, enquanto as mulheres que trabalham a tempo inteiro estão associadas a um nível de importância muito relevante.

Figura 23 – Grau de importância atribuído à actividade profissional pelas mulheres, por regime de duração de trabalho (%)



Relativamente a esta questão, e ao contrário do argumento desenvolvido por Hakim (cf. capítulo 4.3.2., Parte I), não se confirma nenhuma polarização entre as mulheres empregadas a tempo inteiro e as mulheres empregadas a tempo parcial – recorde-se que, estas últimas, segundo a autora, teriam um empenho marginal relativamente ao trabalho remunerado. Aquilo que o nosso estudo demonstra é que, a este respeito, e obviamente no que se refere à nossa amostra, se pode falar

em homogeneização entre estes dois grupos de mulheres, e não de polarização em matéria de centralidade da actividade profissional.[83]

Após realização do teste estatístico adequado, e na tentativa de compreender se existe uma correlação entre o grau de importância atribuído à actividade profissional e a valorização dos aspectos intrínsecos e extrínsecos na procura de emprego, apurámos que não existe qualquer correlação estatisticamente significativa em nenhum dos casos.[84] Todavia, constata-se que há uma ligeira tendência para níveis mais elevados numa variável estarem associados a níveis mais elevados nas outras (e vice-versa). Neste sentido, não fica completamente excluída a hipótese segundo a qual a centralidade do trabalho remunerado se encontra positivamente correlacionada com as preferências intrínsecas e com as extrínsecas. Cabe registar que o grau de importância atribuído à actividade profissional pouco prediz acerca do significado que a mesma comporta para as mulheres; é, pois, preciso apreender em que medida essa centralidade se associa a uma orientação pautada pelo dever, pela instrumentalidade (por exemplo, necessidade de dinheiro) ou pela procura de realização pessoal (temática a que tornaremos no capítulo 6.2.).[85]

5.3. Disposições dos/as inquiridos/as perante outras dimensões da vida: tempos livres, família e vida afectiva

Quando confrontados/as com a importância dos tempos livres, verifica-se que a maioria (41% dos homens e 37% das mulheres) dos/as inquirido/as considera esta dimensão bastante importante. São, porém, sobretudo os homens que mais a valorizam; cerca de um terço afirma ser mesmo "muito importante" – enquanto um terço das mulheres atribui a classificação de "mais ou menos importante".

Noutra questão, no cotejo entre uma boa remuneração ou mais tempo livre, tal tendência é igualmente corroborada: os homens (76%) preferiam ter mais tempo livre do que as mulheres (65%), mesmo que essa possibilidade implicasse uma remuneração inferior. Tal sugere que as mulheres tendem, por força da socialização e respectiva interiorização de expectativas e representações em torno do seu papel social, a relativizar a importância do tempo livre e de lazer. No fundo, dados os vários constrangimentos objectivos (económicos ou temporais) e subjectivos, as mulheres não só têm menos tempo de lazer (repare-se que, na amostra, os homens dedicam em média cerca de duas horas e meia por dia a

[83] Conclusão, aliás, semelhante à de outros estudos (veja-se Gallie, 1998).
[84] Foi realizado o teste de associações não paramétrico Ró de Spearman para variáveis ordinais.
[85] Apesar de apenas 30% das inquiridas terem explicitado os motivos inerentes à centralidade da actividade profissional, a maioria das respondentes refere a realização pessoal, a importância de ampliar os conhecimentos e de enriquecer a experiência profissional.

actividades de lazer, enquanto as mulheres lhe consagram uma hora e meia), como esses condicionalismos actuam no sentido de cercear a consciência do direito ao tempo de lazer e a valorização do seu usufruto (cf. Green *et al.*, 1990; Shaw, 1994).[86]

À semelhança de outros estudos (e.g. Freire *et al.*, 2000), constatamos que a valorização do tempo livre está mais presente entre os indivíduos com um nível de habilitação escolar mais elevado, sobretudo entre aqueles que têm uma licenciatura. O mesmo sucede com o nível de rendimentos: são sobretudo os/as inquirido/as que auferem rendimentos mais elevados aqueles/as que mais disponíveis estão para beneficiar de uma menor remuneração em troca de mais tempo livre. Tal comprova-se tanto na amostra total, como na amostra feminina.

As mulheres pertencentes às categorias socioprofissionais de estatuto mais elevado e mais qualificadas, como é o caso daquelas que são quadros superiores e especialistas das profissões técnicas intelectuais e científicas, são as que mais valorizam o tempo livre – confirmando-se, portanto, a nossa hipótese. Contudo, é interessante notar que são as mulheres com profissões de enquadramento que menos tempo dedicam a actividades de lazer, seguindo-se as operadoras de super e hipermercado. O inverso sucede com as operadoras de *call centres*, o que associamos ao facto de a maioria ter o estatuto de estudante e ser solteira, beneficiando portanto de mais disponibilidade de tempo. Importa realçar que as empregadas de comércio (36%) e, sobretudo, as operadoras de super ou hipermercado (48%) referem a importância de ter uma boa remuneração em prejuízo do tempo livre.

Tendo presente o regime de tempo de trabalho - e uma vez confrontadas com as duas alternativas (ganhar mais e ter menos tempo livre ou vice-versa) -, a maioria das respondentes refere que optaria por ter um emprego onde a remuneração fosse inferior mas que, em contrapartida, permitisse o usufruto de mais tempo livre. Contudo, como ilustrou o quadro 25, as trabalhadoras a tempo parcial tendem, em média, a valorizar ligeiramente mais o tempo livre do que as trabalhadoras a tempo inteiro. Observando a relação contratual, as trabalhadoras sem vínculo estável são, em relação às demais, as que atribuem relativamente mais importância ao tempo livre.

Em síntese, a importância do tempo livre parece variar na razão directa do nível de habilitações, do vencimento e do grau de qualificação das profissões. Apurámos que as mulheres viúvas, divorciadas/separadas com filhos/as são as que

[86] As mulheres inquiridas despendem menos tempo em actividades de lazer que os inquiridos (23% contra 3% dos homens inquiridos referem despender menos de 1 hora por dia em actividades de lazer; 10% de mulheres referem ter mais de 3 horas de lazer por dia, enquanto a percentagem de homens que responde no mesmo sentido é de 29%). Tal deve-se às características da amostra, sobretudo a sua juventude e o baixo número de inquiridos/as com família constituída.

despendem menos horas diárias em actividades de lazer (cf. quadro III.13, anexo), seguindo-se as mulheres que se encontram casadas ou a viver em união de facto. Também as mulheres com filhos/as dedicam menos tempo ao lazer, quando comparadas com as mulheres que não são mães (cf. quadro III.15 em anexo). Consagram, igualmente, menos tempo do que os homens que são pais, ainda que estes, por sua vez, tenham menos tempo para actividades de lazer do que os homens inquiridos sem filhos/as (cf. quadro III.16 em anexo).

Ainda no plano da valorização das esferas da vida social, é possível apurar que o inverso se passa com a vida familiar – dimensão à qual as mulheres, mais do que os homens, tendem a atribuir muita importância (78% e 68%, respectivamente, consideram a família e a vida afectiva muito importantes). No entanto, importa notar o facto de esta ser, no cúmulo das outras esferas da vida (trabalho remunerado e tempos livres), a mais valorizada pelos/as inquirido/as em geral – conclusão, aliás, consentânea com a de outros estudos (veja-se em particular Almeida e Guerreiro, 1993; Broek, 2002) – cf. quadro III.17 em anexo.

São sobretudo as mulheres sem filhos/as que tendem a relativizar a importância da família. Atendendo ainda à situação familiar, as mulheres casadas são aquelas que mais a valorizam. De resto, nem a categoria profissional nem o nível de habilitações parecem ter uma relação directa com a importância atribuída à vida afectiva e familiar. Como se pode constatar no quadro 25 (acima), todas as mulheres, independentemente do regime contratual e da situação contratual valorizam "muito" a família; na verdade, apenas as mulheres com contratos a termo valorizam "bastante" este domínio.

Não há qualquer evidência de que a forte valorização da família seja incompatível com uma acentuada orientação para o trabalho remunerado. Retomando as palavras de Gallie *et al.* (1998:205), o provável é que ambas as dimensões se reforcem mutuamente; para a maioria dos homens e das mulheres, hoje com maiores níveis de qualificação escolar e profissional, as recompensas intrínsecas (e as extrínsecas) são fundamentais no desenvolvimento da auto-estima e da auto-realização – elementos indispensáveis para que a vida familiar seja encarada num registo positivo e satisfatório. Acresce que, num período em que as relações sociais e as familiares assumem alguma fragilidade, as pessoas procuram realizar-se no plano individual – sentimentos que muitos/as procuram preencher através da vida profissional e do envolvimento neste domínio.

5.4. Caracterização da vida familiar dos/as inquiridos/as

Como previamente referido, cerca de metade dos/as inquiridos/as, ainda que mais os homens, vive em casa dos pais e não em casal (63% dos homens e 41% das

mulheres estão nesta situação). Praticamente 37% das mulheres e 18% dos homens têm uma relação conjugal (formalizada ou não); cerca de 15% dos/as inquiridos/as são solteiros, viúvos ou divorciados vivendo sós, e 4% estão na mesma condição civil mas vivem com os filhos/as (famílias monoparentais, na sua maioria encabeçadas por mulheres). Por fim, 2% de indivíduos vivem com amigos ou familiares, sem companheiro/a ou cônjuge (veja-se quadro III.18 em anexo).

Na nossa amostra, praticamente três quartos dos/as inquiridos/as não têm filhos/as. Entre aqueles/as que são pais/mães, as mulheres predominam (38% contra 11% de inquiridos). Como se pode verificar no próximo quadro, a maioria das mulheres e dos homens com filhos/as (68% e 56%, respectivamente) tem apenas uma criança.

Quadro 26 - Situação familiar: número de filhos/as dos/as inquirido/as (% em coluna)

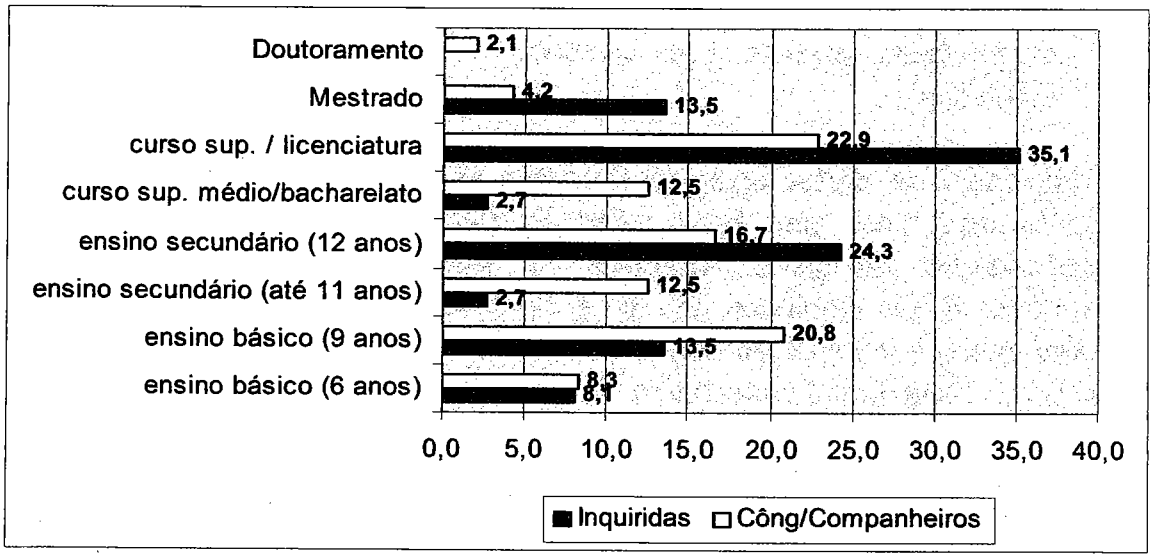
Número de filhos/as	Homens	Mulheres
1	55,6	67,6
2	33,3	21,6
3		8,1
4	11,1	2,7
Total	100,0	100,0

Aproximadamente 65% destas mulheres têm filhos/as com idades inferiores a 6 anos. A maioria (38%) tem crianças com idades que oscilam entre 1 e 3 anos de idade, 29% são mães de crianças que têm entre 6 meses e 1 ano, e igual proporção tem crianças com idades que se situam entre os 4 e os 6 anos. Uma mulher inquirida (4,2%) tem uma criança com menos de 6 meses.

5.4.1. Um retrato do contexto familiar das mulheres inquiridas

Observando agora as habilitações das mulheres que estão casadas ou vivem em união de facto com as dos respectivos companheiros/cônjuges, é possível constatar que elas (inquiridas) detêm um nível de capital escolar mais elevado: 76% têm mais de 12 anos de escolaridade, enquanto apenas 42% dos parceiros têm igual nível de habilitação escolar. Igualmente, observando as mulheres que são possuidoras de um grau de licenciatura e de mestrado, é possível verificar que são mais escolarizadas do que os respectivos cônjuges (apesar de nenhuma entrevistada deter o grau de doutoramento, ao invés do que sucede com um dos parceiros). No mesmo sentido, em relação à escolaridade inferior (menos de 9 anos), é possível constatar que há mais cônjuges/companheiros nessa situação do que inquiridas – 29% e 22% respectivamente.

Figura 24 - Grau de habilitações das mulheres inquiridas e dos respectivos cônjuges/companheiros (%)



Verifica-se também uma relativa homogamia em termos das profissões exercidas (cf. anexo, quadro III.19). Tal sugere, como vem sendo sublinhado pelos estudos no domínio da Sociologia da Família, uma tendência para a escolha afectiva do/a parceiro/a incidir sobre alguém que ocupa uma posição semelhante no espaço social (cf. Almeida, Torres, 2003: 56). Assim:

- Aproximadamente 22% das mulheres que são quadros superiores estão casadas/vivem em união de facto com homens que exercem, igualmente, profissões de enquadramento, e 78% têm como parceiros "especialistas das profissões técnicas e científicas".

- Cerca de 80% das inquiridas que são especialistas das profissões técnicas e científicas estão casadas/vivem em união de facto com homens que exercem a mesma profissão; os cônjuges/companheiros das restantes enquadram-se na categoria de "pessoal dos serviços e vendedores".

- Todas as técnicas e profissionais de nível intermédio, as que têm profissões administrativas e similares, bem como as operadoras de *call centres* encontram-se casadas/vivem em união de facto com homens que se enquadram em profissões análogas.

- Já 43% das mulheres que são empregadas de balcão/vendedoras, assim como a totalidade das que são encarregadas de mesa, têm como

cônjuges/companheiros trabalhadores não qualificados, e 27% vivem/estão casadas com operários, artífices ou similares.

- Cerca de dois terços das operadoras de caixa têm como cônjuge ou companheiro alguém que pertence ao grupo "pessoal dos serviços e vendedores".

Comparando os dados agregados, verifica-se que dois terços das inquiridas têm (ou tiveram) pais com baixo nível de habilitações (inferior a seis anos de escolaridade). Em geral, sobressai um salto geracional importante: o capital educacional das inquiridas não só é significativamente mais elevado que o das mães, como é superior ao dos respectivos parceiros (ao invés do que sucedia na geração antecedente) (vide anexo, figura III.7).

Uma análise centrada na unidade familiar vem confirmar que a mobilidade ascendente geracional é evidente (cf. quadro III.20 em anexo).[87] As mães de 43% das mulheres que hoje dispõem do grau de mestres têm (ou tinham) apenas 6 anos de escolaridade. De entre as inquiridas com licenciatura, nenhuma é filha de mulher com igual nível de habilitações; com efeito, à excepção de uma inquirida (3%) cuja mãe detém o grau de doutoramento, todas as respondentes descendem de mulheres com níveis de escolaridade inferiores (as mães portadoras de seis e nove anos de escolaridade correspondem a 36% e 60% dos casos, respectivamente).

Esta análise permite ainda apurar que as mães de 46% das mulheres com profissões de enquadramento pertencem/pertenceram à categoria "pessoal administrativo". Todavia, 27% descendem de mulheres com profissões de enquadramento (cf. quadro III.21 em anexo). Este indício de alguma reprodução socioprofissional está igualmente presente entre as inquiridas que hoje exercem a profissão de especialistas das profissões intelectuais e científicas – 43% têm/tiveram mães com profissões que se enquadram nesta mesma categoria. Quase um terço das mães das operadoras de *call centres* exerce(ra)m profissões que se incluem na categoria de administrativas e similares; em 18% dos casos, as mães são/eram domésticas. Entre as inquiridas que são empregadas de balcão/vendedoras, 67% são igualmente filhas de mulheres domésticas. Esta é a condição de quase metade das mães das inquiridas que trabalham como operadoras de caixa, sendo que quase 30% eram/são trabalhadoras não qualificadas (cf. quadro III.21, em anexo).

---

[87] Esta é uma das questões que, por certo, mereceria um maior aprofundamento, porventura caso este estudo possa ter continuidade. A análise da mobilidade intergeracional das mulheres encontra-se particularmente detalhada na obra de Elísio Estanque e José Manuel Mendes (1997). No que respeita à categoria socioprofissional, repare-se que a maioria das mães das inquiridas era/é doméstica; a profissão mais representada entre os pais é a de "operários/as, artífices e trabalhadores/as similares" (veja-se anexo, quadro III.22).

5.4.2. A divisão sexual de tarefas domésticas e parentais

Reflectindo conclusões de outros estudos relativos à população portuguesa em geral (veja-se capítulo 4.2. Parte II), constatamos que existe uma diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres no que diz respeito à participação na "preparação e confecção das refeições",[88] sendo que elas participam mais neste tipo de tarefas e lhe dedicam em média mais tempo ao longo da semana. Tal é igualmente verdade no que concerne às horas semanais que ambos despendem na "arrumação e limpeza da casa" e nos "cuidados com a roupa". Por outro lado, existe uma diferença estatisticamente significativa no que diz respeito à participação nas "compras esporádicas"; mas, a este respeito, a situação inverte-se: os homens ocupam mais tempo do que as mulheres nesta tarefa. O mesmo sucede com o tratamento de "serviços administrativos", embora a diferença não seja estatisticamente significativa. Apesar de também não existir diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres no que diz respeito à participação nas "compras de rotina", elas participam mais neste tipo de tarefa, ocupando na mesma mais horas durante a semana.

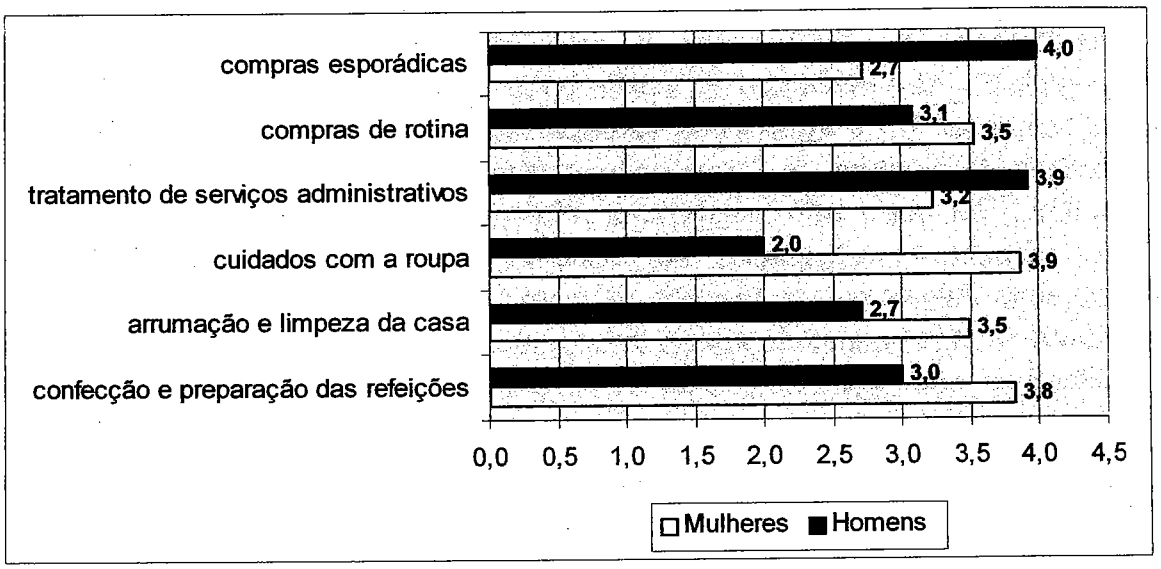
No que diz respeito às questões da partilha das tarefas domésticas entre os/as inquiridos/as que trabalham a TP, como são poucos/as aqueles/as que vivem em casal, atentámos sobretudo nas horas semanais dedicadas por homens a mulheres às várias tarefas domésticas. Apesar de não ser exequível proceder a um teste de diferença de médias, dado o reduzido número de frequências em algumas das variáveis, é possível comparar as médias de horas despendidas por ambos os sexos às várias tarefas domésticas. Observa-se que as mulheres devotam mais horas semanais a todas as actividades domésticas; a maior diferença de médias destaca-se na tarefa "cuidados com a roupa". Neste sentido, o menor número de horas dedicado ao trabalho remunerado, por si só, não reduz as assimetrias de género na divisão do trabalho doméstico.

Quando os/as inquiridos/as são convidados/as a comparar a sua participação com a do/a respectivo/a parceiro/a, verificamos profundas assimetrias: as mulheres estão sobrecarregadas sobretudo com o tratamento/cuidados com a roupa, a confecção e preparação de refeições e, depois, com a arrumação e limpeza da casa (veja-se figura abaixo). Já os homens participam muito mais que as respectivas cônjuges/companheiras na realização de compras esporádicas e no

[88] No que diz respeito às questões da partilha das tarefas domésticas, procurando saber se homens e mulheres têm níveis de participação diferentes, efectuámos testes de diferenças de médias. Uma vez que estamos a trabalhar com uma variável ordinal (a intensidade de participação está "arrumada" em 5 níveis, de um mínimo a um máximo) e uma variável nominal (sexo dos inquiridos), efectuámos testes U de Mann-Whitney, sendo o valor do teste: U= 130,000 e um p=0,012.

tratamento dos serviços administrativos. É na realização das compras de rotina que o desequilíbrio entre as participações dos membros do casal é menor.

Figura 25 – Participação dos/as inquiridos/as nas tarefas domésticas em relação aos parceiros/as, por sexo (médias)[89]



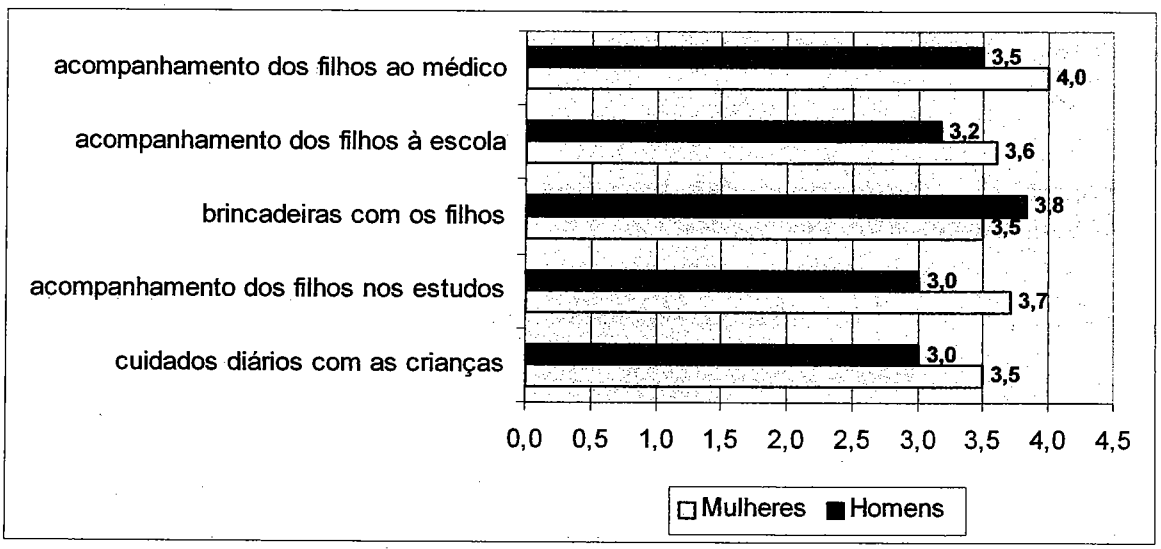
Constata-se também uma pronunciada diferença de médias entre os homens e as mulheres inquiridos/as. À excepção das tarefas atinentes a serviços administrativos e às compras esporádicas (onde claramente os homens inquiridos têm maior participação que as mulheres), verifica-se que todas as outras tarefas domésticas recaem sobre as mulheres, destacando-se a confecção e preparação de refeições, a arrumação e limpeza da casa e o tratamento da roupa (lavar, coser e engomar). Nestes casos, os valores e os níveis de significância obtidos nos testes realizados sugerem-nos que a diferença entre homens e mulheres é tão clara que, caso a amostra fosse representativa, esta era a ilação que poderia ser extrapolada para o universo.

No que respeita à divisão sexual das tarefas parentais, dado o baixo número de homens inquiridos com filhos/as, não realizámos qualquer teste estatístico. Em relação aos cônjuges, as mulheres participam mais em todo o tipo de tarefas, em particular no apoio às tarefas escolares, acompanhamento à escola e ao médico em caso de doença. Quando se observa a diferença entre homens e mulheres inquirido/as, constata-se que o "entretenimento e as brincadeiras com os/as filhos/as" é a tarefa que colhe a maior participação dos homens. Todavia, as

[89] Os valores correspondem às seguintes respostas: 1=nenhuma participação; 2= participação de 25%; 3= participação de 50%; 4=participação de 75%; 5=participação total.

inquiridas têm a percepção que se envolvem ligeiramente mais nesta tarefa do que os respectivos parceiros.

Figura 26 - Participação dos/as inquiridos/as nos cuidados prestados aos filhos/as em relação aos parceiros/as, por sexo (médias)[90]

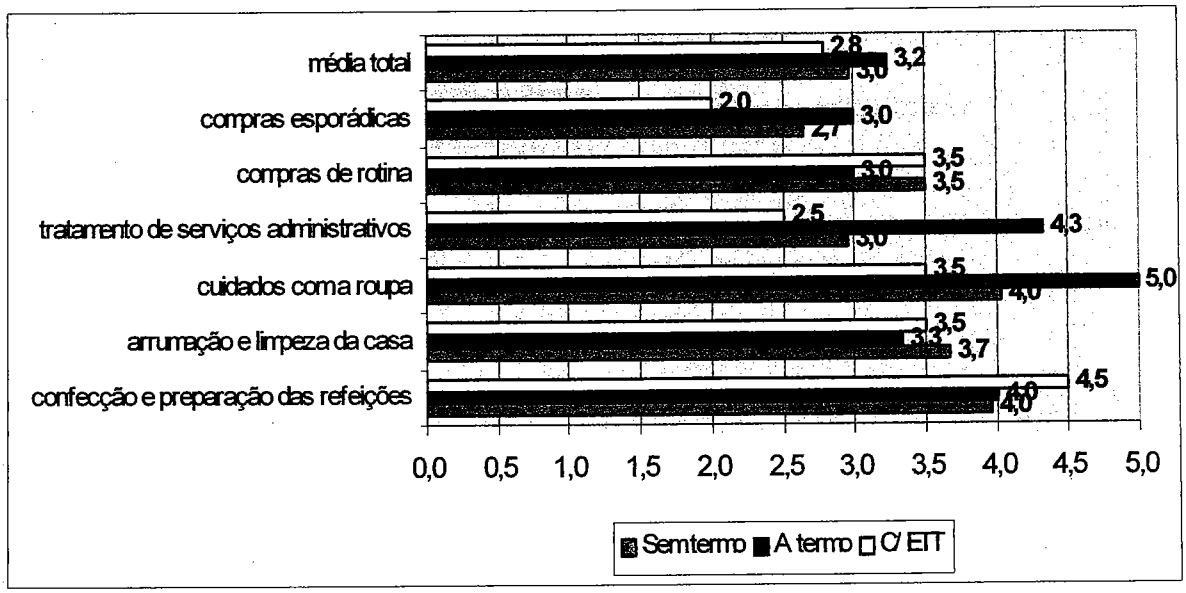


As mulheres inquiridas não participam com igual intensidade nas várias tarefas domésticas. Aquelas que mais intensivamente trabalham neste domínio são as que se situam nos escalões etários acima do escalão "36-40 anos", à excepção dos serviços administrativos – tarefa em torno da qual se ocupam sobretudo as inquiridas mais jovens, em particular aquelas com idades compreendidas entre os "20 a 25" e "26 a 30" anos. Estas mulheres são, efectivamente, as que participam menos nas tarefas domésticas. No que diz respeito ao nível de escolaridade, e apesar de não existir uma diferença estatisticamente significativa[91], verificamos que as mulheres que mais participam nas tarefas domésticas são as que têm o ensino básico ou secundário incompleto. As mulheres que participam menos são as que têm um curso superior médio ou bacharelato e as que têm o segundo ciclo do ensino básico. Observando o grupo socioprofissional, as que mais participam em tarefas domésticas são as empregadas de comércio/vendedoras e as operadoras de super e hipermercado; no lado oposto, situam-se as mulheres com profissões de enquadramento.

[90] Os valores correspondem às seguintes respostas: 1=nenhuma participação; 2= participação de 25%; 3= participação de 50%; 4=participação de 75%; 5=participação total.
[91] Foi efectuado o teste de Kruskal-Wallis.

Atendendo aos valores médios obtidos nas respostas, é possível constatar que a partilha das várias tarefas domésticas com os cônjuges/companheiros difere entre as mulheres inquiridas. As trabalhadoras com contratos a termo são aquelas que, em geral, mais assimetricamente partilham as tarefas com os parceiros – o que é particularmente evidente no caso dos cuidados com a roupa. Seguem-se as trabalhadoras com contratos permanentes – grupo em que, além daquela tarefa, é se constata uma sobrecarga com a confecção e preparação de refeições e com a arrumação e limpeza da casa.[92]

Figura 27 - Participação das mulheres nas tarefas domésticas em relação aos cônjuges/parceiros, por situação contratual (médias)[93]

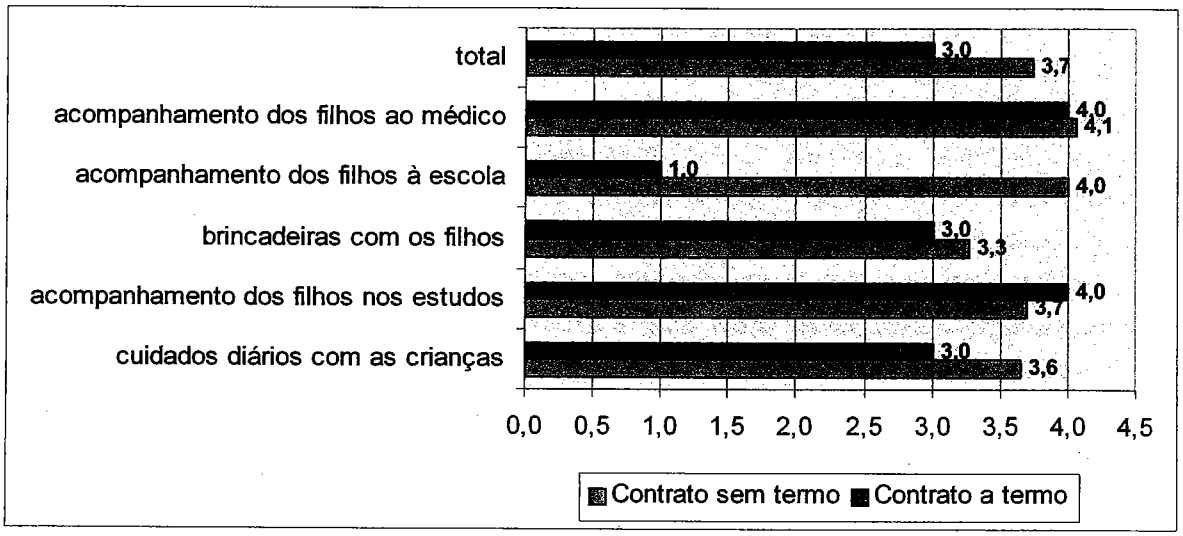


Mais uma vez, atendendo aos valores médios obtidos nas respostas, é possível constatar que as inquiridas não partilham de igual modo a prestação de cuidados aos filhos/as com os respectivos parceiros. A figura seguinte, que contempla igualmente apenas as respostas das mulheres com relação de casal, ilustra que, ao invés do que sucede com o trabalho doméstico, as trabalhadoras com contratos sem termo são aquelas que mais assimetricamente partilham as várias tarefas com os cônjuges/companheiros.

[92] A situação familiar das inquiridas, segundo a situação contratual e o regime de tempo de trabalho consta dos quadros III.23, III. 24, III. 25, III. 26, em anexo. Apenas 9% das trabalhadoras a TP vivem em relação casal, pelo que prescindimos da análise por regime de tempo de trabalho.

[93] Os valores correspondem às seguintes respostas: 1=nenhuma participação; 2= participação de 25%; 3= participação de 50%; 4=participação de 75%; 5=participação total.

Figura 28 - Participação das mulheres na prestação de cuidados aos/às filhos/as, por situação contratual (médias)[94]



5.4.3. Estruturas de apoio à articulação entre a vida profissional e a vida familiar: mundos desiguais

Na amostra, 43% das mulheres com relação conjugal admitem que a articulação entre a vida profissional e a vida familiar não tem sido fácil; no caso dos homens, a proporção é visivelmente menor (20%). Quando temos presente a amostra na totalidade (indivíduos com ou sem relação conjugal), o número de mulheres que responde neste sentido é claramente menor (ao contrário do que sucede com os homens cuja proporção se mantém idêntica). Tal constatação pode corroborar a tese de que o peso da articulação entre os dois domínios recai fundamentalmente sobre as mulheres com relação conjugal, enquanto a existência (ou ausência) deste tipo de relação pouco interfere na forma como os homens gerem e organizam a vida profissional e a vida familiar.

Apenas 19% dos/as inquiridos/as precisaram os motivos que estão na base da difícil articulação: os homens evocam sobretudo a absorvência da vida profissional e a rigidez dos horários de trabalho. As mulheres, embora focando os mesmos motivos, destacam o facto de os horários laborais constrangerem o tempo disponível para a família.

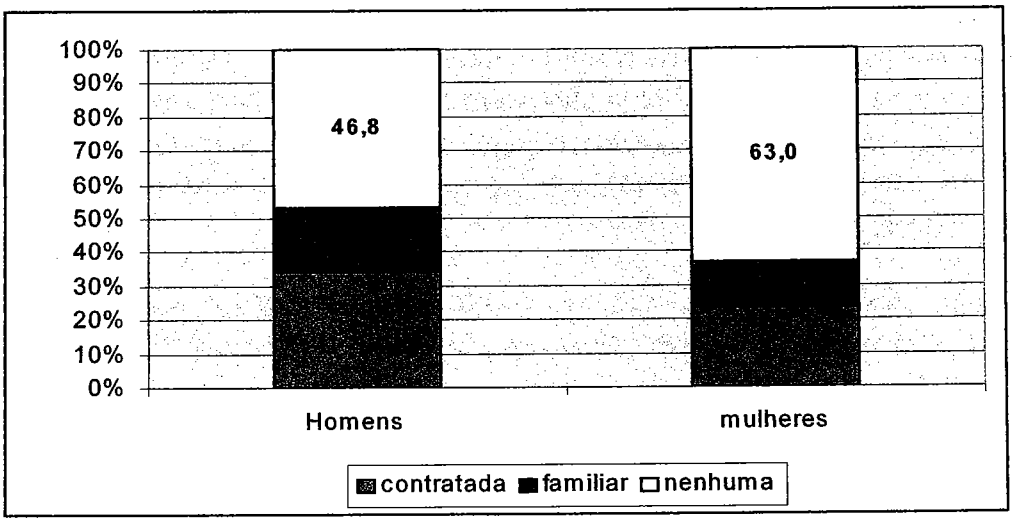
[94] Os valores correspondem às seguintes respostas: 1=nenhuma participação; 2= participação de 25%; 3= participação de 50%; 4=participação de 75%; 5=participação total. Das 14% de mulheres a TP que têm filhos/as, nenhuma respondeu a esta questão (razão pela qual não foi efectuada comparação com trabalhadoras a TI); o mesmo sucedeu com cerca de 13% de mulheres com contratos com ETT que têm filhos/as.

A articulação entre a vida profissional e a familiar é descrita por cerca de 46% das mulheres com relação conjugal e com filhos/as como difícil. Todavia, as mulheres com profissões mais qualificadas, em particular as que têm profissões de enquadramento e as especialistas das profissões intelectuais e científicas, são as que mais percepcionam como difícil o equilíbrio entre os dois domínios – ainda que sejam aquelas que mais contam com ajuda doméstica contratada. Associamos esta evidência ao facto de a participação destas mulheres na esfera profissional ser particularmente intensiva, tanto do ponto de vista objectivo (horários de trabalho prolongados) como subjectivo (maior envolvimento motivado pelo elevado nível de responsabilidade). Quer dizer que, apesar de contarem mais com serviços de apoio à família, designadamente serviços pagos, está presente a percepção de uma certa conflitualidade na gestão dos diferentes tempos e solicitações – a que se associa, como veremos, algum sentimento de culpabilidade.

Praticamente a totalidade (91%) das mulheres que trabalham a tempo parcial admite que a articulação entre os dois domínios tem sido fácil, enquanto o número de mulheres que responde no mesmo sentido e que se encontra a trabalhar a tempo inteiro é bastante inferior – 69%.[95]

Como ilustra a figura seguinte, na nossa amostra, os homens contam com mais ajuda doméstica do que as mulheres.

Figura 29 - Tipo de apoio doméstico, segundo o sexo (% em coluna)



[95] Contudo, todos os homens inquiridos que trabalham a TP consideram que a sua vida profissional e a familiar/pessoal têm sido facilmente conciliáveis. São sobretudo as mulheres a TP que dizem não ter qualquer tipo de ajuda (78%), enquanto os homens tendem a afirmar (56%) que contam com a ajuda de familiares de uma pessoa contratada para prestar serviços domésticos (33%).

Note-se, portanto, que 53% dos homens e apenas 37% das mulheres inquiridas dizem beneficiar de qualquer tipo de ajuda (cf. figura acima). Os homens contam (ligeiramente) mais com estruturas de apoio, seja serviços contratados/pagos (44% *versus* 23,5%) ou ajudas provenientes de familiares (19% contra 14% de mulheres).

Focando o grau de parentesco das ajudas, sobressai também neste estudo a estrutura de apoio matrilinear: as mães são, na maioria dos casos (70%), as principais prestadoras de ajuda doméstica; apenas um quarto dos/as inquiridos/as referiu o apoio providenciado por ambos os pais, e 5% fizeram menção a outros membros da família. Nota-se que as mães são essencialmente mencionadas pelas mulheres inquiridas (80%).[96] À semelhança das conclusões inferidas por Anália Torres e F. Vieira da Silva (1998) relativamente à Grande Lisboa, constatámos que a contratação de uma pessoa para prestar serviços domésticos é mais comum do que a ajuda familiar (veja-se figura acima). O número de horas em que ajuda doméstica se materializa é, porém, particularmente baixo: 69% contam com menos de 8 horas por semana (há uma presença residualmente superior das mulheres nos escalões horários mais longos) (veja-se anexo, quadro III.27).

Registam-se, porém, diferenças assinaláveis entre as mulheres.[97] Com efeito, parece claro que a profissão exercida e a existência (ou não) de ajuda doméstica estão relacionadas: aproximadamente 47% das mulheres com profissões de enquadramento referem contar com aquele tipo de recurso (serviços pagos), enquanto a proporção de empregadas de comércio na mesma situação é de 7%. Noutras situações, as mulheres não contratam qualquer tipo de apoio doméstico (veja-se quadro III.28 em anexo). De sublinhar que 70% das mulheres que são operadoras de caixa referem beneficiar de algum tipo de apoio familiar e 13% recorrem a serviços pagos – facto que associamos ao tipo horários em vigor na grande distribuição (horários variáveis, prolongando-se pelo período da noite e ao fim-de-semana) e às inerentes dificuldades de articulação com os tempos familiares.

Cerca de 79% das mulheres que contratam serviços de apoio domésticos têm pelo menos o grau de licenciatura. Apesar de estarmos na presença de dados estatísticos não representativos, estes não deixam de ir de encontro às conclusões

[96] As razões mais apontadas para a ausência de ajuda doméstica são a falta de necessidade (três quartos das mulheres e metade dos homens sem ajuda doméstica evocam este motivo) e os constrangimentos económicos (referidos por um terço dos homens e por 15% das mulheres). Convidados/as a ponderar o grau de apoio esperado em caso de dificuldades económicas ou em situação de desemprego, não deixa de ser pertinente o fraco nível de apoio esperado por parte dos/as inquiridos/as relativamente à família alargada - apenas 9% de homens e 9% de mulheres admitem poder contar "muito"; 17% e 23%, respectivamente, admitem mesmo não esperar nenhum apoio. Em contraponto, o agregado familiar reveste-se de uma importância fundamental – 73% dos homens e 74% das mulheres acreditam que poderiam contar "muito/bastante" com o apoio da família com quem vivem.

[97] Estão contempladas as inquiridas que não vivem em casa dos pais.

de outros estudos, segundo as quais as mulheres com menores níveis de habilitação são aquelas que mais sentem dificuldade em encontrar ocupações bem remuneradas; por conseguinte, é-lhes mais difícil contratar serviços externos.

Atendendo à situação familiar, é possível constatar que as mulheres que encabeçam famílias monoparentais (mulheres solteiras, viúvas ou separadas/divorciadas a viver com os/as filhos/as) são aquelas que menos contam com ajuda doméstica (80% reportam não usufruir de qualquer tipo de ajuda).[98] Aproximadamente 40% das mulheres casadas ou a viver em união de facto contratam serviços domésticos.

Sem nos causar perplexidade, a existência de ajuda doméstica contratada varia na razão directa do vencimento. Já a ajuda de familiares beneficia as mulheres que, na amostra, auferem mensalmente entre 324,22 e 1301 euros. Com efeito, é possível confirmar que a discrepância entre as mulheres que auferem rendimentos distintos é estatisticamente significativa: as inquiridas que têm ajuda doméstica têm um vencimento líquido superior às que não contam com este tipo de ajuda.[99] São também aquelas que trabalham no âmbito de uma situação contratual permanente e a tempo inteiro as que mais beneficiam de apoio doméstico contratado (veja-se quadro III.28 em anexo). Neste sentido, as mulheres mais enquadradas profissionalmente são aquelas que se encontram mais aliviadas relativamente ao trabalho doméstico. Ao invés, as mulheres com profissões menos qualificadas e remuneradas e contratualmente mais precárias são aquelas que se encontram mais sobrecarregadas - facto que, por sua vez, constrange a disponibilidade para investir na respectiva valorização profissional.

5.4.4. Entre a idealização e o real: os papéis conjugais na família e no emprego

Procurámos também aferir qual a o modelo de família que, em termos abstractos, era considerado ideal pelos/as inquirido/as – a "norma ideal", na acepção de Sofia Aboim e Karin Wall (2002). Para esse efeito, a partir do questionário que serviu de base ao último Eurobarémetro[100] sobre as atitudes dos homens e das mulheres face ao trabalho, à família e à sociedade, recriámos uma tipologia de modelos de papéis de género (vide legenda da próxima figura).

---

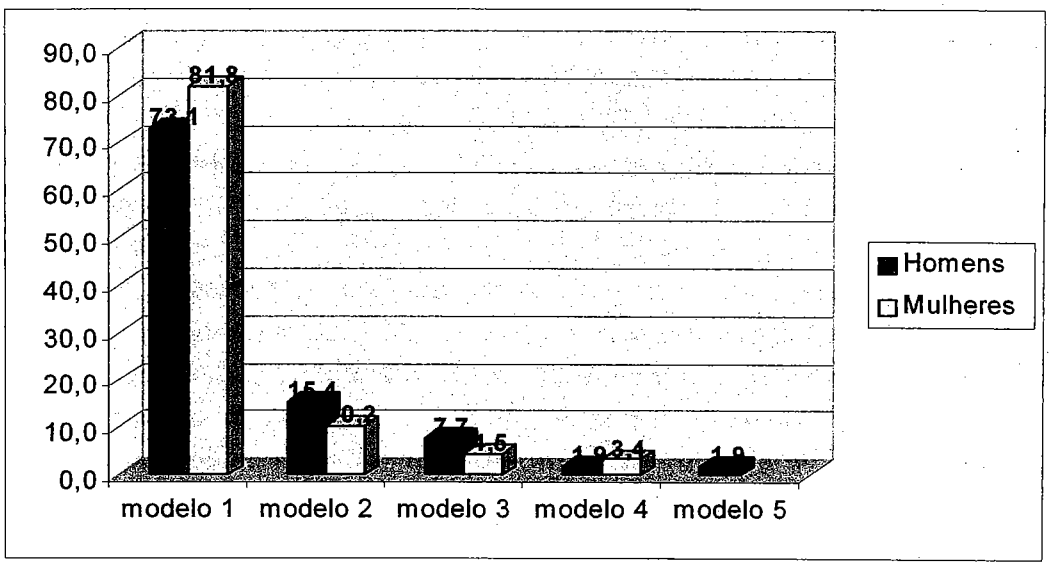
[98] No estudo referente às mães sós e aos cuidados prestados às crianças, Karin Wall *et al.* (2002) demonstram de uma forma exímia as dificuldades relativas à articulação entre o trabalho remunerado e a vida familiar – conflitos que se agravam no caso das mães sós em condições socioeconómicas desfavorecidas.

[99] Valor do teste teste U de Mann-Whitney, cujo valor U= 370,500 e p=0,000.

[100] O último instrumento de auscultação de opinião pública europeia sobre esta temática realizou-se em 1987 (Eurobarómetro 27.0) (cf. e.g. Comissão Europeia, 1987; Almeida, J.F., 1990; Sackman, R., 2000)

Cerca de 84% das mulheres e 63% dos homens indicaram o modelo familiar que consideravam ideal. Nota-se que elas (82%) – mais que eles (73%) - evocam o modelo familiar igualitário de duplo emprego. Esta concepção de família, em que os papéis entre homens e mulheres são distribuídos de forma igualitária ou simétrica, pode sugerir a presença de valores pós-tradicionalistas ou pós-modernos relativamente às relações de género (cf. Inglehart e Norris, 2003). Todavia, julgamos importante interpretá-la à luz das características da nossa amostra, a qual reflecte sobretudo os valores de uma população urbana, jovem (recorde-se que a maioria dos/as inquiridos/as tem menos de 30 anos de idade) e relativamente escolarizada (comparativamente com a população portuguesa em geral).[101]

Figura 30 - Modelo ideal de papéis de género na família, por sexo (%)



[101] No que se refere aos dados obtidos pelo Eurobarómetro nº 27, de 1987, os/as Portugueses/as estavam entre aqueles/as que mais concordavam com o modelo igualitário de família (mais as mulheres do que os homens), ao lado da população da Dinamarca, França, Grécia e Itália - e ao invés dos Belgas, dos Luxemburgueses, dos Alemães (parte Ocidental). (cf. Sackman, 2000: 241). Todavia, é digno de nota que o Eurobarómetro sobre a igualdade entre homens e mulheres, realizado em 1996, tenha permitido concluir que os Europeus se encontravam divididos quanto ao trabalho da mulher fora de casa – apenas 50% se revelaram a favor (entre os/as que responderem em sentido contrário, a maioria era do sexo masculino) (cf. C.E., 1998: 26). Note-se ainda que para 74% dos Europeus - e sobretudo para homens - as mulheres deveriam dar prioridade aos/às filhos/as em detrimento da actividade profissional (*id. ibid.*: 36). No registo de algum tradicionalismo quanto ao modelo de papéis, metade dos Europeus (53%) afirmou que o homem (pai), mesmo quando aufira uma remuneração inferior à mulher, não deve abandonar a actividade profissional em benefício da guarda e da prestação de cuidados aos/às filhos/as (mais uma vez, os homens revelaram-se os maiores tradicionalistas; todavia, no caso de Portugal, 85% das mulheres responderam no mesmo sentido) (*id. ibid.*: 39).

Legenda:

Modelo 1 - modelo igualitário e de duplo emprego família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos/as são equitativamente distribuídos por ambos.
Modelo 2: modelo de compromisso e de duplo emprego: família onde o parceiro com um emprego menos exigente deve desempenhar a maioria das tarefas relacionadas com a casa e os filhos/as (não interessa se é o homem ou a mulher)
Modelo 3: modelo assimétrico e de duplo emprego família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos/as são sempre da responsabilidade da mulher.
Modelo 4: modelo tradicional e de duplo emprego família onde a mulher tem uma ocupação menos exigente que o marido e, por conseguinte, desempenha a maioria das tarefas relacionadas com a casa e com os filhos/as.
Modelo 5: modelo tradicional de separação de papéis família onde só o marido tem um emprego e a mulher é doméstica.

As nossas conclusões vão assim de encontro àquelas de outros/as autores/as: o valor da igualdade entre mulheres e homens prevalece dominante ao nível das representações, sendo relativamente mais pronunciado entre as mulheres (cf. e.g. Almeida, J.F., 1990; Vicente, A., 1998; Torres e Silva, 1998; Perista, 1999). Notamos ainda que o desfasamento entre a concepção ideal de papéis de género na família (relação conjugal/casal) e a percepção em torno dos papéis reais é notório; mesmo assim, a maioria (64% de homens e 50% de mulheres com relação de casal) entende que o seu modelo de família é o igualitário de duplo emprego. Como sublinha Heloísa Perista, verifica-se um "contraste entre os discursos e as representações sobre os ideais de conjugalidade e parentalidade e a práticas quotidianas de divisão do trabalho familiar (...). De facto, ao nível dos discursos, vão surgindo algumas tendências modernizantes, no sentido dos ideais de partilha e de uma relativa simetria em termos de papéis conjugais (...)" (1999: 71).

No caso das mulheres casadas ou a viver em união de facto, um quarto refere que o modelo de papéis de género na família é o tradicional de duplo emprego, enquanto a proporção de homens que responde nesse sentido é notoriamente inferior (9%). Depois da identificação com o modelo 1, quase um quinto dos homens refere que, na sua relação conjugal, prevalece o modelo de compromisso (modelo 2).[102]

Na verdade, confirma-se a hipótese segundo a qual as mulheres com profissões mais qualificadas são aquelas que mais idealizam o modelo igualitário de papéis de género. De sublinhar que um quarto das mulheres que são empregadas de balcão

[102] Os/as inquiridos/as sem relação conjugal foram convidados/as a situar a família de origem. Neste caso, as diferenças nas respostas entre homens e mulheres respondentes são menores. A maioria refere o modelo 1 (44% de homens e 40% de mulheres); no caso das mulheres inquiridas, o modelo 3 aparece referido por 26%, e os modelos 2 e 4 pelas restantes mulheres, em iguais proporções. No caso dos homens, os modelos mais referenciados são, depois do modelo 1, os modelos 2 e 3, seguindo-se o modelo 4.

no comércio entende como desejável os modelos tradicionais 3 e 4 (modelo assimétrico de duplo emprego e modelo tradicional de duplo emprego). De igual modo, as mulheres que trabalham em regime de contratação permanente e aquelas que estão a tempo inteiro idealizam modelos de família mais igualitários do que as inquiridas que se encontram em situação contratual precária (sobretudo com contratos com termo) e a tempo parcial.[103]

No que respeita à percepção do modelo real (ou a "norma situada", como é designada por Aboim e Wall, 2002), verifica-se que as mulheres com níveis de habilitação mais elevadas, que se encontram mais integradas profissionalmente (inquiridas com profissões mais qualificadas, contratos estáveis e que se encontram a trabalhar tempo inteiro)[104] e que são mais jovens (inquiridas com menos de 35 anos, mas sobretudo as que têm menos de 25) tendem a percepcionar como mais igualitária a respectiva divisão de papéis na família (cf. quadro em anexo, III.29).

Tal sugere que - e tendo presente o perfil mais integrado do ponto de vista laboral e profissional - estas mulheres dispõem de recursos que reforçam a sua condição de grupo socioeconómico privilegiado. Por outras palavras, aos recursos qualificacionais e profissionais, à segurança contratual e à maior estabilidade económica, está associada uma representação de um modelo de relação conjugal mais igualitário e, eventualmente, uma maior predisposição para o pôr em prática no quotidiano. Factores que, por seu turno, geram um recurso fundamental: a maior disponibilidade para reforçar o capital humano e a respectiva empregabilidade.

[103] Quando observamos a profissão do cônjuge/companheiro, verificamos igualmente que as mulheres casadas/viver maritalmente com homens e profissões muito qualificadas (como é o caso dos quadros superiores) tendem a ter como ideal e a percepcionar como real sobretudo o modelo igualitário de papéis conjugais na família.

[104] Esta conclusão é válida para as mulheres mais integradas do ponto de vista laboral e profissional em geral, uma vez que a categoria socioprofissional, por si só, não permite uma interpretação clara. O mesmo sucede com o nível de habilitações dos cônjuges/parceiros – variável que, a este respeito, não é muito esclarecedora.

6.Mapeando a heterogeneidade feminina - análise qualitativa

6.1. A pluralidade de percursos laborais e profissionais

A importância atribuída, no presente estudo, a uma análise compreensiva dos percursos de vida que abrangesse a esfera laboral/profissional e a pessoal e familiar, levou-nos a integrar a análise de conteúdo das entrevistas em profundidade dirigidas a um conjunto de mulheres, de resto já previamente caracterizado.[105] Em primeiro lugar, a nossa atenção recai sobre os percursos laborais e profissionais; para efeitos de análise, partimos da construção da seguinte tipologia:

Quadro 27 - Tipologia de percursos laborais e profissionais

1. Percurso de inserção sociolaboral de estabilidade ameaçada
Sem rotações significativas de emprego (a avaliar atendendo à idade e ao início da vida activa) e enquadramento sociolaboral (contrato sem termo, situação regularizada com a Segurança Social). Está na actual empresa há cinco ou dez anos (a avaliar atendendo à idade e ao início da vida activa). Está subjacente a percepção de que a estabilidade, por dificuldades económicas da empresa e/ou políticas de reestruturação, se encontra ameaçada. Sentimento de pouca confiança quanto ao futuro profissional. Pouco ou nenhum investimento em capital educacional e qualificacional. Aufere entre 650 e 1250 euros.
2. Percurso estável de inserção sociolaboral
Sem rotações significativas de emprego (a contextualizar no percurso individual) e enquadramento sociolaboral (emprego estável, situação regularizada com a Segurança Social). Está na actual empresa há cinco ou dez anos (a avaliar atendendo à idade e ao início da vida activa). Algum investimento em capital educacional e qualificacional, sem efeitos no desenvolvimento profissional. Aufere entre 650 e 1250 euros.
3. Percurso estável de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional
Sem rotações significativas de emprego (a contextualizar no percurso individual), enquadramento sociolaboral (emprego estável, situação regularizada com a Segurança Social), a que se alia a progressão em termos de qualificações profissionais, mobilidade ascendente em termos de funções e responsabilidades a cargo. Está na actual empresa há cinco ou dez anos (a avaliar atendendo à idade e ao início da vida activa). Forte investimento em capital educacional e qualificacional, com efeitos no desenvolvimento profissional. Aufere mais de 1250 euros.

[105] Recorde-se que as trajectórias das entrevistadas estão sistematizadas no quadro III.6 (anexo); apresentam-se, contudo, os percursos laborais e profissionais considerados mais pertinentes à luz das hipóteses que se procura testar. Praticamente todas as entrevistadas prestam serviços nos sectores seleccionados, à excepção da Luísa e da Cristina (actualmente desempregadas, mas que já trabalharam em centros comerciais) e da Elisabete, que é operadora de *call centre* de banca telefónica (mas, como veremos, não só o seu testemunho se afigura muito pertinente, como vem demonstrar que as condições de emprego não se afastam daquelas que abrangem outras operadoras de *call centres* entrevistadas).

Quadro 27 – Tipologia de percursos laborais e profissionais (continuação)

4. Percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional
Rotações várias de emprego (a contextualizar no percurso individual), voluntárias, com enquadramento sociolaboral (segurança de emprego, situação regularizada com a Segurança Social), a que se alia a progressão em termos de qualificações profissionais, de funções e responsabilidades a cargo. Forte investimento em capital educacional e qualificacional, com efeitos no desenvolvimento profissional. Aufere mais de 1250 euros.
5. Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição/inserção
Rotações várias de emprego (a contextualizar no percurso individual), sem enquadramento sociolaboral (contratos precários, períodos intermitentes de vínculo ao regime de Segurança Social), mas antevêem-se perspectivas de transitar para uma situação laboral e profissional mais enquadrada. Detém mais que o 9º ano de escolaridade. Algum investimento em capital educacional e qualificacional. Aufere menos de 650 euros.
6. Percurso flexível de inserção sociolaboral
Com rotações significativas de emprego (a contextualizar no percurso individual), ainda que no momento se encontre em situação de enquadramento sociolaboral (contrato sem termo, situação regularizada com a Segurança Social). Algum investimento em capital educacional e qualificacional. Aufere menos de 650 euros.
7. Percurso flexível de precariedade (precariedade persistente)
Transições várias de emprego (a contextualizar no percurso individual), involuntárias, com eventuais situações de desemprego, sem enquadramento sociolaboral (relações de emprego informais, contratos precários, períodos intermitentes (ou ausência) de vínculo ao regime de Segurança Social), e sem perspectivas de transição para uma situação mais enquadrada do ponto de vista laboral e profissional. Tem habilitações inferiores ou iguais ao 9º ano de escolaridade. Pouco ou nenhum investimento em capital educacional e qualificacional. Aufere menos de 650 euros.

6.1.1. Percurso flexível de precariedade persistente

O percurso da Luísa

A Luísa tinha, à data da entrevista, 34 anos, e um curso médio em Gestão Hoteleira. O seu percurso é ilustrativo das sucessivas transições entre empregos – ou a *odisseia dos* empregos – como, aliás, o descreve. As relações de emprego têm sido mantidas por períodos curtos, muitos sem qualquer formalização contratual; o seu percurso profissional iniciou-se ainda enquanto estagiária, por volta dos 23 anos:

> *Pronto, aí [terminado o curso de bacharelato em Gestão Hoteleira], começou a odisseia dos empregos. Quando fui fazer o estágio, fui para um hotel. (...) Então, passei um mês inteiro a fazer o que os outros não querem fazer, que é: arquivos, fazer facturas para clientes, enviar o correio, os recados, lixo. Não usava o cérebro para nada, era tudo automatizado (...). Fiquei com a ideia que estagiários é uma raça que se utiliza para tapar buracos.*

Além desta primeira frustração, motivada pelo desfasamento entre a motivação para pôr em prática os conhecimentos assimilados e as funções atribuídas, esta entrevistada foi ainda vítima de assédio sexual e discriminada pela sua atitude de não complacência:

> *(...) no dia seguinte, ele [superior] mandou alguém chamar-me ao 'back office' para ir ao gabinete dele ajudar a fazer um 'mailing' para uma semana gastronómica. Então, quando eu entrei no gabinete, vi os convites e os envelopes e, então, ele fechou a porta, fechou a porta e sentou-se na cadeira, e ficou a olhar para mim. Eu, como não sou propriamente muito obtusa, percebi o que é que era, peguei nos envelopes e nos convites e comecei a enfiar e a pôr códigos postais. Portanto, a fazer 'mailing'. Ele esteve uns 10 minutos sentado a olhar para mim, quando viu que não ia ter hipótese, abriu a porta e foi-se embora e eu continuei a fazer o 'mailing'. (...) Foi uma tentativa de assédio. Nítida. Fiz o mailing, ele nunca mais me chamou para nada, eu continuei o resto do mês no 'back office'.*

Malograda esta experiência, seguiu-se um período de desemprego, durante o qual, e por via do Centro de Emprego da sua área de residência, frequentou um curso profissional no ramo de Hotelaria. Ainda, por iniciativa e expensas próprias, frequentou também um curso de informática. Durante três meses respondeu a vários anúncios de emprego no ramo de Hotelaria e Restauração, candidatando-se também aos que procuravam candidatos/as para funções administrativas. Findo este tempo, conseguiu colocação no domínio das vendas, com um contrato de duração limitada de seis meses; o horário era irregular e o salário curto. A empresa passou, entretanto, por um processo de grandes dificuldades económicas e o contrato não lhe foi renovado.

Seguiu-se uma outra colocação numa empresa do ramo, cujo proprietário havia sido colega na empresa anterior; a Luísa acabaria por ali ficar apenas durante um mês... uma vez que *um dos sócios da empresa fugiu com o dinheiro.* Nesta fase, decepcionada, voltou a ficar sem emprego durante quatro meses, altura em que resolveu inscrever-se numa ETT; através desta, veio a conseguir uma ocupação como secretária, mas o cliente final só necessitou da prestação do serviço durante um mês.

Através de uma pessoa conhecida, a Luísa arranjou trabalho num bar à noite, onde *estava no bengaleiro, guardava os casacos e essas coisas...*Esteve aqui nove meses, ganhava por cada noite de trabalho, sem qualquer contrato.

> *Não. Não havia nada, não existia. Não ganhava muito, mas pronto, dava para os gastos e tinha muitas gorjetas. Também não há recibo, não é? (...). Depois, eu estava farta de pendurar casacos, estava farta de dizer que queria ir para o bar. Eh... Mas aquilo havia ali... Vai que não vai, depois começavam a saber que iam abrir novas discotecas e que ia baixar ali a clientela e iam baixar o número de vendas. Então, não se decidiam e eu chateei-me e "não quero mais trabalhar aqui."*

Depois desta experiência, sucederam-se mais uns meses em casa, até que uma pessoa que conhecera no estabelecimento anterior inaugurou um bar e lhe ofereceu trabalho. Neste caso, o número de clientes não daria para os gastos; e, mais uma vez, sem qualquer contrato e a ganhar por cada jorna, acabou por ficar apenas cinco meses. Surgiu uma oportunidade de trabalho na concorrência, novamente sem contrato... até que, poucos meses depois, uma doença relativamente grave a impediu de continuar a prestar serviço como empregada de balcão. Entre hospitalizações e recobros no domicílio, a Luísa viu-se privada da possibilidade de trabalhar durante seis meses. Um amigo abordou-a acerca da disponibilidade para voltar a trabalhar numa discoteca/bar de um conhecido; Luísa acedeu... *sem contratos, sem recibos.* Trabalhou aqui todas as sete noites da semana, entrando às 22.00 e saindo às 7.00 da manhã do dia seguinte. Em 1995, isso rendia-lhe seis mil escudos por noite. A discoteca não tinha sequer licença para funcionar e a Câmara Municipal acabou por interditar o funcionamento da mesma. A Luísa resolveu então, com as economias entretanto poupadas, tirar um curso na área do Turismo, ao qual dedicou dois anos.

Findo o mesmo, e por via informal, obteve novamente trabalho num bar/restaurante junto a uma praia, onde cedo depreendeu que o recente investimento formativo pouco alteraria o conteúdo das funções de trabalho e a sua situação laboral:

> *E então eu cozinhava, limpava, punha as mesas, lavava a louça, fazia bebidas no bar, que ninguém sabia fazer mojitos e caipirinhas, e não sei quê, bebidas. E então, depois, a odisseia começava às 7. Fazíamos o jantar, acabávamos o jantar, começavam a vir pessoas para o jantar, 8, 8 e tal. Era servir à mesa, que aquilo era um espaço enorme, era andar em pé, a servir às mesas. Os últimos jantares acabavam por volta da 1 da manhã. (...) Então, eu tinha que lavar a louça. Depois, tinha que limpar os talheres um a um, para ficarem a brilhar. E, depois, ia para o bar ajudar a fazer as caipirinhas, os mojitos,Portanto, o último saía por volta das 4 e tal da manhã. Eu dormia lá dentro, portanto, era quando eu podia dormir. Enfim, uma pessoa anda a estudar, está bem, eu não me importo de lavar loiça, mas eu já estou farta de lavar loiça, tirar cafés, lavar o chão, limpar casas-de-banho, já estou um bocado cansada. E vim-me embora.*

À fragilidade da sua saúde acresceu uma profunda insatisfação; saiu algum tempo depois em busca de uma melhor oportunidade (recorde-se, porém, que já foram referenciadas oito colocações). A necessidade de ganhar dinheiro levou-a a aceitar trabalhar numa loja (mercearia de bairro) de um familiar durante seis meses, numa relação de trabalho informal. Surgiu de novo um convite para trabalhar num bar de praia durante o Verão de 1998, novamente sem contrato nem recibos. Terminada a estação balnear, a Luísa empenhou-se novamente no maior número de respostas possíveis a anúncios de emprego, para empregada de hotelaria, restauração ou para administrativa. Sucederam-se mais colocações, algumas com prestações tão curtas que admite nem se lembrar; passaria ainda

por um bar no local do evento *Expo 98* e por um café num centro comercial. Neste último, subscreveu com a entidade empregadora um contrato a termo (não se recorda do prazo) mas, quando a saúde voltou a requerer mais cuidados e passou a estar de licença por baixa médica, a entidade empregadora alterou-lhe o turno de trabalho; a mudança do horário da manhã para o da noite passou a colidir com os tratamentos médicos...

Voltou a ficar desempregada e, depois de doze colocações, decidiu inscrever-se no Centro de Emprego; por intermédio deste, veio a ser colocada numa empresa a exercer funções administrativas, onde permaneceu um ano, com duas renovações de contrato a prazo de permeio. Terminado o último contrato, e ficando de novo sem colocação, foi informada pelo Centro de Emprego que poderia criar a sua própria empresa. É, pois, a este projecto que se dedica há cerca de um ano – trata-se da tentativa de criação de um negócio via *Internet*. Tem ainda mais seis meses para o concluir e, até este limite, encontra-se a receber o subsídio de desemprego.

No fundo a trajectória de Luísa ilustra-nos bem a dimensão labiríntica do mercado de trabalho, no âmbito da qual – e seguindo Machado Pais (2001:13) – os jovens vão procurando "fazer pela vida", agarrando qualquer oportunidade – *gancho, tacho ou biscate* e "arranjando dinheiro nos limites do legal e do ilegal, do legítimo e do ilegítimo, do formal e do informal".

O percurso da Sofia

O caso da Sofia é ligeiramente diferente, ainda que nos pareça enquadrável neste tipo de percurso. No momento da entrevista, encontrava-se com 27 anos. Começou a trabalhar aos 12, no campo, por volta do ano de 1987. Oriunda de uma família de agricultores pobres, de pais analfabetos, viu-se compelida a trabalhar numa fábrica do sector têxtil após a morte do pai. Apenas detém o 8º ano de escolaridade. Permaneceu ali de 1987 a 1989, a auferir 18. 000 escudos mensais, em troca de um labor que mediava entre as 8 da manhã e as 7 da tarde, com direito a uma hora de almoço. Esteve efectiva na empresa mas as aspirações passavam, na altura, pela possibilidade de trabalhar como ajudante de cabeleireira. Coube-lhe então a "sorte" de, em 1991, portanto com 16 anos, conseguir a primeira colocação no ramo pretendido, não obstante a forte resistência dos irmãos:

> *(...) queria seguir a profissão de cabeleireira. Nunca tive apoio em casa para o fazer da parte dos meus irmãos. Eles achavam que não era trabalho decente para eu fazer. (...) Eles foram os dois para a construção civil... Achavam que eu tinha de continuar na fábrica da costura. E, pronto, mas eu bati o pé, bati o pé e fui...*

Vencida a resistência familiar, esteve a trabalhar como ajudante de cabeleireira, a tempo inteiro, auferindo 12.000 escudos por mês, sem contrato.

> *Não, não tinha contrato. Não tinha Caixa nem tinha nada. Estava lá. Depois, entretanto, decidi outra vez ir para a fábrica da costura. Estive lá mais um ano.*

Retornou então à fábrica onde, apesar da insatisfação com o conteúdo das tarefas, sempre podia contar com um contrato de trabalho e com os descontos certos para a Segurança Social. Passados dois anos, surgiu, através de uma pessoa conhecida, a oportunidade de voltar a trabalhar num cabeleireiro. As deslocações diárias passaram a ser relativamente longas... e o salário mal cobria todas as despesas. Esteve novamente sem contrato. Entretanto, por volta de 1995, com 20 anos, iniciou um relacionamento amoroso com uma pessoa mais velha, tendo acabado por decidir pela vivência em comum. Esta decisão teria, contudo, um custo: a desvinculação do mercado de trabalho ... porque *o marido assim quis.*

> *Estive 6 meses em casa porque ele não queria que eu trabalhasse (...). Dizia que eu tinha muito para fazer em casa e não tinha necessidade financeira de trabalhar... E eu, passado seis meses, comecei a ver que não era aquilo que eu queria, ficar em casa. Estava ocupada a passar a ferro, a limpar a casa, a fazer a comida, e aquilo, para mim, começou a ser uma grande chatice. E, então, fui trabalhar para um cabeleireiro (...).*

Voltou então a trabalhar num salão de cabeleireiro, onde acabaria por permanecer somente durante um mês... O marido, que tem o 4º ano de escolaridade, convenceu-a a trabalhar com ele, a tempo inteiro, no estabelecimento comercial de que é proprietário. Atribuiu-lhe um ordenado de 90 mil escudos e regularizou a situação com a Segurança Social. A Sofia ficou nesta situação por um ano. Contudo, esta não a realizava minimamente e decidiu, mesmo à custa de intensos conflitos conjugais, voltar a trabalhar num cabeleireiro. Tratou-se, assim, da sétima entidade empregadora, à qual esteve vinculada por seis meses, com contrato por tempo indeterminado, oitenta mil escudos de vencimento e direito a uma comissão variável em função da facturação do estabelecimento. Conflitos com a patroa levaram-na a pôr fim a esta relação de emprego, mas depressa encontrou colocação noutro estabelecimento do ramo, na mesma rua. Aqui, a sua permanência foi mais longa, tendo-se estendido até perfazer quatro anos de antiguidade - altura em que *a casa fechou.* Neste momento, a Sofia ficou oficialmente desempregada e, como tal, teve direito a beneficiar do respectivo subsídio. Todavia, a sua relação com o Centro de Emprego vislumbrou-se infrutífera: ali apenas a reconhecem como candidata a operária fabril e não como cabeleireira. Por conseguinte, durante quatro meses, não lhe foi endereçada qualquer proposta de trabalho viável, concordante com as suas aspirações.

> *(...) eu quando apareci no Centro de Emprego com a carta de despedimento do sítio onde eu trabalhava e tinha fechado, eu não tinha habilitações, como não tenho a carteira profissional de cabeleireira, porque tenho poucos estudos, eles só aceitam, agora, fazer o curso de cabeleireira, o mínimo com o 9º ano. Então, eu, no Centro de Emprego, não fiquei inscrita como cabeleireira, fiquei como empregada fabril.*

Uma cliente antiga conseguiu-lhe uma nova colocação num cabeleireiro, localizado num Centro Comercial. Trata-se do nono e actual emprego, no qual presta serviço em regime de tempo parcial semanal, isto, é três dias na semana – quinta, sexta e sábado (em 2002). Recebe, por oito horas de trabalho diárias, 7500 escudos (dia), *sem Caixa, direito a férias...ou outros subsídios.* Os restantes dias canaliza-os para as lidas domésticas...

O companheiro continua a não concordar com o facto de a Sofia querer trabalhar fora de casa. Os baixos níveis de escolaridade, o percurso laboral pautado pela descontinuidade e pela precariedade, e a vivência de uma relação conjugal tradicional, são factores que configuram um misto de resignação e de desencorajamento.

> *É complicado. Eu, às vezes, penso: se eu fosse agora tirar o 9º ano ainda podia fazer o 10º, 11º, 12º. Aos 33, 34 anos eu tinha isso concluído. E podia tirar um curso de computadores, ir para secretária, ou para qualquer coisa, mas eu não tenho força de vontade... É complicado. É muito complicado. Não tenho, não consigo explicar. (...).Assim, acho que não tenho assim uma... Não sei, não sei, não sei... De melhor, se as coisas correrem como estão, já não estão mal. Não sou muito ambiciosa.*

O percurso da Cristina

O caso da Cristina pode também ser inserido neste tipo de percurso sociolaboral, e ilustra bem a pertinência de uma análise centrada na articulação entre os percursos familiar e laboral. Tinha, em 2002, 43 anos de idade e encontrava-se desempregada. Oriunda de uma família de escassos recursos habilitacionais e económicos, esta entrevistada apenas completou o 4º ano de escolaridade. Recorda-nos como, em criança, os condicionalismos familiares dificultavam o laço com a escola:

> Não gostava nada de andar na escola. *Não sei, na altura até era capaz de ser por ser criança, não sei. Não gostava muito porque eu tinha que ajudar muito a minha mãe e ajudar com os meus irmãos.*

A primeira experiência laboral surgiu aos 12 anos quando o pai conseguiu, através de uma pessoa conhecida, colocá-la *a ganhar algum dinheiro numa fábrica de papel.* Mesmo tendo presente que tal sucedeu por volta de 1971/1972, recorda-se que ganhava 13 escudos por cada jorna e que isso não significava quase nada...

Entregava tudo à mãe, pois qualquer escudo que viesse sempre era uma grande *ajuda.* Ficou na fábrica dezasseis anos, sendo que, nos últimos, já não era operária, *já não fazia caixas de cartões;* passou, então, a prestar apoio administrativo. Hoje, esta experiência é recordada como uma autêntica lição de vida:

> *Para mim, foi muito positivo porque aprendi, como era garota, aprendi alguma coisa com as colegas que tinha e gostei muito daquele meu trabalho. O meu primeiro trabalho, gostei muito dele, porque me ensinou a fazer muita coisa e aprendi uma lição de vida muito grande. Porque tinha, aquilo era só mulheres e cada uma tinha a sua história. E aprendi muito, em relação à vida, porque, praticamente, aquilo que sei hoje, aprendi lá (...) foi uma boa lição de vida.*

A Cristina casou aos 18 anos de idade e, pouco tempo depois, nasceu o primeiro filho. Pareceu bem ao marido que ela saísse da fábrica. Na verdade, também não tinha apoios familiares; a mãe ainda estava empregada e não tinha com quem deixar a criança. Ao primeiro filho, dois anos depois, sucedia o segundo, e a Cristina continuou em casa. Ao todo, foram quatro anos de interrupção laboral. Entretanto, a família mudou-se de Lisboa para a margem sul, porque *o marido mudou de trabalho e tiveram que arranjar casa mais perto.* Quando decidiu retomar a relação laboral, não lhe foi difícil. Estava disponível para qualquer *porta que se abrisse.* Foi então trabalhar como cozinheira, por volta dos 25 anos de idade. Não consegue precisar, mas recorda-se que *recebia bem,* não tinha quaisquer contratos e estava a tempo inteiro, a trabalhar treze horas por dia, das 9 às 13.00 e das 15.00 às 23.00.

Ali esteve *dez ou doze anos.* O tipo de horário fazia com que as crianças tivessem que ficar à noite com as amas, com quem jantavam e permaneciam até que a mãe chegasse... *Ficava, portanto, muito caro pagar às amas.* Contudo, foi ficando, até chegar perto dos 40 anos de idade. A exaustão levou-a a abandonar este emprego. Mais uma vez, não fez *as contas com os patrões. Saiu e pronto.* Foi para cozinheira de um outro restaurante, num centro comercial. Não assinou quaisquer contratos. *Nunca teve contratos* – sublinha -, mas sempre descontou para a segurança social. Aqui, trabalhou por turnos: das 9 às 15.00 ou das 18.00 às 23.00; em troco de 90.000 escudos. Foi o seu último emprego, no qual esteve três anos.

Depois de anos de violência física perpetrada pelo marido - anos em que confessa ter sido *uma pessoa muito, muito maltratada* - decidiu pôr fim à relação. Os três filhos/as, de 19, 18 e 12 anos de idade, também frequentemente vítimas das agressões do pai, acompanharam-na no momento do abandono da casa. Regressaram então os quatro para Lisboa, onde procuraram abrigo em casa dos avós maternos. Para trás deixou todos seus bens materiais, frisando que só quis

sair com os/as filhos/as. Deixou também o emprego. Devido a dificuldades económicas, o irmão e a cunhada encontram-se, igualmente, a residir em casa dos pais (habitação social de três assoalhadas); o apartamento é, assim, habitado por oito pessoas. *É uma situação muito difícil* - lamenta.

O divórcio não está consumado e, *talvez por represália, não recebe um tostão para a alimentação ou educação dos/as filhos/as*. A Cristina está, presentemente, desempregada e encontra-se inscrita no Centro de Emprego. Aqui, explicou as suas motivações e o quanto gostaria de frequentar um curso que tivesse a ver com secretariado; todavia, as baixas habilitações e as últimas profissões exercidas parecem condicionar-lhe fortemente os sonhos... O curso que lhe propuseram - e que, aliás, se encontra a frequentar - é de Cozinha.

> *Foi o* curriculum *... pela experiência, mandaram-me outra vez para a cozinha, que é o curso que eu mais detesto. Estou a detestar este curso! (...) Eu tentei ... mas impuseram-me mesmo este curso de cozinha. [Se não frequentar] Perco tudo. E eu tive mesmo de aceitar porque, senão, ficava mesmo sem nada.*

Despejada de bens materiais e de sonhos, a Cristina diz que se sente profundamente deprimida e desmotivada a todos os níveis.

O percurso da Fátima[106]

Integrámos neste tipo de trajectória o caso da Fátima, que é Ucraniana, tem 26 anos e chegou há 14 meses a Portugal (Julho de 2001). Primeiro, um ano antes, veio o marido. Este, de 28 anos de idade, encontrou facilmente trabalho na construção civil, onde trabalha como carpinteiro (na Ucrânia, era mecânico). A Fátima tem 9 anos de escolaridade; no país de origem, trabalhava como segurança/recepcionista, onde ganhava cerca de 50 Euros. Era muito pouco e a vida de ambos *estava muito difícil*. O filho, de 4 anos, ficou com os avós paternos; esperam, porém, reunir as condições para o reagrupamento familiar o mais brevemente possível.

Não encontrou qualquer dificuldade em encontrar trabalho. Três dias depois de estar em Portugal, foi com o marido a um hipermercado e, neste momento, abordada por uma mulher Russa desconhecida (apesar de a entrevistada não nos conseguir explicar quem era esta mulher, supomos que era uma angariadora de mão-de-obra feminina imigrante). Esta indagou acerca da nacionalidade e da necessidade de arranjar trabalho. E foi então, através do contacto dado de uma empresa de limpeza, que a Fátima conseguiu a sua primeira colocação em

[106] A entrevista foi particularmente curta, dadas as barreiras linguísticas que se colocaram à comunicação.

Portugal. Trata-se de uma empresa que é subcontratada para prestar serviço num centro comercial em Lisboa, onde a Fátima faz limpeza a tempo inteiro, de terça a sábado, incluindo feriados. Tem contrato a termo; não nos soube precisar o prazo do mesmo. O mais importante é que conseguiu logo um visto de trabalho, antes do marido. Quer dizer que, apesar de estar há mais tempo em Portugal, o marido da Fátima demorou a conseguir formalizar uma relação de trabalho, no ramo da construção civil, que viabilizasse a obtenção de um visto. Acabaram ambos por ficar com a situação legalizada (autorização de residência) mais ou menos na mesma altura.

O horário de trabalho é das 7 às 16.00, com uma hora para almoço. Fátima prefere não almoçar, poupa dinheiro e sai uma hora mais cedo (15 horas). Partilha um apartamento em Lisboa com mais dois casais ucranianos (a casa tem três quartos). Paga pelo quarto 200 Euros. Ganha 400. Depois, entre as 15.30 e as 18.30, faz limpeza em casas de particulares, o que lhe rende mais 300 Euros mensais. O ordenado proveniente da empresa de limpeza é para o quarto e para a comida; o rendimento remanescente, juntamente com o do cônjuge (800 Euros), destina-se à poupança. Se não conseguir trazer o filho, a Fátima não ficará no país por muito tempo:

> *Só consigo cá estar mais 2 anos ou 2 anos e meio.É muito duro estar longe do meu filho de quatro anos.*

Este Verão (Julho de 2002) não aguentou mais; abalou um pouco o pé-de-meia e comprou uma passagem de avião para ela e para o marido. Partiram de férias para a Ucrânia e foi muito bom. Um sorriso ilumina-lhe o rosto. Mais difícil foi a despedida do filho:

> *É muito difícil trazer filho porque começo trabalho às 7.00 e meu marido também; eu regresso às 19.00 e marido mais tarde; ele trabalha sábados e domingos. Na semana, não posso deixar filho em casa sozinho!*

Entretanto, em nome do sonho de regressar dentro de dois anos e de amealhar o mais possível, vivem sem quaisquer gastos mais supérfluos. O único bem adquirido, sem ser de primeira necessidade, foi uma máquina fotográfica – *para o filho saber um pouco como é Portugal.*

E... o da Rosário

Também a Rosário, de 32 anos e imigrante da Guiné, se enquadra no perfil de precariedade. Está em Portugal há quatro anos e é filha de pai português; o filho

ficou a viver com o pai (companheiro da Rosário). Imigrou sozinha à procura de melhores condições de vida, ainda que residam em Lisboa vários familiares. Partilha, aliás, uma casa degradada perto de Sacavém com alguns parentes. Tem nove anos de escolaridade; não foi fácil conseguir uma ocupação remunerada em Portugal porque, segundo diz, faltavam-lhe *os documentos.*

> *O meu país também ainda não está bem. Não posso voltar e depois não tenho nada para fazer e tudo. Por isso é que eu agora fiquei aqui, para trabalhar, para ver se eu vou conseguir melhor meio de vida. (...) Mas aquele visto não... Dá para trabalho, para desenrascar assim, mas não dá mesmo, como que a pessoa mesmo precisa de fazer a vida aqui, pelo menos comprar uma casa, e tudo. Aquele visto é mais ou menos é só para trabalho.*

Na Guiné, trabalhava por conta própria como cabeleireira. Depois de alguns meses em Portugal (não consegue precisar quantos), conseguiu uma colocação como empregada doméstica interna, onde esteve um ano; não gostou porque, na prática, não tinha um único dia de descanso. Também não estava legalizada na altura. Depois, através de uns conhecidos, conseguiu colocação como empregada de limpeza numa empresa de construção civil, trabalhando nove horas por dia, de segunda a sábado. Passados dois anos, obteve o primeiro visto de trabalho. O seu grande sonho - conseguir a nacionalidade portuguesa – parece difícil de alcançar. Por conta daquela empresa, recebe 360 Euros mensais, em troca de um expediente que começa às 9.00 e termina às 18.00, com uma hora de intervalo para almoço. Quando este termina, corre ainda para uns escritórios numa galeria comercial, onde faz limpeza das 18.30 às 21.00. Ao todo, no final do mês, leva para casa 600 Euros líquidos.

O percurso da Madalena...

A Madalena tem 22 anos e o 7º ano de escolaridade. Descende de uma família humilde e os pais nunca estimularam o investimento no domínio escolar. Uma vez grávida aos 15 anos de idade, "optou" por abandonar os estudos. Passou a viver com o namorado em casa dos próprios pais; um ano depois, oficializaram a união entre ambos. Três meses após o nascimento da primeira filha, a Madalena iniciou a sua experiência laboral, aos 17 anos, como empregada numa empresa de limpezas. Após um contrato a termo, ficou efectiva, ainda que a relação de emprego tivesse durado aproximadamente dois anos. O regime de horários por turnos tornou-se incomportável... Trabalhava frequentemente no turno de noite e não conseguia prestar a *devida* assistência à filha.

Conseguiu, pouco tempo depois, um emprego como segurança numa superfície comercial – profissão, aliás, exercida também pelo marido. O horário era a tempo inteiro, das 9.00 às 18.00. Durante cerca de um ano, esteve com contrato a prazo, mas este acabou por não ser renovado - talvez porque, como equaciona, engravidou de novo, por volta dos 20 anos. Nesta altura, tinham conseguido pedir um empréstimo bancário para aquisição de casa própria - um sonho, de resto, ensombrado pela inesperada situação de desemprego. Não recebeu, nesta fase, qualquer subsídio; aliás, nem sequer se inscreveu no Centro de Emprego, por ausência de expectativas... Assim ficou durante a gravidez e, também, ao longo dos seis meses que sucederam o nascimento do bebé. Durante este período, a Madalena cuidou dos/as filhos/as, recorreu a contactos informais e a candidaturas em ETT na tentativa de encontrar um trabalho remunerado. Por esta via, acabou por conseguir uma ocupação como empregada de limpeza num centro comercial. Trata-se, pois, da sua última ocupação à data da entrevista; o contrato com a ETT foi firmado por um prazo de três meses. O horário era de tal forma desajustado dos tempos familiares que a Madalena se viu impelida a residir em casa da sogra:

> *O meu horário era esquisitíssimo. Às segundas e terças, entrava às 3, saía às 8, às 20h; quarta e quinta tinha folga, à sexta, entrava às 15h e saía às 22h, ao sábado, também entrava às 15h e saía às 23h e ao domingo entrava às 17h30 e saía à meia-noite e meia. Esse tempo (...) tive de vir morar com a minha sogra. Era a minha cunhada que ficava com o bebé, que o ia buscar ao infantário, porque eu era impossível. (...). Era impossível porque o meu marido também tem uns horários descontrolados. Tanto trabalha noites inteiras como dias inteiros.*

Recentemente, começou a sentir-se "doente" e descobriu - novamente sem que o tivesse planeado - que está grávida. Ficou *apavorada:* mais uma vez, o reverso da gravidez foi a não renovação do contrato de trabalho... Os/as filhos/as frequentavam a creche, pela qual pagava 40 mil escudos; agora, terão que ficar consigo. A situação económica do agregado familiar está particularmente crítica, uma vez que o único rendimento é o do marido, cuja soma ronda os 600 Euros. As despesas são muitas: uma casa e um carro comprados com empréstimo bancário, dois filhos a cargo... a caminho de três.

O percurso da Patrícia

Esta entrevistada tem 21 anos, nasceu no seio de uma família de módicos recursos económicos e educacionais, e estudou até ao 9º ano de escolaridade. Quando ainda frequentava o 6º ano, a mãe faleceu. A Patrícia foi, então, viver para França, para casa de uns tios emigrantes. *Foi um choque*: confrontada com outro meio familiar, social, cultural, com a novidade da língua e com um novo sistema de ensino, não se conseguiu integrar. Regressou a Portugal, para um colégio interno,

onde repetiu o 7º ano de escolaridade. Voltou a reprovar no 8º ano. Não *gostava de maneira nenhuma de lá estar,* mas tratava-se de uma imposição dos tios. Uma vez concluído o 9º ano de escolaridade, aos 17 anos de idade, integrou o Serviço Militar. Gostou muito, foi talvez a melhor experiência que já alguma vez teve... Contudo, a vontade do namorado prevaleceu e a Patrícia abandonou a experiência.

> *Olhe, porque começou a dizer... Aquelas conversas, que não era necessário, por que é que eu estava ali, porque só o via aos fins-de-semana, e isso era uma coisa que ele também não gostava muito. (...) ele achava que, pronto, eu ia-me tornar muito independente, o que, se calhar, não era muito do seu agrado, não é? A verdade é que eu tinha ali a minha profissão, ia tirar a minha especialidade ... se fosse hoje, tenho outro pensar, não é? E não teria desistido. Fiz muito mal...*

A viver com os tios, já com residência permanente nos arredores de Lisboa, a Patrícia começou, aos 18 anos, a trabalhar como ajudante de cozinha num restaurante. Não tinha qualquer contrato, o horário prolongava-se das 19 horas à 1 hora da manhã e ganhava 75 mil escudos mensais. Entretanto, passados dois meses, conseguiu uma colocação como operadora de caixa num supermercado de bairro, mas o seu serviço só foi requerido aos fins-de-semana (prestação de 16 horas semanais). Auferia cerca de 36 mil escudos, não tinha contrato e acabou por ficar apenas um mês. Precisava de um emprego que lhe oferecesse melhores condições, onde pudesse laborar a tempo inteiro... e ganhar um pouco mais. Voluntariamente, abordou um proprietário de um supermercado no bairro onde residia, e este consentiu... Foi subscrito um contrato de trabalho por um período de seis meses; a Patrícia passou a trabalhar das 9.00 às 19.00, oito horas por dia, excluindo o intervalo para almoço, em troca de 75 mil escudos. O contrato não foi renovado.

De seguida, foi trabalhar para uma loja de vestuário infantil, onde se apresentou depois de reparar no anúncio colocado na respectiva vitrina. Aqui, sem qualquer relação contratual, passou a cumprir o mesmo horário que na ocupação anterior, mas a auferir menos (50 mil escudos) – salário, de resto, claramente inferior ao salário mínimo nacional (ano de 2000). Passados três meses, optou por procurar algo melhor...Foi admitida ao serviço de um outro supermercado de bairro; tratou-se da sua quinta experiência no espaço temporal de um ano...Não se recorda exactamente das condições, apenas que ali permaneceu um mês ou dois. Seguiu-se uma ocupação numa pizzaria, onde ficou quinze dias. Desta vez, moveram-na razões familiares: viu-se obrigada a viver com outros tios. Na área de residência destes, foi admitida num supermercado, onde passou a trabalhar 10 horas por dia, cinco dias na semana, em troco de 57 mil escudos. Todavia, o estabelecimento entrou em processo de falência algum tempo depois; dadas as circunstâncias, pagaram-lhe apenas esse mês. Ficou então oficialmente desempregada – situação que durou um pouco mais de um mês.

Sem resposta da parte do Centro de Emprego, conseguiu, porém, trabalho num parque de diversões (bilheteira). Pouco tempo depois, estava novamente desocupada... o contrato era sazonal e terminou após os três meses de Verão. Cada mês rendeu-lhe 70 mil escudos; o horário estendia-se das 11 às 21.00, com uma hora para almoço. Em Outubro, entrou para um hipermercado como operadora de caixa, em regime de tempo parcial, das 15.00 às 20.00. Foi-lhe proposto um contrato de sete meses, incluindo um mês de experiência... Desta vez, o local de trabalho ficava muito longe da residência, a mais de 50 km, e o que ganhava não compensava. Saiu voluntariamente, mas reconhece que *não estavam a renovar o contrato a ninguém.* Voltou para o parque de diversões por mais três meses. Procurou outra alternativa de trabalho durante aquele período, até que obteve colocação num hipermercado, alternando entre a função de operadora de caixa e a de repositora. Aqui, por vinte horas de trabalho semanais, recebia 32 mil escudos. Na tentativa de encontrar um trabalho mais bem remunerado, foi-se inscrevendo noutros sítios. Permaneceu ali três meses.

O contacto do Centro de Emprego, onde se havia inscrito quando desempregada, só sucedeu um ano depois, quando já nem residia na área geográfica em questão. Revelou-se, portanto, inconsequente. A Patrícia estava, nesta altura, com 20 anos. Entretanto, no seguimento da inscrição em vários locais, foi chamada para outro hipermercado, onde trabalhou 30 horas por semana, com horário rotativo e por turnos. Tudo somado, auferia 80 mil escudos mensais. O primeiro contrato foi de três meses e foi informada que o mesmo apenas cobriria a época de Natal.

> *Entretanto, portanto, tive de sair porque o contrato era terminal, portanto, não havia hipótese de renovar. Eu perguntei se não havia hipótese, eles disseram-me que não. O que podia fazer era sair e voltar a inscrever-me. E portanto entretanto saí, tinha de sair, não é?!*

Passado um mês, foi contactada para celebrar contrato com a mesma entidade empregadora. Esta é a décima primeira relação de trabalho, depois da experiência militar, num horizonte temporal de três anos e meio. O contrato de trabalho, com a duração de seis meses, já foi novamente renovado por igual período, e está prestes a findar. Contudo, está confiante de que passará a efectiva. Trabalha 30 horas por semana, em regime de turnos, e recebe mensalmente 80 mil escudos. A disponibilidade firmada contratualmente é, porém, mais ampla: a Patrícia está disponível todos os dias da semana, das 12.00 às 22.00 horas. Diz-se cansada de tantos empregos. Gostaria de retomar os estudos, pois acredita que só assim pode melhorar a sua posição no mercado de trabalho, mas o horário limita-lhe amplamente esse objectivo...

Portanto, eu gostaria talvez de... Porque eu vejo que não tenho assim muito futuro, não é,? com os estudos que eu tenho porque cada vez está mais difícil. E então talvez... Já pensei fazer um curso, qualquer coisa assim do género, mas o horário não me está a ajudar muito, não é? E depois, portanto, eu sempre pensei que, se voltasse a estudar, seria mesmo estudar para estudar. Quer dizer, não consigo...

De momento, além do sonho de estudar até concluir o 12º ano, a Patrícia diz-se optimista e espera que, na próxima renovação contratual, prevista para breve, passe a trabalhadora efectiva.

O caso da Graça

Tive trabalhos sim, mas empregos não...

A Graça encontra-se, presentemente, numa situação semelhante. Tem 24 anos, é filha de pais imigrantes, oriundos de Cabo Verde, e vive em Portugal desde criança. Por volta dos 15 anos – altura em terminou o 9º ano de escolaridade - começou a trabalhar como operária numa fábrica de produtos alimentares. Esta colocação foi conseguida por uma tia que ali trabalhava e não obedeceu a qualquer contrato. Ficou dois anos. Depois, não sabe precisar quando, foi trabalhar para uma empresa de limpezas, onde esteve um ano, a laborar das 8.00 às 13.00 horas, em troco de 70 mil escudos. Seguiram-se, em quatro anos, dois restaurantes, como ajudante de cozinha, e dois hotéis, como empregada de limpeza. Saiu "voluntariamente". Em algumas situações, não tinha qualquer relação de emprego formalizada; noutras, foi dispensada assim que terminado o contrato.

Porque era assim, os mais empregos que apareciam eram, ou eram para restaurante, assim para a copa, ou me pagavam mal, ou era para ajudante de cozinha, fazia horário repartido – de manhã e à noite, mas repartido –, ou era empregada de balcão, nada compensava.

Na última situação laboral, cessado o contrato, a Graça ficou desempregada. Durante dois meses, procurou insistentemente emprego. Foram meses difíceis, uma vez que é mãe solteira e tem uma filha de quatro anos a seu cargo. Não se inscreveu em nenhum Centro de Emprego por considerar que não valeria a pena. Durante este período, a situação ficou de tal forma difícil que, praticamente sem dinheiro, teve que pedir apoio aos pais. De momento, está a trabalhar num hipermercado como operadora de caixa, com contrato a termo. Diz que tem tido trabalhos, mas empregos não...

Mas emprego eu digo assim: trabalhos há muitos, empregos é que não. Emprego para mim é uma pessoa entra numa determinada empresa e fica lá efectiva, onde pode crescer. Um trabalho não, uma pessoa trabalha, o contrato acaba, e não se sai daí...

Aufere 500 Euros por mês mas, como não se encontra a trabalhar em regime de jornada contínua, tem de passar 10 horas diárias no espaço comercial; o horário tanto pode ter lugar entre as 9.00 e as 19.00 horas, com duas horas para refeição, como entre as 11.00 e as 21.00 horas, ou estender-se entre as 13.00 e as 23.00 horas... Trabalha por turnos rotativos, os quais são reelaborados semanalmente, com direito a dois dias de descanso semanais, igualmente rotativos. Estes horários obrigam a despesas acrescidas, dado o prolongamento do tempo de permanência da filha no Infantário. Nos dias em a Graça termina o expediente às 23 horas, tem que pedir à mãe que vá buscar a criança e, uma vez findo o turno, tem que passar ainda por casa dos pais para levar a filha ... Só depois regressa à sua própria casa, nunca antes da meia noite e meia. Nesta empresa, o contrato já foi renovado duas vezes e está na expectativa...Receia que não renovem, o que, por sinal, tem sido prática corrente.

> *É assim, eu vivo sozinha mais a minha filha. Sou mãe solteira e os encargos são imensos. Tenho renda para pagar, luz, água, essas coisas todas. É muito. (...) O que mais quero é ter um emprego estável e um horário fixo, que termine às 18.00.*

6.1.2. Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição

O percurso da Elisabete

A Elisabete tinha, no momento da inquirição, 29 anos de idade, e é licenciada em Sociologia. A sua primeira experiência de trabalho remunerado ocorreu durante o curso de licenciatura, aos fins-de-semana. Começou como empregada de balcão numa loja, sem qualquer relação contratual; depois, prestou apoio (serviço de mesa) num restaurante de um familiar, novamente numa situação laboral informal; e, uma vez terminado o curso, por volta dos 23 anos, frequentou um estágio de seis meses numa empresa no domínio da Higiene e Segurança no Trabalho. Durante este período, foram inevitáveis as expectativas de integração na empresa.

Terminado o estágio, e frustrados os planos, optou por frequentar um curso (remunerado) de formação de formadores, sob a égide do IEFP, o qual teve a duração de quatro meses. Depois, deu explicações a alunos do ensino secundário - situação em que se manteve por mais quatro meses. Durante este período, foi enviando currículos para empresas de formação... Todavia, nada surgiu neste âmbito. A única ocupação que, entretanto, conseguiu consistia em introduzir panfletos de propaganda em revistas, em troco de 500 escudos à hora, num *barracão,* e a "recibos verdes". Os colegas, menos escolarizados, estranharam a presença da Elisabete...

Diziam-me: "Tu tiraste um curso na faculdade e estás aqui??? Como eu, que tirei o 12º ano?". Eu dizia assim: "espera aí, eu só estou aqui de passagem", era o que eu dizia, eu dizia: "eu só estou aqui de passagem", não é? "É assim, eu não tenho medo de trabalhar. Eu prefiro estar aqui do que estar em casa sem fazer rigorosamente nada." Pronto.

Dois meses depois, seguiu-se a quarta experiência de trabalho. Conseguiu, através de uma pessoa conhecida, uma ocupação na sua área; tratava-se de uma instituição no domínio do serviço social, onde, finalmente, pôde pôr em prática os conhecimentos de socióloga. Permaneceu seis meses... A melhor experiência profissional que afirma ter tido até hoje veio a terminar devido a problemas financeiros da instituição empregadora.

Soube, através de uma conversa informal, que poderia tentar a "sorte" como operadora de *call centre* numa banca telefónica; aqui, ficou a trabalhar a tempo inteiro, das 14.00 às 22.00, ainda que lhe tenha sido oferecida a possibilidade de trabalhar quatro horas por dia. Tal permitiu-lhe que, durante o período da manhã, pudesse frequentar alguns cursos de formação profissional no ramo da Consultoria Organizacional. Todavia, o contrato, para sua surpresa, foi celebrado a termo incerto com uma ETT subcontratada pela instituição bancária em causa. Passou, então, a exercer a função de operadora numa cave. Apesar de as tarefas serem rotineiras, monótonas e pouco ajustadas às habilitações adquiridas, o que mais lhe desagradava era, indubitavelmente, a situação contratual. A Elisabete estava, nesta fase, com 25 anos de idade.

Agora, o que eu não fazia a mínima ideia e, essa parte, desconhecia por inteiro, foi quando me disseram: pois, mas o seu contrato vai ser efectuado com uma empresa de trabalho temporário porque, pelas condições inerentes à própria função desempenhada, pela flexibilidade, etc., não há outra forma de estabelecer o contrato... Tinha a ver com a própria especificidade do trabalho envolvido, nomeadamente, com o horário. Portanto, um horário flexível, que... Uma vez, que o ACT não permitia...

No seu discurso, é ainda clarificada outra razão para o recurso de trabalhadores temporários.

É assim, não é o aumento dos custos variáveis, é a diminuição dos custos fixos. Pronto, um bancário, e toda a gente sabe, é assim, tem estatuto e tem várias regalias, nomeadamente, a nível do SAMS... Pronto, e é assim, é uma grande, é um grande custo para a própria instituição bancária. Ao ter um custo variável, é assim, pode dispensá-lo assim que o entender.

A flexibilidade horária é, por outro lado, vista como uma mais-valia importante; numa dada altura, a Elisabete optou mesmo por ficar a laborar em regime de tempo parcial, com o intuito de melhor articular com a consultoria a empresas – actividade que, entretanto, foi conseguindo exercer em regime de "recibo verde". A

dada altura, decidiu também inscrever-se num curso de Mestrado. As expectativas de integrar os quadros da instituição bancária foram germinando, sobretudo porque, após o contrato a prazo de seis meses, foi renovado o contrato por igual período e, ainda posteriormente, um outro contrato com a duração de um ano. Foi, na verdade, após o terceiro contrato, que as expectativas se projectaram no sentido da efectivação; todavia, o desenlace esteve longe de corresponder aos seus desejos: primeiro, porque o seu contrato de trabalho estabelecia uma relação com uma empresa de cedência de trabalho (ETT) e não com a instituição bancária; e, depois, porque a ETT em causa, e com a qual foi celebrando os sucessivos contratos, perdeu o contrato de subcontratação com a instituição bancária. A relação de emprego revelou-se, porém, ainda mais complexa: a ETT rescindiu todos os contratos de trabalho e procedeu ao pagamento das devidas indemnizações, mas coube à instituição bancária a determinação de garantir que outra ETT celebrasse contratos de trabalho com os mesmos trabalhadores temporários entretanto *dispensados.*

À data da entrevista, e após a renovação de três contratos a termo incerto com a nova ETT, a Elisabete está efectiva. Encontra-se a trabalhar 35 horas por semana, mas lamenta profundamente que o laço se tivesse efectivado com a ETT e não com a instituição bancária – a qual, no plano subjectivo, é percepcionada como a real entidade empregadora. Esta entrevistada afirma, sem rodeios, sentir-se discriminada, insatisfeita e desmotivada.

> *(...) comecei a sentir uma desmotivação enorme, porque é um mundo completamente diferente. E, aí, eu posso dizer que me sinto e afirmo completamente discriminada. É assim, discriminada, não a nível de relacionamento porque, mesmo a hierarquia diz que, acha que, gosta imenso do nosso desempenho, reconhece, há um grande reconhecimento, nomeadamente, pessoal relativamente a nós. E é assim, eu digo que isso não é suficiente de maneira nenhuma. É assim, se não existe um reconhecimento profissional, nomeadamente contratual... consideramo-nos excluídos, excluídos enquanto externos, não é? E não posso dizer que exista uma identidade. Porque, à partida, nós identificamo-nos com a instituição e vestimos a camisola da instituição...*

As tarefas a seu cargo têm vindo a alterar-se e a progredir para funções de chefia; no entanto, a Elisabete não usufrui das mesmas regalias com que contam os/as empregados/as bancários, seus colegas – indivíduos que usufruem de todos os mecanismos de promoção interna e dos benefícios sociais inerentes às políticas internas da empresa.

> *É assim, o pior, é esta precariedade (...) sentir que estou há quatro anos e, em termos de comparação com os colegas, é horrível... Eu estou a trabalhar há quatro anos para a instituição bancária e estou a descontar para a Segurança Social. Mesmo que venha a passar para a instituição bancária, deixe de descontar para a Segurança Social e passe a descontar para o SAMS ... tudo aquilo que eu andei a*

trabalhar e a descontar, não é contabilizado (...). Outras coisas: por exemplo, os dias de férias, na instituição bancária, há 25 dias, nós temos direito a 22. Subsídios, é completamente diferente, por exemplo, os lucros, ao final do ano, da instituição bancária, são sempre divididos pelos colaboradores, que nós não temos. Em cada trimestre, há prémios atribuídos aos colaboradores, nós não temos acesso aos prémios. Existem avaliações de desempenho, nós não temos avaliação de desempenho... Pois, essa é outra questão que é bastante pertinente. É assim, eu nem sequer posso ser sindicalizada, nomeadamente no bancário.

Esta instabilidade laboral e profissional tem adiado os projectos pessoais em torno da formalização da relação conjugal e da constituição de família. Todavia, os seus planos mantêm-se firmes, alicerçados na aspiração de transitar para os Quadros da instituição bancária para, num segundo momento, poder consolidar os planos pessoais.

O percurso da Vera

O caso da Vera pode também ilustrar este tipo de percurso. Tem 23 anos (2002) e estudou até ao 12º ano de escolaridade. O pai, motorista, sofreu um grave acidente e ficou impossibilitado de prosseguir com a respectiva actividade profissional. Nesta altura, a Vera optou por interromper os estudos, procurar uma ocupação remunerada e aliviar os fortes apertos sentidos no orçamento familiar. Não foi fácil encontrar algo compatível com as suas expectativas... até que, por volta dos 18 anos, conseguiu uma colocação a tempo inteiro como recepcionista num consultório médico. Celebrou imediatamente com a entidade patronal um contrato sem termo; a função agradava-lhe bastante, mas *ganhava pouco*... 65 mil escudos, em 1997. Trabalhava, então, oito horas diárias. Ficou dois anos, tendo saído por iniciativa própria. Ocorreu-lhe que gostaria de estudar Inglês num Instituto de Línguas e queria dedicar a esse feito o máximo de tempo possível, o que seria preferencialmente compatível com um horário a tempo parcial. Algum tempo depois, tomou conhecimento, através de uma amiga, que uma empresa operadora de telecomunicações móveis estava a aceitar candidaturas para a função de operadores/as de *call centre*. Foi bem sucedida. Primeiro, em 1999, celebrou um contrato de formação.

Entenda-se, porém, que todos os contratos, inclusive o de formação, foram celebrados em regime de *outsourcing*, com uma ETT. Nesta fase, a permanência na empresa fez-se igualmente a tempo inteiro, das 8 da manhã às 17.00, com uma hora de intervalo para almoço. A formação correspondeu, na prática, a um período de experiência, uma vez que o tempo propriamente destinado a formação foi inferior a uma semana. Ocasionalmente, tem havido "reciclagens" (ou *refreshes*, como lhe chama), quando se verificam alterações nos produtos ou nos serviços que

a empresa presta aos seus clientes. Todavia, e depois de ter ficado um ano a tempo inteiro, a Vera solicitou o regime de trabalho a tempo parcial, de molde a poder prosseguir o objectivo de frequentar o curso de Línguas. Hoje, presta serviço seis horas por dia, em turnos rotativos: se, num dado mês, a Vera tem direito a folgar aos fins-de-semana, no mês seguinte descansa dois dias úteis em cada semana. No contrato, subscreveu ainda a cláusula que a compromete a trabalhar durante o período nocturno, uma vez que a assistência fornecida pelo *call centre* ocorre durante as 24 horas do dia. A obrigatoriedade de prestar serviço durante o turno da noite – entre as 00.00 e as 8.00 horas da manhã - é rotativa, *i.e.,* percorre todos os membros da equipa de trabalho. Actualmente, a Vera aufere 500 Euros, incluindo o subsídio de alimentação. Já teve a possibilidade de deixar de estar vinculada à ETT e passar mesmo para a empresa de telecomunicações, mas recusou: a área proposta não era particularmente do seu agrado. Gosta do que faz, ainda que os constantes rearranjos horários dificultem a articulação com os estudos. Afirma que, apesar de tudo, e como tem o estatuto de trabalhadora-estudante, consegue estudar em vésperas de exames, mas reconhece que nem sempre é assim...

> *No entanto, há coisas que eu já ouvi de outros call centres que não se passa, justamente, ali. Por exemplo, esse meu colega que eu referi, ele foi intimado a fazer a mudança de horário. "Ou vais para aquele horário que está com falta de pessoal ou, então, convidamo-te a sair". Ali, por exemplo, não é essa a situação. Temos o estatuto de trabalhador-estudante, o que é muito bom. Por exemplo, as pessoas podem faltar no dia do exame e na véspera.*

Não obstante o contrato a termo incerto que mantém há dois anos com a ETT, e no seguimento do convite da Empresa subcontratante já feito, tem expectativas de ser recrutada para a empresa de telecomunicações. Quando indagada sobre o futuro, responde...

> *Daqui a 5 anos, não sei, realmente não tenho ideia. Mas julgo que estarei a trabalhar na Empresa, nos processos escritos. (...) Eu, para ser sincera, não tenho medo [de ficar desempregada]. Não tenho medo. Porque julgo que alguma coisa ou outra uma pessoa consegue arranjar. Eu, nesse aspecto, não me importo, não tenho receio de experimentar outras áreas.*

6.1.3. Percurso estável de inserção sociolaboral

Os percursos da Teresa, da Isabel e da Alexandra

A Teresa tem 29 anos de idade (em 2002). Depois de terminado o curso de Relações Internacionais, optou por leccionar num colégio da família, tendo prestado serviço como docente do ensino básico sem auferir qualquer remuneração.

Sublinha que o fez por mera realização pessoal e que tal apenas a ocupava algumas horas na semana. O casamento ocorreu ainda na fase em que era estudante universitária, aos 24 anos, altura em que o cônjuge já se encontrava em ascensão profissional. Passados dois anos, teve a primeira filha e, nesta altura, optou por trabalhar como tradutora, em regime de tempo parcial e no domicílio.

> *Depois engravidei e, quer dizer, nunca estive a trabalhar tipo naquele emprego padrão: das 9 às 18h ou o que quer que fosse... Entretanto, esta história da tradução aparece quando eu estava grávida da Inês (..), através de uma amiga. Para mim era óptimo porque podia fazer em casa. Ela entretanto nasceu e era muito pequenina. É assim: eu tenho duas avenças, portanto, são duas coisas certas. Uma é com uma empresa de advogados, e portanto são contratos e coisas assim; depois, tenho uma outra que é uma empresa de software. Depois, tenho aquelas coisas que vão aparecendo, no domínio da multimédia, os filmes, as séries e, de vez em quando, os desenhos animados (...).*

Encontra-se nesta situação há aproximadamente três anos. O nascimento recente da segunda filha veio reforçar esta opção, no âmbito da qual trabalha remuneradamente quatro horas por dia. Trata-se, no fundo, de uma situação laboral que, embora não passando pela existência de um contrato permanente, não é precária. Está associada a um percurso de estabilidade sociolaboral, ainda que as oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional não se tenham feito notar. A Teresa contratou uma empregada doméstica a tempo inteiro, de forma a poder dedicar o tempo liberto do trabalho remunerado às filhas e a si mesma.

A Isabel é licenciada em Línguas e Literaturas Modernas e tem 32 anos (2002). Após o nascimento da filha, presentemente com um ano de idade, optou por acumular duas ocupações a tempo parcial: uma no domicílio, em regime de teletrabalho[107] (situação a "recibo verde"), e outra numa empresa de traduções, onde está efectiva. Em ambos os casos, trata-se de traduções técnicas para empresas de *software* ou *hardware* informático. Contudo, na empresa, exerce também funções comerciais.

O seu percurso tem sido estável, relativamente linear. Começou por rever traduções, após a licenciatura. Após três relações de trabalho "a recibo verde", foi convidada a ficar na última empresa em questão como coordenadora de traduções técnicas (veja-se quadro III.6 em anexo). Depois, passou também a ter a seu cargo os contactos comerciais. Aufere, aqui, 850 Euros líquidos, aos quais acrescem, em média, cerca de 450 Euros mensais (trabalho de tradução realizado no domicílio). O marido trabalha numa empresa informática, também a tempo parcial e ganha 850 Euros (não exerce mais nenhuma actividade remunerada).

[107] A problemática em torno da modalidade de teletrabalho e das relações de género foi por nós explorada noutro estudo (cf. Falcão Casaca, 2003a).

O nascimento da filha foi rigorosamente planeado e, em nome do tempo para a família, estão dispostos/as a abdicar de remunerações mais elevadas (o seu percurso será retomado no ponto 6.2.).

Quanto à Alexandra, tem 23 anos e o 11º ano de escolaridade. Os pais, de fracos recursos educacionais, não estimularam o investimento nos estudos. Aos 19 anos de idade, e tendo reprovado duas vezes, optou por procurar uma ocupação remunerada.

Candidatou-se, então, para a função de operadora de caixa num hipermercado localizado na zona de residência. Começou a trabalhar dois dias depois da candidatura. O primeiro contrato celebrado teve um prazo de sete meses (incluía um mês de experiência), o segundo e o terceiro contratos prolongaram-se por doze meses (cada um teve a duração de seis meses). Quando se colocou a questão da terceira renovação, ficou então efectiva. Tinha 21 anos de idade. Ao longo destes dois anos, tem trabalhado a tempo parcial, das 17.30 às 22.30, (horário fixo) e tem direito a duas folgas rotativas (está salvaguardado o direito à fruição de dois Domingos em cada mês). Presentemente, acumula este emprego, onde aufere 500 Euros líquidos, com o de empregada de balcão/vendedora numa loja de retalho situada na mesma superfície comercial. Aqui, o horário é das 10.00 às 13.00 ou 14.00 horas e não tem qualquer contrato. Ganha ao dia, em função das horas, mas consegue regularmente cerca de 300 Euros mensais, incluindo as comissões de venda acordadas com a patroa.

6.1.4. Percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional

O percurso da Ana

A Ana, à data de entrevista com 28 anos, começou a trabalhar a tempo parcial como operadora de caixa num hipermercado, quando ainda frequentava o curso de Gestão - colocação conseguida através de uma amiga (na altura, tinha 20 anos). A empresa em causa propôs a celebração de um contrato de seis meses. Recorda-se que foi ganhar, em 1994, 40 mil escudos líquidos por mês. Os pais não foram entusiastas desta opção; aliás, refere que quando os confrontou com a decisão tomada, *iam subindo às paredes, fizeram um escândalo...*Sentiam que, do ponto de vista material, não se justificava e o tal emprego podia desviar a Ana dos estudos e das suas ambições relativamente ao futuro profissional.

Quando realmente se apercebeu que, passados sete meses, não tinha conseguido ser aprovada em nenhuma disciplina e que, apesar de estar a trabalhar a tempo parcial, os turnos dificultavam a articulação com os horários das aulas e com os estudos, resolveu procurar uma outra ocupação. Surgiu entretanto a oportunidade, por via de um contacto informal, de trabalhar como operadora de *telemarketing* numa empresa. Esteve a exercer esta função a recibos verdes e a tempo parcial. Ganhava mais ou menos o mesmo montante que no emprego anterior. Não gostou e a relação de trabalho não perdurou pouco tempo, *talvez aproximadamente um mês*. Um colega da Faculdade, que se encontrava na altura a trabalhar numa empresa ligada às novas tecnologias de informação, disse-lhe que precisavam de uma pessoa para desenvolver funções de secretariado e indagou-a sobre a sua eventual disponibilidade. Após a entrevista, ficou com o lugar, o que significou ficar a trabalhar a tempo inteiro e a recibos verdes, não ganhando muito. Os estudos, mais uma vez, ficaram preteridos:

> *(...) eu trabalhei Sábados, sempre, Domingos, alguns, e andava completamente estoirada, porque havia trabalho, trabalho, trabalho que nunca mais acabava. Sempre a recibos verdes (...). Depois ... comecei a ficar muito saturada da situação, porque eles diziam que não iam colocar outra pessoa para me ajudar, o trabalho sempre a aumentar e eu sempre a recibos verdes. O extra, não [era remunerado]. Era recibos verdes, ganhava, mas ganhava sempre o mesmo. Mas estávamos todos na mesma situação, não era por ser eu ou outro qualquer. Era mesmo política da empresa. [Sabia] que não me iam colocar a contrato, que eu ia ficar a recibos verdes durante mais uns anos e, portanto, fui ponderando a minha saída.*

Aqui, permaneceu aproximadamente dois anos mas o desgaste testemunhado estimulou-a a procurar uma outra alternativa... Estava com 24 anos de idade. Foi chamada para algumas entrevistas... Acabou por conseguir uma colocação como funcionária administrativa numa empresa do mesmo ramo de actividade. Considerou as condições de emprego irrecusáveis:

> *Acima de tudo, o que me fez mudar, realmente, foi o estar a contrato, a ganhar o mesmo que ganhava. Tinha seguro de saúde e era uma estabilidade diferente. O contrato era de seis meses (...) eu fiz os primeiros seis meses, eles passaram-me a efectiva, aumentaram-me (...), acho eu, no ordenado bruto, por aí, 1500 escudos no ordenado líquido, e fiquei efectiva.*

A instabilidade como uma doença...

Acabou por ficar a trabalhar nesta empresa mais um ano, até que deu conta da estagnação em termos profissionais. Ambicionava *crescer mais e ali estava limitada*. Tal coincidiu com o momento em que, do ponto de vista pessoal, outras perspectivas foram traçadas: por um lado, a determinação em concluir o curso, entretanto interrompido por força dos afazeres profissionais, e, por outro, o projecto de viver numa casa sua, que pudesse sustentar autonomamente. Além disso, a

empresa começou a passar por uma fase difícil... de instabilidade, à qual se associou uma vaga de despedimentos.

> *Isso causava uma instabilidade terrível na empresa (...). E, depois, mesmo que a pessoa estivesse motivada, havia outro que lhe dizia: "pois, mas, estás muito motivado mas, se calhar, daqui a um mês estás na rua...". E a pessoa, mesmo que não quisesse, estava sempre com aquele medo: "pois, se calhar, daqui a um mês estou na rua..." Isto era uma doença dentro da empresa. Nós sentávamo-nos a comer, nós vínhamos a um café, nós íamos a qualquer sítio e só se falava sobre isto.*

Uma pessoa com quem havia trabalhado na empresa anterior, e agora a dirigir uma outra empresa da concorrência, endereçou-lhe o convite para trabalhar numa área administrativa, na qual passaria a reportar directamente à Direcção. A Ana aceitou; passado um ano, as hipóteses de progressão profissional concretizaram-se e, de administrativa, foi promovida a directora de recursos humanos. Já lá vão dois anos e o curso ainda está por concluir...

O percurso da Rita

A Rita, de 26 anos, teve a primeira experiência laboral ainda estudante universitária, quando se encontrava a frequentar o 3.º ano do curso de Antropologia. Tinha 22 anos de idade. Tal decisão foi, tal como a da Ana, contrariada pelos pais; contudo, a determinação pela independência económica venceu... Respondeu a um anúncio de emprego, que viu publicitado num jornal, para a função de operadora de *telemarketing*. Foi chamada e passou na entrevista; esteve então a trabalhar num *call centre* cerca de ano e meio e os três contratos de trabalho, renovados por períodos de seis meses, foram celebrados com uma ETT. Estava a trabalhar cinco horas por dia e recebia, por volta de 1999, cerca de 60 mil escudos. Terminados os três contratos, e uma vez dispensada, concorreu para um outro *call centre*, novamente para a função de operadora, e ficou colocada.

Mais uma vez, o contrato a termo foi celebrado com uma ETT, mas optou por trabalhar a tempo inteiro, incluindo os sábados. Por esta altura, a Rita já tinha concluído o curso e, como *não tinha nada em vista*, ficou por ali. Auferia 130 mil escudos. Ao fim de um ano, por volta de 2001, uma directora da primeira empresa de *call centre*, com quem tinha travado conhecimento e que agora integrava uma empresa do ramo das novas tecnologias de informação e comunicação, telefonou-lhe convidando-a para uma função no domínio da gestão comercial. O primeiro contrato celebrado foi de três meses e passou a efectiva imediatamente a seguir.

De momento, articula a actividade profissional com a frequência de um curso de pós-graduação vocacionado para a área em que se encontra a trabalhar. Aufere cerca de 1200 Euros líquidos e sente que tem *um mundo à sua frente para*



explorar. Este é um emprego que pode ser o passaporte para outras experiências, porventura mais enriquecedoras no plano profissional.

> *Desde que os projectos sejam desafiantes, eu gosto muito de desafios. E, desde que os projectos sejam desafiantes... Também não vou mudar para um projecto qualquer, não, porque há duas coisas que estão em jogo que é o meu futuro, o meu bem-estar e, ao mesmo tempo, a minha carreira profissional.*

O percurso da Margarida

A Margarida tem 32 anos. É filha única e oriunda de uma família portadora de elevados recursos habilitacionais e económicos. Confessa que adora estudar e, se pudesse, *não parava de tirar licenciaturas.* Sempre foi boa aluna, o que foi amplamente estimulado pelos pais, sobretudo pela mãe. Frequentou a Faculdade de Letras, tendo-se licenciado em Literatura, variante de Inglês/Alemão. Sublinha que a entrada no mercado de trabalho, aos 22 anos, foi rodeada de sorte (em 1992). Estava quase a acabar o curso quando um dia olhou para o Expresso, *mais por curiosidade*, e, no caderno de Emprego, reparou numa oferta para assessora de *Marketing* numa empresa ligada às novas tecnologias de informação e comunicação. Fez *imensos testes psicotécnicos* e foi seleccionada de entre um leque vasto de candidatos. Negociou o momento de entrada; a empresa esperou um mês para que ela pudesse terminar *convenientemente o curso*. Concluída a licenciatura na sexta, a Margarida começou a trabalhar na segunda-feira seguinte, inicialmente com contrato a termo de um ano, a tempo inteiro, em troco de 100 mil escudos líquidos. À parte do conteúdo funcional, que não correspondeu às expectativas, valeu-lhe muito a experiência.

> *(...) depois, isto também é preciso que se diga, a função era perto do estupidificante. Ou seja, foi excelente como experiência porque saí da faculdade e não sabia nada. Não sabia atender um telefone, não sabia nada. E aprendi essas coisas todas. O grupo de trabalho era muito bom, tudo gente mais velha, que apoiava bastante. E tive, realmente, a sorte de ir trabalhar com pessoas que foram, que eram pessoas afáveis e pessoas que ajudavam, etc. ainda hoje não consigo perceber por que é que eles pediam uma licenciatura. Porque é assim, era uma função essencialmente de... era um departamento comercial, e trabalhava essencialmente com os vendedores para os ajudar a preparar as apresentações a clientes, a preparar pequenos seminários. Quer dizer, eu, ao final de três meses, como era uma pessoa minimamente desenvolta, já sabia tudo e mais alguma coisa, já me sentia completamente à vontade e comecei a pensar: 'bem, quer dizer, eu aqui tenho duas hipóteses: ou tento ver outra coisa mais elaborada, dentro da empresa, ou então o melhor é procurar outra coisa porque, realmente, assim não vale a pena'.*

Todavia, a racionalidade com que - segundo admite - perspectiva cada circunstância, levou-a a ter consciência que, não estando efectiva, dificilmente teria hipóteses de ascender a uma função de maior responsabilidade dentro da

empresa, além de que os problemas financeiros da mesma começavam a ser notórios, traduzindo-se mesmo numa significativa redução dos Quadros. Seis meses depois, passou a concentrar as suas atenções nos anúncios de jornais...decidida, como sublinha, *a procurar uma outra alternativa.* Entre aqueles, destacou-se a procura de um/a assistente de Direcção para uma empresa do mesmo ramo. Obteve o lugar; além de bem sucedida nos testes psicotécnicos, *conseguiu vender* a sua experiência na empresa anterior e, sobretudo, o nome desta no mercado.

A jornada de trabalho começava por volta das 8.00 ou 8.30 e prolongava-se até ao fim do dia, 18.30 ou 19.00 horas. Ao todo, esteve nesta empresa dois anos, até perfazer os 25 de idade. Ingressou imediatamente, dada a função em causa, como trabalhadora efectiva, e a ganhar mais do dobro do que no emprego antecedente (não precisou o montante). De permeio, e em horário pós-laboral, por volta de 1995, tirou um curso de mestrado, num ramo afim ao da área em que trabalhava. A empresa financiou o curso quase na totalidade. Não foi fácil, porém, gerir os tempos de trabalho remunerado, aqueles requeridos pelo investimento no curso e ainda o início da sua relação conjugal.

A empresa atrasou o ajustamento do montante remuneratório à função para a qual foi entretanto promovida, o que não a desmotivou propriamente, mas gerou o sémen de algum mal-estar. No momento em que estava finalmente previsto o reposicionamento salarial, foi convidada para lançar o Departamento de *Marketing* numa outra empresa do mesmo ramo. Foi o momento em que julgou realizar-se plenamente um sonho, uma vez que este domínio corresponde à sua área profissional de eleição. Foi auferir aproximadamente 900 mil escudos (brutos) e teve direito a uma viatura de luxo.

Após cinco anos na empresa e casada há seis, a Margarida decidiu, aos 30, que era o momento de ser mãe (temática desenvolvida no ponto 7.6.). A seu ver, a vida profissional passa por quatro etapas, as quais se encontram com os próprios ciclos etários:

> *Aos 20, quando nos licenciamos, o que valorizamos essencialmente aqui? Formação, experimentação, mais do que experiência, viver as coisas. (...) Aos 30, estamos a valorizar essencialmente, além da aprendizagem, a questão remuneratória (...).O.K. a pessoa pode estar mal paga no primeiro quartil, mas é assim, está mal paga mas há tantas coisas que valoriza tanto e que acha que são tão importantes que, enfim, não liga. Até que chega a uma certa altura em que (...) é essencialmente a questão remuneratória. Quando chegamos à fase dos 40,.essencialmente é o status. Portanto, já não é a questão, a questão da aprendizagem e da formação, continua a ser dinheiro, mas é essencialmente eu ser Directora... a posição, o status, etc. A partir daqui, dos 50, já começamos a valorizar coisas como a pré-reforma. (...) E depois, a partir dos 60, já só penso em reformar-me. Isto é como eu vejo o ciclo da carreira e, realmente, eu experimento isto assim.*

Durante o período de licença de maternidade, esteve ligada à empresa por via do teletrabalho. Acabou por permanecer aproximadamente durante seis anos, até que a empresa entrou numa crise profunda. A entrevista decorre em 2002, no momento em que esta entrevistada ocupa há poucos meses uma posição nuclear numa outra empresa, novamente associada às novas tecnologias de informação e comunicação, liderando o Departamento que mais a realiza – o de *Marketing*. Em termos remuneratórios e de regalias em geral, a situação manteve-se mais ou menos... mas trata-se de um novo desafio, no qual se revê por um período de três anos.

Depois da sua segunda experiência profissional, a Margarida deixou de concorrer aos lugares... As oportunidades parecem chegar até si... Outras empresas vêem convidá-la, directamente ou por via de empresas caça-cérebros. É selectiva nas opções que faz. Diz que retira particular *gozo* dessa situação, uma vez que lhe transmite uma *noção da* sua própria *competitividade* no mercado.

O percurso da Inês

A Inês tem 29 anos e descende de uma família emigrante de poucos recursos materiais e educacionais, mas ambos os pais incentivaram particularmente os estudos, conscientes que *era preciso ter um curso para se vingar na vida*. Sempre foi boa aluna e, sem percalços escolares, licenciou-se em Relações Públicas e Publicidade. Pouco tempo depois, tirou uma pós-graduação em *Marketing*. A sua primeira experiência profissional, como secretária numa empresa do ramo das novas tecnologias de informação e comunicação, foi conseguida por intermédio de um conhecimento do pai e ocorreu quando Inês tinha 18 anos, assim que acabou o 12º ano de escolaridade. Contratualmente, a relação de emprego foi formalizada a termo.

> *Claro que, comparando com hoje, não tem comparação, mas para quem estava a iniciar-se, para mim, foi uma oportunidade excelente. Tive o melhor chefe que eu podia ter encontrado na altura. Uma pessoa que me acompanhou muito... Eu não tinha conhecimentos nenhuns de informática, absolutamente nenhuns, e aprendi tudo com ele e com alguns colegas também (...). Foi, digamos, uma oportunidade muito boa porque tive oportunidade de aprender com calma, sem stress. E deu-me, também, oportunidade de conhecer as pessoas, como é que era trabalhar numa empresa... Não fazia a mínima ideia; tinha acabado o 12º ano, tinha acabado de sair da escola e, portanto, foi muito bom...*

Como trabalhava a tempo inteiro, frequentou o curso à noite. O contrato foi renovado três vezes, até ao limite; depois da mudança do Conselho de Administração sucederam-se vários despedimentos e, concomitantemente, não foram renovados contratos. Todavia, e porque exerceu as funções de secretária

com distinção, um dos administradores daquela empresa, entretanto contratado por uma outra empresa da concorrência, convidou-a para desempenhar o cargo de secretária de direcção. Aceitou e permaneceu nestas funções três anos, mais uma vez até ao limite máximo legalmente previsto para renovação de contratos a prazo. No final do último contrato, foi contratada de novo a prazo para uma empresa do grupo, onde trabalhou como operadora de *call centre* (telemarketing). Tinha, na altura, 23 anos e era estudante universitária, pelo que não o sentiu como despromoção ou regressão, mas sim como uma janela de oportunidade.

> *Portanto, conheci muito bem os produtos – os canais, neste caso – conheci muito bem o pacote de oferta, tive formação... Eu não era licenciada e, portanto, sujeitava-me um pouco às oportunidades que havia, não é? Também não era muito esquisita porque, para mim, o objectivo principal era trabalhar... O meu foco principal era acabar o curso e, portanto, ter disponibilidade para estudar e tudo isso não podia ter funções muito exigentes... Estava mais preocupada em aprender o máximo do que era relacionado com as pessoas e com as organizações.*

Quando surgiu, um ano depois, a possibilidade de passar a efectiva e, concomitantemente, a supervisora, declinou por considerar que lhe escassearia o tempo para concluir os estudos. A viver na margem sul, utente de transportes públicos, com horário a tempo inteiro e a realizar frequentemente trabalho suplementar, compreendeu que a melhor opção seria, naquele momento, abandonar aquela empresa e procurar uma outra alternativa, qualquer que fosse, mas preferencialmente menos exigente em matéria de tempo.

Nessa altura, os CTT estavam a aceitar candidaturas e optou por preencher o respectivo impresso. Ficou no atendimento ao público, com contrato a prazo no primeiro ano, e passou a efectiva logo depois – circunstância que coincidiu com a conclusão da licenciatura, aos 26 anos. Nesta altura, consciente de que pretendia algo mais compatível com a área de formação obtida, candidatou-se a uma empresa do sector das novas tecnologias, mesmo sabendo que, com a nova relação de emprego, perderia a efectividade entretanto obtida, passando a estar novamente na condição de contratada a termo. Intuiu que, mesmo assim, tal situação *poderia servir de trampolim para alguma coisa melhor.* Ficou então seis meses na área de vendas de produtos, como assistente comercial... A função, porém, viria a revelar-se demasiado administrativa e pouco comercial, e a Inês decidiu frequentar um curso de pós-graduação no domínio das TIC... Preparava-se, como nos disse, para *dar o salto.*

Redigiu dezenas de cartas espontâneas de candidatura, contactou pessoalmente algumas empresas, consultou todos os jornais que pôde e *sites* da *Internet* à procura *da sua oportunidade*. Num dos *sites,* relativo a uma empresa do ramo das novas tecnologias de informação e comunicação, deparou-se com uma vaga no departamento de *Marketing*. Formulou a candidatura e aguardou algum tempo...

Sabe que para ali afluíram centenas de propostas; contudo, quer o bom nome no mercado das empresas onde prestou serviço, quer daquela em que se encontrava a trabalhar no momento - não obstante as funções de pouca responsabilidade que desempenhava -, foram determinantes na sua selecção. Prefere não detalhar quanto passou a auferir em 1999, mas reconhece que passou a ocupar uma situação privilegiada, tendo várias regalias que afirma serem comuns ao cargo que ocupa (e.g. telemóvel, seguro de saúde, viatura). Ficou de imediato efectiva.

> *Foi uma oferta bastante superior. Mas, essencialmente, o que me cativou mais nem foi tanto o "package" salarial. Isso também foi bastante importante, mas o facto de eu sentir que estava a evoluir profissionalmente, não só em carreira como em conhecimentos.*

Além da elevada remuneração, e como sintoma da crescente individualização nas relações de trabalho, a Inês faz parte do grupo restrito de trabalhadores que possui um pacote de *stock options*.[108] Esta entrevistada sentiu que, finalmente, tinha alcançado o sonho de trabalhar na sua área...mas, sobretudo, que tinha à sua frente um enorme desafio, ao qual passou a dedicar muitas horas do seu tempo...

> *Não lhe sei dizer quantas horas é que eram por semana mas digo-lhe que, por dia, eu normalmente começava às 9h30 e saía, em média, às 20 horas, mais ou menos. E, muitas vezes, chegava a casa e ainda me ligava à "net" para responder a alguns mails.*

No plano pessoal, houve também alterações importantes: a Inês casou-se por esta altura, com cerca de 26 anos. Contudo, o casamento não influiu na sua disponibilidade para a actividade profissional... até porque – como frisa - o marido ainda investe mais tempo naquele domínio que ela própria. As *directas* são frequentes, *é comum sair às 7.00 da manhã e regressar na madrugada do dia seguinte*. Deste modo, a Inês sentiu que não havia quaisquer constrangimentos a um forte envolvimento da sua parte na carreira, e a esta se dedicou o mais que pôde nos dois anos seguintes... até ao momento em que, por volta dos 28 anos, lhe nasceu uma filha.

Reconhece que tem sido um período conturbado e que, do ponto de vista físico e psicológico, se ressentiu bastante. O marido assumiu profissionalmente funções de maior responsabilidade e o tempo para a família decaiu ainda mais; à Inês não lhe restou outra alternativa que não fosse a de cuidar da primeira filha, apesar de tal função colidir enormemente com as exigências e responsabilidades profissionais.

---

[108] No sector TIC é frequente, em certos cargos, as empresas oferecerem benefícios específicos (*fringe benefits*), sendo um deles os planos de *stock options* (plano de compra de acções da empresa, a um preço pré-determinado) (cf. ANETIE, 2003). No caso da Inês, bem como de todas as outras pessoas entrevistadas no sector TIC (técnicos/as de nível intermédio, especialistas das profissões intelectuais e científicas e quadros superiores), o vencimento é misto: uma parte do montante é fixa, enquanto outra é determinada pelos resultados da unidade funcional a que pertencem e pelos resultados globais da empresa.

Durante os primeiros quatro meses que sucederam o nascimento da bebé, em virtude dos exigentes cuidados pós-natais, não conseguiu desviar as atenções da maternidade... Após os quatro meses de licença de parto, e regressada à empresa, deparou-se com um acontecimento *surpreendente*: no *seu* lugar, a exercer as *suas* funções, já estava uma outra pessoa.

> *E aquilo que [empresa] fez foi posicioná-lo numa outra área onde ele pudesse ser colocado e eu, não estando lá, não me podia defender, de modo que, quando cheguei, eu tinha sido realocada numa outra área. E, como fui realocada numa outra área, tinha passado da direcção do Marketing para uma dessas áreas, como operacional. Portanto isto, para mim, era uma despromoção tremenda. Nem sequer tinha sido consultada porque estive o tempo todo em casa. Voltei, não soube de nada. O facto é que já estava decidido. (...) Entendi como sendo para sair.*

Através de uma pessoa conhecida, conseguiu mudar para outra empresa do mesmo sector de actividade em 2002 (poucos meses antes da data da entrevista), onde se encontra actualmente. Manteve o mesmo nível de regalias, incluindo as remuneratórias – facto que não lamenta, dado o contexto de recessão que paira no mercado das TIC. As expectativas a este nível também se moderaram, sobretudo porque é *mulher*; no sector da informação e da comunicação, maioritariamente masculino, as mulheres tendem a ocupar as funções menos bem remuneradas, sobretudo porque são associadas a força de trabalho menos disponível.

Nesta fase, é notório um percurso de integração sociolaboral e de desenvolvimento profissional; contudo, há uma tensão profunda entre, por um lado, as exigências das novas funções na empresa e, por outro, as responsabilidades familiares que sobre si recaem.

O percurso da Mariana

A Mariana tem 40 anos e é actualmente directora de um departamento relevante de uma empresa do sector do comércio alimentar.[109] A sua atitude perante a carreira decorre de um esforço claro de contrariar o percurso da mãe, a qual abandonou a actividade profissional aquando da maternidade e não mais a retomou. Licenciou-se em Gestão e sempre foi boa aluna; no mesmo mês em que terminou o curso, aos 22 anos de idade (em 1984), conseguiu colocação numa empresa... foi trabalhar para a área de contabilidade. Este emprego resultou de uma resposta a um anúncio num jornal... Não gostou muito das funções, cujo conteúdo – recorda - era bastante monótono. O primeiro contrato celebrado foi por um período de seis

[109] Considerou-se que a identificação do departamento, neste caso, poderia levar à identificação da entrevistada, pelo que propositadamente o ocultamos.

meses, tendo sido renovado por igual período de tempo – altura em que optou por procurar algo que a realizasse mais.

Candidatou-se à função de consultora numa outra empresa e foi bem sucedida; aqui, o contrato de trabalho viria a ser estabelecido pelo prazo de um ano. A dada altura, um amigo, por ora a trabalhar numa outra empresa, convidou-a para um posto de direcção. A partir daqui, iniciou-se um processo de consolidação da carreira profissional, mas também de início e organização da própria vida familiar; o casamento ocorreu aos 24 anos de idade e, no espaço de um ano, viu-se à espera da primeira criança. A Mariana conheceu então a maternidade aos 26 anos e, quando a convidamos a partilhar as recordações desta fase, é espontânea na confissão das angústias e da culpabilidade – sentimentos motivados pela falta de tempo para a família, em particular para a criança (e que, aliás, se ampliaram aquando do nascimento do segundo filho).

Entretanto, e dado o seu bom-nome em matéria de competências profissionais, uma empresa "caça-cérebros" viria a contactá-la. A proposta em questão afigurou-se irrecusável, estimulando o fim de uma relação de trabalho de oito anos. A partir de então - e há aproximadamente dez anos – a Mariana encontra-se a dirigir um departamento nuclear numa empresa do comércio alimentar. Além do factor remuneração, que foi manifestamente apelativo, salienta que a mudança de sector foi preponderante. Se o sector financeiro, dominado ao nível da Direcção por homens, despoletava frequentes angústias inerentes à difícil compatibilização com a vida familiar, já o sector de destino entreabria no horizonte a esperança de uma vida mais equilibrada

> *(...) a minha grande motivação, de facto, não era vir ganhar mais, era...acabar com aquela sensação (...) os meus conflitos e dificuldades ... Trabalhava bastantes horas por dia ... as pessoas, os meus subordinados, digamos assim, eram homens, rapazes, alguns casados, outros solteiros, com uma disponibilidade incomparavelmente maior do que a minha. E, quando eu falo de disponibilidade, veja, e eu acho que isso é que é a grande questão das mulheres: a disponibilidade, as mulheres podem tê-la, sobretudo quando ganham bem e podem ter uma pessoa em casa a fazer todo o trabalho delas, a tomar conta dos filhos. Portanto, eu raramente chegava a casa antes das 20h e tal. E, ao contrário do que aconteceu quando vim para aqui, sentia-me muitas vezes na obrigação de trabalhar ao fim-de-semana. Isso é que dava cabo de mim porque, de facto, era o tempo. Eu, teoricamente, podia trabalhar até o mesmo que eles, em teoria. Não era por, digamos, por necessidade de estar em casa, necessidade, obrigação, que eu não tinha a mesma disponibilidade que eles, era porque não queria. É porque não vivia feliz se passasse tantas horas no escritório e não estivesse com as crianças.*

Neste período, já foi mãe por mais duas vezes, aos 33 e 38 anos. A prova das suas competências não passa, portanto, pelas jornadas de trabalho prolongadíssimas, nem tão-pouco impõe esta cultura na empresa que dirige.

Ao todo, a Mariana tem hoje quatro filhos/as. A convivência dos dois domínios, familiar e profissional, é vivida com maior tranquilidade – situação que se deve à condição de mulher socioeconomicamente privilegiada. Estamos, de facto, perante mais um testemunho que abona a favor da tese de que não é possível dissociar a análise da vida laboral/profissional da vida familiar/pessoal. Os rendimentos mensais que aufere (4000 Euros líquidos), a que se aliam outras regalias, como é o caso do direito a viatura de luxo, somados aos do marido (também ele a exercer um cargo de direcção numa outra empresa), permitem a contratação de uma empregada a tempo inteiro. Permitem ainda que os quatro filhos/as frequentem um colégio privado, de qualidade, cujos horários de funcionamento não são rígidos. Acresce que o cônjuge partilha, no plano operacional, as responsabilidades e os afazeres inerentes à parentalidade; e a família alargada, sobretudo uma irmã de Mariana, que é também vizinha, presta um precioso contributo...

> *Se eu me for embora, ele assume todas as coisas que normalmente assumo eu. Normalmente não falha, portanto não tenho de estar com aquela preocupação de fazer listas... Da mesma maneira, quando ele se vai embora eu também faço a mesma coisa, portanto, consigo mais ou menos equilibrar sem grande stress. (...). É evidente que se ele chegar a casa e pensar: mas o que é que havemos de fazer? Ele também fica na mesma, então pronto, encomendamos uma pizza ou vamos jantar fora, ou vamos fazer uns ovos mexidos. E isto não é um drama, que eu sei que há homens que acham isto horrível, não é?, a mulher não saber o que é que é o jantar. Já é um grande problema. Obviamente isso, para ele, nunca foi.*

Mesmo tratando-se de um modelo de família igualitário de duplo emprego, é-o fundamentalmente no plano operacional; a Mariana encarrega-se, na maioria das situações, da organização e do planeamento das tarefas.

6.2. Orientações perante a articulação entre a actividade profissional e a vida familiar: a heterogeneidade feminina

Procurámos, no quadro da análise das trajectórias de vida, apreender como é que o percurso pessoal/familiar se entrecruza com o laboral/profissional (e vice-versa); identificar e caracterizar quais as orientações e atitudes das mulheres entrevistadas perante cada um dos domínios. Para tal, recorremos às duas tipologias definidas na Parte I (capítulo 5.2., quadros 10 e 11).

6.2.1. A atitude adaptativa: procurando uma articulação satisfatória

Depois de analisados os percursos das entrevistadas, o da Isabel, da Teresa e da Vera, designadamente, perfilam uma orientação adaptativa, no âmbito da qual têm procurado um desempenho satisfatório em ambos os domínios. No caso concreto

da Isabel, da Cristina e da Vera, inferimos que se trata de uma posição adaptativa associada a uma *orientação instrumental para o trabalho remunerado:*

Como diz, por exemplo, Isabel:

> *(...) a carreira à partida não me diz grande coisa. Aquilo com eu me identifico mais é a minha liberdade para ter uma vida...que não seja apenas a vida profissional. Aliás, até pelo contrário! A vida profissional não é um mal necessário – porque não é mal nenhum – estou satisfeita com aquilo que faço, mas se pudesse ainda fazia menos! Porque realmente há muitas coisas para além da minha vida profissional que me atraem, que me fazem sentir bem diariamente. Portanto, não é tanto a minha vida profissional que me dá alegrias! É a minha vida pessoal, a minha vida familiar, a minha vida social...Portanto, o profissional é um bocadinho obrigatório... para satisfazer as necessidades económicas que foram sendo criadas!*

Não obstante a relativização da actividade profissional, esta entrevistada não se revê numa situação em que, mesmo na ausência de constrangimentos económicos, se dedicaria inteiramente à vida familiar:

> *Não vou tecer teorias sobre o resto da humanidade, mas comigo isso não funcionaria. Estive quatro meses de licença de parto, como praticamente todas as mulheres actualmente estão, e ao fim desses meses, a determinadas alturas do dia, eu já não podia ver a minha filha à minha frente. Estava farta. O dia inteiro, só nós as duas. Se fosse a trabalhar na escola onde ela está todo o dia, era diferente ... Preciso de algo mais do que estar só com a minha filha!*

Nesta situação, a menor centralidade da actividade profissional está claramente associada à valorização de aspectos pós-materialistas; o tempo consagrado ao trabalho remunerado deve ser, na óptica da Isabel, o necessário à satisfação das necessidades de consumo, proporcionando, por outro, alguma realização pessoal. Contudo, esta é também a posição do cônjuge, que optou igualmente por trabalhar a tempo parcial. Ambos procuram dispor do tempo suficiente para os amigos, a família e, em particular, para a filha.

A Vera, não obstante as expectativas de transitar para funções que mais a realizem do ponto de vista pessoal e profissional, está actualmente empregada sobretudo porque necessita de ajudar economicamente os pais; além disso, vislumbra no seu discurso um sentido de *dever*, isto é, de adequar a sua atitude àquela que foi a da família de origem:

> *É uma forma que uma pessoa tem e ser independente e de poder, neste caso, ajudar em casa, ajudar os meus pais. Por exemplo, os meus pais tinham a possibilidade de querer adquirir coisas e de nos proporcionar coisas mas era sempre com algum sacrifício. Isto porque é o seguinte, os meus pais sempre conseguiram organizar bem a vida, nesse aspecto dou-lhes os meus parabéns. Porque, por muito mal que estivéssemos, conseguiram adquirir casa própria e carro, em poucos anos de casados, coisa que não se verificava. A maior parte das pessoas tinha casas alugadas, não próprias. Mas eles não, eles conseguiram tudo isso, tanto que foi graças a esse esforço que fizeram anteriormente que a nossa vida não andou mais*

para trás quando o meu pai foi atropelado. E aprendi muito com eles, o que significa que, por exemplo, irei sempre continuar a trabalhar (...).

É também possível encontrar, no caso da Teresa, uma posição adaptativa mas na qual a ligação à actividade profissional resulta da necessidade de *realização pessoal*. A opção por trabalhar a tempo parcial reflecte uma necessidade de auto-realização, porquanto não há quaisquer constrangimentos económicos ou outros; todavia, se articularmos esta orientação para a actividade profissional com a vida familiar, estamos claramente perante uma mulher que tenta satisfazer os dois domínios, ainda que tendencialmente se apresente mais centrada na vida familiar. A realização pessoal passa muito pelo desempenho de uma actividade profissional não muito exigente e, fundamentalmente, pelo seu envolvimento na esfera familiar.

O melhor [que podia acontecer na vida] era seguramente ter mais crianças e ter a casa cheia de gente e... e continuar assim, quer dizer, profissionalmente, porque o que se passa é assim: eu sinto que tenho que ter sempre alguma ocupação; eu era incapaz de ficar, ficar só com elas, apesar de adorar crianças e.... Mas era incapaz, acho eu, de ficar só com elas, isso não gostava nada. Portanto, se calhar isso era o pior que me podia acontecer: era deixar de ter uma ocupação e ter de ficar só com elas. Aí ia-me custar. Apesar de eu gostar muito, mas... mas ia-me custar.

Esta entrevistada optou por trabalhar a tempo parcial e no domicílio (ver capítulo acima). Apesar de contar com uma empregada doméstica a tempo inteiro e de não realizar a maioria das tarefas domésticas, a relação conjugal pauta-se pelo modelo tradicional de duplo emprego. Os cuidados com as filhas, a Filipa de quatro meses e a Inês de três anos, são da sua responsabilidade; quando indagada acerca da participação do marido em tarefas como vestir, dar banho, dar as refeições às crianças, a Teresa confirma que:

Dizer que o meu marido participa 25% seria favorecê-lo imenso. Até porque ele chega tarde, chega muito tarde para elas. Ao fim-de-semana, ele esforça-se por dar-lhes banho.

A maternidade esteve na base da opção por trabalhar em casa e a tempo parcial, mas o que ressalta como verdadeiramente condicionante de uma participação laboral e profissional mais intensiva parece ser o modelo tradicional que prevalece na relação conjugal. O marido da Teresa despende em trabalho remunerado, em média, nove a doze horas por dia, e cabe-lhe a ela assegurar a organização e o funcionamento da vida familiar.

A maternidade também me condicionou. Também porque eu quis, quer dizer, porque há imensa gente que... que continua a trabalhar e pronto. Mas também já existia, quer dizer: eu estava a estudar e ele é mais velho do que eu, portanto já estava a trabalhar, já estava super-inserido (...), tinha um trabalho que era mais exigente (...) Depois com a maternidade, como eu optei por este tipo de trabalho é óbvio que é menos exigente...

6.2.2. A atitude centrada na actividade profissional

Concluímos das entrevistas realizadas que há mulheres que, uma vez analisada a interface entre a vida profissional e a vida familiar/pessoal, privilegiam claramente o primeiro domínio. Tal pode, no entanto, articular-se com dois tipos de orientações para o trabalho remunerado: a orientação por realização pessoal e a orientação instrumental.

A Beatriz,[110] ainda que no início da vida profissional, é peremptória em afirmar que a sua realização pessoal não passa pela maternidade, mas sim pelo envolvimento na actividade profissional.

> *Não me sinto impelida... infelizmente não me sinto impelida... Eu adoro os meus sobrinhos... Mas gosto de crianças... Neste momento não me sinto preparada. Porque é preciso dar muito de nós, e acho que estou a passar por uma fase bastante egoísta, nesse aspecto. E acho que seria um crime, mesmo pensando na criança..*

A Ana partilha da mesma forte orientação para a actividade profissional, sendo clara a sua posição de que a família *está em segundo plano.* No fundo, tal como o companheiro – também a trabalhar numa empresa do ramo das novas tecnologias de informação e comunicação -, não está disponível para abdicar do investimento na vida profissional que, como tivemos oportunidade de desenvolver, é particularmente exigente. O tempo é inteiramente dedicado a este domínio, admitindo que nenhum minuto lhe resta para pensar em ter filhos/as (temática desenvolvida no ponto 7.6.) A maternidade é um projecto adiado; ambos comungam dos mesmos ideais perante a vida profissional, pelo que outros compromissos – como a formalização da conjugalidade e a parentalidade - ficam, para já, postos de lado.

> *Ele é uma pessoa que vê o trabalho como eu – para nós, é muito importante o lado profissional. Eu tenho até aos 35 anos para tomar a decisão [da maternidade] mas, tanto ele como eu não achamos que seja uma prioridade. Eu nunca quis ter filhos, nunca foi um... Não significa que, se tivesse, não gostasse, mas nunca foi assim uma coisa que eu dissesse: "ai, gostava muito de ter". Não. E ele também não.*

No caso da Fátima, imigrante de Leste, a centragem na actividade profissional parece sobretudo corresponder a um momento particular da sua vida, sendo que, até à fase de imigração, se depreende uma orientação fundamentalmente adaptativa. Enquanto o filho de quatro anos permanece na Ucrânia com os avós, a Fátima e o marido vieram trabalhar o mais que podem de forma a conseguir um pé-de-meia que lhes permita, dentro de poucos anos, voltar ao país de origem. Neste sentido, a centragem na actividade profissional associa-se a uma *orientação instrumental para o trabalho remunerado.*

Podemos, do mesmo modo, integrar aqui o caso da Rosário, também imigrante há quatro anos, de 32 anos de idade, igualmente empregada de limpeza. Também o

[110] O percurso laboral desta entrevistada encontra-se sintetizado no quadro III.6 (anexo).

filho, de 11 anos, ficou no país de origem (Guiné), com o pai. Pensaram que a Rosário facilmente conseguiria a nacionalidade portuguesa e, por conseguinte, com um empréstimo e uma casa, poderiam viver os três em Lisboa... mas não tem sido assim. Actualmente, os horários de trabalho, a acumulação de actividades remuneradas, à semelhança da Fátima, não permitem que a família se reúna para já.

A Alexandra apresenta uma disposição centrada na actividade profissional, não porque daí lhe advenha alguma realização pessoal, mas porque nesta fase da vida o mais importante é juntar dinheiro. Trabalha das 10.00 às 14.00, numa loja, e das 17.30 às 22.30 num hipermercado. A estabilidade contratual é igualmente importante, Não anseia por mais.

> *As minhas expectativas são de continuar lá dentro [hipermercado]. Eu estou lá há 3 anos, por acaso tive muita sorte em conseguir vir para a caixa. Eu tenho uma boa vida porque ganho bem e estou ali sentadinha, o que é que eu quero mais? (...) Porque é assim: se eu me portar como deve ser, se não fizer nada, eles só me podem despedir se tiverem alguma causa para me despedirem. (...) Porque acho que o dinheiro faz falta a toda a gente. E o meu futuro, como é que é? O dinheiro não é eterno. Convém, pelo menos, a gente assegurar o nosso futuro Depois a minha reforma? como é que eu tinha o dinheiro para a minha reforma? Assim não me podia reformar!*

6.2.3. A atitude maximizadora

A disposição da Margarida perante a vida profissional e a vida familiar enquadra-se no perfil de maximizadora, ainda que tendencialmente mais centrada na actividade profissional. Em relação à tipologia definida na Parte I (quadro 11), o contacto com a realidade empírica levou-nos a identificar diferentes perfis, sendo que, neste caso concreto, estamos perante uma atitude maximizadora apoiada num modelo de papéis de género igualitário (na relação de casal).[111] Esta entrevistada não está disposta a sacrificar o sucesso da sua carreira profissional, ainda que a maternidade tenha sido um projecto profundamente desejado e se mantenha merecedor de um forte investimento. O modelo igualitário inerente à sua relação conjugal, assim como a estratégia deliberada de residir no mesmo bairro dos sogros e dos pais, assumem-se como uma retaguarda fundamental da sua atitude maximizadora.

> *Porque é assim, acho que nenhum dos dois deve abdicar da sua satisfação profissional (..) Quem realmente tenha ambição, como é o meu caso, goste de triunfar no campo profissional e sinta que isso valoriza o seu ser completo, portanto, acho que não deve prescindir disso pela vida familiar. Agora, para não deixar nada para trás, é preciso que as coisas estejam bem orquestradas.*

[111] Em contraponto com outras situações em que, como veremos, a atitude maximizadora assenta num modelo tradicional de divisão do trabalho doméstico/familiar.

No que toca à orientação para o trabalho remunerado, está claramente subjacente a procura de realização pessoal. Neste caso, a actividade profissional assume tal centralidade que, não obstante a importância da maternidade, o período da licença de maternidade foi dividido entre os cuidados com o filho e a actividade profissional (teletrabalho).

A Margarida reconhece que o apoio do marido tem sido um elemento motor incondicional da sua carreira profissional.

> *É porque o meu marido realmente é uma pessoa espectacular. Ainda hoje, o bebé é mais ligado ao pai do que a mim. Talvez seja também porque o meu marido tem mais tempo, chega um bocadinho mais cedo do que eu a casa, normalmente é ele que se levanta à noite porque eu estou sempre cansadíssima, porque trabalho tanto durante o dia, e tenho imensa necessidade fisiológica de dormir ... o que me custa mais é levantar de noite.*

Além da intensa partilha no seio da relação conjugal, a guarda e os cuidados prestados ao filho são repartidos, ao longo da semana, entre o apoio providenciado pelos sogros e pelos pais... Até agora, ainda não houve necessidade de o inscrever numa creche. Todo o tempo livre da Margarida é, contudo, para estar com a criança.

Outra entrevistada, a Mariana, não se sentiu muito realizada, sobretudo com o usufruto da primeira licença de maternidade:

> *Uma pessoa está habituada a ser dinâmica, é um ritmo completamente diferente e, portanto, achei interessante mas não me preencheu... Lembro-me perfeitamente que, quando comecei a trabalhar, o Francisco [marido] me dizer: "bem, finalmente já pareces tu. Estás normal".*

Hoje, a par do cargo de enorme responsabilidade que ocupa, a Mariana tem – como previamente referido - quatro filhos/as; contudo, afirma que não consegue equacionar uma opção de vida que deixasse de lado a esfera profissional:

> *[A realização] passa muito pelo trabalho. Embora com os quatro miúdos, neste momento, eu teria uma vida muito preenchida. Até mesmo intelectualmente, de uma certa maneira, porque entre ir fazer os trabalhos, estar em casa mais cedo, acompanhar um bocadinho mais os trabalhos de casa. Também já estão numa fase em que nos fazem uma companhia diferente, não é? Portanto, eu poderia aí, a partir das 15, 16 horas estar um bocado mais com eles e, se calhar, partilhar um bocado mais. E até poderia ser estimulante e interessante, mas... Mas acho que me ia sentir... Acho que eu preciso de uma parte que é só minha, sabe? Acho que isso é... Acho que isso é, sem dúvida, um aspecto importante.*

O Francisco (cônjuge) tem igualmente um cargo de direcção, mas, não só tem encorajado o investimento da Mariana na respectiva carreira profissional, como partilha de todos os afazeres e responsabilidades, pelo menos no plano operacional. Os rendimentos de ambos permitem que, em casa, desde o

nascimento do primeiro filho, esteja uma empregada a tempo inteiro, e que os/as filhos/as frequentem um colégio privado com horários de funcionamento prolongados. Pode-se, portanto, inferir que esta entrevistada dispõe de uma atitude maximizadora, também apoiada num modelo de papéis de género igualitário.

Já o caso da Inês, cujo percurso laboral e profissional se encontra também traçado no capítulo anterior, ilustra uma atitude maximizadora assente no modelo tradicional de divisão de trabalho doméstico.

> *Normalmente, às 9 da manhã, deixo-a no infantário. Venho para aqui, começo a trabalhar mas, tipicamente, às 18h30, começo a pensar que tenho mesmo de a ir buscar ao infantário porque o infantário fecha. Às vezes temos de recorrer aos avós, quando estou metida numa reunião e não posso ir buscar, vão os avós buscá-la e estão com ela até uma certa altura e dão-lhe a sopa, tudo o mais. E, depois, nós vamos buscá-la, mas já aí às 21h. E sobra-nos muito pouco tempo para brincar com ela porque ela, normalmente, ao fim de jantar, depois, já está a dormir. Passamos muito pouco tempo com ela.*
> *Neste momento, não estou a conseguir. Não estou a conseguir porque a bebé absorve-nos muito tempo. Não tem sido fácil. Enquanto que eu conseguia trabalhar, inclusivamente, fins-de-semana, e fazia os meus planos, organizava a minha agenda em função das necessidades, eu aqui não estou a conseguir.*
> *Portanto, estamos numa situação em que eu estou [nesta empresa], a tentar provar. Tenho uma função que está a obrigar a dar muito de mim e a abdicar muito da minha vida pessoal. E, portanto, eu tenho de agarrar isto com unhas e dentes e torná-lo no mais positivo possível. Mas está a custar-me muito a título pessoal. Porque eu também não posso descurar a minha filha...*

É evidente, no seu testemunho, a tentativa de maximizar a participação nos dois domínios - esforço que, como se observa, está a ser vivido com uma profunda tensão e um intenso desgaste físico e psicológico.

7. Flexibilidade de emprego e novas temporalidades de trabalho no *novos sectores dos serviços: discurso a duas vozes*

É nosso intuito, nas páginas seguintes, confrontar a posição dos responsáveis das empresas contactadas (e das respectivas associações empresariais) com a dos sindicatos que representam os/as trabalhadores/as dos sectores seleccionados. Destacamos, nesta análise, os segmentos que nos parecem mais emblemáticos à luz da problemática do nosso estudo: num primeiro momento, detemo-nos sobre a precariedade contratual presente no *novo* comércio, fundamentalmente por força do recurso a contratações a prazo, e nos *call centres* (neste caso, devido à subcontratação de trabalhadores temporários). Num segundo, focamos a questão da (in)flexibilidade de tempo de trabalho, tomando como exemplos paradigmáticos o sector da grande distribuição e o sector TIC. Por último, e porque se revelou uma questão premente na análise das trajectórias de vida das mulheres entrevistadas, retomamos a problemática do ponto 6.2., analisando os efeitos das novas temporalidades de trabalho nas opções relativas à esfera familiar e reprodutiva.

7.1. O novo comércio: feminização e precariedade

Vários estudos desenvolvidos no âmbito do Observatório do Comércio têm salientado a precarização e a feminização como grandes tendências no mundo do comércio a retalho – realidade, por sinal, consentânea com a da UE em geral (cf. e.g. Salgueiro, T.B., *et al.*, 2000 e Marques, M.M. *et al.*, 2001).

Com efeito, a presença de mulheres no comércio retalhista, e essencialmente no segmento da grande distribuição, é particularmente expressiva, ainda que com algumas *nuances* - como ilustra o depoimento do dirigente sindical do SITESE (Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, da CGTP):

> *Mais mulheres do que homens, muito mais mulheres do que homens. Por diversas razões... Há certo tipo de serviços que os homens não se sentem bem a fazer. Eu acho que fundamentalmente é por isso, não se sentem bem, quer dizer... Mas, se reparar, para contactar com produtos frescos, o homem habitualmente não se sente bem. Nos produtos frescos, é quase sempre mulheres. Excepto no talho, que são homens. Há certo tipo de profissões em que o género está mais por questões históricas, por essas razões. (...) Também há mulheres na reposição, mas depende do tipo de produtos que se está a repor, produtos que exijam um determinado esforço, estão os homens, mas aqueles que exigem determinado bom gosto, alguma sensibilidade, já são mulheres que o fazem. Na perfumaria, não encontra um homem a fazer reposição de produtos de beleza, de perfumaria...*
> (Dirigente sindical, SITESE)

Efectivamente, nos dois casos de empresas de distribuição analisados, constatámos que as mulheres contabilizam 71% do total de trabalhadores/as num caso, e 73% no outro – o que é justificado por um dos directores da GRH do seguinte modo:

> *Vamos lá a ver, temos um grande efectivo na linha de caixas, não é? Portanto, e isso, só por si condiciona. Depois, há determinados sectores que tradicionalmente também as senhoras têm naturalmente uma grande representatividade. Para caixas, hoje, porque – isto é só uma opinião pessoal – penso que, tradicionalmente, portanto... sempre foi assim. Não era muito bem visto socialmente talvez os homens nas linhas de caixa. Mesmo em termos de imagem... Talvez nas questões do atendimento as senhoras estejam mais vocacionadas... Não sei, mas isto é uma opinião muito pessoal... Por exemplo, na peixaria, é difícil arranjar pessoal masculino para a peixaria.*
> (Director de um Departamento de Recursos Humanos)

A expansão das grandes superfícies e da grande distribuição fez-se acompanhar de algum recurso à subcontratação de pessoal, designadamente provenientes de ETT (Empresas de Trabalho Temporário) e de empresas de *merchandising;*[112] todavia, são os contratos a prazo que predominam no âmbito das contratações não permanentes, situando-se mesmo o valor acima da média nacional (46%, em 2000).[113] A precariedade contratual atinge predominantemente as mulheres (75% do total de contratados/as a prazo).[114]

De facto, nas empresas contactadas e que pertencem ao ramo do comércio retalhista especializado prevalecem os contratos a termo; como se poderá constatar no quadro síntese (quadro III.3, anexo), no caso da empresa *vestfashion,* cerca de 95% dos/as trabalhadores/as estão com contrato a termo (recorde-se que 80% da força laboral é constituída por mulheres). Da análise de uma entrevista com um GRH de uma cadeia de hipermercados e do balanço social de outra (documento fornecido por um sindicato), observámos que a percentagem de contratados/as a prazo era de 30% na primeira situação, e de 47% na segunda. O recurso às contratações a termo, segundo as palavras de um director do

---

[112] O estudo de T.B. Salgueiro *et al.* (2000) aprofunda as relações de subcontratação entre as empresas de distribuição, de produtores e aquelas prestadoras de serviços, onde se incluem as de *merchandising.* O aumento das superfícies de venda, associadas a grandes volumes de mercadorias, tem levado os produtores a disporem de promotores ou agentes de vendas que negoceiam directamente com os retalhistas (e já não com armazenistas), bem como ao aparecimento da actividade de reposição e *merchandising* que visa essencialmente aumentar a visibilidade e atracção nos locais de venda (*id. ibid.*: 182).

[113] Dado fornecido pela APED.

[114] Segundo dados fornecidos pelo CESP. A partir de um balanço social de um grande superfície alimentar, pudemos mesmo constatar que esse valor é de 78%; todavia, no restante comércio, esse valor dilui-se um pouco mais dada a maior percentagem de homens abrangidos por contratações de duração limitada, como aliás é exposto no estudo desenvolvido por Salgueiro, T.B., *et al.* (2000).

Departamento de Recursos Humanos de uma empresa de distribuição, enquadra-se numa luta que visa não comprometer a rendibilidade da empresa:

> *(...) preocupamo-nos em ter um quadro de pessoal ajustado à situação de cada unidade, confrontando sempre a situação de cada unidade com o seu efectivo. Procuramos nem ter mais nem ter menos. Este ponto de equilíbrio é muito difícil mas é uma luta constante. Eu digo-lhe que é uma luta, não vou cair no exagero de dizer que é uma luta diária, mas quase. Porque realmente o efectivo a mais ou a menos pode condicionar toda a actividade e a rendibilidade...*
> (Director do Departamento de Recursos Humanos)

Nas empresas de distribuição (super e hipermercados), a maioria das pessoas permanece vinculada com contratações a termo por um período de tempo muito prolongado, a que acresce o facto de, desde os anos de 1990, se ter registado uma diminuição da antiguidade no posto de trabalho (cf. Salgueiro, T.B., *et al.*, 2000). De acordo com as palavras de um dirigente sindical do SITESE, a precarização atinge sobremaneira as profissões menos qualificadas:

> *O Comércio? É um dos sectores mais vulneráveis à precariedade. Acima de tudo, as grandes superfícies e os centros comerciais (...). Nas profissões menos qualificadas, reina a precarização. Os empregadores não estão interessados, não vêm grande vantagem... Onde se paga salários mínimos ou salários muito pouco acima do mínimo nacional, ninguém vai fidelizar esse trabalhador.*
> (Dirigente sindical, SITESE)

De entre os sectores de actividade destacados no estudo, o comércio ressalta como aquele onde rotação de emprego é mais saliente, sendo muito frequente a perda e criação de empregos; com efeito, ao longo da década de 1990, um número preponderante de desempregados/as provinha do sector do comércio (e.g. Salgueiro, T.B. *et al.*, 2000; Marques, M.M., *et al.*, 2001).[115] Note-se que, numa das empresas de distribuição analisadas, a taxa de rotação havia sido de 71% em 2001 – situação que nos é confirmada por ambos os sindicatos contactados: o CESP e o SITESE.[116]

> *O que se passa é que os contratos a prazo são um instrumento para manter sistematicamente uma parte da mão-de-obra muito significativa em regime precário. Aquela ideia que nós vemos dos precários, no sentido que são precários, é mesmo*

[115] A precarização está ainda evidente na fragilidade da relação laboral: o comércio continua a recrutar um número importante de activos no desemprego e, simultaneamente, a gerar novos contingentes de desempregados/as, sendo exíguo o número de trabalhadores/as com contratos de duração limitada que passam a trabalhadores/as efectivos/as (cf. Salgueiro, T.B., *et al.*, 2000).

[116] Recorde-se que, em Portugal, os sindicatos têm um posicionamento inequívoco em relação às contratações de duração limitada: de oposição e de luta. A fragilidade destes/as trabalhadores/as no mercado de trabalho e a intermitência entre vínculos contratuais e períodos de desemprego são factores que estão na base de uma baixa taxa de sindicalização. Por conseguinte, o trabalho temporário fragiliza a força colectiva laboral e, neste sentido, a própria organização sindical. Todavia, as vozes críticas que recaem sobre as dinâmicas do sindicalismo actual salientam que a sua actuação está desfasada da realidade presente, dos interesses e preocupações destes trabalhadores.

porque são precários. O sentido dos contratos a prazo não é para suprir necessidades pontuais ou conjunturais das empresas, mas para ter uma massa de mão-de-obra, maior ou menor, digamos... em regime que elas podem descartar (...). Nos hipermercados, você encontra níveis de rotação de 80% nalguns casos. Há exemplos onde tem níveis de rotação brutais mas, acima dos 50%, isso é banal. O que é que isso significa? Significa que os contratos a prazo são sistematicamente renovados.
(Dirigente Sindical, CESP)

O número elevado de saídas por parte de mulheres é-nos explicado por um dirigente sindical a partir das dificuldades de articulação com a esfera familiar, as quais são despoletadas pelos horários praticados nas grandes superfícies comerciais.

As mulheres são mais vítimas porque a sociedade as torna mais vítimas, quer dizer. Normalmente, as mulheres têm mais a pressão sobre si, nota-se claramente, mesmo quando não é directo, entende-se que as mulheres têm uma pressão maior. Têm mais stress do que os homens e, portanto, têm menos disponibilidade, normalmente e, portanto, sofrem mais. ... Sofrem mais esta liberalização dos horários de trabalho, esta flexibilização dos horários de trabalho. (...) Por quê? É mais sobre elas que recaem os cuidados dos filhos, os cuidados da casa, a gestão da casa. A compatibilização da vida profissional com a vida familiar torna-se quase um inferno. Depois, numa sociedade que é machista, ainda há uma tentação de pressionar. A família, o marido, em vez de ajudar, pressiona: "por que é que vais trabalhar? (...)"Não vás! Por que é que vais trabalhar ao domingo? Por que é que não vais ao sábado, por que é que não sei quê? Porque é que não vens mais cedo?", Portanto, em vez de haver ajuda, há desajuda, quer dizer, há pressão.
(Dirigente Sindical, CESP)

Além deste aspecto, a insatisfação com as condições de trabalho e de emprego em geral e a não renovação de contratos por parte das entidades patronais estão na base das elevadas "saídas":

As pessoas chegam lá, vêem-se confrontadas com estas situações, com horários selvagens, com condições selvagens de trabalho – estamos a falar de condições, de ritmos de trabalho duríssimos. Ali trabalha-se muito duro, trabalhos muito duros. Ali trabalha-se a ritmos elevadíssimos... Eu às vezes até me rio, as pessoas não fazem ideia do que é trabalhar numa coisa daquelas... Você trabalha durante uma manhã inteira dentro de uma câmara frigorífica, é um trabalho duríssimo, não estamos a brincar. Você trabalha durante uma manhã inteira ou uma noite inteira a repor produtos, é um trabalho duro. São trabalhos duros, violentos, até do ponto de vista físico, desgastantes. Depois, sempre a ritmos muito acelerados. A gestão daquilo, hoje as grandes superfícies é um frenesim. A gestão daquilo é um inferno, as pessoas não imaginam o que é a gestão daquilo. (...) E depois hoje as pessoas são muito descontentes. O grau de descontentamento é muito elevado e, portanto, facilmente saem. A malta nova, então, sai com muita facilidade, devo dizer-lhe. Nota-se, nota-se saturação.
(Dirigente Sindical, CESP)

Valerá a pena recordar que os estudos sobre as condições de trabalho das operadoras de super e hipermercado relevam a execução de tarefas pouco

qualificadas, monótonas e repetitivas. Na função de "caixa", a concentração mental está presente ao longo de toda a sequência de trabalho - manipulação de produtos e passagem dos mesmos pela leitura óptica, manipulação de dinheiro ou de outros meios de pagamento, vigilância dos carrinhos ou de sacos para evitar roubos (cf. Cruz, 2003: 130). A estes factores associam-se outras características próximas de uma organização taylorista: postos de trabalho isolados, controlo estrito dos tempos de trabalho e das pausas (facto que é agravado pela difusão de equipamentos tecnológicos, designadamente pelas câmaras de vídeo que supervisionam esses espaços comerciais), controlo e mensuração da produtividade individual (número de produtos vendidos por caixa aberta), ritmo de trabalho intensivo (incluindo a pressão para trabalhar rapidamente), a que se acentua – como salientam alguns estudos (cf. Cabeças, 2001; Cruz, 2003) – o ruído contínuo e perturbador da leitura óptica.[117]

Todavia, na voz do Presidente da CCP, a rotação dinamiza positivamente o mercado de trabalho:

> *As nossas Centrais Sindicais têm sempre a preocupação de defender os trabalhadores que estão empregados e esquecem muitas vezes aqueles – agora não esquecerão tanto porque vai aumentar – que estão desempregados, muitas vezes aqueles que estão à procura do primeiro emprego. Na realidade, a noção que as Centrais Sindicais continuam a defender da rigidez do vínculo laboral, do emprego para toda a vida, é um dos factores mais prejudiciais para o desenvolvimento das empresas. É nitidamente necessário, e nós respeitamos absolutamente a pessoa do trabalhador e a dignidade, mas é necessário que haja rotatividade porque essa rotatividade é que dá dinamização. Quando os mais antigos são substituídos por novos e mais qualificados, melhora o conjunto, melhora a própria empresa. (...) Esta noção da rigidez do vínculo laboral inquina completamente toda a nossa legislação laboral e é, de facto, um dos factores mais importantes da não dinamização da economia.*
> (Presidente da CCP)

[117] Como ressalta S. Cruz (2003), a introdução de equipamento tecnológico tem efeitos ambíguos nas condições de trabalho. Com o *scanner*, a operadora de supermercado apenas manipula o produto de forma a registar, via leitura óptica, o respectivo código de barras. Por um lado, simplifica o trabalho e, neste sentido, pode parecer à primeira vista uma vantagem (deixam de ter que sistematicamente digitar um preço diferente), mas os problemas que daí decorrem devem também ser considerados – é o caso da monotonia e do ruído constante da leitura óptica. Aliás, segundo esta investigadora, é possível encontrar forte paralelismos com os princípios da Organização Científica do Trabalho. Nas linhas de caixa, as operadoras estão confinadas aos seus escassos metros quadrados que medeiam entre a cadeira e a máquina registadora; as possibilidades de diálogo são escassas; o controlo sobre a cadência dos ritmos de trabalho é cerrado, sujeito ao duplo olhar das chefias e dos clientes. No fundo, estas mulheres assemelham-se, segundo esta investigadora, a máquinas desumanizadas.

Também o presidente da APED se pronuncia no mesmo sentido:

> *(...) um trabalho a prazo é um trabalho que tem uma natureza precária, não é? Mas ele só existe com a expressão que tem pelo facto de haver uma rigidez grande a nível dos despedimentos, porque se a lei dos despedimentos não fosse tão rígida as empresas não precisavam de recorrer tanto ao contrato a prazo. As empresas não podem ficar presas a um número de efectivos que há de permanecer mesmo quando a necessidade deixa de existir. Se a lei dos despedimentos fosse mais flexível, essa mobilidade era muito maior. As empresas sentiam-se mais à vontade para contratar mais efectivos, porque sabiam que, se as coisas começassem a correr mal em termos conjunturais ou em termos da falta de actividade, também com a mesma facilidade poderiam reduzir os encargos com o pessoal, reduzindo o número dos seus efectivos. Mas, como isso não é possível, usam precisamente o contrato a prazo como uma forma de manter esse gap flutuante, essa almofada, digamos assim, para poderem gerir de alguma forma essa componente dos seus custos. Tenho a certeza absoluta que, se a lei dos despedimentos deixasse de ser tão rígida como é, também o número de contratos a prazo baixava drasticamente, não tenho a mínima dúvida. Eu acho que é perverso para os próprios trabalhadores certo tipo de princípios do Direito de Trabalho. Acaba por se voltar contra eles próprios, porque a Economia não é dominável, é algo que, muitas vezes, ultrapassa a vontade das empresas. Quanto mais rígidos forem os mecanismos do Direito de Trabalho, maiores são as defesas que as empresas usam.*
> (Presidente da APED)

7.2. Precariedade de emprego: a situação particular dos trabalhadores temporários

Não foi nosso intuito proceder a uma análise aprofundada do fenómeno do trabalho temporário; em primeiro lugar, porque a mesma tem sido objecto de estudos bastante pormenorizados e de conclusão recente (cf. e.g. Vaz, I., 1997; Cerdeira, C., *et al.*; Rosa, T. coord., *et al.*, 2000a; Freire, J., *et al.*, 2000; Santana e Centeno *et al.*, 2001; André e Areosa Feio, 2002). Depois, porque procurámos sobretudo dar-lhe uma moldura mais qualitativa, de forma a compreender, designadamente, o percurso de vida de algumas mulheres nesta situação laboral. Além disso, e uma vez que é uma modalidade de emprego representativa num dos segmentos de actividade que estudamos (o dos *call centres*), convencionámos proceder a uma focagem no TT ali prestado, provendo desta forma uma novo contributo, ou um novo olhar, que complemente os estudos entretanto já realizados sobre esta problemática. Para traçar o perfil dos/as trabalhadores/as temporários/as, recorremos à recolha de informação junto dos mesmos/as (por intermédio do questionário e da entrevista), mas também procurámos entrevistar os responsáveis pelas empresas de TT (veja-se síntese em anexo, quadro III.4).

No decurso de um estudo prévio, o testemunho das empresas utilizadoras e das ETT foi concordante: o recurso ao trabalho temporário é o meio encontrado pelas

entidades empregadoras para contornar a *rigidez* do quadro laboral, mas é também indissociável do objectivo de redução de custos por via da transferência dos encargos laborais directos e indirectos para outras empresas (cf. Cerdeira, C., *et al.* 2000). Neste sentido, podemos concluir que as empresas portuguesas, não obstante reclamarem da inflexibilidade do quadro legal existente, têm conseguido flexibilizar a gestão da sua mão-de-obra. Como se pode inferir a partir das palavras de um dos interlocutores:

> *As empresas necessitam de ser extremamente reactivas face às mudanças e às flutuações dos mercados. No mercado global muito competitivo, as empresas enfrentam enormes pressões para reduzir os seus custos e para alterar o custo do trabalho de acordo com a produção, o que passa pela necessidade de tornar as despesas de pessoal fixas em despesas variáveis. As empresas passaram a ter necessidade de respostas pontuais, rápidas e profissionais. É neste contexto que as ETT assumem um papel preponderante de intervenção, de normalização e de racionalização dos mercados de emprego.*
> (Director *TempoTemp)*

O quadro III.2 (anexo) permite observar que as telecomunicações, em particular os *call centres*, são um dos clientes fundamentais destas empresas (segmento que, segundo as ETT, requer uma base de dados de pessoal com nível de habilitações mais elevado), além de outros serviços pouco qualificados prestados nos ramos de hotelaria, restauração, armazéns e no sector da construção civil (sector que, como se sublinhou na Parte II, é um dos principais clientes das ETT).[118]

Passados alguns dias em agências de TT, foi-nos possível constatar que os indivíduos que mais se candidatam a uma colocação deste tipo são os/as jovens desempregados/as ou aqueles/as à procura do primeiro emprego, as mulheres e, de um modo crescente, trabalhadores/as imigrantes oriundos dos PALOP, do Brasil e dos países de Leste. Com efeito, pudemos confirmar que os/as trabalhadores/as temporários/as são, na sua grande maioria, indivíduos com nível etário baixo, geralmente com menos de 30 anos (cf. e.g. Cerdeira, *et al.*, 2000; Freire, J. *et al.*, 2000; Santana e Centeno *et al.*, 2001; André e Areosa Feio, 2002). Como nos confirmou uma directora de uma ETT, está quase sempre presente não só o desejo de obter um trabalho remunerado, como também a expectativa de enquadramento na eventual empresa utilizadora:

> *Maioritariamente, procuram a permanência dentro de uma empresa. Mas, por incrível que pareça, temos casos em que há pessoas que vivem anos a trabalhar em regime de trabalho temporário e não se importam nada. Trabalham seis meses, depois descansam um, depois vão de férias para algum lado. Maioritariamente, não é isso*

[118] A facturação dos serviços é feita a partir do preço por hora efectiva de trabalho, o qual é contabilizado a partir dos seguintes parâmetros: salário base do trabalho, proporcional de férias, proporcional do subsídio de férias, proporcional de Natal; incidência da Segurança Social sobre os valores em causa, seguro de acidentes de trabalho, outros seguros, margem bruta, compensação de caducidade e IVA.

> *que se procura. Eles vêm ter connosco sempre no desejo de poder ficar a trabalhar numa empresa, se bem que, hoje em dia, isso já não dá garantias de nada, não é? As coisas não são assim, hoje em dia. No entanto, as pessoas querem mais estabilidade, mais permanência.*
> (Directora TT-LOC)

O trabalho temporário pode ser a única alternativa possível num dado momento do percurso de vida, permitindo alguma capacidade económica; na verdade, a situação de desemprego, quando prolongada, agrava a vulnerabilidade laboral dos indivíduos e pode conduzir ao risco de precariedade social. Pode ainda corresponder a uma opção de vida, sobretudo para quem prefere, durante um certo período de tempo, ter uma vida profissional flexível e canalizar o restante tempo para os estudos, formação profissional, família, férias, ou quaisquer outras actividades.

Todavia, a ausência de segurança de emprego – e como documentam vários estudos – é, em geral, geradora de ansiedade, de desgaste psicológico e de *stress,* uma vez que a instabilidade económica dificulta a realização de projectos pessoais, familiares e profissionais (cf. Kovács, I., 1999). Estes sentimentos podem ainda ser motivados pelo facto de, constantemente, estes/as trabalhadores/as se confrontarem com novas situações de trabalho, novas relações sociais, novos colegas, e terem de desempenhar as suas funções com base num conhecimento muito limitado da empresa (*id. ibid.*). O carácter temporário da prestação de trabalho pode ainda gerar alguma frustração, ou mesmo insatisfação, na medida em que há um envolvimento laboral que não se traduz na oportunidade de fruir dos respectivos resultados (alguns autores recorrem mesmo ao conceito de alienação para descrever esta situação) (cf. Cerdeira, *et al.,* 2000). Acresce a discriminação a que muitas vezes os/as trabalhadores/as temporários/as estão sujeitos/as (recorde-se, por exemplo, o testemunho da Elisabete). Como salienta a Directora de uma ETT:

> *Normalmente dão-lhes os trabalhos mais aborrecidos, aqueles que ninguém quer fazer; por exemplo, no sector da restauração, as trabalhadoras queixam-se que lhe atribuem as tarefas piores, só um exemplo, quando se lava louça, ficam sempre com a louça grossa...*
> (Directora, *Serviços e Pessoas)*

Importa ainda salientar que, como vimos nos capítulos precedentes, os/as trabalhadores/as temporários/as estão privados/as de promoções, oportunidades de desenvolvimento de carreira, acções de formação e outros incentivos de que os/as trabalhadores/as permanentes usufruem. Neste sentido, pode acentuar-se o risco de permanência em ocupações precárias e de vulnerabilidade à situação de desemprego (cf. Perista e Lopes, coord., 1999).[119] Além disso, sabemos que, devido

[119] Efectivamente, na maioria dos casos, encontrámos mulheres que nos relataram as experiências laborais enquanto trabalhadoras temporárias. As tarefas atribuídas são quase sempre tecnicamente

ao número significativo de ETT que não cumprem os requisitos legais, muitos/as dos/as trabalhadores/as temporários/as não beneficiam de segurança social, nem de outros benefícios e regalias (situação que é agravada pela sua fraca ou nula capacidade negocial e reivindicativa).

7.3. A externalização e o trabalho temporário: o mundo dos *call centres*

No que respeita aos *call centres*, verificámos que estes são normalmente subcontratados por uma determinada empresa para prestar o serviço de atendimento aos seus/suas clientes e, por seu turno, eles próprios subcontratam uma ETT, não raras vezes do mesmo grupo, para ceder trabalhadores/as – os/as operadores/as de *call centre*. Normalmente, e ao abrigo de um contrato a tempo incerto, a duração da relação de trabalho é balizada por uma total flexibilidade.

Os *call centres* têm sido recorrentemente descritos como os escritórios da *nova economia*; todavia, eles não deixam de incorporar algumas das especificidades que o segmento dos escritórios tem assumido em Portugal. Com efeito, na UE (15) em geral, os *call centres* surgem como um segmento feminizado (sobretudo aqueles associados ao ramo das telecomunicações). Em Portugal, ainda que os estudos não precisem um valor, estima-se que a representação da presença feminina seja inferior à dos outros parceiros europeus (cf. Werdigier e Niebuhr, 2000). Neste sentido, afigura-se pertinente conjecturar que, quando o trabalho administrativo se faz acompanhar do recurso a algumas das novas tecnologias, se eleva a sua valorização social, tornando-se socialmente *mais qualificado* e, por conseguinte, também mais atractivo para a força de trabalho masculina. Tal como salienta Juliet Webster, "Assim que o trabalho de dactilógrafa perde a sua associação com a representação 'trabalho de mulheres' e se torna uma das aplicações dos computadores pessoais, a relutância dos homens para operar com teclados desaparece" (1996: 145, tradução livre).

Ademais, como recorda V. Ferreira (1992), enquanto nos países com uma história e cultura tecnológica avançada, os homens procuram sobretudo desenvolver a sua actividade profissional em áreas de conhecimento intensivo, deixando livre as áreas menos qualificadas e de menor estatuto social para as mulheres – como é o caso do subsector dos escritórios -, em Portugal, a escassez de pessoal técnico e qualificado no domínio da informática e das tecnologias em geral não despoletou o mesmo tipo de expectativas entre os homens. Deixou-os, antes, disponíveis para

---

pouco exigentes, empobrecidas em termos de conteúdo, monótonas, que não requerem praticamente qualificações e implicam baixas remunerações.

ingressar no segmento dos escritório – e, avançaríamos, também no dos *call centres.*[120]

Feita esta ressalva, cabe-nos sublinhar a forte presença de mulheres nos *call centres,* sobretudo naqueles subcontratados por empresas operadoras de telecomunicações (rede de voz) (veja-se os casos de *call & Tele* e *Call centre Service,* quadro III.2, em anexo). Contudo, mesmo aqui, a sua presença vislumbra-se mais intensa quando se trata de actividades de atendimento de primeira linha (*front Office).* Uma das explicações possíveis é-nos fornecida pelo director de um call-centre:

> *Nós, no nosso call centre, acabamos por ter um padrão muito equilibrado, mas notamos que recebemos muito mais candidaturas de mulheres do que de homens. Talvez porque as mulheres se importem menos de, à partida, fazer este trabalho. Talvez a mentalidade portuguesa ainda seja um pouco machista e os homens pensem que é um pouco ser telefonista e que não é o tipo de trabalho indicado para eles...*
>
> (Director, Call-centre Services)

De facto, a orientação para o cliente e a valorização das competências sociais (capacidade de comunicação e de prestar cabal atenção às reclamações ou preocupações dos outros, a maior empatia com clientes e a resistência a tarefas monótonas e repetitivas) são competências socialmente tidas como femininas, explicando em parte o recrutamento maciço de mulheres para a função de operadoras em *call centres* no domínio das telecomunicações (cf. Belt *et al.,* 2002).

Os dados analisados levam-nos a ponderar a hipótese segundo a qual os homens são maioritários naqueles *call centres* que prestam apoio de carácter técnico – como é o caso daqueles que operam no domínio da informática (*sofware* e *hardware*) ou mesmo daqueles que, operando no domínio das telecomunicações (rede de dados ou de voz), compreendem actividades mais especializadas e que extravasam o mero atendimento de primeira alinha.[121] Nestes casos, são

---

[120] No que respeita aos escritórios em geral, importa ainda ter presente a crise económica e do emprego dos anos de 1980, em particular no sector industrial, e que esteve na base de um excedente de mão-de-obra masculina disponível para trabalhar no sector terciário, nomeadamente no sector dos escritórios (na altura, em profunda expansão). Seguindo o raciocínio de V. Ferreira (1993), importa ter presente o hiato histórico entre a informatização dos escritórios em Portugal e os outros países europeus. Ao tratar-se de um fenómeno mais recente, não conheceu o período mais tradicional em termos de equipamentos de organização do trabalho (tempos em que as ocupações eram basicamente de perfuração-verificação, verificando-se uma feminização das mesmas). Hoje, para a autora, os equipamentos informáticos requerem tarefas e funções de maior complexidade e inter-ligação, associados a novas ocupações, mais atractivos para os homens. Aliás, é no mesmo sentido que julgamos pertinente explorar a hipótese de que as mulheres estão mais concentradas nas actividades de *front ofiice* (atendimento de primeira linha), e os homens estão mais representados nas actividades relativamente mais complexas associadas ao *middle e back offices.*

[121] Trata-se, como se disse, de uma hipótese que decorre dos dados analisados no presente estudo, mas que o pendor não representativo da amostra não nos permite corroborar. Todavia, estudos

secundarizadas as "competências sociais" atribuídas às mulheres e, alternativamente, sobrevalorizadas as competências para a resolução de problemas técnicos (cf. Belt, *et al.*, 2002). Quanto mais técnico e menos associado a atributos femininos é o trabalho em causa, mais valorizado é socialmente e, por conseguinte, mais atractivo para a força de trabalho masculina. Por outras palavras, as qualificações não são socialmente neutras, isto é, não são socialmente indiferentes ao género de quem as possui (cf. Cockburn e Ormrod, 1993).

Na tentativa de descrever o mundo dos *call centres,* alguns/as autores/as têm utilizado a imagem de *fábrica moderna*, defendendo a tese de que pontuam ali as características das fábricas marcadas pela organização taylorista - as condições de trabalho degradadas, a intensificação do trabalho, bem como as tarefas monótonas, repetitivas e alienantes, que negam aos/às trabalhadores/às a condição de sujeitos pensantes (cf. e.g. Bono, 2000; Stanworth, 2000; Buscatto, 2002). Trata-se, assim, da associação entre os princípios de organização tayloristas, por um lado, e a inovação tecnológica e a flexibilidade da mão-de-obra, por outro. De acordo com esta perspectiva, os/as operadores/as de *call centres* constituem os/as novos/as proletários/as do sector terciário (e.g. Buscatto, 2002; Kovács e Falcão Casaca, 2004).

Aliás, note-se que o trabalho a tempo parcial surge, neste segmento, fortemente desfasado de um enquadramento de qualidade de vida no trabalho; a oferta de postos de trabalho neste regime decorre, acima de tudo, do desgaste provocado pela função desempenhada – realidade que é confirmada por um dos responsáveis de um *call centre:*

> *Os horários são sempre em part-time. O máximo de horas que as pessoas trabalham são 6 horas nesta função. Mas, mesmo as que trabalham 6 horas, têm de ter uma pausa muito grande. Caso contrário, trabalham 4 ou 5 horas por dia. Porque é uma função muito desgastante. Nós, através de várias avaliações que fizemos, verificámos que a primeira hora a produtividade não é muito boa, é satisfatória, as pessoas estão a entrar no ritmo; a segunda e a terceira hora são muito boas; a quarta hora estabiliza mas começa em queda; e a quinta hora está em queda total.*
> *(Director, Call centre Service)*

Importará realçar que, tal como na grande distribuição, as taxas de rotação são elevadas, tendo atingido 71% no caso do *Call centre Service* – situação que é vista como "normal" pelo responsável entrevistado:

> *Nós, quando recrutamos as pessoas como operadores júnior, subcontratamos a contratação à parte de Recursos Humanos da Empresa, que é a nossa ETT. Portanto, estão 6 meses, sensivelmente (mais, às vezes), em regime de trabalho temporário. Têm contratos renováveis – isto, por quê? Porque o nosso risco é maior nessa altura. (...) A partir daí, e a partir do momento em que as pessoas nos*

realizados noutros países apontam claramente nesse sentido (veja-se em particular, Belt *et al.*, 2002)

> *oferecem alguma segurança e alguma estabilidade, as pessoas são recrutadas pela empresa de serviços, e têm um contrato ou de 6 meses ou de 1 ano, a termo certo. E, a partir daí, que oportunidades é que podem ter? É muito difícil, é muito complicado que as pessoas fiquem nos quadros da empresa. Não tanto pela empresa mas mais pelas pessoas. Ou seja, em média, o tempo útil de vida de um operador é de 2 anos. Estão 2 anos connosco e depois decidem, ou ir embora, ou a empresa acha que está na altura de eles fazerem outra coisa. Pode ser dentro da empresa, através de outra oportunidade, mas não já dentro do call centre. Porque, ao fim desses 2 anos, tanto a produtividade deles como a qualidade começa a decrescer muito. E é perfeitamente normal.*
> (Director, *Call centre Service*)

Além disso, na óptica dos empregadores, a rotação e a contratação de pessoal novo pode ter vantagens em termos de redução de custos, como nos recorda o dirigente sindical do SINTTAV:

> *Em termos de Segurança Social, o desconto é em proporção ao salário. E quando é um trabalhador à procura do primeiro emprego, o patrão tem até um bónus, não é? Durante um tempo não desconta para a Segurança Social. Então... está a ver!*

Em suma, encontramos fortes paralelismos entre as condições de trabalho e de emprego dos/as operadores/as de *call centre* e os de super e hipermercado: as relações de emprego são contratualmente precárias (no primeiro caso, por via do *outsourcing;* no segundo, por intermédio do recurso ao contrato a termo), as tarefas são monótonas, repetitivas e pouco qualificadas; os postos de trabalho são isolados e praticamente não há margem para a interacção social entre colegas de trabalho; os tempos de trabalho e as pausas são estritamente controladas (facto que é agravado pela difusão de equipamentos tecnológicos); a produtividade individual é rigorosamente monitorizada, o ritmo de trabalho é intensivo, e o *stress* é agravado pelo desgaste psicológico e pelo nervosismo suscitado na relação com alguns/as clientes. Além disso, como se desenvolverá no capítulo seguinte, os horários, mesmo quando reduzidos, e em especial os rotativos, são particularmente desgastantes e perturbadores da organização da vida familiar e pessoal.

7.4. A (in)flexibilidade de tempo de trabalho e suas implicações na vida familiar: o caso da grande distribuição

Não existem directivas europeias sobre os horários de funcionamento das unidades comerciais, pelo que a regulamentação dos mesmos é da responsabilidade de cada Estado-membro; assim sendo, em Portugal, não obstante o facto de a regulamentação geral caber ao poder central, é possível proceder a ajustamentos de âmbito regional e local (cf. Marques, M.M., *et al.,* 2001:307). Os estabelecimentos de venda ao público podem estar abertos das 6 às 24 horas, todos os dias da semana, desde que as áreas de venda sejam inferiores à

grandeza de uma UCDR (Unidades comerciais de Dimensão Relevante). Caso as áreas se incluam neste conceito, está interdito o trabalho aos domingos e feriados de Janeiro a Outubro – dias em que o horário não pode extravasar o período das 8 às 13 horas.[122] Fora deste âmbito, estão aquelas situações consagradas legalmente como desvios ao regime-regra (Decreto-Lei 48/96) – é o caso dos estabelecimentos em estações e terminais rodoviários, ferroviários, aéreos ou marítimos, abastecedores de combustíveis permanentes, que podem chegar a operar 24 horas por dia; cafés, cervejarias, casas de chá, lojas de conveniência, que podem estar abertos até às 2 horas; e casas de fado, clubes, *cabarets, dancings, boîtes,* cujo horário pode ir até às 4 horas da madrugada (cf. salgueiro, T.B., *et al.,* 2000; Marques, M.M., *et al.,* 2001).

Presentemente, trabalha-se 40 horas por semana no sector do comércio a retalho, pelo que cabe à entidade empregadora organizar os tempos de trabalho de molde a operar no âmbito do regime de abertura adoptado naquela área de venda. Frequentemente, portanto, o mesmo posto de trabalho é ocupado por mais que uma pessoa. Está contratualmente estipulado que cada trabalhador/a pode laborar mais duas horas por dia (prática relativamente frequente às sextas e sábados), desde que - e tal como está consagrado no CCT - o ajustamento seja efectuado dentro de um período máximo de oito semanas e prevaleçam doze horas mínimas de intervalo entre duas jornadas consecutivas.[123] De acordo com as fontes de informação contactadas, e em consonância com as conclusões de um estudo recente sobre as trabalhadoras da grande distribuição, inferimos que estão patentes quatro tipos de horários de trabalho: a tempo inteiro (40 horas), a tempo parcial de 30 horas, a tempo parcial de 25 horas e a tempo parcial de 12 horas semanais (sendo que, no último caso, se trata de trabalho a TP essencialmente prestado ao fim-de-semana). É ainda comum a sobreposição de outras duas

[122] No entanto, o mesmo Decreto-Lei estabelece que os períodos de abertura das UCDR podem ser revistos e, consequentemente, alterados pelas Câmaras Municipais (desde que efectivada consulta a sindicatos, associações patronais e de consumidores), sempre que se considere que as actividades em causa se justificam em determinada localidade – como é o caso de zonas de turismo (cf. Salgueiro, T.B., *et al.,* 2000; marques, M.M., *et al.,* 2001). O encerramento obrigatório tem sido, todavia, severamente contestado por parte das associações patronais, designadamente por parte da CCP e da APED (organismos entrevistados no âmbito desta dissertação).

[123] Importa realçar que, no sector do comércio, os horários de trabalho podiam, no máximo, ser, em 1991, de 48 horas semanais, tendo passado para as 44 horas semanais em 1993. Até aqui trabalhava-se cinco dias a tempo inteiro, de segunda a sexta, e ao sábado, até às 13.00; todavia, naquele ano, foi introduzida nos CCT a possibilidade de se trabalhar ao sábado à tarde, mas em contrapartida foram estipuladas as 40 horas de trabalho semanais e consagrado o direito a dois dias de descanso. No que respeita aos casos em que os estabelecimentos não abrissem ao sábado à tarde, o horário de trabalho era de 44 horas e mantinha-se um dia e meio de descanso. Nesta altura, já alguns hipermercados abriam ao domingo, ainda que ilegalmente e sujeitando-se ao pagamento de coimas. A posição do SITESE foi a de procurar regulamentar a flexibilidade de tempo de trabalho, procurando salvaguardar o direito a quinze domingos de descanso por ano. De notar, também, que a Lei 21/96 estabelece como período de referência um intervalo de quatro meses, mas deixa espaço para a intervenção da convenção colectiva do sector estabelecer um horizonte diferente.

modalidades de trabalho flexíveis: o horário turnos fixos e por turnos rotativos (*vide* também Cruz, S., 2003).

Sempre que se verifiquem alterações não significativas nos horários, estas têm de ser comunicadas aos/às trabalhadores/as com oito dias de antecedência - prazo que é ampliado até um mês caso estejam em causa mudanças de fundo. O CCT estabelece ainda a possibilidade de laboração em *jornada partida* ou *jornada contínua.* Na primeira situação, o período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, garantindo que o/a trabalhador/a em causa não labora mais de cinco horas consecutivas. No último caso, há um intervalo para uma refeição ligeira com a duração de 30 minutos, a qual conta como tempo de trabalho e tem de ser gozada no período compreendido entre 30% a 60% do período normal de trabalho (cf. CCT Super e Hipermercados, fornecido pelo CESL).[124]

O presidente da APED regozija-se pelo facto de o sector que representa ter sido pioneiro no domínio da flexibilidade de tempo de trabalho, sublinhando a importância do contrato celebrado com o SITESE:

> *Esse contrato foi muito importante porque, de certa forma, permitiu que se tornasse normal uma prática que já vinha sendo corrente Assim, o nosso contrato consagra, melhor remunerado, o trabalho ao domingo como um trabalho em dia normal. Também a flexibilidade, fomos os primeiros a avançar com um dispositivo que depois a lei veio consagrar que é a possibilidade de, diariamente, se poder trabalhar mais duas horas por dia, ou mais dez por semana, sem que isso seja trabalho suplementar, desde que depois, de dois em dois meses, se faça a contabilização dessas horas. Fomos os primeiros também, no nosso contrato, a consagrar a semana das 40 horas que, na altura, eram 45. Nós passámos para 40 horas, nessa altura e, hoje, praticamente todos têm 40 horas. Portanto, a gestão dos recursos humanos, a nível do ponto de vendas, tem de ser feita de uma forma que nunca tenha pessoas a mais, que fiquem ociosas por haver poucos clientes e pouco trabalho, nem pessoas a menos em que faltem pessoas exactamente por haver demasiados consumidores ou clientes. Portanto, tem de haver aqui a possibilidade de haver horários desfasados em termos de entrada, ao longo do dia, e de saída, ao longo do dia. Houve outros aspectos muito importantes: a polivalência, o conteúdo funcional dessa categoria é hoje muito amplo. (...) Abrange praticamente tudo, tudo o que se faz dentro de uma loja, desde estar na caixa até estar atrás de um balcão na charcutaria ou da peixaria, a reposição, tudo, tudo, tudo.*
>
> (Presidente da APED)

[124] Analisada a evolução dos horários de funcionamento das grandes superfícies de retalho alimentar ao longo da década de 1990, é possível constatar que aumentou fortemente o número de estabelecimentos com abertura antes das 9 horas (passando de 13 a 77 estabelecimentos, entre 1993 e 1999); o número daqueles que abrem depois das 9 horas diminuiu de 22 para 15. Quanto ao horário de fecho, o número de estabelecimentos que fechava até às 21 horas passou de 1 para 41, entre 1993 e 1999, e com fecho posterior àquele horário, cresceu de 34 para 51 estabelecimentos (cf. INE, 2003a: 18).

Se atentarmos nas novas temporalidades do trabalho, na expansão dos horários atípicos e anti-sociais, verificamos que cada vez mais se torna difícil articular os tempos de trabalho individuais com os dos familiares e amigos. Na verdade, tal ficou evidente neste estudo; a partir dos depoimentos daquelas mulheres que trabalham a tempo parcial, é possível constatar que, apesar de se encontrarem a trabalhar neste regime, está contratualmente estipulado que a sua disponibilidade para a empresa se estende até às doze horas diárias. Os horários de trabalho, quando se prolongam pelo fim de tarde e pela noite, impedem a convivência familiar.[125] Além disso, o reescalonamento efectuado com pré-avisos curtos e a solicitação, no próprio dia, de realização de horas "suplementares", são factores que constituem constrangimentos importantes à gestão e articulação dos diferentes tipos da vida social.[126]

Para estes/as trabalhadores/as, mesmo sabendo que os horários têm de ser afixados ou comunicados com trinta dias de antecedência (caso os direitos consagrados no CCT sejam cumpridos),[127] a verdade é que até este momento prevalece a incerteza quanto aos mesmos - e, neste sentido, também quanto ao modo como articular o novo horário com a organização da vida familiar e pessoal, quanto às soluções a equacionar relativamente à guarda das crianças no período de prestação de trabalho à noite, feriados ou fins-de-semana. No fundo, o que está em causa é a possibilidade de mudança de horários num registo mensal, obrigando a rearranjos constantes nos outros domínios. Acresce que o mesmo CCT deixa aberta a possibilidade de, no decurso do próprio dia, ser solicitado o prolongamento

[125] Em face das alterações legislativas introduzidas a 1 de Dezembro de 2003 em relação ao horário nocturno, os sindicatos contactos (CESP e SITESE) vêem com particular preocupação as implicações daí resultantes. Recorde-se que, até aqui, era considerado trabalho nocturno "o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte". Estava também estipulado que o trabalho nocturno "é remunerado com um acréscimo de 25% sobre a remuneração mensal" (CCT, Super e Hipermercados, cláusula 14ª).

[126] Contudo, segundo a APED, um número significativo de pessoas que só são contratadas para prestar serviços ao fim-de-semana, o que permite garantir não só os dezasseis domingos anuais a que os trabalhadores têm contratualmente direito, como também reduzir a necessidade de recurso a trabalho suplementar.

[127] Assim, poder ler-se no CCT assinado entre a ANS (Associação Nacional de Supermercados) e a FEPCES (Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios, Serviços e outros)., na cláusula 11ª do respectivo CCT: 2) "As alterações aos horários diversificados ou contínuos deverão ser afixadas ou comunicadas, com a antecedência mínima de 30 dias, aos trabalhadores interessados. 3) As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês. 4) As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês. 5) A mudança de escala de horário diversificado só poderá efectuar-se após o período de descanso semanal. 6) O período normal de trabalho poderá ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta por semana. 7) O acréscimo de trabalho previsto no número anterior não conta para efeitos de trabalho extraordinário e terá de ser compensado por um período máximo de oito semanas. 8) O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho. 9) Por acordo escrito entre o trabalho e a empresa (...), o trabalho poderá realizar-se em regime contínuo, com um intervalo para uma refeição ligeira de trinta minutos, que conta como tempo de trabalho, a ser gozado no período compreendido entre 30% e 60% do período normal de trabalho (...).

da jornada de trabalho por mais duas horas sem que tal seja considerado (e remunerado) como trabalho suplementar (cláusula 11ª, pontos 6 e 7).

Ainda, e não obstante aquele documento consagrar o direito a um dia de descanso complementar e outro obrigatório na semana,[128] as folgas rotativas, muitas delas desfasadas dos tempos de descanso dos restantes membros da família, constituem fonte de ansiedade e de *stress* junto das operadoras de super ou de hipermercado. Também as férias, quando não negociadas com os/as trabalhadores/as, geram situações em que estes/as ficam impedidos/as de as gozar num período coincidente com o dos restantes membros da família. Fazendo a ponte com as narrativas individuais, o nosso estudo evidencia o quanto a precariedade contratual e a flexibilidade dos horários ensombram os projectos de vida, cerceando expectativas e desencorajando o investimento em capital qualificacional, colocando em suspenso planos de autonomização individual (e.g. adquirir casa própria), de formalização de uma relação de casal ou de constituição de família.[129]

7.5. A disponibilidade total e a cultura do presentismo no sector TIC: paradoxos de um tempo flexível

À excepção dos *call centres,* é possível constatar que, nas demais empresas do sector TIC, é particularmente intensivo o tempo consagrado ao trabalho remunerado, o que parece suceder tanto por força de constrangimentos organizacionais (contextos profissionais onde o "presentismo" é interpretado como sinónimo de forte empenho profissional e de lealdade organizacional), como de

[128] Está também consagrado o direito a quinze domingos de folga por ano, sendo que cinco destes se têm que concretizar a seguir ao sábado. Na Cláusula 10ª do CCT (documento assinado entre a ANS – Associação Nacional de Supermercados - e a FEPCES, Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios, Serviços e outros) consta que "os trabalhadores (...) têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório, que serão praticados da seguinte forma: a) Nos horários que sejam organizados por forma a que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar pode ser repartido em dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com o sábado a partir das 13 horas (...). C) Nos horários que sejam organizados de forma a que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive. C) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado por forma a que coincida com 15 domingos por ano, incluindo para esse efeito domingos de férias, dos quais 5 desses domingo deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado (...).

[129] No mesmo registo, acerca da precariedade de emprego e da situação particular dos jovens, Smithson, Lewis e Guerreiro reportam que " O adiamento de fases da vida tais como construir um lar e uma relação segura ou um casamento é, assim, apresentado como uma contingência da oportunidade de conseguir um emprego permanente e não apenas de uma escolha de natureza individual" (1998: 105).

factores subjectivos (motivações individuais). Com efeito, em muitas situações, a procura de realização pessoal impele para um forte envolvimento na carreira profissional. Aliás, um estudo recente promovido pela ANETIE (2003) dá conta de cargos e de funções onde os indivíduos chegam a trabalhar 70 e 80 horas por semana – é o caso, designadamente, da função de programação de *software* (alto nível), de analista informático/a, de arquitectura de redes, de engenharia de sistemas, de arquitectura de sistemas, de coordenação de I&D e de engenharia de I&D.

A moda da disponibilidade total ou do "casamento com a empresa", que se expressa em horários prolongados e contínuos e na secundarização das outras esferas da vida, não se compadece com as responsabilidades socialmente atribuídas à mulheres (e por elas interiorizadas) - facto que, por conseguinte, tende a exclui-las dos empregos supostamente privilegiados. Tal é particularmente evidente entre os/as quadros e técnicos/as das empresas contactadas, como é o caso dos/as que estão abrangidos/as pelo estatuto da isenção de horário. Nas palavras de uma pessoa da direcção do Departamento de RH:

> *Durante muito tempo, muitos e muitos anos, toda a gente excedia horas. Administrativos, até. Mas digamos que é uma realidade que abrange os técnicos, funções técnicas e quadros. Há muitos projectos, há muitos picos. Sempre foi realmente um ritmo bastante grande e desgastante tanto que, nos questionários internos, uma das questões com respostas mais desfavoráveis tem sido realmente o equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional.*
> (Responsável do Departamento de Recursos Humanos, *Celular OK*)

Deste modo, frequentemente, a isenção de horários é sinónimo de "presentismo" na empresa, sendo que, em muitos caos, se traduz na duplicação dos horários de trabalho: catorze horas de trabalho durante seis dias na semana. Na voz de outra mulher directora de um Departamento de Recursos Humanos:

> *Mas a todos nós nos pedem para trabalhar por objectivos, fazer cada vez melhor e diferente, não para trabalhar contabilizando horas. E, de facto, não é um tema que surja, não é? As pessoas fazem o seu trabalho e saem, o nosso horário de saída é às 17h30, e vê-se pessoas a saírem às 18h, assim como vê pessoas a saírem, se for preciso, às 19h30, ou às 20h. Cada um tem, sente que tem a responsabilidade de cumprir um determinado objectivo, e que a empresa lhe dá a oportunidade mas que também acredita que essa pessoa vai ter a maturidade, eu diria, para o entregar sem necessidade de haver um controlo.*
> (Directora Dep. Recursos Humanos, *Multitec)*

Deste modo, a razão pela qual as mulheres encontram sérias dificuldades em compatibilizar o investimento na sua carreira profissional com a sua vida familiar decorre, em parte, da flexibilidade (disponibilidade) requrida. Um interlocutor sindical partilha connosco a seguinte situação:

> *Há aqui um esquema de disponibilidade. Eu acho que, além do machismo inerente a essa cultura – naturalmente, aqui também existe – há um problema de disponibilidade. (...) Porque se criou uma escola de não se sair e não se sabe muito bem por que é que não se sai. Não se sabe. Se lhes perguntar por que é que não saem, eles dizem: "o chefe não saiu." Ou seja, é uma espécie de parede, ficam ali todos encostados à parede uns aos outros. (...) Mas as pessoas têm uma vida, quer dizer, são pessoas, têm filhos. A vida vai-se degradando (...)* (Dirigente sindical, SINTTAV)

Relativamente às recentes alterações no domínio da legislação laboral, é com particular preocupação que este interlocutor vê, do ponto de vista da igualdade de género, dois aspectos fulcrais: a ambiguidade relativamente às faltas injustificadas por assistência à família e a questão da mobilidade geográfica. Dada a prevalência das representações tradicionais em torno dos papéis sociais das mulheres, é de equacionar a hipótese de que estas serão as principais penalizadas em ambas as situações. No primeiro caso, tal pode mesmo conduzir a uma situação de desemprego; no segundo, pode travar o seu recrutamento ou a eventual progressão na carreira profissional.[130]

Podemos inferir que a flexibilidade de tempo de trabalho não é neutra do ponto de vista económico e social. Por outras palavras, não é imune à lógica de acumulação capitalista actual, centrada na redução de custos e pouco sensível aos interesses e objectivos dos/as trabalhadores/as. Paradoxalmente, o reverso da flexibilidade requerida pela gestão das empresas é a inflexibilidade na capacidade de gestão dos vários tempos sociais por parte dos/as trabalhadores/as envolvidos/as. A flexibilidade de tempo de trabalho não é igualmente indiferente às representações tradicionais em torno dos papéis género, pelo que a difícil articulação com a vida familiar pesa fundamentalmente sobre o quotidiano das mulheres.

---

[130] A seu ver, a legislação laboral em vigor a partir de 1 de Dezembro de 2003 vem, de certa forma, tornar os trabalhadores que prestam assistência à família, e como tal em particular as mulheres, mais vulneráveis ao despedimento e ao desemprego, uma vez que as faltas por motivos de assistência à família podem, formalmente, não ser consideradas faltas justificadas.
Quanto à mobilidade geográfica, vale a pena recordar o estudo de A.M. Scott (1994) a respeito das mulheres gestoras no comércio de retalho. As proporções de mulheres em cargos de gestão são relativamente reduzidas porque uma das políticas das grandes cadeias passa pela promoção da mobilidade geográfica, procurando-se fomentar o contacto com novos mercados. Política que, como ali se deduz, é muitas vezes incompatível com as responsabilidades domésticas e familiares das mesmas. Como ressalta também do estudo de Chagas Lopes e Fernandes (2000), a mobilidade geográfica (regional) é maioritariamente um fenómeno masculino. No mesmo registo, o estudo de João Peixoto (1999), a propósito da mobilidade internacional dos Quadros, sublinha que a maioria dos profissionais deslocados são homens, o que se ficará não só a dever ao facto de as mulheres estarem subrepresentadas entre os/as profissionais de "topo", mas, igualmente, às ideologias tradicionais em torno dos papéis de género.

7.6. Novas temporalidades de trabalho: implicações nas opções familiares e reprodutivas

Nas empresas contactadas, e em particular naquelas do sector da informação e comunicação, os/as interlocutores/as são unânimes em reconhecer que não existe qualquer barreira formal ou processo discriminatório no interior das empresas contra as mulheres, pelo que o tecto e as paredes de vidro são sobretudo sustentadas pela organização da sociedade e pela falta de apoios no seio da estrutura familiar. Tal como refere uma responsável por um departamento de RH de uma empresa do sector das telecomunicações:

> *Eu acho que uma mulher só consegue ter algum nível de igualdade em termos de trabalho e de aproveitar as oportunidades se tiver uma estrutura familiar muito forte. Uma pessoa que, normalmente, se socorre dos pais, os avós das crianças, e não sei quê, porque as escolas não têm horários apropriados.*
> *Depois é assim, se o homem fizer uma vida igual à que fazem os homens cá na empresa e se a mulher fizer uma vida igual à que as mulheres fazem cá, quer dizer, as crianças acabam por nunca ver os pais. É essa capacidade de gerir várias coisas que deve ser um bocado crítica. Isto é um problema social, social e cultural.*
> (Responsável pelo Departamento de Recursos Humanos, *Celular OK*)

Neste sentido, e de acordo com um dirigente sindical (SINTTAV), as principais questões que levam as mulheres a pedir apoio jurídico junto dos sindicatos prendem-se com as ausências e as faltas associadas à assistência na doença aos/às filhos/as. De igual modo, a discriminação, directa ou indirecta, associada à maternidade está na origem da maioria das queixas formalizadas pelas trabalhadoras junto da CITE, segundo nos confirma Josefina Leitão, Presidente deste organismo (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).[131]

Na verdade, é esta menor disponibilidade que leva um dos directores de uma empresa do sector da informação e comunicação a proferir:

> *Mesmo quando homens e mulheres têm as mesmas qualificações, na óptica do empregador, é preferível empregar homens. O desempenho e a produtividade destes é superior. O peso das responsabilidades familiares retira de facto às mulheres o outro ingrediente fundamental para o bom desempenho: a disponibilidade (a não ser aquelas mulheres que se comportam como homens, ou seja, que têm quem assuma as responsabilidades familiares em seu lugar, ou que não as têm). Mesmo quando as qualificações são as mesmas, o hiato entre os sexos situa-se aqui; e a disponibilidade é para esta empresa, e para as empresas deste sector, determinante para o seu funcionamento. Nós termos aqui isenção de horário dada a necessidade de enquadrar aquelas situações de horários atípicos, não planeados, imprevisíveis,*

[131] Os pareceres emitidos pela CITE neste sentido têm fundamentalmente a ver com a perda de direitos aquando da licença de maternidade (subsídios, benefícios, prémios de assiduidade e produtividade), problemas inerentes ao usufruto do direito de dispensa para amamentação, despedimento e não renovação de contrato a termo pela entidade patronal quando, no decurso deste, a mulher engravida (veja-se também CITE, 1999a, 1999b).

> *em que em poucos dias sabemos que é preciso trabalhar algumas noites ou fins-de-semana. As mulheres não estão disponíveis para isso, nem sequer me passava pela cabeça pedir-lhes... Não há nenhuma atitude de discriminação; na perspectiva do empregador, o que interessa é a produtividade da pessoa que contrata (...).*
> (Director, *Informédia*)

Se este testemunho vem reforçar o raciocínio das teorias do capital humano, importará, porém, atentar no peso dos constrangimentos ideológicos e da tradicional divisão de papéis no seio da família – facto que parece ignorado pelas mesmas –, assim como no modelo de organização do tempo de trabalho vigente nas empresas dos *novos sectores dos serviços.*[132]

O interlocutor de um sindicato refere ainda, a este propósito, que sempre que uma mulher engravida, é-lhe transmitida a convicção de que *quebrou o esquema da empresa,* o que se pode reflectir negativamente na avaliação de desempenho e na consequente atribuição de prémios ou outras regalias internas. De igual modo, a cultura do "presentismo" é, provavelmente, um dos maiores obstáculos ao usufruto do alargamento da licença parental:

> *Nota-se pouco... alguns casos pontuais. (...) Mas não é muito generalizado o uso, nem seria aceitável pelas empresas isso, devo dizer-lhe. Era uma nódoa na carreira desgraçada, porque quer dizer... Porque depois vai para a apreciação profissional. Digamos, isso é censura profissional e, portanto, isso penaliza as pessoas do ponto de vista da avaliação do desempenho. As pessoas não usam.*
> (Dirigente Sindical, CESP)

A Ana reconhece trabalhar mais de 50 horas por semana, a que acresce o trabalho complementar que, ao fim-de-semana, leva para casa. O mesmo padrão de comportamento é testemunhado pela Isabel e pela Beatriz. A Ana é ainda peremptória em afirmar que, pese embora a flexibilidade de horário não constar do seu contrato, na prática não se afigura outra alternativa:

> *No contrato de trabalho está escrito: das 9 às 18h, e tal, e é muito complicado obter isenção de horário dentro da legislação. É muito complicado porque nós temos que fazer um pedido ao IDICT e, a maior parte das vezes vem recusado. O IDICT, no fundo, cumpre a legislação que é feita, não é? E ela existe para proteger o trabalhador do abuso da empresa. Mas esse abuso existe sempre porque, se o meu chefe chegar ao pé de mim e disser: "olhe, eu preciso que fique aqui até à meia-noite a acabar um trabalho", eu não vou dizer: "ai, não, porque o meu contrato de trabalho*

[132] Note-se que, tal como previamente referido, o estudo levado a cabo por Judy Wajcman (1996) não só é elucidativo de que as mulheres que ocupam postos de direcção tendem a abdicar (ou retardar) da maternidade, como 70% das inquiridas afirmaram haver um tecto de vidro limitativo da progressão na carreira. As principais barreiras são o facto de os gestores de topo serem percepcionados como um clube (homofobia), os estereótipos sexuais, a ausência de apoio organizacional ao desenvolvimento na carreira, e as responsabilidades familiares. Também os estudos de Cynthia Cockburn (1991), referenciados na Parte I, são exemplares na forma como nos dão conta das formas de resistência masculina à entrada de mulheres em profissões e níveis hierárquicos tradicionalmente dominados por homens.

diz que eu acabo às 6 da tarde." Porque, se eu disser isto, eu vou ser posta na prateleira. Nesta empresa ou noutra qualquer. Acho que a pessoa começa a olhar de lado: "ah, ela está-se a recusar a fazer as coisas, não é um bom colaborador, não tem o espírito da empresa", há uma série de desculpas para porem a pessoa na prateleira (...).
Passa, por exemplo, por não ir a acções de formação, passa, por exemplo, por não ser promovido, ou... Nós temos avaliações de desempenho trimestrais, que, no final, se vão traduzir na remuneração. Há uma série de penalizações dentro da empresa que prejudicam a carreira profissional da pessoa.
(Ana, Quadro superior numa empresa do ramo TI)

Esta entrevistada confirma que as mulheres que são mães vivem um quotidiano muito difícil e que a maternidade penaliza as respectivas carreiras profissionais:

Este ano, casaram-se muitas colegas minhas. E, a partir de agora eu acho que vou dizer muito mal porque tenho uma em casa, em baixa, por depressão, não está a conseguir suportar o casamento, mudou de casa dos pais para casa própria, mais o trabalho... Não está a suportar, as outras duas andam muito em baixo e essa quarta, que vai casar agora para a semana, já está a ver e a dizer: "Ana, isto agora vai correr mal." (...).Temos uma outra que também tem uma criança e é um stress, *porque tem que estar cá às 9, depois tem que sair 18, porque tem que estar em casa às 18h45, porque depois chega a carrinha para levar a criancinha. No fundo, acaba por ser penalizada desta forma. Não significa que não tenha as mesmas oportunidades, ou que não seja bem remunerada, mas ela é excluída de determinados projectos porque nós já sabemos que não podemos contar com ela. Embora nós saibamos que ela não tem culpa. Mas... No fundo, somos até nós, mulheres, que também a penalizamos por isso.*

Também a Rita, igualmente a exercer uma profissão de enquadramento numa empresa do ramo TI, testemunha as longas horas que dedica à actividade profissional do seguinte modo:

Nós não temos horas extraordinárias aqui. Eu trabalho horas extraordinárias porque quero. Agora, nesta fase do mercado, eu trabalho 8, 9, 9 horas por dia. Mas, quando nós temos muito trabalho, não tem limite: 13, 14, 15 horas por dia. (...) A percepção que eu tenho daquilo que os meus colegas e outros empregados me dizem é que, quanto mais horas um empregado trabalhar, melhor é. E aquilo que eu vejo é uma tendência actualmente ... as pessoas têm tanto receio de conseguir manter um posto de efectividade que acabam por trabalhar dia e noite até conseguirem ter uma situação financeiramente estável. Eh... Eu, eu não, eu não faço só por isso. Eu faço porque eu gosto, porque eu não sou capaz de estar...
(Rita, Quadro superior numa empresa do ramo TI)

Já referimos que esta entrevistada dispõe de uma atitude centrada na vida profissional, assumindo permanecer na empresa cerca quinze horas por dia – horário que, acoplado ao facto de morar nos arredores de Lisboa e a uma partilha de tarefas com o cônjuge que pouco tem de equilibrada, parece afastar qualquer projecto de maternidade:

Para já, eu estou muito indecisa porque acho que, hoje em dia, ter um filho é uma questão de egoísmo. Por puro prazer, porque penso que não estão reunidas

condições para se criar uma criança. E porque eu acho que, para ter um filho, ou lhe dou tudo o que os meus pais me puderam dar ou, então, não tenho. Pura e simplesmente. Eh... Eu penso que, neste momento, não tenho condições para o fazer. Com a evolução que o mercado está a ter, não estou a ver...

Depois de casada há seis e com uma carreira profissional em clara ascensão, a Margarida decidiu-se pela maternidade por volta dos 30 anos, esclarecendo que:

Fui casada 6 anos sem ter filhos. Essencialmente porque foi o período da carreira. Eu trabalhei loucamente na empresa de onde saí agora, sem fins-de-semana, muitas vezes. Fazia uma média de 14, 15 viagens por ano, portanto, às vezes nem fechava a mala. (...). [Trabalhava por dia] 11 horas. Normalmente, 11, 12. Tanto que eu, normalmente, quando vejo os sindicatos queixar-se que as 40 horas e das 60 horas, dá-me vontade de rir. Não conheço quase ninguém nas Tecnologias da Informação nem em empresas privadas que só trabalhe 40 horas. Aliás, as pessoas que trabalham 40 horas são mal vistas porque, aqui... também depende um bocadinho das empresas mas, normalmente, há o culto do número de horas que se trabalha. (...) a empresa valoriza muito o trabalho presencial (...).
(Margarida, Quadro superior numa empresa do ramo TI)

O cônjuge, durante esses anos, trabalhava igualmente *muitíssimo*, numa fase em que a qualidade de vida foi preterida em nome do bem-estar material.

E, de facto, sentimos muito, naqueles 5 ou 6 anos, sentimos muito uma degradação tremenda da nossa qualidade de vida. Trabalhámos muitíssimo. Dedicámos aqueles 6 anos a fazer dinheiro. Nós saíamos de casa às 6h45 e chegávamos a casa às 20h. Portanto, eu lembro-me que eu não subia os estores da vivenda durante a semana toda. E eu nunca beneficiei do meu jardim, nada. Excepto nos dias de Verão, que os dias eram mais compridos, e dava para subir o estore e estava a ver o pôr-do-sol. E era completamente impossível, como uma criança pequena, estar a fazer este estilo de vida. Completamente impossível.

Esteve praticamente em casa durante o período de licença de maternidade, mas não propriamente de licença. Diz que fez *teletrabalho de parto.*

Portanto, trabalhava de manhã, o bebé era muito fácil. (...) Estava ali sossegadinho ao meu lado, eu fazia mail durante a manhã, depois passeava à tarde. Na altura, de facto, passava o dia a dormir, era fácil fazer isso. Por isso, eu consegui acompanhar completamente, tinha uma equipa excelente, era só dar-lhes a indicação e eles faziam tudo. (...) [Trabalhava] 4, 5 [horas] por dia, mais ou menos.. Eu acabava à hora de almoço. Fazia questão de não trabalhar à tarde. Depois, a partir do segundo mês, ia trabalhar [um dia na semana], porque era um dia em que tínhamos muitas reuniões internas. Nunca perdi contacto com o trabalho. Tanto que eu voltei e não senti choque nenhum, foi como regressar a um dia normal. E, assim, também não me custou muito aquela adaptação à vida pós-parto.

A modalidade de *teletrabalho* permitiu ainda, a seu ver, que permanecesse presente na empresa... pois as mulheres são sempre penalizadas pelo afastamento:

O meu envolvimento nessa altura [licença por maternidade] foi um bocadinho mais profundo do que é normal. As mulheres foram sempre penalizadas, sempre, sempre, pelo afastamento. E eu nunca quis que me acontecesse isso porque tinha visto as outras experiências numa altura em que estava a começar a ver nitidamente um período de crise a aproximar-se. E é assim, não interessa se a pessoa dedicou 6 ou 7 anos dos seus melhores anos, do seu esforço, etc. Na altura em que desaparece, desaparece mesmo e é esquecida. E eu também não quis isso.
E, depois, há funções mais substituíveis do que outras. Eu, por exemplo, se tivesse uma função administrativa (...) Agora substituir uma Directora de Marketing na empresa em que eu estava era virtualmente impossível (...)... Reduzi ligeiramente as actividades mas reduzi para aí 10%, portanto, 90% manteve-se. (...) É assim: eu não fiz o primeiro ano de aleitação do meu filho.

Enquanto a Margarida optou por prescindir de momentos fundamentais da maternidade (além da licença de parto a tempo parcial, não gozou do direito aos períodos de aleitação), a Inês, como vimos, foi substituída por um colega na sua função por ter usufruído da licença de maternidade. Esta entrevistada, aliás, é peremptória em admitir que:

Aquilo que eu noto é que, de facto, neste mundo de TI, há uma preferência pelos homens. Nestas empresas, talvez 80% dos empregados são homens. As equipas técnicas são todas elas compostas por homens: as pessoas que fazem o suporte técnico, que prestam os serviços e tudo o mais. E, normalmente, as mulheres, quando estão nessas empresas, estão associadas ou a funções de Recursos Humanos, ou a funções de Marketing, ou a funções de gestão de Produto. As mulheres, a partir de uma determinada fase, não conseguem ter a capacidade de disponibilidade que estas empresas exigem porque, normalmente, exigem objectivos muito claros, objectivos de vendas. (...) E isso implica que nós tenhamos uma disponibilidade muito grande. Temos que estar continuamente a provar, e trabalhar horas, e horas, e horas. E, se necessário, de casa. E, portanto, neste tipo de empresas, não há o horário fixo. Podemos, inclusivamente, sair mais cedo, ter mais flexibilidade mas não há horário fixo. Tanto podemos ligar-nos de casa às 23h, como à meia-noite, como a que hora for. O facto é que temos de cumprir mesmo aqueles objectivos.
(Inês, Quadro superior numa empresa do ramo TI)

Além das disposições individuais perante a vida profissional e a família, a verdade é que o sector de actividade parece determinante. É possível inferir que é sobretudo no ramo das novas tecnologias de informação e comunicação que a disponibilidade presencial se reveste de uma importância decisiva para o sucesso profissional. No caso das mulheres entrevistadas, que exercem profissões de enquadramento, tal tem implicado o adiamento (ou mesmo a renúncia) à vivência da maternidade.

Em suma, as novas temporalidades do trabalho afiguram-se neste estudo como dissonantes: por um lado, assumem social e politicamente um rótulo de flexibilidade e de maleabilidade, enquanto as vivências e os testemunhos individuais traduzem um registo de rigidez. Os diferentes tempos, tradicionalmente moldados a espaços plurais e diversificados, tendem cada vez mais a confluir na vivência de um tempo

unidimensional, absorvido pela cultura do presentismo, pelas exigências da disponibilidade ilimitada para a empresa, pelo envolvimento incondicional na actividade profissional.

Note-se ainda que, em particular no caso das empresas do sector da informação e comunicação estudadas (telecomunicações, *software*, conteúdos informáticos e multimédia), é comum a possibilidade de acesso a partir de casa (acesso electrónico) à área de trabalho do computador da empresa. Se esta prática permite, por um lado, maior flexibilidade na gestão do tempo, por outro, sustenta o risco de *workoolismo,* num cenário em que o tempo de trabalho se imiscui e invade enormemente o tempo para a família ou para o lazer (cf. Hochschild, 1997). Esta questão remete para a constatação de um profundo paradoxo: mesmo aqueles/as que estão protegidos/as da precariedade de emprego, dos riscos inerentes à flexibilidade numérica e que gozam de condições de emprego "privilegiadas", estão sujeitos/as a um modelo de gestão do tempo que parece condicionar intensamente a sua qualidade da vida.[133]

Além de colidirem com a vida privada/familiar, as novas temporalidades de trabalho constituem uma barreira à igualdade de oportunidades. A secundarização da vida familiar não se compadece, por um lado, com as responsabilidades socialmente atribuídas às mulheres (e por elas interiorizadas),[134] fomentando portanto a sua exclusão dos empregos com condições supostamente mais privilegiadas; por outro, sugere que a transformação das relações de género passou fundamentalmente pela adopção (ou sujeição) por parte deste grupo de mulheres ao modelo tradicional (instrumental) masculino, e não por uma modernização do contrato de género.[135]

---

[133] Belloni, Boulin e Junter-Loiseau (2000) dão conta de um movimento de mulheres executivas que eclodiu em 1994 na cidade francesa de Rennes, fundamentalmente orientado para a defesa de uma concepção feminina de organização do tempo e, concomitantemente, para a igualdade no trabalho. O descontentamento levou-as, numa clara manifestação de democracia local (Lallement, 2003: 209), a lutar pela reorganização dos horários das instituições públicas naquela cidade. Pretendiam, então, que estes se tornassem mais consentâneos com as disponibilidades dos indivíduos e das famílias – movimento que acabaria por despoletar uma reorganização dos tempos de trabalho na cidade em geral. Também em Itália, em algumas regiões sobretudo do Norte de Itália e com maior tradição democrática (à excepção de Roma, Nápoles e Catania), foram iniciadas experiências intituladas "tempos da cidade". O objectivo foi, igualmente, o de harmonizar os tempos dos serviços públicos com os das famílias – tentativas despoletadas também por movimentos de mulheres (*vide* Silvera, 2000a; Méda, 2001a; Lallement, 2003; Saraceno, 2004).

[134] Assim o comprova o estudo de Ana Nunes de Almeida e Maria das Dores Guerreiro (1993). Com efeito, a maternidade surge como parte integrante da identidade social de um número muito expressivo de mulheres. Assume-se, assim, como condição da feminilidade; ao mesmo tempo, a realização pessoal dessas mulheres parece depender amplamente da vivência do papel de *mãe*.

[135] Relativamente às mulheres que acedem a lugares de "topo", Bourdieu (1998) diz-nos que as mulheres se encontram, na esfera do emprego, numa situação de *double bind*; para serem reconhecidas, ou se comportam como os homens e "perdem", aos olhos daqueles que as rodeiam, a sua "feminilidade", ou se comportam como mulheres e são tidas como desajustadas ao lugar ou posição. Ainda no diz respeito à conformidade com o modelo dominante masculino, Lígia Amâncio

8. Conclusão: Parte III

Procurámos demonstrar ao longo destes capítulos que as transformações nas condições de trabalho e de emprego, e sobretudo aquelas que estão presentes nos *novos sectores dos serviços,* não acarretam as mesmas oportunidades, ou os mesmos riscos, para homens e mulheres. Todavia, não obstante a persistência de padrões de segregação sexual, ainda que reconfigurados, foi também possível demonstrar que as teses essencialistas, porque perspectivam o universo feminino como um todo igual e homogéneo, não encontram sustentação empírica. Com efeito, a nossa investigação vem evidenciar que o crescimento do sector dos *novos serviços* e a sua heterogeneidade, as transformações no domínio do emprego, designadamente a maior insegurança do ponto de vista do vínculo contratual, a flexibilidade de percursos laborais e profissionais e a diversidade de tempos de trabalho, são factores que não só têm implicações diferenciadas para homens e mulheres, como reconfiguram os padrões de desigualdade no interior da força de trabalho feminina.

É verdade que, uma vez observadas as características da amostra ao longo dos capítulos precedentes, as mulheres apresentam uma relativa maior protecção contratual do que os homens, contrastando assim com a informação recolhida e analisada na Parte II. Todavia, como tivemos oportunidade de desenvolver, a antiguidade nas empresas é maior no caso das inquiridas, assim como o grau de escolaridade e o nível etário. Em face das evidências estatísticas da amostra, e uma vez conhecidos os dados estatísticos representativos da realidade portuguesa, afigura-se-nos pertinente ponderar que a particular precarização contratual entre os homens inquiridos resulta predominantemente de uma situação de transição. Na verdade, a maioria destes antevê a sua situação laboral pelos *call centres* ou pelo *novo comércio* como uma transição para uma situação profissional mais ajustada às suas qualificações e aspirações e mais enquadrada em termos contratuais. Já no caso das mulheres, a sua maior permanência nos sectores em apreço sugere que a precariedade de trabalho (e não necessariamente a precariedade de emprego) assume uma feição mais continuada ao longo da trajectória de vida.

Assim se compreende que, uma vez analisada a variável satisfação com as condições de trabalho e de emprego, as mulheres inquiridas figurem como mais satisfeitas do que os homens. Esta informação sugere que estas têm, em relação às condições laborais e profissionais, menores expectativas, ainda que sejam mais

---

acentua que, em virtude das assimetrias simbólicas em torno dos papéis dos homens e das mulheres, a tentativa de "colagem" dos atributos femininos aos homens visa investir esses atributos de poder simbólico (2000:60). No mesmo registo, o trabalho de Helena Carreiras (1997:190) sublinha que a maioria das mulheres que exerce a profissão militar recorreu a estratégias de "afirmação mimética", de "sobre-investimento", ou mesmo de "assimilação cultural" do modelo simbólico masculino.

escolarizadas. Efectivamente, são os homens quem mais anseia pela mudança de emprego, enquanto são elas quem mais receia perder o posto de trabalho actual. Apesar da juventude, os/as inquiridos/as já mudaram, em média, um número razoável de emprego (três ocorrências) nos últimos cinco anos, apresentando mulheres e homens idênticos valores; todavia, sempre que tal sucede, é entre elas que se regista uma maior frequência de mudança de funções. Se é verdade que a rotatividade funcional pode ser um vector de qualificação e de empregabilidade, o nosso estudo vem sugerir que ela remete, em muitos dos casos observados, para percursos laborais pontuados pela precariedade. Julgamos, deste modo, ter bases para reforçar as conclusões de outros estudos: a instabilidade, a insegurança de emprego e as menores oportunidades de qualificação sentidas pelas mulheres restringem as hipóteses de mobilidade ascendente, isto é, de integrarem uma situação profissional mais enriquecedora e contratualmente mais estável. Como salientado noutro estudo, a rotação de emprego penaliza mais as mulheres do que os homens nela envolvidos (cf. Fernandes e Chagas Lopes, 2002).

Persiste uma forte segregação sexual nos sectores estudados; na verdade, reflectindo a construção social que subjaz às qualificações e às próprias identidades profissionais (e.g. Jenson, 1998; Kergoat, 1998; Daune-Richard, 1998; Anthias, 2001; Amâncio, 2001; Fagan e Burchell, 2002), a verdade é que as áreas mais técnicas prevalecem associadas ao género masculino, ao trabalho qualificado e socialmente valorizado (o que se repercute também em remunerações mais elevadas); já os serviços consagrados a uma vertente mais relacional estão conotados com as qualidades inerentes ao género feminino e, como tal, são menos valorizados organizacionalmente e menos recompensados do ponto de vista remuneratório.

Corrobora-se a pressuposição de que o regime de trabalho, além de estar associado a um processo de segregação sexual – como demonstrado anteriormente -, reconfigura as fronteiras da segregação social e da estratificação profissional (Maruani, 1991; 2003). Pudemos de facto constatar, a partir da nossa amostra, que as mulheres trabalhadoras em regime de tempo parcial pertencem a categorias socioprofissionais pouco qualificadas, o que as afasta em matéria de estatuto de emprego, de níveis remuneratórios, de protecção social e de oportunidades de crescimento e de desenvolvimento profissional das demais mulheres que se encontram a trabalhar em regime de tempo integral.

Acresce que a precariedade contratual é mais recorrente entre os indivíduos que trabalham a tempo parcial, enquanto a estabilidade laboral e profissional se alinha mais a um regime a tempo inteiro, notando-se também a este nível uma clivagem importante. Esta conclusão leva-nos, com Chantal Nicole-Drancourt (1990), a admitir que o objectivo da utilização do tempo parcial é, por via da flexibilidade do

tempo de trabalho, alcançar flexibilidade de emprego: individualizar as condutas de trabalho, gerir excedentes ou escassez de pessoal em função das necessidades produtivas, reduzir custos directos e indirectos.

Interessará notar que se, por um lado, o sector da informação e comunicação ressalta como aquele onde a esmagadora maioria dos homens e das mulheres inquiridas têm contratações permanentes, o do *novo comércio* e o dos *call centres* figuram indubitavelmente como aqueles onde as contratações são sobretudo de índole precária. À semelhança dos dados apurados pelas fontes estatísticas nacionais (Parte II), a precariedade contratual atinge as franjas mais jovens da população inquirida.

Na tentativa de sustentar a tese da heterogeneidade da força de trabalho feminina, foi gizada uma tipologia de percursos laborais e profissionais. Não obstante esta contemplar, no plano teórico, sete perfis de percursos possíveis, os testemunhos foram agrupados em quatro: o percurso estável de inserção sociolaboral; o flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional; o flexível com expectativas de transição; e o flexível de precariedade. Estamos conscientes que tal se prende com as especificidades dos sectores de actividade privilegiados no estudo; ou seja, os demais *tipos ideais* de percursos projectavam situações consentâneas com sectores mais tradicionais, menos dinâmicos ou turbulentos e onde os/as trabalhadores/as mudam poucas (ou nenhuma) vezes de emprego.

De entre estes os quatro perfis empiricamente contemplados, os percursos mais modais são relativamente polares – trata-se, com efeito, da trajectória flexível de precariedade, por um lado, e da trajectória flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional, por outro. Ambos fazem a ponte de contacto com a hipótese de que, nos *novos sectores dos serviços*, se vê reforçada a diferenciação socioeconómica das mulheres: enquanto umas se alinham no segmento *luminoso*, outras ressaltam personificando trajectórias *sombrias*.[136] Os depoimentos seleccionados levam-nos a concluir que estabilidade de emprego e segurança de emprego não são necessariamente realidades coincidentes (OIT; 2001a); não obstante a mobilidade entre empregos (instabilidade), as mulheres que integram o percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional gozam efectivamente de segurança de emprego, a que se associa uma trajectória profissional ascendente. Inversamente, no caso daquelas abrangidas por um percurso flexível de precariedade, a instabilidade e a insegurança laboral são duas faces de uma mesma moeda, surgindo como vectores de um ciclo marcado por uma precariedade persistente.[137]

---

[136] Recordamos que se trata de metáforas legadas por Vicky Smith (2001).

[137] O estudo de âmbito europeu, financiado pela Comissão Europeia, e que auscultou as expectativas dos jovens de ambos os sexos relativamente ao emprego e à vida familiar (estudo

Importa notar que é frequente a sucessão de situações de emprego precárias; não raras vezes, mesmo entre aquelas hoje mais enquadradas profissionalmente, o início da vida activa marcou-se por uma precariedade evidente. É verdade que nem todos os percursos flexíveis são precários; na verdade, em algumas situações, à precariedade contratual, aos baixos salários e ao exercício de tarefas pouco qualificadas em início de vida activa, sucederam-se oportunidades "luminosas" de emprego, mas tal constatação não nos autoriza a concluir que este é o padrão. Pelo contrário: aquilo que este estudo evidencia é, antes, a variedade de percursos laborais e profissionais, sendo a ausência de horizontes e o "encurralamento" na precariedade de emprego uma das trajectórias facilmente detectadas. Ocorre-nos, a propósito das narrativas que ilustraram o percurso flexível de precariedade, a seguinte asserção de Machado Pais (2001:7), " a (...) *carreira* é um caminho pelo qual se circula, mas esse caminho aparece bloqueado para um número considerável de jovens; outras vezes, surgem *encruzilhadas* de sentidos vários, carreiras de retorno, becos de circulação difícil, ou mesmo sem saída".

Partilhando de uma perspectiva semelhante à de V. Smith (2001), entendemos que a análise das oportunidades, dos riscos e das incertezas requer que se tenha presente uma assumpção fundamental: trata-se de conceitos que têm significados distintos para os diferentes grupos sociais. São também moldados pelo contexto económico, sectorial e organizacional (e a percepção que os indivíduos desenvolvem em torno do mesmo) e por factores individuais, que passam pelo género, mas também pela classe social, a origem étnica e a nacionalidade, as qualificações, a idade, a situação familiar e as aspirações dos indivíduos. Efectivamente, algumas mulheres em condições de emprego privilegiadas não igualam a incerteza ao risco, mas frequentemente à oportunidade. Nestas situações, a mobilidade de emprego esteve na base de uma trajectória profissional ascendente, ao reforço da auto-estima e do nível de confiança na sua empregabilidade; a incerteza associou-se à novidade dos contextos organizacionais e relacionais, às qualificações e competências a exercer, mas não - como noutros casos - ao risco de precarização laboral e social.

Outros testemunhos, ao invés, são claros na associação da incerteza ao risco. No caso de percursos laborais erráticos, a mobilidade de emprego é frequentemente sinónimo de precariedade e a incerteza associa-se ao próprio futuro laboral – incerteza em torno das probabilidades de obter um novo emprego, em redor do tempo que perdurará a procura de uma nova colocação, de qual a modalidade

---

realizado em 1996 e que envolveu cinco países europeus: Portugal, Reino Unido, Irlanda, Noruega e Suécia), apontou genericamente uma conclusão semelhante. Com efeito, destaca-se ali a distinção entre a insegurança objectiva e a incerteza subjectiva. Assim. "Alguns dos que trabalham estão em empregos 'inseguros' mas muito bem pagos, tais como programação de computadores, em que as hipóteses de fazer outros contratos são muito elevadas, outros têm trabalhos temporários e não estão certos das hipóteses de conseguir outro contrato (...) (Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998: 101).

contratual da mesma, da possibilidade de uma eventual situação de desemprego e de dificuldades económicas. Incerteza que se enleia frequentemente numa espiral de vulnerabilização, conduzindo à degradação da confiança na empregabilidade e da auto-estima profissional e pessoal, assim como à fragilização dos laços familiares e sociais (cf. Kovács, 1999). Notámos que a situação crítica despoletada pela vivência do desemprego e da incerteza é, aliás, agravada pela ausência de expectativas positivas quanto à actuação dos organismos locais de apoio ao emprego, os Centros de Emprego.

Na procura de emprego, tanto os factores extrínsecos como os intrínsecos são bastante importantes para os/as inquirido/as, registando-se uma importância média (residualmente) superior em relação aos primeiros factores. Assim, entre os aspectos intrínsecos, homens e mulheres atribuem muita importância ao relacionamento social, seguindo-se a oportunidade de aprendizagem e de valorização profissional, bem como o grau de interesse do trabalho a realizar. No que toca aos extrínsecos, os aspectos mais valorizados são a estabilidade, a segurança de emprego e as condições de trabalho.

Num contexto de transformações profundas nas relações de emprego e de insegurança laboral, e no quadro de uma sociedade de consumo, é de supor que os aspectos instrumentais ou materialistas do trabalho ganhem um novo fôlego, assumindo mesmo uma dimensão central para a maioria dos indivíduos (cf. e.g. Gallie *et al.,* 1998; Almeida, J.F., 1990; Almeida, A.N. e Guerreiro, M.D., 1993; Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998; Brannen e Smithson, 1998; Cabral, Vala e Freire, 2000; Freire, coord., *et al.,* 2000; Caetano, Tavares e Reis, 2003). Repare-se que a estabilidade assume uma importância lapidar – à semelhança, portanto, das conclusões de outros estudos que relevam que modelo de "emprego para toda a vida" se encontra amplamente interiorizado pela população portuguesa, incluindo a mais jovem (cf. Freire, coord., *et al.,* 2000). Por outro lado, notamos que a relevância dos aspectos extrínsecos do trabalho não anula as exigências quanto ao conteúdo intrínseco do mesmo - dedução que vem, também, corroborar a de outras pesquisas: os valores e as atitudes colectivas mais tradicionais combinam-se com valores modernos e pós-modernos (cf. e.g. Almeida e Guerreiro, 1993; Santos, 1994; Almeida, J.F., 1995; Rodrigues, M.L, 1995; Santana, V., 1999; Freire, 1999; Cabral, Vala e Freire, 2000).

É também verosímil inferir que o trabalho e a vida profissional são referências importantes dos sistemas de valores e representações dos/as portugueses/as (*id. ibid.*). Quanto à hipótese de que a importância das dimensões intrínsecas do trabalho remunerado se relaciona positivamente com a centralidade da actividade profissional, a realidade estudada permitiu inferir que outras dimensões são igualmente relevantes. No caso das mulheres, que explorámos mais amiúde, a centralidade do trabalho remunerado tanto pode decorrer de uma lógica de

instrumentalidade, associada a fonte de rendimento, como de um sentido de dever social, como constituir-se um suporte fundamental de realização pessoal (orientação particularmente presente entre as mulheres que se enquadram nos grupos socioprofissionais mais qualificados).

No início da vida activa, as mulheres tendem a dispor de uma representação mais instrumental do trabalho, sendo particularmente importante a estabilidade profissional e a remuneração, ao passo que o enriquecimento profissional e pessoal assume maior relevância numa fase posterior. Tal contraria a nossa hipótese de partida, segundo a qual as mulheres mais jovens valorizariam mais os factores intrínsecos que as demais. Já, por outro lado, se confirma a hipótese de que as mulheres com profissões menos qualificadas tendem a ser portadoras de uma orientação mais ténue em relação à actividade profissional, ainda que o mesmo raciocínio não tenha eco ao nível de habilitações. Ou seja, a situação e a experiência profissionais, mais que do o nível de habilitações, influem na orientação para o trabalho remunerado e para a actividade profissional em particular.

A posse da mesma licenciatura por duas mulheres da mesma idade não indicia trajectórias laborais e profissionais semelhantes. No xadrez da incerteza movem-se, pois, vários factores: as mulheres descendentes de famílias socioeconomicamente favorecidas comportam e mobilizam trunfos[138] que potenciam a abertura de janelas de oportunidade – o que passa pelo *portfolio* de contactos, pela possibilidade de formação extra-curricular, frequentemente dispendiosa, a que não é alheia uma acentuada autoconfiança nas qualificações e capacidades individuais. Acresce, neste casos, a disponibilidade para arriscar e aceitar novos desafios profissionais, porquanto o eventual fracasso será amortecido pelo *background* familiar. Uma posição privilegiada do ponto de vista social e económico reforça a flexibilidade pessoal. De facto, e sendo o mundo do trabalho remunerado cada vez mais dominado pelo modelo masculino de organização do tempo, a capacidade de flexibilidade pessoal das mulheres aumenta naquelas situações em que, devido a uma condição privilegiada do ponto de vista económico, lhes é possível contratar serviços (apoio doméstico/familiar) que, de outro modo, lhes retirariam tempo (ou seja, flexibilidade) para o exercício da actividade profissional.

Existe uma forte disparidade remuneratória entre as mulheres, sobretudo entre aquelas que prestam serviço no sector da informação e comunicação, em

[138] No fundo, afigura-se aqui pertinente recordar o conceito de capital social de Bourdieu (1979,1989), e que é fundamental no acesso a oportunidades sociais. Todavia, tal como sublinha Ana Nunes de Almeida (2003: 86), constatámos que as condições objectivas de partida não são "o único factor a intervir no jogo de determinações". Como observámos, factores inerentes ao contexto económico, sectorial e organizacional, assim como factores individuais têm peso importante na modelação dos riscos e das oportunidades – os quais, por seu turno tendem a acumular-se, e a reforçar-se, nas trajectórias individuais.

empresas intensivas em conhecimento, e aquelas que prestam serviço nos *call centres* e no *novo comércio*. O fosso entre as remunerações decorre mais do grupo profissional, filtrado portanto pelo percurso de experiência profissional e pela qualificação adquirida, do que propriamente das habilitações escolares. São também as mulheres com contrato permanente e que trabalham a tempo inteiro as que auferem remunerações mais elevadas e que mais usufruíram de oportunidades de promoção e de formação profissional.

A estabilidade profissional, as condições de trabalho e as oportunidades de promoção são factores (extrínsecos) que geram mais satisfação entre as mulheres que trabalham a TI do que entre as que se encontram a TP. São também aqueles os aspectos que mais geram satisfação entre as inquiridas com contratações permanentes. Foi igualmente possível inferir que as operadoras de super e hipermercado, as operadoras de *call centres* e as empregadas do comércio são aquelas que se manifestam mais insatisfeitas – o que é válido tanto para os aspectos intrínsecos como para os extrínsecos. Esta dedução é importante porquanto tomámos a satisfação como uma dimensão fundamental da percepção da qualidade da relação de trabalho e de emprego, e é consistente com o argumento que vamos consolidando: quer as operadoras de *call centres*, quer as operadoras de caixa, quer ainda em algumas situações as assistentes de loja (empregadas de balcão), parecem aproximar-se, numa primeira leitura, da descrição de *novos proletários dos tempos modernos* (cf. Scott, A. M., 1994) ou dos *trabalhadores dos serviços de rotina* (Reich, 1993) – segmento da força laboral que usufrui de escassas oportunidades de formação e de desenvolvimento profissional, que conta com salários baixos e irregulares e que tende a percorrer uma trajectória de flexibilidade precária.

Contudo, essa dedução é matizada por uma outra: a de que se trata de um grupo relativamente heterogéneo. Com efeito, parte considerável das operadoras de super e hipermercado, dadas as suas baixas qualificações, dificilmente terão oportunidades de mobilidade profissional e social; como aqui se procurou demonstrar, a mudança de emprego ocorre em circuitos de emprego relativamente homogéneos e as condições actuais de trabalho (designadamente a flexibilidade de horários) dificultam a possibilidade de investimento em capital qualificacional confinando-as a um circuito de empregos fechado e *sombrio*. Por outro lado, as mulheres que são operadoras de *call centre,* claramente mais escolarizadas, tendem a perspectivar a situação actual (laboral e profissional) como temporária e, nalguns casos - como ilustraram algumas narrativas - verifica-se mesmo que a passagem por um *call centre* não "fecha" os horizontes de melhores oportunidades de vida.

De referir também que se confirma a nossa hipótese de que são sobretudo as mulheres pertencentes àqueles grupos profissionais menos qualificados e

remunerados e em situações contratualmente precárias que, por sua vez, se manifestam menos motivadas para aumentar o seu capital qualificacional. Este facto parece-nos digno de particular atenção, porquanto esta disposição pode desencadear uma espiral agravadora da sua vulnerabilidade no mercado de trabalho e, concomitantemente, ser um elemento indutor do agravamento das desigualdades socioeconómicas.

Importará ainda referir que, enquanto no caso das mulheres, a disponibilidade para o investimento em capital qualificacional e profissional diminui com o casamento (sobretudo com o nascimento dos/as filhos/as, dada a dimensão assimétrica da divisão do trabalho doméstico e da prestação de cuidados à família), no caso dos homens, essas alterações no ciclo de vida pouco influem na disponibilidade para o enriquecimento formativo. Em geral, porém, as mulheres inquiridas parecem mais conscientes da necessidade de elevar esse capital para que possam criar oportunidades de acesso a melhores condições de trabalho e de emprego – facto que, segundo Margarida Chagas Lopes, nos remete para a noção de "investimento da compensação", *i.e.*, as mulheres têm consciência de que a atenuação das desigualdades de oportunidades perante o emprego depende do seu sobreinvestimento em capital qualificacional (1999b:21).

Cabe realçar que os homens inquiridos, quando interrompem a actividade profissional, fazem-no predominantemente para dar continuidade ao percurso escolar e formativo, já as mulheres mencionam também a necessidade de prestar assistência à família em momento particulares dos seus ciclos de vida.

Também as novas temporalidades do trabalho transportam consigo implicações complexas. Com efeito, não obstante a prestação de regime de trabalho a tempo parcial, podemos concluir, à semelhança de outros estudos (cf. e.g. Maruani, 1991; Cattanéo, 1999; Fagan e Burchell, 2002), que tal não equivale necessariamente a uma melhor articulação com os projectos pessoais e familiares. Ressalta, portanto da nossa investigação, que este regime de tempo de trabalho tem quase sempre como corolário a disponibilidade máxima para a empresa. O trabalho a tempo parcial, quando prestado designadamente na grande distribuição, faz-se acoplar de condições de trabalho algo penosas, como é o caso dos escalonamentos em horários anti-sociais e da imprevisibilidade associada aos mesmos, dos ritmos de trabalho intensivos, da densificação das cadências, da ausência de tempos mortos, do exercício de tarefas rotineiras e monótonas, do débil enquadramento contratual, das escassas (ou inexistentes) oportunidades de qualificação e dos baixos salários (cf. e.g. Guelaud e Lanciano, 1991; Daucé, 1988; Cattanéo, 1999; Cruz, 2003).[139] É

[139] Constatação que pode ser igualmente transposta para a realidade dos *call centres* – onde a opção da Gestão pelo regime de trabalho a tempo parcial decorre, como o nosso estudo o pode comprovar, de condições de trabalho particularmente severas – tarefas monótonas e repetitivas, trabalho intensivo e elevado desgaste psicológico. Com efeito, vários estudos demonstram que, num

neste sentido que M. Maruani sublinha que, nas grandes unidades comerciais, o trabalho a tempo parcial é acima de tudo uma forma de emprego, um regime contratual, e raramente um acordo sobre o tempo de trabalho numa óptica de trabalho reduzido ou de tempo escolhido.

Observando os grupos profissionais em situação de emprego mais privilegiada, é evidente a percepção de falta de tempo; nestas circunstâncias, pese embora a ausência de horários rigidamente definidos no quadro da relação salarial (um número considerável usufrui de isenção de horário), assiste-se, na prática, a uma tendência para o tempo dedicado à actividade profissional invadir e comprimir o tempo pessoal e familiar (cf. Hochschild, 1997). Assim sendo, se consideramos a tipologia elaborada por Reich (1993) em torno dos grupos profissionais da economia de serviços, as nossas conclusões reforçam o argumento de que a flexibilidade associada aos analistas simbólicos é, no que toca à organização do tempo de trabalho, mais um mito do que uma realidade (veja-se também e.g. Castells, 2000 [1996]; Rubery, 1999).

Neste sentido, a noção de tempo que impera nos *novos sectores dos serviços* está longe de corresponder a uma concepção pós-moderna do tempo de trabalho remunerado e a novas vivências de tempo sociais – associadas, designadamente, à valorização do tempo para a família, para o lazer e à centralidade do conceito de qualidade de vida (cf. e.g. Kovács, 2002b; Lallement, 2003). Estas representações parecem de facto esmorecer perante a ideologia do capitalismo flexível e a concepção racional e instrumentalista de que o investimento no trabalho pago é o passaporte para o sucesso individual. Retomando Ilona Kovács (1994b, 2001), João Freire (1998) e Perista e Chagas Lopes (coord., 1999), a mudança organizacional em Portugal não se repercute necessariamente em modernização social, pese embora o discurso em torno da importância dos "recursos humanos".

As mulheres pertencentes às categorias socioprofissionais de estatuto mais elevado, como é o caso daquelas que são quadros superiores e especialistas das profissões técnicas intelectuais e científicas, são as que mais valorizam o tempo livre – confirmando-se assim a nossa hipótese. Contudo, é interessante notar que são as inquiridas com profissões de enquadramento que menos tempo dedicam a actividades de lazer, o que se deve fundamentalmente aos horários de trabalho prolongados, seguindo-se as operadoras de super e hipermercado, fundamentalmente devido à irregularidade dos tempos de trabalho. Importará ainda a este respeito referir, na sequência da análise dos dados resultantes do

contexto de tempo de trabalho reduzido, os empregadores aliam a flexibilidade à intensidade de trabalho (cf. Lallement, 2003).

questionário e das histórias de vida individuais, que o tempo livre é em geral particularmente escasso no quotidiano das mulheres.[140]

Não menos relevante, embora carecendo de maior aprofundamento, é a constatação de que as mulheres, quando comparadas com os homens inquiridos, subestimam o tempo livre e de lazer no conjunto das outras actividades da sua vida. Esta evidência remete-nos para a perspectiva segundo a qual os significados do tempo não são alheios às representações sociais cristalizadas em torno do género (cf. Perista, coord., 1999). Neste caso, somos induzidas a ponderar que os constrangimentos estruturais de índole ideológica, além de reproduzirem as assimetrias de género na organização e utilização do tempo, cerceiam a consciência do direito ao tempo livre e ao tempo de lazer – e, consequentemente, também, a sua valorização (cf. e.g. Green *et al.,* 1990; Shaw, 1994).

Esta conclusão conduz-nos a uma outra: a forte divisão sexual nas famílias dos/as inquiridos/as. Reforçando as conclusões de outros estudos referenciados na Parte II, é possível sublinhar que, à excepção das tarefas atinentes a serviços administrativos e às compras esporádicas (onde claramente os homens inquiridos têm maior participação), todas as outras tarefas domésticas recaem predominantemente sobre as mulheres, em particular a confecção e a preparação de refeições, a arrumação e limpeza da casa e o tratamento da roupa (lavar, coser e engomar). Em relação aos cuidados com os/as filhos/as, as assimetrias no casal não são tão pronunciadas - ilação que se apresenta também congruente com a de outras pesquisas (veja-se e.g. Costa, A., 1991, cf. Vicente, A., 1998; Perista, H., coord., 1999; Perista, 1999, 2002; Torres, *et al.,* 2004).

O valor da igualdade entre mulheres e homens prevalece, porém, dominante ao nível das representações (*vide* também Almeida e Guerreiro, 1993; Vicente, A., 1998; Torres e Silva, 1998; Perista, coord., 1999; Plantenga e Hansen, 2001; Torres *et al.*, 2004). Notamos ainda que o descompasso entre a concepção ideal de papéis de género na relação de casal e a percepção em torno dos papéis reais é notório. Confirma-se a hipótese de que as mulheres com profissões mais qualificadas são as que mais idealizam o modelo igualitário de papéis, e são também aquelas cujas relações conjugais mais se alinham numa atitude de maior partilha das responsabilidades domésticas e familiares. Constatámos, porém, que as mulheres não participam com igual intensidade nas várias tarefas domésticas; a intensidade diminui na razão inversa do grau de escolaridade, do estatuto socioprofissional e do escalão de rendimentos. As mulheres que mais aderem ao

[140] As nossas conclusões vêm, assim, reforçar as de outros estudos: as mulheres são as mais atingidas pela falta de tempo para elas mesmas, para as suas actividades pessoais, para dormir ou para actividades de lazer (cf. e.g. Plantenga, 1995; Perista, coord., 1999; Perista, 1999; Sullivan e Gershuny, 2000; Fagan e Burchell, 2002).

modelo tradicional de papéis familiares são aquelas que se encontram numa relação de maior dependência objectiva face aos parceiros.

Na verdade, este é um aspecto importante que se interliga com a temática da crescente diferenciação socioeconómica entre as mulheres; verifica-se que as situações de maior simetria entre os casais no que respeita à partilha das tarefas domésticas e familiares é induzida não só por uma renegociação de papéis entre os cônjuges (modelo igualitário), mas sobretudo – e nos casos em que a mulher detém um elevado capital socioprofissional e económico - pela delegação das tarefas domésticas a outras mulheres (trabalhadoras cujas condições objectivas de existência são, por sua vez, bastante distintas).

Tal como realçado na Parte II, a conjugalidade e/ou a maternidade não induzem a uma participação laboral menos intensiva por parte das mulheres inquiridas, pelo contrário: verifica-se que as casadas e as que são mães são aquelas que consagram mais tempo ao trabalho remunerado. Quanto à guarda de crianças, a análise das entrevistas deixa antever diferentes recursos, os quais surgem filtrados pelas condições objectivas das mulheres em questão: aquelas com condições socioeconómicas mais favorecidas tendem a conjugar soluções institucionais do sector privado com o recurso a empregada doméstica. É também frequente o recurso a apoio de familiares, destacando-se as avós das crianças. De recordar que, como ilustrámos, estas mulheres contam também com uma maior co-responsabilidade na prestação de cuidados aos/às filhos/as por parte dos respectivos cônjuges/companheiros. As mulheres socioeconomicamente menos protegidas recorrem a soluções de guarda institucionalizadas públicas ou subvencionadas pela Segurança Social, a amas ou a familiares. Em situações de horários rotativos e pouco previsíveis, o recurso a amas e a familiares (avós das crianças) são as soluções mais visadas. Procura-se, por esta via, conseguir que, mesmo após os horários da instituição socioeducativa, algum/a familiar fique com as crianças. Em casos de fragilidade laboral extrema - como ilustram os casos da Madalena e da Cristina – a alternativa passou pela coabitação com os respectivos pais ou sogros.

Fica aqui ainda demonstrado que a acumulação de actividades e encargos domésticos/familiares com afazeres e responsabilidades profissionais faz com que mulheres, e sobretudo as que são mães e têm menores rendimentos, se confrontem com uma gestão do quotidiano particularmente difícil. Entre os empregadores em geral, é comum a percepção de que a maternidade limita a disponibilidade das mulheres no campo laboral e profissional. Se uma análise superficial centrada neste discurso induziria à confirmação das teorias do capital humano ou da teoria das preferências, a matriz teórica de partida e a análise compreensiva anteriormente desenvolvida facultam-nos outra perspectiva. Permitem, em contraponto, sublinhar que a maternidade e a paternidade, bem

como a qualidade de vida em geral, são dimensões amplamente penalizadas quer pelas novas temporalidades e pela (des)organização do tempo de trabalho dominante nas empresas dos *novos serviços*, quer pela assimetria nas relações de casal quanto à partilha de responsabilidades domésticas e familiares, quer ainda pelo espectro da insegurança laboral e económica.

Conclusão final, reflexões e pistas de investigação futura

0.1. Conclusão final

0.1.1. Das referências teóricas e metodológicas aos desafios empíricos

Procurámos, neste trabalho, analisar os efeitos da expansão dos *novos sectores dos serviços* e da crescente flexibilidade de emprego e de tempo de trabalho nas relações de género em geral e no grupo das mulheres empregadas em particular. Ambos os fenómenos coexistem com a progressiva perda de qualidade das condições de emprego (OCDE, 2001a), a individualização das relações laborais, a dessincronização dos tempos de trabalho e as dificuldades de articulação entre a esfera familiar e a esfera laboral, o crescendo do desemprego, das contratações precárias e da insegurança económica, a ameaça de desfiliação social (Castel, 1995) e a emergência da sociedade de risco (Beck, 2000a). Todavia, ao mesmo tempo, outra leitura se afigura possível: trata-se de factores que podem estar associados a um aumento das oportunidades de emprego; ao florescimento de novas profissões, mais qualificadas, requerendo funções complexas e propiciadoras de um maior enriquecimento profissional; a um maior leque de opções de estilos de vida, e a um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar/pessoal (e.g. Bell; 1977; Piore e Sabel, 1984; Schimd, 1998; Castells, 2000 [1996]; Hakim, 2000).

Empiricamente, atribuímos particular relevo à flexibilidade (variedade) de regimes contratuais, à crescente instabilidade laboral e profissional que percorre os itinerários individuais, e à flexibilidade (pluralidade) de tempos de trabalho. Dada a complexidade dos efeitos da flexibilidade de trabalho e de emprego na vida laboral, profissional e familiar das mulheres e nas relações de género em geral, optámos por uma abordagem multifacetada, tanto do ponto de vista teórico (perspectiva pluralista) como metodológico (articulação entre o método quantitativo e o método qualitativo). Pese embora a matriz conceptual e teórica de base em que nos movemos (Sociologia do Trabalho), houve necessidade de incorporar outros saberes e de transpor as fronteiras disciplinares, reunindo, muito em particular, contributos teóricos e empíricos da Sociologia da Família, de entre outros domínios do conhecimento que se têm debruçado sobre a condição feminina e as relações de género.

Sistematizámos o corpo do trabalho em três partes: na primeira, recenseámos as referências teóricas que têm versado sobre as transformações socioeconómicas, as novas dinâmicas imprimidas nas relações de emprego, no tempo de trabalho e nas relações de género. Na segunda, procedemos a uma análise *societal* centrada em dados estatísticos provenientes de fontes nacionais e europeias, focando a evolução das taxas de actividade, de emprego e de desemprego, a estrutura do

emprego por sector de actividade, os regimes de tempo de trabalho e os horários, os vínculos contratuais, a estrutura de habilitações e de qualificações da mão-de-obra, e a estrutura socioprofissional e salarial. Além de um *focus* centrado no mercado de trabalho, analisámos ainda a evolução das estruturas familiares, da nupcialidade e da fecundidade; a divisão sexual do trabalho doméstico/familiar e dos tempos de lazer, bem como as estruturas formais (papel do Estado-providência) e informais (papel da sociedade-providência) de apoio às famílias. Foi ainda nossa preocupação rever os recentes enquadramentos nacionais e europeus em matéria de regulação do emprego, da igualdade de oportunidades, da protecção da maternidade e da paternidade e da articulação entre a vida profissional, e a vida familiar.

Tendo definido na Parte I um modelo de investigação que nos desafiava a articular três níveis de análise – o macro (societal), o meso (sectorial) e o micro (individual), a Parte III centrou-se nestes dois últimos prismas. Aqui, foi nosso intuito apreender qual a expressão e contornos práticos que a flexibilidade de emprego e de trabalho assume nos *novos sectores dos serviços,* em particular no sector TIC (incluindo o segmento dos *call centres*) e no sector do novo comércio (integrando o comércio retalhista em novos formatos comerciais e o segmento da grande distribuição); e perscrutar os discursos que, no decorrer da investigação, soaram como *duas vozes* díssonas: as perspectivas emitidas pelos dirigentes sindicais e pelos responsáveis das empresas em redor das principais transformações no plano do emprego e do trabalho nos sectores em apreço. Além disso, os dados do inquérito por questionário permitiram evidenciar, por um lado, o padrão de segregação sexual, seus contornos e dinâmicas, assim como descrever as condições de trabalho e de emprego nos vários subsectores. Por outro, possibilitaram a caracterização do(s) perfil(is) dos/as trabalhadores/as inquiridos/as que ali prestam serviço: capital escolar e qualificacional, escalões etários, situação familiar, percursos laborais e profissionais, orientações perante o trabalho e outras dimensões da vida social, e as atitudes perante a articulação entre a vida profissional e a vida familiar. Esta informação foi complementada com uma análise *micro,* centrada na diversidade de trajectórias de vida das mulheres (análise qualitativa).

A centragem nas trajectórias de vida adveio da suposição teórica, explorada na Parte I, de que a vida passada dos indivíduos, *i.e.,* o cúmulo de experiências que enforma o seu percurso pessoal, laboral e profissional, configura a situação no presente (cf. e.g. Thompson, 1981; Ferratori, 1990; Baker e Elias, 1991; Dex, 1991; Crompton e Harris, 1999; Kovács e Falcão Casaca, 2001; Fernandes e Chagas Lopes, 2002). Assim, confluem em cada trajectória duas dimensões: a colectiva, que nos remete para a análise dos constrangimentos estruturais (ideológicos, culturais, sociais e económicos), e a individual, que releva os factores singulares e peculiares a cada história de vida.

Esta opção metodológica apresenta particular acuidade por duas ordens de razões fundamentais: a primeira, porque tendo adoptado uma perspectiva pluralista (cf. Parte I), assumimos como princípio teórico central que cada trajectória de vida reflecte a dualidade e a interdependência entre *constrangimento* e *escolha;* ou, por outras palavras, entre *estrutura* e *acção social* (e.g. Giddens, 1989 [1984], Connell, 1987; Feuvre, 1999; Crompton e Harris, 1999). Princípio que, por sua vez, nos desafiou no plano metodológico a articular métodos e técnicas da macrossociologia, de pendor mais quantitativo e circunscrito à análise de informação agregada, e da microssociologia, numa vertente fundamentalmente qualitativa, mais centrada nos indivíduos e seus quotidianos.

A segunda, porque, como nos recorda Maruani (1993, 2003), quando se trata de estudar muito em particular o quotidiano das mulheres, a fronteira entre trabalho remunerado e trabalho não remunerado perde todo o sentido. Neste quadro, esforçámo-nos por pôr em prática o repto lançado por esta autora: o de que a Sociologia do Trabalho enfrenta o desafio de adoptar uma abordagem compreensiva capaz de articular teórica e empiricamente o papel das mulheres (e dos homens) tanto no domínio laboral/profissional como no doméstico/familiar (veja-se também e.g. Humphries e Rubery, 1992; Almeida, A. N., 1985, 1986b, 1993; Beechey, V., 1988; Wharton, 1991; Burchell e Rubery, 1994a; Rubery e Fagan, 1994; Doorne-Huiskes e Hoof, 1995; Chagas Lopes, coord., 1995a; Guerreiro e Romão, 1995; Guerreiro, 1996; Crompton, 1999; Fagan e Lallement, 2000; Fagan e Burchell, 2002; Barrère-Maurisson, 2003; Torres, A. *et al.*, 2004).

0.1.2. Acerca da terciarização e da ambivalência das mudanças no mundo do trabalho e do emprego

As mudanças operadas no mundo do trabalho e do emprego revelam-se profundamente complexas: por um lado, assiste-se a um forte incremento do capital qualificacional das mulheres e afigura-se uma tendência no sentido de uma maior extensão e intensificação da sua participação na esfera laboral; mas, por outro, emergem novos eixos de diferenciação social e sexual (*vide* Humphries e Rubery, 1992; Drew e Emerek, 1998; Kergoat, 1998; Silvera, 2002b). Com efeito, a taxa de desemprego feminino é superior à taxa de desemprego masculino; as mulheres são mais vulneráveis à precariedade de emprego e de trabalho, e os salários que auferem são, em geral, inferiores aos dos homens, mesmo quando detêm o mesmo nível de qualificação.

Quer pois dizer que o aumento da participação feminina na actividade económica na Europa dos quinze em geral, muito por via da "integração" em modalidades flexíveis de trabalho e de emprego, não tem sido acompanhado pela erosão da

segregação sexual no mercado de trabalho; neste estudo, tal como noutros, ficou demonstrado que as desigualdades entre homens e mulheres prevalecem, ainda que assumindo por vezes novos contornos (cf. e.g. Drew e Emerek, 1998; Kergoat, 1998; Silvera, 2002b). Na Europa, a expansão do sector dos serviços e o aumento das taxas de emprego feminino relacionam-se com a expansão do emprego a tempo parcial e com a tendência para a crescente precarização dos contratos de emprego. Ambas as modalidades (contratos a tempo parcial e contratos não permanentes) são preponderantemente preenchidas por mulheres, correspondendo, por norma, a uma degradação das condições de emprego: baixos salários, escassas oportunidades de desenvolvimento profissional e de acesso a benefícios sociais, fraca ou nula protecção social e inerente risco de exclusão económica e social (cf. e.g. Tam, 1997, Méda, 2001a; Ginn e Arber, 1998; Delsen, 1998; McRae, 1998; Maruani, 1991, 2003; Meulders, 1998; Purcell, 2000).

Por um lado, há evidências de que algumas mulheres têm acedido a profissões e a condições de emprego tradicionalmente tidas como "fortalezas" masculinas, o que sugere alguma dessegregação na distribuição do emprego entre os sexos *(id. ibid)*. Mas, por outro, assiste-se a uma crescente feminização das ocupações pouco qualificadas e remuneradas, por tradição já feminizadas. Além disso, reportando-nos à nossa amostra e ao sector TIC em particular, apesar de o número de mulheres e de homens que exercem a profissão de "quadros superiores" ser equiparado, relevámos que subjaz uma linha de género: as mulheres são claramente menos remuneradas, usufruem de menos benefícios e tendem a dirigir departamentos colaterais, cujas funções estão frequentemente associadas a atributos femininos (como é o caso do *marketing,* da comunicação empresarial e dos recursos humanos), mas só raramente dirigem áreas estratégicas (e.g. coordenação de I&D, gestão/direcção de unidades de negócios; gestão/direcção de projectos).

O processo de terciarização e de feminização do mercado de trabalho assume, contudo, contornos diferenciados no espaço europeu relevando a moldagem exercida pelo "sistema societal" (cf. Humphries e Rubery, 1992; Beechey, V., 1988; Wharton, 1991; Burchell e Rubery, 1994a,b; Rubery e Fagan, 1994; Doorne-Huiskes e Hoof, 1995; Fagan e Lallement, 2000; Fagan e Burchell, 2002). Além de uma participação no mercado de trabalho extensiva (elevada taxa de actividade) e intensiva (elevada taxa de emprego a tempo inteiro), as mulheres portuguesas sobressaem, no quadro da União Europeia, como aquelas cujo padrão de participação é mais contínuo, *i.e.,* que menos interrompem a actividade profissional aquando do casamento e/ou do nascimento dos/as filhos/as.

O sector dos serviços foi, no contexto europeu, o único em que, após a segunda metade da década de 1980, se registou um aumento do crescimento do emprego (cf. Forsberg, Gonas e Perrons, 2000). Observando a situação em Portugal, além

do sector agrícola onde é expressivo o peso da força de trabalho feminina, é de facto no sector dos serviços que se tem registado o maior crescimento de emprego. Os dados analisados na Parte II permitem inferir que, no nosso país, o crescimento do emprego feminino se tem registado fundamentalmente em sectores de baixos salários e em profissões que requerem poucas qualificações, ou que são mesmo indiferenciadas. Aliás, uma análise diacrónica percorrida desde os finais da década de 1980 evidencia que o incremento se tem dado fundamentalmente no grupos profissionais "pessoal dos serviços e vendedores/as" e "trabalhadores/as não qualificados/as".

Quanto aos sectores privilegiados no estudo, confirma-se a hipótese segundo a qual o mercado de trabalho do sector *dos novos serviços* é heterogéneo e segmentado. Na verdade, os vários submercados revelam dissemelhanças na composição sexual do emprego, nas condições de trabalho e de emprego, nas oportunidades em matéria de qualificação e de desenvolvimento profissional. Quer dizer que mercados apoiados em competências e qualificações especializadas, em condições de trabalho e de emprego privilegiadas, coexistem com mercados menos especializados que, no limite, são mesmo indiferenciados, que não requerem requisitos qualificacionais, que são mais feminizados, e que estão associados a uma degradação das condições de trabalho e de emprego (veja-se também Rodrigues, M.J., 1992; Salgueiro, T.B., *et al.*, 2000; Kovács, 2002b).

No âmbito dos *novos sectores dos serviços*, o presente estudo destaca a tendência para a polarização entre, por um lado, categorias socioprofissionais qualificadas e altamente qualificadas, com segurança de emprego, remunerações elevadas e oportunidades de desenvolvimento e enriquecimento profissional, e, por outro, a expansão de profissões associadas aos serviços de rotina (cf. Reich, 1993), de feição marcadamente feminina, onde são escassas ou nulas as oportunidades de qualificação, onde pontua a precariedade de emprego e onde as condições de trabalho deixam antever a emergência de um novo proletariado (*vide* Guelaud e Lanciano, 1991; Scott, 1994; Daucé, 1988; Cattanéo, 1999; Bono, 2000; Lankshear, G, *et al.*, 2001; Buscatto, 2002; Belt *et al.*, 2002; Lallement, 2003; Kovács e Falcão Casaca, 2004). Assim ocorre no sector TIC, onde é evidente a polarização entre aqueles/as que são quadros superiores, especialistas das profissões intelectuais e científicas e até profissionais e técnicos/as de nível intermédio e, no pólo oposto, os/as operadores/as de *call centre*. Mesmo no *novo sector do comércio,* em concomitância com o incremento de postos de trabalho rotineiros, pouco ou nada qualificados e mal remunerados, nos quais predomina a mão-de-obra feminina (e.g. operador/a de caixa e repositor/a), constata-se que uma minoria tem beneficiado de uma crescente valorização de funções de gestão, ligadas às novas tecnologias e ao *marketing* (veja-se também Salgueiro, *et al.*, 2000).

Com efeito, nos *call centres* e *novo comércio,* e muito particularmente na grande distribuição, são semelhantes as condições de trabalho e de emprego: um elevado grau de precariedade contratual (no primeiro caso, por via do *outsourcing* e recurso a trabalhadores temporários, no segundo, através do recurso a contratações a termo) e de flexibilidade de tempos de trabalho. A este respeito, enquanto no caso dos *call centres* impera o regime de trabalho a tempo parcial, no *novo comércio*, apesar de ser relevante o trabalho a tempo inteiro, é comum o regime por turnos fixos ou rotativos e a prestação de trabalho em horários anti-sociais. Do ponto de vista das condições de trabalho, é notória a organização taylorista de trabalho em ambos os casos, ainda que agora suportada pelos novos equipamentos informáticos e tecnológicos. Destaca-se, assim, a fragmentação e racionalização das tarefas; a ênfase nos objectivos quantitativos, na produtividade e na eficiência; o intenso controlo directo e informatizado, os baixos salários e a degradação das condições de trabalho e de emprego em geral (cf. Kovács e Falcão Casaca, 2004).

Observando os subsectores, as telecomunicações são permeáveis à "integração" das mulheres, mas já os subsectores de informática (novas tecnologias de informação e *software*) figuram claramente como redutos masculinos, à semelhança do sector de audiovisuais, comunicação, multimédia e imagem, ainda que em menor grau. No caso dos *call centres,* a segregação sexual parece fazer-se igualmente sentir: enquanto as funções mais técnicas (*middle* e *back offices)* têm mais trabalhadores homens (sobretudo em *call centres* que prestam apoio no ramo da informática, *software* e *hardware,* e no das telecomunicações/rede de dados), o inverso se passa com as funções de atendimento de primeira linha (*front office*) – segmento predominantemente feminino (em particular, *call centres* que prestam apoio no domínio das telecomunicações/rede de voz).

No caso do *novo comércio*, é evidente a feminização do emprego: no comércio a retalho especializado, as mulheres são preponderantes nos segmentos de vestuário, calçado e cosmética; na grande distribuição, enquanto a função de operador/a de caixa é claramente feminizada, já a de reposição ou de vendas é tida como mais feminina, ou masculina, em função do perfil de produtos a expor e a comercializar.

A partir das teorias expostas na Parte I, é possível interpretar a feminização do emprego em alguns segmentos dos *novos serviços* a partir de factores que têm raiz no sistema capitalista e no sistema cultural de género. Deste modo, à luz dos empregadores, não só a força de trabalho feminina é mais barata do que a masculina, como (fundamentalmente, no caso do comércio) facilita um maior volume de vendas ao corresponder às expectativas sociais do próprio público ou clientes – aspecto que nos remete para a importância de factores socioculturais, *i.e.*, para as representações sociais e ideologias em torno dos géneros. Estas estão incrustadas (*embedded)* não só no processo de recrutamento e selecção

protagonizado pelos empregadores/gestores (e em todo o processo de gestão subsequente), como nas disposições, na identidade de género e nos quadros normativos interiorizados pelas próprias mulheres – representações que as levam a considerar *apropriadas* certas profissões e funções em detrimento de outras.

Como nos recordam as teorias em torno da construção social do género, a ideologia de género tem um papel fulcral na definição das qualificações, pelo que é possível observá-las, e compreender a estratificação que lhes subjaz, como constructos sociais (e.g. Cockburn, 1986; Scott, A.M., 1994; Henwood, F., 1993; Liff, S., 1993; Groot e Schrover, 1995; Webster, 1995; Kergoat, 1998; Jenson, 1998; Anthias, 2001; Amâncio, 2002). Normalmente, o trabalho que as mulheres executam é considerado como pouco qualificado porque conotado com atributos ou talentos "naturais"; o senso comum dita que as mulheres têm qualidades, enquanto os homens são portadores de qualificações (cf. Jenson, 1998). Ainda, seguindo o raciocínio subjacente a estas teorias, somos estimuladas a equacionar o processo de reconstrução continuada da identidade de género, o qual tanto tem lugar dentro como fora do local de trabalho. Neste sentido, a segregação sexual reforça-se à medida que se expandem áreas de emprego associadas a atributos femininos, o que por norma é sinónimo de remunerações baixas, profissões de baixo estatuto social e de reduzida qualificação. Como sustentam Jane Humphries e Jill Rubery (1992), a tendência no sentido da valorização das competências pessoais/sociais é ambígua: se, por um lado, assegura e cria oportunidades de emprego para as mulheres, por outro, fomenta a segregação e os estereótipos sexuais, além de subordinar a imagem individual à da empresa ou do negócio em causa.

0.1.3. Em torno da flexibilidade contratual, de percursos laborais e de tempo de trabalho

Além da evidência de um padrão de emprego pouco qualificado, cabe realçar que é no sector dos serviços que pontuam os contratos precários, fundamentalmente os contratos a termo. Em 2003, cerca de 80% do total de mulheres trabalhadoras por conta de outrem com contratos de duração limitada prestavam actividade no sector dos serviços e estavam sobretudo representadas nos grupos profissionais "pessoal dos serviços e vendedores/as" e "trabalhadores/as não qualificados/as". Interessará notar que, relativamente à amostra, os segmentos *novo comércio* e *call centres* ressaltam como aqueles onde as contratações são mais precárias e onde a rotação de emprego é manifestamente elevada.

Com efeito, ficou evidente que, apesar de a amostra ser predominantemente constituída por indivíduos relativamente jovens, é significativo o número de vezes que já mudaram de emprego, experimentando "movimentos ambiguamente laterais"

- movimentos de caranguejo, em que a pessoa se desloca para os lados ou até para trás –, como os designou Manuel Castells (cit. *in* Sennett, 2001 [1998]: 133), e que reflectem trajectórias pouco lineares, tipo "yô-yô", frequentemente labirínticas (Pais, 2001). A este propósito, I. Kovács (1999, 2001, 2002a,b) salienta que a instabilidade de emprego, além de limitar o desenvolvimento de uma organização flexível no sentido de qualificante e de, nesta linha, constituir um obstáculo ao posicionamento competitivo das empresas, comporta igualmente o risco de enfraquecer ou mesmo inviabilizar o desenvolvimento das competências e a própria empregabilidade dos indivíduos em causa (veja-se também Parente e Veloso, 1999; Rosa, T. coord, *et al.,* 2000a).

Quanto ao trabalho a tempo parcial, cabe notar que esta modalidade tem tido um forte incremento na Europa, sendo particularmente representada por mão-de-obra feminina; na verdade, como se demonstrou na Parte II, em todos os países europeus, a proporção de mulheres empregadas segundo este regime é superior à dos homens (*vide* também Gregory e O'Reilly, 1996; Tam, 1997; Meulders, 1998; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Rebelo, G., 2001b; 2002a; OCDE, 2001a; Lallement, 2003; Maruani, 2003). Se, em alguns países, o diferencial entre os sexos é claramente elevado (recorde-se a situação da Holanda), é na Finlândia e em Portugal que as proporções de mulheres e de homens a trabalhar segundo este regime são menos distantes.

No nosso país, as mulheres e os homens trabalham num registo claramente intensivo: são aqui patentes os horários mais longos da UE, depois da Grécia e da Espanha. Contudo, pudemos constatar que, pese embora os valores relativamente modestos que o TTP assume em Portugal, a tendência tem sido para o seu incremento; em 2003, a taxa de emprego a tempo parcial duplicou em relação ao valor registado em 1985. Naquele ano, cerca de 7% dos homens e 17% de mulheres trabalhavam de acordo com este regime. Não só os empregadores em Portugal não encontram benefícios na contratação de trabalhadores a TP (benefícios esses que, no quadro das estratégias de competitividade das empresas portuguesas, teriam fundamentalmente que passar pela redução dos custos fixos), como os modelos de organização, pouco modernizados e assentes em mão-de-obra pouco qualificada, repousam fundamentalmente em regimes intensivos de trabalho; além disso, a maioria dos empregadores/gestores não estão sensibilizados para a importância de uma organização do tempo de trabalho menos intensiva e mais consentânea com a qualidade de vida (cf. e.g. Kovács, 1994b, 1998, 1999; Perista e Chagas Lopes, 1996, 1997; Kovács e Castillo, 1998; Freire, 1998; Rebelo, 1999, 2001b). Por outro lado, os apelos ao consumo e os baixos salários auferidos pela população portuguesa actuam como um constrangimento importante a uma opção alternativa ao regime de trabalho a tempo inteiro (cf. Ferreira, V., 1993, 1999; Chagas Lopes, coord.,1995a; Varejão e Ruivo, 1996; André, 1996; Rebelo, 1999, 2001b).

Em toda a Europa, é no sector dos serviços que o trabalho a tempo parcial assume maior expressão, sobretudo nos ramos de hotelaria e restauração, comércio, serviços pessoais (incluindo domésticos), serviços sociais, culturais e recreativos, serviços de saúde e de educação. Em alguns países (e.g. Portugal e Grécia), é igualmente expressivo no sector agrícola. No nosso país, a taxa de feminização do TTP no sector dos serviços ronda os 77% (ano de 2003); na UE(15), situa-se nos 79% (dados referentes ao ano de 2002). Seguindo o raciocínio de Margaret Maruani (1991), trata-se de uma forma de emprego socialmente construída como feminina – facto que, efectivamente, pudemos atestar no decurso da nossa investigação: por um lado, os empregadores, quando procuram mão-de-obra no mercado para certas funções em regime de trabalho a tempo parcial, tendem a ter em mente a contratação de mulheres (ou estudantes); por outro, os sindicatos tendem a relativizar a sua oposição a esta modalidade de trabalho, que de um modo geral tendem a conceber como precária, quando ela abrange força de trabalho feminina e estudantil; por outro lado ainda, muitas mulheres que ocupam os postos de trabalho a TP fazem-no com o intuito de dar conta dos afazeres domésticos e das responsabilidades familiares.

No fundo, além da motivação económica por parte de algumas entidades empregadoras, associada a uma gestão mais flexível da força de trabalho, aquilo que releva nestas três posições é efectivamente o peso da ideologia tradicional em torno dos papéis de género, a qual molda quer as responsabilidades interiorizadas pelas mulheres, quer as expectativas dos demais actores sociais e da sociedade em geral. Neste sentido, confirma-se a nossa hipótese de que os efeitos da flexibilidade de tempo de trabalho não são independentes do género, *i.e.*, os riscos e as oportunidades não são alheios/as às representações e papéis sociais cristalizados em torno do género masculino e do género feminino.

Vale a pena recordar que, em Portugal, cerca de um quarto das mulheres que se encontrava a trabalhar ao abrigo do regime de tempo parcial o fazia contra a sua vontade (ano de 2002). A vinculação a este regime é menos involuntária no caso dos homens (recorde-se, porém, que na maioria dos países da Europa dos quinze sucede o contrário), sendo de equacionar que tal corresponde essencialmente a uma situação transitória: na idade jovem, a uma modalidade que facilita a compatibilização com os estudos; em idades mais avançadas, a um complemento ocupacional e remuneratório no período da reforma; ou ainda, em qualquer outra fase do ciclo de vida, a uma actividade suplementar que permite um rendimento adicional (vide também Vaz, I., 1997; Cerdeira, et al., 2000; Rosa, T., coord., *et al.*, 2000a; Santana e Centeno, coord. *et al.* 2001; Rebelo, G., 2002a,b).

Na Europa em geral, o incremento do TTP está associado ao facto de, na óptica das empresas, se ter vindo a tornar uma modalidade cada vez mais apelativa, permitindo promover uma melhor adequação dos tempos de trabalho aos ciclos de

produção ou de distribuição (flutuações da procura), uma utilização mais eficiente dos equipamentos (garantindo, nomeadamente, um processo produtivo em laboração contínua) e a angariação de uma massa laboral mais complacente e com menor propensão para a sindicalização. Em alguns países, sobretudo naqueles onde é débil a regulação laboral (como sucede no caso do Reino Unido), destina-se também a reduzir consideravelmente os custos de trabalho. Noutros casos, é de equacionar a possibilidade de uma interpretação mais humanista da flexibilidade: a adopção de um regime de trabalho menos intensivo que, por sua vez, permita uma maior produtividade horária, a redução dos índices de absentismo, um melhor equilíbrio entre a vida pessoal/familiar e a profissional e uma maior motivação (veja-se Dex, *et al.*, 1993; Tam, 1997; Janeiro, 1998; Gregory e Windebank, 2000; Rosa, T. coord., *et al.* 2000a; Freire, J., *et al.*, 2000; Santana e Centeno *et al.*, 2001; Kovács, 2002b; Rebelo, 2002a).

Acresce que, como a escolaridade tem vindo a prolongar-se cada vez mais no ciclo de vida, os jovens têm-se revelado igualmente mais disponíveis para acumular a vida escolar com uma função a TP, que possibilite alguma autonomia económica Noutras situações, pode estar subjacente uma opção de vida orientada para uma participação laboral menos intensiva, associada ao desejo de dispor de tempo para a formação/aprendizagem, para actividades lúdicas, de voluntariado, ou para a família.

Convirá ter presente que o aumento do TTP se deve, também, às medidas e políticas nacionais e europeias arquitectadas no sentido de o promover. Estas têm estado associadas quer a uma lógica ofensiva, no contexto da qual se procura aumentar o número de postos de trabalho disponíveis, quer a uma estratégia defensiva, vocacionada para a redução dos níveis de desemprego (cf. e.g. Petit, 1986; Freyssinet, 1997; Taddei, 1998; Husson, 1998; Boyer, 2001; Arrowsmith e Sisson, 2002; Rebelo, G., 2002a; Lallement, 2003; Barrère-Maurisson, 2003), quer ainda a uma orientação tradicional e familialista que entrevê o regresso da mulher ao lar como propulsor da coesão da célula familiar (e.g. J. Fagnani, 1998; R. Silvera, 2002b). Como refere pertinentemente D. Meulders (1998), por detrás de um discurso político aparentemente neutro, prepondera no plano das intenções uma dimensão "sociosexuada" (*gendered*) da flexibilidade.

Vários estudos, aos quais o presente agora se agrega, têm posto em evidência o facto de os empregos a tempo parcial se encontrarem circunscritos aos sectores e postos de trabalho menos exigentes em termos de qualificações, menos remunerados, que poucas ou nenhumas oportunidades de desenvolvimento profissional oferecem e que, não raras vezes, são exclusivos dos níveis mínimos de protecção social (cf. e.g. Rebelo, 1999; Santana e Centeno, 2000; Cerdeira, *et al.*, 2000; Rosa, Teresa, coord., *et al.*, 2000a; Kovács, 2002b).

Também associada à expansão das actividades ligadas ao sector dos serviços está a crescente vulgarização, desde os anos de 1990, dos horários anti-sociais, compreendendo a prestação de trabalho ao sábado e ao domingo, o horário por turnos fixos ou rotativos, incluindo o período de fim de tarde e noite (horários que, tal como o trabalho a tempo parcial, assumem particular visibilidade em dois segmentos estudados: os *call centres* e o *novo comércio*). Na esteira das orientações europeias, Portugal tem consagrado, no âmbito das políticas de emprego e do clausulado legal (sobretudo desde 1996), o princípio da organização flexível do tempo de trabalho. Se, no passado, a necessidade de satisfazer acréscimos de produção obrigava as empresas ao pagamento de trabalho suplementar (horas extraordinárias), a adaptabilidade do tempo de trabalho passou a ser um instrumento recorrente de flexibilização da gestão da força de trabalho e de redução de custos nos sectores estudados.

Com efeito, e pese embora o facto de as condições de emprego e de tempo de trabalho serem indissociáveis dos sistemas políticos e do regime de regulação social em vigor nos diferentes países, vem-se assistindo na Europa a uma tendência para a diversificação do volume de horas de trabalho (horizonte semanal ou anual) - facto que, possivelmente, se relaciona com o aumento do trabalho a tempo parcial, assim como com novos "arranjos" flexíveis de horários a tempo inteiro (cf. Fagan e Burchell, 2002). Neste contexto, seguindo o pensamento de Castells (2000 [1996]), a empresa é cada vez mais um espaço de temporalidades diversificadas e plurais.

Como ficou demonstrado na Parte III, verifica-se uma justaposição de desvantagens: aqueles/as que se encontram em empregos contratualmente inseguros estão frequentemente sujeitos/as a horários impostos, que, na prática, pouco ou nada têm de flexíveis e que tendem a colidir com outros tempos e domínios importantes da vida social, designadamente a esfera pessoal e familiar (mesmo quando se trata do regime de trabalho a tempo parcial). No nosso estudo, tal evidência é destacada no caso dos *call centres,* embora o facto de a maioria dos/as trabalhadores/as não ter família constituída atenue alguns dos efeitos da flexibilidade horária. A questão da (in)flexibilidade dos horários assume, por sua vez, particular acuidade no *novo comércio* – facto que nos leva a secundar o argumento de que a flexibilidade do capital não se tem traduzido em flexibilidade e autonomia por parte dos indivíduos (cf. e.g. Nicole-Drancourt, 1990; Rebelo, 1999; 2001a; Kovács, 1999, 2002b; Bradley, 2000). Como refere Ilona Kovács: "São sobretudo a flutuação do mercado e os requerimentos da empresa e não as necessidades individuais (...) que orientam a flexibilização do tempo. Isto significa que o tempo se torna cada vez mais imprevisível, dificultando a sua sincronização com os outros tempos (tempos relacionados com lazer, família, actividades culturais) e com os tempos dos outros (2002b: 134).

De facto, no presente estudo, o segmento do *novo comércio*, e muito em particular o da grande distribuição, vislumbra-se como o mais sombrio dos novos sectores dos serviços, sendo também aquele que mais congrega força de trabalho feminina (evidência que, portanto, vem certificar a nossa hipótese de partida). Primeiro, cabe recordar que a crescente feminização associada à proliferação do terciário moderno (superfícies comerciais) não é alheia ao peso dos empregos "secundários", periféricos (cf. Rodrigues, 1992), precários. Depois, tal como constatámos, as mulheres assalariadas que prestam serviço nas grandes superfícies comerciais testemunham uma nova forma de exploração; em virtude dos horários flexíveis e irregulares, a disponibilidade total faz parte integrante dos respectivos contratos de trabalho, no âmbito dos quais ficam obrigadas a permanecerem disponíveis perante qualquer chamada da entidade empregadora (*vide* também Guelaud e Lanciano, 1991; Daucé, 1988; Cattanéo, 1999; Cruz, 2003).

As dificuldades na gestão das temporalidades agravam-se particularmente entre as trabalhadoras do *novo comércio* porque, em virtude dos baixos salários, as famílias dificilmente conseguem custear os mecanismos formais de apoio – dificuldades que se acentuam devido à ausência de um Estado-providência forte e à escassez de equipamentos públicos de apoio às famílias. Além disso, dada a precariedade contratual, estes/as trabalhadores/as ficam à margem das medidas e políticas laborais atentas à família (cf. Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998; Saraceno, 2004). Devido ao peso das responsabilidades familiares e domésticas incrustado nas representações e expectativas sociais em torno do género feminino, não surpreende, portanto, que sejam particularmente elevados os custos directos e indirectos da precariedade de emprego e da flexibilização do tempo de trabalho na vida das mulheres em questão.

Os horários anti-sociais podem ser perspectivados como um fenómeno propulsor da "destruição do tempo comunitário", a que se associa o colapso das solidariedades assentes nessa vivência de tempo – união sindical, coesão familiar, redes de vizinhança (cf. Supiot, *et al.*, 2001). A sincronização dos tempos, apanágio do "compromisso fordista", estava na base de uma "solidariedade" entre o tempo de trabalho e o tempo colectivo; quer dizer que, quando não estavam a trabalhar, os indivíduos podiam passar o seu tempo juntos, quer fosse em família, quer em outras actividades desenroladas em comunidade. A diversificação e a fragmentação da dimensão colectiva do tempo de trabalho colocam, pois, fortes desafios a este nível; à medida que as cidades se terciarizam e se diversifica o tempo de trabalho, tudo muda por arrasto: alteram-se os tempos em família e de repouso, os horários das lojas, dos teatros e dos cinemas (*id. ibid.*). De acordo com esta perspectiva, a erosão do tempo colectivo conduz, por conseguinte, ao risco de desintegração social.

0.1.4. A unidimensionalidade das novas temporalidades do trabalho: implicações nas relações de género e na vida familiar

A nossa opção pelo conceito *novas temporalidades de trabalho* decorre do pressuposto que não faz sentido perspectivar o tempo liberto do trabalho remunerado como tempo livre. Com efeito, tal equivaleria a ignorar o imenso trabalho realizado na esfera doméstica, familiar e comunitária, e, portanto, a subestimar o tempo de trabalho total despendido pelas mulheres (cf. e.g., Harvey, 1999; Freitas, H. Perista e S. Maximiano, 2000; Supiot *et al.*, 2001; Méda, 2001b; Fontainha, 2002; Silvera, 2002b). Além disso, à luz daquilo que formal e legalmente é tido como tempo de trabalho, os dados estatísticos sugerem que se trabalha cada vez menos, não obstante a evidência empírica de um número muito expressivo de indivíduos que cada vez está mais sobrecarregado de trabalho. Tal decorre, por um lado, da encruzilhada de exigências que provêm de outras esferas da vida e, por outro, do facto de as solicitações de natureza qualitativa em torno do trabalho remunerado serem cada vez maiores, exigindo um forte envolvimento subjectivo de cada indivíduo na actividade profissional (cf. Supiot *et al.*, 2001). A opção que muitas empresas dão aos seus/suas trabalhadores/as de poderem aceder ao seu trabalho a partir de casa, a par de toda a panóplia de novas tecnologias de informação e comunicação disponíveis (computadores pessoais, telemóveis, Internet, correio electrónico, entre outros), conduz a uma situação em que cada vez mais as pessoas estão enleadas nos afazeres e responsabilidades profissionais. Assiste-se, portanto, a uma tendência para o tempo de trabalho remunerado invadir e comprimir todos outros tempos sociais (cf. Hochschild, 1997).

É possível concluir que a cultura do presentismo, que procurámos descrever e analisar na Parte III deste trabalho, não se encontra definida contratualmente e, apesar de não ser remunerada, é interpretada (e reproduzida socialmente) como produtividade, lealdade e empenho (cf. Fagan e Lallement, 2000), expressando-se em horários prolongados e contínuos e na secundarização das outras esferas da vida. Afigura-se, assim, um forte paradoxo na vivência da flexibilidade: ao invés de maleabilidade, a cultura das longas jornadas de trabalho sugere comportamentos rígidos e inflexíveis; em vez de melhor adaptabilidade e equilíbrio entre as várias esferas da vida, o tempo de trabalho apodera-se dos outros tempos; se, por um lado, a flexibilidade total pode ser uma manifestação de lealdade e de empenho profissional e organizacional, por outro, parece-nos curial presumir que esta "vinculação psicológica", que extravasa qualquer cláusula contratual, pode reflectir também submissão, subserviência, servilismo ou receio de discriminação.

Com efeito, pese embora a tónica na flexibilidade de emprego em geral e na flexibilidade de tempo de trabalho em particular, as estruturas socioeconómicas dominantes continuam a obedecer ao modelo masculino tradicional, isto é, à representação do trabalhador isento de responsabilidades familiares. Este modelo,

por seu turno, exacerba as desigualdades sociais e de género e acarreta outros custos sociais consideráveis (veja-se e.g. Nunes, M. C., 1993; Perista, coord., 1999; Chagas Lopes e Perista, coord., 1999; Supiot *et al.*, 2001; Guerrina, 2002).

O conflito entre os dois mundos, o laboral e o familiar, e a percepção de "fome de tempo" (Hochschild, 1989) que recai preponderantemente sobre as mulheres, não são factores alheios às novas opções reprodutivas e à queda dos níveis de fecundidade. Esta é, de resto, uma tendência que percorre a Europa e que obviamente acarreta custos demográficos e sociais consideráveis. Ilustrámos os testemunhos que põem em evidência as dificuldades de articulação com que se confrontam as mulheres que optam por uma carreira profissional mas que, simultaneamente, não abdicam de um projecto de maternidade. Por conseguinte, todas aquelas que encontrámos a prestar serviço no sector TIC e que exercem funções de enquadramento optaram por uma das duas possibilidades: o adiamento da maternidade para uma fase mais consolidada da carreira profissional ou mesmo a renúncia a um projecto reprodutivo. Tal sucede porque é sobretudo nas empresas mais intensivas em conhecimento dos *novos sectores dos serviços* que impera o modelo de tempo androcêntrico – como o descreveu Annie Junter-Loiseau, 1996 (cit. *in* Silvera, 2000b: 3).

Todavia, nestes casos, importará relevar que os recursos económicos tendem a atenuar o conflito, na gestão prática, entre emprego e família, pela possibilidade de contratação de uma empregada doméstica ou de outros serviços (e.g. estruturas socioeducativas e de guarda de crianças) - ainda que este recurso não minimize o sentimento de culpabilidade que tão vivamente nos foi testemunhado. Por outro lado, nos segmentos pouco intensivos em conhecimento (*call centres* e *novo comércio),* as dificuldades de articulação colocam-se igualmente, mesmo quando em causa estão horários mais reduzidos – como é o caso do trabalho a tempo parcial. Se é verdade que o trabalho a tempo parcial ou as contratações não permanentes podem evitar a exclusão do mercado de trabalho, há que considerar que, na maioria das situações, os "arranjos" flexíveis contratuais ou temporais exacerbam a exclusão no interior do mercado de trabalho (Rodgers, 1995, cit. *in* Fagan e Lallement, 2000: 44).

Confirma-se, portanto, a hipótese segundo a qual as mudanças operadas no sentido da flexibilização dos tempos de trabalho têm estado na origem de novas clivagens sociais no mercado de trabalho (*vide* e.g. Boulin, Lallement *et al.*, 1998; Taddey, 1998; Rubery, 1999; Fagan e Lallement, 2000; Perrons, 2000b; Kovács, 2001, 2002b; Carvalho Ferreira, 2001a,b; Rebelo, 2002a,b), se não mesmo de uma crescente dualização: de um lado, um grupo maioritariamente masculino que reúne aqueles que trabalham longas jornadas de trabalho, que integram categorias profissionais altamente qualificadas, associadas à gestão da informação, criação e manutenção de dados, imagens e símbolos - os analistas simbólicos, na acepção



de Reich (1993). Do outro, aqueles/as a quem escasseia trabalho, ou que não têm outra alternativa que não seja a de trabalhar um número reduzido de horas – os/as trabalhadores/as dos serviços pouco qualificados, onde é vincada a expressão feminina. Neste sentido, a reorganização do tempo de trabalho, porque perpassada por uma linha de género, constitui um dos novos vectores de desigualdade profissional, social e sexual; ou, segundo as palavras de Maruani: "contribui para redefinir a cartografia dos estatutos sociais dos trabalhadores, para redesenhar as fronteiras da segmentação social e da estratificação profissional" (Maruani,1991: 30). A flexibilidade de emprego e as novas temporalidades de trabalho surgem no presente estudo como realidades indissociáveis de um processo de *reconfiguração das desigualdades,* quer entre os géneros, quer no interior do grupo das mulheres.

A dimensão *género* subjacente à vivência do tempo leva a que a flexibilidade oferecida no mercado de trabalho seja diferente (cf. e.g. Fontaínha, 1989; Perista, coord., 1999; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Freitas, H. Perista e S. Maximiano, 2000; Silvera, 2002b; Lallement, 2003; Barrère-Maurisson, 2003). Assim sendo, aliviados das responsabilidades e dos afazeres domésticos e familiares, os homens estão disponíveis para prolongar o tempo de trabalho, estendendo-o ao período da noite ou ao fim-de-semana (flexibilidade que, por conseguinte, se assume como uma componente lapidar da sua empregabilidade), ao passo que as mulheres ajustam a sua disponibilidade aos condicionalismos resultantes das obrigações domésticas e familiares (cf. e.g., Rubery, Smith e Fagan, 1999; Fagan e Burchell, 2002; Lallement, 2003).

A secundarização da vida familiar em nome do sucesso profissional não se compadece, portanto, com as responsabilidades socialmente atribuídas às mulheres (e por elas interiorizadas), fomentando a sua exclusão dos empregos com condições supostamente mais privilegiadas; por outro, sugere que a transformação das relações de género passou fundamentalmente pela adopção (ou sujeição) por parte deste grupo de mulheres ao modelo tradicional (instrumental) masculino, e não por uma modernização do contrato de género. Por conseguinte, pode afirmar-se que a cultura organizacional dominante no sector TIC tende a excluir a maioria das mulheres do grupo do núcleo-duro, o que é agravado - no caso de Portugal - pela escassez de equipamentos públicos de apoio às famílias, pela rigidez dos horários das estruturas existentes e pelo predomínio de um modelo tradicional de divisão do trabalho doméstico/familiar.

Vale a pena, a este respeito, assinalar que a questão da flexibilidade de emprego vem sendo politicamente anunciada, em praticamente todos os países europeus, como a ponte indispensável para a competitividade das economias e consequente criação de emprego, para um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, para a igualdade de oportunidades e para a qualidade de vida em geral (C.E., 1993, 1997, 2003b). Neste sentido, interessou-nos problematizar a questão

da (in)compatibilidade entre a flexibilidade de emprego, a reorganização do tempo de trabalho e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Não só, portanto, a nossa investigação vem confirmar a hipótese de que, no quadro dos *novos serviços,* os efeitos da flexibilidade de trabalho e de emprego são diferenciados em função do género, como vem também evidenciar que estes estão na base da reconfiguração dos padrões de segregação sexual.

As conclusões e reflexões aqui desenvolvidas sustentam a hipótese de que se, por um lado, a flexibilidade de emprego pode ter efeitos positivos na igualdade de oportunidades, possibilitando uma maior participação feminina no mercado de trabalho e, por esta via, traduzir-se numa maior independência económica das mulheres, por outro, em algumas situações, tende a reforçar a sua condição de subordinação e de dependência. Se, no plano teórico, uma das vantagens da flexibilidade de emprego passa por um melhor ajustamento às necessidades individuais e às exigências familiares, os estudos demonstram que os trâmites da flexibilidade são essencialmente ditados pelos empregadores, no sentido de dar resposta às necessidades das empresas. Além disso, a compatibilidade com as exigências familiares – quando possível – permanece uma "necessidade" das mulheres, o que significa que, em muitas circunstâncias, as desigualdades na divisão do trabalho doméstico/familiar se reforçam com a flexibilidade de emprego.

0.1.5. A heterogeneidade feminina: um mosaico complexo de condições de trabalho, de emprego e de vida

Ainda que tendo presente o intuito de validar a tese de que as transformações do trabalho e do emprego nos *novos serviços* estão associadas à reconfiguração dos vectores de segregação sexual, pensamos que o contributo original desta dissertação foi o de ter, em simultâneo, contemplado empiricamente a questão da heterogeneidade feminina. A nossa posição é a de que tanto o conceito de *mulher,* naquilo que comporta de individual e plural, como o conceito de *mulheres,* naquilo que sugere de identidade colectiva e estruturada pelas ideologias de género, são teórica e analiticamente pertinentes.

Comprovámos que a crescente polarização nas condições de trabalho e de emprego se reflecte na força de trabalho feminina. Com efeito, as mulheres confrontam-se com oportunidades distintas de enquadramento sociolaboral e de desenvolvimento profissional; além disso, os seus testemunhos dão conta de estilos de vida muito diferenciados e de condições (objectivas e subjectivas) desiguais no que se refere às práticas de articulação entre a vida laboral/profissional e a familiar/pessoal. Ficou assim confirmada a hipótese de que, nos *novos sectores dos serviços,* se vê reforçada a diferenciação socioeconómica

entre as mulheres: enquanto umas se alinham no segmento *luminoso* (sector TIC intensivo em conhecimento), outras personificam trajectórias *sombrias* (segmentos *novo comércio* e *call centres*).

Todavia, o segmento que, a partir das metáforas utilizadas por V. Smith (2001) apelidamos de *sombrio,* depara-se também com perspectivas laborais e profissionais diferenciadas. No caso das operadoras de *call centre,* a situação laboral e profissional presente é percepcionada como transitória, associando-se às expectativas de catapultar para uma situação mais enquadrada e ajustada ao capital escolar entretanto adquirido (recordamos que a esmagadora maioria destas mulheres tem o grau de licenciatura ou frequenta um curso superior). As trajectórias de vida analisadas confirmam que, em muitos destes casos, a precariedade da relação de emprego é "situada", localizando-se num determinado momento do ciclo de vida (e.g. pessoas particularmente jovens, estudantes ou recém-licenciadas); por conseguinte, a "passagem" por um *call centre* não é, necessariamente, sinónimo de um percurso laboral precário. No que se refere às operadoras do sector da grande distribuição, e pese embora a sua relativa heterogeneidade, vislumbram-se mais nebulosas as perspectivas de uma melhor situação laboral e profissional. Como demonstrámos, menos escolarizadas e qualificadas, estas mulheres anseiam sobretudo pela efectividade contratual com a presente entidade empregadora.

Ficou confirmada a hipótese da ambiguidade que subjaz às transformações do trabalho e do emprego: nos *itinerários flexíveis de precariedade*, a instabilidade é sinónimo de insegurança de emprego, de incerteza quanto ao futuro e associa-se ao risco de precariedade económica e social; já no caso do *percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional*, a instabilidade traduz uma trajectória pontuada pela segurança de emprego e pela mobilidade profissional ascendente.

A vivência das oportunidades, dos riscos e das incertezas é distinta em razão de diferentes factores - seja daqueles que se prendem com as especificidades dos contextos societais, sectoriais e organizacionais (e da percepção individual em torno dos mesmos), seja de factores individuais. A este respeito, encontra-se validada a hipótese segundo a qual as diferenças entre as mulheres resultam de um processo cumulativo de atributos, recursos e experiências que enformam as suas trajectórias laborais/profissionais e familiares. De entre os principais factores que explicam a heterogeneidade de posições individuais no espaço laboral e profissional, contam-se a posição social da família de origem, a nacionalidade e origem étnica, as qualificações habilitacionais e profissionais, a idade, a situação familiar (situação face à conjugalidade, número de filhos/as e respectivas idades, papéis de género na relação de casal) e as atitudes e aspirações individuais.

Ainda, a partir das narrativas individuais, destacámos o quanto a precariedade contratual e a flexibilidade dos horários ensombram os projectos de vida, coíbem expectativas e desencorajam o investimento em capital qualificacional, colocando em suspenso planos de autonomização individual, de formalização de uma relação de casal ou de parentalidade. De assinalar que, nos momentos mais críticos dos itinerários observados, a situação de desemprego raramente encontrou uma resposta adequada por parte dos Centros de Emprego; na verdade algumas mulheres, aquando da entrevista com os/as respectivos/as técnicos/as, sublinharam o desejo de reconversão profissional, mas a área de formação para que foram orientadas foi sempre, nas situações identificadas, referente à profissão exercida no passado. Não surpreende pois que, numa fase do ciclo de vida já por si ensombrada pela falta de expectativas positivas, que esta situação, em vez de carrear o efeito desejado, venha precisamente agudizar o desencorajamento e a desmotivação. Noutros casos, o contacto com o Centro de Emprego não foi tão-pouco estabelecido dada a ausência de perspectivas.

0.1.6. Orientações perante o trabalho, a família e representações sobre as relações de género: da idealização à prática

No que toca às teses que associam a perda da centralidade do trabalho e o fim da sociedade salarial à diluição da importância das relações de produção e da pertinência analítica do conceito de classe social, as evidências empíricas não as corroboram (cf. Crompton, 1998; Marshall, 1997, cit. *in.* Costa, *et al.,* 2000). A participação no mercado de trabalho, os recursos individuais (económicos, sociais e culturais) e as oportunidades (ou a ausência destas) são factores que configuram posições desiguais no espaço social, seja em termos materiais ou de prestígio social (cf. Firmino da Costa *et al.,* 2000). Não obstante todas as transformações ocorridas no seu seio, é possível dar força ao argumento de que as relações de produção permanecem uma fonte importante de identidade (veja-se também e.g. Estanque, 1993; Estanque e Mendes, 1997; Baudelot e Gollac; 1997; Kovács e Castillo, 1998; Bradley *et al.*, 2000). O nosso estudo, à semelhança de outros anteriores, vem também confirmar que o trabalho remunerado é central tanto na vida dos homens como na das mulheres (veja-se, igualmente, Almeida e Guerreiro, 1993; Santos, 1994; Almeida, J.F., 1995; Rodrigues, M.L, 1995; Santana, V., 1999; Freire, 1999; Cabral, Vala e Freire, 2000; Caetano, Tavares e Reis, 2003).

Explorámos as diferentes disposições das mulheres entrevistadas relativamente ao trabalho remunerado, tendo concluído que a centralidade tanto pode estar associada a uma lógica de instrumentalidade, a um sentido de dever, como à procura de realização pessoal. Todavia, ao invés das perspectivas que, no âmbito do individualismo metodológico, apreenderam esta questão à luz das opções e das

preferências individuais femininas, tentámos enquadrar as diferentes orientações nas respectivas histórias de vida relevando quer os constrangimentos normativos, ideológicos, materiais e económicos que lhe subjazem, quer as próprias mutações ocorridas ao longo do ciclo de vida - aspectos que, como salientámos na Parte I, foram claramente subestimados na teoria proposta por Catherine Hakim (2000).

Constatámos assim que, no início da vida activa, as mulheres tendem a dispor de uma representação e de uma orientação mais instrumental para o trabalho; nesta altura, a estabilidade profissional e a remuneração revelam-se factores preponderantes. Numa fase posterior, e sempre que surgem as oportunidades adequadas, é sobretudo o factor "enriquecimento profissional e pessoal" que assume maior relevância. A questão do binómio constrangimentos-oportunidades afigura-se fundamental na medida em que constatámos que a experiência profissional, mais do que o nível de habilitações, influi de uma forma preponderante nas orientações, representações e disposições das mulheres. Assim, as oportunidades de qualificação, de mobilidade profissional ascendente e de obtenção de um elevado estatuto socioprofissional parecem ser factores que moldam as disposições perante o trabalho remunerado, a actividade profissional, a família e as outras esferas da vida social (e.g. lazer). Esta maior diluição do nível de escolaridade em benefício das oportunidades de qualificação representa, de facto, uma inferência que a nossa hipótese de partida não podia prever; todavia, afigura-se salutar porquanto revela que os resultados da pesquisa empírica enriqueceram os pressupostos de partida.

Confirma-se a hipótese de que, quanto mais qualificadas e integradas do ponto vista laboral e profissional, mais as mulheres procuram realizar-se pessoalmente na esfera profissional. No que respeita à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, tendem a dispor de uma atitude centrada no primeiro domínio ou de uma atitude orientada para a maximização do seu desempenho em ambos. Comprova-se também o pressuposto segundo o qual as mulheres com profissões mais qualificadas e integradas do ponto de vista laboral e profissional (mulheres que gozam de segurança de emprego e trabalham a tempo inteiro) são as que mais idealizam o modelo de família igualitário.

Constata-se, efectivamente, um ciclo vicioso entre a categoria socioprofissional, as oportunidades favoráveis de emprego, o investimento contínuo em capital qualificacional/profissional, a centralidade da actividade profissional, a maior autonomia económica e simbólica, o reforço da auto-estima, a maior margem de capacidade negocial na relação conjugal, a menor assimetria na divisão do trabalho doméstico, a possibilidade de contratar serviços domésticos e, consequentemente, uma maior disponibilidade para investir na actividade profissional. Trata-se, como aliás postulámos no plano das hipóteses, de um processo cumulativo que favorece a integração destas mulheres no segmento *luminoso* do novo sector dos serviços.

Por outro lado, valida-se a hipótese de que as mulheres que ocupam postos de trabalho precários e pouco qualificados tendem a dispor de uma orientação centrada em factores externos à actividade profissional (instrumental ou por dever). Nos casos em que mantêm uma relação de casal e/ou são mães, é comum a disposição *adaptativa* (em alguns casos, esta disposição tende a ser mais centrada na família). Estas mulheres sentem-se menos motivadas para investir nas suas qualificações e na esfera profissional, a que se associa uma menor auto-estima e autonomia, uma menor margem de poder para negociar as relações de género na esfera familiar e uma carência de recursos económicos que inviabiliza a contratação de serviços de apoio à vida doméstica e familiar. Estes factores reforçam, por seu turno, a sua vulnerabilidade no mercado de trabalho e dificultam o escape ao circuito de empregos no interior do segmento sombrio dos novos sectores dos serviços.

Aliás, as mulheres pertencentes aos grupos profissionais menos qualificados e remunerados e em situações contratualmente precárias são aquelas que, por sua vez, se manifestam menos motivadas para aumentar o seu capital qualificacional. Este facto parece-nos digno de particular atenção, porquanto esta disposição pode desencadear uma espiral agravadora da sua fragilidade no mercado de trabalho e, concomitantemente, ser um elemento indutor do reforço da segregação sexual e das desigualdades socioeconómicas entre as mulheres.

Validamos também a hipótese de que, no âmbito da nossa amostra, as mulheres imigrantes tendem a estar concentradas no segmento *sombrio* dos sectores em análise e, no âmbito deste, a estar sobrerepresentadas nas ocupações mal pagas, indiferenciadas, de estatuto social inferior e contratualmente precárias. A sua orientação para o trabalho remunerado, particularmente acentuada, é sobretudo instrumental e os aspectos extrínsecos tendem a ser sobrevalorizados.

Na procura de emprego, tanto os factores extrínsecos como os intrínsecos do trabalho são bastante importantes para homens e mulheres, registando-se uma importância média (residualmente) superior em relação aos primeiros factores. Num contexto em que os rendimentos são particularmente baixos, em que se eleva o número de desempregados/as e aumenta, igualmente, o número daqueles/as que não conseguem um emprego contratualmente estável, não surpreende que sejam sobrevalorizados os aspectos remuneratórios e associados à segurança de emprego.

Não verificámos diferenças assinaláveis entre homens e mulheres no que respeita às orientações perante o trabalho remunerado. Entre os aspectos intrínsecos, ambos os sexos atribuem muita importância ao relacionamento social, seguindo-se a oportunidade de aprendizagem e de valorização profissional, bem como o grau de interesse do trabalho a realizar – facto que interpretamos à luz da juventude da

amostra e da fraca representação dos níveis de escolaridade mais baixos. No que toca aos extrínsecos, os aspectos mais valorizados são a estabilidade, a segurança e as condições de trabalho – factores que surgem ligeiramente mais valorizados pelas mulheres (provavelmente, pelas razões acima aduzidas).

0.1.7. A difícil articulação entre o trabalho remunerado e a família

São assinaláveis algumas mudanças registadas em Portugal nas estruturas e dinâmicas familiares, nos modos de viver a conjugalidade e nas opções reprodutivas. Nos últimos quarenta anos, as taxas de natalidade e de fecundidade têm vindo a diminuir de forma muito acentuada; ao mesmo tempo, a dimensão das famílias tem vindo a conhecer uma redução significativa. Também o número de casamentos tem diminuído, sobretudo os matrimónios católicos; em contrapartida, tem-se assistido a um aumento das uniões de facto, do número de pessoas sós e de nascimentos ocorridos fora do casamento, dos divórcios, das famílias monoparentais, das famílias recompostas e dos casais sem filhos/as.

Aquilo que o nosso estudo vem reforçar é a constatação de uma coexistência de situações muito díspares e de relações de género que, no domínio do privado, oscilam entre o tradicionalismo e a modernidade. Neste sentido, e secundando em parte as palavras de Barreto (org., 2000), não perfilamos do argumento da *imutabilidade* dos valores, das atitudes e das práticas que rolam na sociedade portuguesa; todavia, nada nos diz que esta tenha mudado inequivocamente no sentido da *modernização* das relações de género. Tradição, continuidade, conservadorismo (por um lado), e mudança, renovação e modernidade (por outro) parecem coexistir na vida social, muito em particular na organização familiar e no quotidiano das mulheres entrevistadas (cf. e.g. Guerreiro e Romão, 1995; Torres, 2001, 2002; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Aboim e Wall, 2002; Almeida, A. N. 2003).

Quer os estudos representativos referenciados na Parte II do trabalho, quer a presente investigação, vêm evidenciar que de um modo geral a participação dos homens no trabalho doméstico se faz predominantemente num registo pontual e não estruturado, assumindo mais o carácter de apoio e de ajuda do que de partilha efectiva. Mesmo quando os homens intervêm nas actividades domésticas, verificamos que cabe às mulheres a organização mental e a gestão prática dos afazeres quotidianos. Todavia, como se disse, é possível afirmar que certos grupos de mulheres são portadoras de recursos qualificacionais, profissionais, económicos e subjectivos (auto-estima, sentido de autonomia e auto-confiança) que estimulam o desafio das representações tradicionais em torno dos papéis de género. Poder-se-á, assim, inferir que apenas uma minoria de casais partilha de uma *relação pura,*

no sentido atribuído por Giddens (1995a). Contudo, sustentadas quer pelo presente estudo quer pelas conclusões de outras pesquisas de autores/as portugueses/as aqui destacados/as (vide capítulo 4.2, Parte II), arriscaríamos a argumentar que a maioria das relações conjugais tem pouco de partilha e de parceria – no fundo, dimensões cruciais de uma relação íntima pós-tradicional.

As mulheres são penalizadas no campo profissional por este modelo assimétrico. Como sublinham Perista e Lopes (coord., 1999), aquilo que se estabelece é um ciclo vicioso entre a sobrecarga inerente às duplas tarefas (doméstica/familiar e profissional), o maior absentismo e menor investimento nas carreiras profissionais e em capital qualificacional, a precariedade, as baixas remunerações, as ocupações pouco qualificadas e estimulantes, e a maior dedicação à vida familiar. Verificámos que são também as mulheres mais jovens, mais escolarizadas e empenhadas na actividade profissional, aquelas que menos tempo dedicam às actividades domésticas (veja-se também Walby, 1997; Torres e Silva, 1998). À semelhança de outros estudos, constatámos que o apoio familiar é sobretudo matrilinear: à volta de três quartos dos/as inquiridos/as fazem alusão ao apoio providenciado pela mãe.

Parece-nos verosímil o argumento que, nos dias de hoje, é particularmente complexa a relação entre os indivíduos e o mercado de trabalho ao longo do seu curso de vida. A sobreescolarização das mulheres e a forte orientação para a actividade profissional têm, a nosso ver, uma envolvente institucional desfavorável: a incerteza e o espectro do risco decorrentes da globalização económica; as estratégias de competitividade empreendidas pelas empresas (e que caracterizámos como inerentes ao capitalismo flexível); a flexibilização e individualização das relações de emprego; a superioridade do modelo masculino de organização do tempo de trabalho; e a prevalência de um contrato de género que, sendo transicional, muito guarda ainda de tradicional (cf. Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998). No fundo, um conjunto de factores que dificulta o catapultar da sobreescolarização para o investimento no estatuto socioprofissional, bem como a criação de condições que permitam aceder e usufruir das oportunidades eventualmente emergentes nos *novos sectores dos serviços*.

Assim, observando a esfera privada, o tradicionalismo do contrato de género tem clara expressão na divisão assimétrica das responsabilidades e afazeres domésticos e familiares. No quadro da esfera pública, é notória a prevalência de estereótipos em torno do género feminino, designadamente por parte de quem emprega (a tónica do discurso, nestes casos, recai fundamentalmente sobre a suposta "menor disponibilidade" das mulheres). A este facto alia-se o fraco apoio do Estado aos casais de duplo emprego – debilidade expressa no parco desenvolvimento de equipamentos públicos de apoio à família (e cuja envolvente de severa restrição orçamental não deixa antever um cenário alternativo e mais favorável). A fraca cobertura de infra-estruturas sociais de apoio à família –

característica de um quase-Estado-Providência (Santos e Ferreira, 2001) ou de um Estado "Providência Deficitário" - é particularmente problemática na medida em que Portugal é um dos país da UE onde as taxas de emprego, femininas e masculinas, mais se caracterizam pela continuidade e pela intensidade (cf. Wall, 1995, 1996; Portugal, 1998; Torres e Silva, 1998; Brannen e Smithson, 1998; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Hespanha, *et al.*, 2000).

Num país onde o apoio do Estado às famílias, designadamente por via do investimento em infraestruturas socieducativas e de acolhimento de crianças, se apresenta particularmente deficitário, é ainda de prever que as desigualdades sociais entre homens e mulheres, e no interior do grupo feminino, se reproduzam ou mesmo agudizem. Sabendo que a articulação entre os dois domínios, o familiar e o profissional, prevalece essencialmente uma incumbência das mulheres, facilmente se deduz que esta lacuna do Estado-providência vem sobretudo afectar as mulheres menos favorecidas do ponto de vista socioeconómico (e.g. Torres e Silva, 1998; Perista e Lopes, 1999; Wall, *et al.*, 2001; Vasconcelos, 2002). Menos inseridas do ponto de vista laboral e profissional, as dificuldades de articulação com a vida familiar acabam, assim, por limitar ainda mais as suas hipóteses de investir na empregabilidade. Além disso, os fracos recursos educacionais, profissionais e económicos tendem, por seu turno, a reforçar o tradicionalismo na divisão sexual do trabalho doméstico. Logo, não se trata só de um ciclo vicioso que refreia a integração sociolaboral destas mulheres, mas também da vivência de um modelo de família tradicional que, com probabilidade, se reproduzirá na geração subsequente.

0.1.8. O rumo incerto da transição...

Cabe recordar que os Estados europeus têm vindo a abandonar as políticas keynesianas em benefício de estratégias anti-inflaccionistas e de controlo orçamental, concentrando a sua atenção (e actuação) nas condições competitivas (cf. Supiot *et al.*, 2001; Hespanha, 2001). Deste modo, por força de um discurso hegemónico centrado na integração económica, na competitividade e na reestruturação dos mercados (cf. Duncan, 1996: 411), os desafios da integração monetária consagrados no Tratado de Maastricht de 1997 têm tido implicações profundas do ponto de vista do emprego, impondo medidas de austeridade orçamental aos Estados-membros. Matérias como o bem-estar social, a qualidade de vida, a vida familiar e a igualdade de oportunidades, têm sido relegadas para um discurso periférico (*id. ibid.*).

Retomando o pensamento de S. Walby (2000), estão presentes, na Europa, dois modelos dissonantes de regulação económica e social, cada um com implicações

diferenciadas no plano da igualdade de género, da coesão e da integração social. Um, orientado para a competitividade da economia europeia e consolidação do mercado único, mesmo que tal implique desregulação laboral e social (aliás, ao abrigo do Tratado de Maastricht, a política social europeia foi mesmo secundarizada e remetida para anexo). O segundo, inscrito na Política Económica e Social (1994), reiterado na Cimeira de Luxemburgo, plasmado na Estratégia Europeia para o Emprego (1997) e recentemente avivado na Cimeira de Lisboa (2000), propugna o combate aos problemas sociais decorrentes da globalização económica, a promoção da conciliação entre crescimento económico e coesão social, e a resposta adequada aos desafios inerentes à nova economia em matéria de qualificação e conhecimento (veja-se também e.g. Ferrera, Hemerijck e Rhodes, 2000; Soete, 2000; Boyer, 2000; Hespanha e Valadas, 2001; Santos e Ferreira, 2001; Ferreira, C., 2001).

Com efeito, é verdade que, sob a égide da Comissão Europeia, têm sido gizadas políticas que se destinam a precaver os riscos da flexibilidade de emprego e a sua associação com a precariedade; contudo, permanece por resolver a questão da (in)compatibilidade entre, por um lado, um discurso em torno da convergência monetária, do imperativo do controlo orçamental, da flexibilidade laboral e da competitividade europeia (tendo como termo de comparação a economia norte-americana), e, por outro, o da qualificação, da integração e da coesão social, da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e da igualdade de oportunidades (cf. e.g. Duncan, 1996; O'Reilly e Spee 1997; Rossilli, 1997; Fagan e Lallement, 2000; Garcia-Ramon e Ortiz, 2000). Contudo, se a Europa social – e, com ela, os princípios da equidade social e da igualdade de oportunidades – permanecerem objectivos não vinculativos e secundarizados em benefício da competitividade, da necessidade de flexibilizar (desregular) as relações de trabalho, da tónica na contenção das despesas públicas, na severidade orçamental e na convergência monetária, é provável que persistam (ou se agravem) as desigualdades sociais em geral, incluindo as de género (cf. Beechey e Perkins, 1987; Duncan, 1996; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Tavares, 2000; Walby, 2000). Afigura-se assim dúbio o futuro, espartilhado entre o desiderato de maior coesão social e aprofundamento da igualdade de oportunidades e, por outro lado, a ideologia do mercado e da competitividade que apela à desregulação laboral e social.

0.2. Tópicos de investigação futura

Uma vez concluída esta investigação, estamos conscientes que muito ficou por explorar, apreender, conhecer e aperfeiçoar... Entendemos, num misto de inquietude e de estímulo, que este momento está longe de se traduzir num ponto de chegada; com efeito, ocorre-nos antes perspectivá-lo como um lance de partida, no qual se desenham, para já, outras pistas para eventual ocupação futura...

Assim sendo, fica por:

- Integrar a análise de dados estatísticos relativos aos dez países que recentemente (2004) aderiram à União Europeia, procedendo a uma análise comparativa da UE(25) no que se refere a taxas de actividade, de emprego e de desemprego, a regimes de tempo de trabalho, horários de trabalho, tipo de contratos, estrutura de habilitações e de qualificações da mão-de-obra, e estrutura socioprofissional e salarial.

- Incluir também a situação destes países na análise comparativa em torno do apoio do Estado à articulação entre a vida familiar e a esfera do trabalho remunerado, do seu papel na protecção da maternidade e da paternidade e no domínio da regulação laboral.

- Aprofundar e explorar vectores de estratificação social e económica entre as mulheres, não convenientemente analisados no presente estudo (um dos eixos a explorar, por exemplo, decorre das vagas de imigração feminina particularmente veementes nos últimos anos e que remetem para a necessidade de analisar as condições de trabalho e de emprego das mulheres em questão, os níveis de protecção laboral e social, e a interface trabalho remunerado/família).

- Proceder a uma análise microssociológica que incida um olhar mais profundo e minucioso sobre a esfera familiar, centrando-se, muito em particular, nas trajectórias de vida de ambos os cônjuges. A partir daqui, será possível trazer a lume não só a dimensão *género* subjacente aos percursos de ambos, mas apreender também como é que a vida laboral e familiar se entrecruzam no ciclo de vida em casal; que estratégias são adoptadas, quais os principais constrangimentos que se impõem e como são percepcionados por ambos; como têm sido geridas as aspirações e as expectativas familiares e profissionais de cada um/a; qual a percepção e avaliação individuais exprimidas quanto às opções tomadas no passado, ora individualmente ora em contexto de casal, e quais os planos relativamente ao futuro familiar e profissional.

- Esta análise permitirá também apreender os custos pessoais, conjugais e familiares da sincronização/dessincronização dos horários entre os membros do casal; analisar quais as estratégias utilizadas para articular as esferas familiar e profissional, e perceber a quem cabe a responsabilidade de as planear e pôr em prática.

- No domínio familiar, seria ainda pertinente entrevistar não só as mulheres, mas também os respectivos cônjuges/companheiros visando comparar a percepção de ambos quanto à divisão e partilha do trabalho doméstico e familiar (incluindo a percepção do papel do/a outro/a neste domínio), assim como contrastar as representações de ambos com as práticas. Seria igualmente relevante analisar a gestão do orçamento familiar e a contribuição de cada membro do casal para o mesmo (tendo como referência um orçamento doméstico desagregado nas suas várias rubricas). Importaria, neste contexto, analisar com maior profundidade as soluções de guarda de crianças e os custos das mesmas, procurando avaliar o peso no orçamento das famílias e as respectivas implicações no tempo de trabalho.

- Aprofundar a temática da relação entre tempo liberto e tempo livre, procurando dar visibilidade às assimetrias de género. Não obstante a existência de um inquérito nacional aos usos do tempo, seria particularmente interessante conferir uma dimensão qualitativa a esta problemática. Seria também relevante analisar a diversidade de usos do tempo no universo feminino, tendo presente as diferentes categorias socioprofissionais, a nacionalidade (atentando nas franjas de mulheres imigrantes), o nível de habilitações, o regime de tempo de trabalho, a idade, a situação familiar, etc.

- Ainda no que concerne à relação entre tempo de trabalho, tempo liberto e tempo livre, importaria incluir na contabilização do tempo de trabalho aquele que é despendido diariamente nas deslocações pendulares entre a casa e o local de trabalho (tempo de comutação).

- A partir de uma amostra constituída por homens e mulheres que tenham experienciado períodos de desvinculação ao mercado de trabalho, importa aprofundar a hipótese de que há uma linha de género nas motivações para as interrupções na carreira profissional. De igual modo, interessa-nos estudar as implicações das desvinculações relativamente ao mercado de trabalho nas trajectórias laborais e profissionais de ambos.

- Pretendemos dar continuidade, conjugando mais uma vez uma abordagem metodológica quantitativa e qualitativa, às diferentes oportunidades e riscos com que homens e mulheres se deparam no campo laboral e profissional, não

perdendo de vista a pertinência de evidenciar a heterogeneidade de condições objectivas e de oportunidades inerentes aos itinerários femininos.

Dada a dificuldade de conseguir, por meios próprios, uma amostra representativa, os dados estatísticos disponibilizados pelas fontes nacionais revestem-se de particular acuidade – facto que nos sugere, na linha de outros estudos, algumas considerações relativamente às mesmas:

1) Necessidade de aperfeiçoamento do aparelho estatístico. Além das limitações reportadas na Parte I (capítulo 5.4.1.), designadamente em torno do requisito de harmonização e uniformização de critérios estatísticos e da sua actualização, cabe notar - como já salientou Margarida Chagas Lopes - que os métodos tradicionais de recolha de informação nos fornecem uma leitura pouco fiel da realidade, porquanto o sistema de emprego é tido como estático, negligenciando-se a sua natureza dinâmica e, designadamente, a interacção frequente entre emprego, desemprego e inactividade. Todavia, para que fosse possível compreender como é que estes fluxos actuam e que efeitos produzem nas trajectórias dos indivíduos, seria necessário "o lançamento sistemático de inquéritos individuais em ciclo de vida" (1993:45).

2) A partir da formulação de indicadores sobre a igualdade de género nas empresas, parece-nos essencial que a informação fornecida pelas entidades empregadoras (como é o caso daquela contida no Balanço social e nos Quadros de Pessoal) os passasse a contemplar. Importaria ainda que os dados integrados nestas fontes abrangessem todos os sectores de actividade, incluindo a administração pública.

3) É fundamental que toda a informação estatística contemplada nas fontes referidas esteja desagregada por sexo. Apesar de a recente base de dados *Perfil Género*, disponibilizada pelo INE, conter informação estatística desagregada, a verdade é que esta não só se revela bastante incompleta, como parte dos dados figuram claramente desactualizados. Como recorda Manuela Silva (1999), as bases estatísticas são instrumentos fundamentais da investigação científica, constituindo um requisito fundamental ao conhecimento da realidade, à definição de políticas públicas e à internalização da igualdade de género nas mesmas. Além disso, importa referir que se revestem da máxima importância no sentido de possibilitar a monitorização dos efeitos das políticas de emprego e das medidas tendentes a promover a igualdade de género (sobre a proposta de indicadores para a igualdade, veja-se o contributo de vários autores em CIDM, 1997; Plantenga e Hansen, 2001).

4) A comunidade científica e a sociedade geral em muito beneficiaram da gratuitidade dos dados estatísticos disponibilizados pelas fontes acima

referidas. Julgamos tratar-se de uma questão fundamental, que deveria ser salvaguardada sempre que os dados se destinem a servir os propósitos de melhor conhecer a realidade portuguesa (alargamento de protocolos com centros de estudos, unidades de investigação e universidades).

0.3. Reflexões em torno de um novo contrato social... e de um novo contrato de género

0.3.1. Revisitando algumas propostas para uma nova sociedade activa

Como tivemos oportunidade de destacar, em face das transformações verificadas no plano do emprego, alguns autores avançaram com a tese do fim do trabalho tendo traçado as principais características de uma sociedade alternativa (veja-se capítulo 2.1, Parte I). Rifkin (1995), designadamente, é um dos autores que propõe uma nova sociedade, a sociedade pós-mercado. A consagração deste desiderato depende, a seu ver, quer da redução do tempo de trabalho a nível global, de forma a distribuir equitativamente o tempo de trabalho disponível no sector formal/mercantil, quer do desenvolvimento do terceiro sector (economia social). Este não se destina apenas aos indivíduos desempregados ou subempregados; antes, numa lógica de solidariedade, deverá integrar também aqueles/as que, embora exercendo funções no sector formal (economia de mercado) e tendo aqui horário mais reduzido, canalizam o tempo liberto para a realização de actividades socialmente úteis – como é o caso da prestação de serviços à comunidade (serviços de voluntariado, cuidados de saúde, apoio aos carenciados e idosos, entre outras actividades nos domínios da educação, da política da investigação, da arte ou da cultura).

Rifkin entende que o papel do Estado é fundamental na edificação desta nova sociedade, cabendo-lhe dinamizar o terceiro sector, estimular o estabelecimento de um novo contrato social assente no princípio da solidariedade e garantir um rendimento (salário social) a todos/as aqueles/as cuja prestação de trabalho tenha sido prescindida pela economia formal/mercantil (o terceiro sector seria, porém, também financiado pelos ganhos de acumulação de riqueza gerados pela economia *high-tech* e por subvenções de benevolência).

A esperança de uma sociedade qualitativamente superior reside, à luz do pensamento deste autor, na edificação e consolidação de um sector da economia que esteja isento das leis do mercado e onde as pessoas possam encontrar um sentido para as suas vidas que não advenha de uma relação mercantil (1995:217). As actividades de apoio à comunidade são substancialmente diferentes das actividades de mercado, visto que, em vez de as motivações de teor material e financeiro, são essencialmente as recompensas sociais que são ponderadas – em

particular, o sentimento de servir os outros, o companheirismo e a fraternidade. Neste sentido, na sociedade pós-mercado, a ética da utilidade social prevalece sobre a ética de mercado, constituindo o terceiro sector a força unitária, a goma social que pode conduzir à união dos interesses divergentes dos indivíduos, dando sentido à formação de uma identidade social coesa.

No seguimento do raciocínio traçado por Anne-Marie Grozelier (1998), Dominique Méda (2001a) e Ilona Kovács (2002b), nomeadamente, a tese de Rifkin deixa transparecer a ideia que os indivíduos portadores das competências-chave à nova economia (economia *hightech*) têm lugar no mercado formal (economia de mercado), enquanto os demais apenas têm como alternativa uma participação na economia social (terceiro sector). Neste sentido, incorrer-se-ia no risco de converter o terceiro sector num gueto preponderantemente destinado a integrar os/as excluídos/as da economia de mercado. Ainda, como afirma Ilona Kovács (2002b), a focagem naquele sector pode desviar as atenções em torno da necessidade de transformar (humanizar) o sector mercantil e as orientações dos próprios Estados.

Retomando o pensamento de Anne-Marie Grozelier (1998), está também subentendido na tese de Rifkin, ao anunciar o fim do trabalho, o princípio que os serviços prestados na economia social não constituem "trabalho" e que este apenas tem expressão na economia de mercado. Ainda, porque a sua perspectiva subestima as ideologias de género, a sociedade que preconiza incorre no risco de agudizar a segregação sexual; dadas as representações sociais em torno do género feminino, é de equacionar que o terceiro sector viesse a ser essencialmente dinamizado por mulheres, enquanto a sociedade mercantil se revigoraria como domínio masculino.

Outro autor, Gorz (1999 [1997]), critica severamente a concepção tradicional de trabalho entendendo que a mesma não é portadora de dignidade intrínseca, de significado, de realização e de desenvolvimento pessoal. Em contraponto a estas dimensões, o trabalho tradicional é constrangedor e opressivo, porquanto arreigado ao propósito da sociedade fordista de permitir e expandir as possibilidades de consumo. Trata-se, portanto, de trabalho na acepção de mercadoria, um mero objecto de troca, e não um produto da criação humana.[1] Neste sentido, embora a sociedade se tenha estruturado em torno do trabalho, a verdade é que este nunca funcionou como fonte de coesão e de integração social. Actualmente, o grande desafio das sociedades passa por uma nova concepção de trabalho, que lhe devolva o sentido dignificante, que tenha como finalidade a integração social e que permita a criação e a expressão dos indivíduos enquanto seres humanos.

[1] Não se trata portanto de "trabalho" na acepção filosófica e antropológica, mas sim de trabalho abstracto. Cada indivíduo é útil num sentido objectivo e impessoal, sendo que o reconhecimento dessa *utilidade* passa pelo recebimento de um salário. Neste sentido, a recompensa monetária remunera o trabalho prestado, mas não o seu prestatário.

Na sua perspectiva, os valores e mentalidades em gestação são consonantes com uma nova noção de trabalho, dado que expressam cada vez mais a desafeição face à sua versão tradicional - *i.e.,* a rejeição da abnegação e do sacrifício em benefício da multiactividade, da disponibilidade para os outros e para trabalhar a tempo parcial ou num registo descontínuo, da valorização do tempo social e da procura de qualidade de vida. Nesta linha, Gorz acredita estarem em germinação os fundamentos de uma nova sociedade, já não centrada no pleno emprego mas sim na plena actividade – a sociedade das multiactividades e do tempo escolhido. Nesta, a ética do trabalho dará lugar à ética da vida, ao apoio mútuo, à partilha, às redes de ajuda e ao voluntariado. Os indivíduos não mais expressarão o seu valor através do emprego e daquilo que ganham, mas sim mediante o conjunto de actividades socialmente úteis que desempenham na esfera pública e do enriquecimento pessoal daí resultante (Gorz, 1999 [1997]:65).[2]

Nesta sociedade, o direito a uma remuneração regular e condigna já não dependeria de um emprego permanente,[3] uma vez que as pessoas passariam a estar vinculadas por *contratos de actividade,* através dos quais preservariam a sua ligação com a empresa. Este aspecto é fundamental no quadro desta tese, dado que, segundo Gorz, é preciso garantir a cada cidadã/o o rendimento *suficiente* para que este/a possa viver condignamente e não se sinta compelido/a a sujeitar-se a ocupações degradantes e a condições de trabalho inumanas (1999: 82). Portanto, neste cenário, em vez de insegurança, existiriam vínculos descontínuos de emprego que permitiriam a transição entre trabalho profissional e actividades gratuitas/voluntárias, ou seja, a pluriactividade.

Relativamente à proposta deste autor, afigura-se-nos pertinente replicar que não é líquido que os contratos de actividade comportem benefícios para as mulheres,

---

[2] Outros autores têm, igualmente, preconizado uma sociedade assente nas multiactividades, enfatizando a noção de economia solidária. Para Bernard Eme e Jean-Louis Laville (1994), o trabalho tem de deixar de ser o único elemento de socialização e de identidade individual e colectiva. Importa encontrar outras formas de trabalho que funcionem como espaços de socialização, de cooperação e de proximidade – alternativas que, no fundo, actuem como suporte da economia solidária. A integração social passará muito mais pela participação cívica e social do que por via do trabalho produtivo (integração profissional). Em vez da sociedade centrada no trabalho, viver-se-ia na sociedade diversificada e assente na plena actividade. A economia solidária articularia princípios de reciprocidade com valores de mercado, com redistribuição de riqueza e com protecção social. A economia solidária preconizada por estes autores não se assume verdadeiramente como uma economia social (sobre a temática da economia social, veja-se Carvalho Ferreira, 2001b).

[3] Gorz propõe basicamente dois tipos de rendimentos: uma remuneração regular e suficiente para todos os indivíduos que articulem actividade profissional com actividades sociais (trabalho intermitente) e um vencimento de base para todos, independentemente da sua participação na economia de mercado, ao abrigo do princípio da garantia universal e incondicional. Em suma, ao longo da vida, todos os indivíduos poderiam interromper o trabalho profissional em prol de outras actividades sociais e de auto-realização. Devia, além da garantia de uma remuneração universal e incondicional, ser criado um sistema de bónus complementar que reflectisse a experiência e as qualificações do/a voluntário/a, bem como a duração e a intensidade do envolvimento nos serviços à comunidade (Gorz, 1999[1997]).

sobretudo se os quadros de referência e as ideologias de género não se alterarem (cf. Grozelier, 1998). Primeiro, é preciso pensar que foi efectivamente por via do trabalho remunerado que muitas mulheres conseguiram a sua autonomia material e simbólica, e que, por conseguinte, obtiveram visibilidade social e adquiriram o estatuto de cidadania. Depois, importa ter presente que o tempo liberto é vivenciado de forma diferenciada por homens e mulheres (temática que retomaremos mais adiante).

Já Ulrich Beck define diversos (onze) cenários possíveis para o futuro do trabalho, oscilando estes entre o eixo de esperança e o do colapso. De entre estes, a preferência do sociólogo alemão recai sobre a "sociedade pós-nacional, civil e política" (cenário 11, veja-se quadro C.36 em anexo, Parte III). Todos os cenários compreendidos entre o primeiro e o oitavo pecam, na sua óptica, por permanecerem alternativas amarradas à concepção tradicional de pleno emprego - facto que, dado o contexto presente pontuado pela escassez de trabalho remunerado, se revela pouco convincente. Neste sentido, é defendida uma mudança de paradigma, a qual passa pela transição rumo a uma sociedade de multiactividades que contemple também o trabalho remunerado. "O conceito de uma 'sociedade actividade' inclui, efectivamente, uma referência ao trabalho remunerado, mas encara-o apenas como mais uma actividade, entre muitas outras – trabalho familiar, parental, trabalho voluntário, actividades políticas" (Beck, U., 2000a: 58, tradução livre).

Os cenários nono, décimo e décimo primeiro, no quadro de uma sociedade de multiactividades, pressupõem assim uma mudança abrangente e ampla. Todavia, enquanto os cenários nono e décimo concebem a sociedade alternativa à luz de uma perspectiva "monogâmica de trabalho",[4] no sentido em que entendem que a sociedade das multiactividades só por si eliminaria a divisão sexual do trabalho, o cenário décimo primeiro é atravessado por uma profunda mudança de mentalidades, valores e comportamentos; neste quadro, homens e mulheres participariam igualmente nas múltiplas actividades que integram a sociedade. Tal como as mulheres vêm valorizando a esfera do trabalho remunerado, é preciso que também os homens (e a sociedade em geral) valorizem a execução das actividades na esfera privada e partilhem as tarefas concernentes aos cuidados parentais e familiares.

O autor adverte ainda que todos os indivíduos, homens e mulheres, devem participar tanto na esfera do trabalho remunerado como em outras actividades do foro civil. Os requisitos para que se concretize o cenário mais favorável ao progresso social são: em primeiro lugar, a redução do horário de trabalho para todos/as aqueles/as que se encontrem vinculados/as num registo de tempo inteiro;

[4] Conceito de Peter Gross (cit. *in* Beck, 2000a: 64).

em segundo, uma nova redistribuição das tarefas familiares entre homens e mulheres, de molde a que ambos possam participar em pé de igualdade no trabalho remunerado e no trabalho civil;[5] em terceiro, um estímulo forte à valorização do trabalho civil (o qual integra actividades muito diversificadas, desde aquelas que se prendem com os cuidados parentais e familiares, passando por actividades desenvolvidas no domínio das artes, da cultura, da educação e da política); em quarto, o pressuposto que todos os cidadãos têm o dever e o direito à participação no trabalho remunerado e civil, à descontinuidade e à escolha do tempo de trabalho; em quinto, a regulação transnacional dos mercados (princípio que depende de um novo sujeito político que congregue os cidadãos de todo o mundo em prol de uma democracia transnacional). No fundo, é o processo de "modernização reflexiva" que conduzirá ao florescimento da sociedade alternativa. Segundo Ulrich Beck (2000a), o conceito de "modernização reflexiva" coloca a tónica na transformação: não se trata de uma mudança na sociedade, mas de uma mudança de sociedade, pressupondo a derrocada dos alicerces das sociedades modernas (onde se inclui o contrato de género tradicional).

É verdade que algumas das *grandes teorias* sobre o futuro do trabalho e da sociedade não fazem sustentar os seus pressupostos em factos empíricos e que, neste sentido, podem ser glosadas de futurologia (cf. Castillo, 1999); de determinismo, porquanto à revelia das especificidades históricas, sociais, políticas, culturais e económicas de cada sociedade, apontam tendências homogéneas e inevitáveis (cf. Kovács, 2002b); ou ainda ser apelidadas de utópicas. Mesmo assim, entendemos que o seu contributo, ainda que possa soar a controverso, pouco pragmático ou realista, tem o mérito de suscitar reflexões em torno dos grandes temas relacionados com a sociedade de trabalho, as transformações do emprego e as relações de género. Na esteira do que já foi frisado noutro lugar (cf. Fitoussi e Rosanvallon, 1997), entendemos que "uma utopia, ainda que distante e *a priori* fora do nosso alcance, pode desenhar um horizonte positivo e esclarecer a acção" (1997: 118).

---

[5] Enquanto na primeira modernidade, a cidadania decorria do emprego e eram consideradas activas aquelas pessoas que participavam na esfera do trabalho remunerado (não na vida política e na condução da sociedade), na sociedade alternativa a cidadania decorre da participação activa na esfera civil e política. O trabalho civil é recompensado materialmente (com dinheiro civil/público) e imaterialmente (socialmente valorizado, qualificações, direito a pensões e créditos de favores (e.g. permitir que alguém que se encontre a realizar trabalho civil possa ter a sua criança numa creche sem ter que a pagar). A quantia auferida será a suficiente para viver e aliviar as pessoas das preocupações quotidianas com alimentação e futuro pessoal (2000a: 126). Quanto à fonte de financiamento, Beck refere que parte substancial podia resultar das quantidades enormes de dinheiro que actualmente saem dos cofres dos estados e se destinam a subsídios de desemprego, mas também de apoios providenciados por empresas e autoridades locais, fundos da comunidade e dos recursos gerados pelo próprio trabalho civil.

A nossa posição é a de que a relação de emprego se afigura central na estruturação das identidades individuais e colectivas, sendo um meio fundamental de acesso a rendimento e a um estatuto social, de integração e coesão social, de satisfação e realização pessoal. Estar privado/a de um emprego não implica apenas perda de rendimento (e daquilo que este permite adquirir); envolve também a perda de estatuto social, de auto-estima, o desencorajamento e, frequentemente, também a degradação dos laços afectivos, familiares, sociais e o isolamento social (cf. e.g., Almeida, J.F., 1990; Almeida e Guerreiro, 1993; AA. VV., 1998; Schnapper, 1998; Capucha, 1998; Kovács, 1998; 2001; 2002b; Rosa, T., *et al.* 2000a,b; Freire, J., *et al.*, 2000; Cabral, Vala e Freire, 2000; Sen, 2000; Carvalho Ferreira, 2001b; Hespanha, 2001; Ferreira, C., 2001; Gallie e Paugam, 2002; Petrella, 2002). Acresce que, a nosso ver, a participação na actividade económica, por via do trabalho remunerado, assume particular relevância na renegociação das relações de género no sentido de um contrato menos tradicional e assimétrico.

Tomando as *teorias* previamente apresentadas como tela de reflexão, estamos evidentemente muito distantes da pretensão de as apoiar ou contraditar na proposta de uma nova sociedade ou de um novo contrato social. Com efeito, apenas nos esforçámos, modestamente - a partir da realidade que agora julgamos conhecer melhor e das considerações suscitadas por vários/as teóricos/as e analistas sociais -, por reflectir em redor de um novo contrato social que inclua, além de novos mecanismos de protecção social, da revalorização do trabalho socialmente útil e do princípio da solidariedade em torno do pleno emprego, também um novo contrato de género. Trata-se obviamente de uma matéria profundamente complexa e multidisciplinar, pelo que nos detemos aqui apenas no desejo de aflorar algumas das suas dimensões.

0.3.2. Em defesa do direito ao trabalho (pleno emprego)

Julgamos difícil divisar uma sociedade que não se estruture a partir do trabalho remunerado. Como constatámos - confirmando, aliás, conclusões de outros estudos sobre a realidade portuguesa -, não há quaisquer indícios de que o trabalho remunerado esteja a perder a sua centralidade e que seja menos valorizado; pelo contrário, num contexto em que a ideologia dominante se centra na apoteose do mercado e onde imperam os valores economicistas, as pessoas elevam o seu estatuto e o seu prestígio social por esta via (cf.Grozelier, 1998; Kovács, 2002b). É neste sentido que Ilona Kovács desloca o nó de discussão da centralidade do trabalho para a renovação da sociedade de trabalho, o que passa pela necessidade de reorganizar o funcionamento do sector do mercado e de um novo tipo de regulação social e económica. "Um dos problemas centrais é que parte substancial dos empregos não vai ao encontro das expectativas das pessoas e não

dá ou dá pouca garantia e estabilidade de rendimento e de condições de trabalho que permitem uma integração durável numa comunidade de referência" (2002b:149).

Neste prisma, o aprofundamento da lógica económica presente, liderada pelas forças da globalização, pela toada do capitalismo flexível e pela desregulação social, poderá conduzir – a manter-se a centralidade do trabalho - à sociedade regida pelo mercado. Esta traduz-se na desregulação do mercado de trabalho, na maior precarização do emprego, no aumento do desemprego e das condições de trabalho degradadas, na individualização das relações de trabalho e no enfraquecimento da representação colectiva, no risco de exclusão económica e social, e no agravamento das desigualdades sociais (cf. figura C.11 em anexo, Parte III). A sociedade de trabalho renovada repousa, na acepção de Ilona Kovács (2002b), na redistribuição do trabalho socialmente útil e na redução do tempo de trabalho remunerado, na conjugação entre flexibilidade e estabilidade financeira, social e psicológica, no exercício do trabalho em condições decentes[6] e enquadrado em direitos sociais inalienáveis; enfim, numa renovação assente em mecanismos de regulação social que disciplinem as forças do capitalismo flexível (veja-se também Santos, B., 2001; Ferreira, C., 2001).

Com efeito, em sociedades onde o Estado se aliena de participar nas relações de emprego, e onde a negociação sobre as condições de trabalho e de emprego resulta do balanço de forças entre sindicatos e empregadores, acaba por imperar a lei do mais forte, numa lógica de predação (Petrella, 2002). Nestes casos, as camadas profissionais mais desprotegidas e enfraquecidas no mercado de trabalho vêem-se em situação de maior vulnerabilidade, ficando sujeitas a salários particularmente baixos e a piores condições de trabalho e de emprego (Kovács, 2002b). No mesmo registo, afirma Castel (1995: 476), "não é possível a coesão sem protecção social". Também à luz do pensamento de Anne-Marie Grozelier (1998), a luta pela sobrevivência e a competitividade individual minam quaisquer relações e sentimentos de solidariedade e, por conseguinte, os alicerces fundamentais da coesão social e de uma sociedade (veja-se também ou de Carvalho Ferreira, 2001b). Além disso, para a autora, como os indivíduos não têm as mesmas oportunidades de acesso à formação e ao investimento na qualidade das suas carreiras, as desigualdades sociais agravar-se-iam ainda mais nesta sociedade flexível e da livre iniciativa (designadamente as desigualdades de género).

[6] O conceito de trabalho *decente*, que tem sido disseminado pela OIT, assenta no princípio que todos/as os/as trabalhadores/as do mundo, independentemente do estatuto, do sector, do grau de (in)formalização da relação de trabalho, devem beneficiar dos padrões mínimos de qualidade de trabalho (*core labour standards*) - o que passa pela liberdade, pela igualdade, pela segurança e pela dignidade humana (cf., Sen, 2000:120; ver também Casimiro Ferreira, 2001).

É neste sentido que Eme e Laville (1994) destacam a necessidade de "dar um tratamento social à economia"; que Fitoussi e Rosanvallon (1997) exprimem a urgência de novas formas de protecção social ajustadas aos desafios de uma economia cada vez mais fragmentada; e que Petrella (2002) defende a reconstrução do "bem comum", isto é, de uma sociedade assente na solidariedade e na cooperação, e na subordinação da economia a estas finalidades.[7] Para Dahrendorf (1996), o grande desafio que se coloca ao primeiro mundo é o da quadratura do círculo: criação de riqueza, coesão social/solidariedade e liberdade política. Segundo o autor, nos países do primeiro mundo tem imperado a ideologia do mercado e do economicismo, no âmbito da qual não só têm sido ignorados como mesmo denegridos os factores sociais. Por conseguinte crescem enormemente as desigualdades sociais. O autor coloca a esperança num novo contrato social, o qual requer uma reforma profunda do Estado-providência, *i.e.*, um novo equilíbrio entre os contributos individuais e a responsabilidade colectiva (*id ibid.*: 69) (veja-se também e.g. Grupo de Lisboa, 1994; Castells, (2000 [1996]; Bradley et al., 2000; Ferrera, Hemerijck e Rhodes, 2000; Supiot *et al.*, 2001; Petrella, 2002).

Além disso, e como nos recordam Mishra (1995), Esping-Andersen (2000, 2002), Ferrera, Hemerijck e Rhodes (2000) ou Supiot *et al.* (2001), os sistemas de segurança social que prevaleceram ancorados no modelo fordista assentavam no princípio que os trabalhadores eram do sexo masculino, com emprego permanente, que prestavam serviço a tempo inteiro e que eram os provedores das respectivas famílias. Agora que a relação entre segurança social e emprego é cada vez menos linear, que há uma maior diversidade nas formas de trabalho, que emergem novos riscos de fragilização económica e social, que os agregados são cada vez mais constituídos por famílias de duplo rendimento, que as mulheres estão cada vez

[7] Diz-nos assim numa das suas recentes obras: "o objectivo do bem comum é a *riqueza comum*, ou seja, o conjunto dos princípios, das regras, das instituições e dos meios que permitam promover e garantir a existência de todos os membros de qualquer comunidade humana. No plano imaterial, um dos elementos do bem-comum é constituído pelo tríptico reconhecimento-respeito-tolerância nas relações com o outro. No plano imaterial, o bem-comum estrutura-se à volta do direito ao *acesso justo* para todos à alimentação, à habitação, à energia, à educação, à saúde, aos transportes, à informação, à democracia e à expressão artística" (2002:24-25, itálico original). Neste sentido, Petrella sublinha: "(...) sempre que aumenta no mundo o número do pessoas não tendo acesso ou tendo um acesso insuficiente, por exemplo, à alimentação, há uma diminuição do bem comum mundial, mesmo que, em termos financeiros, a riqueza mundial (o PIB mundial) aumente" (*id ibid.*: 112). Uma das propostas de Petrella é a de que a riqueza mundial deixe de ser medida meramente em termos de indicadores económicos, e passe fundamentalmente a ser aferida a partir de indicadores de desenvolvimento humano e social (à semelhança daqueles utilizados pelo PNUD) (veja-se também Grupo de Lisboa, 1994; PNUD, 2003). Recorde-se, aliás, que o discurso em torno da crise financeira dos Estados, e designadamente do colapso financeiro do Estado-providência, é perpassado – como frisa Petrella – pela retórica dominante em torno do Deus mercado. Polányi (1980), ao referir-se à pujança das forças de mercado, considerou que tal acabaria por redundar no desmoronamento dos laços sociais e por conseguinte, da própria sociedade; a esperança, a seu ver, recaía sobre a emergência de contra-movimentos que actuassem no sentido de contrariar a tendência auto-destruídora do capitalismo (veja-se também Touraine, 1999a; Santos, B., 2001).

mais representadas entre a população activa e se tornaram menos "dependentes" da remuneração do cônjuge, que a população se encontra envelhecida colocando sérios problemas demográficos e sociais (a renovação geracional e a sustentabilidade dos sistemas de segurança social), que o desemprego é estrutural atingindo, em particular, mulheres, jovens, imigrantes e aqueles/as com mais de 50 anos de idade, importa repensar o papel do Estado-providência readaptando-o às novas realidades. Diríamos então que se trata de caminhar no sentido do princípio da desmercadorização (*decommodification)*, no âmbito do qual a consagração dos direitos sociais se processa à margem da dependência em relação ao mercado (cf. Parte I, capítulo 4.7.3.), requerendo um aprofundamento dos princípios universalistas. Todavia, atendendo à singularidade do Estado-providência português (Santos, B., 2001) e de outros, igualmente confrontados com problemas económicos e sociais distintos, importa recordar que não há uma única solução óptima a ser concebida e emulada; há, porém, requisitos (que não exploramos, sob pena de sermos conduzidas a uma outra dissertação...) fundamentais para que seja garantida a solidariedade social e, com ela, o princípio do direito universal a um emprego *decente* e a níveis de protecção laboral e social básicos (cf. e.g. Ferrera, Hemerijck e Rhodes, 2000; Sen, 2000; Esping-Andersen, 2000; Casimiro Ferreira, 2001, Hespanha, 2001; Santos, B., 2001; Supiot *et al.*; Petrella, 2002).

Supiot *et al.* (2001) defendem uma alteração profunda na legislação do trabalho para que seja possível obter um enquadramento regulador das novas formas de emprego e de organização do trabalho; caso contrário, se o quadro legal permanecer ancorado ao modelo da sociedade industrial e fordista funcionará, antes, como um mecanismo de exclusão social (*id ibid.*: 2001:181). Neste contexto, importa que a regulação se centre no princípio da segurança individual, pelo que são também requeridos novos instrumentos legais que garantam aos indivíduos direitos sociais básicos em casos de mudança de estatuto de emprego, em situações de despedimento ou de interrupção da actividade profissional. Supiot *et al.* (2001:54) falam, em sentido abrangente, em Direito social (e, propositadamente, não em Direito laboral) – noção que integra não só as leis do foro laboral mas, igualmente, aquelas atinentes à segurança social e individual.[8] Nesta óptica, em

[8] A proposta de novos direitos sociais faz-se a partir de quatro círculos concêntricos: o círculo dos direitos universais, que devem abranger todos os indivíduos independentemente da situação perante o trabalho; o círculo que cobre direitos associados ao trabalho não remunerado (prestação de cuidados, formação, trabalho voluntário, etc.); o círculo que integra as leis comuns a dada actividade profissional (segurança, saúde e higiene no trabalho); e o círculo que respeita aos direitos relacionados com o trabalho remunerado (emprego) (*id ibid.*:55). Nesta obra, é também defendido um novo princípio de solidariedade; enquanto, no passado, os sistemas de segurança social assentavam no princípio da bilateralidade (todos/as eram contribuintes e, simultaneamente, beneficiários/as, ainda que estivesse quase sempre subjacente a lógica da redistribuição: aqueles/as com maiores rendimentos eram obrigados/as a maiores descontos para o financiamento do sistema), actualmente a solução passa pela unilateralidade, ou seja, pela solidariedade assente na "necessidade". Quer dizer que os/as mais favorecidos/as contribuem para o financiamento do

vez da noção de emprego, é sobrelevada a noção de *membro da força de trabalho*, à qual está associado o princípio dos direitos sociais universais e o conceito de cidadania (os direitos sociais devem abranger qualquer cidadão, independentemente da sua situação face ao emprego) (Supiot *et al.*, 2001: 222-229).

Ainda que distante de Supiot *et al.*, (2001), cujas reflexões e propostas vão no sentido de um Estado-assistencial (o que, a nosso ver, subentende uma certa complacência para com a pobreza e as desigualdades sociais), Riccardo Petrella (2002:33) defende o conceito de cidadania social, não abdicando da sua universalidade. Trata-se, no fundo, de reconhecer que todos/as têm direito ao emprego, ao bem-estar material, à igualdade de oportunidades e à protecção social, sem discriminações nem exclusões. A nosso ver, a proposta de Petrella apresenta o mérito acrescido de, ao invés dos primeiros autores, não conceber a solidariedade como uma atitude caritativa, assistencial e de dádiva, mas sim num quadro de partilha e de redistribuição das riquezas de um país por todos/as os/as seus/suas cidadãos/ãs.

De entre os quatro cenários traçados na obra de Ilona Kovács (figura C.11 em anexo, Parte III), partilhamos da tese segundo a qual a sociedade de trabalho renovada é aquela que permitiria uma maior equidade social. Nesta situação, a reestruturação da economia aliaria uma lógica de competitividade (orientação para a produtividade, a inovação de produtos, a modernização tecnológica e organizacional) à regulação colectiva, por via do diálogo, da participação e da negociação, à regulação do mercado de trabalho, à revalorização do trabalho (o trabalho é transformado numa actividade portadora de interesse intrínseco e de integração social), à qualificação contínua dos/as trabalhadores/as e à valorização da qualidade de vida, num quadro de articulação de objectivos económicos e sociais. Nesta situação, as formas flexíveis de trabalho e de emprego associar-se-iam não exclusivamente a objectivos económicos, mas ao propósito de permitir um maior controlo individual sobre o tempo e uma melhor articulação entre trabalho remunerado, vida familiar e outras actividades sociais (*id ibid.*: 153; veja-se também AA. VV., 1998; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Rebelo, G., 1999; 2001b; Gregory e Windebank, 2000, Méda, 2001b; Crompton, 2002; Barrère-Maurisson, 2003; Ramos dos Santos e Evaristo, 2003).

Quanto aos actuais riscos potenciados pelas transformações no plano do emprego e pela ideologia do mercado, ocorre-nos reiterar o desafio deixado por Jill Rubery (1996:35): estamos perante tendências e não necessariamente em face de inevitabilidades. O futuro da sociedade de emprego é contingente; não está

---

sistema, ao passo que os/as mais necessitados/as apenas são beneficiários/as, nunca tributários/as. É neste contexto, que o Estado-providência dá lugar ao Estado-assistencial (2001:155).

determinado pelas forças sociais ou económicas da actualidade... Aguarda-se o envidar de esforços políticos no sentido de repensar e de recolocar em funcionamento novas instituições reguladoras do mercado de trabalho. Igualmente, não obstante o acentuado sentido crítico, o pensamento de Petrella (2002:25) denota um timbre de esperança: "a História nem por sombras terminou com a vitória – necessariamente provisória – da economia de mercado capitalista, mundializada, liberalizada, desregulamentada, privatizada, competitiva. O futuro permanece ainda por construir"...

0.3.3. Em defesa de um novo contrato de género

Destacámos, ao longo do estudo, que um dos dilemas mais prementes na vida dos/as trabalhadores/as envolvidos/as em "arranjos" flexíveis de trabalho e de emprego, e fundamentalmente na vida das trabalhadoras, radica na conflitualidade entre a vida pessoal/familiar e a vida e a laboral/profissional. A forte incidência da precariedade contratual nos percursos dos/as trabalhadores/as portugueses/as em geral (sobretudo nos itinerários femininos), o espectro da insegurança económica, a intensidade de trabalho (remunerado e não remunerado), a unilateralidade com que as empresas concebem a flexibilidade temporal, e a falta de estruturas públicas de apoio às famílias, são factores que ajudam a compreender a existência de uma das taxas de fecundidade mais baixas no quadro da União Europeia.

Consideramos que a tensão entre estas duas esferas requer uma nova vivência de ambas, balizada pela solidariedade e pela renegociação do contrato de género (conceito definido no capítulo 5.1.1.1, da Parte I; veja-se também O'Reilly e Spee, 1998; Crompton, 2002). Entendemos que o princípio da renovação da sociedade do trabalho prestado na esfera mercantil (actividade económica), tal como defendido por Ilona Kovács (2002b), não exclui a urgência de uma sociedade que valorize o desempenho de outras actividades socialmente úteis. Procurando integrar a dimensão "relações de género", é possível conceber ainda um outro cenário, o qual se situaria entre o terceiro e o quarto cenários definidos por Ilona Kovács (2002b). Neste sentido, a *sociedade de trabalho renovada* incluiria a centralidade do trabalho remunerado e das multiactividades.

Todavia, esta tomada de posição carece de algumas observações: em primeiro lugar, que o cenário exclusivo da sociedade de multiactividades não só é empiricamente contraditado, quando auscultamos os valores e das atitudes dos/as jovens trabalhadores/as, como acreditamos que o trabalho remunerado tem desempenhado um papel fundamental no sentido de uma maior modernização das relações de género. Recorde-se que, para as mulheres em particular, o trabalho remunerado se tem revestido de particular relevância: além de fonte de

sociabilidades, de identidade social, de melhoria das condições de vida, tem funcionado também como catalisador de uma maior margem de poder negocial no seio da relação conjugal (ver Torres, A., coord, *et al.*, 2004). Em segundo lugar, seguimos de perto o raciocínio de que a sociedade não deve abdicar de fazer do acesso ao emprego um direito lapidar de qualquer indivíduo. Em terceiro, que o trabalho renovado pode ser fonte de integração social (se, como acima referido, revestido de direitos sociais), de realização pessoal (se investido de valor intrínseco, propiciando satisfação e autonomia), de independência material e simbólica e de auto-estima. E, por último, que entendemos que um novo contrato de género depende da valorização social das actividades não remuneradas, particularmente da prestação de cuidados com os/as filhos/as ou outros/as familiares, e da "despecialização" de tarefas e funções (cf. Méda, 2001a,b; Alcañiz, 2004).

Digamos que o cenário da *sociedade de trabalho remunerado renovada e de multiactividades* subentende que homens e mulheres devem dispor de iguais oportunidades na esfera laboral/profissional, que ambos devem partilhar equitativamente dos afazeres e responsabilidades domésticas e familiares, e de poder usufruir da mesma disponibilidade para desenvolver actividades políticas, cívicas e comunitárias, culturais, formativas e de aprendizagem (e.g. O'Reilly e Spee, 1997; Doorne-Huiskes, 1997; Torres e Silva, 1998; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Silva, M., 1999; Beck, 2000a; Perrons, 2000; OCDE, 2002a).

Em Portugal, o conceito de contrato social de género foi veiculado (e secundado) no estudo sobre a licença de paternidade coordenado por Heloísa Perista e Margarida Chagas Lopes (1999). Também Manuela Silva (1999) apelou a uma nova contratualização social das relações entre a esfera privada e pública, potencializadora de uma maior qualidade de vida e de uma efectiva igualdade de género. Tal como definido por Hirdman (1998), o contrato de género refere-se ao consenso sociocultural que se associa às regras não faladas, às obrigações e direitos mútuos que moldam as identidades, as representações, as expectativas, as práticas sociais e as relações de género. Diz ainda respeito à relação entre a esfera privada e pública e ao modelo de família que é reconhecido e apoiado pelas diferentes instituições sociais de uma dada sociedade.

Como sublinhado ao longo do trabalho, argumentamos que a noção de trabalho deve ser perspectivada de um ângulo mais amplo, que não se confine à mera contribuição individual para a produção nacional (cf. e.g., AA.VV., 1998; Chagas Lopes e Perista, coord., 1999; Silva, M., 1999; Beck, 2000a; Méda, 2001a,b; Alcañiz, 2004). A coesão das sociedades depende, neste sentido, de uma nova realidade – aquela que faz depender o elo social não meramente da contribuição económica de cada um/a, mas, igualmente, da sua participação em actividades

domésticas, familiares, comunitárias, políticas e culturais. A nosso ver, importaria que um novo contrato social e de género compreendesse:

I) Uma nova organização do trabalho: a flexibilidade humanizada

Um modelo de organização flexível do trabalho e mais centrado no ser humano vem sendo defendido por Ilona Kovács, ao abrigo do modelo antropocêntrico (cf. 1989; 1994a; Kovács e Castillo, 1998). Este pressupõe que as empresas e as organizações em geral se perspectivem como um subsistema aberto, cuja responsabilidade social se estende ao meio envolvente. À luz do conceito de *cidadania empresarial*, reafirmaríamos que lhes cabe um papel crucial na adopção de políticas de tempo de trabalho flexível, no incentivo à articulação com a vida pessoal e familiar e à igualdade de tratamento (determinação salarial, acesso a funções, promoções e a formação profissional) (*vide* Guerreiro e Lourenço, 1999; Chagas Lopes, 1999).

Trata-se, deste modo, de conceber uma nova organização do trabalho que visa a partilha das oportunidades de emprego, que assenta no princípio da igualdade de género (igualização das durações de trabalho) e que fomenta o equilíbrio entre os tempos consagrados à esfera profissional e os outros tempos sociais, designadamente os familiares (veja-se também Maruani, 2000a; Rebelo, 2001a; 2002b). No quadro da responsabilidade social que lhes incumbe, é ainda relevante que as empresas sejam estimuladas a criar emprego, a promover a qualidade do mesmo, numa óptica de qualificação e de segurança do vínculo contratual. Neste campo, aquelas empresas que criam postos líquidos de trabalho (celebração de contratos sem termo) e que apostem na qualificação e no trabalho qualificante deveriam ser apoiadas fiscalmente pelo Estado, numa perspectiva de longo prazo (e.g. deduções ao IRC, desagravamento das contribuições para a segurança social, concessão de subsídios para formação profissional).

Tal requer que as empresas, independentemente das pressões no plano da competitividade, estejam sensibilizadas para o facto de os/as seus/suas trabalhadores/as serem cidadãos/ãs a quem cabe a realização noutros planos que não exclusivamente o profissional (Méda, 2001a). Nesta óptica, o modelo alternativo não assenta na *flexibilidade da eficiência* mas sim *na flexibilidade humanizada* (cf. Oeij e Wiezer, 2002). Este modelo tem fortes pontos de contacto quer com o modelo antropocêntrico e com o princípio da cidadania empresarial acima referidos, quer com o cenário preconizado por Boyer, assente numa *estratégia de flexibilidade ofensiva* (1986: 281-285). Neste, as sociedades optariam por conjugar inovação tecnológica, produtiva e político-social, visando recriar uma

relação salarial portadora de garantias laborais e sociais (*vide* também Rodrigues, M.J., 1992).[9]

Os quatro pilares que, desde 1998, são consagrados nos PNE afiguram-se absolutamente fundamentais, sendo necessária a vontade política e a disponibilização dos recursos adequados para os concretizar na prática. É de extrema importância que os organismos públicos tutelados pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social, vocacionados para matérias como o emprego, a formação profissional e a igualdade de oportunidades (e.g. IEFP, IGT, CITE), disponham de recursos que lhes permitam promover estudos que identifiquem fenómenos de degradação das condições de trabalho, de emprego e da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as, assim como situações de segregação e discriminação laboral e social, seja em função do género, da idade, da situação familiar, da nacionalidade ou da origem étnica. Além disso, estas deveriam ser linhas de investigação tidas como prioritárias ao abrigo dos programas de financiamento da Fundação para a Ciência e Tecnologia. Seria ainda relevante que organismos do poder local, no intuito de diagnosticar fragilidades laborais e sociais do meio, assim como sindicatos e associações empresariais, em articulação com centros de investigação e universidades, se envolvessem na prossecução de estudos em torno destas temáticas.

Reiterando a importância da regulação laboral, cabe-nos acrescentar a necessidade de reforço dos processos de fiscalização sobre as empresas de forma a salvaguardar os direitos dos/as trabalhadores/as envolvidos/as em modalidades flexíveis de emprego. Importa fiscalizar situações de recorrência à contratação individual a termo, as motivações subjacentes à utilização dos contratos a prazo, o cumprimento do pagamento de cotizações à segurança social, e o exercício dos mesmos direitos e benefícios usufruídos pelos/as trabalhadores/as em situação contratual permanente ou a tempo inteiro (Rebelo, G, 1999; Rosa, coord., *et al.*, 2000a). Importa também enveredar por uma fiscalização em redor da igualdade de tratamento, seja entre homens e mulheres, seja, designadamente, em torno das condições de trabalho e de emprego da população trabalhadora nacional e imigrante.

De sublinhar que consideramos absolutamente vital que o Estado, enquanto entidade empregadora, seja movido pela determinação e tenacidade políticas de não mais se demitir de um papel exemplar na prossecução da *flexibilidade humanizada.*

[9] A estratégia ofensiva contrapõe-se, assim, à estratégia de flexibilidade defensiva, associada à liberalização e à desregulamentação do mercado de trabalho (*id ibid.*)

II.I. Promover a redução do tempo de trabalho – a "política do tempo liberto" e a partilha equitativa do trabalho

Esta medida, que deve ser regulada e dinamizada pelo Estado e pela negociação colectiva, visa uma redução do tempo de trabalho de cada indivíduo, permitindo outros modos de sociabilidade, de expressão, de participação e de identidade. A redução do tempo de trabalho não tem que passar pela adopção do regime de trabalho a tempo parcial, mas é fundamental que vise a redução dos horários de trabalho em geral[10] e a flexibilização (regulada e negociada) do tempo de trabalho. Tal passaria, por exemplo, pela negociação de um mínimo de horas de trabalho por ano e/ou pela instituição de um "banco de horas" – mecanismo que permitiria aos indivíduos acumular horas de trabalho e usufruir, noutro momento, de horas ou de dias livres (veja-se e.g. Guerreiro e Lourenço, 1999). Tal só é compatível com um estilo de gestão não tradicional, pós-taylorista, capaz de dispensar os mecanismos de supervisão directa, de promover a participação e a autonomia, e de avaliar os/as trabalhadores/as através do desempenho e/ou a partir dos objectivos pré-definidos e acordados (avaliação com base nos resultados e não no número de horas despendidas presencialmente no local de trabalho) (*vide* também Kovács, 1994; Kovács e Castillo, 1998; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999).

Neste quadro, cada empresa deve negociar o tempo de trabalho com cada trabalhador/a, tendo incondicionalmente presente a reconciliação dos interesses de ambas as partes. É verdade que a redução do tempo de trabalho pressupõe não só uma alteração muito significativa no modo como as pessoas vêem e valorizam a esfera do trabalho na sua vida, como requer um determinado nível socioeconómico que Portugal está ainda longe de atingir (cf. Freire, J., *et al.*, 2000). Todavia, a reorganização do tempo subentende uma mudança profunda e ampla de valores, mentalidades e comportamentos, no âmbito da renovação dos factores de competitividade e da sociedade de trabalho (cf. Kovács, 2002b), do desafio das premissas da cultura do trabalho (cf. Meulders, 1998; Maruani, 2000a; Supiot *et al.*, 2001; Silvera, 2002b) e de uma maior solidariedade social (e solidariedade entre géneros).

Mais apologistas da redução generalizada do tempo de trabalho do que propriamente do trabalho a tempo parcial, entendemos que esta modalidade pode, em fases circunscritas do ciclo de vida, ser equacionada pelos indivíduos. Importa, porém, que seja uma forma de emprego integrada, requerendo:[11]

---

[10] Um estudo realizado em 1998 sobre as preferências dos europeus relativamente ao horário de trabalho conclui que um número expressivo de europeus/europeias prefere o trabalho a tempo inteiro ao de duração parcial, ainda que horário mais reduzido (cf., Fagan e Burchell, 2002).

[11] Veja-se C. Fagan, J. O'Reilly e J. Rubery (2000:184).

- Dispersão pela estrutura de emprego, de modo a que seja uma modalidade também expressiva nas áreas profissionais de elevado estatuto, e não peculiar de um grupo restrito de ocupações, normalmente de estatuto inferior.

- Integração dos/as trabalhadores/as a tempo parcial nos sistemas de protecção social e salariais, mediante a extensão do princípio da igualdade de tratamento.

- Desmantelamento da cultura (masculina) e da pré-noção (não empiricamente validada) de que os empregados/as a tempo inteiro são mais produtivos/as, de modo a que os/as trabalhadores/as a tempo parcial não sejam excluídos das oportunidades de progressão profissional e da formação profissional.

- Voluntariedade na opção pelo trabalho a tempo parcial. Tal remete, concomitantemente, para a necessidade de construir uma cultura de igualdade, de modo a que as opções de homens e de mulheres pelos regimes de tempo de trabalho não sejam enviesadas pelas ideologias tradicionais de género (evitando-se que, por força das responsabilidades familiares, prevaleça uma modalidade de emprego socialmente construída como feminina).

Importa que a redução do tempo de trabalho passe a ser um objectivo político de alcance colectivo, destinando-se a reduzir a participação na esfera laboral de homens e de mulheres (cf. Meulders, 1998). O objectivo subjacente é, assim, o da partilha equitativa do emprego disponível por todos/as, num cenário de pleno emprego. Tal permitiria uma redistribuição do emprego e do rendimento, da riqueza e da protecção social, estabelecendo a ponte para uma sociedade mais justa e coesa – princípio que remete para a necessidade de integrar, no teor das medidas preconizadas, uma perspectiva de género.[12]

---

[12] Alguns/as autores/as têm defendido a introdução da flexibilidade da duração do tempo de trabalho ao longo do ciclo de vida (propostas veiculadas pelas teses em torno dos mercados transicionais (Schmid, 1998; Schmid e Gazier, cf., Fagan e Lallement, 2000: 40-45; AA. VV., 1998). Neste caso, o tempo de trabalho é definido em função de toda a trajectória de vida, sendo que, ao longo desta, se verificam períodos de transição entre emprego, licenças para formação/educação, para assistência à família ou sabáticas. Em vez da tónica na segurança no emprego, é sobrelevada a segurança de emprego. O argumento é o de que, por esta via, se garante que a população activa participe nas várias esferas da sua vida social, passando a dispor de tempo para a família, para investir na aprendizagem ao longo de vida e, portanto, na sua empregabilidade, ou para desenvolver actividades políticas e culturais. As transições podem ocorrer entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho, entre regimes de tempo de trabalho, entre estatutos de emprego, entre emprego e desemprego, entre emprego e outras actividades sociais, entre emprego e reforma. Cada indivíduo teria direito a uma remuneração regular, resultando do salário, de fundos da segurança social e de créditos fiscais, e também à protecção social (cf., Schmid, 1998). Todavia, cabe meditar sobre o efeito, porventura contraproducente, dos mercados transicionais nas relações de género: sem a

Como tem sido debatido em sede da Comissão Europeia, da OCDE ou da Organização Internacional do Trabalho, os efeitos do desenvolvimento do sector dos serviços são ambíguos no que respeita ao emprego: por um lado, as inovações tecnológicas tornam obsoletos certos sectores produtivos e algumas profissões, colocando em risco a empregabilidade de alguns/as, enquanto, por outro, surgem oportunidades de desenvolvimento de outros sectores, de novas competências e grupos profissionais (e.g. C.E., 2001a; OCDE, 2001a; OIT; 2001a). Além disso, o desenvolvimento tecnológico e as inovações a este nível colocam as sociedades perante o grande desafio da aprendizagem ao longo da vida, de modo a que as qualificações dos/as trabalhadores/as e cidadã/os em geral sejam continuamente actualizadas ou *recicladas* (C.E., 2001a; 2003b; *vide* também Kovács, 1998; 2002).

Com efeito, uma sociedade que aposte na qualificação e na aprendizagem ao longo da vida e, em simultâneo, na igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, deve permitir uma vivência multidimensional da temporalidade. Neste sentido, cada vez mais a igualdade na esfera laboral/profissional depende da igual disponibilidade, ao longo do ciclo de vida, para investir na formação e na empregabilidade. Urge, portanto, integrar o tempo de trabalho no quadro dos outros tempos de vida dos indivíduos e, concomitantemente, alcançar o equilíbrio entre homens e mulheres no padrão de afectação de tempos profissionais e domésticos/familiares (veja-se também Silva e Perista, 1995; Meulders, 1998; Crompton, 2002; Barrère-Maurisson, 2003).

Neste sentido, a esta medida, acrescentaríamos ainda:

II) A mudança de mentalidades: a interiorização de uma cultura de igualdade

II.I. Investir na socialização primária

A redução do tempo de trabalho pouco prediz, como temos salientado, acerca de uma distribuição e vivência do tempo mais igualitária entre homens e mulheres. A viver-se apenas uma mudança nos valores e atitudes face ao trabalho remunerado e ao tempo que lhe é dedicado, sem que houvesse alterações significativas ao nível das relações de género, provavelmente o tempo liberto seria usufruído assimetricamente. É de equacionar que a maioria dos homens investiria na

---

construção de uma cultura efectiva de igualdade (ou até com o reforço, como se tem verificado em alguns países europeus, de uma ideologia conservadora e familialista apelativa do regresso das mulheres ao lar), os mercados transicionais podem agravar a segregação sexual e funcionar como catalisadores de regressão social (cf., e.g. O'Reilly e Spee, 1998; Fagan e Lallement, 2000). Neste sentido, qualquer flexibilidade de tempo de trabalho numa óptica de vida activa, com eventuais transições entre estatutos e situações perante o emprego, tem que contar com o efectivo empenho político na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na família, no sistema de formação e de aprendizagem e no mercado de trabalho (cf., Doorne-Huiskes, 1997; O'Reilly e Spee, 1998).

aprendizagem e formação profissional, na vida política ou cultural, enquanto as mulheres prevaleceriam ligadas às actividades domésticas e às responsabilidades familiares (cf. e.g. Grozelier, 1998; Silvera, 2002b). Neste caso, refere Grozelier (1998), em vez do projecto em torno de uma sociedade socialmente mais justa e coesa, teríamos claramente uma sociedade em retrocesso.

A mudança das mentalidades, dos valores, das atitudes e das práticas sociais depende de uma intervenção precoce, desde a socialização primária, prosseguindo pelo sistema educativo (incluindo o sistema pré-escolar) e por todos os agentes de socialização em torno. Tal significa que as crianças, desde muito cedo, teriam ao seu dispor brinquedos e passatempos diversificados e não estereotipados em função do sexo,[13] sendo incentivadas a participar em tarefas comuns e variadas. Deste modo, não só se incutiria o sentimento de co-responsabilização e de partilha pelas mesmas tarefas, como se contribuiria para uma formação pessoal mais polivalente. Aliás, estamos em total sintonia com Isabel Margarida André quando sugere que "um brinquedo não é um objecto neutro: é um veículo de simulação e de aprendizagem da vida adulta, encaminha os comportamentos e as práticas sociais e culturais, define lugares na comunidade e na família" (1999: 99).

Na escola, tanto os currículos escolares como os manuais pedagógicos/didácticos continuam a veicular um enviesamento de género, aparecendo imagens femininas e masculinas estereotipadas (cf. André, I.M., 1999; Rebelo, D., 2000; Fonseca, 2001).[14] A este respeito, Heloísa Perista e Margarida Chagas Lopes referem ser fundamental - à semelhança, aliás, do que vem sendo definido no PNE e no Plano Global para a Igualdade de Oportunidades - a "introdução em todos os níveis de ensino, através de currículos, programas e materiais pedagógicos, de uma cultura de igualdade de género, em particular no que concerne a modelos paritários de partilha de responsabilidades, tarefas e afectos" (coord., 1999: 243).

Como nos coube destacar ao longo do estudo, pese embora as alterações notáveis no papel que as mulheres vêm assumindo na sociedade portuguesa nos últimos três decénios, a verdade é que as representações sociais em torno dos géneros continuam a associar o feminino a uma maior *vocação natural* para as áreas sociais, ao passo que o masculino se *inclina naturalmente* para os ramos

---

[13] Valerá a pena recordar que as grandes superfícies comerciais continuam a apresentar os brinquedos separadamente: de um lado, aqueles que se "destinam" às raparigas (bonecas, banheiras, alcofas para bebés, casa para bonecas, escola e enfermaria...); de outro, os "destinados" aos rapazes (motorizadas, carros telecomandados, figuras e naves espaciais, robots, aviões de guerra...) (cf., André, I.M., 1999:98), e que alguns brinquedos disponíveis no mercado, entendidos como contendo alguma sofisticação tecnológica, se designam nomeadamente por *gameboys*.

[14] Os manuais do 9º ano de escolaridade obrigatória, onde se oferece um leque de cursos e de carreiras profissionais, são ilustrados com diferentes figuras masculinas e femininas em variadas actividades. As raparigas aparecem associadas sobretudo à enfermagem, cuidados com a infância, com os idosos, ao secretariado. Os rapazes trabalham com as tecnologias, desenvolvem uma actividade desportiva ou são engenheiros. (Rebelo, D., 2000:27).

tecnológicos. Contudo, a entrada das jovens mulheres em áreas científicas e tecnológicas (intensivas em conhecimento) favoreceria um aumento das oportunidades de emprego em profissões lapidares dos novos sectores da economia (veja-se Chagas Lopes e Pinto, 1999; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999). Mais uma vez se reafirma a necessidade de uma reorientação nas socializações, quer seja familiares, escolares ou daquelas veiculadas pela comunicação social e pela publicidade (veja-se também Gallagher, 1993). A socialização primária - que obviamente não se confina à família ou à escola e que constitui uma responsabilidade da sociedade em geral – reveste-se de uma importância lapidar na sedimentação de uma cultura de igualdade. Quando assim for, as opções individuais, escolares e profissionais, em vez de formatadas à luz das ideologias tradicionais de género, procurarão antes satisfazer as genuínas preferências e aptidões de cada um/a.

Como se sabe, os meios de comunicação social audiovisuais, e sobretudo a televisão, influem fortemente na socialização das crianças. Também aqui, os programas e os anúncios publicitários permanecem eivados de estereótipos sexuais. Parece-nos que se o normativo legal prevê coimas para quem publicite ofertas de emprego discriminando o sexo,[15] também os conteúdos publicitários deveriam ser regulados (e fiscalizados) de modo a salvaguardar a promoção de uma cultura de igualdade. Esta tarefa incumbiria, por exemplo, ao Observatório da Publicidade, cujos/as técnicos/as teriam de ser dotados/as de qualificações no domínio da igualdade de oportunidades. Além disso, na medida em que já está previsto, no âmbito das actividades da Associação Portuguesa de Anunciantes (APAN) e numa atitude de auto-regulação, um *Código de Boas Práticas na Comunicação Comercial e Crianças,* seria relevante que a mesma fosse sensibilizada para a elaboração e aplicação de um *Código de Boas Práticas na Comunicação e Igualdade de Género.* De igual modo, cabe à televisão, e fundamentalmente à de serviço público, a divulgação de programas - seja para público infantil ou adulto - destinados à promoção do valor da igualdade e da consciência colectiva em seu torno.

A batalha pela erosão da ideologia tradicional de género, pela desconstrução de estereótipos e pela promoção de uma cultura de igualdade, constitui-se como uma alavanca crucial da adequação (e atenuação do diferencial) entre as práticas e a legislação existente (Silva, 1999).

[15] Veja-se D-L nº 494/85 de 26/11 (cf., Nunes, M.C., 1999:28).

II.II.. A mudança por via da formação...

Estamos também em crer que os efeitos positivos do princípio do *mainstreaming* dependem de uma sensibilização ampla e de uma consciência colectiva sedimentada, em todos os actores sociais, do valor da igualdade de género. A formação pode desempenhar neste campo um papel preponderante.

Assim, no que respeita à vida laboral e profissional, afigura-se fundamental que os órgãos representativos dos/as trabalhadores/as sejam formados e sensibilizados para a igualdade de género, de molde a que matérias como a igualdade de oportunidades e de tratamento e a articulação com a vida familiar estejam presentes em sede de negociação colectiva. Tal requereria, igualmente, maior representatividade das mulheres nas cúpulas destes organismos, assim como naqueles que representam as entidades empregadoras (e.g. associações e confederações empresariais) e em todos os órgãos de decisão política.

Vislumbra-se essencial que sejam promovidas acções de formação junto dos/as empregadores/as e gestores/as, quer no sentido de promover a sua maior qualificação em geral (recorde-se que é baixo o seu nível de qualificação em Portugal, e que a qualificação varia na razão directa da valorização da igualdade de género), quer na óptica da relevância da modernização organizacional e da divulgação dos direitos laborais e sociais (incluindo aqueles relativos à protecção da maternidade e da paternidade), quer ainda numa perspectiva de sensibilização para o equilíbrio entre trabalho remunerado e vida familiar/pessoal e para os custos sociais da discriminação sexual.

A formação assume também particular pertinência entre os/as profissionais do IEFP e dos Centros de Emprego. Neste caso, destinar-se-ia a técnicos/as de emprego, a monitores/as de formação e a conselheiros/as de orientação profissional. Na linha do raciocínio de Maria do Carmo Nunes (1999), entendemos que os Centros de Emprego e de Formação Profissional têm responsabilidades substantivas, por via da informação, formação e colocações no mercado de trabalho, no combate à segregação e discriminação sexual. Por estas razões e por aquelas aduzidas anteriormente, importa ainda dotar estes organismos de uma maior eficácia na sua actuação no terreno.

É verdade que a formação de técnicos/as e membros das equipas ministeriais em matérias relativas à igualdade de género já está prevista no Plano Nacional para a Igualdade, parecendo-nos fundamental que se estenda a docentes de todos os graus de ensino e também a juízes/as, juristas e membros do sistema judicial. Deste modo, não só seria promovida uma maior sensibilização relativamente à discriminação sexual nas várias esferas da vida social – de resto, fundamental na correcção (e punição), por via da justiça, de situações de iniquidade -, como passos

importantes poderiam ser dados no domínio do progresso das relações familiares e da articulação entre a vida profissional e a familiar (por exemplo, pugnar pela partilha efectiva das responsabilidades familiares passa, a nosso ver, pela atribuição automática da custódia conjunta de filhos/as em caso de divórcio, salvo contrariedades rigorosamente avaliadas).

II. III. Através da disseminação de boas práticas

Parece-nos serem da máxima pertinência os esforços empreendidos por alguns organismos, designadamente pela CITE, no sentido de sensibilizar os agentes económicos para os benefícios da adopção de políticas que visem a igualdade entre homens e mulheres, bem como de outras iniciativas, como é o caso da atribuição do prémio "Igualdade é Qualidade". Este simboliza, portanto, o reconhecimento àquelas empresas que estimulam a participação de mulheres em actividades tradicionalmente masculinas, ou que criam creches e jardins infantis para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as, que inserem a questão da igualdade na formação profissional, que criam horários flexíveis, ou que promovem a participação das mulheres em cargos de chefia e lugares de enquadramento. Com a atribuição do Prémio procura-se divulgar as boas práticas em questão e, simultaneamente, sensibilizar e incentivar o mundo empresarial e organizacional para o valor da igualdade enquanto parte integrante da qualidade de vida (cf. e.g., Guerreiro e Lourenço, 1999; CITE, 2003b).

Importa agora, a nosso ver, fazer estudos de caso mais pormenorizados nas empresas em apreço; avaliar as representações das mulheres e dos homens que ali trabalham em torno das mudanças ocorridas, numa tentativa de apreender as implicações dessas iniciativas na vida profissional e privada dos/as mesmos/as. A constatar-se quer uma maior motivação para o trabalho e um incremento da produtividade, quer uma melhoria da qualidade de vida, estar-se-ia na presença de dados concretos que em muito contribuiriam para sensibilizar outros agentes económicos e a sociedade em geral.

De facto, muitas das objecções (centradas nos custos) às políticas promotoras da igualdade de oportunidades apenas se atêm numa análise de custo-benefício de curto prazo, quando as abordagens qualitativas do mercado de trabalho, fundamentadas em raciocínios de médio e longo prazo, podem evidenciar que são claros os retornos (cf. Guerreiro e Lourenço, 1998; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999).

Ainda, à semelhança de algumas certificações já existentes na Europa, seria importante que as empresas, organizações públicas ou do sector não lucrativo, fossem certificadas em função da qualidade do emprego (qualificação,

descentralização, autonomia, nível de satisfação laboral, estabilidade contratual, dinamização do mercado interno, flexibilidade funcional e flexibilidade negociada de horários) e das políticas tendentes a promover a articulação com a vida familiar/pessoal e a igualdade de género (formação em igualdade de oportunidades; cursos de formação em horário laboral; incentivos à articulação com a vida familiar; acções positivas de integração de mulheres em áreas, funções e níveis hierárquicos com fraca representatividade feminina; ausência de diferencial salarial em função do sexo e de discrepância nos critérios inerentes a promoções e à atribuição de benefícios).

III) Valorização social das actividades não remuneradas: o caso da prestação de cuidados à família

É certo que a igualdade de género depende da igualização de situações perante as responsabilidades familiares (cf. Chagas Lopes, 1999b). Segundo as palavras de S. Agacinski (1999), o primeiro feminismo encarou a participação das mulheres no mercado de trabalho como condição *sine qua non* para a sua emancipação económica, tendo deixado inquestionáveis as assimetrias vividas no espaço privado e, neste sentido, perdido a oportunidade de pensar na transformação da divisão de tarefas e de responsabilidades na vida familiar e doméstica. Como refere também R. Hochschild, "a razão pela qual as mulheres mudaram mais do que os homens é porque o mundo 'masculino' parece mais louvável e valorizado que o mundo 'feminino' da casa e das crianças" (1997: 247, tradução livre) (veja-se também Moss, 1993 e Torns, 2003/2004).

Uma das principais barreiras à igualdade nas relações de género decorre do facto de as mudanças ocorridas repousarem numa assimetria profunda: enquanto um número crescente de mulheres, além de assegurar as responsabilidades e funções na esfera doméstica/familiar, perspectiva como central a participação no mercado de trabalho, a maioria dos homens continua a pautar o seu comportamento pela unidimensionalidade (cf. Méda, 2001a). É neste sentido que Méda (2001a) sublinha a necessidade de serem quebrados os silêncios em torno da mudança de atitudes e comportamentos das mulheres, defendendo o fim da especialização do trabalho assente em estereótipos sexuais, *i.e.* a "despecialização" dos papéis de homens e mulheres na sociedade, bem como a reforma das instituições (veja-se também Silva e Perista, 1995; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999).

Prevalece na nossa sociedade a *naturalização* da maternidade, sendo que no imaginário colectivo dos homens e das mulheres em geral, dos/as juízes/as, dos/as decisores/as políticos/as, dos/as empregadores/as e demais parceiros sociais, prepondera a convicção de que incumbe às mulheres a prestação dos cuidados à

família. Em contraponto, prevalece *naturalizada* a representação do papel masculino como "ignorante" e distante relativamente aquelas funções, em benefício de uma *natural* vocação para o desempenho das actividades que têm expressão na esfera pública (Torns, Borras e Carrasquer, 2003/2004: 134). Ora, assumindo que a maternidade e a paternidade são essencialmente construções sociais, importa desfazer as barreiras ideológicas e culturais que se impõem à modernização do contrato de género – barreiras que, além de constituírem frequentemente fonte de discriminação directa e indirecta contra as mulheres no mundo laboral e profissional, têm igualmente cerceado aos homens pais direitos lapidares no campo dos afectos e das emoções, estreitando as fontes de realização individual que provêem de um maior envolvimento na função parental.

Os dividendos do investimento dos pais (homens) nos cuidados e na educação das crianças estão descritos em vários estudos (veja-se em particular Chagas Lopes e Perista, coord., 1999): o maior envolvimento afectivo e emocional com os/as filhos/as, um maior sentimento de competência enquanto figura parental e uma maior satisfação e realização pessoal. Ali se entende também ser fundamental redefinir o conceito de sucesso, tanto em termos familiares como profissionais: "Um bom pai não tem apenas como função assegurar o rendimento necessário à família, e um bom trabalhador nem sempre é aquele que se dedica exclusivamente ao trabalho abdicando de todas as outras dimensões da sua vida" (*id ibid.*: 99). Do lado das crianças, os dividendos também são vários: revelam atitudes menos estereotipadas em função do género, demonstram maior auto-confiança, segurança, auto-estima, maior capacidade para lidar com os problemas e resolvê-los, bem como maior sucesso escolar. As mulheres que vivem nestas famílias conseguem uma maior identidade profissional e um maior investimento nas carreiras; estão menos sujeitas à fadiga psicológica, mental e física, à depressão, e tendem a participar mais em actividades lúdicas e associativas (*vide* também Torres e Silva, 1998).

Se houver um esforço colectivo, envolvendo vários agentes sociais, de sensibilização e consciencialização para a mudança de mentalidades, muito em particular no sentido de um maior envolvimento dos homens na esfera familiar/doméstica, e se homens e mulheres tiverem as mesmas oportunidades de escolha, de envolvimento na esfera familiar e na esfera profissional, entrevê-se uma melhoria da qualidade de vida e um maior progresso social (entendendo que este é indissociável do progresso nas relações de género). Além disso, do ponto de vista das entidades empregadoras (e para a economia em geral), os retornos de uma vivência de tempos sociais mais equilibrados são vários, a saber: maior produtividade, motivação, criatividade e melhor desempenho por parte dos/as trabalhadores/as ao serviço; redução dos denominados "custos ocultos" – como é o caso do absentismo imprevisto (fenómeno, aliás, recorrentemente evocado como um travão ao aumento da produtividade), de conflitos laborais, da resistência a

processos de modernização tecnológica e organizacional, e da rotação/*turnover* (recorde-se que, ao reduzir a rotação, as empresas estão a minorar custos em recrutamento e formação). Acresce que a própria imagem da empresa se valoriza junto da opinião pública, possibilitando uma maior visibilidade dos produtos e serviços e, por conseguinte, um acréscimo do volume de negócios (cf. Silva e Perista, 1995; Doorne-Huiskes, 1997; Guerreiro e Lourenço, 1999; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Chagas Lopes, 1999b; Kovács, 2002b).

IV) Medidas tendentes a promover a conciliação entre vida profissional e vida familiar/pessoal e a renegociação do contrato de género

Importa recordar, à semelhança da experiência de outros países europeus, que as políticas orientadas para a conciliação entre a vida familiar e a profissional, nomeadamente as licenças parentais, porque assentes no mito de que as implicações das políticas são neutras do ponto de vista do género, podem gerar vários efeitos perversos (cf. Fagnani, 1998: 63). Estes podem passar pelo reforço da construção social do modelo *pater famílias* (*male breadwinner model*), pela subordinação económica da mulher e pelo papel acessório do homem/pai na esfera doméstica e familiar; pela intensificação da tradicional divisão sexual do trabalho no espaço doméstico; pelo reforço de trajectórias laborais diferenciadas em função do género (intensivas e contínuas no caso dos homens, e pouco intensivas e descontínuas no caso das mulheres); pelo revigorar dos estereótipos sexuais no mundo empresarial e pelo agravamento da discriminação contra as mulheres (e.g. recrutamento destas para postos de trabalho pouco qualificados e sem perspectivas de evolução, a partir da suposição de que a actividade profissional virá a ser interrompida ou mesmo abandonada).

Neste sentido, aquilo a que nos expõem de momento as experiências de outros países é que, quanto mais longas as interrupções, mais graves os custos para as mulheres que pretendam retomar a actividade profissional - realidade que se agrava no sector privado, compreendendo a perda de oportunidades de promoção e progressão profissional. Vale a pena recordar que estudos realizados em França, por exemplo, têm demonstrado que, apesar de a Lei tentar precaver o contrário, muitas mulheres se têm confrontado com sérias dificuldades em retomar o posto de trabalho com a mesma entidade empregadora; aliás, algumas empresas têm mesmo incentivado o usufruto da licença parental como estratégia de redução de pessoal (cf. Fagnani, 1998; Laufer, 1998; Silvera, 2002b).

Por conseguinte, qualquer medida tendente a promover a conciliação entre a vida laboral/profissional e a vida familiar não pode repousar sobre a falsa neutralidade de género. É neste sentido que já se vem defendendo, por um lado, que as licenças

não sejam prolongadas e gozadas de uma só vez (cf. Saraceno, 2004), e, por outro, que se insista (e invista) em políticas que visem a transformação do contrato tradicional de género, incutindo a valorização dos trabalhos de cuidar junto da população masculina. "Para que a conciliação seja viável, nada ou mesmo pouco poderá conseguir-se se não se aumentar a domesticidade dos homens" (Torns, Borras e Carrasquer, 2003/2004: 116, tradução livre). Em sintonia com as propostas de vários/as autores/as, estamos em crer na relevância de um alargamento progressivo da licença de paternidade e da licença parental, associado à noção de direito não transferível (direito de uso exclusivo do pai), com garantias efectivas da normal retribuição, da manutenção do posto de trabalho e dos direitos e regalias associadas (cf. Drew, 1998; Fagan e O'Reilly, 1998; Rego, 1999; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; CITE, 2001; Perista, 2002).

A respeito de um melhor equilíbrio entre trabalho remunerado e família, há que considerar também a medida acima proposta em torno da redução do tempo de trabalho. Recorde-se, porém, que uma investigação conduzida em vários países europeus no ano de 2000 demonstra que os homens, mais do que as mulheres, mencionam que os seus horários de trabalho são pouco compatíveis com os tempos da vida familiar. Neste sentido, importará que as políticas gizadas com o intuito de promover a conciliação (*family-friendly policies*) deixem de se focar estritamente nas mulheres e passem a compreender, enquanto alvo, o grupo de trabalhadores masculinos (cf. Fagan e Burchell, 2002).

Quer dizer que, quando os horários de trabalho dos homens forem reduzidos, e portanto mais compatíveis com os tempos familiares, as mulheres beneficiarão de mais oportunidades de acesso aos sectores e profissões que, até agora, permanecem essencialmente masculinos (*id. ibid.*). Neste sentido, as raízes culturais que estão na base das discriminações contra as mulheres no mercado de trabalho tenderiam a atenuar-se: para os empregadores, a contratação de um homem ou de uma mulher ou a sua alocação a uma determinada função ou posto de trabalho passaria a ser vista como análoga, porque assente em critérios técnicos e qualificacionais e já não em estereótipos sexuais (cf. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999). Deste modo, quando a redução do tempo de trabalho tiver uma abrangência colectiva, é de supor que a segregação profissional e a associação desta modalidade de trabalho a profissões pouco qualificadas, precárias, mal remuneradas, sem oportunidades de desenvolvimento profissional, tenda também a esboroar-se.

Em face dos imperativos da contínua actualização de conhecimentos, da aprendizagem ao longo da vida e do reforço contínuo da empregabilidade, urge que se pense também em medidas que promovam a conciliação com estes objectivos, e que passem, designadamente, pela promoção de "bancos de tempo" ou de licenças exclusivamente destinadas à participação em actividades de

formação/qualificação. Para tal, seria fundamental que o Estado e as empresas incentivassem o usufruto destas licenças por homens e mulheres; além disso, a eventual substituição durante o período considerado por um/a outro/a trabalhador/a deveria poder contar com apoios públicos, nomeadamente com o desagravamento de contribuições para a segurança social e com benefícios fiscais suficientemente apelativos.

Como se comprovou ao longo do presente estudo, é notória a desigualdade socioeconómica entre as mulheres. Neste sentido, além da renegociação dos papéis de género, importa reduzir ao máximo as disparidades das condições sociais de partida, ou seja, permitir que cada pessoa aceda a um nível de capital qualificacional que afaste o risco de precariedade laboral e social. A curto prazo, importa que o Estado atente, por intermédio de políticas activas de emprego, naquelas mulheres (e indivíduos em geral) portadoras de baixas qualificações e com percursos laborais precários, no sentido de apoiar o acesso a acções de formação qualificantes e de precaver percursos precários. Aliás, os dados analisados na Parte II, os estudos consultados e as reflexões ali suscitadas, permitiram reforçar a conclusão de que as mulheres em Portugal são portadoras de níveis de qualificação particularmente baixos – aliás, os mais baixos do panorama europeu, o que as coloca em situação de marcada vulnerabilidade no mercado de trabalho e as distancia dos desideratos políticos em matéria de qualificação e de criação de oportunidades numa economia baseada na Informação e no Conhecimento (*vide* C.E., 2001a).

V) Uma sociedade humanamente adaptada

Retomado a noção de "revolução emperrada" (Hochschild, 1989) ou de "revolução silenciosa" (Méda, 2001a), seria preciso que as sociedades dessem um passo em frente, tornando-se humanamente adaptáveis à biactividade dos casais. Neste sentido, ergue-se como fundamental:

- A expansão da rede de equipamentos públicos de apoio às famílias, tanto vocacionada para a infância (creches e jardins de infância) como para os/as idosos e outros/as dependentes (lares, centros de dia, serviços de proximidade e de apoio ao domicílio). O desenvolvimento destas estruturas deve ser entendido como um investimento social, promotor da fecundidade e de uma maior justiça social, e não como um custo (e.g. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Esping-Andersen, 2000; Perista, 2002).[16]

[16] Segundo Esping-Andersen, "É fundamental reconhecer que qualquer sociedade baseada no uso intensivo de conhecimentos necessita de maximizar o seu potencial humano futuro para ser concorrencial. Consequentemente, os custos com os filhos não correspondem apenas a despesas

- Alargamento dos horários dos serviços de apoio às famílias, incluindo os das escolas, designadamente através da conjugação com o funcionamento de centros de actividades extracurriculares e de ocupação de tempos livres (incluindo fins-de-semana e férias) (veja-se CITE, 2001).

- Concessão de benefícios fiscais às empresas que providenciem estruturas de apoio (jardins de infância, creches, centros de actividades de tempos livres) ou outras formas de apoio social (refeitório, transportes, serviços de saúde, empréstimos financeiros e subsídios para pagamento de serviços de apoio às famílias (cf. Guerreiro e Lourenço, 1999). Aliás, uma das medidas já consagradas prevê a sensibilização das entidades empregadoras, arquitectos/as, parques de escritórios, industriais ou comerciais, para a criação de estruturas de apoio aos/às trabalhadores/as que têm crianças a seu cargo (criação de creches e de *ateliers* de ocupação de tempos livres) (cf. *Plano Nacional para a Igualdade,* 2003-2006, MSST)

- À semelhança de algumas experiências italianas ("tempos das cidades"), importaria adequar os horários das repartições públicas, dos serviços em geral e dos transportes públicos às necessidades das famílias – condição que requer o cabal envolvimento das autoridades e agentes locais (cf. Silvera, 2000a; Méda, 2001a; Barrère-Maurisson, 2003; Lallement, 2003; Saraceno, 2004).

- Investir na desburocratização; com efeito, é requerida uma maior agilidade nos processos que, na Segurança Social, permitem beneficiar das licenças previstas na Lei (note-se que, sendo o período de licença de paternidade de cinco dias, é desincentivador – como nos chegou a ser testemunhado – despender de dois deles em deambulações entre a empresa e as repartições da segurança social, a fim de tratar "convenientemente" dos procedimentos administrativos).

- No plano das relações entre homens e mulheres a um nível micro/interindividual, é importante que sejam renegociados os papéis sociais numa lógica de solidariedade e de modernização das relações de género. Recorde-se que este nível de interacção é fundamental, porquanto é aqui que os papéis dos géneros são produzidos e reproduzidos (cf. Crompton e Harris, 1999; Gregory e Windebank, 2000; Björnberg, 2002; Torns, Borras e Carrasquer, 2003/2004). Todavia, como descrevemos ao longo do presente trabalho, nem todos os indivíduos, e designadamente nem todas as mulheres,

---

de consumo correntes mas também a investimentos de capital, com um potencial de retorno elevado no futuro (...)" (2000: 96). Valerá a pena recordar que o Conselho de Barcelona (2002) acordou a necessidade de, até 2010, os Estados-membros envidarem esforços no sentido de disporem de estruturas de acolhimento para pelo menos 90% das crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade da escolaridade obrigatória e para pelo menos 33% das crianças com menos de 3 anos (C.E., 2003c).

dispõem dos recursos favoráveis a essa renegociação. Mais uma vez, a socialização primária na promoção de cultura igualitária, a elevação dos níveis de escolarização e de qualificação, a estabilidade de emprego e a autonomia económica (e simbólica), são recursos que potencializam a afirmação das necessidades, interesses e aspirações individuais. Estimulam ainda o questionamento do quadro ideológico e normativo tradicional e, neste sentido, a renogociação (modernização) do contrato de género a nível interindividual. Além dos factores de ordem estrutural e institucional, explicitados nos pontos precedentes, cabe-nos integrar a perspectiva da agência (construtivismo social) sublinhando que as relações de género se constroem, reproduzem e questionam na vida quotidiana.

Um novo contrato social e de género depende, portanto, do consenso e do empenho efectivo de todos os agentes sociais, desde os organismos estatais e públicos, centrais e locais, passando pelas escolas, universidades, institutos de formação profissional, empresas e famílias. Como sublinha Diane Perrons, "só uma estratégia mais imaginativa, que seja capaz de valorizar o trabalho reprodutivo, redesenhar e redistribuir o trabalho remunerado e todas as tarefas necessárias à reprodução social, estará à altura de permitir que todos os indivíduos contribuam e beneficiem de economias produtivas" (2000a: 307, tradução livre). Esta estratégia providencia o elo para um novo contrato de género, constitutivo de (e constituído por) novas relações entre os géneros, através das quais - como afirma Manuela Silva (1999: 20) - num registo de cooperação e partilha, homens e mulheres procuram uma maior humanização das sociedades em que vivem. Afigura-se-nos, igualmente, ser esta uma das pontes para uma sociedade mais inclusiva...

Bibliografia

AA.VV. (Bernard Brunhes Consultants (ed.) (1994), *L'Europe de L'Emploi ou Comment Font Lés Autres,* Paris: Lés Éditions d'Organisation.

AA.VV. (Comissão Independente População e Qualidade de Vida) (1998), *Cuidar o Futuro - Um programa radical para viver melhor,* Lisboa: Trinova Editora.

Abbott, Pamela e Wallace, Claire (1997), *An Introducing to Sociology – Feminist Perspectives,* London: Routledge.

Abbott, Pamela (2000), "Gender", *in* Payne, Geoff, *Social Divisions,* London: Macmillan Press, pp: 55-90.

Aboim, sofia e Wall. Karin (2002), "Tipos de família em Portugal: interacções, valores, contextos", *Análise Social,* Vol. XXXVII, 163, pp: 475-506.

Aboim, Sofia (2003), "Evolução das estruturas domésticas", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 43, pp: 13-30.

Abramo, Laís (1998), "Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas", *in* Abramo, Laís e Abreu, Alice R. De Paiva, *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana,* Rio de Janeiro, S.Paulo: Alast, pp:39-61.

Abramovici, Gérard (2003a), "Social protection in Europe", Eurostat, *Statistics in Focus,* Theme 3 – 3/2003.

Abramovici, Gérard (2003b), "Social protection: cash benefits in Europe", Eurostat, *Statistics in Focus,* Theme 3 – 19/2003.

Abramovici, Gérard (2004), "Social protection: cash benefits in Europe", Eurostat, *Statistics in Focus,* Theme 6/2004.

Abramson, Paul R. E Inglehart, R. (1995), *Value Change in Global Perspective,* USA: The University of Michigan Press.

Abreu, Alice R. de Paiva (1998), "Globalização, género e trabalho na América latina", *Organizações e Trabalho,* 20, pp: 11-21.

Acker, Joan (1992), "The future of women and work: ending the twentieth century", *Sociological Perspectives,* 35(1), pp: 53-68.

Acker, Joan (1999), *Gender and organizations", in* Chafetz, Janet S. *Handbook of the Sociology of Gender,* New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, pp: 177-194.

Adkins, Lisa (2000), "Objects of innovation – Post-occupational reflexivity and re-traditionalisations of gender", *in* McNeil, M.; Pearce, L. e Skeggs, B. (eds.), *Transformations – Thinking through feminism,* London: Routeldge, pp: 259-272.

Agacinski, Sylvianne (1999), *Política dos Sexos,* Oeiras: Celta Editora.

Aglietta, Michel e Bender, Anton (1984), *Les Métamorphoses de la Société Salariale*, Calmann-Levy.

Albuquerque, José Luís *et al.* (2002), "Distribuição de rendimentos e condições de vida", Ribeiro, *in Portugal 1995-2000, Perspectiva de Evolução Social,* Oeiras: Celta Editora, pp: 67-86.

Alcañiz, Mercedes (2004), "Conciliacion entre lás esferas pública y privada:¿ hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros?", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 44: 47-70.

Alcobia, Paulo (2001), "Atitudes e satisfação no trabalho", *in* Ferreira, José Mª; Neves, J.; Caetano, A. (orgs), *Psicossociologia das Organizações,* Lisboa: Editora McGraw-Hill, pp: 281-306.

Allen, J. e Henry, N. (1996), "Fragments of industry and employment", *in* Crompton, R.; Gallie, D. e (eds.), K., *Changing Forms of Employment - Organisations, skills and gender,* London: Routledge, pp: 65-82.

Allen, Sheila e Wolkowitz, Carol (1986), "The control of women's labour: the case of homeworking", *Feminist Review,* 22: 25-51.

Almeida. Ana N. (1985), "Trabalho feminino e estratégias familiares", *Análise Social,* Vol XXI (85), 1º, pp: 7-44.

Almeida, Ana Nunes (1986a), "Entre o dizer e o fazer: a construção da identidade feminina", *Análise Social,* Vol. XXII (92-93), pp: 493-520.

Almeida, Ana Nunes (1986b), "A fábrica e a família: para uma sociologia das 'famílias operárias'", *Análise Social,* Vol XXII (86), 2º. pp: 279-312.

Almeida, Ana Nunes (1993), *A Fábrica e a Família – Famílias Operárias no Barreiro,* Câmara Municipal do Barreiro.

Almeida, Ana Nunes (2003), "Família, conjugalidade e procriação: valores e papéis", *in* Vala, J; Cabral, M.V. e Ramos, A., *Valores Sociais: Mudanças e Contrastes em Portugal e na Europa,* ICS, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, pp: 50-93.

Almeida, A. Nunes de e Guerreiro, Maria das Dores (1993), "A família", *in* França, Luís, *Portugal: Valores Europeus e Identidade Cultural,* IED, pp: 181-219.

Almeida, Ana Nunes e Karin Wall (1995), "A família", *in* Ferreira, Eduardo de Sousa e Rato, Helena (orgs), *Portugal Hoje,* INA – Instituto Nacional de Administração, pp: 33-53.

Almeida, Ana Nunes; Guerreiro, M. das Dores; Lobo, C.; Torres, A. E Wall, K., (1998), "Relações familiares: mudança e diversidade", *in* Viegas, José M. Leite e Costa, António Firmino (orgs), *Portugal, Que Modernidade?* Oeiras: Celta Editora, pp: 45-78.

Almeida, Ana Nunes; André, Isabel M.; Lalanda, Piedade (2002), "Novos padrões e outros cenários para a fecundidade em Portugal", *Análise Social,* Vol. XXXVII, 163: 371-409.

Almeida, João Ferreira de (1984) "Temas e conceitos nas teorias da estratificação social", *Análise Social,* 81-82: 167-190.

Almeida, João Ferreira e Pinto, José Madureira (1982 [1976]), *Investigação nas Ciências Sociais,* Lisboa: Editorial Presença.

Almeida, João Ferreira e Pinto, José Madureira (1989), "Da teoria à investigação empírica. Problemas metodológicos gerais", *in* Silva, Augusto Santos e Pinto, José Madureira, *Metodologia das Ciências Sociais,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 55-78.

Almeida, João Ferreira de (1990), *Portugal: Os Próximos 20 anos* – Valores e Representações Sociais Fundação Calouste Gulbenkian: Temas actuais.

Almeida, João Ferreira de (1995), "Evoluções recentes e valores na sociedade", *in* Ferreira, Eduardo de Sousa e Rato, Helena (orgs), *Portugal Hoje,* INA – Instituto Nacional de Administração, pp: 57-70.

Almeida, Maria Henriqueta *et al.,* (2002), "Crescimento, bem-estar económico e coesão social – o período 1995 a 2000 em síntese", *in Portugal 1995-2000, Perspectiva de Evolução Social,* Oeiras: Celta Editora, pp: 13-39.

Alpin, Peter S. e Appelbaum, Eileen (1988), "The computer racionalization of work – implications for women workers", *in* Jenson, J,; Hagen, E.; e Reddy, C., *Feminization of the Labour Force – Paradoxes and Promises,* Cambridge: Polity Press, pp: 137-152.

Amâncio, Lígia, (1991), "Assédio sexual no local de trabalho – Crime ou 'Castigo'?", *Organizações e Trabalho,* 5/6, pp: 75-88.

Amâncio, Lígia, (1992), "As assimetrias nas representações do género", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 34, Fevereiro, pp: 9-22.

Amâncio, Lígia, (1993), "Género, representações e identidades", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 14, pp: 127-140.

Amâncio, Lígia (1994), *Masculino e Feminino. A construção Social da Diferença*, Porto: Afrontamento.

Amâncio, Lígia (1998), "Contributos para a análise de um movimento social inexistente: a representação social do feminismo", *Acta das Comunicações ao III Encontro Português de Sociologia,* APS.

Amâncio, Lígia (2002), "O género na psicologia social em Portugal: perspectivas actuais e desenvolvimentos futuros, *ExAequo,* APEM/Celta, 6, pp: 55-75.

Amâncio, Lígia e Lima, Maria Luísa Pedroso (1994), *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*, Lisboa, Ministério do Emprego e Segurança Social, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

André, Isabel Margarida (1996), "At the centre on the periphery? Women in the Portuguese Labour Market, *in* García-Ramon, Maria Dolors e Mark, Janice (eds.), *Women of the European Union: The Politics of Work and Daily Life,* London: Routledge, pp: 141-155.

André, Isabel Margarida (1999), "Igualdade de oportunidades: um longo percurso até chegar ao mercado de trabalho", *Sociedade e Trabalho,* 6, pp: 89-99.

André, Isabel M. e Areosa Feio, P. (2002), "Temporary agency work: national reports - Portugal, European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions.

ANETIE (2003), *A Política de Remunerações e Recompensas das Empresas TIE em Portugal* (relatório coordenado por João Lacão, coord., e Rui Fradinho, Carla Costa, Nuno Nazaré e Carla Sabino).

Anker, Richard (1997), "Theories of occupational segregation by sex: an overview", *International Labour Review,* ILO, 136(3), s/p. http://www.ilo.org/public/english/180revue/articles/ank97-3.htm.

Anthias, Floya (2001), "The material and the symbolic in theorizing social stratification: issues of gender, ethinicity and class", *British Journal of Sociology,* 52(3), pp: 367-390.

Antunes, Ricardo (1999), "Las metamorofoses y la centralidad del trabajo hoy, *in* Castillo, Juan José (ed.), *El Trabajo del Futuro,* Madrid: Editorial Complutense, pp: 41-58.

Arango, Luz Gabriela (1998), "Família, Trabalho e identidade de Género. Analogias y contrastes entre dos categorias socio-profesionales en América Latina," *in* Abramo, Laís e Abreu, Alice R. De Paiva , *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana,* Rio de Janeiro, S.Paulo: Alast, pp: 169-195.

Araújo, Emília (1999), "A 'ressimbolização' do tempo – a promessa do teletrabalho", *Actas das Comunicações apresentadas ao VIII Encontro da APSIOT,* Celta Editora, pp: 395-411.

Arber, Sara e Gilbert, Nigel (1992), "Re-assessing women's working lives: an introductory essay", *in Women and Working Lives- Divisions and change*, London: Macmillan, pp: 1-13.

Arber, Sara e Ginn, J. (1995), "The mirage of gender equality: occupational success in the labour market and within marriage", *British Journal of Sociology,* 46(1), pp: 21-43.

Armstrong, Nancy (1988), "O crítico e a meretriz da cultura: a teoria na América pós-moderna", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 24, pp: 207-135.

Armstrong, Nicola J.F. (1999), "Flexible work in virtual workplace: discourses and implications for teleworking", *in* Felstead, Alan e Jewson, Nick (1999) (eds.), *Global Trends in Flexible Labour,* London: MacMillan Press, pp: 43-61.

Arrowsmith, J. e Sisson, K. (2000), "L'évolution du temporaires du travail et la qualité du travail", *European Industrial Relations Observatory on-line.*

Arrowsmith, J. e Sisson, K. (2002), "L'évolution di temps du travail et la qualité di travail", *European Journal Relations Observatory on-line,* Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

Arts, Wil e Gelissen, John (2002), "Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the art report", *Journal of European Social Policy,* 12(2): 138-158.

Assunção, Fátima (2003),"Contributo para uma reflexão sobre a participação das mulheres na empresarialidade", X Encontro da APSIOT, *Inovação e Conhecimento,* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Atkinson, John (1984), "Manpower strategies for flexible organizations", *Personnel Management,* August: 29-32.

Atkinson, John e Meager, Nigel (1986), *New Forms of Work Organisation,* IMS (Institute of Manpower Studies), University of Sussex, Report nº 121.

Baganha, Maria Ioannis (coord.) (2002), *Os movimentos migratórios externos e sua incidência no mercado de trabalho em Portugal,* OEFP, Estudos e Análises.

Baker, Meredith e Elias, Peter (1991), "Youth unemployment and work histories", *in* Dex, Shirley (ed.) (1991), *Life and Work History Analysis: Qualitative and Quantitative Developments,* London: Routledge, pp: 214-244.

Bailyn, L.; Drago, R. e Kochan, T.A. (2001), *Integrating Work and Family Life – A Holistic Approach,* MIT, Sloan School of Management.

Bairrada, Mário *et al.* (2002), *Ramo de Actividades dos Serviços: Âmbito Actual e Perspectivas de Evolução Futura,* OEFP: Estudos e Análises.

Bang, H. P.; Jensen, P.H.; Pfau-Effinger, B. (2000), " Gender and European Welfare States: context, structure and agency", *in* Duncan, Simon e Pfau-Effinger, Birgit, *Gender, Economy and Culture in the European Union,* London: Routledge, pp:115-142.

Barbier, Jean-Claude (2002), "A Survey of the use of the term *precarité* in French economics and sociology", *Working paper,* Centre d'Études de l'Emploi, Paris.

Bardin, Laurence (1977), *Análise de Conteúdo*, Lisboa: Edições 70.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (2003), *Travail, Famille: Le nouveau contrat,* Paris: Gallimard.

Barreto, António e Preto, Clara Valadas (1996), "Indicadores de evolução social", Barreto, António (org), *A Situação Social em Portugal, 1960-1995*, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, pp: 35-162.

Barreto, António (org) (1996), *A Situação Social em Portugal, 1960-1995,* Vol I, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa.

Barreto, António (org) (2000), *A Situação Social em Portugal, 1960-1999*, Vol II. Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa.

Barrett, Michèle (1979), "Christine Delphy: towards a materialist feminism ?", *Feminist Review,* 1, pp: 95-106.

Barrett, Michèle (1988), *Women's Opression Today – The marxist/feminist encounter,* London: Verso.

Barrett, Michèle (1997), *Capitalism and women's liberation, in* Nicholson, Linda J. (ed.), *Feminism/Postmodernism,* London: Routledge, pp: 123-130.

Barron, R.D. e Norris, G.M. (1976), "Sexual divisions and the labour market", *in* Barker, D. L. e Allen, S., (eds), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage,* pp: 47-69.

Barthélémy, Jacques (1998),"Vers un noveau droit du travail", *Futuribles,* Décembre. 237, pp: 31-37.

Bastelaer, Alois van *et al.* (1997), *The Definition of Part-time Work For the Purpose of International Comparisons,* OECD.

Baudelot, Christian e Gollac, Michel (1997), "Le travail ne fait pas le bonheur, mais il y contribue fortement ", *Sciences Humaines,* n°75, août- septembre.

Baudrillard, Jean (1995), *A Sociedade de Consumo,* Lisboa: Edições 70.

Bauman, Zygmunt (2001 [1998]), *Work, Consumerism and the New Poor,* Buckingham: Open University Press.

Beauvoir, Simone de (2000) [1949]), *O Segundo Sexo,* Difel: São Paulo.

Beck, Ulrich (2000a), *Brave New World of Work,* Cambridge: Polity Press.

Beck, Ulrich (2000b), "A reivenção da política", *in* Beck, Ulrich; Giddens, Anthony e Lash, Scott, *Modernização Reflexiva – Política, Tradição e Estética no Mundo Moderno,* Oeiras: Celta Editora, pp: 1-51.

Beck, Ulrich (2000c), " The cosmopolitan perspective: sociology of the second age modernity", *British Journal of Sociology,* 51(1),pp: 79-105.

Beck, Ulrich; Giddens, Anthony e Lash, Scott (2000), *Modernização Reflexiva – Política, Tradição e Estética no Mundo Moderno,* Oeiras: Celta Editora.

Becker, Gary S. (1976), *The Economic Approach to Human Behaviour,* Chicago: University of Chicago Press.

Becker, Gary S. (1993), *A Treatise on the Family,* Cambridge: Harvard University Press.

Beechey, Veronica (1979), "On patriarchy", *Feminist Review,* 3, pp: 66-81.

Beechey, Veronica (1988), "Rethinking the definition of work – gender and work", *in* Jenson, J,; Hagen, E.; e Reddy, C., *Feminization of the Labour Force – Paradoxes and Promises,* Cambridge: Polity Press, pp: 45-62.

Beechey, Veronica e Perkins, Tessa (1987), *A Matter of Hours – Women, Part-time Work and the Labour Market,* Cambridge: Polity Press.

Bell, Daniel (1977), *O advento da sociedade pós-industrial,* São Paulo, Cultrix.

Belloni, Maria-Carmen; Boulin, Jean-Yves; e Junter-Loiseau, Annie (2000), "Rethinking time: there is more to life than working time", *in* Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work,* Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp: 295-309.

Belt, V.; Richardson, R.; Webster, J. (2002), "Women, social skill and interactive service work in telephone call centres", *New Technology, Work and Employment,* 17(1), pp: 20-34.

Benjamim, Orly e Sullivan, Oriel (1996), "The importance of difference: conceptualising increased flexibility in gender relations at home", *The Sociological Review,* pp: 225-251.

Berger, Peter A.; Steinmuller, Peter; e Sopp, Peter (1993), "Differentiation of life-courses? Changing patterns of labour-market sequences in West Germany", *European Sociological Review,* 9(1), pp: 43-61.

Bernardo, Joaquim *et al. (*2000)., Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre - Os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa, IESE, OEFP.

Bertaux, Daniel (1991), "From methological monopoly to pluralism in the sociology of social mobility", *in* Dex, Shirley (ed.), *Life and Work History Analysis: Qualitative and Quantitative Developments,* London: Routledge, pp: 73-92.

Billiard, Isabelle; Debordeaux, Danièle; Lurol, Martine (2000) (coords), *Vivre la Precarité – Trajectoires et projets de vie,* Éditions de l Áube.

Bittman, Michael e Wajcman, Judy (2000), "The rush hour : the character of leisure time and gender equity", *Social Forces,* 79(1), pp: 165-189.

Björnberg, Ulla (1998), "Family orientation among men – a process of change in Sweden", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routeledge, pp: 200-207.

Björnberg, Ulla (2002), "Making agreements and managing conflicts: Swedish dual earner couples in theory and practice", paper apresentado ao Colóquio Internacional *Família, Género e Sexualidades,* ISCTE, APS, 21 e 22 de Novembro de 2002.

Blackburn, Robert *et al.* (2002), "Explaining gender segregation", *British Journal of Sociology,* 53(4), pp:513-536.

Bock, Bettina e Doorne-Huiskes Anneke van (1995), "The careers of men and women: a life-course perspective", *in* Doorne-Huiskes, Anneke V.; Hoof, J.V.; Roelofs, E., *Women and the European Labour Markets,* London: Paul Chapman Publishing Ltd, pp: 72-89.

Boggis, Jean J. (2001), "The erradication of leisure", *New Technology, Work and Employment,* 16(2), pp: 118-129.

Boissonat, Jean, *et al.* (1994), *Le travail Dans Vingt Ans*, Paris, Editions Odile Jacob.

Bono, Andrea del (2000), "Call centres, el trabajo del futuro?", *Sociología del Trabajo,* 39, pp:3-31.

Bookchin, Murray (1998), "Politics for the 21st century century", videoconferência à Conferência Internacional sobre Ecologia Social e suas Perspectivas Políticas, Lisboa, ISEG, 26 a 28 de Agosto.

Bosch, Gerhard (1999), "Working time: tendencies and emerging issues", *International Labour Review,* ILO, pp: 131-149.

Boudon, Raymond (1973), "Les Méthodes des enquêtes quantitatives", *Les Méthodes en Sociologie,* Paris: Puf, pp: 31-85.

Boulin, Jean-Yves e Cette, Gilbert (1998), "Les politiques du temps de travail en Europe", *Futuribles,* Décembre, n. º 237, pp: 5-16.

Boulin, J.; Lallement, M.; Lefèvre, G.; Silvera, R. (1998), "Temps de travail et modes de vie. Quelques resultants d'une enquête empirique", *Futuribles*, Décembre, 237: 73-79.

Bourdieu, Pierre (1979), *La Distinction – Critique social du judgement,* Paris: Les Éditions Minuit.

Bourdieu, Pierre (1989), *O Poder Simbólico,* Lisboa: Difel.

Bourdieu, Pierre (1999), *A Dominação Masculina,* Oeiras: Celta Editora.

Bourdieu, Pierre (2001 [1994]), *Razões Práticas,* Oeiras: Celta Editora.

Bourdieu Chamboredon e Passeron (1968 [1983]), *Le Métier de Sociologue,* École des Hautes ètudes en Sciences Sociales and Muoton Éditeur.

Boyer, Robert (1986), "Rapport salarial, croissance et crise: une dialectique cachée" e "Segmentations ou solidarité, déclin ou redressement: quel modèle pour l' Europe?", *in La Flexibilité du Travail en Europe – Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985,* Paris: Éditions La Découverte, pp: 11-34; pp: 201-305.

Boyer, Robert (2000), "Reformas institucionais para o crescimento e coesão social – Elementos para uma agenda europeia e nacional", *in* Boyer, Robert *et al., Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento - Emprego, reformas económicas e coesão social,* Oeiras: Celta Editora, pp: 127-180.

Boyer, Robert *et al.*(2000), *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento - Emprego, reformas económicas e coesão social,* Oeiras: Celta Editora.

Boyer, Robert (2001), "Su rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales – Une mise en perspective de quelques recherches régulationnistes", CEPREMAP-CNRS-EHESS.

Bradley, Harriet (1998), "Feminization, equal opportunities and gender segregation", *in* Ferreira, Virgínia, Tavares, Teresa e Portugal Sílvia , *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility and Citizenship in Europe,* Oeiras: Celta Editora, pp: 281-290.

Bradley, Harriet (2000 [1996]), *Fractured Identities,* Cambridge: Polity Press.

Bradley, Harriet, *et al.* (2000), *Myths at Work,* Cambridge: Polity Press.

Brannen, Julia (1998), "Employment and family lives: equalities and inequalities", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routeledge, pp: 76-86.

Brannen, Julia (2001), "Gender equality policy, care and young people's futures", Paper presented at the conference *Progressing Gender Relations in Europe, questions of paid and unpaid work,* University of Salford, Manchester, UK, 6-7 Setembro de 2001.

Brannen, Julia e Smithson, Janet (1998), "Conciliação entre o trabalho e os filhos – perspectivas de futuro para jovens de cinco países", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 27: 11-25.

Braverman, Harry (1977[1974]), *Trabalho e Capital Monopolista – A Degradação do Trabalho no século XX,* Rio de Janeiro, Zahar Editores.

Broek, Andries van den (2002), "Leisure across Europe", paper presented at Annual the Conference IATUR, Lisboa, ISEG-UTL, 2002.

Bruegel, Irene (1979), "Women a reserve army of labour: a note on recent British experience", *Feminist Review,* 3, pp: 12-23.

Bruegel, Irene (1996), "Whose myths are they anyway? A comment", *The British Journal of Sociology,* 47(1), pp: 175-177.

Brunhes, Bernard (1989), "La flexibilité du travail. Refléxions sur lés modèles européenes", *Droit Social,* 3, Mars, pp: 251-255.

Bruschini, Cristina (1998), "Fazendo perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade", *in* Abramo, Laís e Abreu, Alice R. De Paiva, *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana,* Rio de Janeiro, S.Paulo: Alast, pp: 277-294.

Bryant, Susan (2000), "At home on the electronic frontier: work, gender and the information highway", *New Technology, Work and Employment,* 15(1), pp: 19-33.

Bryman; Alan e Cramer, Duncan (1993 [1990]), *Análise dos Dados em Ciências Sociais: Introdução às técnicas utilizando o SPSS,* Oeiras: Celta Editora.

Burchell, B.; Elliott, J.; Rubery, J. (1994a), "Perceptions of the labour market: an investigation of differences by gender and by working time", *in* Rubery, J. e Wilkinson, F. (eds.), *Employer Strategy and the Labour Market,* Oxford: Oxford University Press, pp: 121-140.

Burchell, B.; Elliott, J.; Rubery, J. (1994b), "Divided women: labour market segmentation and gender segregation", *in* Scott, Alison MacEwen (ed.), *Gender Segregation and Social Change – Men and women in changing labour markets,* Oxford: Oxford University Press, pp: 80-119.

Burgess, John (1999), "The expansion in non-standard employment in Australia and the extension of employers' control", *in* Felstead, Alan e Jewson, Nick (1999) (eds.), *Global Trends in Flexible Labour,* London: MacMillan Press, pp: 121-140.

Buscatto, Mario (2002), Les centres d'appels, usines modernes? Les rationalisations of telephonic relations, *Sociologie du Travail,* 44, pp: 99-117.

Butler, Judith (1990), "Gender trouble, feminist theory, and psychoanalytic discourse", *in* Nicholson, Linda J. (ed.), *Feminism/Postmodernism,* London: Routledge, pp: 324-348.

Butler, Judith (1993), *Butler Bodies that Matter: On the Discursive Limits of 'Sex'* ,London: Routledge.

Cabeças, José Miquel (2001), "A auto-percepção da carga de trabalho em operadores de caixa de supermercado", *Organizações e Trabalho,* 25, pp: 53-66.

Cabral, M. Villaverde; Vala, J.; Freire, J. (2000), *Trabalho e Cidadania – Atitudes Sociais dos Portugueses I,* Lisboa: ICS.

Caetano, António; Tavares, Susana; Reis, Rita (2003), "Valores do trabalho em Portugal e na União Europeia", *in* Vala, J; Cabral, M.V. e Ramos, A., *Valores Sociais: Mudanças e Contrastes em Portugal e na Europa,* ICS, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, pp: 430-457.

Capucha, Luís M. Antunes (1998), "Pobreza, exclusão social e marginalidades", *in* Viegas, José M. Leite e Costa, António Firmino (orgs), *Portugal, Que Modernidade?* Oeiras: Celta Editora, pp: 209-242.

Capucha, Luís *et al* (2002), "Vulnerabilidade à exclusão social", in *Portugal 1995-2000, Perspectiva de Evolução Social,* Oeiras : Celta Editora, pp: 215-251.

Carapinheiro, Graça (2001), "A globalização do risco social", *in* Santos, B. S. (org.), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 197-229.

Carnoy, Martin (2000), Dans Quel Monde *Vivons-nous? – Le Travail, la famille et le lien social à lére de l'information,* Fayard.

Carreira, H. Medina (1996), "As políticas sociais em Portugal", *in* Barreto, António (org), *A Situação Social em Portugal, 1960-1995,* Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, pp: 35-162.

Carreiras, Helena (1997), *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas,* Lisboa: Edições Cosmos.

Carvalho Ferreira, José Maria (1995), "Ecologia social e desenvolvimento", *Utopia*, Lisboa, 1, Abril de 1995, pp.17-35

Carvalho Ferreira, José Maria (1998), "Marginalidade social e movimentos sociais em contextos urbanos", Conferência Internacional sobre Ecologia Social e suas Perspectivas Políticas, Lisboa, ISEG, 26 a 28 de Agosto.

Carvalho Ferreira, José Maria (2001a), "Novas tecnologias e organização do trabalho", *in* A.A.V.V., *Globalizações – Novos rumos no mundo do trabalho,* Florianópolis: Editora UFSC/SOCIUS, pp:69-101.

Carvalho Ferreira, José Maria (2001b), "Trabalho, precariedade do emprego e emergência histórica do terceiro sector", Colóquio Internacional *O Modelo Latino de Protecção Social – Reflexões sobre o Estado Providência em Portugal, Espanha e Brasil,*s/p.

Carvalho Ferreira, José Maria (2001c), "Abordagens clássicas"; "A Escola das relações humanas "; "Teoria geral dos sistemas e abordagem sociotécnica", *in* Carvalho Ferreira, José Mª; Neves, J.; Caetano, A. (orgs), *Psicossociologia das Organizações,* Lisboa: Editora McGraw-Hill, pp: 3-75.

Carvalho Ferreira, José Maria (2002), "Trabalho e sindicalismo no contexto da globalização", *in* Scherer-Warren, I. e Ferreira, J.M. Carvalho de (Orgs), *Transformações*

Sociais e Dilemas da Globalização: Um diálogo Brasil/Portugal, São Paulo: Cortez Editora, pp: 211-241.

Carvalho Ferreira, J. M.; Peixoto, J.; Soriano, A., Raposo, R.; Graça, J.C.; Marques, R.(1995), *Sociologia,* Lisboa: Editora McGraw-Hill.

Carvalho Ferreira, José Maria e Falcão Casaca, Sara (2001), "Abordagens macrossociais e críticas das organizações", *in* Carvalho Ferreira, José Mª; Neves, J.; Caetano, A. (orgs), *Psicossociologia das Organizações,* Lisboa: Editora McGraw-Hill, pp: 167-216.

Casey, B. (1994) [1991]), "Las encuestas sobre las tendencias del emprego 'no convencional'", *in* Pollert, Anna, *Adiós a la Flexibilidad ?,* Espanha: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp: 279-302.

Casey, B.; Metcalf, H. e Millward, N. (1997), *Employers' Use of Flexible Labour,* London: Policy Studies Institute.

Castel, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la Question Social – Un Chroniq du Salariat,* Paris: Fayard.

Castells, Manuel (1997), *The Power of Identity,* Oxford: Blackwell.

Castells, Manuel (2000 [1996]), *The Rise of the Network Society,* Oxford: Blackwell.

Castells, Manuel (2000), "Materials for an exploratory theory of the network society", *British Journal of Sociology,* 51(1), pp: 5-24.

Castillo, Juan José (1998), *A la Búsqueda del Trabajo Perdido,* Madrid: Editorial Tecnos.

Castillo, Juan José (1999) (ed.), "Trabajo del pasado, trabajo del fututo: por una renovación dela Sociología del Trabajo", *in El Trabajo del Futuro,* Madrid: Editorial Complutense, pp: 1-12.

Castro, Alberto; Santos, A. Ramos dos *et al.* (2000), *Estudo sobre a Mobilidade Sectorial, Profissional e Regional: Tendências Recentes e Perspectivas Futuras,* OEFP, Estudos e Análises.

Cattanéo, Natalie (1999), "Temps partiel au feminine: la precarité impose", *Travail,* Avril, s/p.
http://www.humanite.presse.fr/journal/1999/1999-04/1999-04-12/1999-04-12064.html.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (1987), Eurobarometer survey 27.0, April, *Attitudes Towards Female Roles in Work and Society,* European Commission, Brussels (instrumento de notação: questionário de Portugal).

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (1993), *White Paper on Growth, Competitiveness and employment: the challenges and ways forward into the 21 st century,* European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (1997), *Green Paper on Partnership for a New Organization of Work,* European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (1998), *Equal Opportunities for Women and Men in Europe? Eurobarometer 44.3 – Results of an Opinion Survey,* Employment & Social Affairs, European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (1999a), *Annual Report from the Commission on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union*, European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (1999b), *Novas Oportunidades de Emprego para as Mulheres,* Relatório Especial, Emprego-Now, Comissão Europeia, Bruxelas.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2000a) *The Social Situation in the European Union,* Directorate-General for Employment and Social Affairs, European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2000b), *Estratégias de criação de emprego na Sociedade de Informação,* Comissão Europeia, Bruxelas.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2000c) *Families, Work and IST: A study of the interactions between family trends and new work methods in the Information Society,* Project Families, funded by the European Community under the 'Information Society Technology", European Commission Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2000d), *Eurobarometer 54.0: Les Europeenes et Les Technologies de l' Information et de la Communication dans le Cadre de l'Emploi,* Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2000e), Comunicação da Comissão aos Estados-Membros que estebalece as directrizes para a Iniciativa Comunitária EQUAL, Comissão Europeia, Bruxelas.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2000f), *Relatório Anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens na União Europeia (1999),* Comissão Europeia, Bruxelas.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2000g), *Emprego, Reformas Económicas e Coesão Social – para uma Europa da Inovação e do Conhecimento,* Documento da Presidência Portuguesa da União Europeia, Lisboa.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2001a), *Employment in Europe 2001 – Recent Trends and Prospects,* Directorate-General for Employment and Social Affairs, European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2001b), *Relatório Anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens na União Europeia (2000),* Comissão Europeia, Bruxelas.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2001c), *A Concerted Strategy for Modernising Social Protection,* European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2002a), *EWork 2001, Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy,* IST – Information Society Technologies, European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2002b), *European Economy – Economic Forecast,* nº 5.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2003a), *Ework 2002, Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy,* IST – Information Society Technologies, European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2003b), *The Social Situation in the European Union 2003,* Directorate-General for Employment and Social Affairs, European Commission, Brussels.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2003c), "Decisão do Conselho de 22 de Julho de 2003 relativa às orientações paras politicas de emprego dos Estados-Membros", *Jornal oficial da União Europeia,* 5/8/2003.

C.E. (Comissão Europeia / European Commission), *Diálogo com os Cidadãos* (http://europa.eu.int/scadplus/citizens).

C.E. (Comissão Europeia / European Commission) (2004b), MISSOC *Mutual Information System on Social Protection.*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/index_en.html

Centeno, Luís, Erskine, Angus e Pedrosa, Célia (2000), *Percursos Profissionais de Exclusão,* CIDEC/OPFP.

Cerdeira, M. C. (coord.), *et al.* (2000), *As Novas Modalidades de Emprego,* Cadernos de Emprego, DGEFP/CIME.

Chafetz, Janet S. (1999), "The varieties of gender theory in Sociology", *in Handbook of the Sociology of Gender,* New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, pp: 3-23.

Chagas Lopes, Margarida (1993), "As dimensões do desemprego e a sua medida", *Organizações e Trabalho,* 9/10, pp: 39-48.

Chagas Lopes, Margarida (1995), *Estratégias de Qualificação e Metodologias de Avaliação,* Oeiras: Celta Editora.

Chagas Lopes, Margarida (1999a), "Trabalho e emprego das mulheres em Portugal – uma actualização 20 anos depois", *paper* distribuído no *Seminário de Estudos sobre Género e Igualdade de Oportunidades – Por ocasião dos 20 anos da lei da Igualdade,* Lisboa, ISEG, Outubro.

Chagas Lopes, Margarida (1999b), "A igualdade de oportunidades como estratégia empresarial", *Sociedade e Trabalho,* 6, pp: 17-22

Chagas Lopes, Margarida (2000), "Trabalho de valor igual e desigualdade salarial: breve contributo na base dos pressupostos do capital humano", *Ex Aequo,* 2/3, pp: 107-116

Chagas Lopes, Margarida (coord) e Perista, Heloísa (1995a), *As Mulheres e a Taxa de Emprego na Europa – Portugal. As causas e as consequências das variações na actividade e nos padrões de emprego femininos,* Relatório Final, Rede Portuguesa de Peritos sobre a Posição das Mulheres no Mercado de Trabalho.

Chagas Lopes, Margarida (coord) e Perista, Heloísa (1995b), *Trends and Prospects for Women's Employment,* Interin Report – Portugal, Experts Group on the Position of Women in the Labour Market.

Chagas Lopes, Margarida e Perista, Heloísa (1996), *As Oportunidades de Emprego para Mulheres e as Estratégias Sindicais,* Fundação Friedrich Ebert.

Chagas Lopes, Margarida e Perista, Heloísa (1999) (coord.) *et al., Práticas Laborais e Igualdade de Oportunidades – Banca, têxteis, vestuário e calçado,* CITE-MTS, Série D, Colecção Estudos.

Chagas Lopes, Margarida e Pinto, Aquiles (1999), *Competitividade, Aprendizagem e Soluções Pedagógicas,* Oeiras: Celta Editora.

Chagas Lopes, M. e Fernandes, Graça Leão (2000), "Mobilidade dos trabalhadores" e "Análise das trajectórias individuais dos trabalhadores, *in* Castro, Alberto; Santos, A. Ramos dos *et al., Estudo sobre a Mobilidade Sectorial, Profissional e Regional: Tendências Recentes e Perspectivas Futuras,* OEFP, Estudos e Análises.

CIDM (1993), *A Presença das Mulheres no Ensino Superior em Portugal,* CIDM, Cadernos Condição Feminina n.º 37.

CIDM (1997) *Indicadores para a Igualdade – Uma Proposta Inadiável, Lisboa:* CIDM, Cadernos Condição Feminina n.º 47.

CIDM (2001a) *Situação das Mulheres – Portugal 2001,* Lisboa: CIDM.

CIDM (2001b), *Guia dos Direitos da Maternidade e Paternidade,* Colecção Informar as mulheres, 18, Lisboa, CIDM.

CIDM (2002), *Igualdade de Género Portugal 2002,* Lisboa: CIDM.

CITE (1999a), *Pareceres da CITE sobre Conciliação da Vida Familiar e Profissional – Separata,* Lisboa, CITE, MTS.

CITE (1999b), *Edição Comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) – Pareceres,* Lisboa, CITE, MTS.

CITE (2001), *Guia de Boas Práticas para a Conciliação da Vida Familiar e Profissional,* Lisboa, CITE, MTS.

CITE (2003a), *Igualdade é Qualidade, Prémio às Empresas e Entidades com Políticas Exemplares na área da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens,* Lisboa: CITE, MSST.

CITE (2003b), *Protecção da Maternidade e da Paternidade – Legislação,* Lisboa, CITE, MSST.

Clark, Steven (2001), "Earnings of men and women in the EU: the gap narrowing but only slowly", Eurostat, *Statistics in Focus*, Theme 3 - 5/2001.

Cockburn, Cynthia (1986), "Women and technology: opportunity is not enough", *in* Purcell, Kate; Wood, Stephen; Waton, Alan; e Allen, Scheila (eds.), *The Changing Experience of Employment – Restructuring and Recession,* London: MacMillan, pp: 173-187.

Cockburn, Cynthia (1991), *In the Way of Women – Men's Resistance to Sex Equality in Organizations,* London: MacMillan.

Cockburn, Cynthia e Ormrod, Susan (1993), *Gender & Technology in the Making,* London: Sage Publications.

Collinson, David; Knights, David e Collinson, Margaret (1990), *Managing to Discriminate,* London: Routeldge.

Comte, Auguste (1851-1854), *Système de politique positive, Extraits des tomes II et III publiés entre 1851 et 1854*, Collection: "Les classiques des sciences sociales" Bibliothèque Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi
(Site web: http://bibliotheque.uqac.uquebec.ca/index.htm).

Connell, R.W. (1987), *Gender and Power*, California: Stanford University Press.

Connell, R.W. (2002), *Gender,* Cambridge: Polity Press.

Conselho da União Europeia / European Council (2000), *Emprego, Reformas Económicas e Coesão Social*, Bruxelas, 12 de Janeiro de 2000, Cimeira sobre o Emprego, Presidência Portuguesa da União Europeia.

Conselho da União Europeia / European Council (2002), *Maternity in Europe: Improving Social and Health Conditions,* Social, Health and Family Affairs Committee, 24 de Setembro.

Costa, Adélia (1992), "Representações sociais de homens e mulheres: Portugal 1991", Lisboa: CIDM, *Cadernos Condição Feminina*, 34.

Costa, A. Firmino; Mauritti, R.; Martins, S.; Machado, F.L., e Almeida, J.F. (2000), "Classes sociais na Europa", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 34, pp: 9-46.

Cousins, Christine (1999), "Changing regulatory frameworks and non-standard employment: a comparison of Germany, Spain, Sweden and the UK", *in* Felstead, Alan e Jewson, Nick (1999) (eds.), *Global Trends in Flexible Labour,* London: MacMillan Press, pp: 100-120.

Crompton, Rosemary (1997), "Diferença sexual e análise de classes", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* n. 49: 23-43.

Crompton, Rosemary (1999) "The decline of the male breadwinner: explanations and interpretations", *in Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner,* Oxford, University Press, pp:1-25; pp: 201-214.

Crompton, Rosemary (2001) [1998], *Class and Stratification – An Introduction to Current Debates,* Oxford: Blackwell Publishers Ltd, 2ª ed.

Crompton, Rosemary (2002), "Employment, flexible working and the family", *The British Journal of Sociology,* 53(4), pp: 537-558.

Crompton, Rosemary (2003), "Class and gender beyond the 'cultural turn'", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 42.pp: 9-24.

Crompton, Rosemary e Sanderson, Kay (1994), "The gendered restructuring of employment in the finance sector", *in* Scott, Alison MacEwen (ed.), *Gender Segregation and Social Change – Men and women in changing labour markets,* Oxford: Oxford University Press.

Crompton, Rosemary e Feuvre, Nicky Le (1996), "Paid employment and changing system of gender relations: a cross-national comparison", *Sociology,* 30(3): 427-445.

Crompton, Rosemary e Harris, Fiona (1998), "Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited", *The British Journal of Sociology,* 49(1), pp: 118-136.

Crompton, Rosemary e Harris, Fiona (1999), "Attitudes, women's employment, and the changing domestic division of labour: a cross-national analysis" e "Employment, careers and families: the significance of choice and constraint in women's lives", *in Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner,* Oxford, University Press, pp:105-127; pp: 128-149.

Crompton, R.; Feuvre, N. Le; Birkelund, G.L. (1999), "The Restructuring of Gender Relations within the Medical Profession", *in Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner,* Oxford, University Press, pp:179-200.

Crozier, M. e Friedberg, E. (1977), *L'Acteur et le Système. Les Contraintes de l' Action Collective*, Paris: Éditions du Seuil.

Cruz,Sofia A. (2000), *"O trabalho precário no feminino: um estudo de caso",* Actas das Comunicações apresentadas ao IV Encontro Nacional de Sociologia, APS, *Oeiras: Celta Editora.*

Cruz, Sofia Alexandra (2003), *Entre a Casa e a Caixa, Retrato de Trabalhadoras na Grande Distribuição,* Porto: Edições Afrontamento.

Dahrendorf, Ralf (1996), *A Quadratura do Círculo,* Lisboa: Edições 70.

Dahrendorf, Ralf (2001 [1959]), *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford: Stanford University Press

Dale, Angela e Holdsworth, Clare (1998), "Why don't minority ethnic women in Britain work part-time", *in* O'Reilly, J. e Fagan, C. (Ed.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim,* London: Routledge, pp: 77-95.

Dale, Angela e Bamford, Claire (1988), "Temporary workers: cause for concern or complacency", *Work, Employment and Society,* 2(2), pp: 191-209.

Dal-Ré, Fernando Valdés, (1999), "La flexibilidad del mercado de trabajo: teoría e ideología", *in* Castillo, Juan José (ed.), *El Trabajo del Futuro,* Madrid: Editorial Complutense, pp: 119-136.

Daly, Mary e Lewis, J. (2000), "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states", *The British Journal of Sociology:* 51(2),pp: 281-298.

Daucé, Nicole (1998), "Quand la precarité redessine le marché d'emploi", *in* Kergoat, Jacques *et al.,*(eds), *Le Monde du Travail,* Paris: Éditions La Découverte, pp: 336-343.

Daune-Richard, Anne-Marie (1998a), " How does the 'societal effect' shape de use of part-time work in France. The UK and Sweden", *in* O'Reilly, J. e Fagan, C. (ed.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim,* London: Routledge, pp: 214-231.

Daune-Richard, Anne-Marie (1998b), "Qualifications et représentations sociales", in Maruani, Margaret (dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail,* Paris: La Découvert, pp: 47-58.

Davies, Kingsley e Moore, W. E., (1979), "Alguns princípios de estratificação", *in* Velho, Otávio *et al.* (org.), *Estrutura de Classes e Estratificação Social,* Rio de Janeiro: Zahar, pp: 114-132.

Deem, Rosemary (1986), *All Work and No Play? A Study of Women and Leisure,* Milton Keynes: Pen University Press.

Deem, Rosemary (1988), "Feminism and leisure studies: opening up new directions", *in* Wimbush, Erica e Talbot, Margaret, *Relative Freedoms – Women and Leisure,* Milton Keynes: Open Univeristy, pp:1-17.

Del Boca, Daniela (1998), "Labour policies and women's work in Italy", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routledge, pp:124-130.

Delphy, Christine (1992), " A theory of marriage", *in* McDowell, Linda e Pringle, Rosemary, *Defining Women – Social institutions and gender divisions,* London: Polity Press, pp: 138-139.

Delphy, C. e Leonard, D. (1992), *Familiar Exploitation – A new analysis of marriage in contemporary western societies,* Cambridge: Polity Press.

Delsen, Lei (1998), "When do men work part-time?", *in* O'Reilly, J. e Fagan, C. (ed.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim,* London: Routledge, pp:57-76.

D' Epinay, Christian Lavile (1988), "Individualisme et solidarité aujourd' hui (douze theses)", *Actes de XIIIe Colloque de l'AISLF,* Genéve, Vol.: 38-52

DEPP/MTS (2000), *Carta Social – Rede de Serviços e Equipamentos, Relatório 2000,* DEPP (Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento), MTS.

DEPP/MTS (2001), *Carta Social – Rede de Serviços e Equipamentos, Relatório 2001,* DEPP (Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento), MTS.

Dex, Shirley (1988), "Gender and the labour market", *in* Gallie, D. (ed.), *Employment in Britain,* Oxford: Blackwell, pp: 281: 309

Dex, Shirley (ed.) (1991), *Life and Work History Analysis: Qualitative and Quantitative Developments,* London: Routledge.

Dex, Shirley; Walters, Patricia; e Alden, David M. (1993), *French and British Mothers at Work,* London: MacMillan.

DiMaggio, Paul (2003), " Aspectos culturais da acção e da organização económica", Peixoto, João e Marques, Rafael (2003), *A Nova Sociologia Económica,* Oeiras: Celta Editora, pp: 167-194.

Direcção Geral Regimes de Segurança Social (2001), *Segurança Social, Protecção Garantida, Maternidade* (www.infocid.pt).

Doeringer, P. B. and Piore, M., (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis.* Lexington, MA: Heath.

Doorne-Huiskes, Anneke van (1997), "Equal opportunities in the European Union: theory and practice, *in* Diskstra, G. e Plantenga, J. (eds.), *Gender and Economics – A European Perspective,* London: Routledge, pp: 139-152.

Doorne-Huiskes, Anneke van e Hoof, Jacques van (1995), "Gendered patterns in institutional constraints: an attempt at theoretical integration", *in* Doorne-Huiskes, Anneke V.; Hoof, J.V.; Roelofs, E. (eds.), *Women and the European Labour Markets,* London: Paul Chapman Publishing Ltd, pp: 96-121.

Drew, Eileen (1998), "Re-conceptualising families" e "Changing family forms and the allocation of caring", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routledge, pp: 11-26; pp: 27-35.

Drew, Eileen P. (2000), "Reconciling divisions of labour", *in* Duncan, Simon e Pfau-Effinger, Birgit, *Gender, Economy and Culture in the European Union,* London: Routledge, pp: 87-112.

Drew, Eileen e Emerek, Ruth (1998), "Employment, flexibility and gender", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routledge, pp: 89-99.

Duarte, Ana A. e Moura, Rui (2000), "Gestão do tempo e do trabalho numa Europa plural", *Dirigir,* 65/66, Jan-Abr:43-49.

Dubet, François (2001), "Le travail et ses sociologies", *in* Pouchet, Amélie (Coord.) *et al.*, *Sociologies du Travail: 40 ans Aprés,* Paris: Elsevier, pp: 17-34.

Duncan, Simon (1996), "Obstacles to a successful equal opportunities policy in the European Union", *The European Journal of Women's Studies,* 3: 399-422.

Duncan, Simon (2000), "Theorising comparative gender inequality", *in* Duncan, Simon e Pfau-Effinger, Birgit, *Gender, Economy and Culture in the European Union,* London: Routledge, pp:1-23.

Durán, Mª Angeles (1993), "Construindo a igualdade – uma proposta de investigação socio-económica na Europa", Lisboa: CIDM, Actas do Seminário *Construir a Igualdade*, Cadernos da Condição Feminina, n.º 39, pp: 29-38.

Durán, M.ª Angeles (2000), "Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares", *Caderno de Relaciones Laborales,* 17, pp: 91-122.

Durkheim, Émile (1977 [1893]), *A Divisão do Trabalho Social,* Lisboa: Editorial Presença.

Durkheim, Émile (1981 [1897]), *O Suicídio,* Lisboa: Presença.

Durkheim Émile (1988 [1897], "O suicídio e a anomia", Braga da Cruz, M., *Teorias Sociológicas, Antologia,* Vol. I, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, pp: 345-363.

Ehrenreich, Barbara (1992), "Life without father: reconsidering socialist-feminist theory", *in* McDowell, Linda e Pringle, Rosemary, *Defining Women – Social Institutions and Gender Divisions,* London: Polity Press, pp: 140-147.

Eiro (1998), *Working time flexibility: relationship of legislation and the various bargaining levels*
http://www.eiro.eurofound.ie/1998/05/study/tn9805201s.html.

Eiro (2001), *Working time developments and the quality of work*
http://www.eiro.eurofound.ie/2001/11study7tn0111143s.html.

Elger, Tony. (1982), " Braverman, capital accumulation and deskilling", *in* Wood, S. (Org.), *The Degradation of Work ?,* London: Hutchinson, pp:46-53.

Elger, Tony e Smith, C. (1994), *Global Japanisation?* London: Routledge.

Eme, Bernard e Laville, Jean-Louis (eds.) (1994), *Cohésion Sociale et Emploi,* Paris, Desclée de Brouwer.

Emerek, Ruth (1998), "Atypical working time – examples from Denmark", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routledge, pp: 131-139.

Engels, Friedrich (1974) [1884]), *A Origem da Família, da Propriedade e do Estado,* Lisboa: Editorial Presença, Colecção Síntese.

England, P. (1997), "Dependência sexual, dinheiro e dependência económica nos E.U.A.: para onde apontam as tendências", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 49, pp: 45-66.

Epstein, Cynthia F. (1999), "Similarity and difference", *in* Chafetz, Janet S., *Handbook of the Sociology of Gender,* New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, pp: 45-61.

Esping-Andersen, Gøsta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism,* Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, Gøsta (1993) (ed.), *Changing Classes, Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies,* London: Sage.

Esping-Andersen, Gøsta (2000), "Um Estado-providência para o século XXI – Sociedades em envelhecimento, economias baseadas no conhecimento e sustentabilidade dos Estados-providência europeus", *in* Boyer, Robert *et al.*, *Para uma Europa da Inovação e do*

Conhecimento - Emprego, reformas económicas e coesão social, Oeiras: Celta Editora, pp: 79-126.

Esping-Andersen, Gøsta (2002), *Why We Need a New Welfare State,* Oxford: University Press, pp: 1-95.

Estanque, Elísio (1993), "Classe, status e lazer", Oficina do CES, 37, Coimbra.

Estanque, Elísio (1997), "As classes sociais na sociedade portuguesa: um estudo apoiado no modelo de Erik Olin Wright", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 49, pp: 93-126.

Estanque, Elísio (2000), *Entre a Fábrica e a Comunidade, Subjectividades e Práticas de Classe no Operariado do Calçado,* Porto: Edições Afrontamento.

Estanque, Elísio e Mendes, José Manuel (1997), *Classes e Desigualdades Sociais em Portugal,* Porto: Edições Afrontamento.

Estanque, Elísio e Mendes, J. Manuel (1999), "Análise de classes e mobilidade social em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 52/53, pp: 173-198.

Eurostat (2002a), *Labour Force Survey 2001.*

Eurostat (2002b), *The Life of Women and Men in Europe, A Statistical Portrait Data 1980-2000,* Panorama of the European Union, Population and Social Conditions.

Eurostat (2003a), *Women in the EU,* 27/2003.

Eurostat (2003b), *EU-wide, one woman in six aged 25-54 is inactive due to family responsibilities,* News Release.

Eurostat (2003c), *Share of Employment in Knowledge-intensive services in the Acceding Countries, still below the EU average,* News Release, 7 November.

Eurostat (2003d), *Labour Force Survey 2002.*

Eurostat (2004), *Social Protection in Europe between 1992 and 2001,* News Release, 23 April.

Evans, Mary (1997), *Introducing Contemporary Feminist Thought,* Cambridge: Polity Press.

Fagan, Colette (1998), "National working time regimes and family life", ESRC Seminar Series, *Parenting, Motherhood and Paid Work: Rationalities and Ambivalences,* University of Bradford.

Fagan, Colette (2001), "Time, money and the gender order: work orientations and working – time preferences in Britain", *Gender, Work and Organization,* 8(2), pp: 239-266.

Fagan, Colette e O'Reilly, Jacqueline (1998), "Conceptualising part-time work", *in* O'Reilly, J. e Fagan, C. (Ed.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim,* London: Routledge, pp: 1-31.

Fagan, Colette; O'Reilly, Jacqueline; e Rubery, Jill (2000), "Part-time work: challenging the 'breadwinner' gender contract", *in* Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work,* Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp: 174-186.

Fagan, Colette e Lallement, Michel (2000), "Working time, social integration and transitional labour markets", *in* O'Reilly, J.; *et al. (eds.), Working-Time Changes – Social integration through transitional labour markets,* Cheltenham: Edward Elgar, pp: 25-60.

Fagan, Colette e Warren, Tracey (2001), *Género, Emprego e Preferências Relativas ao Horário de Trabalho na Europa,* Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

Fagan, Colettte e Burchell, Brendan (2002), *Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union,* European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions.

Fagnani, Jeanne (1998), "Recent changes in family policy in France", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routledge, pp: 58-65.

Falcão Casaca, Sara, (1998), *O Envolvimento dos Trabalhadores no Melhoramento Contínuo - Um estudo de caso,* Dissertação de Mestrado, ISCTE, Lisboa, 1998.

Falcão Casaca, Sara (2003a), "Questions and controversies revolving around telework – a gender perspective", Comunicação apresentada à Conferência Internacional *Work Time and Leisure Time – Dynamics and Convergence in Changing Context,* ISEG, Lisboa 16-18 de Outubro de 2002.

Falcão Casaca, Sara (2003b), "The ambiguous effects of employment flexibility on women – some evidence from the Portuguese context", Comunicação apresentada à 6ª Conferência da Associação Europeia de Sociologia, *Ageing Societies, New Sociologies,* Múrcia (Spain), 23 a 26 de Setembro de 2003.

Falkner, Gerda *et al.* (2002), *Transforming Social Policy in Europe? The EC's Parental Leave Directive and Misfit in the 15 Member States,* Working Paper, Germany, Max Planck Institute for the Study of Societies.

Faraday, Annabel e Plummer, Kenneth (1979), "Doing life histories", *Sociological Review,* 27(4), pp: 773-797.

Faulkner, Wendy (2001), "The technology question in feminism: a view from technology studies", *Women's Studies International Forum,* 24(1), pp: 79-95.

Faure-Guichard, Catherine (2000), *L' Emploi Intérimaire – Trajectories et Identités,* Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Felstead, Alan e Jewson, Nick (2000) *In Work, At Home: Towards an Understanding of Homeworking,* London: Routledge.

Felstead, A.; Jewson, N.; Phizacklea, A.; Walters, S. (2001), "Working at home: statistical evidence for seven key hypotheses", *Work, Employment and Society,* 15(2), pp: 215-231.

Fernandes, Graça Leão e Chagas Lopes, Margarida (2002), " Gender, life cycle trajectories, and their determinants in the Portuguese labour market", Paper apresentado ao Seminário - *Gender – From Costs To Benefits,* Kiel.

Ferrando, M.Garcia (1986), *El analysis de la Realidad Social,* Madrid: Alianza.

Ferrão, João (1992), *Serviços e Inovação – Novos Caminhos para o Desenvolvimento Regional,* Oeiras: Cela Editora.

Ferratori, Franco (1981), "On the autonomy of the biographical method", *in* Bertaux, Daniel (ed.), *Biography and Society – The Life History Approach in the Social Sciences,* London: Sage, pp: 19-27.

Ferratori, Franco (1990), *Histoires de Vie - Le méthode biographique dans les sciences sociales,* Paris: Méridiens Klincksieck.

Ferreira, António Casimiro (2001), "Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (re)pensar o direito das relações laborais", *in* Santos, B. S. (org.), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?,* Porto: Edições Afrontamento, pp:255-293.

Ferreira, Maria Luísa Ribeiro (2000), "Reflexões sobre o conceito de género", *Vértice,* 96, Julho-Agosto, pp: 43-50.

Ferreira, Pedro Moura (2003), "Tendências e modalidades de conjugalidade", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 43, pp: 67-82.

Ferreira, Pedro M. e Aboim, Sofia (2002), " Modernidade, laços conjugais e fecundidade", *Análise Social,* Vol. XXXVII, 163, pp: 411-446.

Ferreira, Virgínia (1981), "Mulheres, família e trabalho doméstico no capitalismo", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 6, pp: 47-86.

Ferreira, Virgínia. (1988), "O Feminismo na pós-Modernidade", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 24, Março, pp: 93-106.

Ferreira, Virgínia (1991), "Tecnologias e relações sociais de sexo", *Organizações e Trabalho,* 5/6, pp: 47-61.

Ferreira, Virgínia (1992), "Informatização e feminização dos escritórios em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 34, Fevereiro, pp: 213-241.

Ferreira, Virgínia (1993), "Padrões de segregação das mulheres no emprego: uma análise do caso português", *in* Santos, B.S. (org), *Portugal: Um Retrato Singular,* Porto, Edições Afrontamento, pp: 232-257.

Ferreira, Virgínia (1996), "Mujer y trabajo. La división sexuel del trabajo en el análisis sociológico: de natural a socialmente construida", *in* García de Leon, M.A; García de Cortázar, M., Ortega, F: (Coord) *et al., Sociología de las Mujeres Espanolas,* Madrid: Complutense, pp: 93-119.

Ferreira, Virgínia (1998), "Positive action and employment segregation", *in* Ferreira, Virgínia, Tavares, Teresa e Portugal, Sílvia, *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility and Citizenship in Europe,* Oeiras: Celta Editora, pp: 271-279.

Ferreira, Virgínia (1999), "A segregação sexual no mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas, *Sociedade e Trabalho,* 6, pp: 39-56.

Ferreira, Virgínia (2003), *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego, Uma Análise da Feminização dos Escritórios em Portugal,* Dissertação de Doutoramento em Sociologia, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra.

Ferrera, Maurizio; Hemerijck, Anton e Rhodes, Martin (2000), *O Futuro da Europa Social – Repensar o Trabalho e a Protecção Social na Nova Economia,* Oeiras: Celta Editora.

Feuvre, Nicky Le (1999), "Gender, occupational feminization, and reflexivity: a cross-national perspective", *in Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner,* Oxford, University Press, pp:150-178.

Figueiredo, Alexandra; Sabino, Catarina e Peixoto, João (2004), "Mulheres migrantes: percursos laborais e modos de inserção socioeconómica das imigrantes em Portugal", *A Questão Social do Novo Milénio,* Comunicação apresentada ao VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, Coimbra, 16 a 18 de Setembro.

Firestone, Shulamid (1979 [1972]), *The Dialectic of Sex,* New york: William Morrow.

Fitoussi, Jean-Paul e Rosanvallon, Pierre (1997), *A Nova Era das Desigualdades,* Oeiras: Celta Editora.

Flax, Jane (1987), "Postmodernims and gender relations in feminist theory", *Signs: Journal of Women in Culture and Society,* 12(4), pp: 621-643.

Fonseca, Laura P. (2001), *Culturas Juvenis, Percursos Femininos – Experiências e subjectividades na educação das raparigas,* Oeiras: Celta Editora.

Fontaínha, Elsa (1989), "As mulheres e a economia: o trabalho doméstico – teorias e métodos de avaliação", *in Actas do Seminário As mulheres, a identidade cultural e a defesa nacional,* Lisboa: CIDM, Cadernos Condição Feminina, 29, pp: 143-171.

Fontaínha, Elsa (2002), "The backward bending labour supply curve; we like leisure...but we prefer work ", paper presented at Annual the Conference IATUR, Lisboa, ISEG-UTL.

Forde, Chris (2001), "Temporary arrangements: the activities of employment agencies in the UK", *Work, Employment and Society,* 15(3), pp: 631-644.

Forsberg, G.; Gonas, L; Perrons, D. (2000), "Paid work: participation and liberation", *in* Duncan, Simon e Pfau-Effinger, Birgit, *Gender, Economy and Culture in the European Union,* London: Routledge, pp: 25-48.

Foucault, Michel (1994 [1976]), *História da Sexualidade,* Vol I. Lisboa: Edições 70.

Foucault, Michel (1998), *As Palavras e as Coisas,* Lisboa: Edições 70.

Franco, Ana e Jouhette, Sylvian (2001), "Labour force survey: principal results 2000", Eurostat, *Statistics in Focus*, Theme 3 – 10/2001.

Franco, Ana e Winqvist (2002a), "Women and men reconciling work and family life", Eurostat, *Statistics in Focus,* Theme 3 – 9/2002.

Franco, Ana e Winqvist, Karin (2002b), "Women and men working weekends and their family circumstances", Eurostat, *Statistics in Focus*: Population and Social Conditions, Theme 3 – 14/2002.

Franco, Ana e Winqvist, Karin (2002c), "At the Margins of the Labour Market? Womena and Men in Temporary Jobs in Europe", Eurostat, *Statistics in Focus*: Population and Social Conditions, Theme 3 – 13/2002, Eurostat.

Franks, Suzanne (1999), *Having None of It: Women, Men and the Future of Work*, Granta Books.

Freire, João e Varanda, Marta (1992), "Os trabalhadores independentes", *Organizações e Trabalho,* 7/8, pp: 29-43.

Freire, João (1995), *O Trabalho Independente em Portugal,* Lisboa, CIES/ISEG.

Freire, João (1997), *Variações sobre o Tema Trabalho,* Porto: Edições Afrontamento.

Freire, João (1998), "Empresas e organizações: mudanças e modernização", *in* Viegas, José M. Leite e Costa, António Firmino (orgs), *Portugal, Que Modernidade?* Oeiras: Celta Editora, pp: 285-309.

Freire, João (1999), "Atitudes sociais dos portugueses perante o trabalho", *Actas das Comunicações apresentadas ao VIII Encontro da APSIOT,* Celta Editora, pp: 27-38.

Freire, João *et al.* (2000) *Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempos Livres,* Lisboa OEFP/IESE.

Freitas, Fátima; Perista, Heloísa; Maximimano, Sandra (2000), "Família, género e trajectórias de vida: uma questão de (usos do) tempo", *Actas das Comunicações apresentadas ao IV Encontro Nacional de Sociologia, APS,* Oeiras: Celta Editora.

Freyssinet Jacques (1997), *Le Temps De Travail En Miettes - Trente Ans De Politique De L'emploi et de Négociation Collective*, L'Atelier.

Freyssinet Jacques (1998), "Le progrès technique et l'emploi", *in* Kergoat, Jacques *et al.*,(eds), *Le Monde du Travail,* Paris: Éditions La Découverte, pp: 273-278.

Friedberg, Erhard (1995), "Organização", *in* Boudon, Raymond (ed.), *Tratado de Sociologia,* Porto: Edições Asa.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho/ European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions (2000), *Trabalho a Tempo Inteiro ou a Tempo Parcial: Realidade e Opções.*

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho/ European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions (2002) *Access to employment for Vulnerable Groups.*

Gorjão, Vanda (2002), *Mulheres em Tempos Sombrios, Oposição Feminina ao Estado Novo,* Lisboa: ICS.

Gorz, André (1999 [1997), *Reclaiming Work - Beyond the Wage-Based Society,* Cambridge: Polity Press (tradução da obra editada em 1997: *Miséres du présent: richese du possible,* Editions Galilée).

Gottfried, Heidi (1999), *Charting The Gender Contract In Neo-Fordist Production Regimes: An East/West Comparison,* Paper presented at the 21st Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Bremen (Germany), September 9th to 11th 1999.

Gottfried, Heidi (2000), "Compromising positions: emergent neo-Fordisms and embedded gender contracts", *The British Journal of Sociology,* 51(2), pp: 235-259.

Granovetter, Mark (1985), "Economic action and social structure: the problematic of embeddedness", *American Journal of Sociology:* 481-510.

Grawits, Madeleine e Pinho, Roger (1970), *Méthodes en Sciences Sociales,* Paris: Dalloz, pp: 469-505.

Green, Eileen *et al.* (1990), *Women's Leisure, What Leisure ?,* London: Macmillan.

Green, Eileen; Owen, Jeremy; e Pain, Den (1993), *Gendered by Design? Information Technology and Office Systems,* London: Taylor & Francis.

Gregg, Paul, Knight, Genevieve e Wadsworth, Jonathan (2000), "Heaven knows I'm miserable now- job insecurity in the British labour market", *in* Heery, Edmund e Salmon, John (2000), *The Insecure Workforce,* London: Routledge, pp: 39-56.

Gregory, Abigail e O'Reilly, Jacqueline (1996), "Checking out and cashing up – the prospects and paradoxes of regulating part-time in Europe", *in* Crompton, R.; Gallie, D.; Purcell, K. (eds), *Changing Forms of Employment – Organisations, Skills and Gender,* London: Routledge, pp: 207-234.

Gregory, Abigail e Windebank, Jan (2000), *Women's work in Britain and France – Practice, Theory and Policy,* London: MacMillan Press.

Grimshaw, Damian e Rubery, Jill (1997), *The Concentration of Women's Employment and Relative Occupational Pay: A statistical framework for comparative analysis,* OCDE.

Grimshaw, D.; Beynon, H.; Rubery, J.; Ward, Kevin (2002), "The restructuring of careers paths in large service sector orgnizations: 'delayering', upskilling and polarisation", *The Sociological Review,* pp: 89-115.

Grint, keith (1998), *Sociologia do Trabalho,* Lisboa: Instituto Piaget.

Groot, G. e Schrover, M. (1995) (eds.), *Women Workers and Technological Change,* London: Taylor & Francis.

Grozelier, Anne-Marie (1998), *Pour en Finir avec la Fin du Travail,* Paris: Les Éditions Ouvrières.

Grunell, Marianne e Kas, Erna (1995), "State of Art. Modernization and emancipation from above – women's studies in Portugal", *The European Journal of Women's Studies,* 2, pp: 535-545.

Grupo de Lisboa (1994), *Limites à Competição*, Lisboa, Publicações Europa-América.

Guelaud, Françoise e Lanciano, Caroline (1991), "Flexibilité et gestion de la main-d'óeuvre. Léxemple des ilots-caisses dand lés hypermarches, *in* Gadrey, Jean e Gadrey, Nicole (dir), *La Gestion des Ressources Humaines dans les Services et le Commerce Flexibilité, diversité, compétitivité*, Paris: Éditions l'Hartmattan, pp: 33-49.

Guerreiro, Maria das Dores (1996), *Famílias na Actividade Empresarial – PME em Portugal,* Oeiras: Celta Editora.

Guerreiro, Maria das Dores (1998a), *Mulheres na Vida Empresarial,* Comissão para a Igualdade dos Direitos das Mulheres, Cadernos Condição Feminina, Lisboa

Guerreiro, Maria das Dores (2003), "Pessoas sós: múltiplas realidades", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 43, pp: 31-49.

Guerreiro, Maria das Dores e Romão, Isabel (1995), "Famille et travail au Portugal. La coexistence de différentes dynamiques sociales", *in* Willemsen, Tineke *et al.* (orgs), *Work and Family in Europe:The Role of Policies,* Tilburg: TUP, pp: 151-165.

Guerreiro, Maria das Dores e Lourenço, Vanda (1999), *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar - Manual para as Empresas,* Lisboa, CITE.

Guerrina, Roberta (2002), "Mothering in Europe, Feminist Critique of European Policies on Motherhood and Employment", *The European Journal of Women's Studies,* Sage, 9(1), pp:49-68.

Guest, David (2000), "Management and the insecure workforce – the search for a new psychological contract", *in* Heery, Edmund e Salmon, John (2000), *The Insecure Workforce,* London: Routledge, pp: 140-154.

Guibentif, Pierre (1997), "Transformation of Portuguese social security system", *in* Rhodes, Martin (ed.), *Southern European Welfare States, Between Crisis and Reform,* London: Frank Cass & CO.Ltd, pp: 219-.239.

Hage, J. e Powers, C. (1992), *Post-Industrial Lives: Roles and Relationships in the 21st century,* London: Sage.

Hakim, Catherine (1990), "Core and periphery in employers' workforce strategies: evidence from the 1987 ELUS survey", *Work, Employment and Society,* 4(2), pp: 157-188.

Hakim, Catherine (1995), "Five feminist myths about women's employment", *The British Journal of Sociology,* 46(3), pp: 429-453.

Hakim, Catherine (1996), "The sexual division of labour and women's heterogeneity", *The British Journal of Sociology,* 47(1), pp: 178-188.

Hakim, Catherine (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory,* Oxford, University Press.

Handy, Charles (1985), *The Future of Work,* Oxford: Basil Blackwell.

Harrop, Anne e Moss, Peter (1995), "Trends in parental employment", *Work, Employment and Society,* 9(3), pp: 421-444.

Hartmann, Heidi (1979), "The unhappy marriage of marxism and feminism – towards a more progressive union, *Capital and Class,* pp: 1-33.

Harvey, Mark (1999), "Economies of time: a framework for analysing the restructuring of employment relations", *in* Felstead, Alan e Jewson, Nick (eds.), *Global Trends in Flexible Labour,* London: MacMillan Press, pp: 21-43.

Harzing, Anne-wil K. (1995), "The labour-market position of women from ethnic minorities: a comparison of four European countries", *in* Doorne-Huiskes, Anneke V.; Hoof, J.V.; Roelofs, E., *Women and the European Labour Markets,* London: Paul Chapman Publishing Ltd, pp: 53-71.

Hatch, Mary Jo (1997), Organization Theory, Oxford: University Press.

Heery, Edmund e Abbott, Brian (2000), "Trade unions and the insecure workforce", *in* Heery, Edmund e Salmon, John (2000), *The Insecure Workforce,* London: Routledge, pp: 155-180.

Hemerijck, Anton (2002), "The self-transformation of the European Social Model(s)", *in* Esping-Andersen, Gøsta *et al., in Why We Need a New Welfare State,* Oxford: University Press, pp: 173-213.

Henderson, Karla A.; Shaw, S. *et al.* (1996), *Both Gains and Gap: Feminist Perspectives on Women's Leisure,* State College: Venture Publishing, Inc.

Henwood, Flis (1993), "Establishing gender perspectives on information technology: problems, issues and opportunities", *in* Green, Eileen; Owen, Jeremy; e Pain, Den (1993), *Gendered by Design? Information Technology and Office Systems,* London: Taylor & Francis, pp: 31-49.

Héritier, Françoise (1998 [1996]), *Masculino e Feminino – O Pensamento da Diferença,* Lisboa: Instituto Piaget.

Herzberg, F. (1966), *Work and the Nature of Man,* World Publishing, Cleveland: Ohio.

Hespanha, Pedro *et al.* (2000), *Entre o Estado e o Mercado, Fragilidades das Instituições de Protecção Social em Portugal,* Coimbra: Quarteto Editora.

Hespanha, Pedro (2001), "Mal estar e risco social num mundo globalizado: novos problemas e novos desafios para a teoria social", *in* Santos, B. S. (org.), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 163-196.

Hespanha, Pedro e Valadas, Carla (2001), "Globalização dos problemas sociais, globalização das políticas. O caso da estratégia europeia de emprego", *in* Hespanha, Pedro e Carapinheiro, Graça (orgs.), *Risco Social e Incerteza. Pode o Estado Recuar Mais?,* Porto: Edições Afrontamento, pp:123-175.

Hespanha, Pedro *et al.*, (2001), "Globalização insidiosa e excludente. Da capacidade de organizar respostas à escala global", *in* Hespanha, Pedro e Carapinheiro, Graça (orgs.), *Risco Social e Incerteza. Pode o Estado Recuar Mais?,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 25-54.

Hirata, Helena e Kergoat, Danièle (1998), "La division sexuelle du travail revisitée", *in* Maruani, Margaret (Dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail,* Paris: La Découvert, pp: 93-104.

Hirdman, Yvonne (1998), "State policy and gender contracts – the swedish experience", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routledge, pp: 36-46.

Hochschild, A. R. (1989), *The Second Shift*, New York: Quill.

Hochschild, A. R. (1997), *The Time Bind When Work Becomes Home and Home Becomes Work.* New York: Henry Holt and Company, LLC.

Hofstede, G. (1997), *Cultura e Organizações – Compreender a Nossa Programação Mental*, Lisboa: Edições Sílabo.

Huber, Joan (1999), "Comparative gender stratification", *in* Chafetz, Janet S., *Handbook of the Sociology of Gender,* New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, pp: 65-80.

Humphries, Jane e Rubery, Jill (1992), "The Legacy for women's employment: integration, differentiation and polarisation", *in* Michie, Jonathan (ed.), *The Economic Legacy,* London: Academic Press, pp: 236-257.

Husson, Michel (1998), "Le temps de travail", *in* Kergoat, Jacques *et al.,*(eds), *Le Monde du Travail,* Paris: Éditions La Découverte, pp: 180-188.

Huws, Ursula *et al.* (1996), *Teleworking and Gender,* The Institution for Employment Studies, Report 317.

Huws, U.; Jagger, N.; O' Regan, S. (1999), *Teleworking and Globalisation,* The Institution for Employment Studies, Report 358.

Huws, Ursula (2000), *Equality and Telework in Europe*, European Commission, DGV Employment and Social Affairs.

Hyman, Richard (1994), "Changing trade unions identities and strategies", *in* Hyman,, R. e Ferner, A., *New Frontiers in European Industrial Relations,* Oxford: Blackwell: pp: 108-139.

INE (2001), *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999 – Principais Resultados.*

INE (2002*), Mulheres e Homens em Portugal nos Anos 90.*

INE (2003a), *O Perfil das Grandes Unidades Comerciais em Portugal, 1993-2001* (com Observatório do Comércio).

INE (2003b), *Destaque Estatísticas Demográficas – Divorcialidade. Resultados Definitivos de 2002.*

INE (2003c), Destaque: *Informação sobre Estatísticas do Emprego*, 4º trimestre de 2002.

INE (2003d), Destaque: *Portugal Social 1991-2001.*

INE (2003d), Destaque: *Telecomunicações 2002.*

INE (2003e), *Censo 2001: Resultados do Recenseamento à População.*

INE (2003f), *Situação Demográfica em 2002.*

INE (2003g), Destaque: *Nupcialidade,* Resultados definitivos de 2002.

INE (2004a), Destaque: *Dia Internacional da Mulher,* 8 de Março.

INE (2004b), Destaque: *Dia Internacional da Família,* 15 de Maio.

INE (2004c), Destaque: *Dia Internacional da Criança,* 28 de Maio.

Inglehart, Ronald (1977), *Silent Revolution – Changing Values and Political Styles Among Western Publics,* New Jersey: Princeton University Press.

Inglehart, Ronald e Norris, Pippa (2003), *Rising Tide, Gender Equality and Cultural Change Around the World,* Cambridge: University Press.

Irwin, Sarah e Bottero, Wendy (2000), "Market returns? Gender and theories of change in employment relations", *The British Journal of Sociology,* 51(2), pp: 261-280.

Jacobs, Jerry A. e Gerson, Kathleen (2001), "Overworked individuals or overworked families?", *Work and Occupations,* 28(1), pp: 40-63.

Janeiro, Maria João (1998), *O Trabalho a Tempo Parcial na Regulamentação Colectiva: Limites e Condições da sua Prestação,* MTS, Colecção Estudos, Série C, Trabalho.

Javeau, Claude (1978), *L' Enquête par Questionnaire,* Ed. Univ. De Bruxelles, pp :7-26 ; 39-46 ; 65-84.

Jenson, Jane (1998), "The Talents of women, the skills of men: flexible specilization and women", *in* Wood, S. (ed.), *The Transformation of Work ? – Skill, Flexibility and the Labour Process,* London: Routledge, pp: 141-155.

Jenson, Jane (2000), "A comparative perspective on work and gender", *in* Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work,* Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp:3-16.

Jesuíno, J. Correia (1993), "O trabalho", *in* Almeida, Ana Nunes *et al., Portugal, Valores Europeus e Identidade Cultural,* Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, pp: 75-112.

Joaquim, Teresa (1997), *Menina e Moça, A Construção Social da Feminilidade,* Lisboa: Fim de Século.

Joaquim, Teresa (1998), "Social citizenship and motherhood", *in* Ferreira, Virgínia, Tavares, Teresa e Portugal, Sílvia, *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility and Citizenship in Europe,* Oeiras: Celta Editora, pp: 77-83.

Jong, Attie de e Bock, Bettina (1995), "Positive action in organizations within the European Union", *in* Doorne-Huiskes, Anneke V.; Hoof, J.V.; Roelofs, E., *Women and the European Labour Markets,* London: Paul Chapman Publishing Ltd, pp: 182-.202.

Kellerhals, Jean *et al.,* (1984), *Microssociologia da Família,* Mem Martins: Publicações Europa-América.

Kellerhals, Jean; Ferreira, Cristina e Perrenoud, David (2002), "Linguagens do parentesco: lógicas de construção identitária", *Análise Social,* Vol. XXXVII, 163, pp: 545-567.

Kergoat, Danièle (1998), "La division du travail entre les sexes", *in* Kergoat, Jacques *et al.,*(eds), *Le Monde du Travail,* Paris: Éditions La Découverte.

Kergoat, Danièle (2000), "Division sexeuelle du travail et rapports sociaux de sexe", in Hirata, Helena (coord.) *Dictionaire Critique du Féminisme,* Puf: Paris, pp: 35-44.

Kergoat, Jacques *et al.,*(eds) (1998), *Le Monde du Travail,* Paris: Éditions La Découverte.

Kohli, Martin (1981), "Biography: account, text, method", *in* Bertaux, Daniel (ed.), *Biography and Society – The Life History Approach in the Social Sciences,* London: Sage, pp: 61-75.

Kovács, Ilona (1992), "Novas tecnologias, recursos humanos, organização e competitividade", *Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do Trabalho,* Ceso I&D, Investigação e Desenvolvimento, PEDIP, pp: 17-67.

Kovács, Ilona (1994a), "Participação no trabalho no contexto de competividade", *Organizações e Trabalho,* 12, pp: 11-37.

Kovács, Ilona *et al.* (1994b). *Qualificações e Mercado de Trabalho,* Lisboa, IEFP.

Kovács Ilona (1998): "Trabalho e, qualificações e aprendizagem ao longo da vida: ilusões e problemas da sociedade da informação, *in Formação, Trabalho e Tecnologia*, Oeiras, Celta, (publicado também: *Sociologia del Trabajo*, Madrid, 34, Otoño,. pp.3-25).

Kovács, Ilona. (1999), "Qualificação, formação, empregabilidade", *Sociedade e Trabalho,* MTS, 4, Março, pp: 7-17.

Kovács, Ilona (2001),"Empresa flexível: problemas sociais do pós-taylorismo", *in* A.A.V.V., *Globalizações – Novos Rumos no Mundo do Trabalho,* Florianópolis: Editora UFSC/SOCIUS, pp: 43-68.

Kovács, Ilona (2002a), "Qualificações e ensino/formação na era da globalização", *in* Scherer-Warren, I. e Ferreira, J.M. Carvalho de (orgs), *Transformações Sociais e Dilemas da Globalização: Um diálogo Brasil/Portugal,* São Paulo: Cortez Editora, pp: 147-166.

Kovács, Ilona (2002b), *As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e Problemas da Sociedade de Informação,* Oeiras: Celta Editora.

Kovács Ilona e Castillo, Juan José (1998), *Novos Modelos de Produção - Trabalho e Pessoas,*, Oeiras: Celta Editora.

Kovács, Ilona e Falcão Casaca, Sara (2001), "A Abordagem qualitativa como instrumento indispensável para a compreensão das formas flexíveis de emprego", Actas das Comunicações apresentadas ao IX Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho – *Globalização e Competitividade: Novos Cenários para o Trabalho*, 15 e 26 de Março de 2001.

Kovács, Ilona e Falcão Casaca, Sara (2004), "Formas flexíveis de trabalho e emprego no sector das tecnologias de informação e comunicação", comunicação apresentada ao V Congresso Português de Sociologia, *Sociedades Contemporâneas, Reflexividade e Acção,* Braga, Universidade do Minho, 12 a 15 de Maio de 2004.

Kyi, Gregor (2001), "Employment in the EU regions 2000: Job creation is driven by the service sector – education is essencial", Eurostat, *Statistics in Focus*, Theme 3 - 13/2001.

Lalanda, Piedade (2004), "Mapas identitários femininos", comunicação apresentada ao V Congresso Português de Sociologia, *Sociedades Contemporâneas, Reflexividade e Acção,* Braga, Universidade do Minho, 12 a 15 de Maio de 2004.

Lallement, Michel (1998), "Famille et emploi de service", *in* Maruani, Margaret (Dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail,* Paris: La Découvert, pp: 157-167.

Lallement, Michel (2003), *Temps, Travail et Modes de Vie,* Paris: Puf.

Lampsa, Rena (1993), "Women in peripheral countries", Lisboa: CIDM, Actas do Seminário, *Cadernos Condição Feminina*, 39, pp: 89-91.

Lankshear, Gloria *et al.* (2001), "Call Centre Employees' Responses to Electronic Monitoring: Some Research Findings", *Work, Employment and Society,* 15(3), pp: 595-605.

Lash, Scott (2000), "A reflexividade e os seus duplos – Estrutura, estética, comunidade", *in* Beck, Ulrich; Giddens, Anthony e Lash, Scott, *Modernização Reflexiva – Política, Tradição e Estética no Mundo Moderno,* Oeiras: Celta Editora, pp: 105-164.

Lash, Scott e Urry, John (1994), *The End of Organized Capitalism,* Oxford: Basil Blackwell.

Laufer, Jacqueline (1998), "Entre sphere publique et sphere privée: les enjeux des droits des femmes", *in* Maruani, Margaret (Dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail,* Paris: La Découvert, pp: 107-114.

Leclerc-Olive e Engrand, Sylvie (2000), "Sortir de la precarité de l' émploi: entre routine et projet", *in* Billiard, Isabelle; Debordeaux, Danièle; Lurol, Martine (coords), *Vivre la Precarité – Trajectoires et Projets de Vie,* Éditions de l Áube, pp: 37-60.

Leira, Arnlaug (1998), "The modernisation of motherhood", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routledge, pp: 159-169.

Leira, Arnlaug (2001), "Work, family and the Welfare State: family change and policy reform in the nordic countries", Paper presented at the conference *Progressing Gender Relations in Europe, questions of paid and unpaid work,* University of Salford, Manchester, UK, 6-7 Setembro de 2001.

Lewis, Jane (1992), "Gender and the development of welfare regimes", *Journal of European Policy,* 2(3), pp: 159-173.

Lewis, Jane (1998), "Politique familiale et marché du travail: les cas de la Grande-Bretagne dans une perspective europeénne", *in* Maruani, Margaret (Dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail,* Paris: La Découvert, pp: 139-151.

Lie, Merete (1995), "Technology and masculinity", *The European Journal of Women's Studies,* 2, pp: 379-394.

Liff, Sonia (1993), "Information technology and occupational restructuring in the Office", *in* Green, Eileen; Owen, Jeremy; e Pain, Den (1993), *Gendered by Design? Information Technology and Office Systems,* London: Taylor & Francis, pp: 95-110.

Lindley, Robert M. (2000), "Economias baseadas no conhecimento – o debate europeu sobre o emprego num novo contexto", *in* Boyer, Robert *et al., Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento - Emprego, Reformas Económicas e Coesão Social,* Oeiras: Celta Editora, pp: 33-78.

Linhart, Danièle e Linhart, Robert (1998), "L'évolution de l'organisation du travail", *in* Kergoat, Jacques *et al.,*(eds), *Le Monde du Travail,* Paris: Éditions La Découverte, pp: 301-309.

Lipovetsky, Gilles (1989 [1983]), *A Era do Vazio,* Lisboa: Editora Relógio D'Água.

Lipovestky, Gilles (1997), *La Trosième Femme – Permanence et Révolution du Féminin,* Paris: Gallimard.

Lipset, Seyor Martin (1992 [1985]), *Consenso e Conflito,* Lisboa: Gradiva.

Lobo, Cristina e Conceição, Cristina Palma (2003), "O recasamento em Portugal", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 42, pp: 141-159.

Lopata, Helena Z. (1999), "Gender and social roles", *in* Chafetz, Janet S. *Handbook of the Sociology of Gender,* New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, pp: 229-246.

Lopes, Helena (2000), "Trabalho: um mercado mundial em criação", *Economia Pura,* Julho, 26, pp: 42-44.

Lopes, José da Silva (1996), "A economia portuguesa", *in* Barreto, António (org), *A Situação Social em Portugal, 1960-1995,* Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, pp: 233-364.

López, M. José e Pairó, M. Solsona (2000), "Households and families: changing living arrangements and gender relations", *in* Duncan, Simon e Pfau-Effinger, Birgit, *Gender, Economy and Culture in the European Union,* London: Routledge, pp: 49-86.

Lovell, Terry (2000), "Thinking feminism with and against Bourdieu", *Feminist Theory,* London: Sage Publications, pp: 11-32.

Lurol, Martine (2001), *Le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problematiques en Sociologie,* Document de Travail, 7, Mars, Centre d'Études de l'Emploi

http://www.cee-recherche.fr/uk/publicationspdf/01doc07.pdf.

Lyon, David (1992), *A Sociedade de Informação. Questões e Ilusões,* Oeiras: Celta Editora.

Machado, L. Fernando (2002), *Migração, Etnicidade e Integração dos Guineenses em Portugal*, Oeiras: Celta Editora.

Machado, Fernando L. e Costa, A. Firmino (1998), "Processos de uma modernidade inacabada. Mudanças estruturais e mobilidade social", Viegas, J.M. e Costa, A.F. (orgs), *Portugal, Que Modernidade?,* Oeiras: Celta Editora, pp: 17-44.

Madureira, J. Pinto (1991), "Considerações sobre a produção social de identidade", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 32, pp: 217-231.

Magalhães, M. José (1998), *Movimento Feminista e Educação – Portugal, Décadas de 70 e 80*, Celta: Oeiras.

Mahon, Evelyn (1998), "Changing gender roles, state, work and familes lifes" e "Class, mothers and equal opportunities to work", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routledge, pp: 153-158; 170-181.

Marques, Maria Manuel *et al.* (2001), *Observar o Comércio em Portugal,* Observatório do Comércio-Ministério da Economia.

Marques, Maria Margarida (1995), "A mobilidade ocupacional. Notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal", *Organizações e Trabalho,* 14, pp: 107-143.

Martin, L.H. et al (1988), *Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault.* London: Tavistock. pp.9-15.

Maruani, Margaret (1991), "Le commerce du travail a temps partiel", *in* Gadrey, Jean e Gadrey, Nicole (dir) (1991), *La Gestion des Ressources Humaines dans les Services et le Commerce : flexibilité, diversité, compétitivité*, Paris: Éditions l'Hartmattan, pp: 21-49.

Maruani, Margaret (dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail,* Paris: La Découvert, pp: 7-21.

Maruani, Margaret (2000a), "An overview of the major issues", *in* Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work,* Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp: 17-23.

Maruani, Margaret (2000b), "Women's employment in a society of rampant unemployment", *in* Gustafsson, Siv e Meulders, Danièle (eds,), *Gender and the Labour Market – Econometric evidence of obstacles to achieving gender equality,* London: Macmillan Press Ltd, pp: 23-50.

Maruani, Margaret (2001), "L'emploi dans une societé de plein chomage",*in* Pouchet, Amélie (Coord.), *Sociologies du Travail: 40 ans Aprés,* Paris: Elsevier, pp: 191-200.

Maruani, Margaret (2003), *Travail et Emploi des Femmes,* Paris: La Decouverte.

Maruani, Maruani e Reynaud, Emmanuèle ([1993] (2001), *Sociologie de l' Emploi,* Paris: La Decouverte.

Marx, Karl (1978 [1864]), *O Capital,* Vol. I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Masuda, Yoneji (1984), *La Sociedad Informatizada como Sociedad Post-Industrial,* Madrid: Fundetesco.

Mata, João (coord). *et al.* (2002), *Sociedade de Informação, Principais Indicadores Estatísticos, 1995-2001,* OCT/MCS (Observatório das Ciências e das Tecnologias, Ministério da Ciência e da Tecnologia).

Mathieu, Nicole-Claude (2000), "Sexe et genre", in Hirata, Helena (coord.), *Dictionaire Critique du Féminisme,* Paris: Puf, pp: 191-200.

Saint-Maurice, Ana (1997), *Cabo-verdianos em Portugal,* Oeiras: Celta Editora.

McRae, Susan (1998), "Part-time employment in a European perspective", *in* Drew, E.; Emerek, R. e Mahon, E. (eds.), *Women, Work and the Family in Europe,* London: Routledge, pp: 100-111.

Mead, George H., (1934), Mind, Self and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist, Chicago IL: Chicago University Press.

Mead, Margaret (1950), *Male and Female,* Harmondsworth: Penguin Books.

Méda, Dominique (1995), *Le Travail: Une Valeur en Voie de Disparition,* Paris: Aubier.

Méda, Dominique (2001a), "New perspectives on work as value", *in* Loutfi, Martha F. (ed.), *Women, Gender and Work – What is Equality and How Do We Get There?,* Géneve, ILO, pp: 21-32.

Méda, Dominique (2001b), *Le Temps des Femmes – Pour un Nouveau Partage des Rôles,* Paris: Flammarion.

Mendes, J. Manuel Oliveira (1997), "Mobilidade social em Portugal: o papel da diferença sexual e das qualificações", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 49, pp: 127-156.

Mendes, José M. Oliveira (1998), "Class structure and intergenerational mobility in Portugal: the importance of gender and skills", *in* Ferreira, Virgínia, Tavares, Teresa e Portugal, Sílvia, *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility and Citizenship in Europe,* Oeiras: Celta Editora, pp: 315-328.

Mériaux, Olivier (2000), *New Forms of Employment and Work – A Review of the French Literature,* Working paper – WP/00/2/EN, CERAT-IEP, Grenoble.

Messing, Karen (dir) *et al.,* (2000), *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar,* CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa, DEPP, CIDES.

Meulders, Danièle (1993), "Presentation du rapport 'la position des femmes sur le marché dand la CEE – Evolution entre 1983 e 1990", Lisboa, CIDM, Actas do Seminário, *Cadernos Condição Feminina*, 39, pp: 171-186.

Meulders, Danièle (1998), "La flexibilité en Europe", in Maruani, Margaret (Dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail,* Paris: La Découvert, pp: 239-250.

Meulders, D.; Plasman, O.; Plasman, R. (1997), "Atypical labour market relations in the European Union", *in* Diskstra, G. e Plantenga, J. (eds.), *Gender and Economics – A European Perspective,* London: Routledge, pp: 75-85.

Michon, François (1996), "Os debates sobre emprego e desemprego em França", *Cadernos de Ciências Sociais,* 17, pp: 5-47.

Michon, François (1998), "Lés marchés du travail", *in* Kergoat, Jacques *et al.*,(eds), *Le Monde du Travail,* Paris: Éditions La Découverte, pp: 239-246

Millar, Jane (1999), "Obligations and autonomy in social welfare", *in* Crompton, Rosemary, *Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner,* Oxford, University Press, pp: 26-39.

Miller, Robert L. (2000), *Researching Life Stories and Family Histories,* London: Sage Publications.

Millett, Kate (1974 [1969]), *Política Sexual,* Lisboa: Edições D. Quixote.

Mills, C. Wright (1976 [1959]), *The Sociological Imagination,* New York: Oxford Universuty Press.

Ministério da Economia (1999), *A Economia Portuguesa.*

Ministério da Educação (2003a), *A Educação Pré-Escolar em Portugal,* revista 1, Departamento da Educação Básica, Núcleo de Educação Pré-Escolar, Setembro http://www.deb.min-edu.pt/revista/revista1/evolução_das_taxas_de_cobertura_.htm.

Ministério da Educação (2003b), *Ano Escolar 2003/2004, Dados Globais de Referência* , Setembro.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (1998), Plano Nacional de Emprego de 1999.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (1999), *Plano Nacional de Emprego 2000.*

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (2000), *Plano Nacional de Emprego 2001.*

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (2001), *Plano Nacional de Emprego 2002.*

Ministério dda Segurança Social e do Trabalho (2002) *Plano Nacional para a Igualdade II, 2003-2006.*

Ministério para a Ciência e Tecnologia (1997), *Livro Verde para a Sociedade de Informação em Portugal, Missão para a Sociedade de Informação,* MCT.

Ministro, Antonieta *et al.,* (2002), "Emprego, desemprego e salários", *in Portugal 1995-2000, Perspectiva de Evolução Social,* Oeiras: Celta Editora, pp: 87-137.

Mishra, Ramesh (1995), *O Estado-Providência na Sociedade Capitalista,* Oeiras: Celta Editora.

Moniz, António Brandão e Urze, Paula (1999), "Empresa virtual significa tabalho virtual? Definições, conceitos, limites, implicações", comunicação apresentada ao VIII Encontro da APSIOT, *O Futuro do Trabalho, Novas Relações e Competências,* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Moniz, António Brandão e Kovács, Ilona (coord) *et al.* (2001), *Sociedade da Informação e Emprego,* Direcção-Geral do Emprego e Formação profissional, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Cadernos de Emprego 28.

Moniz, António Brandão (coord), Kovács, Ilona e Barroso, Sónia (2001), *Futuros do Emprego na Sociedade de Informação,* Direcção-Geral do Emprego e Formação profissional, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Cadernos de Emprego 34.

Moreira, António José (2001), *Compêndio de Leis de Trabalho,* Coimbra: Livraria Almedina.

Moreno, C.; Branco, Mª Alberto; Nunes, E.; Peixoto, H., Santos, H., Falcão Casaca, S. (2000), *Estudo de Diagnóstico e Estratégias no Âmbito da Igualdade de Oportunidades,* CESO I&D, Projecto Equal.

Morgan, Philip, Allington, Nigel e Heery, Edmund (2000), "Employment insecurity in the public sector", *in* Heery, Edmund e Salmon, John (2000), *The Insecure Workforce,* London: Routledge, pp: 78-111.

Moss, Peter (1993), "Conciliação da vida profissional com a vida familiar para as mulheres e para os homens", Lisboa, CIDM, Actas do Seminário *Construir a Igualdade*, Cadernos Condição Feminina, 39, pp: 199-205.

Mozzicaffredo, Juan (1992), "O Estado-providência em Portugal", *Sociologia – Problemas e Práticas,* 12, pp: 89.

Muller, Ursula (1998), "The micropolitics of gender differences in family life", *in* Ferreira, Virgínia, Tavares, Teresa e Portugal, Sílvia, *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility and Citizenship in Europe,* Oeiras: Celta Editora, pp: 329-344.

Myrdal, Alva e Klein, Viola (1968 [1958]), *Women's Two Roles,* London: Routledge, 2nd ed.

National Economic Development (NEDO) (1986), *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs,* London: National Economic Development Office.

Nazareth, J. Manuel (1995), "A dinâmica populacional", *in* Ferreira, Eduardo de Sousa e Rato, Helena (orgs), *Portugal Hoje,* INA – Instituto Nacional de Administração, pp: 13-29.

Neves, José (2001), "Aptidões individuais e teorias motivacionais", *in* Ferreira, José Mª; Neves, J.; Caetano, A.(orgs), *Psicossociologia das Organizações,* Lisboa: Editora McGraw-Hill, pp:255-279.

Nicole-Drancourt, Chantal (1990), "Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi", *Sociologie du Travail,* 2/90, pp: 173-193.

Nolan, Jane P., Wichert, Ines C. e Burchell, Brendam, J. (2000), "Job insecurity, psychological well-being and family life", *in* Heery, Edmund e Salmon, John (2000), *The Insecure Workforce,* London: Routledge, pp: 181-209.

Nunes, Ana Bela (1991), "A evolução da estrutura, por sexos, da população activa em Portugal – um indicador do crescimento económico (1890-1981)", *Análise Social,* Vol. XXVI (112-113), pp: 707-722.

Nunes, Flávio (2002), "A transição para a sociedade da informação em Portugal", Comunicação apresentada nas IV Jornadas de Geografia e Planeamento no Campus de Azurém da Universidade do Minho, 28 e 29 deNovembro de 2002.

Nunes, Flávio (2004), "Traços de definição do emprego TIC português", Comunicação apresentada ao V Congresso Português de Sociologia, *Sociedades Contemporâneas, Reflexividade e Acção,* Braga, Universidade do Minho, 12 a 15 de Maio de 2004.

Nunes, João Arriscado (1995), "Com mal ou com bem, aos teus te atém: as solidariedades primárias e os limites da sociedade-providência", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 42, pp: 5-25.

Nunes, Maria do Carmo (1993), "O contributo das mulheres para uma nova configuração do mundo do trabalho", Actas do Seminário *Construir a Igualdade,* Lisboa, CIDM, Cadernos Condição Feminina, 39, pp: 245-249.

Nunes, Maria do Carmo (1996*), Equal Opportunities and Collective Bargaining in the European Union, Selected Agreements from Portugal (Phase II),* Working paper WP/97/22N, European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions.

Nunes, Maria do Carmo (1999), "Igualdade de oportunidades na formação e no emprego : balanço de duas décadas de políticas e de acção", *Sociedade e Trabalho,* 6, pp: 23-37.

Oakley, Ann (1972), *Sex, Gender and Society,* London: Temple Smith.

OCDE / OCDE (1998), *Co-ordinating Services for Children and Youth at Risk A World View.*

OCDE / OECD (2000), *Employment Outlook* 2000.

OCDE / OECD (2001a), *Employment Outlook* 2001.

OCDE / OECD (2001b), *Labour Force Statistics 1980-2000.*

OCDE / OECD (2001c), *Society at a Glance – OECD Social Indicators.*

OCDE / OECD (2001c), *Services: Statistics on Value Added and Employment.*

OCDE / OECD (2002), *Babies and Bossies Reconciling work and Family Life* – Australia, Denmark and the Netherlands, Vol. 1.

OCDE / OECD (2002b), *Measuring the Information Economy 2002.*

OCDE / OECD (2002c), *Information Technology Outlook 2002.*

OEFP (2001), *Evolução e Situação do Mercado de Trabalho,* MTS.

Oeij, Peter R.A. e Wiezer, Noortje M. (2002), *New Work Organisation, Working Conditions and Quality of Work: Towards a Flexible Firm?,* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Offe, Claus (1985), "New social movements: challeging the boundaries of institutional politics", *Social Research,* 52(4), pp: 817-868.

Offe, Claus e Deken, Johan de (2001), "La precarité sur le marche du travail: options politiques", *in* Pouchet, Amélie (Coord.), *Sociologies du Travail: 40 ans Aprés,* Paris: Elsevier, pp: 53-70.

OIT / ILO (2001a), *World Employment Report 2001.*

OIT / ILO (2001b), *A Global Agenda for Employment, International Labour Office.*

Oppenheimer, Valerie K. (1997), "Women's employment and the gain to marriage: the specialization and trading model", *Annual Review of Sociology,* 23, pp: 431-53.

O'Reilly, Jacqueline (1994), "What flexibility do women offer? Comparing the use of, and attitudes to, part-time work in Britain and France in Retail Banking", *Gender, Work and Organization,* 1(3), pp: 138-148.

O'Reilly, Jacqueline e Spee, Claudia (1997), *Regulation Work And Welfare Of The Future: Towards a new social contract or a new gender contract?* Discussion Paper, Social Sience Research Center Berlin.

O'Reilly, Jacqueline e Fagan, Colette (1998), *Part-Time Prospects – An International Comparison of Part-time work in Europe, North America and the Pacific RIM,* London: Routledge.

Pahl, Ray E., (1984), *Divisions of Labour,* Oxford: Basil Blackwell.

Pahl, Ray E. (1992), "Work and employment", *in* McDowell, Linda e Pringle, Rosemary (1992), *Defining Women – Social Institutions and Gender Divisions,* London: Polity Press, pp: 132-135.

Pakulski, Jan e Waters, Malcolm (1996), *The Death of Class,* London: Sage Publications.

Pais, José Machado (1986), "Paradigmas sociológicos na análise da vida quotidiana", *Análise Social,* 90, pp: 7-57.

Pais, José Machado (1992), "A vida como uma aventura: uma nova ética de lazer?", *New Routes for Leisure – Actas do Congresso Mundial do Lazer,* Lisboa 3-5 de Junho de 1992, pp: 99-110.

Pais, José Machado (2001), *Ganchos, Tachos e Biscates,* Porto: Ambar.

Paixão, Teresa e Simão, Antónia (2002), "As políticas activas de promoção da empregabilidade", *in Portugal 1995-2000, Perspectiva de Evolução Social,* Oeiras : Celta Editora, pp: 139-154.

Palmade, Jacqueline e Dorval, Réjean (2000), " Lévolution du rapport au travail en vingt ans. La fragilisation de l'ancrage identitaire", *in* Billiard, Isabelle; Debordeaux, Danièle; Lurol, Martine (coord), *Vivre la Precarité – Trajectoires et Projets de Vie,* Éditions de l Áube, pp: 61-108.

Panteli, N.; Stack, J.; Ramsay, H. (2001), "Gendered patterns in computing work in the late 1990s", *New Technology, Work and Employment,* 16(1), pp: 3-17.

Paoli, Pascal e Merllié, Damien (2001), *Third European Survey on Working Conditions,* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Parente, Cristina e Veloso, Maria Luísa (1999), "Aprendizagens individuais e colectivas nas organizações que ensinam e aprendem", Comunicação apresentada ao VIII Encontro da APSIOT, *O Futuro do Trabalho, Novas Relações e Competências,* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Pareto, Vilfredo (1988 [1920]), "Acções lógicas e não lógicas", *in* Braga da Cruz, M., (1988), *Teorias Sociológicas, Antologia de Textos,* Vol. I, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, pp: 425-438.

Parker, Stanley (1983), *Leisure and Work,* Boston: Allen&Unwin.

Parkin, Frank (1980), "Estratificação Social", *in* Bottomore, Tom e Robert, Nisbet (Orgs), *História da Análise Sociológica,* Rio de Janeiro: Zahar Editores, pp: 780-822.

Parsons, Talcott (1971), "A estrutura social da família", *in* Anshen, Ruth Nanda (Ed.), *A Família: Sua Função e Destino,* Lisboa: Editora Meridiano, pp: 265-300.

Pascual, Amparo Serrano (2001), "Novas tecnologias da informação e da comunicação e a natureza do trabalho", *in* Sitese (org.) (2001), *O Comércio e a Nova Revolução Tecnológica,* Lisboa, pp: 63-74.

Pateman, Carole (1988), *The Sexual Contract,* California: Stanford Press.

Pateman, carole (2003), "O contrato sexual; o fim da história?", *Ex Aequo,* 8, Celta Editora, pp: 31-43.

Paugam, Serge (2000), *Le Salarié de la Precarité,* Paris: PUF.

Payne, Geoff (2000), *Social Divisions,* London: Macmillan Press.

Peixoto, João (1999), *A Mobilidade Internacional dos Quadros,* Oeiras: Celta Editora.

Peixoto, João A. (2002), " Migrações internacionais e globalização: mobilidade, mercado de trabalho e relações sociais", *in* Scherer-Warren, I. e Ferreira, J.M. Carvalho de (Orgs), *Transformações Sociais e Dilemas da Globalização: Um diálogo Brasil/Portugal,* São Paulo: Cortez Editora, pp: 47-67.

Peixoto, João e Marques, Rafael (2003), *A Nova Sociologia Económica,* Oeiras: Celta Editora, pp: 167-194.

Pereira, Pedro Telhado (2000), *A Reforma da Segurança Social,* Oeiras: Celta Editora.

Pereirinha, José A. (1997), "Welfare states and anti-poverty regimes: the case of Portugal", *in* Rhodes, Martin (ed.), *Southern European Welfare States, Between Crisis and Reform,* London: Frank Cass & CO.Ltd, pp: 198-218.

Perista, Heloísa (1989), *As Mulheres em Empregos Atípicos em Portugal,* CISEP, ISEG-UTL.

Perista, Heloísa (1998), "Mulheres na diáspora da União Europeia. Percursos migratórios e trajectórias profissionais e familiares", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* n. 50, pp: 153-165.

Perista, Heloísa (1999), "Trabalho, família e usos do tempo ", *Sociedade e Trabalho,* 6, pp: 67-73.

Perista, Heloísa (2002), "Género e Trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens", *Análise Social,* Vol. XXXVII, 163, pp: 447-474.

Perista, H. e Chagas Lopes, M. (1991), "Potencialidades e vulnerabilidades do emprego das mulheres", *Organizações e Trabalho,* 5/6, pp: 37-46.

Perista, H. e Chagas Lopes, M. (1996), *Tendências e Perspectivas para o Emprego Feminino nos Anos 90,* Relatório Final, Rede de Peritos sobre a Posição das Mulheres no Mercado de Trabalho, CISEP-ISEG.

Perista, H. e Chagas Lopes, M.(1997), *Trajectórias Familiares e Modos de Inserção Laboral das Mulheres,* Lisboa, CITE.

Perista, Heloísa e Chagas Lopes, Margarida (coord.) *et al.,* (1999), *A Licença de Paternidade – Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade,* Lisboa, DEPP, CIDES.

Perista, Heloísa (coord) *et al.* (1999), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho - Uma questão de género,* Colecção Estudos, CITE-MTS

Perrons, Diane (1999), "Flexible working patterns and equal opportunities in the European Union – conflict or compatibility?", *The European Journal of Women's studies,* 6, pp: 391-418.

Perrons, Diane (2000a), "Living with risk: labour market transformation, employment policies and social reproduction in the UK", *Economic and Industrial Democracy,* 21, pp: 283-310.

Perrons, Diane (2000b), *New economy, labour market inequalities and the work life balance",* Paper apresentado à Conferência *Progressing Gender Relations in Europe: Questions of Equality in Paid and Unpaid Work,* University of Salford, Greater Manchester, 6 e 7 de Setembro de 2000.

Perrons, Diane (2003), "The new economy and the work-life balance: conceptual explorations and a case study of new media", *Gender, Work & Organization,* 10 (1), pp: 65-93.

Petit, Pascal (1986), "Heurs et malheurs de l'État face au rapport salarial: la France, *in La Flexibilité du Travail en Europe – Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985,* Paris: Éditions La Découverte, pp: 35-64.

Petrella, Riccardo (2002), *O Bem Comum, Elogio da Solidariedade,* Lisboa: Campo das Letras.

Pfau-Effinger, Birgitt (1993), "Modernisation, culture and part-time employment: the example of Finland and West Germany", *Work, Employment and Society,* 7(3), pp: 383-410.

Pfau-Effinger, Birgitt (1998a), "Conceptualising parenting and paid work from an international perspective – gender cultures and the gender arrangement", ESRC Seminar Series *Parenting, Motherhood and Paid Work: Rationalities and Ambivalences*, University of Bradford.

Pfau-Effinger, Birgitt (1998b), "Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands?", *in* O'Reilly, J. e Fagan, C. (Ed.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim,* London: Routledge, pp: 177-198.

Pfau-Effinger, Birgitt (1999), "The Modernization of Family and Motherhood in Western Europe", *in* Crompton, Rosemary, *Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner,* Oxford, University Press, pp:60-79.

Pfau-Effinger, Birgit (2000), " Conclusion: gender arrangements and social change in the European context", *in* Duncan, Simon e Pfau-Effinger, Birgit, *Gender, Economy and Culture in the European Union,* London: Routledge, pp:262-276.

Philips, Anne e Taylor, Barbara (1980), "Sex and skill: notes towards a feminist economics", *Feminist Review,* 6, pp: 79-88.

Phizacklea, A. E Wolkowitz, C. (1995), *Homeworking Women, Gender, Racism and Class at Work*, London: Sage Publications.

Pintasilgo, Maria de Lourdes (1998), "As mulheres, a cidadania e a sociedade activa", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* n. 50, pp: 15-26.

Piore, M.J. (1975), "Notes for a theory of labor market stratification", *in* Edwards, R, Reich, M. e Gordon, D.M., *Labor Market Segmentation,* Lexington MA.: D.C. Heath, pp: 125-150.

Piore, M.J. e Sabel, C.F. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibility for Prosperity,* New York: Bsic Books Publishers.

Plantenga, Janneke (1995) "Labour-market participation in the European Union", *in* Doorne-Huiskes, Anneke V.; Hoof, J.V.; Roelofs, E., *Women and the European Labour Markets,* London: Paul Chapman Publishing Ltd, pp: 1-14.

Plantenga, Janneke e Tijdens, Kea (1995) "Segregation in the European Union: Developments in the 1980s", *in* Doorne-Huiskes, Anneke V.; Hoof, J.V.; Roelofs, E., *Women and the European Labour Markets,* London: Paul Chapman Publishing Ltd, pp: 15-30.

Plantenga, Janneke e Hansen, Johan (2001), "Assessing equal opportunities in the European Union", *in* Loutfi, Martha F. (ed.), *Women, Gender and Work – What is equality and how do we get there?,* Géneve, ILO, pp: 273-304.

PNUD (UNDP) (2003), *Human Development Report 2003, Millenium Development Goals: A compact among nations to end human poverty*", Oxford: Oxford University Press

Poeschl, Gabrielle (2000), "Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideais", *Análise Social,* 156, pp: 695-719.

Poirier, Jean; Clapier-Valladon, Simone; Raybaut, Paul (1999 [1983]), *Histórias de Vida – Teoria e Prática,* Oeiras: Celta Editora, 2ª edição.

Polányi, Karl (1980), *A Grande Transformação,* Rio de Janeiro: Campus Ed.

Pollert, Anna (1988), "Dismantling flexibility", *Capital and Class,* 34, Spring, pp: 42-75.

Pollert, Anna (1994 [1991]), *Adiós a la Flexibilidad?,* Espanha: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Polsky-Vogel, Eliane (1993), "A democracia paritária: rumo a um novo contrato social", Lisboa: CIDM, Actas do Seminário, *Cadernos Condição Feminina*, 39, pp: 68-73.

Portugal, Sílvia (1995), "As mãos que embalam o berço. Um estudo sobre redes informais de apoio à maternidade", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 42, pp: 155-178.

Portugal, Sílvia (1998), "Women, childcare and social networks", *in* Ferreira, Virgínia, Tavares, Teresa e Portugal, Sílvia, *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility and Citizenship in Europe,* Oeiras: Celta Editora, pp: 345-355.

Pot, Liesbeth (1995), "Policies for children and parents in four European countries", *in* Doorne-Huiskes, Anneke V.; Hoof, J.V.; Roelofs, E., *Women and the European Labour Markets,* London: Paul Chapman Publishing Ltd, pp: 163-181.

Prieto, Carlos (2001), "L'emploi: une nouvelle énigme, un noveau paradigme", *in* Pouchet, Amélie (Coord.), *Sociologies du Travail: 40 ans Aprés,* Paris: Elsevier, pp: 165-172.

Procter, Ian e Padfield, Maureen (1999), "Work orientations and women's work: a critique of Hakim's theory of the heterogeneity of women", *Gender, Work and Organization,* 6(3), pp: 152-162.

Purcell, Kate; Hogarth, Terence; Simm, Claire (1999), *Whose Flexibility? The Costs and Benefits of 'Non-standard Arrangements and Contractual Relations,* Joseph Rowntree Foundation, York Publishing Services Lda.

Purcell, Kate (2000), "Gendered employment insecurity", *in* Heery, Edmund e Salmon, John (2000), *The Insecure Workforce,* London: Routledge, pp: 112-139.

Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van (1992 [1988]), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva.

Ramos dos Santos, Américo (1989), "Flexibilidade do trabalho e flexibilidade da tecnologia: conceitos, tipologias e medidas", *Estudos de Economia,* IX(3), pp: 325-336.

Ramos os Santos, Américo e Castro, Alberto (2000), "Recomendações", *in* Castro, Alberto; Santos, A. Ramos dos *et al.*, *Estudo sobre a Mobilidade Sectorial, Profissional e Regional: Tendências Recentes e Perspectivas Futuras,* OEFP, Estudos e Análises.

Ramos dos Santos Américo e Evaristo, Teresa (2003), *Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal: Organização do Mercado de Trabalho,* DEPPIMSST.

Rebelo, Dulce (2000), "A escola actual – educação e ensino pela igualdade?", *Vértice,* 96, Julho-Agosto, pp: 25-29.

Rebelo, Glória (1999), "A redução do horário de trabalho: que vantagens, que garantias?", *Actas das Comunicações apresentadas ao VIII Encontro da APSIOT,* Celta Editora, pp: 413-430.

Rebelo, Glória (2001a), *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: O Caso de Portugal no Contexto da UE,* Tese de Doutoramento, ISEG-UTL, Lisboa, Maio de 2001.

Rebelo, Glória (2001b), "A flexibilidade no trabalho: as questões da redução do tempo de trabalho e do trabalho a tempo parcial", *Organizações e Trabalho,* 26, pp: 31-39.

Rebelo, Glória (2002a), *Trabalho e Igualdade – Mulheres, Teletrabalho e Tempo Parcial,* Oeiras: Celta Editora.

Rebelo, Glória (2002b), "Para uma tipologia da precariedade da actividade laboral", *Organizações e Trabalho,* 28, pp: 69-85.

Rebelo, Glória (2004), "Da Flexibilidade na Contratação Laboral – Enquadramento jurídico", *in* Kovács, I. *et al.*, Relatório final do projecto Flexibilidade de Trabalho e Emprego: Riscos e Oportunidades, *Socius (projecto financiado pela FCT, POCTI 33042/99).*

Rego, Maria do Céu Cunha (1999), "A igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, *Sociedade e Trabalho,* 6, pp: 75-87.

Reich, Robert (1993), *A Riqueza das Nações*, Lisboa, Ed. Quetzal.

Reis, José (2001), "A globalização como metáfora da perplexidade? Os processos geo-económicos e o 'simples' funcionamento de sistemas complexos", *in* Santos, B. S. (org.), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 109-134.

Reskin, Barbara F. e Padavic, Irene (1994), *Women and Men at Work*, California: Sage Publications.

Rhodes, Martin (1997), "Southern European Welfare states: identity, problems and prospects for reform", *in* Rhodes, Martin (ed.), *Southern European Welfare States, Between Crisis and Reform,* London: Frank Cass & CO.Ltd, pp: 1-21.

Ribeiro, Maria Eduarda *et al.,* (2002), "População, actividade e inactividade", *in Portugal 1995-2000, Perspectiva de Evolução Social,* Oeiras: Celta Editora, pp: 41-65.

Rifkin, Jeremy (1995): *The End of Work: The Decline of the global Labor force and the New Post-Market Era*, New York, J. P. Tacher; G.P. Putnam's Sons.

Robinson, Peter (1999), "Explaining the relationship between flexible employment and labour market regulation", *in* Felstead, Alan e Jewson, Nick (1999) (eds.), *Global Trends in Flexible Labour,* London: MacMillan Press, pp: 84-99.

Robinson, Peter (2000), "Insecurity and the flexible workforce – measuring the ill-defined", *in* Heery, Edmund e Salmon, John (2000), *The Insecure Workforce,* London: Routledge, pp: 25-38.

Rodrigues, Maria de Lurdes (1991), "Mulheres empresárias: contribuição para o estudo do trabalho feminino", *Organizações e Trabalho,* 5/6, Dezembro, pp: 115-126.

Rodrigues, Maria de Lurdes (1995), "Atitudes da população portuguesa perante o trabalho", *Organizações e Trabalho,* 14, pp: 33-63.

Rodrigues, Maria João (1992), *O Sistema de Emprego em Portugal: Crise e Mutações,* Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Roelofs, Ellie (1995), "The European equal opportunities policy", *in* Doorne-Huiskes, Anneke V.; Hoof, J.V.; Roelofs, E., *Women and the European Labour Markets,* London: Paul Chapman Publishing Ltd, pp: 122-142.

Rogerat, Chantal (2000), "(Wo)man-Handled by the labour market", *in* Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work,* Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp: 153-158.

Rosa, Maria João V. (2002), "Notas sobre a população – os homens e as mulheres perante o casamento", *Análise Social,* Vol. XXXVII, 163, pp: 667-672

Rosa, Teresa (1991), "As mulheres e o sindicalismo", *Organizações e Trabalho,* 5/6, pp: 89-113.

Rosa, Teresa (1996), "A qualificação no trabalho", *Organizações e Trabalho,* 15, pp: 67-81.

Rosa, Teresa (1998), *Relações Sociais de Trabalho e Sindicalismo Operário em Setúbal,* Porto: Edições Afrontamento.

Rosa, Teresa (Coord.) *et al.* (2000a), *Trabalho Precário – Perspectivas de Superação,* CIES, OEFP.

Rosa, Teresa, Gonçalves, Mª Fortunata e Ferreira, Paula Isabel (2000b), "Os desempregados de longa duração no concelho do Seixal: perspectivas de reinserção e expectativas face ao futuro, *Organizações e Trabalho,* 23, pp:33-52.

Rosenberg, Sam e Lapidus, June (1999), "Contingent and non-standard work in the United States: towards a more poorly compensated, insecure workforce" *in* Felstead, Alan e Jewson, Nick (1999) (eds.), *Global Trends in Flexible Labour,* London: MacMillan Press, pp: 62-83.

Rossilli, Mariagrazia (1997), "The European Community's Policy on the Equality of Women", *The European Journal of Women's Studies,* 4, pp: 63-82.

Roussel, Louis (1992), "O futuro da família", *Sociologia – Problemas e Práticas,* 11, pp: 165-179.

Rubery, Jill (1988), *Women and Recession* London: Routledge & Kegan Paul.

Rubery, Jill (1996), "The labour market outlook and the outlook for labour market analysis", *in* Crompton, R.; Gallie, D. e Purcell, K. (eds.), *Changing Forms of Employment - Organisations, skills and gender,* London: Routledge, pp: 23-39.

Rubery, Jill (1998), "Part-time work – a threat to labour standards?", *in* O'Reilly, J. e Fagan, C. (Ed.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim,* London: Routledge, pp: 137-155.

Rubery, Jill (1999), "The shaping of work and working time in the service sector", *Paper presented at the 21 st Conference of the International Working Party on Labour and Segmentation,* Bremmen (Germany), September 9th to 11th.

Rubery, Jill e Fagan, Colette (1994), "Does feminization mean a flexible labour force", *in* Hyman,, R. e Ferner, A., *New Frontiers in European Industrial Relations,* Oxford: Blackwell, pp: 140-166.

Rubery, J.; Horrell, S. e Burchell, B. (1994), "Part-time work and gender inequality in the labour market", *in* Scott, Alison MacEwen (ed.), *Gender Segregation and Social Change – Men and women in changing labour markets,* Oxford: Oxford University Press, pp: 205-324.

Rubery, Jill; Smith, Mark; Fagan, Colette; Grimshaw, Damian (1998), *Women and European Employment,* London: Routledge.

Rubery, Jill; Smith, M; Fagan, C. (1999), *Women's Employment in Europe,* London: Routledge.

Ruivo, M. *et al.* (1998), "Why is part-time work so low in Portugal and Spain, *in* O'Reilly, J. e Fagan, C. (Ed.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim,* London: Routledge, pp: 199-213

Sackman, Rosemarie (2000), " Living through the myths: gender, values, attitudes and practices", *in* Duncan, Simon e Pfau-Effinger, Birgit, *Gender, Economy and Culture in the European Union,* London: Routledge, pp: 233-261.

Salgueiro, Teresa B. *et al.,* (2000), *Emprego e Empregabilidade do Comércio,* Grupo de Estudos Cidade e Comércio, Universidade de Lisboa e Observatório do Comércio-Ministério da Economia.

Salhus, Megan (2001), *Social Ecology and Feminism: Can Socialist Ecofeminism Be the Answer?,* MAVE Dissertation, Lancaster University.

Samuel, Nicole (1992), "The future of leisure time", *New Routes for Leisure – Actas do Congresso Mundial do Lazer,* Lisboa 3-5 de Junho de 1992, pp: 45-57.

Santana, Vera (1999), "Representação dos tempos sociais – trabalho e não-trabalho em Portugal, *Actas das Comunicações apresentadas ao VIII Encontro da APSIOT,* Celta Editora, pp: 59-70.

Santana, Vera e Centeno, Luís (2000), "Género e trabalho a tempo parcial: a involuntariedade feminina *in* Portugal", *Actas das Comunicações apresentadas ao IV Encontro Nacional de Sociologia, APS,* Oeiras: Celta Editora.

Santana, Vera e Centeno, L. G. (coord.), *et al.* (2001) *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação,* CIDEC, OEFP.

Santos, Boaventura Sousa de (1993), " O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semi-periferia: O caso português", *in* Santos, B. S. de (org.) *Portugal: Um Retrato Singular,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 17-56.

Santos, Boaventura Sousa de (1994), *Pela mão de Alice – O Social e o Político na Pós-modernidade,* Porto: Afrontamento.

Santos, Boaventura Sousa de (2001), "Os processos de globalização", *in* Santos, B. S. (org.), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 31-106.

Santos, Boaventura Sousa; Reis, José; Marques, Maria Manuel L. (1990), "O estado e as transformações recentes da relação salarial", *in* Santos, Boaventura S, *O Estado e a Sociedade em Portugal (1974-1988),* Porto: Edições Afrontamento, pp: 151-191.

Santos, Boaventura Sousa de e Ferreira, Sílvia (2001), "A reforma *do Estado-providência entre globalizações conflituantes", in* Hespanha, Pedro e Carapinheiro, Graça (orgs.), *Risco Social e Incerteza. Pode o Estado Recuar Mais?,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 177-225.

Santos, Maria João (2001a), "Processos de globalização *versus* movimentos de concentração e restruturação produtiva", *in* A.A.V.V., *Globalizações – Novos rumos no mundo do trabalho,* Florianópolis: Editora UFSC/SOCIUS, pp: 17-41.

Santos, Maria João (2001b), "Estratégias empresariais no pós-fordismo", *Organizações e Trabalho,* 26, pp: 9-30.

Saraceno, Chiara (2004), "A Igualdade difícil: mulheres no mercado de trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 44, pp: 27-45.

Schimd, Gunther (1998), *Transitional Markets: A New European Employment Strategy,* Discussion Paper, Social Sience Research Center Berlin.

Schnapper, Dominique (1998), *Contra o Fim do Trabalho,* Lisboa: Terramar.

Schor, Juliet (1991), *The Overworked American – The Unexpected Decline of Leisure,* United States, Basic Books.

Scott, Alison MacEwen (1994), "Gender segregation in the retail industry", *in* Scott, Alison MacEwen (ed.), *Gender Segregation and Social Change – Men and women in changing labour markets,* Oxford: Oxford University Press, pp: 235-270.

Scott, A. M. e Burchell, B. (1994), " 'And never the twain shall meet'?", *in* Scott, Alison MacEwen (ed.), *Gender Segregation and Social Change – Men and women in changing labour markets,* Oxford: Oxford University Press, pp: 121-156.

Scott, Jacqueline (2000), "Is it a different world to when you were growing up? Generational effects on social representations and child-rearing values", *British Journal of Sociology,* 51(2), pp: 355-376.

Scott, Joan W. (1992), "Deconstructing equality-versus-difference: or, the uses of post-structuralist theory for feminism", *in* McDowell, Linda e Pringle, Rosemary, *Defining Women – Social institutions and gender divisions,* London: Polity Press, pp: 253-264.

Scott, John (2000), "Class and Stratification", *in* Payne, Geoff, *Social Divisions,* London: Macmillan Press, pp: 20-54.

Segalen, Martine (1999 [1996], *Sociologia da Família,* Lisboa: Terramar.

Sels, Luc e Hootegem, Geert Van (2001), "Seeking the balance between flexibility and security – a rising issue in the Low Countries", *Work, Employment and Society,* 15(2), pp: 327-352.

Sen, Amartya (2000), "Work and rights", *International Labour Review,* 139(2), pp: 119-128.

Sennett, Richard (2001 [1998]), *A Corrosão do Carácter – As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo,* Lisboa: Terramar.

Serra, Helena (1997), "Novas tecnologias: influências na organização do trabalho", in *Organizações e Trabalho,* 16/17, pp: 145-163.

Shade, Leslie Regan (1997), "Post-Beijing and beyond: gendered perspectives on access", *in* Lander, R. e Adam, A. (1997), *Women in Computing,* Great Britain: Intellect, pp: 181-197.

Shaw, Susan M. (1994), "Gender, Leisure and constraint: towards a framework for the analysis of women's leisure", *Journal of Leisure Research,* 26(1), pp: 8-22.

Silva, Ana Sofia e Leandro, Engrácia (2004), "A produção e transmissão de valores no seio da família", comunicação apresentada ao V Congresso Português de Sociologia, *Sociedades Contemporâneas, Reflexividade e Acção,* Braga, Universidade do Minho, 12 a 15 de Maio de 2004.

Silva, Augusto Santos (1989), "A ruptura com o senso comum nas ciências sociais", *in* Silva, Augusto Santos e Pinto, José Madureira, *Metodologia das Ciências Sociais,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 29-53.

Silva, Manuela (1983), *O Emprego das Mulheres em Portugal – A 'mão Invisível' na discriminação sexual no emprego,* Porto: Edições Afrontamento.

Silva, Manuela (1993), "Reflexões a propósito do relatório sobre a posição das mulheres no mercado de trabalho na C.E. (evolução de 1983 a 1990)", Lisboa: CIDM, Actas do Seminário, Cadernos Condição Feminina, 39, pp: 187-192.

Silva, Manuela (1999), *A Igualdade de Género, Caminhos para uma Sociedade Inclusiva,* Lisboa: CIDM, Cadernos Condição Feminina, 53.

Silva, Manuela e Perista, Heloísa (1995), *As Portuguesas e a União Europeia – Prospectiva para a Acção,* CIDM.

Silva, Pedro Adão (2002), "O modelo de *welfare* da Europa do Sul, Reflexões sobre a utilidade do conceito", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 38, pp: 25-59.

Silvera, Rachel (1998), "Lés salaires: toutes choses inégales par ailleurs?", *in* Maruani, Margaret (dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail,* Paris: La Découvert, pp: 127-138.

Silvera, Rachel (2002a), *Articuler Vie Familiale et Vie Professionnelle en Europe,* Paris: La Documentation Française.

Silvera, Rachel (2002b), "Le genre des politiques du temps du travail: nouveaux enjeux non sans risques", *in* Jenson, Jane (dir.) *Lien Social et Politiques,* 47 http://www.erudit.org/revue/lsp/v/n47/000345ar.htm.

Silveira, Rosália *et al.* (1997), "Rede de serviços e equipamentos sociais", *in Portugal 1995-2000, Perspectiva de Evolução Social,* Oeiras: Celta Editora, pp: 253-277.

Simmel, Georg (2001 [1979, 1898]), *The Philosophy of Money,* London: Routledge.

Simões, Eduardo (2001), "O processo de tomada de decisão", *in* Ferreira, José Mª; Neves, J.; Caetano, A. (orgs), *Psicossociologia das Organizações,* Lisboa: Editora McGraw-Hill, pp: 405-427.

Singly, François de (1992), "Os interesses da família", *Sociologia – Problemas e Práticas,* 11, pp: 153-164.

Smith, M.; Fagan, C.; Rubery, J. (1998), "Where and why is part-time growing in Europe", *in* O'Reilly, J. e Fagan, C. (Ed.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim,* London: Routledge, pp: 35-56.

Smith, Vicki (1993), "Flexibility in work and employment: the impact on women", *in* Bacharach, S. *et al.* (eds), *Research in Sociology of Organizations,* 11, London: Jai Press INC.

Smith, Vicky (1997), "New forms of work organization", *Annual Review of Sociology,* 23, pp: 315-339.

Smith, Vicki (2001), *Crossing the Great Divide – Worker risk and opportunity in the new economy,* London: ILR Press.

Smithson, Janet; Lewis, Suzan; Guerreiro, Maria das Dores (1998), "Percepções dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar", *Sociologia - Problemas e Práticas,* nº 27, pp: 97-113.

Soete, Luc (2000), "A economia baseada no conhecimento num mundo globalizado", *in* Boyer, Robert *et al.*, *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento - Emprego, reformas económicas e coesão social,* Oeiras: Celta Editora, pp: 3-31.

Spencer, Herbert (1970 [1850]), *Social statics: or, the conditions essential to human happiness specified, and the first of them developed,* Farnborough, Hants : Gregg International.

Standing, Guy (2000), "Do trabalho penoso ao trabalho decente", *Economia Pura,* Fevereiro, pp: 37-41.

Stanworth, Celia (1997), "Telework and the information age", *New Technology, Work and Employment,* 13(1), pp: 51-62.

Stanworth, Celia (2000),"Women and work in the Information Age", *Gender, Work and Organization,* 7(1), pp: 20-32.

Stoffaes, Christian (1991), *A Crise da Economia Mundial,* Lisboa, Dom Quixote.

Stoleroff, A. e Falcão Casaca, Sara (1994), "Requisitos sociais e culturais da 'Produção Magra' e o processo de indução dos trabalhadores", *Actas das comunicações apresentadas ao VI Congresso da APSIOT,* 29/30 de Novembro.

Strath, Bo (Ed.) (2000), *After Full Employment – European Discourses on work and flexibility,* Brussels: P.I.E. – Peter Lang S.A.

Sullivan, Cath e Lewis, Suzan (2001), "Home-based telework, gender and the syncronization of work and family", *Gender, Work and Organization,* 2, pp:123-145.

Sullivan, Oriel (1997), "Time waits for no (wo)man: an investigation of the gendered experience of domestic time", *Sociology,* 31(2), pp: 221-239.

Sullivan, Oriel e Gershuny, Jonathan (2001), "Cross-national changes in time-use: some sociological (hi)stories re-examined", *The British Journal of Sociology,* 52(2), pp: 331-347.

Sundin, Elisabeth (1995), "The social construction of gender and technology", *The European Journal of Women's studies,* 2, pp: 333-353.

Supiot, Alain, (1996a), "Introducción a las reflexiones sobre el trabajo", Revista internacional del Trabajo, 115(6)
http://www.ilo.org/public/spanish/180revue/articles/int96-6.htm.

Supiot, Alain, (1996b), "Perspectives on work: Introduction ", Revista internacional del Trabajo, 135(6)
http://www.ilo.org/public/english/support/publ/revue/articles/int135-6.htm.

Supiot, Alain *et al.* (2001), *Beyond Employment – Changes in work and the future of labour law in Europe,* Oxford: University Press.

Taddei, Dominique (1998), "La réduction du temps de travail: questions en suspens", *Futuribles,* 237, pp: 81-91.

Tam, May (1997), *Part-time Employment: A Bridge or a Trap?,* Aldershot: Ashgate.

Tancred, Peta (1995), "Women's work: a challenge to the sociology of work", *Gender, Work, Organization,* pp: 11-20.

Tanguy, Lucie (2001), "Questions sur le travail du sociologue", *in* Pouchet, Amélie (Coord.), *Sociologies du Travail: 40 ans Aprés,* Paris: Elsevier, pp: 325-334.

Tavares, Manuela (2000), *Movimentos de Mulheres em Portugal,* Lisboa: Livros Horizonte.

Thompson, Paul (1981), "Life Histories and the analysis of social change", *in* Bertaux, Daniel (ed.), *Biography and Society – The Life History Approach in the Social Sciences,* London: Sage, pp: 289-305.

Thompson, Paul (1983), *The Nature of Work - An Introduction to Debates on the Labour Process,* London: MacMillan.

Thompson, Paul e David McHugh (1990), *Work Organisations – A Critical Introduction,* London: Macmillan.

Toffler, Alvin (1984), *A Terceira Vaga,* Livros do Brasil, Lisboa.

Toledo, Enrique de la Garzia (1999), "Fin del trabajo o trabajo sin fin?", *in* Castillo, Juan José (ed.), *El Trabajo del Futuro,* Madrid: Editorial Complutense, pp: 13-39.

Torns, Teresa; Borràs, Vicent e Carrasquer, Pilar (2003/2004), "La conciliación de la vida laboral y familiar: un horizont posible?, *Sociologia del Trabajo,* Invierno, pp: 111-137.

Torres, Anália (1992), "Fatalidade, culpa, desencontro – formas de ruptura conjugal", *Sociologia – Problemas e Práticas,* 11, pp: 43-62.

Torres, Anália (1996), *Divórcio em Portugal – Ditos e Interditos,* Oeiras: Celta Editora, pp: 179-188.

Torres, Anália (2001), *Sociologia do Casamento – A Família e a Questão Feminina,* Oeiras: Celta Editora.

Torres, Anália (2002a), "Casamento: conversa a duas vozes e em três andamentos", *Análise Social,* Vol. XXXVII, 163, pp: 569-602.

Torres, Anália (2002b), "A sociologia da família, a questão feminina e o género", *Ex Aequo,* APEM, 6, pp: 117-145.

Torres, Anália e Silva, F. Vieira da, (1998), "Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 28, pp: 9-65.

Torres, Anália (coord.) *et al.,* (2004), *Homens e Mulheres, Entre Família e Trabalho,* DEEP/CITE, Estudos 1.

Touraine, Alain (1970), *A Sociedad Post-Industrial,* Lisboa: Edições Moraes.

Touraine, Alain (1999a), *Como Sair do Liberalismo?,* Lisboa: Terramar.

Touraine, Alain (1999b), *Crítica à Modernidade,* Lisboa: Instituto Piaget.

Turnbull, Peter e Wass, Victoria (2000), "Redundancy and the paradox of job insecurity", *in* Heery, Edmund e Salmon, John (2000), *The Insecure Workforce,* London: Routledge, pp: 57-77.

Urry, John (2001), "The sociology of space and place", *in* Blay, Judith (ed.), *Blackwell Companion to Sociology,* University of North Carolina, pp: 3-15.

Vaiou, Dina e Stratigaki, Maria (1997), "Women in the South: diverse experiences of work in unifying Europe", *in* Diskstra, G. e Plantenga, J. (eds.), *Gender and Economics - A European Perspective,* pp: 104-117.

Vala, Jorge (1989) "Análise de conteúdo", *in* Silva, Augusto Santos e Pinto, José Madureira, *Metodologia das Ciências Sociais,* Porto: Edições Afrontamento, pp: 101-128.

Vale de Almeida, Miguel (2000), *Senhores de Si, Uma Interpretação Antropológica da Masculinidade,* Lisboa: Fim de Século.

Varanda, Marta (1993), "Reflexões sobre o auto-emprego", *Organizações e Trabalho,* 9/10: 107-116.

Varejão, José Manuel (1996), "O tempo de trabalho e o emprego – contributos da teoria económica para a compreensão do caso português", *Cadernos de Ciências Sociais,* 17, pp: 49-76.

Varejão, José Manuel e Ruivo, Margarida (1996), "As condicionantes da organização do tempo de trabalho, Estudo de caso", *Cadernos de Ciências Sociais,* 17, pp: 77-90.

Varejão, J. e Carneiro, A. (2000), "Mobilidade do emprego", *in* Castro, Alberto; Santos, A. Ramos dos *et al., Estudo sobre a Mobilidade Sectorial, Profissional e Regional: Tendências Recentes e Perspectivas Futuras,* OEFP, Estudos e Análises.

Vasconcelos, Pedro (2002), "Redes de apoio familiar e desigualdade social: estratégias de classe, *Análise Social,* Vol. XXXVII, 163, pp: 507-544.

Vasconcelos, Teresa *et al.* (2000), *A Educação Pré-escolar e os Cuidados para a Infância em Portugal,* Estudo Temático OCDE, Editor: Ministério de Educação.

Vaz, Isabel Faria (1997)*: As Formas Atípicas de Emprego e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho,* MQE, Ministério para a Qualificação e para o Emprego.

Vaz, Isabel Faria (2000), "As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho", *Actas das Comunicações apresentadas ao IV Congresso Nacional de Sociologia, APS,* Oeiras: Celta Editora.

Veblen, Thorstein (1994 [1899]), *The Theory of The Leisure Class,* New York: Dover Publications.

Vicente, Ana (1998), *As Mulheres em Portugal na Transição do Milénio,* Lisboa: Multinova.

Visser, Jelle (2001), "Du 'keynésianisme' à la 'trosième voie' – Relations du travail et politique sociale en Europe de 1950 à 2000", *in* Pouchet, Amélie (Coord.), *Sociologies du Travail: 40 ans Aprés,* Paris: Elsevier, pp: 211-232.

Wajcman, Judy (1991), *Feminism Confronts Technology,* Cambridge: Polity Press.

Wajcman, Judy (1996), "Women and men managers – careers and equal opportunities", *in* Crompton, R.; Gallie, D. e (eds.), K., *Changing Forms of Employment - Organisations, skills and gender,* London: Routledge, pp: 259-277.

Walby, Sylvia (1986), *Patriarchy at Work – Patriarchal and Capitalist Relations in Employment,* Cambridge: Polity Press.

Walby, Sylvia (1989), "Flexibility and the Changing sexual division of labour", *in* Wood, S., *The Transformation of Work ? – Skill, flexibility and the labour process,* London: Routledge, pp: 127-140.

Walby, Sylvia (1990), *Theorizing Patriarchy,* Oxford: Basil Blackwell.

Walby, Sylvia (1991), "Labour markets and industrial structures in women's working lives", *in* Dex, Shirley (ed.), *Life and Work History Analysis: Qualitative and Quantitative Developments,* London: Routledge, pp: 167-186.

Walby, Sylvia (1997), *Gender Transformations,* London: Routeldge.

Walby, Sylvia (2000), "Re-signifying the worker: gender and flexibility", *in* Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work,* Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp: 81-89.

Wall, Karin (1995), "Apontamentos sobre a família na política social portuguesa", *Análise Social,* 131-132, pp: 431-458.

Wall, Karin (1996), "Portugal: Issues Concerning the Family in 1996" http://www.iec.uminho.pt/cedic/textos/fampol/fppart1.htm.

Wall, Karen (2003), "Famílias monoparentais", *Sociologia - Problemas e Práticas,* 43, pp: 51-66.

Wall, K.; Aboim, S.; Cunha, V.; Vasconcelos, P. (2001), " Families and informal support networks in Portugal: the reproduction of inequality", *Journal of European Social Policy,* 11(3), pp: 213-233.

Wall, Karen; José, J. São e Correia, Sónia (2002), "Mães sós e cuidados às crianças", *Análise Social,* Vol. XXXVII, 163, pp: 631-663.

Walsh, Tim (1994 [1991]), " Empleo 'flexible' en los sectores de la venta al por menor y de la hostelaria", *in* Pollert, Anna (1991), *Adiós a la Flexibilidad ?,* Espanha: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp: 181-197.

Walwei, Ulrich (1998), "Are part-time jobs better than no jobs?", *in* O'Reilly, J. e Fagan, C. (Ed.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim,* London: Routledge, pp:96-115.

Warren, Karen (1996), *The Power and the Promisse of Ecological Feminism,* Indiana University Press.

Warren, Tracey e Walters, P. (1998), "Appraising a Dichotomy: a review of 'part-time/full-time' in the study of women's employment in Britain", *Gender, Work and Organization,* 5(2), pp: 102-118.

Waters, Malcolm (1999), *Globalização,* Oeiras: Celta Editora.

Weber, Max (1944 [s/d), *Economia y Sociedad,* Mexico, Fondo de cultura Económica.

Weber, Max (1983 [s/d]), *Fundamentos da Sociologia,* Lisboa: Rés.

Weber, Max, (1987 [1916]), "A sociologia da religião", *in* Aron, Raymond, *As Etapas do Pensamento Sociológico,* Martins Fontes, Editora Universidade de Brasília.

Webster, Frank (1995), *Theories of the Information Society,* London: Routledge.

Webster, Juliet (1993), "From the word processor to the micro: gender issues in the development of information technology in the Office", *in* Green, Eileen; Owen, Jeremy; e Pain, Den (1993), *Gendered by Design? Information Technology and Office Systems,* London: Taylor & Francis, pp: 111-123.

Webster, Juliet (1995), "What do we know about gender and information technology at work?", *The European Journal of Women's studies,* 2, pp: 315-334.

Webster, Juliet (1996), *Shaping Women's Work – Gender, Employment and Information Technology,* London: Longman.

Webster, Juliet (2001), *Reconciling Adaptability and Equal Opportunities in European Workplaces,* Report for DG-Employment of the European Commission.

Werdigier, Wolf e Niebuhr, Andree (2000), *Euro-telework and Scenarios – Telework and Call Centres*, Euro-telework Project, European Commission, DG Employment and Social Affairs.

West, Candace e Zimmerman, Don H. (1987), "Doing gender", *Gender & Society,* 1(2), pp: 125-151.

West, Candance e Fenstermaker, Sarah (1995), "Doing Difference", *Gender & Society,* pp: 8-37.

Wharton, Amy, S. (1991), "Structure and agency in socialist-feminist theory", *Gender & Society,* 5(3), pp: 373-389.

Wharton, Carol S. (1994), "Finding time for the 'second schift' – the impact of flexible schedules on women's double days", *Gender & Society,* 8(2), pp: 189-205.

Windebank, J. (2001), "Dual-Earner couples in Britain and France: gender divisions of domestic labour and parenting work in different welfare states", *Work, Employment and Society,* 15(2), pp: 269-290.

Witz, Anne (1999), "Women and Work", s/p
http://www.atsweb.neu.edu/womens.studies/witz.htm.

Woodward, Alison (2001), *Gender Mainstreaming in European Policy – Innovation or Deception,* Discussion Paper, Social Sience Research Center Berlin.

Wright, Erik Olin (1985), "A general framework for the analysis of class", *in Classes,* London: Verso Editions, pp: 64-104.

Wright, Erik Olin (1988), "Temporality and class analysis: a comparative study of class trajectory and class structure on class consciousness in Sweden and the United States", *Sociological Theory,* 61, pp: 58-84.

Wright, Erik Olin (1997), "Um menu conceptual para o estudo das conexões entre a classe e a diferença sexual", *Revista Crítica de Ciências Sociais,* 49, pp: 5-21.

Yeadle, Sue (1999a), "Gender contracts, welfare systems and non-standard working: diversity and change in Denmark, France, Germany, Italy and the UK", *in* Felstead, Alan e Jewson, Nick (1999) (eds.), *Global Trends in Flexible Labour,* London: MacMillan Press, pp: 141-165.

Yeandle, Sue (1999b), "Women, Men and Non-Standard Employment: Breadwinning and Caregiving in Germany, Italy, and the UK", *in* Crompton, Rosemary, *Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner,* Oxford, University Press, pp: 80-104.

Young, Iris Marion (2003), "O género como serialidade: pensar as ms como um colecivo social", *Ex Aequo,* 8, Celta Editora, pp: 113-139.

Fontes estatísticas nacionais

Ministério do Trabalho da Solidariedade

Balanço Social: 1988, 1991, 1995, 2000, 2001.

Quadros de Pessoal: 1988, 1990, 1995 e 2000.
Inquérito ao Emprego Estruturado: 1997, 1999 e 2001.

INE

Bases de dados:

Inquérito ao emprego, 1985,1987,1990,1993,1995,1998,2000 (informação estatística encomendada) e 2003

Perfil Género, 2004

Outros documentos consultados on line:

Gabinete da Secretaria de Estado para a Igualdade, Relatório divulgado por ocasião do 8 de Março, Dia Internacional da Mulher, 2001.

Código sobre imposto de rendimento singular
http://www.adm.ua.pt/legua/pessoal/CIRS_DL198_2001.htm.

Comissão Europeia / European Commission

Comissão Europeia, Directiva 97/81/CE
http://europa.eu.int/scadplus/leg/pt/cha/c10416.htm.

Comissão Europeia, Directiva 96/34/CE
http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type_doc=Directive&an_doc=1996&nu_doc=34.

BIBLIOTECA

Comissão Europeia, Directiva 99/70/CE
http://europa.eu.int/scadplus/leg/pt/cha/c10822.htm.

Comissão Europeia, Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho
http://europa.eu.int/scadplus/leg/pt/cha/c10823.htm.

Comissão Europeia Directiva 76/207/CEE
http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type_doc=Directive&an_doc=1976&nu_doc=207.

Comissão Europeia Directiva 2002/73/CE
http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type_doc=Directive&an_doc=2002&nu_doc=73.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho/ European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions

Eirobserver 3'98.
Eirobserver 1/99.
Eirobserver 4'99.
Eirobserver 1'00.
Eirobserver 3'00.
Eirobserver 4'00.
Eirobserver 1'01.
Eirobserver 2'01.
Eirobserver 3'01.
Eirobserver 4'01.
Eirobserver 5'01.
Eirobserver 3'02.
Eirobserver 5'02.
Eirobserver 6'02.

Imprensa

Expresso

"Mulheres na ciência", *Expresso*, 5 de Maio de 1998.
"O papel das mulheres numa economia à portuguesa'", Expresso 5/12/1998.
"Sem tempo para nada", Revista do Expresso, 17 de Junho de 2000.
"As novas gerações de serviços pessoais", Expresso, 29 de Julho de 2000.
"Trabalho precário ameaça crescer", 23 de Setembro de 2000.
"750 mil trabalhadores precários", Expresso, 20 de Janeiro de 2001.
"Anúncios desiguais", Expresso, 20 de Outubro de 2001.
"Serviços ao domicílio dão mais trabalho", Expresso, 28 de Julho de 2001.
"Caos estatístico – o trabalho em números", *Expresso*, Caderno Emprego: 15 de Março de 2002.
"Estatísticas de emprego pouco fiáveis", 28 de Setembro de 2002.
"O equívoco do laboral", por Vasco da Gama, Expresso, 14 de Setembro de 2002.
"Entrevista a António Monteiro Fernandes", 27 de Janeiro de 2003.
"Sindicatos contra TT ilegal", 5 de Abril de 2003.
"Trabalho está mais precário", Expresso de 15 de Agosto de 2003.

Público

"Elas são discriminadas", *Público*, 11 de Julho de 2000.
"Os tectos de vidro das mulheres portuguesas", *Público*, 31 de Março de 1999.
"Anteprojecto de lei posto à discussão pública - Um Código para o Teletrabalho", Público, 2 de Setembro de 2002.
"Mulheres gastam 5 horas com a casa e com os filhos", *Público*, 20 de Junho de 2000.
"Há 'gato' nas estatísticas do emprego qualificado", *Publico*, 23 de Setembro de 2002.
"Taxa de desemprego pula para 6,2 por cento", *Público*, 11 de Fevereiro de 2003.
"As medidas anunciadas", *Público*, 14 de Fevereiro de 2003.
"Portugal desce quatro lugares em *ranking* tecnológico" *Público*, 20 de Fevereiro de 2003.
"Tempo não voltes para trás - As Lições da Recessão de 1993", *Público*, 3 de Março de 2003.
"Desemprego na Zona Euro em 8,6 % ", *Público*, 5 de Março de 2003.
"Com base nos salários da indústria e em paridades de poder de compra, Portugueses são os quartos mais mal pagos da OCDE", *Público*, 10 de Março de 2003.
" Extensão de horários ao sábado divide Alemães", *Público*, 24 de Março de 2003.
"Falta de regulamentação impede a entrada em vigor hoje", *Público*, 1 de Dezembro de 2003.
"Só metade dos pais gozam licença de paternidade", *Público*, 22 de Março de 2004.

Jornal de Notícias

"Portugal não utilizou 283 milhões de verbas para formação em 2002", 4 de Dezembro de 2003.

Diário de Notícias
"Mais Estudos e Menos Salário", *Diário de Notícias*, 8 de Março de 1999.

Diário Económico

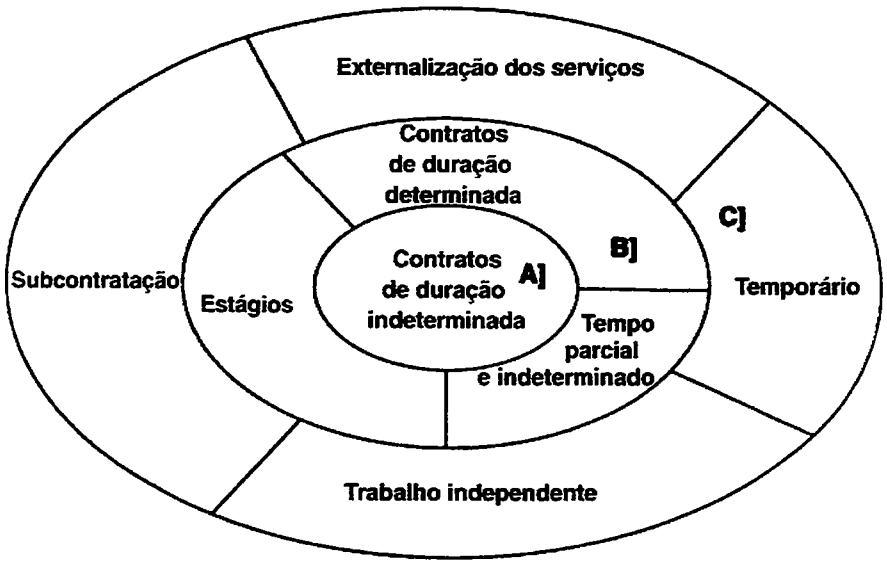
Dossier *call centres*, 26 de Março de 2003.
Dossier *call centres*, 12 de Abril de 2004.

Anexos parte I

Figura I.1. – Flexibilidade de trabalho 5
Figura I.2. – Modelo de empresa flexível 5

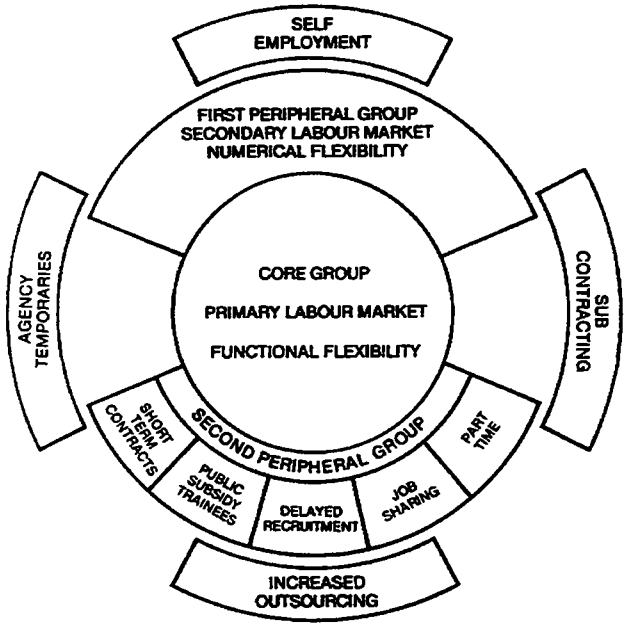
Anexo-texto 1 - Guião de questionário a trabalhadores/as 6
Anexo-texto 2 - Guião de entrevista a mulheres trabalhadoras 24
Anexo-texto 3 - Guião de questionário a GRH ou Dirigentes de empresas 32

Figura I.1. – Flexibilidade de trabalho



Fonte: Adaptado de AA.VV (1994).

Figura I.2. – Modelo de empresa flexível



Fonte: Adaptado de Atkinson, John e Meager, Nigel (1986).

Anexo-texto 1 - Guião de questionário a trabalhadores/as

Questionário sobre os percursos profissionais

Este questionário insere-se num projecto de investigação que está a ser desenvolvido por uma equipa de investigação do SOCIUS – **Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, do ISEG-UTL. O objectivo é estudar os percursos profissionais daqueles/as que trabalham em sectores dinâmicos da economia portuguesa.**

O questionário é anónimo.

Todos os dados serão tratados com a máxima confidencialidade.

Muito obrigada pela sua colaboração.

CONTEXTO PROFISSIONAL

1. Empresa onde exerce a actividade profissional

Sector de actividade:_____

2. Tem um vínculo contratual com a empresa onde exerce actividade profissional ?

Sim [ ]

Não [ ] Neste caso, qual é a situação ?_____

3. Onde foi apresentada a candidatura que conduziu ao exercício de actividade profissional nesta empresa?

Na empresa onde exerce actividade [ ]
Numa empresa de trabalho temporário [ ]
Outra. Qual? [ ]_____

4. Há quanto tempo exerce actividade nesta empresa?

_____

5. Considera que a empresa onde exerce actividade se encontra numa situação de:

Expansão [ ]
Estabilidade [ ]
Incerteza [ ]
Dificuldades económicas [ ]
Declínio [ ]

6. Qual a sua profissão ou categoria profissional ?

_____

7. Qual o Departamento, área ou secção onde trabalha?

_____

8. Qual o local onde exerce a sua actividade profissional?

A maior parte do tempo na empresa [ ]
Só na empresa [ ]
A maior parte do tempo em casa [ ]
Não tem local fixo [ ]

9. Descreva o mais detalhadamente possível a sua actividade profissional:

_____

_____

_____

10. Em seu entender, o seu trabalho é adequado à sua formação e às suas competências profissionais ?

Totalmente	[ ]
Bastante	[ ]
Mais ou menos adequado	[ ]
Pouco adequado	[ ]
Nada adequado	[ ]

11. Exerce mais alguma actividade profissional actualmente ?

Sim [ ]
Não [ ]

12. Se sim, quais as razões ?

Porque a situação profissional actual é insegura	[ ]
Porque precisava de um rendimento complementar	[ ]
Outra(s)	[ ]

Qual(is)?_____

13. Situações contratuais (assinale com uma cruz o quadrado correspondente):

	Actualmente	**Emprego anterior ao actual**	**Emprego anterior**
Contrato sem termo (permanente)			
Contrato a termo			
Contrato com uma empresa de trabalho temporário (ETT)			
Recibos verdes			
Sem contrato			
Outra situação. Qual?			

14. Tipo de horário: (assinale com uma cruz o quadrado correspondente):

	Actualmente	**Emprego anterior ao actual**	**Emprego anterior**
Tempo inteiro			
Tempo parcial			
Turnos fixos			
Turnos rotativos			
Nocturno			
Fins-de-semana			
Flexível, escolhido por si			
Flexível, escolhido pela empresa			
Outra situação. Qual ?			

15. Mudou de situação profissional nos últimos cinco anos ?

Sim [ ]
Não [ ]

16. Indique o número de vezes que esteve nas seguintes situações

Trabalhava por conta de outrem [ ]
Trabalhava por conta própria, sem empregados [ ]
Trabalhava por conta própria como empregador [ ]
Trabalhava para alguém de família, sem remuneração [ ]
Ocupava-se de tarefas domésticas [ ]
Desempregado/a [ ]
Outra. Qual? [ ]

17. Mudou de emprego nos últimos cinco anos ?

Sim [ ]
Não [ ] (*passe para questão 22*)

18. Se respondeu sim, indique quais as razões:

19. Nos empregos anteriores que teve, desempenhou o mesmo tipo de funções?

Sim [ ] (*passe para questão 22*)
Não [ ]

20. Descreva o mais detalhadamente possível as diferentes funções que exerceu:

21. No seu entender, qual é o grau de utilidade da experiência profissional adquirida nos empregos anteriores para o seu emprego actual?

Muito útil [ ]
Bastante útil [ ]
Pouco útil [ ]
Inútil [ ]

22. Nos últimos cinco anos alguma vez esteve desempregado/a?

Sim [ ]
Não [ ] *(passe para questão 26)*

23. Se sim, indique as razões da situação de desemprego:

Despedimento [ ]
Fim de contrato a prazo, sazonal ou de emprego temporário [ ]
Fim de uma actividade por contra própria [ ]
Mudança de residência [ ]
Falência [ ]
Outras, quais _____ [ ]

24. Durante quanto tempo esteve desempregado/a?

Menos de seis meses [ ]
Entre seis meses e um ano [ ]
Mais de um ano [ ]

25. Durante o período de tempo em que esteve desempregado/a, a que estratégias recorreu para ultrapassar essa situação? (*pode assinalar mais que uma opção) ?*

Inscreveu-se num centro de emprego [ ]
Recorreu a amigos, familiares e conhecidos [ ]
Respondeu a anúncios [ ]
Apresentou-se em eventuais locais de emprego [ ]
Tentou criar o seu próprio negócio [ ]
Inscreveu-se numa agência de trabalho temporário [ ]
Não tomou nenhuma iniciativa [ ]

26. Já alguma vez interrompeu voluntariamente a sua actividade profissional?

Sim [ ]
Não [ ] (*passe para questão 29*)

BIBLIOTECA - I. S. E.

27. Se sim, quais os motivos?

Necessidade de cuidar dos filhos ou de outros dependentes	[ ]
Para se dedicar aos estudos/formação	[ ]
Para se dedicar a actividades de solidariedade social (voluntariado)	[ ]
Deixou de ser necessário a nível financeiro	[ ]
Outros	[ ]

Quais ?_____

28. Qual a duração desse período de interrupção?

_____meses

29A. Em média, quantas horas trabalha efectivamente por semana nesta empresa? _

_____horas/semanais

29B. É frequente prolongar o trabalho inerente à actividade profissional à noite e ao fim-de-semana:

Noite		Fim-de-semana	
Muito frequente	[ ]	Muito frequente	[ ]
Frequente	[ ]	Frequente	[ ]
Às vezes	[ ]	Às vezes	[ ]
Raramente/Nunca	[ ]	Raramente/Nunca	[ ]

30. Considera que o ritmo do seu trabalho é:

Muito intensivo	[ ]
Bastante intensivo	[ ]
Mais ou menos intensivo	[ ]
Pouco intensivo	[ ]
Nada intensivo	[ ]

31. Volta do seu trabalho cansado/a?

Muitas vezes	[ ]
Frequentemente	[ ]
Por vezes	[ ]
Raramente	[ ]
Nunca	[ ]

32. O seu trabalho provoca-lhe *stress*?

Muitas vezes	[ ]
Frequentemente	[ ]
Por vezes	[ ]
Raramente	[ ]
Nunca	[ ]

33. Além do seu horário normal de trabalho, quanto tempo consome por dia em:

Transportes:	___hora(s)dia
Actividade profissional (prolongamento ou extra)	___hora(s)dia
Actividades domésticas/família	___hora(s)dia
Actividades de lazer	___hora(s)dia
Actividades voluntárias	___hora(s)dia
Outras	___hora(s)dia
Quais ?	

34. Quanto recebe por mês (vencimento líquido) ?

< 324,22 euros (< de 65 000 escudos)	[ ]
324,22 – 648,00 euros (65 000 - 129 999 escudos)	[ ]
649,00 – 1002,00 euros (130 000 - 200 999 escudos)	[ ]
1003,00 – 1301,00 euros (201 000 - 260 999 escudos)	[ ]
1302,00 – 1601,00 euros (261 000 - 320 999 escudos)	[ ]
1602,00 – 2000,00 euros (321 000 - 400 999 escudos)	[ ]
> 2001,00 euros (> de 401 000 escudos)	[ ]

35. Já foi promovido/a na empresa onde trabalha actualmente?

Sim	[ ]
Não	[ ] *(passe para questão 37)*

36. Se sim, quais os motivos ?

Antiguidade	[ ]
Produtividade/Mérito/Desempenho	[ ]
Assiduidade	[ ]
Concurso	[ ]
Mudanças organizacionais	[ ]
Formação/Qualificação	[ ]
Promoção automática	[ ]
Outros(s)	[ ]
Quais ?_____	

37. Qual é o grau de probabilidade de vir a ser promovido/a?

Muito provável	[ ]
Bastante provável	[ ]
Mais ou menos provável	[ ]
Pouco provável	[ ]
Não é provável	[ ]

38. Durante quanto tempo pensa que vai trabalhar na empresa?

Menos de 6 meses	[ ]
De 6 meses a um ano	[ ]
De um a três anos	[ ]
Mais de três anos	[ ]
Até se reformar	[ ]
Não sabe	[ ]

39. Tem receio de vir a perder este emprego?

Sim[ ] Não [ ]

40. Tem frequentado cursos de formação profissional?

Sim, com o apoio das entidades empregadoras [ ]
Área(s) de formação_____
Sim, por iniciativa própria [ ]
Área(s) de formação_____
Não [ ]
Porquê ?_____ (*Passe para a questão 43*)

41. Se respondeu sim, em que medida a formação foi útil para a realização mais eficiente do seu trabalho?

Muito útil [ ]
Bastante útil [ ]
Mais ou menos útil [ ]
Pouco útil [ ]
Nada útil [ ]

42. E em que medida foi útil do ponto de vista da melhoria das suas perspectiva profissionais?

Muito útil [ ]
Bastante útil [ ]
Mais ou menos útil [ ]
Pouco útil [ ]
Nada útil [ ]

43. Gostaria de frequentar cursos de formação profissional no futuro próximo?

Sim, com o apoio das entidades empregadoras [ ]
Área(s) de formação_____
Porquê ?_____

Sim, por iniciativa própria [ ]
Área(s) de formação_____
Porquê ?_____

Não [ ]
Porquê ?_____

44. Gostaria de mudar:
a) De emprego?

Sim [ ] Não [ ]

Porquê ?_____

b) E de profissão ?

Sim [ ] Não [ ]

Porquê ?_____

45. Em que medida está de acordo com as seguintes afirmações? (discorda totalmente: 1, discorda bastante: 2, não concorda nem discorda: 3, concorda bastante: 4, concorda totalmente: 5):

Afirmações sobre actividade profissional	1	2	3	4	5
Um negócio próprio é preferível a um emprego, porque a autonomia é muito maior					
Ser empregado/a é preferível a ter um negócio próprio, porque não há tanto risco e responsabilidades a assumir					
Ser empregado/a de uma empresa de trabalho temporário a exercer actividade noutra empresa é preferível porque diminui o nosso nível de responsabilidade e facilita a mudança de empresa e sector de actividade					
Ser empregado/a é preferível porque é mais fácil mudar de empresa e de sector de actividade					
Ser empregado/a da empresa onde exerço actividade e não de uma empresa de trabalho temporário é preferível porque me permite obter uma maior segurança e estabilidade					
Ter um negócio próprio é preferível porque permite maior estabilidade profissional					
Tanto me faz, o que me interessa é ganhar bem					

46 Imagine que procura agora um emprego, que importância teriam para si os seguintes aspectos? (Atribua um valor, segundo a sua importância, aos seguintes aspectos numa escala de 1 a 5 (nada importante: 1, pouco importante: 2, mais ou menos importante: 3, bastante importante: 4, muito importante: 5)

	1	2	3	4	5
Boas relações com colegas, subordinados e superiores					
Uma remuneração elevada					
Boas condições no local de trabalho (boas e agradáveis instalações, bons equipamentos e instrumentos de trabalho)					
Estabilidade e sentimento de segurança quanto ao seu futuro profissional					
Autonomia, ou seja, a possibilidade de decidir qual a melhor maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa					
Ambiente em que possa ser ouvido/a e envolvido/a na tomada de decisões					
Trabalho interessante, variado, que lhe dê prazer e permita utilizar as suas capacidades					
Prestígio e reconhecimento dos seus méritos					
Boas oportunidades de promoção					
Oportunidades para aprender coisas novas e valorização profissional					
Tempo livre suficiente para poder gozar a vida e para desenvolver as suas capacidades e potencialidades extra-profissionais					
Trabalho útil à sociedade					
Poder escolher os horários/dias de trabalho					
Outros aspectos, quais?					

47. Gostaria de ter um emprego/actividade remunerada mesmo se não precisasse de dinheiro?

Sim [ ]

Não [ ] Porquê ?_____

48. Se pudesse, mudava de situação profissional?

Sim [ ]

Não [ ]

Porquê ?_____

49. Se pudesse optar entre as diversas situações, qual das seguintes escolheria?

Ter emprego a tempo inteiro [ ]

Ter emprego a tempo parcial [ ]

Poder alternar períodos de trabalho na empresa, períodos de trabalho voluntário e/ou períodos de formação, tendo a garantia de um rendimento que lhe fosse suficiente e regular [ ]

Trabalhar por conta própria [ ]

Não ter emprego, mas diversas actividades (voluntárias, lúdicas, culturais...) e ter um rendimento suficiente e regular [ ]

Ficar em casa encarregue das tarefas domésticas/familiares e ter um rendimento suficiente e regular [ ]

Porquê?_____

50. Escolha em cada par de frases aquela que está mais próxima da sua ideia sobre o bom emprego

1. Um emprego em que se ganha bastante dinheiro mesmo que seja inseguro ___
2. Um emprego que seja seguro, mesmo ganhando menos dinheiro ___

1. Um emprego bem remunerado, mesmo que deixe insuficiente tempo livre ___
2. Um emprego em que se ganhe menos dinheiro, mas que deixa mais tempo livre ___

1. Um emprego bem remunerado mas no qual as relações de trabalho são formais e frias ___
2. Um emprego em que se ganhe menos, mas onde as relações de trabalho são afectivas e conviviais ___

51. Qual a expressão que ilustra melhor o seu percurso profissional?

Evolução contínua	
Evolução lenta e em ziguezague	
Estagnação	
Descontinuidade (percurso com interrupções)	
Regressão	
Outra, qual?	

52. Em que medida está satisfeito/a com os seguintes aspectos do seu actual emprego? (Atribua um valor, segundo a sua importância, aos seguintes aspectos numa escala de 1 a 5 (nada satisfeito/a: 1, pouco satisfeito/a: 2, mais ou menos satisfeito/a: 3, bastante satisfeito/a: 4, muito satisfeito/a: 5, totalmente satisfeito/a)

	1	2	3	4	5
Relações com colegas, subordinados e superiores					
Nível de remuneração					
Condições no local de trabalho (instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho)					
Contrato de trabalho					
Estabilidade e segurança quanto ao seu futuro profissional					
Autonomia, ou seja, a possibilidade de decidir qual a melhor maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa					
Envolvimento na tomada de decisões					
Grau de interesse do trabalho, e a possibilidade de utilizar as suas capacidades					
Prestígio e reconhecimento dos seus méritos					
Oportunidades de promoção					
Oportunidades para aprender coisas novas e para a sua valorização profissional					
Tempo livre suficiente					
Utilidade do seu trabalho para a sociedade					
Poder escolher o horários/dias de trabalho					

53. Qual a importância que atribui aos diversos aspectos da vida? (1 é menos importante, e 5 o mais importante)

Aspectos da vida	1	2	3	4	5
Actividade profissional					
Participação social e política (actividade cívica, associativa, etc.)					
Tempos livres					
Família, amor e vida afectiva					
Bem-estar económico e consumo					

54. Pertence a alguma das seguintes organizações?

Organizações	Actualmente	Pretende pertencer
Associação recreativa e cultural		
Clube desportivo		
Partido político		
Associação de moradores		
Sindicato ou associação sócio-profissional		
Grupo de acção social e cívica (ecológica/humanitária...)		
Outro tipo de associações		
Nenhuma		

55. Na sua opinião os sindicatos deviam dar prioridade a que tipo de questões?
(Escolha três, por ordem de importância, entre as seguintes questões:)

Questões prioritárias	1º	2º	3º
Aumentos salariais			
Criação de mais empregos			
Melhoria da qualidade dos empregos (luta contra a precarização)			
Redução do tempo de trabalho			
Melhoria das condições de trabalho			
Melhoria das possibilidades de formação			
Manutenção dos empregos existentes			
Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres			
Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar			
Outra, qual?			

56. Confia num futuro profissional promissor para si?

Confio muito [ ]
Confio bastante [ ]
Mais ou menos [ ]
Confio pouco [ ]
Não confio [ ] Porquê ?_____

CONTEXTO FAMILIAR

57. Qual é o seu nível de habilitação escolar, do seu cônjuge/ companheiro/a e dos seus pais?

Nível de habilitação	Próprio/a	Cônjuge/ Companheiro/a	Mãe	Pai
Ensino básico primário (4 anos)				
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)				
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º anos do liceu)				
Ensino secundário (10/11 ano ou antigo 7º ano do liceu)				
Ensino secundário completo (12º ano). Indique a área.				
Curso médio. Especifique o curso.				
Ensino superior curto (bacharelato) Especifique o curso				
Ensino universitário (licenciatura) Especifique o curso.				
Mestrado. Especifique domínio científico.				
Doutoramento. Especifique domínio científico.				

58. Profissão ou categoria profissional dos pais e do/a cônjuge/companheiro/a:

Mãe _____

Pai _____

Cônjuge/companheiro/a _____

59. Considera a situação económica do seu agregado familiar:

Muito boa [ ]
Bastante boa [ ]
Razoável [ ]
Má [ ]
Muito má [ ]

60. Em caso de dificuldades derivadas da irregularidade do vencimento ou de uma situação de desemprego pode contar com apoios? (1: nada, 2: pouco, 3; mais ou menos, 4: bastante, 5: muito)

Apoios	1	2	3	4	5
Agregado familiar com quem vive					
Família alargada (tios, primos, avôs)					
Amigos					
Vizinhos					
Outro, qual:					

61. Tem filhos/as?

Sim[ ] Quantos ?_____ Idade(s)?_____

Não [ ] *(passe para questão 64)*

62. Tipo de apoio prestado pela empresa aos cuidados e à educação dos seus/suas filhos/as ?

A empresa dispõe de uma cresce para os filhos dos funcionários [ ]

A empresa oferece subsídios para apoiar a educação dos/as filhos/as [ ]

Outro tipo de apoio [ ]

Qual ?_____

Nenhum apoio [ ]

63. Confia num futuro profissional promissor para eles/elas?

Confio muito [ ]
Confio bastante [ ]
Mais ou menos [ ]
Confio pouco [ ]
Não confio [ ] Porquê ?

64. No caso de ser casado/a ou de coabitar com o/a seu/sua companheiro/a, indique-nos qual a sua participação nas tarefas abaixo indicadas ? Se vive sozinho(a), responda apenas à segunda coluna (horas semanais em média consumidas nas tarefas)

TAREFAS DE CASA

A. Confecção e preparação das refeições (cozinhar, arrumar a cozinha, lavar a louça...):

A sua participação, relativamente ao cônjuge/ o/a companheiro/a, é de	Horas semanais consumidas na tarefa (média)
100%, [ ]	Menos de ½ hora Nunca [ ]
75% [ ]	Entre ½ e 1 hora [ ]
50 % [ ]	Entre 1 hora e 2 horas [ ]
25% [ ]	Entre 2 e 3 horas [ ]
Nenhuma [ ]	Mais de 3 horas [ ]

B. Arrumação e limpeza da casa (arrumar, aspirar, limpar...)

A sua participação, relativamente ao cônjuge/ ou companheiro/a é de	Horas semanais consumidas na tarefa (média)
100%, [ ]	Menos de ½ hora Nunca [ ]
75% [ ]	Entre ½ e 1 hora [ ]
50 % [ ]	Entre 1 hora e 2 horas [ ]
25% [ ]	Entre 2 e 3 horas [ ]
Nenhuma [ ]	Mais de 3 horas [ ]

C. Cuidados com a roupa (lavar, coser, engomar...)

A sua participação, relativamente ao cônjuge/ ou companheiro/a é de	Horas semanais consumidas na tarefa (média)
100%, [ ]	Menos de ½ hora Nunca [ ]
75% [ ]	Entre ½ e 1 hora [ ]
50 % [ ]	Entre 1 hora e 2 horas [ ]
25% [ ]	Entre 2 e 3 horas [ ]
Nenhuma [ ]	Mais de 3 horas [ ]

D. Tratar de serviços administrativos (pagar despesas de água. Luz, telefone...; tratar de IRS, assuntos bancários...

A sua participação, relativamente ao cônjuge/ ou companheiro/a é de	Horas semanais consumidas na tarefa (média)
100%, [ ]	Menos de ½ hora Nunca [ ]
75% [ ]	Entre ½ e 1 hora [ ]
50 % [ ]	Entre 1 hora e 2 horas [ ]
25% [ ]	Entre 2 e 3 horas [ ]
Nenhuma [ ]	Mais de 3 horas [ ]

E. Fazer compras de rotina (consumo alimentar, higiene, limpeza da casa...)

A sua participação, relativamente ao cônjuge/ ou companheiro/a é de	Horas semanais consumidas na tarefa (média)
100%, [ ]	Menos de ½ hora Nunca [ ]
75% [ ]	Entre ½ e 1 hora [ ]
50 % [ ]	Entre 1 hora e 2 horas [ ]
25% [ ]	Entre 2 e 3 horas [ ]
Nenhuma [ ]	Mais de 3 horas [ ]

F. Fazer compras esporádicas (TV, aparelhagem, computador, carro...)

A sua participação, relativamente ao cônjuge/ ou companheiro/a é de
100%, [ ]
75% [ ]
50 % [ ]
25% [ ]
Nenhuma [ ]

64 a) CUIDADOS COM OS/AS FILHOS/AS

No caso de ser casado/a ou de coabitar com o/a seu/sua companheiro/a, indique-nos qual a sua participação nas tarefas abaixo indicadas. Se vive sozinho(a) com filhos/as a seu cargo, responda apenas à segunda coluna (horas semanais em média consumidas nas tarefas)

(caso não tenha filhos/as, ou estes já sejam adultos, passe à questão 65)?

G. Cuidados diários com as crianças (refeições, higiene,...)

A sua participação, relativamente ao cônjuge ou companheiro/a é de	Horas semanais consumidas na tarefa (média)
100%, [ ]	Menos de ½ hora Nunca [ ]
75% [ ]	Entre ½ e 1 hora [ ]
50 % [ ]	Entre 1 hora e 2 horas [ ]
25% [ ]	Entre 2 e 3 horas [ ]
Nenhuma [ ]	Mais de 3 horas [ ]

H. Acompanhar os/as filhos/as nos estudos

A sua participação, relativamente ao cônjuge ou companheiro/a é de	Horas semanais consumidas na tarefa (média)
100%, [ ]	Menos de ½ hora Nunca [ ]
75% [ ]	Entre ½ e 1 hora [ ]
50 % [ ]	Entre 1 hora e 2 horas [ ]
25% [ ]	Entre 2 e 3 horas [ ]
Nenhuma [ ]	Mais de 3 horas [ ]

I. Brincar com os/as filhos/as

A sua participação, relativamente ao cônjuge ou companheiro/a é de	Horas semanais consumidas na tarefa (média)
100%, [ ]	Menos de ½ hora Nunca [ ]
75% [ ]	Entre ½ e 1 hora [ ]
50 % [ ]	Entre 1 hora e 2 horas [ ]
25% [ ]	Entre 2 e 3 horas [ ]
Nenhuma [ ]	Mais de 3 horas [ ]

J. Acompanhar os filhos à escola

A sua participação, relativamente ao cônjuge ou companheiro/a é de	Horas semanais consumidas na tarefa (média)
100%, [ ]	Menos de ½ hora Nunca [ ]
75% [ ]	Entre ½ e 1 hora [ ]
50 % [ ]	Entre 1 hora e 2 horas [ ]
25% [ ]	Entre 2 e 3 horas [ ]
Nenhuma [ ]	Mais de 3 horas [ ]

L. Acompanhar filhos/as ao médico, ao posto de vacinação...

A sua participação, relativamente ao cônjuge ou companheiro/a (ou ex-marido/companheiro) é de
100%, [ ]
75% [ ]
50 % [ ]
25% [ ]
Nenhuma [ ]

65. Dos modelos de família seguintes, assinale aquele com se identifica mais:

Modelo 1: família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os/as filhos/as são equitativamente distribuídos por ambos [ ]

Modelo 2: família onde o parceiro com um emprego menos exigente deve desempenhar a maioria das tarefas relacionadas com a casa e os/as filhos/as (não interessa se é o homem ou a mulher) [ ]

Modelo 3: família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os/as filhos/as são sempre da responsabilidade da mulher [ ]

Modelo 4: família onde a mulher tem uma ocupação menos exigente que o marido e, por conseguinte, desempenha a maioria das tarefas relacionadas com a casa e com os filhos/as [ ]
Modelo 5: família onde só o marido tem um emprego e a mulher é doméstica [ ]

66. Em qual dos modelos anteriores revê a sua família ?
Modelo 1 [ ]
Modelo 2 [ ]
Modelo 3 [ ]
Modelo 4 [ ]

67. Considera que a sua vida profissional e vida familiar/pessoal têm sido facilmente conciliáveis?

Sim [ ] *(Passe para questão 69)*

Não [ ]

68. Se não, quais os motivos ?

Vida profissional absorvente [ ]
Horários de trabalho incompatíveis com a vida familiar [ ]
Tensões nas relações conjugais [ ]
Tempo insuficiente para estar com os/as filhos/as [ ]
Problemas de saúde [ ]
Outro(s) [ ] Qual?_____

69. Conta com ajuda doméstica ?
Sim, de uma pessoa que presta serviços domésticos [ ]
Número de horas por semana _____

Sim, de familiares (não remunerados) [ ]
Grau de parentesco:_____
Número de horas por semana _____

Não, não recorro a ajuda doméstica [ ]
Indique as razões:

70. Situação familiar:

Solteiro/a ou divorciado/a vivendo com os pais [ ]
Divorciado/a ou viúvo/a vivendo com filho/as [ ]
Solteiro/a, divorciado/a, viúvo/a vivendo só [ ]
Casado/a ou vive em união de facto [ ]
Outra. Qual ? [ ]

_____

71. Número de pessoas que compõe o seu agregado familiar: ___

72. Sexo?

Masculino	
Feminino	

73. Qual é a sua idade?

____anos

Muito obrigada pela sua colaboração !

Anexo-texto 2- Guião de entrevista a mulheres trabalhadoras

GUIÃO DE ENTREVISTA

I. Contexto familiar de origem

1. Ano de nascimento
2. Local(is) onde cresceu e frequentou a escola.
3. Nível de habilitação escolar dos pais.
4. Ocupação/profissão dos pais e suas experiências de emprego e desemprego, etc.
5. Como avalia a situação sócio-económica dos pais? Favorecida? Mediana? Desfavorecida?

(contexto familiar será retomado posteriormente)

II. Educação e formação (Percurso educativo e formativo)

6. Escolas frequentadas (fazer cronologia).
7. Áreas de estudo privilegiadas e opções feitas.
8. Percepção da infância e da adolescência e da relação com os estudos?
9. Atitude face à escola/educação.
10. Habilitações obtidas.
11. Como é que os pais encaravam os estudos? Em que medida valorizavam ou não o investimento escolar. Conflitos eventuais acerca das escolhas.
12. Era estudante a tempo inteiro?
13. Formação pós-escolar (pós-graduações). Diplomas obtidos. Relacionar com situação face ao emprego.
14. Avaliação da relevância dos estudos realizados (nível e tipo) face à experiência profissional.
15. Nível e tipo de estudos atingido face às expectativas iniciais. Razões de um eventual desfasamento.
16. Experiências de formação profissional e qualificações (formação profissional e experiência de trabalho).

17. Avaliação dessas experiências à luz da empregabilidade.

18. Oportunidades de formação e seu aproveitamento pelo/a entrevistado/a.

19. Influência da família (filhos/as, cônjuge...) nos estudos/formação. Apoio? Conflitos?

20. Avaliação do percurso educativo/formativo: se pudesse recomeçar a sua vida, que opções equacionaria? Gostaria de ter estudado mais? Área? Gostaria de voltar a estudar /ou ter formação profissional? Com que objectivos?

III. Percurso profissional

21. Idade com que teve o primeiro emprego ou actividade profissional.

22. Características do 1º emprego ou actividade profissional (forma como encontrou, dimensão da empresa, sector, tipo de contrato, tipo de funções e/ou tarefas, estatuto profissional, aprendizagem, satisfação do trabalho, remuneração e perspectivas de carreira).

23. Duração deste primeira experiência profissional e a razão porque terminou.

24. Como se sentiu quando acabou a sua primeira experiência profissional?

25. Que implicações teve a nível pessoal, familiar e profissional?

IV. Alterações na situação do entrevistado no mercado de trabalho

26. Quantos empregos teve até agora desde o 1º? (cronologia dos diferentes empregos e de empresas)

27. Razões das mudanças de emprego.

28. Apreciação dos empregos (melhores, piores). Qual considera ter sido o seu melhor emprego? e o pior?

29. Especificar os aspectos do melhor e do pior emprego.

30. Em caso de frequente mudança de emprego: o que representa esta situação para a entrevistada situação? Que implicações teve a nível pessoal, familiar e profissional?

Explorar as consequências das situações instáveis de emprego na saúde, vida profissional e familiar (ansiedade e insegurança, falta de perspectivas profissionais, irregularidade no rendimento)

V. Situações de desemprego

31. Já esteve desempregada?

32. Quando, durante quanto tempo e porquê?

33. Beneficiou do subsídio de desemprego?

34. Como preencheu o tempo quando esteve desempregada?

35. Como afectou o seu nível de vida (padrões de consumo, orçamento familiar e eventuais dívidas). Contou com alguma ajuda?

36. Como afectou a sua vida profissional?

37. Utilizou programas de emprego? Foram úteis?

38. Explorar as consequências do desemprego na saúde e vida familiar (ansiedade e insegurança, tensão na relação com o cônjuge/parceiro e com a(s) criança(s). Recordações que marcam a entrevistada.

39. Quais os aspectos mais negativos da situação de desemprego?

40. Há algo positivo na situação de desemprego?

41. Quanto tempo depois encontrou um novo emprego?

42. Como procurou emprego?

43. Quais eram as suas aspirações?

44. Como era esse emprego (melhor, pior ou o mesmo tipo que o anterior?)

45. Alguma vez já recusou uma oferta de emprego? Porquê?

VI. Interrupções da actividade profissional

46. Já interrompeu voluntariamente a sua actividade profissional? Quando e porquê? (estudos, razões familiares, problemas de saúde, viagem, etc.). duração da interrupção.

VII. Emprego/actividade profissional actual

47. Desde quando tem o seu actual emprego/actividade profissional e como encontrou?

48. Características da empresa ou organismo empregador.

49. Condições de emprego. (desmembramento da questão)

50. Desempenhou sempre a mesma função? Se não, quais as funções desempenhadas.

51. Tipo de contrato.

52. Intensidade do trabalho

53. Condições de trabalho.

54. Horários (tempo inteiro/parcial, fixo/variável, por turnos, em função das necessidades empresa/trabalhador). É frequente trabalhar à noite? E ao fim-de-semana? (Neste caso, ao sábado, domingo, ambos...)

55. Relações com colegas e superiores.

56. Formação.

57. Autonomia/Controlo

58. Perspectivas de carreira.

59. Remuneração (fixa, variável,...).

60. Apreciação global do actual emprego (é melhor, pior ou semelhante aos outros empregos que teve)

61. Tem outra actividade profissional paralela? Se sim, Qual(is)? Por que razão? Quantas horas por semana lhe dedica?

62. No caso do trabalho no domicílio (ex. Teletrabalho), quais as vantagens e desvantagens que vê nessa situação? Qual a interferência da vida familiar/privada no trabalho profissional?

Onde é que costuma desenvolver a actividade profissional ? Dispõe de uma assoalhada específica para o efeito?

VIII. Avaliação do percurso profissional

63. Como avalia o seu percurso profissional? (Evolução contínua, evolução lenta em ziguezague, estagnação, regressão)

64. Ultimamente sua vida pessoal ficou melhor, igual ou pior do que anteriormente no que se refere:
    a) à segurança financeira
    b) acesso aos bens de consumo
    c) estado de saúde
    d) formação/desenvolvimento de competências
    e) contactos pessoais/sociais
    f) conciliação da vida familiar e profissional
    g) actividades de lazer

65. O que é que torna difícil ter uma actividade profissional interessante ou encontrar um bom emprego? (situação económica geral, situação económica do país, políticas das empresas, discriminação - idade, sexo, raça; factores pessoais - educação, formação, experiência, baixas qualificações, saúde, crianças a cargo, etc.)

66. Profissão desejada e profissão obtida. Razões de eventual desfasamento.

67. Quais as principais dificuldades que encontrou na sua vida profissional e que atribui ao facto de ser mulher?

IX. Avaliação do grau de inserção em redes de sociabilidade

68. Momentos mais difíceis na vida. Quando e em que condições.

69. Circunstâncias que ajudaram a entrevistada?

70. Com que apoio podia e pode contar? (Família restrita, família alargada /tios, avós, primos, vizinhos, amigos/)

71. É sindicalizada? O que representam os sindicatos para si?

72. Membro de uma associação cívica, recreativa? Que representam essas associações? Está filiado num partido? Que representam os partidos?

X. Perspectivas futuras de emprego/trabalho/actividade

73. Em que situação imagina estar dentro de 5 anos (empregada, a fazer o quê e porquê)

74. Quais as expectativas do entrevistado no que se refere:

a) ao emprego/actividade profissional (nos seus diversos aspectos: estabilidade, conteúdo do trabalho, remuneração, relações com os colegas, autonomia, etc.)
b) à segurança financeira
c) acesso aos bens de consumo
d) actividades voluntárias
e) estado de saúde
f) formação/desenvolvimento de competências
g) contactos pessoais/sociais
h) família
i) conciliação da vida familiar e profissional
j) actividades de lazer

75. Importância do trabalho remunerado, representações, valores, atitudes.

76. Disponibilidade e condições para aceitar formas flexíveis de emprego (emprego tradicional/emprego flexível normalizado; contratos de actividade; trabalho/emprego irregulares alternando com actividades voluntárias recebendo rendimento decente garantido).

77. Coisas melhores e piores que lhes podem acontecer no futuro (porquê? Factores-chave) Confiança no futuro?

78. Que deseja mais para a sua vida profissional?

79. Se tivesse uma filha ou um filho, desejaria para ambos a mesma carreira que a sua ? Porquê ? Que conselhos lhes daria ?

XI. **Contexto(s) familiar**

80. Casamento(s)/Vivências comuns e idade.

81. Composição do actual agregado familiar.

82. Habilitação escolar do cônjuge/parceiro.

83. Ocupação/profissão do mesmo..

84. Rendimentos do agregado (entrevistada e cônjuge). Quem contribui mais para o rendimento total do agregado? Relativamente aos encargos assumidos, sente-se financeiramente dependente do cônjuge? Suportaria as despesas sozinha ? E ele, suportaria sozinho?

85. Como é que a gestão do orçamento familiar? A quem cabem as despesas rotineiras domésticas (consumo diário, alimentação, higiene, limpeza), escola, ama, creche, e as outras despesas esporádicas?

86. Há quanto tempo vivem na actual residência.

87. Filhos/as. Idade da/o entrevistada/o aquando do nascimento dos/as filhos/as.

88. Quantos são? Gostaria de ter mais? Porquê?

89. Idades

90. Com quem ficam os/as filhos/as? Quem tomou a decisão? Quem escolheu o local? Qual é o apoio da empresa a este nível (creches, subsídios)?

91. Se não tivesse necessidade de ganhar dinheiro, optava por não ter um trabalho remunerado e dedicar-se apenas os/as filhos/as? Porquê?

92. Que implicações teve o nascimento dos/as filhos/as na trajectória profissional, e na do cônjuge/companheiro ? Houve interrupção? Gostaria de ter tido? Qual o tempo ideal da licença de maternidade. Como vê a licença parental? Depois do tempo estipulado por lei em que a mãe tem que gozar a licença de maternidade (6 semanas), como vê a situação de ser o seu marido/companheiro a usufruir da licença? Aferir das percepções a este respeito ? Como é que foi na situação da entrevistada.

93. Tem apoio de alguém (família, empregada) para as tarefas domésticas? Regular? Horas semanais?

94. Em que tarefas é que o cônjuge mais participa? As que participa menos?

Para cada um, diga se a participação dele é de 50% (igualitária), 25%, praticamente nenhuma, nenhuma, ou é de 100% (a entrevistada não participa).

- preparação das refeições (confecção, lavar louça, arrumar a cozinha)
- arrumar e limpar a casa (limpar o pó, aspirar...)
- arranjo da roupa (coser, lavar e engomar...)
- cuidar das crianças (vestir, dar banho, brincar, dar as refeições, acompanhar nos estudos...acompanhar ao médico, acompanhar às actividades desportivas)
- cuidar de dependentes (caso os haja).
- compras domésticas de rotina

- compras esporádicas (TV, carro, mobiliário, aparelhagem...)
- serviços administrativos (pagar contas, assuntos bancários, tratar do IRS...)

96. Dos modelos de família seguintes, com qual se identifica mais (qual lhe parece mais adequado):

- família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos são equitativamente distribuídos por ambos;

- família onde o parceiro com um emprego menos exigente deve desempenhar a maioria das tarefas relacionadas com a casa e os filhos (não interessa se é o homem ou a mulher);

- família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos são sempre da responsabilidade da mulher;

- família onde a mulher tem uma ocupação menos exigente que o marido e, por conseguinte, desempenha a maioria das tarefas relacionadas com a casa e com os filhos;

- família onde só o marido tem um emprego e a mulher é doméstica.

97. Em qual dos modelos revê a sua família?

98. Em qual dos modelos revê a sua família de origem (pais)? Quais as principais semelhanças e diferenças que encontra entre a geração dos seus pais e a sua a este nível? Como é que acha que vai ser o modelo de família dos filhos?

XII Tempos livres e gestão do tempo, outros

99. Quantas horas por semana dedica a actividades relacionadas com a sua actividade profissional/emprego?

100. Como costuma aproveitar os seus tempos livres?

101. Gostava de ter mais tempo livre? Com que fins? (Voluntariado ? Família? Vida associativa ....Formação Profissional? Estudar?.) Se pudesse ter mais tempo livre, o que faria com ele?

102.Consegue conciliar a vida profissional e vida privada ou há dificuldades? Quais?

103. A família tem um computador pessoal em casa? Quantas horas por semana o usa? Razões profissionais ou outras? Quantas horas por semana passa a utilizar a Internet?

104.Há quanto tempo vivem na actual residência. Apreender também a trajectória geográfica. Teve a ver com as trajectórias de emprego?

105.Quanto tempo demora no trajecto casa-emprego-casa ?

XIII DADOS PESSOAIS

Idade
Sexo
Composição do agregado familiar
Estado civil
Área de residência (urbana/rural, Norte/Sul.....)
Tipo de residência

Anexo-texto 3 - Guião de questionário a GRH ou Dirigentes de empresas

EMPRESA

SECTOR:

ORIGEM DO CAPITAL, SITUAÇÃO JURÍDICA E GESTÃO

1. Capital social e situação jurídica da empresa

a) Capital social (em %):

Privado nacional.....Público nacional.....Privado estrangeiro..... Outro.....Nacionalidade do capital.....

b) Situação jurídica da empresa:

Empresa em nome individual.....Sociedade por quotas.....Sociedade anónima.....Cooperativa.....Outra (especifique).....

2. Gestão da empresa é da responsabilidade:
- Proprietários _____
- Gestores contratados _____
- Conselho de administração _____
- Outra (especifique) _____

ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS

3. Actividade principal.....

4. Actividades secundárias

.....

.....

5. Produtos/serviços produzidos pelas empresas

.....

.....

.....

.....

MERCADOS

6. Os produtos / serviços da empresa são orientados para mercados nacionais ou estrangeiros?

Mercados de destino (%):
Nacional _____

Estrangeiro _____

7. Identifique os mercados e principais clientes da empresa, relativamente a cada tipo de produtos/serviços.

8.Avaliação do contexto económico e do mercado em que a empresa se insere? Estável ou Instável/muito Dinâmico; muito ou pouco competitivo

9. Volume de negócios (últimos três anos)_____

DIMENSÃO E CARACTERIZAÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

10. Número de trabalhadores ? Dimensão por sexo? Média de idades ?

11. A empresa faz parte de um grupo de empresas ou está associada a outras empresas?. Se sim, pode especificar as características das relações de interdependência existentes no grupo (autonomia económica e financeira, fabricação ou desenvolvimento de produtos / serviços, partilha de funções, partilha de recursos humanos, etc.)

12. Quantas unidades ou departamentos tem a empresa? Identifique, por favor o organograma formal da empresa.

Grupos profissionais, por sexo?

Níveis hierárquicos, por sexo?

13.Têm vindo a ser introduzidas alterações na estrutura organizacional nos últimos anos? . Se sim, quais e porquê?

14.Que implicações tiveram essas alterações sobre o emprego?

15. Considera que neste momento, a empresa tem a estrutura ideal?

(Se não, que dificuldades (externas: ex. Legais; ou internas: resistência) limitam essa reorganização)

LAÇÕS DE COOPERAÇÃO E DE SUBCONTRATAÇÃO

16. A empresa subcontrata outras empresas ou actividades? Se sim, para que tipo de produtos / serviços? Quais as razões dessa subcontratação? Qual a tendência (passada e futura) da subcontratação?

17.Recorre frequentemente a empresas de trabalho temporário (ETT)? Quais as vantagens e desvantagens desse tipo de subcontratação?

18. A empresa é subcontratada por outras empresas?..... Se sim, para que tipo de produtos / serviços? Quais as razões dessa subcontratação? Qual a tendência (passada e futura) dessa subcontratação?

19.Como vê o teletrabalho? Existem teletrabalhadores a colaborar com a empresa ? Qual a relação contratual?

ESTRATÉGIAS DA EMPRESA

20. Identifique as estratégias de competitividade da empresa na actualidade e em termos de curto e médio prazo (próximos 3 anos). Tome como referência as duas tipologias do quadro:

Tipo de estratégias :	**Na actualidade:**	**Para os próximos 3 anos:**	**Especifique e aponte razões:**
a) Redução de custos			
b) Diferenciação			
c) Nicho (focalização num segmento específico)			
a) Emagrecimento (redução da actividade com abandono de certas linhas de produtos ou serviços, determinadas funções ou mercados menos interessantes)			
b) Sobrevivência (estabilidade, i.e, manutenção da quota de mercado)			
c) Crescimento (expansão da actividade da empresa, pela expansão da quota de mercado, dos segmentos onde actua, das funções desenvolvidas ou área geográfica			

21. Quais as implicações das estratégias ao nível dos recursos humanos:

CARACTERIZAÇÃO E EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

22. Como avalia a situação actual dos recursos humanos da empresa relativamente aos seguintes aspectos:

Aspectos:	**Muito boa**	**Boa**	**Razoável**	**Má**
Volume total				
Qualificação geral				
Formação profissional geral				
Repartição por sexo				
Motivação e envolvimento no trabalho				
Classes etárias				
Absentismo				

23. Qual tem sido a evolução do emprego da empresa nos últimos anos? Grupos profissionais e áreas de qualificação mais recrutadas? Grupos profissionais e áreas de qualificação dispensadas?

24. Como é que avalia a evolução da oferta de mão-de-obra nos últimos anos em termos de sexo, qualificações, competências? O mercado da 'oferta de trabalho' corresponde às necessidades e expectativas da empresa?

- **FORMAS DE EMPREGO**

25. Quais as formas de emprego utilizadas pela empresa ? Indique a percentagem, tendo como referência que o conjunto do emprego na empresa é igual a 100%.

Formas de contrato:	**% do total,**	**Explicite as razões da sua utilização, assim como as vantagens e as desvantagens:**
Contrato permanente		
Contrato a prazo (menos de 6 meses)		
Contrato a prazo (mais de 6 meses)		
Trabalho a tempo parcial		
Trabalho independente (subcontratação directa)		
Subcontratação de trabalho a outras empresas		
Subcontratação de empresas de trabalho temporário		
Trabalho sazonal		
Outras, quais?		

26. Como tem sido a variação destas formas de emprego nos últimos 5 anos?

27. Como é que avalia o teletrabalho? Tem trabalhadores/as nesta modalidade? Vantagens e desvantagens encontradas?

28. No caso da empresa recorrer a formas de emprego sem contrato permanente identifique as profissões ou grupos profissionais mais frequentes por cada uma das formas de emprego (ver quadro)

Formas de contrato:	**Técnicos e Quadros**	**Administrativos**	**Pessoal com baixa qualifi-cação**	**Pessoal com qualifi-cação**	**Outros**
Contrato permanente					
Contrato a prazo (menos de 6 meses)					
Contrato a prazo (mais de 6 meses)					
Trabalho a tempo parcial					
Trabalho independente (subcontratação directa)					
Subcontratação de trabalho a outras empresas					
Subcontratação de empresas de trabalho temporário					
Trabalho sazonal					
Outras, quais?					

29. Indique em termos percentuais (aproximadamente) o sexo das pessoas com formas de emprego sem contrato permanente e as razões da sua utilização (ver quadro).

Formas de contrato:	**Sexo masculino**	**Sexo feminino**	**Razões da utilização mais frequente:**
Contrato permanente			
Contrato a prazo (menos de 6 meses)			
Contrato a prazo (mais de 6 meses)			
Trabalho a tempo parcial			
Trabalho independente (subcontratação directa)			
Subcontratação de empresas de trabalho temporário			
Trabalho sazonal			
Outras, quais?			

30. Indique em termos percentuais o grupo etário das pessoas com formas de emprego sem contrato permanente e as razões da sua utilização.

Formas de contrato:	**Menos de 30 anos**	**Entre 30-45**	**Mais de 45 anos**
Contrato permanente			
Contrato a prazo (menos de 6 meses)			
Contrato a prazo (mais de 6 meses)			
Trabalho a tempo parcial			
Trabalho independente (subcontratação directa)			
Subcontratação de trabalho a outras empresas			
Subcontratação de empresas de trabalho temporário			
Trabalho sazonal			
Outras, quais?			

31. Das formas de emprego anteriores, há alguma em particular que gostasse de incrementar ? Quais as limitações? Como é que avalia a actual legislação laboral? Que mudanças gostaria de ver introduzidas?

32.Considera que existem diferenças entre os trabalhadores com contrato permanente e os outros trabalhadores, nomeadamente em termos de motivação, produtividade, qualidade ou outros?

33. Qual é a duração semanal do trabalho na empresa? É variável em função dos grupos profissionais? Em que situações?

34. A empresa tem com alguma frequência necessidade de organizar o tempo diário e semanal do trabalho de uma forma diferente da descrita, isto é, de o flexibilizar? De que forma? Porquê?

35. A empresa tem tido em consideração a conciliação entre a vida familiar e a profissional? Se sim, de que forma?

36. Um dos dispositivos legais de apoio à família, criado em 1999, passa pelo alargamento da licença de paternidade e pelo reforço da licença de parentalidade? Na sua opinião, como é que esta empresa e os homens (pais) têm perspectivado essas medidas?

37. Por fim, qual a avaliação que faz, em traços largos, do código laboral e que alterações pensa que deviam ser introduzidas?

Anexos parte II

Quadros

Quadro II.1. - Directiva europeia sobre TTP 45
Quadro II.2. – Directiva 99/70/CE (parte do teor) 46
Quadro II.3 - Evolução da estrutura de emprego, por sector de actividade e sexo (Milhares) 47
Quadro II.4 – Número de empregados/as, por alguns subsectores de actividade do terciário e sexo, em 2001 47
Quadro II.5 – Taxa de feminização 48
Quadro II.6 – Evolução da taxa de actividade em Portugal, por escalões etários e sexo (%) 49
Quadro II.7- Evolução da taxa de emprego feminino, por país, na Europa (população activa feminina dos 15 aos 64 anos em relação ao total da população) 49
Quadro II.8- Taxa de emprego feminino na Europa, por país e escalão etário, 2002 50
Quadro II.9- Taxa de emprego das mulheres, com e sem filhos, na Europa, em 2000 ... 50
Quadro II.10- Evolução da situação na profissão em Portugal, por sexo (milhares) 52
Quadro II.11 - Empregados/as segundo a actividade principal, por situação na profissão principal e sexo (% em linha) 52
Quadro II.12 - Empregados/as segundo a actividade principal, por situação na profissão principal e sexo (milhares) 53
Quadro II.13 - Taxa de desemprego por país, na UE(15), em 2002 53
Quadro II.14 - Evolução da estrutura da população desempregada (HM) (%) 54
Quadro II.15 - Evolução da estrutura da população desempregada, por sexo (%) 55
Quadro II. 16 - Evolução da estrutura do desemprego e taxa de feminização de cada categoria (%) 55
Quadro II. 17 – Desempregados/as à procura de novo emprego segundo situação na profissão anterior em 2000 55
Quadro II.18 – Desempregados/as com experiência anterior de trabalho segundo a actividade principal, por motivo pelo qual deixaram o último emprego ou negócio (%) 56
Quadro II.19 - Evolução do emprego, por grupo profissional e sexo 57
Quadro II.20- Remunerações médias mensais (base e ganho em escudos) das mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, por níveis de qualificação (Continente, 2000) 59
Quadro II.21- Remunerações de base e ganhos por sector de actividade e sexo, em 2000 (euros) 60
Quadro II.22 – Evolução das remunerações de base mensais das mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, por níveis de qualificação (Continente) (% em relação às remunerações dos homens) 61
Quadro II.23 - Evolução do nível de instrução completo, por sexo (população com mais de 6 anos), em 2003 62
Quadro II.24- Nível de escolaridade segundo os países da União Europeia, por sexo, em 2002 (%) 63
Quadro II.25 - Taxa de feminização por ramos de ensino superior (1996/1997) 64
Quadro II. 26 - Evolução dos alunos matriculados no Ensino Secundário - Cursos Tecnológicos (milhares) 64
Quadro II.27 - Participação feminina no ensino secundário, por áreas de estudo e cursos (continente, 1996/97) 65
Quadro II. 28 - Participação feminina nas escolas profissionais (continente, 1996/97) ... 66
Quadro II.29 - Evolução dos trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo 67
Quadro II.30- Evolução dos trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a termo, por sexo 67

Quadro II.31 - Trabalhadores/as com contratações não permanentes na (UE) (%) 68
Quadro II.32 - Distribuição das contratações não permanentes em Portugal e na UE(15), por sexo, em 2002 (%) 68
Quadro II.33 - Mulheres em contratações não permanentes em Portugal e na UE(15), por subsectores dos serviços, em 2002 (%) 68
Quadro II.34 - Número de pessoas entradas no 4º trimestre de 1999 e 2001, segundo o tipo de vínculo, por sexo (milhares e %) 69
Quadro II.35 - Número de pessoas saídas no 4º trimestre de 1999 e 2001 segundo o tipo de vínculo, por sexo (milhares e %) 69
Quadro II.36 - Número de pessoas ao serviço a tempo completo, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total/milhares) 70
Quadro II.37 - Número de pessoas ao serviço a tempo completo, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (% em coluna) 71
Quadro II. 38- Número de pessoas ao serviço a tempo completo, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total, % em linha) 72
Quadro II. 39 - Número de pessoas ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total/milhares) 73
Quadro II. 40 - Número de pessoas ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total, % em coluna) 74
Quadro II.41 - Número de pessoas ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total, % em linha) 75
Quadro II.42 - Número de pessoas ao serviço a tempo completo, segundo o tipo de vínculo , por sector de actividade económica, por sexo (% em linha) 76
Quadro II.43 - Número de pessoas ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo , por sector de actividade económica, por sexo 76
(% em linha) 76
77
Quadro II.44- Número de mulheres ao serviço, segundo o regime de tempo de trabalho e o tipo de vínculo, por sector de actividade económica (milhares) 77
Quadro II.45- Número de homens ao serviço, segundo o regime de tempo de trabalho e o tipo de vínculo, por sector de actividade económica (milhares) 78
Quadro II.46 - Número de pessoas entradas no último trimestre de 2001, por sexo e actividade económica, segundo os motivos (milhares) 79
Quadro II.47 - Número de pessoas entradas no último trimestre de 2001, por sexo e actividade económica, segundo os motivos (% em linha) 80
Quadro II.48 - Número de pessoas saídas no último trimestre de 2001, por sexo e actividade económica, segundo os motivos (milhares) 80
Quadro II.49 - Número de pessoas saídas no último trimestre de 2001, por sexo e actividade económica, segundo os motivos (%) 81
Quadro II. 50 - Movimento de saídas durante o ano, por tipo de vínculo e segundo o nível de qualificação, em 1999 81
Quadro II.51- Distribuição percentual das pessoas ao serviço, por tipo de vínculo, segundo o nível de qualificação, em 1999 82
Quadro II.52- Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a termo segundo a actividade principal, por duração do actual contrato de trabalho (%) 82
Quadro II.53 - Trabalhadores/as temporários/as e total de trabalhadores/as por nível de escolaridade, em 1998(%) 83
Quadro II.54 – Trabalhadores/as temporários/as e total de trabalhadores/as por grupos etários, em 1998(%) 83
Quadro II.55 – Trabalhadores/as com contratos não permanentes segundo os grupos etários e sexo, por motivos, em 2002(%) 84
Quadro II.56 - Número médio de horas habitualmente prestadas por TPO em Portugal e na EU(15), por sexo, em 2002 84

Quadro II.57 – Empregados/as que não trabalharam a semana habitual no período de referência, por motivo, em 2000 87
Quadro II.58 – Evolução dos empregados/as que trabalharam abaixo das 30 horas por semana, por sexo (% em coluna) 87
Quadro II.59 - Estrutura do emprego por duração semanal de trabalho, segundo o sector de actividade e sexo, em 2003 (% em linha) 89
Quadro II.60 - Empregados/as que prestam actividade ao fim-de-semana, segundo o sector de actividade, por sexo (%) 89
Quadro II.61 – Empregados/as que prestam actividade por turnos e à noite, segundo o sector de actividade, por sexo (%) 90
Quadro II. 62 - Evolução do emprego a tempo parcial feminino, por país, na UE(15) (% da população feminina empregada) 90
Quadro II.63 - Evolução da taxa de feminização do TTP, segundo o sector em Portugal, por sexo 91
Quadro II.64 - Evolução da taxa de feminização do regime de trabalho a tempo parcial. 91
Quadro II.65 - Evolução do total de trabalhadores/as a tempo parcial, segundo o sector de actividade e o sexo (%) 91
Quadro II.66 - Número de mulheres ao serviço a trabalhar a tempo parcial (% em coluna) 91
Quadro II.67 - Número de homens ao serviço a trabalhar a tempo parcial (%em coluna) 92
Quadro II.68 - Emprego a tempo parcial em Portugal e na UE(15), por escalões etários e sexo, em 2002 (% da população masculina ou feminina empregada por cada escalão etário) 93
Quadro II.69 - Emprego a tempo parcial em Portugal, segundo o nível de escolaridade e sexo, por escalão etário, em 2002 (% em linha, por sexo) 93
Quadro II. 70 - Emprego feminino a tempo parcial, por país, na UE(15), por grupo profissional (% da população feminina empregada a TP) 94
Quadro II.71 - Duração média das actividades realizadas pela população empregada e taxa de participação, por sexo - dia médio (1999) 95
Quadro II.72 - Duração média das actividades relativas a cuidados pessoais pela população empregada e taxa de participação, por sexo - dia médio (1999) 96
Quadro II.73 - Mulheres que actualmente não estão a trabalhar, por motivos de conciliação familiar (%) 96
Quadro II.74 - Beneficiários de dispensa especial para assistência a menores (valores absolutos) 96
Quadro II. 75 - Duração média de algumas actividades de lazer domésticas pela população empregada e taxa de participação, por sexo - dia médio (1999) 96
Quadro II.76- Duração média de algumas actividades de lazer de saída pela população empregada e taxa de participação, por sexo - dia médio (1999) 97
Quadro II.77 - Percentagem de casais com duplo emprego por regime de duração de trabalho na UE, em 2000 97
Quadro II.78 - Directiva comunitária 96/34/CE (cláusula 2), licença parental 98
Quadro II. 79 - Beneficiários de licença de paternidade (valores absolutos) 99
Quadro II. 80 - Beneficiários de licença parental (valores absolutos) 99
Quadro II.81- Licenças de maternidade, paternidade e parental na EU(15) 100

Quadro II.1. - Directiva europeia sobre TTP

OBJECTIVO
Garantir aos trabalhadores abrangidos pelas novas formas de trabalho flexível um tratamento comparável aquele de que beneficiam os trabalhadores a tempo inteiro ou sob contrato a termo indeterminado.
ACTO COMUNITÁRIO
Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao acordo-quadro sobre o trabalho a tempo parcial concluído pela UNICE, o CEEP e a CES. Alterada pela Directiva 98/23/CE do Conselho de 7 de Abril de 1998.
TEOR
A directiva visa aplicar o acordo-quadro sobre o trabalho a tempo parcial concluído em 6 de Junho de 1997 entre as organizações interprofissionais de vocação geral (UNICE, CEEP, CES).
O acordo tem por objectivo a supressão das discriminações contra os trabalhadores a tempo parcial e a melhoria da qualidade do trabalho a tempo parcial. Visa, por outro lado, facilitar o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base voluntária e contribuir para a organização flexível do tempo de uma maneira que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.
O acordo aplica-se aos trabalhadores a tempo parcial que tenham um contrato ou uma relação de trabalho definida pela legislação, convenções colectivas ou práticas em vigor em cada Estado-membro.
Definições
"Trabalhador a tempo parcial": um trabalhador cuja duração normal de trabalho, calculada numa base média ou em média num período de trabalho que pode ir até um ano, é inferior à de um trabalhador a tempo inteiro comparável.
"Trabalhador a tempo inteiro comparável": um trabalhador a tempo inteiro empregado no mesmo estabelecimento que tenha o mesmo tipo de contrato ou relação de trabalho e um trabalho/emprego idêntico ou similar.
No que respeita às condições de emprego, os trabalhadores a tempo parcial não são tratados duma maneira menos favorável que os trabalhadores a tempo inteiro comparáveis pelo simples facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que um tratamento particular se justifique por razões objectivas.
Os parceiros sociais e/ou os Estados-membros após consulta dos parceiros sociais podem, se for caso disso, subordinar o acesso a condições de emprego particulares a um tempo de antiguidade, a uma duração de trabalho ou a condições salariais.
Os parceiros sociais e os Estados-membros após consulta dos parceiros sociais devem identificar e examinar os obstáculos que podem limitar as possibilidades de trabalho a tempo parcial e, se necessário, eliminá-las.
A recusa de um trabalhador ser transferido de um trabalho a tempo inteiro para um trabalho a tempo parcial, ou vice-versa, não deverá, por si só, constituir um motivo válido de despedimento.
Na medida do possível, os empregadores devem ter em consideração: os pedidos de transferência dos trabalhadores a tempo inteiro para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no estabelecimento; os pedidos de transferência dos trabalhadores a tempo parcial para um trabalho a tempo inteiro ou os pedidos de aumento do seu tempo de trabalho se esta possibilidade se verificar; o fornecimento, em tempo oportuno, de informações sobre os lugares a tempo parcial e a tempo inteiro disponíveis no estabelecimento; as medidas que visem facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa; o fornecimento aos representantes dos trabalhadores, de informações aprofundadas sobre o trabalho a tempo parcial na empresa.
Os Estados-membros e/ou os parceiros sociais podem manter ou introduzir disposições mais favoráveis que as previstas no acordo. A aplicação das disposições do acordo não constitui uma justificação válida para a regressão do nível geral de protecção dos trabalhadores no domínio coberto pelo acordo.
Os Estados-membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à directiva o mais tardar dois anos após a sua entrada em vigor ou assegurar-se-ão o mais tardar até essa data que os parceiros sociais implementaram as disposições necessárias por meio de acordo. A fim de ter em conta dificuldades especiais ou a implementação através de convenção colectiva, os Estados-membros poderão, se necessário, dispor de mais um ano, no máximo. Do facto devem imediatamente informar a Comissão.

Quadro II.2. – Directiva 99/70/CE (parte do teor)

A presente directiva visa aplicar o acordo-quadro sobre o trabalho a termo concluído em 18 de Março de 1999 entre UNICE (União das Confederações da Indústria Europeia), o CEEP (Centro Europeu da Empresa Pública) e os CES (Confederação Europeia dos Sindicatos).
O acordo apenas estabelece as condições de emprego dos trabalhadores a termo, os regimes legais de segurança social são da competência dos Estados-Membros.
O acordo refere-se aos trabalhadores a termo (incluindo os trabalhadores sazonais), com excepção dos trabalhadores colocados por uma empresa de trabalho temporário à disposição de uma empresa utilizadora. As partes anunciaram a intenção de estudar a necessidade de um acordo semelhante para empresas de trabalho temporário.
Além disso, os Estados-Membros podem estabelecer que o acordo não é aplicável a: relações laborais de formação profissional inicial e regimes de aprendizagem; contratos e relações de trabalho estabelecidos no âmbito de um programa específico, público ou que beneficie de comparticipação de carácter público, de formação, integração ou reconversão profissional.
Definições dos seguintes termos: "trabalhador com contrato a termo", "trabalhador permanente comparável".
O acordo estabelece a proibição de tratar mais favoravelmente os trabalhadores com contratos a termo do que os trabalhadores fixos comparáveis pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral de duração determinada, a menos que se justifique um tratamento diferente por razões objectivas.
O acordo visa melhorar a qualidade do trabalho a termo garantindo o respeito do princípio de não discriminação, e prevenir os abusos decorrentes da utilização de contratos ou de relações de trabalho a termo sucessivos.
Para evitar os abusos resultantes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, introduzem uma ou várias das seguintes medidas (tendo em conta das necessidades dos sectores específicos e das categorias de trabalhadores): razões objectivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais; duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo; o número de renovações.
Na medida do possível, os empregadores deverão facilitar o acesso dos trabalhadores contratados a termo às oportunidades de formação adequadas com vista ao aumento das suas competências, do progresso na sua carreira e à mobilidade profissional.
Os trabalhadores contratados a termo deverão ser tidos em conta para o cálculo do número mínimo a partir do qual podem ser constituídos os órgãos de representação dos trabalhadores.
Os Estados-Membros podem introduzir disposições mais favoráveis que as previstas na directiva.
Da aplicação da directiva não poderá resultar um motivo válido para diminuir o nível geral de protecção dos trabalhadores nos domínios abrangidos pela directiva.
As sanções aplicáveis no caso de violação das disposições nacionais de transposição são determinadas pelos Estados-Membros.
Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à directiva, o mais tardar no dia 10 de Julho de 2001, ou verificam até esta data, que os parceiros sociais puseram em prática as medidas necessárias. Pode ser atribuído o prazo suplementar de um ano aos Estados-Membros, em consequência de dificuldades especiais ou de aplicação mediante convenção colectiva. A Comissão deve contudo ser informada destas circunstâncias.
A Comissão considera que não é possível determinar com exactidão os efeitos económicos relativos ao impacto da directiva porque estes dependem principalmente da forma como a directiva será transposta e aplicada. Mas considera que a directiva prevê a instituição de um quadro equilibrado e flexível, compatível com o aumento crescente dos contratos a termo, ao mesmo tempo que previne a utilização abusiva deste tipo de contratos.
A aplicação da directiva às PME foi especialmente considerada a fim de evitar a imposição de restrições administrativas, financeiras e jurídicas, contrárias ao seu desenvolvimento. De acordo com a Comissão, várias cláusulas do acordo remetem para a legislação, convenções colectivas ou práticas nacionais e/ou aos parceiros sociais no que diz respeito às disposições relativas à sua aplicação, o que permitirá ter em conta as necessidades específicas das PME.

Fonte: Comissão Europeia.
http://europa.eu.int/scadplus/leg/pt/cha/c10822.htm

Quadro II.3 - Evolução da estrutura de emprego, por sector de actividade e sexo (Milhares)

Estrutura de emprego por sector de actividade e sexo	1987	1993	1998	2000	2002
Agricultura, Silvicultura, Pesca					
Homens	446,6	236	306,9	307,8	315,2
Mulheres	464,1	241,1	310,2	317,6	315,7
Total	910,7	477,1	617,1	625,4	630,9
Indústria, Construção, Energias e água					
Homens	981,3	943,2	1179,2	1205,8	1226,3
Mulheres	395,5	446,9	519,5	519,7	502,0
Total	1376,6	1390,1	1698,7	1725,5	1728,3
Serviços					
Homens	959	1163,5	1147,1	1192	1254,8
Mulheres	816,5	1203,2	1296,7	1385,5	1492,5
Total	1775,5	2366,7	2443,8	2577,5	2747,3

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quadro II.4 – Número de empregados/as, por alguns subsectores de actividade do terciário e sexo, em 2001

Actividade		Milhares	% por total emprego do respectivo sexo
Total	**H M**	2451,8	100,0
	H	1431,2	58,4
	M	1020,6	41,6
Com.a Ret.(exc.autom.), Reparação de Bens pessoais e domésticos	**H M**	234,1	9,5
	H	105,7	7,4
	M	128,4	12,6
Correios e Telecomunicações	**H M**	33,6	1,4
	H	21,1	1,5
	M	12,5	1,2
Outr.Activ.Serv.Prest.Princ.Empresas	**H M**	180,8	7,4
	H	80,5	5,6
	M	100,3	9,8

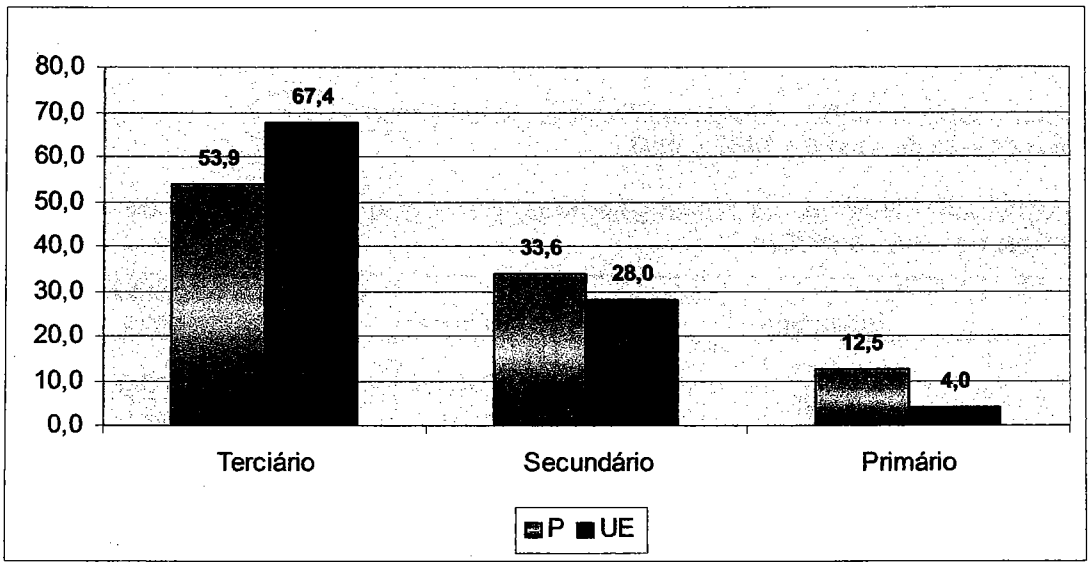
Fonte: MSST - Emprego Estruturado, Janeiro de 2002.

Quadro II.5 – Taxa de feminização

Com.a Ret.(exc.autom.), Reparação de Bens pessoais e domésticos	30,5
Correios e Telecomunicações	54,8
Outr.Activ.Serv.Prest.Princ.Empresas	55,5

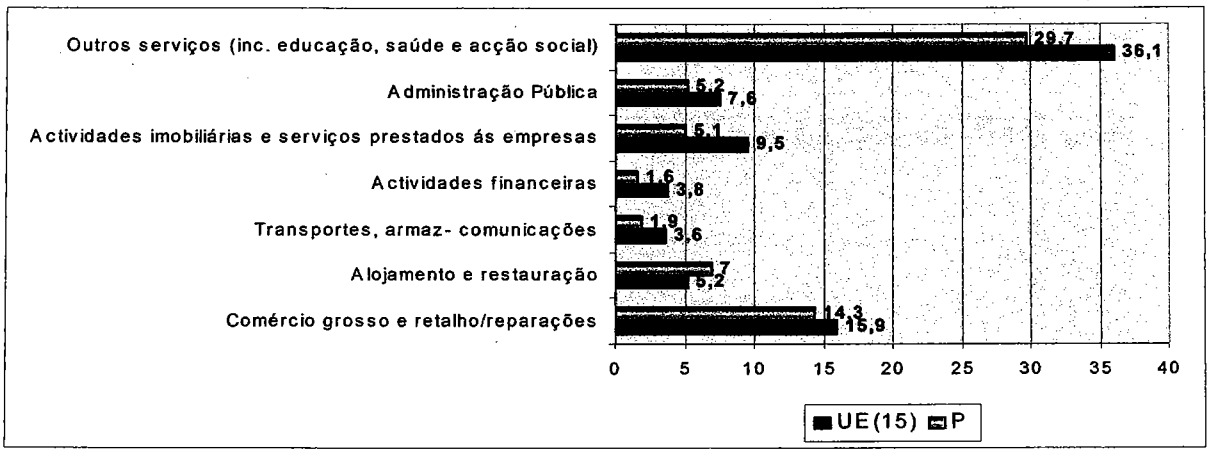
Fonte: MSST - Emprego Estruturado, Janeiro de 2002.

Figura II. 1 - Emprego por actividade económica em Portugal e na Europa, em 2002 (Total, HM) (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.

Figura II. 1a – Distribuição do emprego feminino pelos subsectores do sector terciário em Portugal e na UE(15), em 2002 (%)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey 2002, 2003.

Quadro II.6 – Evolução da taxa de actividade em Portugal, por escalões etários e sexo (%)

		1992	1993	1994	1995	1998	1999	2000	2003
TAXA DE ACTIVIDADE	HM	48,4	48,2	48,8	48,6	50,0	50,5	51,1	51,8
	H	56,3	55,4	55,8	55,4	57,0	57,3	57,7	57,7
	M	41,3	41,5	42,3	42,4	43,6	44,2	44,9	46,2
14-24 anos (15-24 anos)	HM	46,6	42,6	41,1	39,4	47,6	47,3	46,7	45
	H	49,7	44,8	43,5	42,3	50,7	51,2	51,4	48,5
	M	43,4	40,4	38,6	36,3	44,5	43,4	41,9	41,3
25-34 anos	HM	86,0	86,4	86,2	86,4	86,7	86,7	87,5	88,8
	H	93,3	94,0	93,1	92,8	92,9	93,2	92,8	92,1
	M	79,2	79,4	79,8	80,5	80,5	80,3	82,1	85,5
35-44 anos	HM	84,9	85,9	86,2	86,7	86,1	86,3	86,7	88,8
	H	96,8	96,3	96,2	95,9	95,3	94,7	94,2	94,8
	M	74,1	76,8	77,5	78,5	77,3	78,4	79,6	81,5
45-54 anos (45 e mais anos)	HM	73,2	75,6	77,1	77,3	77,8	78,5	47,9	48
	H	90,4	90,8	90,8	90,8	91,0	90,9	59,7	58,9
	M	57,8	61,7	64,4	65,1	65,8	67,1	38,2	38,9
>54 anos	HM	28,9	28,1	29,5	29,2	31,7	32,1	*	*
	H	40,8	39,8	41,4	40,3	42,5	42,2	*	*
	M	19,7	18,9	20,1	20,2	23,3	24,4	*	*

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.

Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quadro II.7- Evolução da taxa de emprego feminino, por país, na Europa (população activa feminina dos 15 aos 64 anos em relação ao total da população)

	1980	1985	1990	1995	2002
Au	48,7	51	55,4	62,3	61,1
B	30	32,3	34,5	36,1	51,1
D	*	74,5	78,5	73,6	72,6
F	70,1	73,7	73,8	70	67,3
Fr	54,8	56	57,8	59,7	56,4
Al	52,8	51,9	56,7	61,5	58,8
G	21,1	27,3	29	30,6	52,7
Ir	36,3	40,3	43,8	47,8	55,2
It	39,6	41	45,9	42,8	41,9
L	39,9	43,2	50,7	58	51,5
H	35,5	40,9	53,1	59	65,9
P	**54,3**	**56,1**	**62,9**	**61,2**	**61,2**
E	32,2	33,4	41,2	45,1	44,0
S	74,3	78,3	80,4	75,8	72,5
RU	58,3	61,4	66,5	66,2	65,3
EU15	43,2	50,8	55,3	56,6	55,5

Fonte: Adaptado de OCDE, *Labour Force Survey 2001* e de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.

Nota: Os valores que aparecem em 2000 referentes à Austria, Bélgica e Reino Unido reportam-se a 1997; * informação não disponível.

Quadro II.8- Taxa de emprego feminino na Europa, por país e escalão etário, 2002

	Au	B	D	F	Fr	Al	G	Ir
15-24 anos	47,6	25,7	63,5	44,1	25,9	43,8	22,0	41,9
25-49 anos	77,5	69,8	81,0	79,6	72,4	72,8	57,2	68,1
50-64 anos	35,1	29,8	61,6	60,5	45,4	42,3	30,2	38,6
65 e mais anos	1,8	0,6	2,5	1,1	0,7	1,8	2,4	3,0
15-64 anos	61,1	51,1	72,6	67,3	56,4	58,8	42,7	55,2
	L	**H**	**P**	**E**	**S**	**RU**	**It**	**UE(15)**
15-24 anos	28,4	69,2	36,4	26,9	44,3	53,8	21,1	40,5
25-49 anos	66,9	76,0	76,2	56,6	82,4	74,1	56,1	78,2
50-64 anos	30,0	42,5	50,4	28,0	-	72,3	26,1	51,7
65 e mais anos		1,7	14,3	0,9	2,5	3,6	1,3	3,5
15-64 anos	51,5	65,9	61,2	44,0	72,5	65,3	41,9	64,2

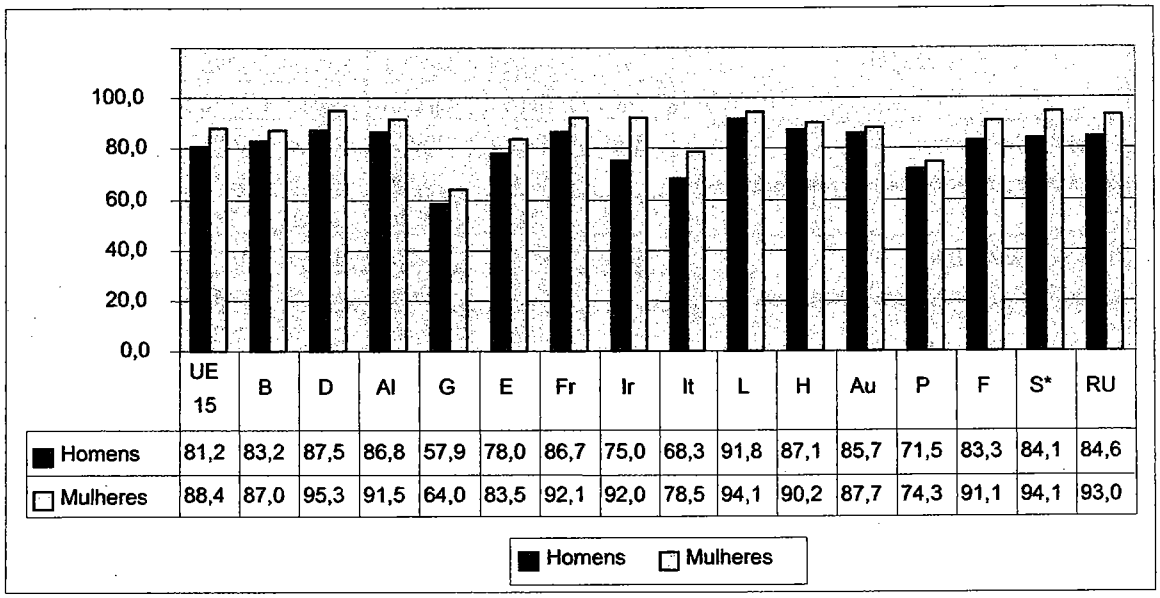
Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.
Nota:- dados não disponíveis.

Quadro II.9- Taxa de emprego das mulheres, com e sem filhos, na Europa, em 2000

Países	Sem filhos	Filhos entre 0-5 anos	Variação
Bélgica	77	66	11
França	72	56	16
Alemanha	83	49	34
Grécia	60	48	12
Irlanda (97)	81	46	35
Itália	68	45	23
Luxemburgo	84	49	35
Áustria	85	68	17
Portugal	83	72	11
Espanha	67	40	27
Holanda	86	60	26
Reino Unido	87	53	34

Fonte: Adaptado de CIDM, *Portugal-Situação das Mulheres, 2001* (*Inquérito ao Emprego,* média anual 2000, INE).
Nota: Mulheres com idades compreendidas entre os 20-44 anos.

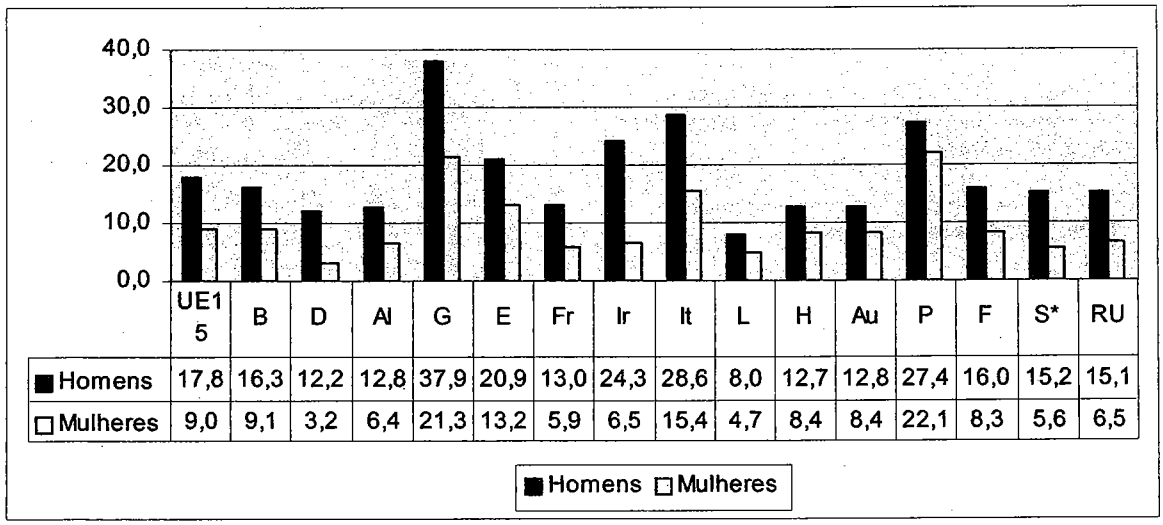
Figura II. 2 - Trabalhadores/as por conta de outrem por país, na EU (15), em 2001, por sexo (% em relação ao total de emprego por sexo)



	UE 15	B	D	Al	G	E	Fr	Ir	It	L	H	Au	P	F	S*	RU
Homens	81,2	83,2	87,5	86,8	57,9	78,0	86,7	75,0	68,3	91,8	87,1	85,7	71,5	83,3	84,1	84,6
Mulheres	88,4	87,0	95,3	91,5	64,0	83,5	92,1	92,0	78,5	94,1	90,2	87,7	74,3	91,1	94,1	93,0

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2001.*
Nota: Suécia: valores referentes ao ano de 2000.

Figura II. 3 – Trabalhadores/as por conta própria (isolados/as e empregadores/as), por país e sexo, na EU (15), em 2001 (% em relação ao total de emprego por sexo)



	UE15	B	D	Al	G	E	Fr	Ir	It	L	H	Au	P	F	S*	RU
Homens	17,8	16,3	12,2	12,8	37,9	20,9	13,0	24,3	28,6	8,0	12,7	12,8	27,4	16,0	15,2	15,1
Mulheres	9,0	9,1	3,2	6,4	21,3	13,2	5,9	6,5	15,4	4,7	8,4	8,4	22,1	8,3	5,6	6,5

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2001.*
Nota: Suécia: valores referentes ao ano de 2000.

Quadro II.10- Evolução da situação na profissão em Portugal, por sexo (milhares)

		1985	1992	1995	1998	2000	2003
TOTAL	HM	4048,8	4340,7	4225,1	4738,8	4908,5	5118,0
	H	2430,8	2427,2	2331,0	2628,3	2694,7	2787,1
	M	1618,0	1913,5	1894,1	2110,5	2213,7	2330,9
Trabalhadores/as Por conta própria como empregadores	HM	145,5	268,7	273,8	289,7	288,2	320,8
	H	121,2	202,8	204,5	215,7	215,1	236,6
	M	24,4	65,9	69,3	74,0	73,1	84,2
Trabalhadores/as por conta própria como isolados	HM	904,5	768,2	825,6	920,5	847,9	940,2
	H	503,5	411,2	451,6	498,5	463,2	503,7
	M	401,0	357,0	374,0	422,0	384,7	436,5
Trabalhadores/as por conta de outrem	HM	2765,6	3223,3	3040,1	3386,3	3585,5	3699,4
	H	1708,9	1779,7	1639,0	1854,7	1949,1	1972,1
	M	1056,7	1443,6	1401,1	1531,6	1636,3	1727,3
Trabalhadores/as familiares não remunerados e outros	HM	233,2	80,5	85,5	142,3	186,9	103,9
	H	97,2	33,6	35,9	59,4	67,3	41,4
	M	136,0	47,0	49,7	82,9	119,6	62,4

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quadro II.11 - Empregados/as segundo a actividade principal, por situação na profissão principal e sexo (% em linha)

		Primário		Secundário		Terciário	
		1998	2000	1998	2000	1998	2000
Conta de outrem	H	3,7	3,1	50,6	50,0	45,7	46,9
	M	2,3	1,8	30,1	28,5	67,6	69,6
Conta própria como isolado	H	47,8	42,1	25,5	24,4	32,6	33,5
	M	56,8	54,8	6,8	6,0	36,4	39,1
Conta própria como empregador/a	H	7,0	5,8	45,8	48,3	47,2	45,9
	M	5,0	5,3	27,8	23,3	67,2	71,4
Familiar não remunerado/a	H	56,2	55,1	13,8	15,6	30,0	29,3
	M	51,9	57,7	9,3	6,5	38,8	35,9

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais, cálculos próprios.

Quadro II.12 - Empregados/as segundo a actividade principal, por situação na profissão principal e sexo (milhares)

		1998				2000			
		Total	Agricultura, Silvicultura, Pesca	Indústria, Construção, Energia Água	Serviços	Total	Agricultura, Silvicultura Pesca	Indústria, Construção, Energia Água	Serviços
Total	HM	4738,8	639,5	1694,7	2404,6	4908,5	616,3	1719,6	2572,5
	H	2628,3	320,5	1174,7	1133,1	2694,8	302,3	1205,3	1187,1
	M	2110,5	319,0	520,0	1271,5	2213,8	314,0	514,3	1385,4
Conta de outrem	HM	3386,3	102,8	1399,4	1884,0	3585,5	90,9	1441,3	2053,2
	H	1854,7	68,2	938,7	847,8	1949,1	60,9	974,4	913,8
	M	1531,6	34,7	460,7	1036,2	1636,3	30,0	466,9	1139,4
Conta própria como isolado	HM	920,5	448,0	155,6	317,0	847,9	406,1	136,2	305,7
	H	498,5	208,3	126,9	163,3	463,2	195,1	113,0	155,0
	M	422,0	239,7	28,7	153,7	384,7	211,0	23,1	150,6
Conta própria como empregador	HM	289,7	18,8	119,4	151,6	288,2	16,3	120,9	151,0
	H	215,7	15,1	98,8	101,9	215,1	12,4	103,9	98,8
	M	74,0	3,7	20,6	49,7	73,1	3,9	17,0	52,2
Familiar não remunerado	HM	104,3	56,0	11,6	36,7	116,0	65,9	11,1	39,1
	H	42,7	24,0	5,9	12,8	39,2	21,6	6,1	11,5
	M	61,6	32,0	5,7	23,9	76,8	44,3	5,0	27,6
Outros casos	HM	38,0	13,9	8,7	15,4	70,9	37,2	10,2	23,5
	H	16,7	5,0	4,4	7,3	28,1	12,3	7,9	7,9
	M	21,3	9,0	4,3	8,0	42,8	24,8	2,3	15,7

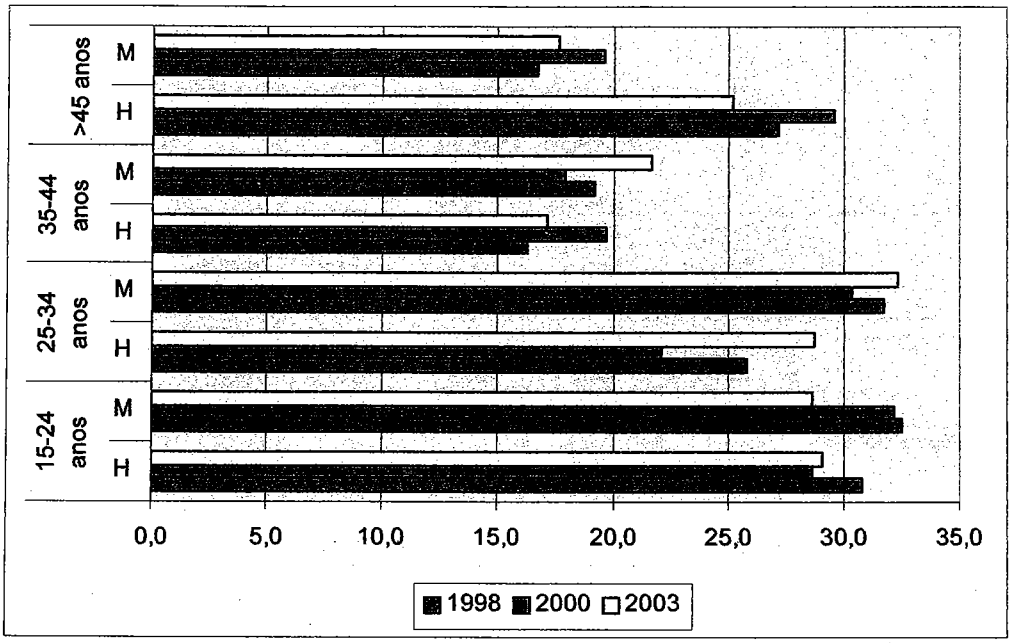
Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.

Quadro II.13 - Taxa de desemprego por país, na UE(15), em 2002

	HM	H	M	Diferencial M-H
B	6,9	6,3	7,8	1,5
D	4,3	4,3	4,4	0,1
A	8,6	8,8	8,3	-0,5
G	9,8	6,4	14,9	8,5
E	11,1	7,7	16,3	8,6
F	10,5	10,7	10,2	-0,5
Fr	8,7	7,8	9,8	2
Ir	4,3	4,7	3,8	-0,9
It	9,3	7,1	12,7	5,6
L	2,6	1,9	3,6	1,7
H	2,6	2,3	2,9	0,6
Au	4,9	5,2	4,6	-0,6
P	4,8	4,1	5,7	1,6
S	5	5,4	4,7	-0,7
RU	5,1	5,6	4,4	-1,2
UE 15	7,7	6,9	8,7	1,8

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.

Figura II. 4 - Evolução da população desempregada, por grupos etários e sexo (%)



		1998	2000	2003
15-24 anos	H	30,8	28,7	29,1
	M	32,5	32,1	28,6
25-34 anos	H	25,8	22,1	28,7
	M	31,7	30,3	32,3
35-44 anos	H	16,3	19,7	17,1
	M	19,2	17,9	21,7
>45 anos	H	27,1	29,6	25,2
	M	16,7	19,6	17,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, média anuais, cálculos próprios.

Quadro II.14 - Evolução da estrutura da população desempregada (HM) (%)

	1990	1992	1995	1998	2000	2003
Desempregados/as à procura de 1º emprego	24,5	21,5	18,3	18,2	15,5	14,6
Desempregados/as à procura de novo emprego	75,5	78,5	81,7	81,8	86,2	85,4

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais, cálculos próprios.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quadro II.15 - Evolução da estrutura da população desempregada, por sexo (%)

		1989	1990	1995	1998	2000	2003
Desempregados/as	**HM**	28,2	24,5	18,3	18,2	13,8	14,6
à procura	**H**	27,2	24,1	17,5	14,4	12,7	14,6
de 1º emprego	**M**	28,8	24,7	19,1	21,0	14,6	14,6
Desempregados/as	**HM**	71,8	75,5	81,7	81,8	86,2	85,4
à procura	**H**	72,8	75,9	82,5	85,6	87,3	85,4
de novo emprego	**M**	71,2	75,3	80,9	79,0	85,4	85,4

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.

Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quadro II. 16 - Evolução da estrutura do desemprego e taxa de feminização de cada categoria (%)

	1990	1993	1995	1998	2000	2003
Procura de 1º emprego	67,8	58,9	52,9	65,6	60,3	53,1
Procura de novo emprego	67,1	52,1	50,2	54,7	56,5	53,1

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quadro II. 17 – Desempregados/as à procura de novo emprego segundo situação na profissão anterior em 2000

		1998	2000
		%	Milhares
Conta de outrem	**HM**	**95,8**	**169**
	H	42,8	72,4
	M	57,2	96,6
Conta própria como isolado	**HM**	**2,4**	**4,3**
	H	55,8	2,4
	M	41,9	1,8
Conta própria como empregador	**HM**	**1,1**	**1,9**
	H	63,2	1,2
	M	§	§
Familiar não remunerado	**HM**	§	§
	H	§	§
	M	-	-
Outros casos	**HM**	**0,6**	**1,1**
	H	§	§
	M	§	§

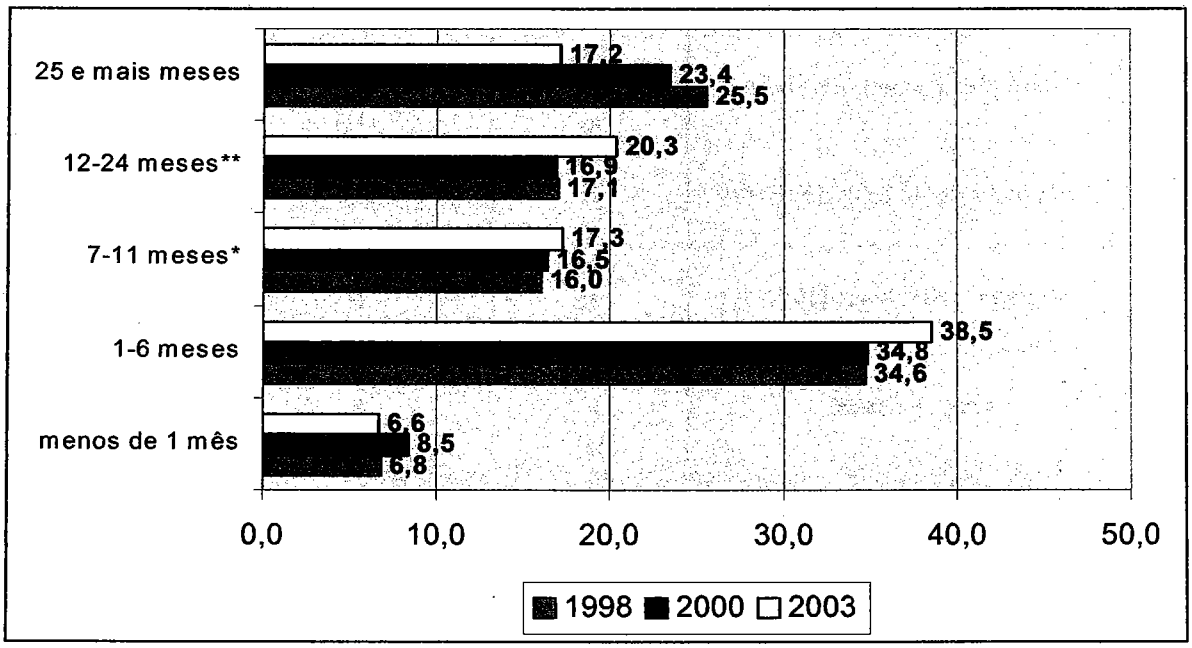
Fonte: Adaptado de INE, Inquérito ao Emprego 2000, média anual.
Nota: § Valor original não disponível por ser inferior à unidade utilizada (milhar), pelo que não foi possível proceder ao cálculo das respectivas percentagens.

Quadro II.18 – Desempregados/as com experiência anterior de trabalho segundo a actividade principal, por motivo pelo qual deixaram o último emprego ou negócio (%)

	1998	2000
Despedimento colectivo	2,0	1,7
Despedimento individual	3,3	3,1
Falência da empresa	5,1	5,9
Emprego temporário, a prazo ou sazonal	13,2	11,4
Rescisão por mútuo acordo	11,2	9,9
Demissão	22,2	26,9
Fim de um negócio pessoal	4,0	3,2
Casamento	5,7	6,3
Necessidade de cuidar de crianças	0,7	0,8
Necessidade de cuidar de idosos/incapacitados	0,3	0,3
Mudança de residência	4,3	5,1
Estudos	0,4	0,5
Serviço militar obrigatório	0,9	0,9
Doença ou incapacidade pessoal	2,0	1,6
Reforma antecipada (razões económicas)	0,3	0,2
Reforma antecipada (razões de saúde)	0,7	0,8
Reforma por velhice	1,1	1
Quis viver de rendimentos	0,1	0,2
Outras razões	22,6	20,4

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.

Figura II.5 - Evolução da duração do desemprego (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, média anual.

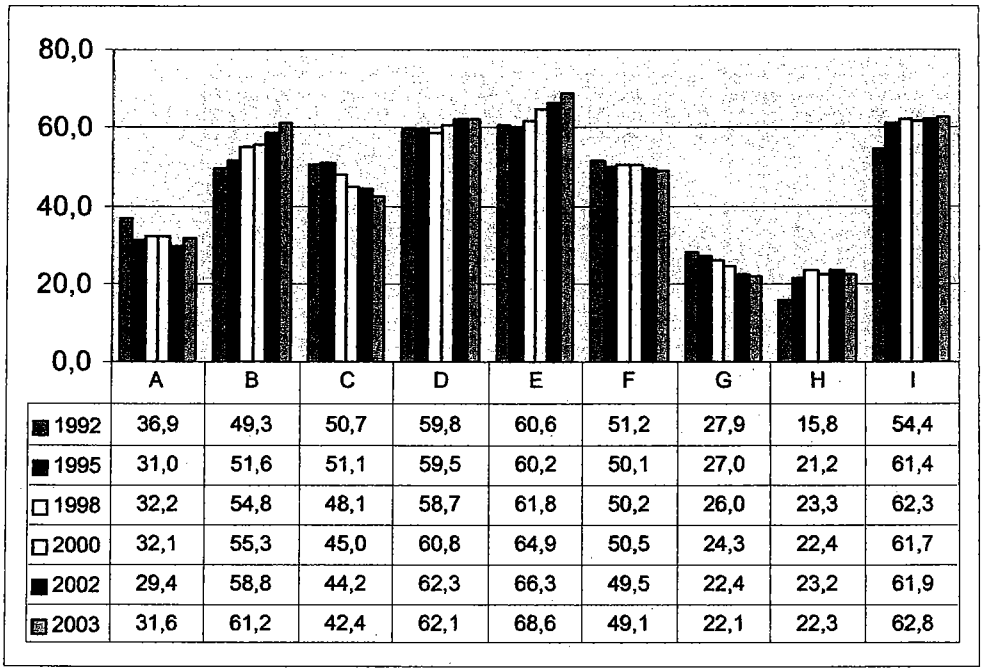
Nota: * 1998 e 2000, 7 a 12 meses; ** 1998 e 2000, 13 a 24 meses.

Quadro II.19 - Evolução do emprego, por grupo profissional e sexo (milhares)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003
HM	Total	4863,3	4928,7	5028,9	5098,4	5106,5	5064,2
Homens	Total	2703,7	2716,9	2767,7	2799,7	2796,2	2753,8
	Quadros superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros superiores de Empresa	240	249,4	232,2	237,9	260,9	286,6
	Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	134,5	155,1	150,5	152,4	141,1	140,3
	Técnicos/as e Profissionais de nível intermédio	193,7	198,4	208,2	210,6	207,4	216,8
	Pessoal Administrativo e similares	184,2	177,8	192,9	189,7	183,2	187,7
	Pessoal dos Serviços e Vendedores/as	248,6	244,7	232,2	246,6	236,4	213,2
	Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e pescas	281,3	273,2	280,9	292,7	289,1	296,2
	Operários/as, Artífices e Trabalhadores/as similares	827,8	822,6	832	841,6	844,5	801,1
	Operadores/as de instalações e máquinas e Trabalhadores/as da montagem	322,3	313,2	340	334,2	337,4	338
	Trabalhadores/as não qualificados/as	236	247,8	268	261,5	268,4	242,1
Mulheres	Total	2159,6	2211,8	2261,2	2298,7	2310,3	2310,4
	Quadros superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros superiores de Empresa	112,8	112,9	108,8	108,4	108,6	132,6
	Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	164,7	178,2	186,3	204,5	201,1	221,1
	Técnicos/as e Profissionais de nível intermédio	177,8	168,3	169,6	162,7	164,5	159,4
	Pessoal Administrativo e similares	259	280,9	301,9	304,4	303,2	308,1
	Pessoal dos Serviços e Vendedores/as	394	421,2	420,1	442	465	466,5
	Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e pescas	280,8	271,6	281,9	296,6	283,7	286
	Operários/as, Artífices e Trabalhadores/as similares	285,2	279,4	258,9	263,7	243,3	227,4
	Operadores/as de instalações e máquinas e Trabalhadores/as da montagem	97,7	94,8	97,4	89,7	102	97,1
	Trabalhadores/as não qualificados/as	385,9	402	434,8	424,5	436,8	409,4

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, média anual.

Figura II. 6 – Evolução da taxa de feminização por grupo profissional



	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1992	36,9	49,3	50,7	59,8	60,6	51,2	27,9	15,8	54,4
1995	31,0	51,6	51,1	59,5	60,2	50,1	27,0	21,2	61,4
1998	32,2	54,8	48,1	58,7	61,8	50,2	26,0	23,3	62,3
2000	32,1	55,3	45,0	60,8	64,9	50,5	24,3	22,4	61,7
2002	29,4	58,8	44,2	62,3	66,3	49,5	22,4	23,2	61,9
2003	31,6	61,2	42,4	62,1	68,6	49,1	22,1	22,3	62,8

Legenda depois de 1998

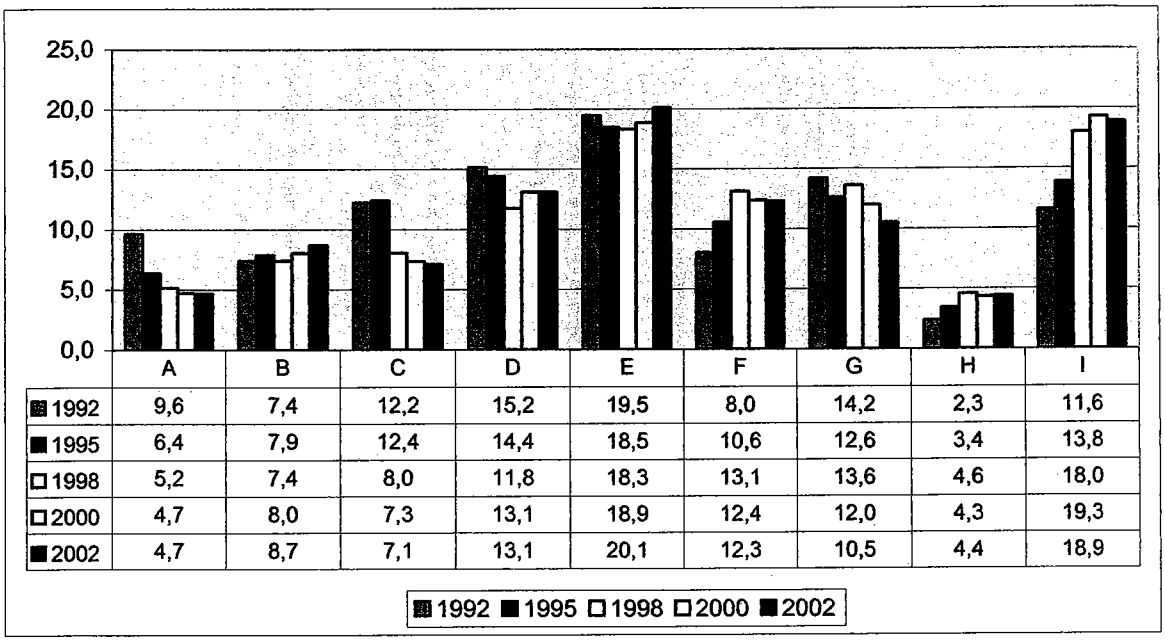
A - Membros de corpos legislativos, quadros dirigentes da função pública, directores e dirigentes de empresas
B - Profissões intelectuais e científicas
C - Técnicos/as e profissionais de nível intermédio
D - Pessoal administrativo e similares
E - Pessoal dos serviços e vendedores/as
F - Trabalhadores/as qualificados da agricultura e das pescas
G - Operários/as, artífices e trabalhadores/as similares
H - Operadores/as de instalações, máquinas e trabalhadores de montagem
I - Trabalhadores/as não qualificados/as da agricultura, indústria, comércio e serviços

Legenda até 1997

A - Membros de corpos legislativos, quadros dirigentes da função pública, directores e dirigentes de empresas
B - Profissões intelectuais e científicas
C - Profissões técnicas intermédias
D - Empregados/as administrativos
E - Pessoal dos serviços de segurança, serviços pessoais e domésticos e trabalhadores similares
F - Trabalhadores/as da agricultura e pesca
G - Trabalhadores/as da produção industrial e artesãos
H - Operadores/as de instalações industriais e máquinas fixas, condutores, montadores
I - Trabalhadores/as não qualificados/as da agricultura, indústria, comércio e serviços

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais, cálculos próprios.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998. Não estão incluídas as percentagens de não-respostas e de participação nas forças armadas.

Figura II.7 - Evolução da estrutura do emprego feminino por grupo de profissão, em Portugal (%)



	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1992	9,6	7,4	12,2	15,2	19,5	8,0	14,2	2,3	11,6
1995	6,4	7,9	12,4	14,4	18,5	10,6	12,6	3,4	13,8
1998	5,2	7,4	8,0	11,8	18,3	13,1	13,6	4,6	18,0
2000	4,7	8,0	7,3	13,1	18,9	12,4	12,0	4,3	19,3
2002	4,7	8,7	7,1	13,1	20,1	12,3	10,5	4,4	18,9

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais, cálculos próprios.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998. A agregação e designação dos grupos profissionais era diferente antes de 1998 (veja-se legenda da figura anterior).Não estão incluídas as percentagens de não-respostas e de participação nas forças armadas.

Quadro II.20- Remunerações médias mensais (base e ganho em escudos) das mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, por níveis de qualificação (Continente, 2000)

	Ganho		Base	
	H	M	H	M
Total	164482	121446	135833	105156
Qs	440604	308452	383235	272067
Qm	312840	243477	257039	214908
Enc. Chef	211870	178888	173439	154124
Paql	238521	206594	185614	172756
Pql	135960	112628	112004	97196
Psql	118110	91911	95985	79745
Pnql	97907	83931	83126	74021
Pa	87735	82205	76273	72383
Nível desconhecido	250160	208841	188234	164799

Legenda

QS	Quadros superiores
QM	Quadros médios
ENC. CHEF	Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa
PAQL	Profissionais altamente qualificados/as
PQL	Profissionais qualificados/as
PSQL	Profissionais semi-qualificados/as
PNQL	Profissionais não qualificados/as
PA	Praticantes e aprendizes

Fonte: Adaptado de DETEFP/ MTS - Quadros de Pessoal, 2000.

Quadro II.21- Remunerações de base e ganhos por sector de actividade e sexo, em 2000 (Euros)

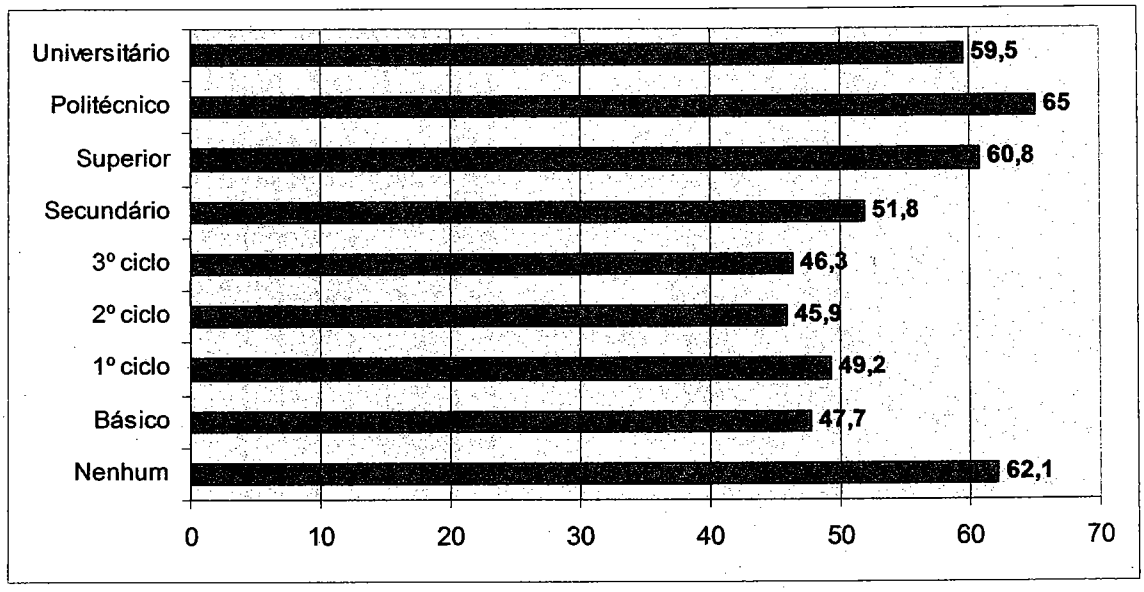
	Remunerações		Ganhos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total	674,74	523,59	818,18	604,64
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	470,66	383,11	523,19	418,88
Pesca	704,75	541,14	834,3	649,32
Indústrias extractivas	611,08	619,65	765,84	723,45
Indústrias transformadoras	630,19	437,89	744,31	502,03
Produção e distribuição de electricidade, gás e água	1056,75	1052,62	1530,73	1387,97
Construção	517,21	545,5	606,89	616,2
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis, motociclos e de bens de uso pessoal e domést	669,22	519,05	765,95	587,98
Alojamento e restauração (restaurantes e similares)	524,43	422,16	574,86	453,02
Transportes, armazenagem e comunicações	796,31	872,53	1095,79	1105,79
Actividades financeiras	1130,19	950,55	1682,84	1345,78
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	853,87	630,19	984,18	715,64
Administração pública, defesa e segurança social (obrigatória)	745,29	698,9	878,1	838,07
Educação	878,61	703,05	964,03	752,7
Saúde e acção social	645,25	487,41	723,56	540,12
Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	964,26	569,15	1157,64	647,93
Actividades das famílias com empregados domésticos e actividades de produção das famílias para uso próprio	-	-	-	-
Organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	1097,36	1179,16	1246,81	1279,09

Quadro II.22 – Evolução das remunerações de base mensais das mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, por níveis de qualificação (Continente) (% em relação às remunerações dos homens)

	1990	1995	1999	2000
Total	76,5	76,5	72,6	77,4
Quadros superiores	83,9	77,8	71,2	71,0
Quadros médios	87,0	83,9	77,0	83,6
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa	88,8	89,1	83,7	88,9
Profissionais altamente qualificados/as	95,7	93,7	85,3	93,1
Profissionais qualificados/as	85,9	86,4	81,3	86,8
Profissionais semi-qualificados/as	80,4	82,9	81,3	83,1
Profissionais não qualificados/as	89,7	89,0	77,0	89,0
Praticantes e aprendizes	94,7	93,4	92,7	94,9
Nível desconhecido	69,0	73,2	77,9	87,6

Fonte: Adaptado de DETEFP/ MTS - Quadros de Pessoal, cálculos próprios.

Figura II. 8 - Taxa de feminização por nível de instrução completo (população com mais de 6 anos), em 2003



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego 2003*, média anual, cálculos próprios.

Quadro II.23 - Evolução do nível de instrução completo, por sexo (população com mais de 6 anos

GRAU DE INSTRUÇÃO	Homens					Mulheres				
	1985	1990	1995	2000	2003	1985	1990	1995	2000	2003
Nenhum	10,6	8,7	12,4	14,4	14,9	19,1	17	23	26,9	22,8
Básico	78,9	79,3	68,2	69,8	67,9	71	71	56,9	57,6	57,5
1º ciclo	-	-	35,1	41,7	33,3	-	-	31,4	36,3	30
2º ciclo	-	-	15,8	17,4	19	-	-	11,6	12,9	14,9
3º ciclo	-	-	17,3	10,7	15,7	-	-	13,9	8,4	12,6
Secundário	6,1	6,7	11,8	9,2	11,2	5,1	5,9	11,1	7,7	11,2
Superior	2,5	3,5	5,5	6,6	5,9	1,5	2,4	5	7,8	8,6
Politécnico	0,7#	0,9#	1,5	1,7	1,2	2,0#	2,7#	3,7	2,7	2,1
Universitário	-	-	4	4,9	4,7	-	-	1,3	5,1	6,5

Quadro II.24- Nível de escolaridade segundo os países da União Europeia, por sexo, em 2002 (%)

	Ensino básico ou inferior		Ensino secundário		Ensino superior	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
EU15	38	33	41	44	21	23
Au	28	16	57	66	15	18
B	40	39	32	33	28	27
D	21	19	49	56	30	25
F	24	27	41	44	36	29
Fr	38	33	37	44	24	23
Al	22	13	60	58	18	29
G	49	45	34	36	17	19
Ir	47	51	20	19	33	30
It	56	55	33	35	10	10
L	46	35	38	44	15	21
H	36	29	42	44	22	27
P	78	81	11	12	11	7
E	59	58	17	18	24	25
S	17	20	53	57	30	23
RU	21	16	51	54	29	30

Fonte: Eurostat, Women in the EU, 27/2003.

Nota: compreende a população entre os 25 e os 64 anos; Alemanha e Luxemburgo 2001.

Quadro II.25 - Taxa de feminização por ramos de ensino superior (1996/1997)

Ramos de ensino	matriculados (%)	diplomados (%)
Ciências da Educação e Formação de Professores	78,1	82,5
Belas Artes e Artes Aplicadas	57,6	62,8
Letras	77,6	79
Religião e Teologia	34,8	26,7
Ciências Sociais e Ciências do Comportamento	64,7	64,8
Formação em Comércio e Administração de Empresas	54,7	58,5
Direito	63,8	65,9
Ciências Exactas e Naturais	60,1	67,9
Matemática e Informática	50,5	52,3
Ciências Médicas, Saúde e Higiene	71,8	77,1
Ciências da Engenharia	27,1	30,8
Arquitectura e Urbanismo	47,5	43,9
Agricultura, Silvicultura e Pescas	53,1	55,5
Nutricionismo	75,1	77,6
Informação e Documentação	72,1	72,3
Outros	52,9	60,8
Total	57,1	63,8

Fonte: Adaptado de CIDM, Portugal-Situação das Mulheres, 2001 (*Estatísticas da Educação*, 1996/97).[1]

Quadro II. 26 - Evolução dos alunos matriculados no Ensino Secundário - Cursos Tecnológicos (milhares)

	1990	1993	1996	1999	2001
HM	20876	31982	81738	71618	62805
Homens	12844	16940	44106	40628	35712
Mulheres	8032	15042	37632	30990	27093

Fonte: INE, *Perfil Género,* 2004.

[1] Não foi possível obter, em Junho de 2004, dados mais actualizados.

Quadro II.27 - Participação feminina no ensino secundário, por áreas de estudo e cursos (continente, 1996/97)

Áreas de estudo e cursos	total de matriculados	taxa de feminização (%)
cursos de carácter geral	**239111**	**56,8**
científico-natural	120476	51,9
artes	17988	50,5
económico-social	37528	52
humanidades	63119	70,9
cursos tecnológicos	**79229**	**43,6**
científico-natural	31138	17,1
artes	6224	47,9
económico-social	29747	60,8
humanidades	12120	67,3

Fonte: Adaptado de CIDM, Portugal-Situação das Mulheres, 2001 (Estatísticas da Educação, 1996/97).[2]

[2] À excepção do ramo de ensino tecnológico, não foi possível obter informação actualizada em relação aos demais ramos.

Quadro II. 28 - Participação feminina nas escolas profissionais (continente, 1996/97)

Áreas de estudo	total de matriculados	taxa de feminização (%)
Administração, Serviços e Comércio	6217	69,7
Agro-alimentar e produção aquática	2062	31,8
Ambiente e Recursos Naturais	1294	46,8
Artes do Espectáculo	890	43,8
Artes Gráficas	717	37,5
Construção Civil	1213	23
Design e Desenho Técnico	882	40,2
Electricidade e Electrónica	1666	2,4
Hotelaria e Turismo	2999	58,5
Informação, Comunicação e Documentação	2198	51,5
Informática	2339	34,4
Intervenção Pessoal e Social	1457	84,7
Metalomecânica	713	5,9
Património Cultural e Produção Artística	697	52,2
Química	368	59,8
Têxtil, Vestuário e Calçado	269	84
Outras	43	32,6
TOTAL	26024	46,7

Fonte: Adaptado de CIDM, Portugal-Situação das Mulheres, 2001 (Estatísticas da Educação, 1996/97).

Quadro II.29 - Evolução dos trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo

MILHARES	1985	1987	1990	1993	1995	1998	1999	2000	2002	2003
Total	2901,0	3010,9	3334,1	3290,2	3187,6	3386,3	3497,3	3585,5	3732,4	3699,4
Permanente	2487,9	2479,1	2733,4	2921,5	2829,6	2792,5	2831,4	2853,7	2921,3	2919,8
A prazo	413,1	531,8	600,7	361,9	353,4	421,2	467,4	505,8	602,8	591,3
Outros						171,6	198,6	226,0	208,3	188,3
PERCENTAGEM	1985	1987	1990	1993	1995	1998	1999	2000	2002	2003
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Permanente	85,8	82,3	82,0	88,8	88,8	82,5	81,0	79,6	78,3	78,9
A prazo	14,2	17,7	18,0	11,0	11,1	12,4	13,4	14,1	16,2	16%
Outros						5,1	5,7	6,3	5,6	5,1

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quadro II.30- Evolução dos trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a termo, por sexo

	1987		1993		1998		2000		2003	
	Milhares	%	Milhares	%	Milhares	%	Milhares	%	Milhares	%
Total	482,3	16,7	319	10,3	431,8	12,6	509,2	14,1	591,3	16
Homens	284,4	16,2	154,9	9,2	201,5	10,8	234,3	11,9	277,8	14,1
Mulheres	197,7	17,5	164	11,7	230,3	14,8	274,9	16,8	313,4	16,1

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quadro II.31 - Trabalhadores/as com contratações não permanentes na (UE) (%)

País	1983	2002	diferença entre 1983 e 2002
Áustria	6,0*	7,4	1,4
Bélgica	5,4	7,6	2,2
Dinamarca	12,5	8,9	-3,6
Finlândia	11,1	17,3	6,2
França	3,3	14,1	10,8
Alemanha	10,0	12,0	2,0
Grécia	16,3	11,3	-5,0
Irlanda	6,1	5,3	-0,8
Itália	6,6	9,9	3,3
Luxemburgo	2,3	4,3	2,0
Holanda	5,8	14,3	8,5
Portugal	14,4	21,8	7,4
Espanha	15,6	31,2	15,6
Suécia	12,0	15,7	3,7
Reino Unido	5,5	6,1	0,6
UE15	9,1**	13,1	4

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003 e EIRO (Cf. Eirobserver 5'02).
Nota: * dados de 1995; ** excluindo a Áustria; *** dados de 2000. Valores referentes ao total de TPO.

Quadro II.32 - Distribuição das contratações não permanentes em Portugal e na UE(15), por sexo, em 2002 (%)

	Primário		Secundário		Terciário	
	H	M	H	M	H	M
P	4,9	4,4	48,5	16,5	46,3	79,1
UE(15)	5,1	2,8	40,6	12,4	53,6	84

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.
Nota: Não inclui não-respostas.

Quadro II.33 - Mulheres em contratações não permanentes em Portugal e na UE(15), por subsectores dos serviços, em 2002 (%)

	P	UE
Comércio retalho, grosso e reparações	15,3	13
Alojamento e restauração	9,4	6,7
Transportes e comunicações	2,5	3
Actividades financeiras	*	2,2
Actividades imobiliárias / serviços prestados às empresas	8,9	8,7
Administração pública	5,7	7,7
Outros serviços (inc educação, saúde e acção social)	35,5	42,6

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.
Nota: Não inclui não-respostas; não estavam disponíveis dados relativos às actividades financeiras para Portugal

Quadro II.34 - Número de pessoas entradas no 4º trimestre de 1999 e 2001, segundo o tipo de vínculo, por sexo (milhares e %)

	1999	2001	1999	2001	1999	2001	1999	2001	1999	2001	1999	2001
Milhares	**Contrato Permanente**		**Contrato a Termo**		**ETT**		**Outras Situações**		**Recibos verdes**		**Total**	
HM	44,8	37,0	29,1	33,2	32,2	34,3	7,0	4,1	2,5	3,3	115,6	111,8
H	23,3	19,4	17,3	21,5	17,5	21,2	1,6	1,3	1,9	2,3	61,6	65,6
M	21,4	17,6	11,9	11,7	14,7	13,1	5,5	2,8	0,6	1,1	54	46,2
%												
HM	38,8	33,1	25,2	29,7	27,9	30,7	6,1	3,7	2,2	3,0	100,0	100,0
H	37,8	29,6	28,1	32,8	28,4	32,3	2,6	2,0	3,1	3,5	100,0	100,0
M	39,6	38,1	22,0	25,3	27,2	28,4	10,2	6,1	1,1	2,4	100,0	100,0

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, *Inquérito ao Emprego Estruturado*, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: A rubrica "recibos verdes" inclui aqueles com contrato de prestação de serviços.

Quadro II.35 - Número de pessoas saídas no 4º trimestre de 1999 e 2001 segundo o tipo de vínculo, por sexo (milhares e %)

		1999	2001	1999	2001	1999	2001	1999	2001	1999	2001	1999	2001
		Contrato Permanente		**Contrato a Termo**		**ETT**		**Outras Situações**		**Recibos verdes**		**Total**	
Milhares													
HM (milhares)		30,1	31	45,7	46	31,9	36,9	6,6	6,2	3,6	3	117,9	123,1
H		16,2	16,1	25,3	29,6	17,5	18,1	1,9	2	2,2	2	63	67,8
M		13,9	14,9	20,4	16,4	14,5	18,8	4,7	4,2	1,4	1	54,8	55,3
%													
HM		25,5	25,2	38,8	37,4	27,1	30,0	5,6	5,0	3,1	2,4	100	100
H		25,7	23,7	40,2	43,7	27,8	26,7	3,0	2,9	3,5	2,9	100	100
M		25,4	26,9	37,2	29,7	26,5	34,0	8,6	7,6	2,6	1,8	100	100

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, *Inquérito ao Emprego Estruturado*, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: A rubrica "recibos verdes" inclui aqueles com contrato de prestação de serviços.

Quadro II.36 - Número de pessoas ao serviço a tempo completo, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total/milhares)

	1999					2001				
	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo	Temporários	Outros	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo	Temporários	Outros
TOTAL	2294,6	1927,4	327	12,5	27,7	2329,9	1967,3	334,3	7,8	20,6
Pesca	5,8	4,8	1	*		5,6	4,7	0,9	-	°
Indústria Extractiva	14,3	12,9	1,1		0,2	15,3	13,1	2,1	-	°
Indústria Transformadora	860	741,9	110,3	5,3	2,6	839,6	723,8	108,7	4,1	3
Prod. e Distr. De Electricidade, Gás e Água	18,7	18,3	0,4	°	0	17,6	16,8	0,8	°	°
Construção	236	185,1	49	0,5	1,4	251	186,7	60,9	0,6	2,8
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	480,3	415,9	55,4	3,3	5,8	481,1	427,4	49,7	1	3
Alojamento e Restauração	156,7	123,8	32,5	0,2	0,1	156,7	127,8	28	0,3	0,5
Transportes, Armazenagem e Comunicações	134,1	119,1	13,8	0,5	0,7	140	122,9	16,1	0,7	0,3
Activ. Financeiras	73,7	68,9	4,4	0,4	0,1	74,1	68,8	5	0,2	0,1
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	153,6	108,9	31,9	1,9	10,9	182,6	142,2	34,8	0,2	5,5
Educação	38,6	29,9	5,8	0,1	2,8	39,9	30,9	6,2	0,1	2,8
Saúde e Acção Social	72,3	57,6	12,2	0,2	2,2	76,1	61,5	12,2	0,4	2
Outras act. De serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	50,4	40,2	9,3	0,2	0,6	50,4	40,8	8,8	0,1	0,6

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; * dado não disponível; ° dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 1999 e de 2001.

Quadro II.37 - Número de pessoas ao serviço a tempo completo, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (% em coluna)

	1999					2001				
	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo	Temporários	Outros	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo	Temporários	Outros
TOTAL	94,6	84,0	14,3	0,5	1,2	95,5	84,4	14,3	0,3	0,9
Pesca	0,3	0,2	0,3	*	0,0	0,2	0,2	0,3	-	°
Indústria Extractiva	0,6	0,7	0,3		0,7	0,7	0,7	0,6	-	°
Indústria Transformadora	37,5	38,5	33,7	42,4	9,4	36,0	36,8	32,5	52,6	14,6
Prod. E Distr. De Electricidade, Gás e Água	0,8	0,9	0,1	°	0,0	0,8	0,9	0,2	°	°
Construção	10,3	9,6	15,0	4,0	5,1	10,8	9,5	18,2	7,7	13,6
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	20,9	21,6	16,9	26,4	20,9	20,6	21,7	14,9	12,8	14,6
Alojamento e Restauração	6,8	6,4	9,9	1,6	0,4	6,7	6,5	8,4	3,8	2,4
Transportes, Armazenagem e Comunicações	5,8	6,2	4,2	4,0	2,5	6,0	6,2	4,8	9,0	1,5
Activ. Financeiras	3,2	3,6	1,3	3,2	0,4	3,2	3,5	1,5	2,6	0,5
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	6,7	5,7	9,8	15,2	39,4	7,8	7,2	10,4	2,6	26,7
Educação	1,7	1,6	1,8	0,8	10,1	1,7	1,6	1,9	1,3	13,6
Saúde e Acção Social	3,2	3,0	3,7	1,6	7,9	3,3	3,1	3,6	5,1	9,7
Outras act. De serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	2,2	2,1	2,8	1,6	2,2	2,2	2,1	2,6	1,3	2,9

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; * dado não disponível; ° dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 1999 e de 2001.

Quadro II. 38- Número de pessoas ao serviço a tempo completo, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total, % em linha)

	1999					2001				
	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo	Temporários	Outros	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo	Temporários	Outros
TOTAL	94,6	84,0	14,3	0,5	1,2	95,5	84,4	14,3	0,3	0,9
Pesca	0,3	82,8	17,2	*	0,0	0,2	83,9	16,1	-	°
Indústria Extractiva	0,6	90,2	7,7		1,4	0,7	85,6	13,7	-	°
Indústria Transformadora	37,5	86,3	12,8	0,6	0,3	36,0	86,2	12,9	0,5	0,4
Prod. E Distr. De Electricidade, Gás e Água	0,8	97,9	2,1	°	0,0	0,8	95,5	4,5	°	°
Construção	10,3	78,4	20,8	0,2	0,6	10,8	74,4	24,3	0,2	1,1
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	20,9	86,6	11,5	0,7	1,2	20,6	88,8	10,3	0,2	0,6
Alojamento e Restauração	6,8	79,0	20,7	0,1	0,1	6,7	81,6	17,9	0,2	0,3
Transportes, Armazenagem e Comunicações	5,8	88,8	10,3	0,4	0,5	6,0	87,8	11,5	0,5	0,2
Activ. Financeiras	3,2	93,5	6,0	0,5	0,1	3,2	92,8	6,7	0,3	0,1
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	6,7	70,9	20,8	1,2	7,1	7,8	77,9	19,1	0,1	3,0
Educação	1,7	77,5	15,0	0,3	7,3	1,7	77,4	15,5	0,3	7,0
Saúde e Acção Social	3,2	79,7	16,9	0,3	3,0	3,3	80,8	16,0	0,5	2,6
Outras act. De serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	2,2	79,8	18,5	0,4	1,2	2,2	81,0	17,5	0,2	1,2

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; * dado não disponível; ° dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 1999 e de 2001.

Quadro II. 39 - Número de pessoas ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total/milhares)

	1999			2001		
	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo
TOTAL	94,1	59,6	34,5	68,4	48,3	20,2
Pesca	0,1	º	*	0,1	º	º
Indústria Extractiva	0,1	0,1	º	0,5	0,1	0,4
Indústria Transformadora	10,6	8,2	2,3	7,6	5,9	1,7
Prod. E Distr. De Electricidade, Gás e Água	0	0	*	º	º	º
Construção	6,8	4,6	2,2	4,4	3,8	0,6
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	15,8	8,7	7,1	16,3	10,6	5,7
Alojamento e Restauração	5,6	4,7	0,9	4,7	3,1	1,6
Transportes, Armazenagem e Comunicações	1,5	0,5	1	2	1,1	0,9
Activ. Financeiras	1,2	1,2	º	1,4	1,4	º
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	40,5	23,4	17,1	23	16,3	6,6
Educação	4,1	2,4	1,8	4	2,2	1,8
Saúde e Acção Social	4,5	3,6	0,9	3	2,5	0,5
Outras act. De serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	3,3	2,2	1,1	1,5	1,1	0,4

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; * dado não disponível; º dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 1999 e de 2001.

Quadro II. 40 - Número de pessoas ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total, % em coluna)

	1999			2001		
	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo
TOTAL	3,9	63,3	36,7	2,8	70,6	29,5
Pesca	0,1	º	*	0,1	º	º
Indústria Extractiva	0,1	0,2	º	0,7	0,2	2,0
Indústria Transformadora	11,3	13,8	6,7	11,1	12,2	8,4
Prod. E Distr. De Electricidade, Gás e Água	0,0	0,0	*	º	º	º
Construção	7,2	7,7	6,4	6,4	7,9	3,0
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	16,8	14,6	20,6	23,8	21,9	28,2
Alojamento e Restauração	6,0	7,9	2,6	6,9	6,4	7,9
Transportes, Armazenagem e Comunicações	1,6	0,8	2,9	2,9	2,3	4,5
Activ. Financeiras	1,3	2,0	º	2,0	2,9	º
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	43,0	39,3	49,6	33,6	33,7	32,7
Educação	4,4	4,0	5,2	5,8	4,6	8,9
Saúde e Acção Social	4,8	6,0	2,6	4,4	5,2	2,5
Outras act. De serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	3,5	3,7	3,2	2,2	2,3	2,0

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; * dado não disponível; º dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 1999 e de 2001.

Quadro II.41 - Número de pessoas ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo por sector de actividade económica (total, % em linha)

	1999			20021		
	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo	TOTAL	Permanentes	C/Contrato a termo
TOTAL	3,9	63,3	36,7	2,8	70,6	29,5
Pesca	0,1	º	*	0,1	º	º
Indústria Extractiva	0,1	100,0	º	0,7	20,0	80,0
Indústria Transformadora	11,3	77,4	21,7	11,1	77,6	22,4
Prod. E Distr. De Electricidade, Gás e Água	0,0	0,0	*	º	º	º
Construção	7,2	67,6	32,4	5,6	86,4	13,6
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	16,8	55,1	44,9	15,5	65,0	35,0
Alojamento e Restauração	6,0	83,9	16,1	4,5	66,0	34,0
Transportes, Armazenagem e Comunicações	1,6	33,3	66,7	1,6	55,0	45,0
Activ. Financeiras	1,3	100,0	º	2,0	100,0	º
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	43,0	57,8	42,2	23,8	70,9	28,7
Educação	4,4	58,5	43,9	3,2	55,0	45,0
Saúde e Acção Social	4,8	80,0	20,0	3,7	83,3	16,7
Outras act. De serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	3,5	66,7	33,3	1,6	73,3	26,7

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; * dado não disponível; º dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 1999 e de 2001.

Quadro II.42 - Número de pessoas ao serviço a tempo completo, segundo o tipo de vínculo , por sector de actividade económica, por sexo (% em linha)

Tempo inteiro		Permanentes		C/Contrato a termo		Temporários		Outros	
		1999	2001	1999	2001	1999	2001	1999	2001
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	H	87,5	89,3	10,8	9,9	0,4	0,1	1,3	0,7
	M	85,1	88,2	12,6	11,0	1,2	0,3	1,1	0,5
Transportes, Armazenagem e Comunicações	H	88,6	88,4	10,6	11,0	0,3	0,4	0,5	0,2
	M	89,5	85,4	9,4	13,6	0,7	0,7	0,7	0,3
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	H	68,9	75,1	19,9	20,9	0,9	°	10,3	3,9
	M	72,7	82,2	21,4	16,1	1,6	0,3	4,3	1,6

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; * dado não disponível; ° dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 1999 e de 2001.

Quadro II.43 - Número de pessoas ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo , por sector de actividade económica, por sexo (% em linha)

Tempo parcial		Permanentes		C/Contrato a termo	
		1999	2001	2000	2002
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	H	47,1	60,0	52,9	38,3
	M	58,1	67,3	42,7	32,7
Transportes, Armazenagem e Comunicações	H	28,6	22,2	85,7	66,7
	M	42,9	81,8	71,4	27,3
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	H	54,2	66,7	45,8	30,8
	M	58,0	71,7	42,0	28,3

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; * dado não disponível; ° dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 1999 e de 2001.

Quadro II.44- Número de mulheres ao serviço, segundo o regime de tempo de trabalho e o tipo de vínculo, por sector de actividade económica (milhares)

Continente — *Milhares*

	Actividades CAE/Rev2	A Tempo Completo					A Tempo Parcial			C/ Cont. Prest. Serv. e a recibos verdes	TOTAL
		Total	C/ Contrato Permanente	C/ Contrato a Termo	Colocados p/ Emp. Trab.Temporário	Outras situações	Total	C/ Contrato Permanente	C/ Contrato a Termo		
T	Total	937,6	799,0	127,2	3,9	7,5	46,6	32,5	13,1	12,6	997,7
B	Pesca	0,9	0,6	0,2	-	o	o	o	o	o	0,8
C	Indústria Extractiva	2,1	1,7	0,4	-	o	o	o	o	o	2,2
D	Indústria Transformadora	371,3	314,0	53,8	2,0	1,7	4,3	3,5	0,8	1,2	376,7
E	Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água	2,2	2,1	o	o	o	o	o	-	o	2,2
F	Construção	23,8	17,4	5,7	o	0,4	0,7	0,5	0,2	0,3	24,5
G	Comércio por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	197,1	172,8	21,7	0,8	1,0	10,4	7,0	3,4	1,7	209,2
H	Alojamento e Restauração	89,1	70,8	18,7	0,3	0,3	3,7	2,6	1,2	0,1	91,9
I	Transportes, Armazenagem e Comunicações	29,7	24,6	3,9	0,2	0,1	1,1	0,9	0,3	0,1	30,0
J	Actividades Financeiras	30,3	27,1	3,0	0,1	o	1,2	1,2	-	0,2	31,6
K	Actividades Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	70,7	58,1	11,4	0,2	1,1	19,1	12,7	5,4	1,0	90,8
M	Educação	29,7	23,4	5,0	0,1	1,2	2,8	1,5	1,1	2,4	34,7
N	Saúde e Acção Social	68,1	52,4	10,9	0,3	1,6	2,3	1,6	0,6	6,2	72,6
O	Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	27,0	22,0	4,7	0,1	0,3	1,2	0,9	0,3	1,2	29,4

Fonte: DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; º dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 2001.

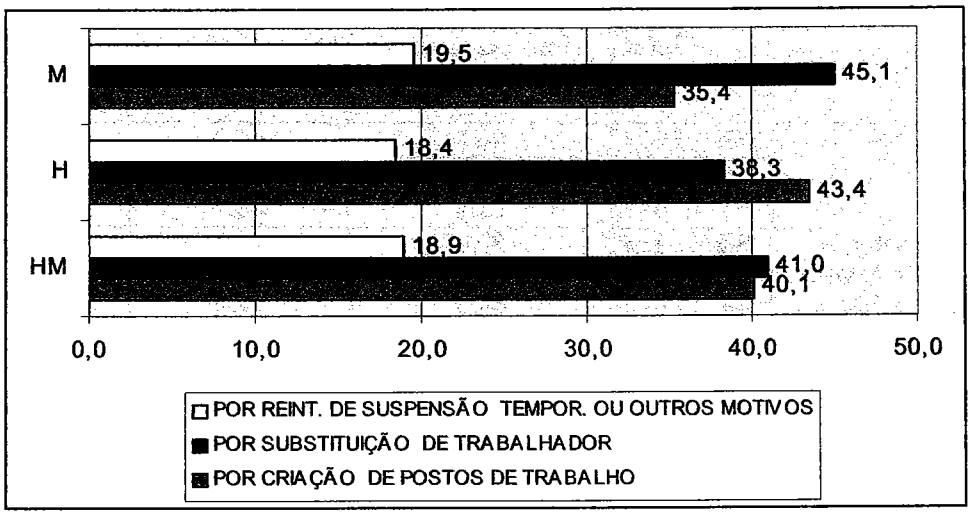
Quadro II.45- Número de homens ao serviço, segundo o regime de tempo de trabalho e o tipo de vínculo, por sector de actividade económica (milhares)

Continente *Milhares*

Actividades CAE/Rev2	A Tempo Completo					A Tempo Parcial			C/ Cont. Prest. Serv. e a recibos verdes	TOTAL
	Total	C/ Contrato Permanente	C/ Contrato a Termo	Colocados p/ Emp. Trab.Temporário	Outras situações	Total	C/ Contrato Permanente	C/ Contrato a Termo		
T Total	1392,3	1178,2	197,1	3,9	13,1	21,9	14,8	7,1	28,7	1442,9
B Pesca	4,8	4,0	0,8	o	-	o	o	o	o	4,8
C Indústria Extractiva	13,2	11,4	1,7	-	o	0,4	0,1	o	0,2	12,8
D Indústria Transformadora	468,3	409,7	55,1	2,2	1,4	3,4	2,4	0,9	5,7	477,4
E Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água	15,5	14,7	0,7	o	o	o	o	o	o	15,5
F Construção	227,5	169,3	55,1	0,6	2,5	3,7	3,3	0,4	0,8	232,0
G Comércio por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	263,9	263,6	28,0	0,4	2,0	6,0	3,6	2,3	6,2	296,1
H Alojamento e Restauração	68,6	57,0	11,3	o	0,2	1,0	0,6	0,4	2,3	71,8
I Transportes, Armazenagem e Comunicações	111,3	98,4	12,2	0,5	0,2	0,9	0,2	0,6	0,2	112,4
J Actividades Financeiras	43,9	41,8	2,0	0,1	0,1	0,2	0,2	o	0,7	44,7
K Actividades Imobiliárias e Serviços Prestados ás Empresas	111,9	84,0	23,4	o	4,4	3,9	2,6	1,2	3,6	119,3
M Educação	10,2	7,5	1,2	o	1,5	1,4	0,7	0,7	1,9	13,5
N Saúde e Acção Social	10,0	8,1	1,4	o	0,4	0,7	0,7	0,1	5,2	16,0
O Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	23,4	18,8	4,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,1	1,8	26,6

Fonte: DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: - resultado nulo; º dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 2001.

Figura II. 9 - Número de pessoas entradas no último trimestre de 2001, por sexo, segundo os motivos - Continente (%)



Fonte: Adaptado de MTS, Emprego Estruturado, Janeiro de 2002.

Quadro II.46 - Número de pessoas entradas no último trimestre de 2001, por sexo e actividade económica, segundo os motivos (milhares)

		Total	Por criação de postos de trabalho	Por substituição de trabalhador/a	Por reint. De suspensão tempor. Ou outros motivos
Total	**HM**	111,7	44,8	45,8	21,1
	H	65,6	28,5	25,1	12,1
	M	46,1	16,3	20,8	9
Comércio por grosso e a retalho, rep. De veículos automóveis	**HM**	25,3	9,6	10,5	5,2
	H	14,1	5,2	5,5	3,5
	M	11,2	4,4	5,1	1,7
Transportes, armazenagem e telecomunicações	**HM**	8,2	4	1,6	2,6
	H	5,6	2,8	1	1,8
	M	2,6	1,2	0,6	o
Act. Imobiliárias e serviços prestados às empresas	**HM**	16,1	7,4	7,6	1,2
	H	9,2	4,4	4,4	0,4
	M	7	3	3,2	0,7

Fonte: Adaptado de MTS, Emprego Estruturado, Janeiro de 2002.

Quadro II.47 - Número de pessoas entradas no último trimestre de 2001, por sexo e actividade económica, segundo os motivos (% em linha)

		Total	Por criação de postos de trabalho	Por substituição de trabalhado/ar	Por reint. De suspensão tempor. Ou outros motivos
Total	**HM**	100,0	40,1	41,0	18,9
	H	58,7	43,4	38,3	18,4
	M	41,3	35,4	45,1	19,5
Comércio por grosso e a retalho, rep. De veículos automóveis	**HM**	22,6	37,9	41,5	20,6
	H	21,5	36,9	39,0	24,8
	M	24,3	39,3	45,5	15,2
Transportes, armazenagem e telecomunicações	**HM**	7,3	48,8	19,5	31,7
	H	8,5	50,0	17,9	32,1
	M	5,6	46,2	23,1	o
Act. Imobiliárias e serviços prestados às empresas	**HM**	14,4	46,0	47,2	7,5
	H	14,0	47,8	47,8	4,3
	M	15,2	42,9	45,7	10,0

Fonte: Adaptado de MSST, Emprego Estruturado, Janeiro de 2002.
Nota: Cálculo das percentagens referentes ao total apresenta-se em coluna (% do total de pessoas entradas, por sector de actividade e sexo[3]); as percentagens dos motivos são lidas em linha.

Quadro II.48 - Número de pessoas saídas no último trimestre de 2001, por sexo e actividade económica, segundo os motivos (milhares)

		Total	Por extinção do posto de trabalho	Por despedimento	Saídas voluntárias	Outros motivos
Total	**HM**	123,1	12,4	14,6	60,6	35,6
	H	67,8	5,6	5,8	38,6	17,8
	M	55,2	6,8	8,7	22	17,8
Comércio por grosso e a retalho, rep. De veículos automóveis	**HM**	19,8	2,1	3,1	10,2	4,4
	H	10,9	1,1	1,9	5,6	2,3
	M	8,9	1	1,2	4,6	2,1
Transportes, armazenagem e telecomunicações	**HM**	8,5	1,2	0,3	5,6	1,4
	H	6,2	0,8	0,1	4,1	1,1
	M	2,2	0,4	0,1	1,4	0,3
Act. Imobiliárias e serviços prestados às empresas	**HM**	17,6	1,2	1,9	8,4	6,2
	H	9	0,7	0,6	5,7	2
	M	8,7	0,5	1,3	2,7	4,2

Fonte: Adaptado de MSST, Emprego Estruturado, Janeiro de 2002.

[3] Não totaliza 100% porque apenas estão seleccionados os sectores privilegiados no presente estudo.

Quadro II.49 - Número de pessoas saídas no último trimestre de 2001, por sexo e actividade económica, segundo os motivos (%)

		TOTAL	POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO	POR DESPEDIMENTO	SAÍDAS VOLUNTÁRIAS	OUTROS MOTIVOS
Total	**HM**	100,0	10,1	11,9	49,2	28,9
	H	55,1	8,3	8,6	56,9	26,3
	M	44,8	12,3	15,8	39,9	32,2
Comércio por grosso e a retalho, rep. De veículos automóveis	**HM**	16,1	10,6	15,7	51,5	22,2
	H	16,1	10,1	17,4	51,4	21,1
	M	16,1	11,2	13,5	51,7	23,6
Transportes, armazenagem e telecomunicações	**HM**	6,9	14,1	3,5	65,9	16,5
	H	9,1	12,9	1,6	66,1	17,7
	M	4,0	18,2	4,5	63,6	13,6
Act. Imobiliárias e serviços prestados às empresas	**HM**	14,3	6,8	10,8	47,7	35,2
	H	13,3	7,8	6,7	63,3	22,2
	M	15,8	5,7	14,9	31,0	48,3

Fonte: Adaptado de MTS, Emprego Estruturado, Janeiro de 2002.
Nota: Cálculo das percentagens referentes ao total apresenta-se em coluna (% do total de pessoas saídas, por sector de actividade e sexo)[4]; as percentagens dos motivos são lidas em linha.

Quadro II. 50 - Movimento de saídas durante o ano, por tipo de vínculo e segundo o nível de qualificação, em 1999

	Total	Quadros Superiores	Quadros Médios	Quadros Intermédios	Prof. Qual. e Altam. Qual.	Prof. Semi-Qual.	Prof. Não Qual.	Prat. e Aprendizes
Total	189509	3914	6613	5564	54469	44739	45874	28336
% (linha)	100	2,1	3,5	2,9	28,7	23,6	24,2	15
Saída de trabal. com contrato permanente	60986	3034	4899	3721	24984	14719	7882	1747
%(linha)	100	5	8	6,1	41	24,1	12,9	2,9
Saída de trabal. com contrato a termo	124608	630	1367	1757	28724	29796	37108	25,226
% (linha)	100	0,5	1,1	1,4	23,1	23,9	29,8	20,2
Saída de outros/as trabalhadores/as	3915	250	347	86	761	224	884	1363
% (linha)	100	6,4	8,9	2,2	19,4	5,7	22,6	34,8

Fonte: DETEFP-MTS/MSST, *Balanço Social* 1999.
Nota: Não existe informação desagregada por sexo; informação referente ao pessoal ao serviço a 31 de Dezembro.

[4] Não totaliza 100% porque apenas estão seleccionados os sectores privilegiados no presente estudo.

Quadro II.51- Distribuição percentual das pessoas ao serviço, por tipo de vínculo, segundo o nível de qualificação, em 1999

	Total	Dirigentes	Quadros Superiores	Quadros Médios	Quadros Intermédios	Prof. Qual. e Altam. Qual.	Prof. Semi-Qual.	Prof. Não Qual.	Prat. e Aprendizes
Contrato permanente	76,3	94,6	91,8	89,8	90,0	85,4	72,3	52,3	18,0
Contrato a termo certo	20,4	1,3	5,3	7,9	7,5	11,8	24,5	41,3	80,2
Contrato a termo incerto	2,6	0,4	0,9	0,6	2,3	2,1	3,1	6,1	1,4
Outros	0,6	3,6	2,0	1,6	0,2	0,1	0,1	0,3	0,4

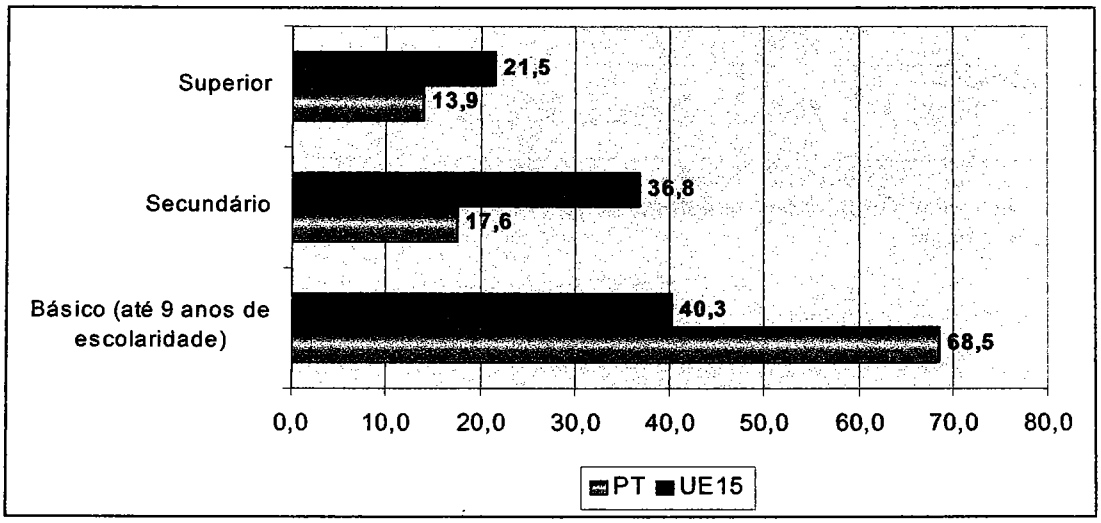
Fonte: DETEFP-MTS/MSST, *Balanço Social* 1999.
Nota: Não existe informação desagregada por sexo; informação referente ao pessoal ao serviço a 31 de Dezembro. Percentagens calculadas em coluna.

Quadro II.52- Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a termo segundo a actividade principal, por duração do actual contrato de trabalho (%)

	Sector primário		Sector secundário		Sector terciário	
	1998	2000	1998	2000	1998	2000
< 3 meses	§	-	1,2	2,1	0,8	0,6
3-6 meses	43,9	23,9	37,4	26,4	33,1	25,2
7-12 meses	24,2	31,0	28,3	22,7	36,9	31,1
13-18 meses	-	-	1,3	1,2	1,3	0,9
19-24 meses	-	-	1,5	0,9	2,9	1,9
>24 meses	25,8	45,1	30,5	46,7	25,0	40,2

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: § Valor original não disponível por ser inferior à unidade utilizada (milhar), pelo que não foi possível proceder ao cálculo das respectivas percentagens.

Figura II.10 – Trabalhadores/as com contrato não permanente com idades entre os 15 e os 59 anos em Portugal e na UE(15), segundo grau de escolaridade em 2002



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: não inclui não respostas.

Quadro II.53 - Trabalhadores/as temporários/as e total de trabalhadores/as por nível de escolaridade, em 1998(%)

	Trabalhadores/as temporários/as	Total de trabalhadores/as
Inferior ao 1º ciclo	1,2	2,4
1º ciclo	22,1	36
2º ciclo	18,3	22,1
3º ciclo	19,5	15,3
Secundário	21,7	15,2
Técnico	0,3	0,3
Bacharelato	1,3	2
Superior	3,2	4,6

Fonte: Adaptado de Quadros de Pessoal, MTS/DETEFP; cf.; André I. e Areosa, P., 2002: 21.
Nota: Estão excluídos os valores relativos ao item "ignorados".

Quadro II.54 – Trabalhadores/as temporários/as e total de trabalhadores/as por grupos etários, em 1998(%)

	Total de Trabalhadores/as	Trabalhadores/as Temporários/as
Menos de 20 anos	4,1	9,6
20-24	13,8	28,8
25-29	16,1	18,6
30-34	14,6	11,8
35.-39	12,6	9,4
40-49	20,5	12,6
Mais de 50	14,9	6,6

Fonte: Adaptado de Quadros de Pessoal, MTS/DETEFP; cf; André I. e Areosa, P., 2002: 21.
Nota: Estão excluídos os valores relativos ao item "ignorados".

Quadro II.55 – Trabalhadores/as com contratos não permanentes segundo os grupos etários e sexo, por motivos, em 2002(%)

	15-24 anos		25-49 anos		50-64 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Não conseguiu encontrar trabalho permanente	62,2	61,8	69,4	69,4	64,8	49,5
Não quis encontrar trabalho permanente						
Contrato de formação	11,6	11,7 **		3,7 **		
Período de experiência	9,9**	12,3	9,6	8		
Outra razão	16,1	14,1	18,2	18,8	31,9**	44,7

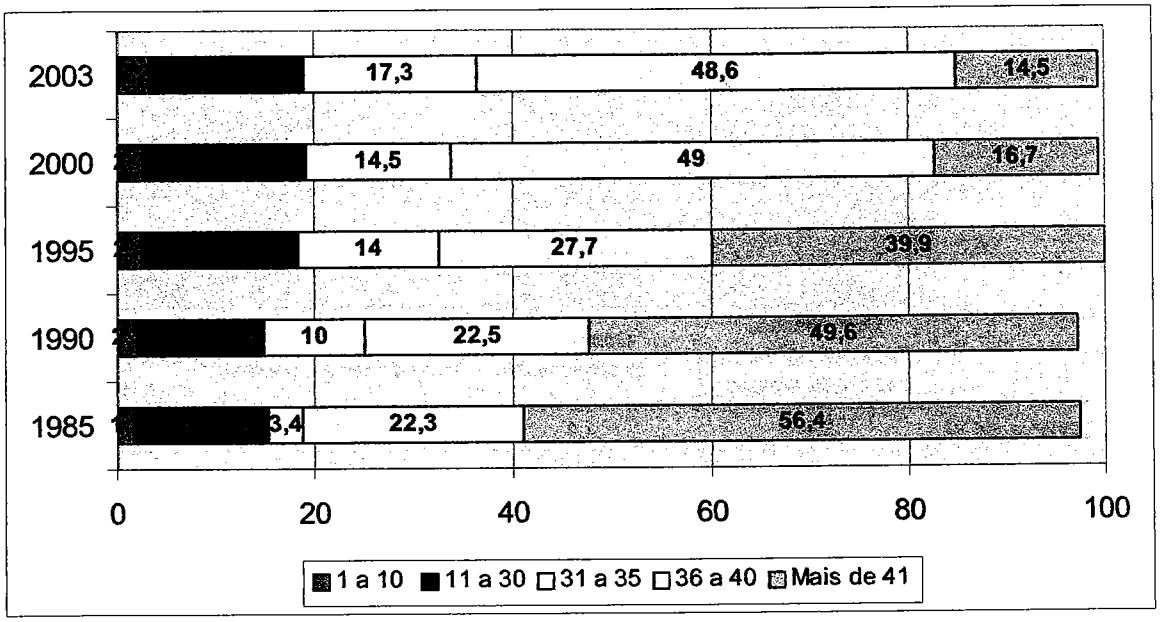
Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: ** Os valores podem não ser fiáveis devido à dimensão reduzida da amostra

Quadro II.56 - Número médio de horas habitualmente prestadas por TPO em Portugal e na EU(15), por sexo, em 2002

	P		UE	
	H	M	H	M
Dirigentes e quadros superiores	44,5	40	45,1	42,2
Esp. profissões intelectuais e científicas	38,4	36	40,9	37,6
Técnicos e profissionais de nível intermédio	39,7	37	40	38,3
Pessoal administrativo e similares	39,5	38,7	39,2	38,2
Pessoal dos serviços e vendedores/as	43,2	41,5	41,5	39,4
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e pescas	46,1	*	41,4	39,3
Operários/as, artífices e similares	41,1	40,2	40	39
Operadores/as de instalações de máquinas e trabalhadores/as de montagem	41,9	40,2	41,1	38,8
Trabalhadores/as não qualificados/as	40,8	39,2	40,8	38,6

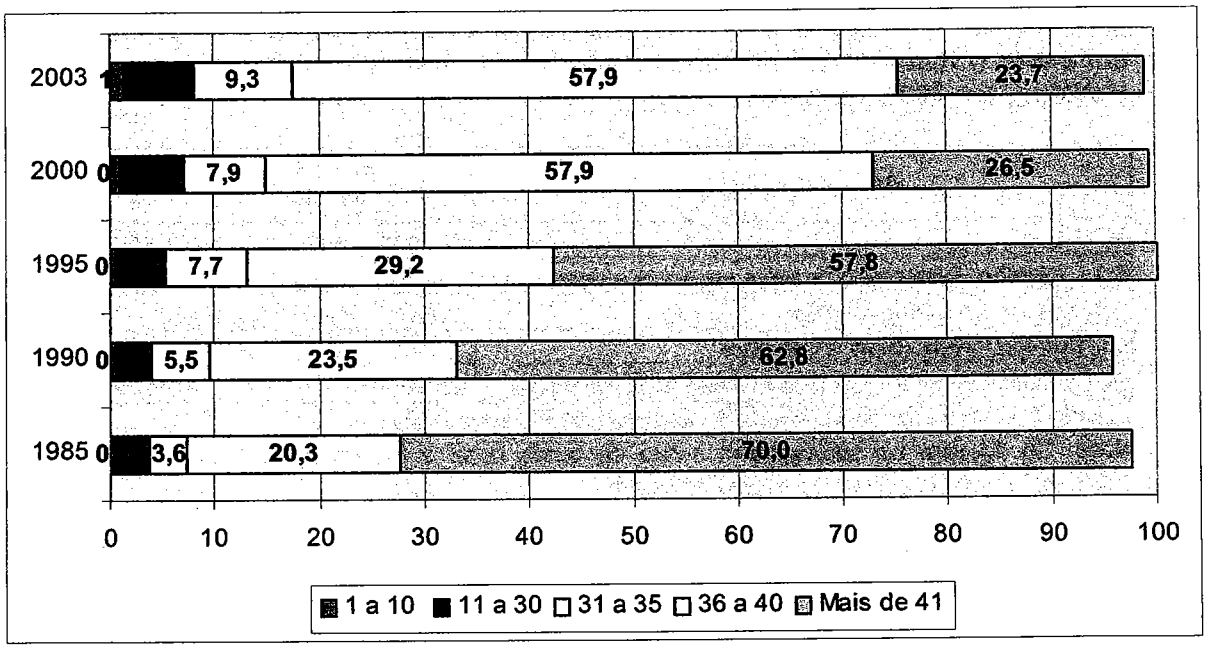
Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: * - dado não disponível.

Figura II. 11 - Evolução da estrutura do emprego feminino por duração semanal de trabalho (%)



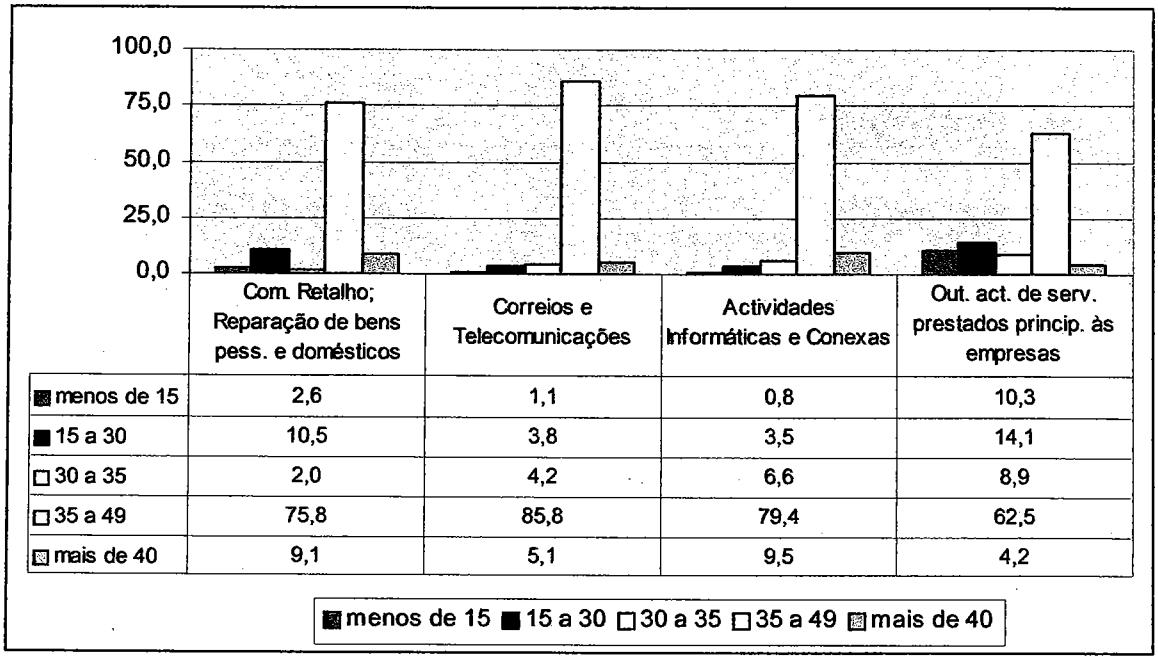
Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.
Nota: Não figuram os valores relativos à categoria "não responde/não sabe".
Quebra de série em 1992 e 1998.

Figura II. 12 - Evolução da estrutura do emprego masculino por duração semanal de trabalho (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.
Nota: Não figuram os valores relativos à categoria "não responde/não sabe".
Quebra de série em 1992 e 1998.

Figura II. 13 - Trabalhadores/as por conta de outrem, a tempo completo e incompleto, segundo actividade, por escalão de duração do trabalho, em 2000 (% em linha)



	Com. Retalho; Reparação de bens pess. e domésticos	Correios e Telecomunicações	Actividades Informáticas e Conexas	Out. act. de serv. prestados princip. às empresas
menos de 15	2,6	1,1	0,8	10,3
15 a 30	10,5	3,8	3,5	14,1
30 a 35	2,0	4,2	6,6	8,9
35 a 49	75,8	85,8	79,4	62,5
mais de 40	9,1	5,1	9,5	4,2

Fonte: Adaptado de DETEFP/MTS, *Quadros de Pessoal 2000.*

Nota: Só figuram os subsectores sobre os quais recai a nossa análise empírica. Não existe informação publicada desagregada por sexo.

Quadro anexo à figura II.13 - Trabalhadores/as por conta de outrem, a tempo completo e incompleto, por sector actividade, segundo o escalão de duração do trabalho, em 2000 (milhares)

Actividade (CAE)	TOTAL	menos de 15	15 a 30	30 a 35	35 a 49	mais de 40
TOTAL	2242636	62413	141897	194457	1704532	139337
Com. Retalho; Reparação de bens pessoais e domésticos	194795	5106	20411	3891	147645	17752
Correios e Telecomunicações	36522	394	1386	1550	31345	1851
Actividades Informáticas e Conexas	13051	109	463	865	10369	1245
Outras actividades de serviços prestados às empresas	167994	17272	23663	15035	105000	7024

Fonte: Adaptado de DETEFP/MTS, *Quadros de Pessoal 2000.*

Nota: Só figuram os subsectores sobre os quais recai a nossa análise empírica. Não existe informação publicada desagregada por sexo.

Quadro II.57 – Empregados/as que não trabalharam a semana habitual no período de referência, por motivo, em 2000

	TOTAL	%
	840,1	100,0
Trabalharam abaixo da duração habitual		
Total	**697,4**	**83,0**
Mau tempo	32,1	4,6
Redução de trabalho	14,2	2,0
Suspensão temporária	§	§
Conflito de trabalho	§	§
Ensino ou formação	§	§
Acidente ou doença profissional	9,5	1,4
Doença ou incapacidade temporária	101,1	14,5
Licença de maternidade	18,9	2,7
Férias anuais	144,1	20,7
Feriados	296,8	42,6
Horário variável ou flexível	27,2	3,9
Actividade irregular	16,0	2,3
Razões pessoais ou familiares	11,2	1,6
Começo de emprego	1,6	0,2
Cessação de emprego	§	§
Outras razões	22,6	3,2
Trabalharam acima da duração habitual		
Total	**142,7**	**17,0**
Horário variável ou flexível	68,6	48,1
Horas extraordinárias	45,1	31,6
Actividade irregular	12,7	8,9
Outras razões	16,2	11,4

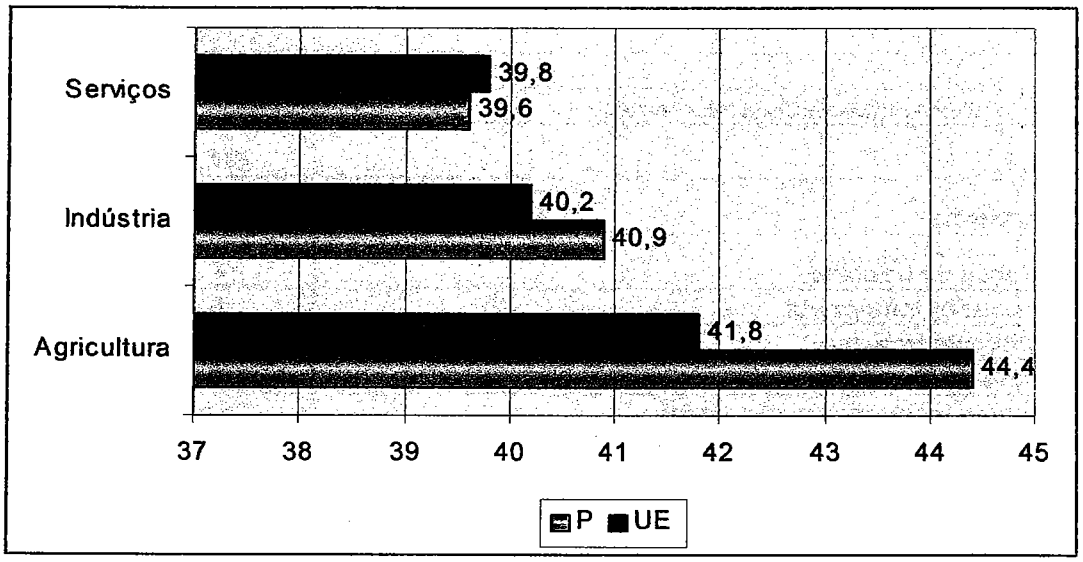
Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, média anual.
Nota: § Valor original não disponível por ser inferior à unidade utilizada (milhar), pelo que não foi possível proceder ao cálculo das respectivas percentagens.

Quadro II.58 – Evolução dos empregados/as que trabalharam abaixo das 30 horas por semana, por sexo (% em coluna)

		1995	1997	1999	2001
Homens	Trabalhos domésticos, cuidar das crianças ou de outras pessoas	-	-	-	-
	Doença ou deficiência pessoal	37,1	40	36,8	35,5
	Outra razão	62,9	60	63,2	64,5
Mulheres	Trabalhos domésticos, cuidar das crianças ou de outras pessoas	27,8	21,2	24,5	28,6
	Doença ou deficiência pessoal	13,1	26,9	20,3	20,2
	Outra razão	59,1	52	55,2	51,3

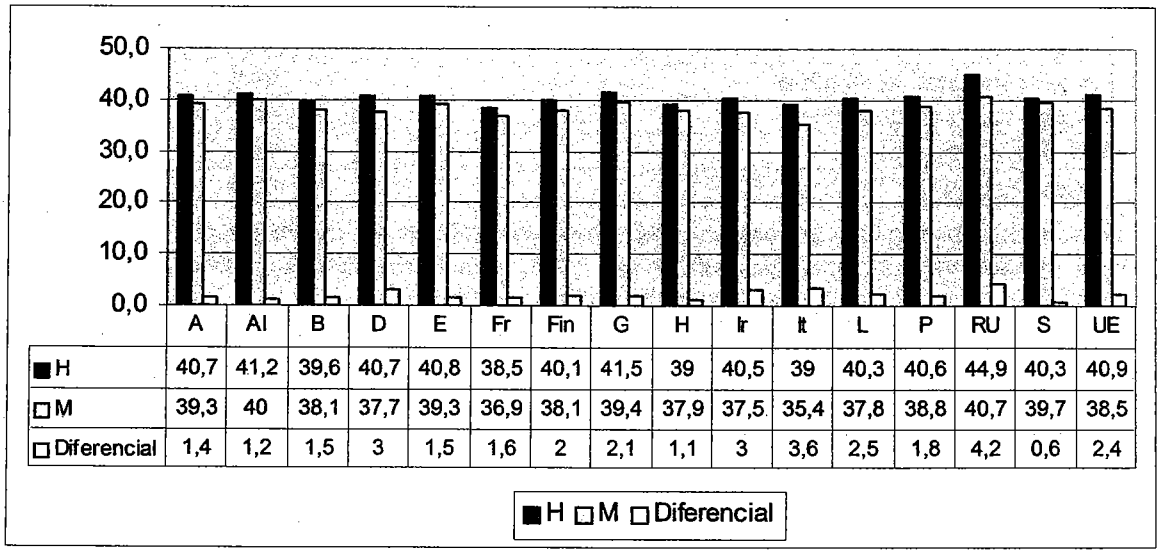
Fonte: INE, *Perfil Género*, 2004.
Nota: - resultado nulo.

Figura II. 14 - Média de horas de trabalho semanais habitualmente prestadas em Portugal e na UE(15) pelos TPO a tempo inteiro por sector de actividade, em 2002



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.

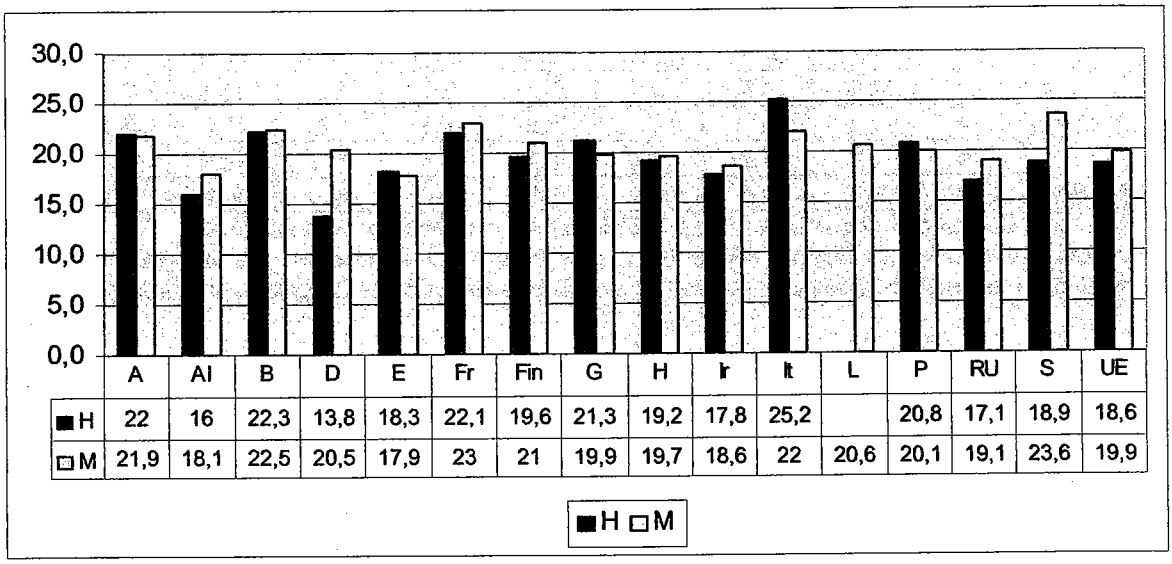
Figura II. 15 - Média de horas de trabalho semanais habitualmente prestadas na UE(15) pelos/as TPO a tempo inteiro no sector dos serviços, em 2002



	A	AI	B	D	E	Fr	Fin	G	H	Ir	It	L	P	RU	S	UE
H	40,7	41,2	39,6	40,7	40,8	38,5	40,1	41,5	39	40,5	39	40,3	40,6	44,9	40,3	40,9
M	39,3	40	38,1	37,7	39,3	36,9	38,1	39,4	37,9	37,5	35,4	37,8	38,8	40,7	39,7	38,5
Diferencial	1,4	1,2	1,5	3	1,5	1,6	2	2,1	1,1	3	3,6	2,5	1,8	4,2	0,6	2,4

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.

Figura II. 16 - Média de horas de trabalho semanais habitualmente prestadas na UE(15) pelos/as TPO a tempo parcial no sector dos serviços



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.

Nota: Não há dados disponíveis relativamente aos homens no Luxemburgo.

Quadro II.59 - Estrutura do emprego por duração semanal de trabalho, segundo o sector de actividade e sexo, em 2003 (% em linha)

	Primário			Secundário			Terciário		
	HM	Homens	Mulheres	HM	Homens	Mulheres	HM	Homens	Mulheres
1 a 10	9,9	7,4	12,5	0,4	0,3	0,8	1,4	0,7	2,0
11 a 30	36,8	30,0	44,1	2,9	1,9	5,2	9,6	5,2	13,3
31 a 35	2,5	2,5	2,5	2,0	1,9	2,1	21,7	17,8	25,0
36 a 40	21,1	23,4	19,3	79,3	77,0	85,0	45,9	49,2	43,2
Mais de 41	26,5	33,8	18,7	14,9	18,2	6,6	20,6	26,1	16,0
N/S N/R	3,2	2,9	2,9	0,5	0,7	0,3	0,8	1,0	0,5

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* média anual.

Quadro II.60 - Empregados/as que prestam actividade ao fim-de-semana, segundo o sector de actividade, por sexo (%)

		Primário			Secundário			Terciário		
		1998	2000	2003	1998	2000	2003	1998	2000	2003
Sábado	H	55,6	58,7	85,1	19,2	20,3	48,5	34,6	33,7	58,0
	M	56,1	56,7	82,8	8,8	9,1	21,9	28,4	29,5	44,4
Domingo	H	21,4	20,8	42,9	3,8	3,8	11,1	18,7	17,5	34,0
	M	16,5	13,0	45,9	2,4	2,4	6,3	13,5	14,4	24,6

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* média anual.

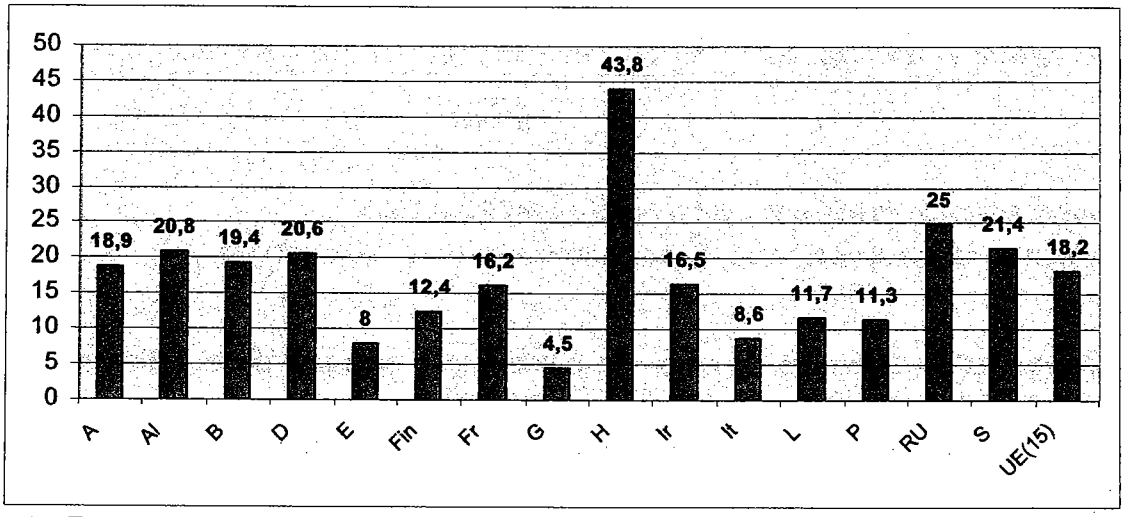
Nota: Não figuram os valores referentes à categoria "nenhum destes". Os valores referem-se ao total da população masculina e ao total da população feminina empregadas em cada sector.

Quadro II.61 – Empregados/as que prestam actividade por turnos e à noite, segundo o sector de actividade, por sexo (%)

		Primário			Secundário			Terciário		
		1998	2000	2003	1998	2000	2003	1998	2000	2003
Turnos	H	0,9	0,4	0,7	5,1	5,7	5,5	10,5	9,4	11,3
	M		-		3,6	4,6	3,5	6,4	6,6	8,2
Noite	H	7,6	5,9	12,7	6,3	5,6	16,3	16,9	14,9	34,8
	M	2,9	2,0	5,1	3,2	4,1	10,7	9,1	8,2	17,8

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* média anual.
Nota: Não figuram os valores referentes à categoria "nenhum destes". Os valores referem-se ao total da população masculina e ao total da população feminina empregadas em cada sector.

Figura II. 17 - Trabalho a tempo parcial na UE em 2002 (% da população empregada)



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.

Quadro II. 62 - Evolução do emprego a tempo parcial feminino, por país, na UE(15) (% da população feminina empregada)

	1985	1990	1995	2000	2002
Au			21,6	24,4	35,7
B	26,2	29,8	31,5	34,5	37,7
D	35,2	29,6	25,6	23,5	31,4
F	11,6	10,6	11,5	13,9	17,1
Fr	21,6	21,7	24,3	24,3	29,7
Al	25,9	29,8	29,1	33,9	39,5
G	11,8	11,5	13,2	9,4	8,1
Ir	17,6	20,5	26,6	32,2	30,5
It	16,5	18,2	21,1	23,4	16,7
L	18,4	19,1	28,4	28,9	26,4
H	45,5	52,5	54,7	57,2	72,8
P	**12,2**	**11,8**	**14,5**	**14,7**	**16,4**
E	12,1	11,5	15,9	16,5	17,0
S	29,8	24,5	24,1	21,4	32,9
RU	41,6	39,5	40,7	40,8	44,0
EU	23,3	23,6	25,5	26,6	33,5

Fonte: OCDE, *Labour Force Statistics*, 2001; Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.
Nota: Não há dados estatísticos sobre a Áustria anteriores a 1995.

Quadro II.63 - Evolução da taxa de feminização do TTP, segundo o sector em Portugal, por sexo

	Primário	Secundário	Terciário
1985	57,9	63,9	57,9
1990	57,6	63,8	57,6
1995	57,1	59,8	79,5
1998	60,9	65	79
2000	59,5	59,4	80,9
2003	58,6	52,4	77

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quadro II.64 - Evolução da taxa de feminização do regime de trabalho a tempo parcial

1985	1987	1990	1993	1995	1998	2000	2003
67,4	67,7	67,1	67,3	69,3	69,5	68,4	66,1

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998

Quadro II.65 - Evolução do total de trabalhadores/as a tempo parcial, segundo o sector de actividade e o sexo (%)

	Primário		Secundário		Terciário	
	H	M	H	M	H	M
1985	10,3	16,1	1,4	5,9	2,1	10,7
1987	9,8	11,4	1	5,5	2,3	10,6
1990	11,4	15,7	1,2	4,5	2,8	9,9
1995	18,4	25,8	1,8	6	3	11,1
1998	27,6	43,1	1,8	7,4	4,3	14,5
2000	33,9	48	1,7	5,8	3,6	13,1
2003	35,9	53,2	2,1	5,6	4,7	13,1

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* média anual.
Nota: os valores referem-se ao total de trabalhadores/as masculinos e femininos de cada sector de actividade).

Quadro II.66 - Número de mulheres ao serviço a trabalhar a tempo parcial (% em coluna)

	2001 (último trimestre)
Pesca	o
Indústria Extractiva	o
Indústria Transformadora	9,2
Prod. E Distr. De Electricidade, Gás e Água	o
Construção	1,5
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	22,3
Alojamento e Restauração	7,9
Transportes, Armazenagem e Comunicações	2,4
Activ. Financeiras	2,6
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	41,0
Educação	5,6
Saúde e Acção Social	4,9
Outras act. De serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	2,6

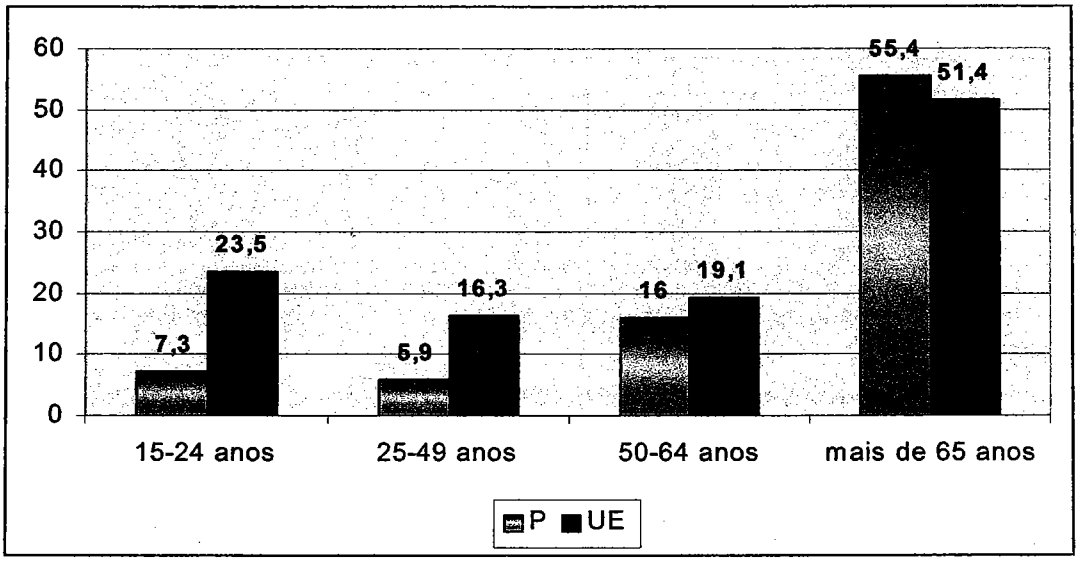
Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.

Quadro II.67 - Número de homens ao serviço a trabalhar a tempo parcial (%em coluna)

	2001 (último trimestre)
Pesca	º
Indústria Extractiva	1,8
Indústria Transformadora	15,5
Prod. E Distr. De Electricidade, Gás e Água	º
Construção	16,9
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	27,4
Alojamento e Restauração	4,6
Transportes, Armazenagem e Comunicações	4,1
Activ. Financeiras	0,9
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	17,8
Educação	6,4
Saúde e Acção Social	3,2
Outras act. De serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	1,4

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.
Nota: º dado inferior a metade da unidade utilizada.

Figura II. 18 - Emprego a tempo parcial em Portugal e na UE(15), por escalões etários , em 2002



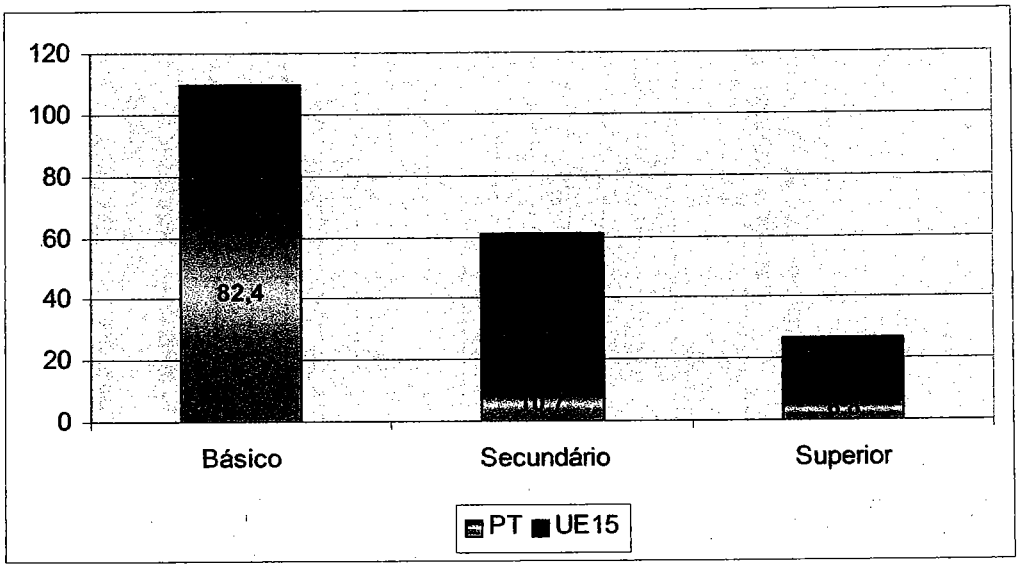
Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.

Quadro II.68 - Emprego a tempo parcial em Portugal e na UE(15), por escalões etários e sexo, em 2002 (% da população masculina ou feminina empregada por cada escalão etário)

	PT		UE	
	H	M	H	M
15-24 anos	6,2	8,8	17,1	31,3
25-49 anos	2,3	10	3,9	32,3
50-64 anos	7,9	26,3	6,7	37,2
mais de 65 anos	49,5	63,1	45,2	63,3

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.

Figura II. 19 - Emprego a tempo parcial segundo o nível de escolaridade, em Portugal e na UE(15) (% da população empregada a TP), em 2002



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: não inclui não respostas.

Quadro II.69 - Emprego a tempo parcial em Portugal, segundo o nível de escolaridade e sexo, por escalão etário, em 2002 (% em linha, por sexo)

	Inferior ao secundário		Secundário		Superior	
	H	M	H	M	H	M
15-24 anos	58,7	50**	34,8	37,5**	6,2**	12,5**
25-49 anos	80,3	82,1	9,8	7,6**	9,8	10,3
50-59 anos	97,2	97,5	*	*	*	0

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: não inclui não respostas; ** - valores estimados; * - valores não disponíveis. Os valores dispostos no quadro referem-se ao total da população masculina e ao total da população feminina empregadas a TP por escalão etário.

Quadro II. 70 - Emprego feminino a tempo parcial, por país, na UE(15), por grupo profissional (% da população feminina empregada a TP)

	Quadros superiores /dirigentes	Especialistas das profissões intelectuais e científicas	Técnicos/as e Profissionais de nível intermédio	Pessoal administrativo e similares	Pessoal dos serviços e vendedores/as	Trabalhadores/as agricultura e pescas	Operários/as, artífices e similares	Operadores/as de máquinas e trabalhadores/as de montagem	Trabalhadores/as não qualificados/as
A	2,7	8,7	16	20,9	24,6	3,5	2	2	19,6
Al	1,2	9	22,1	19,6	24,5	1	2,4	1,7	16,8
B	2,5	21	11,4	23	20,8	0,6**	1,5	1,7	17,4
D	*	7,7	19,2	14,2	35,2	*	*	1 **	20,9
E	2,2	10,4	8	10,2	26,2	1,7	2,3	1,8	37
Fin	1,5 **	15,1	13,6	11,1	39,7	4	1,5 **	1,5 **	18,1
Fr	2,6	7,4	15,5	22,7	27,5	2,6	1,8	1,8	18
G	*	13,9	4,9	9	17,2	28,7	3,3 **	*	20,5
H	4,9	15	20,3	18,1	22,2	1	1	1,5	11,4
Ir	5,8	13,9	4,5	21,1	37,2	*	1,3 **	1,8 **	13,9
It	0,8	7,7	15,7	20,6	23,8	2,3	5,5	3,6	20
L	*	10	15	20	20	*	*	*	30
P	2,4 **	5	*	4,2	8,1	41,7	4,5	*	32
RU	3,9	7,3	9,8	22,5	38	0,2	0,6	1,7	15,8
S	0,8	10,6	13,7	15,3	44,8	1,4	0,8	1,7	10,9
UE	2,6	9,4	15,7	19,8	28,5	2	1,8	1,8	17,5

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: não inclui não respostas; ** - valores estimados; * - valores não disponíveis.

Quadro II.71 - Duração média das actividades realizadas pela população empregada e taxa de participação, por sexo - dia médio (1999)

Actividades		
	H	M
TRABALHOS DOMÉSTICOS E CUIDADOS À FAMÍLIA	**1:38**	**4:07**
Preparação de alimentos e actividades complementares	0:46	1:39
Preparação de refeições, lanches e merendas	0:41	1:20
Lavar a louça	0:25	0:35
Arranjo da casa	0:50	1:16
Limpeza da casa, quintais e jardins	0:51	1:13
Arrumar as compras	0:26	0:19
Confecção e tratamento de vestuário e calçado	0:58#	1:25
Lavagem da roupa	0:26#	0:38
Passar a ferro	0:58#	1:10
Jardinagem, cultivo de hortas e cuidados a animais	1:13	0:54
Cultivar vegetais ou plantas	1:58	1:01
Cuidados a animais domésticos	1:02	0:47
Cuidados a animais de estimação	0:39	0:31
Construção e reparação	1:32	0:58#
Manutenção de veículos	0:40	0:29#
Compras de bens e serviços	0:47	0:48
Compras de bens	0:45	0:46
Serviços comerciais e administrativos	0:40	0:31
Gestão da casa	0:53#	0:33#
Cuidados às crianças	0:57	1:22
Cuidados físicos e vigilância	0:43	1:05
Ensinar as crianças	0:38#	0:34
Brincar, jogar e conversar com as crianças	0:49	0:36
Acompanhamento das crianças	0:33#	0:36
Cuidados e assistência a adultos da família	0:25#	0:46

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito à ocupação do Tempo 1999*, 2001.
Nota: # A utilização destas estimativas deve ser realizada com cuidado. O respectivo coeficiente de variação situa-se entre 15% e 25%.

Quadro II.72 - Duração média das actividades relativas a cuidados pessoais pela população empregada e taxa de participação, por sexo - dia médio (1999)

Actividades	População que efectuou		
	Total	H	M
	hh:mm		
CUIDADOS PESSOAIS	**10:52**	**10:57**	**10:46**
Sono	**8:04**	8:03	8:07
Sesta	**1:48**	1:52	1:40#
Comer e beber	**1:51**	1:57	1:43
Refeições principais	**1:33**	1:36	1:29
Lanches e merendas	**0:35**	0:38	0:30
Higiene pessoal	**0:47**	0:47	0:46
Serviços pessoais	**1:20**	1:39#	1:08

Fonte: Adaptado de: INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999,* 2001.
Nota: # A utilização destas estimativas deve ser realizada com cuidado. O respectivo coeficiente de variação situa-se entre 15% e 25%.

Quadro II.73 - Mulheres que actualmente não estão a trabalhar remuneradamente, por motivos de conciliação familiar (%)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Homens	-	-	-	-	-	-	-
Mulheres	84,5	89,1	85,7	90,5	94,9	89,7	97,7

Fonte: INE, *Perfil Género,* 2004.

Quadro II.74 - Beneficiários de dispensa especial para assistência a menores (valores absolutos)

	1999	2000	2001	2002	2003
Homens	854	1186	1290	1701	1700
Mulheres	24741	29954	30502	36986	33190

Fonte: INE, *Perfil Género,* 2004.

Quadro II. 75 - Duração média de algumas actividades de lazer domésticas pela população empregada e taxa de participação, por sexo - dia médio (1999)

Actividades	População que efectuou		
	Total	H	M
	hh:mm		
LEITURA E MEIOS ÁUDIOVISUAIS	2:06	2:18	1:51
Leitura	0:54	0:58	0:49
Leitura de revistas	0:46	0:55	0:41
Leitura de livros	0:57	1:05	0:53
Leitura de jornais	0:44	0:45	0:35#
Televisão e vídeo	1:56	2:06	1:43
Televisão	1:55	2:05	1:41
Música	1:00	1:04	0:52

Fonte: Adaptado de: INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999,* 2001.
Nota: # A utilização destas estimativas deve ser realizada com cuidado. O respectivo coeficiente de variação situa-se entre 15% e 25%.

Quadro II.76- Duração média de algumas actividades de lazer de saída pela população empregada e taxa de participação, por sexo - dia médio (1999)

Actividades	População que efectuou		
	Total	H	M
	hh:mm		
VIDA SOCIAL E ENTRETENIMENTO	1:26	1:38	1:11
Convívio e actividades sociais	1:20	1:31	1:05
Convívio	1:17	1:27	1:01
Visitar ou receber visitas	0:45	0:46#	0:45
Conversas ao telefone com amigos e familiares	0:22	0:21#	0:22
Entretenimento e cultura	2:05	2:21#	1:42#
Lazer Passivo	0:51	0:53	0:47
PRÁTICA DE DESPORTOS	1:38	1:54	1:13
Passeios a pé	1:10	1:16	1:02
Andar de bicicleta, patins, *skate*	0:52	..	..
Jogos de bola	1:49	1:50#	..
PASSATEMPOS E JOGOS	1:40	1:44	1:25#
Artes	1:29	1:17#	1:48#
Jogos	1:44	1:50	1:10#
Brincar	0:34	..	..
Jogos de computador	1:38	1:35#	..
Jogos de azar (cartas, totoloto, lotaria, ...)	1:37	1:45	..

Fonte: Adaptado de: INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999*, 2001.
Nota: # A utilização destas estimativas deve ser realizada com cuidado. O respectivo coeficiente de variação situa-se entre 15% e 25%.

Quadro II.77 - Percentagem de casais com duplo emprego por regime de duração de trabalho na UE, em 2000

	H= TP; M=TP	H=TP; M=TI	H=TI; M=TP	H=TI; M=TI
Bélgica	3	3	35,9	58,1
Alemanha	1,1	1,4	40,2	57,2
Grécia	1,4	1,5	8,3	88,8
Espanha	0,5	0,9	16,1	82,6
França	1,7	2	22,6	73,6
Irlanda	(2,5)	(2,5)	29,1	65,7
Itália	2,9	2,4	24,2	70,6
Luxemburgo	-	-	37,1	32,9
Holanda	3,2	2,1	58,2	36,4
Áustria	0,5	1,1	31,4	67
Portugal	-	(1,2)	10,6	87,6
RU	1,3	1,5	40,4	56,8
UE (12)	1,8	1,8	29,5	64,8

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey*; Statistics in Focus, Population and Social Conditions, theme 3, 9/2002 (relatório de Franco e Winqvist, 2002a:3).
Nota: Dados disponíveis apenas para 12 países (não estão incluídos a Dinamarca, a Finlândia e a Suécia). Irlanda: dados de 1997. Valores entre parênteses ( ): devem ser lidos com precaução, pois podem não ser fiáveis. - dados não disponíveis.

Quadro II.78 - Directiva comunitária 96/34/CE (cláusula 2), licença parental

1. Por força do presente acordo, e sob reserva do nº 2 da presente cláusula, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental, com fundamento no nascimento ou na adopção de um filho, para dele poderem cuidar durante pelo menos três meses até uma determinada idade, que poderá ir até aos oito anos de idade, a definir pelos Estados-membros e/ou pelos parceiros sociais.
2. Para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, as partes signatárias do presente acordo consideram que o direito à licença parental previsto no nº 1 deve, em princípio, ser concedido numa base não transferível.
3. As condições de acesso e as regras de execução da licença parental serão definidas na lei e/ou nas convenções colectivas dos Estados-membros, no respeito das prescrições mínimas do presente acordo. Os Estados-membros e/ou os parceiros sociais podem, designadamente:
a) Decidir se a licença parental é concedida a tempo inteiro, a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um crédito de tempo;
b) Fazer depender o direito à licença parental de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade não superior a um ano;
c) Ajustar as condições de acesso e as regras de execução da licença parental às circunstâncias particulares da adopção;
d) Fixar períodos de pré-aviso do trabalhador à entidade patronal, sempre que aquele exerça o seu direito à licença parental, especificando o início e o termo do período de licença;
e) Definir as circunstâncias em que a entidade patronal, após consulta nos termos da legislação, das convenções colectivas e das práticas nacionais, é autorizada a adiar a concessão da licença parental por razões justificáveis ligadas ao funcionamento da empresa (por exemplo, se o trabalho for sazonal, se não puder ser encontrado um substituto durante o período de pré-aviso, se uma percentagem significativa da mão-de-obra pedir licença parental ao mesmo tempo, se uma determinada função for de importância estratégica). Qualquer dificuldade decorrente da aplicação desta cláusula deve ser resolvida nos termos da legislação, das convenções colectivas e das práticas nacionais;
f) Para além do disposto na alínea anterior, autorizar acordos particulares em resposta às necessidades de funcionamento e de organização das pequenas empresas.
4. A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-membros e/ou os parceiros sociais tomarão as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra o despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções colectivas ou das práticas nacionais.
5. No termo da licença parental, o trabalhador tem direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho.
6. Os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental. No termo da licença parental, são aplicáveis estes direitos, incluindo as alterações introduzidas pela legislação, por convenções colectivas ou pelas práticas nacionais.
7. Os Estados-membros e/ou os parceiros sociais definirão o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período de licença parental.
8. Todas as questões de segurança social associadas ao presente acordo devem ser examinadas e determinadas pelos Estados-membros nos termos da legislação nacional, tendo em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social relativas aos diversos riscos, em particular aos cuidados de saúde.

Fonte: Comissão Europeia.
(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type_doc=Directive&an_doc=1996&nu_doc=34)

Quadro II. 79 - Beneficiários de licença de paternidade (valores absolutos)

1991	1995	2000	2003
556	933	12931	40577

Fonte: INE, *Perfil Género,* 2004.

Quadro II. 80 - Beneficiários de licença parental (15 dias) (valores absolutos)

	2000	2001	2002	2003
Homens/pais	146	4734	16282	27384

Fonte: INE, *Perfil Género,* 2004.

Quadro II.81- Licenças de maternidade, paternidade e parental na EU(15)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Alemanha	Licença de maternidade:14 semanas (6 antes e 8 após o nascimento). Licença de paternidade: 2 dias. Licença parental: 3 anos (a qual pode ser beneficiada a tempo parcial ou tempo inteiro). O pai só pode beneficiar desta licença caso a mãe esteja em situação de emprego.	Licença de maternidade: subsídio tem por referência a remuneração auferida por cada dia de trabalho (100%). Licença de paternidade: subsídio tem por referência a remuneração auferida por cada dia de trabalho (100%). Licença parental: o Estado confere um subsídio durante parte do período.	Montante fixo pago pela Segurança Social. Caso a remuneração da mulher seja superior ao estipulado pela SS (*palfond* máximo), o remanescente é pago pela entidade empregadora. Caso não tenha descontado para a SS, tem direito a subsídio de natalidade. As mulheres que não tenham estado empregadas e efectuado os descontos para a SS têm direito a um subsídio como "dependentes" (na qualidade de mães ou filhas de um contribuinte).	Desde 2001, aqueles/as que prestem serviço em empresas com mais de 15 trabalhadores têm direito a reduzir o horário de trabalho (desde que as condições interna da empresa o permitam). Após a licença parental, o/a trabalhador/a pode solicitar o regime de trabalho a TP e tentar acordá-lo com a entidade empregadora. (Não se obteve informação sobre outras medidas de assistência à família).

Quadro II. 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Áustria	Licença de maternidade: 16 semanas. Licença parental a tempo inteiro até a criança atingir os 2 anos ou a tempo parcial até a criança completar 4 anos de idade. O pai só pode beneficiar desta licença caso a mãe esteja em situação de emprego. Não existe licença de paternidade.	Licença de maternidade:100% da remuneração de referência (últimos três meses ou 13 semanas). Licença parental: remunerada.	Segurança Social	As negociações sectoriais sobre flexibilidade de tempo trabalho começaram em 1996 mas têm estado circunscritas a alguns sectores (a negociação a nível de empresa está pouco desenvolvida). Até a criança completar 2 anos de idade, a mulher pode requerer trabalhar a TP, caso o pai também trabalhe a TP, ou até a criança ter 3 anos, caso pai e mãe trabalhem alternadamente nesta modalidade. (Não se obteve informação sobre outras medidas de assistência à família, desenvolvidas após 1998).

Quadro II.81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Bélgica	Licença de maternidade:15 semanas (7 antes do nascimento e 8 depois). Licença de paternidade: 10 dias (igualmente válida em casos de adopção). Licença parental de educação: direito a 3 meses para educar filho biológico ou adoptado menor de 4 anos de idade.	Licença de maternidade: 82% do salário nas 4 primeiras semanas, e a partir daí 75%. Subsídio pós-natal. Licença de paternidade: 100% da remuneração. Licença parental: há protecção contra despedimento e os direitos laborais são mantidos; presentemente, nem todos/as os beneficiários/as têm direito a subsídio.	Segurança Social (requer que a beneficiária tenha descontado para a SS nos últimos 6 meses anteriores ao usufruto da licença).	O Governo tem estado muito empenhado em estimular a flexibilidade de tempo de trabalho (*vide texto da dissertação).* Lei sobre o "tempo escolhido" (2001). A duração máxima hebdomadária do trabalho passou a situar-se nas 38 horas. Durante um período de cinco anos, é ainda possível negociar a possibilidade de trabalhar quatro dias na semana; e os trabalhadores com mais de 50 anos podem optar pelo regime de trabalho a tempo parcial. Foi ainda instituído um sistema de "crédito de tempo", no âmbito do qual um trabalhador pode interromper a actividade profissional durante o período de um ano desde que tenha excesso de horas de trabalho acumuladas (a qual se pode estender a cinco anos, por acordo colectivo). Durante a licença parental, pode-se optar por trabalhar a TP.

Quadro II 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Dinamarca	Licença de maternidade:18 semanas (4 semanas antes do parto e 14 semanas após; em caso de adopção, direito às 14 semanas), mais 32 semanas de licença parental a gozar por um dos pais ou a dividir entre eles. (semanas contínuas, intercaladas ou adiadas desde que gozadas nos primeiros 8 anos de vida da criança) . Licença de paternidade: o pai tem direito a 2 semanas após o nascimento da criança.	São subsidiadas as 18 semanas de licença de maternidade e 10 semanas de licença parental (subsídio diário equivalente a 100% da remuneração normal do/a beneficiário à hora, havendo um *plafond* máximo). A mãe tem direito a subsídio nas 18 semanas, no tempo restante o beneficiário pode ser o pai (iguais direitos em caso de adopção, mas cingidos às 24 semanas: 14 de licença de maternidade e 10 de licença parental).	Segurança Social. Para usufruir do subsídio, é necessário que o pai ou a mãe tenham efectuado descontos durante 120 horas nas 13 semanas anteriores ao período de direito às licenças. Caso se trate de trabalhadores/as por conta própria, tem que ter efectuado descontos durante 6 meses nos últimos 12 meses prévios ao mês que antecede o período de direito às licenças.	A possibilidade de trabalhar a TP ou a da flexibilidade de tempo de trabalho é estabelecida em sede de negociação colectiva. Desde 1990, vários sectores vêm introduzindo a flexibilidade de tempo de trabalho. Pode-se beneficiar de períodos de transição e de desvinculação temporária do mercado de trabalho, não só por razões familiares, mas também tendo em vista o investimento nos estudos ou formação profissional (licenças para estudos ou sabáticas).

Quadro II 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Espanha	Licença de maternidade:16 semanas Licença de paternidade: 2 dias Depois da licença de maternidade, a mãe ou o pai podem optar licença parental; tem a duração de 144 semanas (válida até o/a menor atingir 3 anos).	Licenças de maternidade e paternidade: 100% da remuneração auferida no mês prévio ao usufruto da licença. Licença parental: não remunerada.	Segurança Social Requer, no mínimo, 180 dias de descontos para a SS nos últimos 5 anos anteriores ao usufruto da licença.	Algumas iniciativas regionais de redução do horário de trabalho para as 35 horas (ex. Andaluzia). Flexibilidade: anualização do tempo de trabalho. Possibilidade de redução do tempo de trabalho para pais de crianças menores de 6 anos de idade. (Não se obteve informação sobre outras medidas de assistência à família, posteriores a 1998).

Quadro II 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Finlândia	Licença de maternidade:105 dias consecutivos exceptuando domingos (a mãe pode beneficiar da licença 30 a 50 semanas antes do nascimento). Subsídio parental por mais 158 dias consecutivos exceptuando domingos, após a licença de maternidade (pai ou mãe podem ser beneficiários). Os pais têm direito a gozar uma licença de paternidade que pode ter a duração máxima de 18 dias por altura do nascimento da criança. Se este optar por gozar os últimos de 12 dias da licença parental, é-lhe atribuído o direito a mais 12 dias (mês do pai).	Licenças de maternidade, de paternidade e parental: há um subsídio mínimo definido por Lei, mas o montante depende da negociação colectiva.	Segurança Social e Municípios Todos os indivíduos residentes (180 dias de residência na Finlândia) beneficiam de um subsídio mínimo, independentemente da carreira contributiva.	Reforma encetada em 1996 no sentido da descentralização da negociação a nível sectorial e da empresa sobre a flexibilidade de tempo de trabalho. (Não se obteve informação sobre outras medidas de assistência à família).

Quadro II. 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
França	Licença de maternidade:16-26 semanas (6 semanas antes do nascimento, 10 semanas após (1º ou 2º filhos/as) e 8 semanas antes e 18 semanas após o parto (direito a partir do/a 3º filho/a). Licença de paternidade: 11 dias (18, em caso de gémeos) a serem gozados nos quatro meses posteriores ao nascimento. Licença parental: APE (*allocation parentale d'education*), após o nascimento de um segundo filho, e até este/a completar 3 anos de idade.	Licença de maternidade e paternidade: subsídio com valor mínimo e máximo fixo, tendo como referência a remuneração. Licença parental APE: montante fixo (495 euros mensais) e subsídios fiscais (em 2003).	No caso da licença de maternidade, a Segurança Social cobre um determinado valor pré-estabelecido; a entidade empregadora repõe o remanescente, caso a mulher aufira remunerações mais elevadas que aquele valor. A entidade patronal está isenta de qualquer obrigação no caso da licença de paternidade. Para beneficiar da licença parental é necessário que pai ou mãe tenham descontado para a Segurança Social, pelo menos durante dois anos nos cinco anos que antecedem o nascimento do/a segundo/a filho/a.	Fortes incentivos à redução do tempo de trabalho, leis Aubry I e II (1998 e 2001) (*vide* texto da dissertação). Duração semanal de trabalho (máximo determinado legalmente): 35 horas semanais (para todas as empresas a partir de Janeiro de 2002). Incentivos também ao trabalho a TTP.

Quadro II. 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Grécia	Licença de maternidade:16 semanas Licença parental: 3 meses Podem beneficiar aqueles/as que trabalhem em empresas com mais de 50 trabalhadores. A entidade empregadora pode recusar o direito, caso haja mais de 8% de situações equiparadas na empresa no mesmo ano. O pai só pode beneficiar desta licença caso a mãe esteja em situação de emprego Licença de paternidade: inexistente.	Licença de maternidade: 75 % do total do vencimento e subsídio pós-natal Licença parental: não remunerada.	Segurança Social Requer um período de 2 anos de contribuição.	Os sindicatos têm lutado fortemente contra a flexibilidade de tempo de trabalho, pelo que até 1998 não havia quaisquer acordos sobre esta matéria. Após a licença de maternidade, as mulheres que prestam serviço no sector privado têm direito a 1 hora de intervalo por dia durante 2 anos ou de 2 horas durante um ano. (Não se obteve informação sobre outras medidas de assistência à família, desenvolvidas após 1998).

Quadro II.81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Irlanda	Licença de maternidade:18 semanas Não existe licença de paternidade. Licença parental: 120 dias, os quais podem ser gozados pelo pai ou pela mãe.	70% do salário (com *plafond* máximo) e subsídios complementares Licença parental: (não se obteve informação).	Segurança Social. Requer 39 contribuições nos 12 meses que antecedem o usufruto da licença, no caso de mulheres empregadas, e 52 contribuições no caso de trabalhadoras por conta própria.	Descentralização da negociação (a nível empresarial) sobre flexibilidade de tempo de trabalho, complementando acordos tripartidos a nível nacional. Não existem medidas específicas para assistência à família.
Itália	Licença de maternidade:20 semanas. Licença parental: durante o primeiro ano de criança, é possível gozar de uma licença parental com a duração de 6 meses (tanto pode ser usufruída pelo pai como pela mãe).	Licença de maternidade: 80% da remuneração auferida no último mês antes do usufruto da licença. Licença parental: 30% do salário auferido no último mês antes do usufruto da licença	Entidade empregadora, a qual deduz os subsídios pagos nas contribuições a pagar à SS	Incentivos fiscais, desde 2001, às empresas que reduzam a duração semanal de trabalho para as 35 horas. Direito a 2 intervalos de 1 hora por dia durante o primeiro ano de vida das crianças, caso trabalhe a TI, ou a 1 intervalo de 1 hora caso trabalhe menos de 6 horas por dia. (Não se obteve informação sobre outras medidas de assistência à família, posteriores a 1998).

Quadro II 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Luxemburgo	Licença de maternidade:16 semanas (8 semanas antes e oito semanas após o nascimento) Licença de paternidade: 2 dias Pode-se optar entre um período de interrupção na carreira, sem garantias de manutenção do emprego, ou uma licença parental por um período máximo de seis meses (remunerada a partir de 2002).	Licença de maternidade: valor fixo semanal Licença de paternidade: 100% da remuneração auferida Licença parental: montante fixo (aproximadamente 1500 euros por mês, em 2002; incentivo estatal como forma de atenuar os níveis de desemprego).	Segurança Social.	Mudanças legislativas em curso sobre flexibilidade de tempo de trabalho. Os/as trabalhadores/as podem solicitar à entidade empregadora trabalhar a TP (Não se obteve informação sobre outras medidas de assistência à família).
Países-Baixos	Licença de maternidade:16 semanas Licença de paternidade: 2 dias Licença parental: 6 meses a tempo parcial (é necessária a prestação de 20 horas semanais de trabalho remunerado); pode ser gozada pelo pai ou pela mãe até a criança completar 8 anos de idade.	Licenças de maternidade e paternidade: 100% da remuneração auferida Licença parental: não remunerada, uma vez que se entende que é a tempo parcial (quando o rendimento do agregado é baixo, há direito a um subsídio complementar).	Segurança Social As mulheres que não tenham estado empregadas e efectuado os descontos para a SS, têm direito a um subsídio como "dependentes" (na qualidade de mães ou filhas de um contribuinte.	Fortes incentivos estatais ao regime de trabalho a tempo parcial. Desde 2000, os/as trabalhadores/as têm direito a solicitar flexibilidade de horário. (Não se obteve informação sobre outras medidas de assistência à família).

Quadro II 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Portugal	Licença de maternidade:16 semanas. Licença de paternidade: 5 dias. Licença parental / pai: 15 dias. Licença parental: a gozar pelo pai ou pela mãe, durante 3 meses (caso seja gozada a tempo inteiro) ou 6 meses (usufruto a tempo parcial) Licença parental especial para assistência a filho/a, enteado ou adoptado durante seis meses mas que, no limite máximo, poderá estender-se a um período de dois anos ou mesmo de três anos a partir do nascimento de uma terceira (ou mais) criança(s)	Licenças de maternidade, paternidade e parental não transferível (a usufruir pelo pai): 100% da remuneração auferida (remuneração de referência, não podendo ser inferior a 50% do salário mínimo nacional) Licença parental: não remunerada, mas garante a manutenção do emprego e dos direitos associados Licença parental especial: não remunerada; suspende relação de trabalho	Segurança Social (os subsídios dependem de um prazo mínimo de registo de remunerações de 6 meses seguidos ou interpolados).	Dispensa diária de trabalho para amamentação (mãe) ou aleitação (mãe ou pai) 30 ausências por ano para assistência a menores de 10 anos Os/as trabalhadores/as que tenham filhos (biológicos, adoptandos ou adoptados) menores de 12 anos, têm direito a trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível, em situação a regulamentar *(Vide* texto da dissertação).

Quadro II. 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Suécia	Não há especificamente licença de maternidade, mas sim licença parental de 480 dias . Só a mãe, porém, poderá beneficiar de 60 dias antes do parto (facultativo), sendo que os demais 390 dias podem ser usufruídos pelo pai ou pela mãe, até a criança perfazer 8 anos de idade. Durante a licença parental, o usufruto é transferível entre o pai e a mãe, à excepção de 60 dias para o pai e de 60 dias para a mãe que não são transferíveis. Após o nascimento, o pai tem direito, a usufruir de 10 dias de licença por paternidade, após o nascimento do/a filho/a. Até a criança completar 12 anos, o pai ou a mãe podem ainda beneficiar por ano de 120 dias de licença parental (licença parental temporária).	Primeiros 390 dias a 80% e têm como referência a remuneração auferida. Restantes 90 dias: subsídio de acordo com valor fixo, universal.	Segurança Social	Descentralização da negociação colectiva, a nível sectorial e empresarial, sobre flexibilidade do tempo de trabalho. Possibilidade de redução do tempo de trabalho para pais até a criança completar 1 ano de idade. (Não se obteve informação sobre outras medidas de assistência à família, posteriores a 1998).

Quadro II. 81 – Licenças de maternidade, paternidade e parental na UE em vigor (continuação)

União Europa	Licença de Maternidade, paternidade E licença parental	% do subsídio em relação à remuneração	Financiamento	Outras medidas: trabalho a TP e flexibilidade de tempo de trabalho e medidas favoráveis à assistência à família
Reino Unido	Licença de maternidade:14-18 semanas Licença de paternidade: inexistente até 2003; direito a 2 semanas de licença que abrange pais de crianças nascidas após 6 de Abril de 2003 (a gozar nos 52 dias após o nascimento). Licença parental: 13 semanas, consecutivas ou interpoladas, a usufruir pelo pai ou pela mãe que tenham pelo menos 1 ano de vínculo laboral.	Licença de maternidade: 90% durante 6 semanas, após dois anos de antiguidade, restantes semanas atribuição de um valor fixo . Licença de paternidade: £100 por semana ou 90% da média da remuneração semanal, quando o valor for inferior a £100. Licença parental: não remunerada. Direito à manutenção do emprego e direitos associados.	Entidades empregadoras (subsídio de maternidade complementar para aquelas mulheres com 1 ano de vínculo laboral). Segurança Social (atribuição de um subsídio de valor fixo para aquelas mulheres que não tenham direito ao subsídio anterior ou que não tenham carreira contributiva). Licença de paternidade: subsídio pago pelas entidades empregadoras. Só podem beneficiar da licença aqueles pais que tenham mantido a relação contratual com o mesmo empregador durante as últimas 26 semanas prévias.	Em Março de 2000, sob a governação de Tony Blair, foi lançado o Livro Verde "Trabalho, parentalidade: competitividade e escolha". As mães e pais de crianças pequenas passaram a poder solicitar flexibilidade de horário.

Fonte: Adaptado de Perista e Chagas Lopes, coord. (1999b); Fagan e Lallement (2000); CITE (2001); Plantenga e Hansen (2001); Eiro (1998, 2001); Arrowsmith e Sisson (2002); European Council (Conselho da Europa) (2002); Falkner, Gerda *et al.* (2002); Comissão Europeia (MISSOC) (2004), *Mutual Information System on Social Protection* (on line); Comissão Europeia (2004), *Diálogo com os cidadãos* (on line)[5].

[5] Para benefícios em espécie relacionados com a maternidade, por Estado-membro, veja-se Perista e Chagas Lopes, coord. (1999b); Comissão Europeia (MISSOC), 2004.

Anexos parte III

Quadro III. 1 - Síntese das empresas do sector de consultoria informática, hardware, software, programação 121
Quadro III.2 - Síntese das empresas do sector das telecomunicações 124
Quadro III. 3- Síntese das empresas do sector da distribuição e comércio a retalho 127
Quadro III. 4– Síntese das empresas de trabalho temporário 129
Quadro III.5 - Determinação do grupo socioprofissional 130
Quadro III. 6 – Quadro-síntese das entrevistadas 133
Quadro III. 7 - Percentagem de respostas válidas ao questionário (Amostra total) 140
Quadro III. 8 - Percentagem de respostas válidas ao questionário (Amostra feminina) 146
Quadro III. 9 - Inquiridos do sexo masculino segundo o tipo de contrato não permanente, por grupo profissional (% em coluna) 151
Quadro III. 10 - Inquiridas do sexo feminino segundo o tipo de contrato não permanente, por grupo profissional (% em coluna) 151
Quadro III. 11 - Duração da interrupção da actividade profissional, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (% em coluna) 154
Quadro III. 12 - Grupo profissional das mulheres inquiridas (%) 154
Quadro III.13 - Horas diárias dedicadas ao lazer pelas inquiridas, segundo a situação familiar (%) 159
Quadro III.14 - Horas diárias dedicadas ao lazer pelos inquiridos, segundo a situação familiar (%) 159
Quadro III.15 - Horas diárias dedicadas ao lazer pelas inquiridas, segundo a existência de filhos/as(%) 159
Quadro III.16 - Horas diárias dedicadas ao lazer pelas inquiridas, segundo a existência de filhos/as(%) 160
Quadro III. 17 - Importância atribuída ao lazer e a várias esferas da vida, na UE(%) 160
Quadros III. 18 - Situação familiar dos/as inquirido/as, por sexo (% coluna) 161
Quadro III.19 - Grau de homogamia profissional nas relações de casal das inquiridas (% em linha) 161
Quadro III.20- Habilitações escolares das inquiridas segundo as habilitações das respectivas mães (% em linha) 162
Quadro III. 21 – Profissão das inquiridas segundo a profissão das respectivas mães (% em linha) 163
Quadro III. 22 - Profissão dos pais das inquiridas em geral (% em coluna) 164
Quadro III. 23 – Situação familiar das inquiridas, por situação contratual (% em linha) 164
Quadro III. 24 - Situação familiar das inquiridas (existência de filhos/as), por situação contratual (% em linha) 165
Quadro III. 25- Situação familiar das inquiridas, por regime de tempo de trabalho (% em linha) 165
Quadro III. 26 - Situação familiar das inquiridas (existência de filhos/as), por regime de tempo de trabalho (% em linha) 165
Quadro III.27 - Horas de ajuda doméstica semanais, segundo o sexo (% em coluna) 165
Quadro III. 28 – Ajuda doméstica das inquiridas, por grupo profissional, nível de habilitações escolares, regime de trabalho e situação contratual (% em coluna) 166
Quadro III. 29 – Percepção do modelo igualitário de relações de género (real) pelas inquiridas (% em coluna) 167
Quadro III.30 – Situação familiar das inquiridas, por grupo socioprofissional (% em linha) 168

Quadro III-31 – Classes etárias e habilitações das inquiridas, por grupo socioprofissional (% em linha) 169
Quadro III.32 – Situação familiar das inquiridas por regime de tempo de trabalho (% em linha) 170
Quadro III.33 - Situação familiar das inquiridas por situação contratual (% em linha) 170
Quadro III.34 - Regime de tempo de trabalho e situação contratual das inquiridas, por grupo socioprofissional (% em linha) 171
Quadro III. 35 – Informações complementares: ramo de ensino dos inquirido/as, por sexo (% em coluna) (amostra total) 173
Quadro C.36 - Cenários para o futuro do trabalho, segundo Beck 173

Figura III.1 - Categorias profissionais segundo o nível de remunerações, por sexo (%) 140
Figura III. 2 - Análise de correspondências simples (ANACOR) (homens e mulheres): situação contratual passada e presente 152
Figura III. 3 - Média de horas semanais de trabalho dos/as inquiridos/as a TP, por sexo (%) 153
Figura III. 4 - Duração do período de desemprego, por regime de tempo de trabalho e sexo (%) 154
Figura III. 5 - Análise de correspondências simples (ANACOR): situação contratual passada e presente (amostra feminina) 155
Figura III. 6 - Análise de correspondências simples (ANACOR): situação contratual passada e antecedente (amostra feminina) 157
Figura III. 7 – Grau de habilitações das mães e dos pais das inquiridas em geral (%) 162
Figura III. 8 – Informações complementares: profissão dos inquirido/as, por sexo (amostra total)(%) 172
Figura III. 9 – Informações complementares: habilitações dos/as inquirido/as, por sexo (amostra total)(%) 172
Figura III. 10 – Informações complementares: idades dos/as inquirido/as, por sexo (amostra total)(%) 173
Figura C.11 - Cenários para a evolução do trabalho 173

Quadro III. 1 - Síntese das empresas do sector de consultoria informática, hardware, software, programação

Sector consultoria informática/software, programação				
	Informedia	**Multitec**	**Tecnologias & Conteúdos**	**PowerTic**
Dimensão e estrutura	PME Estrutura: poucos níveis hierárquicos, flexível	PME Estrutura: poucos níveis hierárquicos, flexível	Micro empresa Estrutura: poucos níveis hierárquicos, flexível	Micro empresa Estrutura: poucos níveis hierárquicos, flexível
Origem do capital	Capital privado; maioritariamente nacional, mas com participação de capital estrangeiro sociedade por quotas gestão a cargo de proprietários	Capital privado; Multinacional S.A.	Capital privado; nacional, sociedade por quotas; gestão a cargo de proprietários	Capital privado; nacional, sociedade por quotas; gestão a cargo de proprietários
Actividades	Desenvolvimento de software Sistemas de informação	Software; Consultoria tecnológica	Consultoria e programação informática	Consultoria e programação informática
Percepção da situação do mercado	Muito competitivo	Muito competitivo	Instável e muito competitivo	Instável e muito competitivo
Estratégia competitiva	Expansão; procura de novas oportunidades de negócio	Expansão; desenvolvimento de novos serviços	Expansão; desenvolvimento de novos serviços	Expansão; procura de novos mercados na Europa
Tendências no volume de mão-de-obra	Crescimento	Estabilização; aposta na flexibilidade interna (funcional)/mercado de trabalho interno	Estabilização, com eventual acréscimo	Estabilização; aposta na constituição de parcerias e no *outsourcing*
Remunerações e incentivos	n.f. *Fringe Benefits* para algumas funções e cargos (n.e.)	Mista (montante fixo e variável) *Fringe Benefits* para algumas funções e cargos *(stock options,* cartão de crédito, viatura, telemóvel, seguro de saúde, desconto em ginásio). Há avaliação de desempenho	Mista (montante fixo e variável) Há avaliação de desempenho. *Fringe Benefits* para algumas funções e cargos (n.e.)	Mista (montante fixo e variável) Há avaliação de desempenho. *Fringe Benefits* para algumas funções e cargos (n.e.)
Média de idades	28 anos	Situa-se entre os 30-35 anos	n.f.	n.f.
Habilitações académicas e Qualificação	Maioria: pessoal com licenciatura e cursos técnicos. Valorização da experiência e a qualificação profissional.	Maioria: pessoal com elevadas qualificações académicas e profissionais (n.f.). Grande incentivo e investimento na qualificação, quer académica (e.g. MBA) e profissional.	n.f.	n.f.

Sector consultoria informática/software, programação				
	Informedia	**Multitec**	**Tecnologias & Conteúdos**	**PowerTic**
% de Mulheres no total de trabalhadores	13%	20%	20%	30%
Ocupações com maior concentração feminina	Administrativas. Design Gráfico. Nenhuma na Direcção	Administrativas. Coordenação do Departamento de RH. Coordenação do Dep. de *Marketing* e Comercial Nenhuma mulher no Conselho Executivo	Administrativas.	Administrativas. Coordenação de alguns projectos.
Ocupações com maior concentração masculina	Programação, Engenharia informática.	Programação. *Help desks* Coordenação de Áreas de Negócio. Financeiras.	Programação. Areas operacionais *Web designer.* Análise de Sistemas.	*Help desks* Programação. Engenharia Informática.
% de contratações sem termo	100%	100%	80% (sobretudo grupo de programadores e técnicos especializados)	n.f.
% de contratações com termo	-	-	7% (alguns técnicos e administrativos)	n.f.
Prestação de serviços, *outsourcing.*	Subcontratam-se empresas ou indivíduos (*free lancers)* para prestar serviços altamente qualificados (mas cujas competências são colaterais à empresa) e fundamentais para o desenvolvimento de determinados projectos.	Subcontratam-se empresas ou indivíduos (*free lancers)* para prestar serviços altamente qualificados (mas cujas competências são colaterais à empresa) e fundamentais para o desenvolvimento de determinados projectos ou prestação de certos serviços.	Subcontratam-se algumas empresas de consultoria cujas competências são fundamentais para o desenvolvimento de determinados projectos ou prestação de certos serviços. Também se subcontratam empresas para prestar serviços pouco qualificados: recepção, limpeza, segurança.	Esta empresa é dinamizada sobretudo pelo *outsourcing-* (colaboradores/*free lancers)* com competências no domínio da engenharia informática, sistemas de informação e programação. 80 por cento do pessoal encontram-se nesta situação.
Recurso a ETT	Pontualmente, em casos de necessidade de substituição de pessoal administrativo (secretariado/recepção)	Não.	n.f.	n.f.

Sector consultoria informática/software, programação				
	Informedia	**Multitec**	**Tecnologias & Conteúdos**	**PowerTic**
Regime de horário de trabalho	Isenção de horário para quadros. Restantes com horário normal, a TI. Algumas pessoas a TP (n.f.)	Isenção de horário para quadros. Restantes com horário normal, a TI. Algumas pessoas a TP (n.f.)	Isenção de horário para quadros e programadores. Restantes com horário normal, a TI.	A maioria das pessoas trabalha como *free lancers* (não há regime de horário contratualmente definido). Restantes trabalham a TI (administrativos/as) e direcção tem isenção de horário
Rotação	n.f.	5%	n.f.	n.f.
Conciliação com a vida familiar	Aplica-se a lei		n.f	n.f

Quadro III.2 - Síntese das empresas do sector das telecomunicações

	Telecomunicações			
	Call & Tele	**Call-centre service**	**Tele&Inov**	**Celulares OK**
Dimensão e estrutura	PME Poucos níveis hierárquicos; equipas de trabalho	PME Poucos níveis hierárquicos; equipas de trabalho	PME Poucos níveis hierárquicos; estrutura flexível	Grande empresa Estrutura funcional e flexível
Origem do capital	Capital privado; nacional; SA	Capital privado; multinacional; SA	Capital privado; nacional; SA	Capital privado; Maioritaria/ estrangeiro SA
Actividades	Call-centre	Call-centre	Rede telecomunicações fixa e dados	Rede telecomunicações móvel
Percepção da situação do mercado	competitivo; grande pressão sobre os custos	Instável, muito competitivo; grande pressão sobre os custos	Muito competitivo	Muito competitivo
Estratégia competitiva	Expansão dos serviços.	Apostar na qualidade e na fidelização de clientes	Expansão; procura de novos nichos de mercado	Diferenciação, qualidade e redução de custos
Tendências no volume de mão-de-obra	Estabilização. Aumentar colaboração com ETT para cedência de operadores de call centre	Estabilização	Algum crescimento	Alguma redução, pouco significativa
Remunerações e incentivos	n.f. Há avaliação de desempenho	n.f. Há avaliação de desempenho	Mista (montante fixo e variável) Há avaliação de desempenho *Fringe Benefits* para algumas funções e cargos (n.e.)	Mista (montante fixo e variável) Há avaliação de desempenho *Fringe Benefits* para algumas funções e cargos (n.e.)
Média de idades	n.f. muito jovem	Situa-se entre os 20-25 anos	37 anos	31 anos
Habilitações académicas e Qualificação		Maioria detém o 12º ano; 80 por cento frequentam ensino universitário. A formação fornecida pela empresa é pontual (não há um processo de qualificação)	Maioria: pessoal com elevadas qualificações académicas e profissionais. 58% têm uma licenciatura e 13% o grau de mestres e doutores. Grande incentivo e investimento na qualificação profissional.	Maioria: pessoal com elevadas qualificações académicas e profissionais (n.f.). Grande incentivo e investimento na qualificação. Profissional
% de Mulheres no total de trabalhadores	Mais mulheres que homens (n.f.)	Mais mulheres que homens (n.f.)	27%	47%
Ocupações com maior concentração feminina		Operadoras de call-centre.	Administrativas. Coordenação do Departamento de RH. Espelhando a fraca percentagem de mulheres, apenas algumas coordenam projectos. Nenhuma mulher no Conselho Executivo	Administrativas. Coordenação do Departamento de RH. Funções de Marketing e Comunicação. Coordenação de alguns projectos. N.f. informação relativa à composição sexual do C.Executivo

	Telecomunicações			
	Call & Tele	**Call-centre service**	**Tele&Inov**	**Celulares OK**
Ocupações com maior concentração masculina		Operadores de call-centre; Direcção.	Operacionais. Áreas tecnológicas/ Inovação. Sistemas de Informação.	Operacionais. Áreas tecnológicas/ inovação. Planeamento estratégico. Financeiras. Sistemas de Informação. Logística
% de contratações sem termo	5%	Poucos (n.f.) pessoal da direcção e de apoio à direcção.	85%	89%
% de contratações com termo	13%	Depois de um ano a trabalhar por via da ETT, é normalmente celebrado contrato a termo certo. A esmagadora maioria abandona a empresa antes de esgotar o número de contratos a termo permitidos por lei (antes da passagem a efectivos)	15%	11%
Prestação de serviços, *outsourcing.*	n.f.	n.f.	Desenvolvem-se parcerias com empresas cujas competências são chave para o desenvolvimento de determinados projectos. Subcontratam-se empresas para actividades pouco qualificadas e acessórias: limpeza e segurança.	Subcontratam-se empresas para prestar serviços pouco qualificados acessórios: segurança e limpeza. Subcontratam-se algumas empresas de consultoria cujas competências são fundamentais para o desenvolvimento de determinados projectos.
Recurso a ETT	80%	Parte significativa dos trabalhadores (n.f.) encontra-se vinculado a uma ETT, pertencente ao grupo.	n.f.	Pontualmente, em casos de necessidade de substituição de pessoal administrativo
Regime de horário de trabalho	Funcionamento 24 horas, sete dias na semana. Horários por turnos 80% (todos os operadores de call centre estão a TP - horários de 20, 25 e 39 horas semanais). Restantes: a TI.	Funcionamento 24 horas, sete dias na semana. Horários por turnos. A excepção dos quadros, todos os operadores de call-centre se encontram a tempo parcial (horários de 20, 25 e 39 horas semanais) Folgas: fins-de-semana (sábado e domingo) ou à quinta e sexta, ou à segunda, terça e quarta.	Isenção de horário para quadros. Restantes pessoas com horário normal, a TI.	Isenção de horário para quadros. Maioria com horário normal, a TI. No call centre, trabalham a TP.
Rotação	n.f.	71%	n.f.	7%

	Telecomunicações			
	Call & Tele	**Call-centre service**	**Tele&Inov**	**Celulares OK**
Conciliação com a vida familiar	n.f.	n.f	Organização de eventos. Flexibilidade de horários	Reconhece-se que a empresa tem dado pouca atenção à vertente familiar. Encontra-se em fase de estabilização e a articulação será mais mais fácil no futuro

Nota: n.f. – informação não fornecida

Quadro III. 3- Síntese das empresas do sector da distribuição e comércio a retalho

Distribuição/Retalho				
	Mundo Alimentar	**Alimentos & Condimentos**[1]	**Vestfashion**	**Grupo newlook**
Dimensão e estrutura	Grande empresa Estrutura por unidades de negócio. Área de vendas: poucos níveis hierárquicos (equipas lideradas supervisores/as de secção)	Grande empresa	Grande empresa Poucos níveis hierárquicos (equipas lideradas supervisores/as de secção)	PME Poucos níveis hierárquicos
Origem do capital	Capital privado; Nacional S.A.	Capital privado; Nacional S.A.	Capital, privado, estrangeiro,gerida por conselho de administração	Capital, privado, nacional, gerida por proprietários
Actividades	Grande distribuição/hipermercado	Grande distribuição/hipermercado	Retalho especializado; vestuário, calçado, acessórios	Retalho de vestuário e cosmética
Percepção da situação do mercado	Muito competitivo	n.f.	Recessão. Muito competitivo	Estabilização. Competitivo
Estratégia competitiva	Expansão. Procura de novos mercados. Diferenciação do retalho (novas insígnias)	n.f.	Redução de custos com pessoal	Aposta na fidelização de clientes. Diferenciação, aposta em nichos. Franchising Redução de custos
Tendências no volume de mão-de-obra	Crescimento, caso sejam licenciados novos espaços de venda.	n.f.	Redução	Estabilização
Remunerações e incentivos	n.f.	n.f.	n.f	n.f.
Média de idades	27 anos.	Situa-se entre os 18 e os 34 anos.	28-30 anos	33 anos
Habilitações académicas e Qualificação	Maioria do pessoal tem o 9º ano de escolaridade ou o 3º ciclo incompleto.	Mais de dois terços com nível de escolaridade inferior ao 9º ano.	Secundário completo e grau universitário	n.f.
% de Mulheres no total de trabalhadores	70%	76%	80%	69%
Ocupações com maior concentração feminina	Operadores/as de supermercado. Operadores/as principais. Funções ligadas à GRH.	Operadores/as de supermercado. Operadores/as principais. Quadros superiores.	Assistentes de vendas	Assistentes de vendas

[1] Recorde-se que a informação acerca desta empresa nos foi disponibilizada por um sindicato (Balanços Sociais) e não se encontra actualizada – dados referentes a 1997.

Distribuição/Retalho				
	Mundo Alimentar	**Alimentos & Condimentos**[1]	**Vestfashion**	**Grupo newlook**
Ocupações com maior concentração masculina	Gerentes de loja; coordenação de logística. Vendas	Quadros intermédios (encarregados) e quadros médios.	n.e.	Direcção /Finanças e Direcção de Operações
% de contratações sem termo	70%	53%	5%	57%
% de contratações com termo	30% (só operadores/as de supermercado)	47%	95%	43%
Prestação de serviços, *outsourcing*.	Limpeza, segurança e *merchandising*.	n.f.	Logisitica, Limpeza Segurança	Recrutamento/selecção Formação Limpezaz Transporte Segurança
Recurso a ETT	Pontualmente, por altura do Natal	n.f.	Evita-se	Pontualmente
Regime de horário de trabalho	Alguns quadros com isenção de horário (n.f.). Trabalho TP com expressão entre operadores/as de caixa (n.f.) Trabalho por turnos. Horários rotativos.	Cerca de 63 por cento dos trabalhadores estão a TI e 37 por cento a TP. Trabalho por turnos. Horários rotativos	60% estão a tempo parcial e em turnos rotativos (horário de 25 ou 30 horas semanais). Restantes: trabalham 40 horas	Cerca de 40% estão com horário normal fixo de 40 horas; 55% trabalham 40 horas por turnos 5% em regime de TTP (menos de 25 horas)
Rotação	70%	n.f.	Entre os 10 e os 15%	n.f
Conciliação com a vida familiar	n.f	n.f	Gestão destas politicas ao nível das lojas. As mulheres mães e os estudantes podem escolher os horários	Não existem políticas específicas, mas sáo concedidos mais 3 dias de férias do que é legalmente obrigatório

Quadro III. 4– Síntese das empresas de trabalho temporário

	Empresas de trabalho temporário			
	Serviços e Pessoas	**TempoTemp**	**TT-LOC**	**RH**
Actividades fundamentais	Cedência de trabalhadores temporários	Cedência de trabalhadores temporários	Cedência de trabalhadores temporários	Cedência de trabalhadores temporários
Principais sectores clientes	Call-centres/Telecomunicações. Restauração.	Lisboa: 70% - serviços; 30% indústria. Porto: 30% serviços: 70% indústria; Algarve: 70% hotelaria; 30% restantes serviços (n.f.)	Call-centres/Telecomunicações. Restauração	Restauração. Armazéns.
Incidência geográfica	Grande Lisboa, Grande Porto e Faro	Grande Lisboa, Porto, Braga, Albufeira	Grande Lisboa e Grande Porto	Grande Lisboa
Volume de trabalhadores	Cerca de vinte trabalhadores (núcleo duro). Existem 1600 potenciais colaboradores na base de dados	Cerca de quarenta trabalhadores (núcleo duro). Existem 1500 colaboradores regulares na base de dados. Cerca de 5000 inscritos no total.	n.f.	9 trabalhadores (núcleo duro). 300 colaboradores na base de dados.
Recrutamento de mão-de-obra	Directo (escolas, juntas de freguesia, anúncios de jornais). Agências próprias.	Agências próprias. Anúncios em jornais. *Site* da Internet.	Agências próprias. Anúncios em jornais e nas rádios. *Site* da Internet.	Agências próprias. Anúncios em jornais.
Habilitações / qualificações dos trabalhadores e colaboradores	Sobretudo o 9º ano de escolaridade.	Maioria tem entre o 9º e o 11º ano. Mas há uma grande heterogeneidade, desde colaboradores indiferenciados a quadros superiores (dispensados do sector industrial)	Varia em função das várias agências no país. Em Lisboa, há um maior número de candidaturas provenientes de recém-licenciados. Noutros pontos pesam os indiferenciados (Norte do país)	Sobretudo indiferenciados.
Média de idade dos trabalhadores e colaboradores	São jovens, maioritariamente (n.f.)	Entre os 18 e os 35 anos.	Entre os 18 e os 30 anos.	Entre os 18 e os 35 anos.
Sexo mais representativo entre os candidatos e colaboradores temporários	Mulheres	Mulheres	Mulheres	Mulheres
Nacionalidade dos candidatos e colaboradores temporários	Maioria nacionais (muitos filhos de imigrantes africanos, mas já com nacionalidade portuguesa; peso crescente de imigrantes de Leste e do Brasil).	N.f.	Maioria nacionais (muitos filhos de imigrantes africanos, mas já com nacionalidade portuguesa; peso crescente de imigrantes de Leste, sobretudo Ucranianos).	Maioria nacionais; peso importante de descendentes de imigrantes africanos, mas já com nacionalidade portuguesa – "os que mais se sujeitam a tarefas desqualificadas"
Situação dos colaboradores perante o emprego	Maioria: desempregados há menos de seis meses. Fraca experiência profissional	Maioria à procura do primeiro emprego	Maioria à procura do primeiro emprego	Maioria à procura do primeiro emprego. Desempregados.
Grupos profissionais mais representativos entre os candidatos e colaboradores temporários	Administrativos .Telefonistas e secretárias. Tarefeiros Operadores de call-centre Empregados de refeitório e de hotel.	Promotores/repositores Operadores de call-centre (telecomunicações e sector bancário) Operadores de telemarketing.	Secretárias. Telefonistas. Administrativos	Secretárias. Telefonistas. Administrativos, Electricistas, Estucadores, ajudantes de armazém, motoristas, canalizadores.

Quadro III.5 - Determinação do grupo socioprofissional[2]

	Nível de autonomia	Funções de gestão/ Coordenação de pessoas	Habilitações
1. Quadros superiores	**Nível de autonomia**	**Funções de gestão/ Coordenação de pessoas**	**Habilitações**
Director/a de operações	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Engenheiro/a de telecomunicações	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Consultor/a de telecomunicações	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Consultor/a de projectos	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Gestor/a de projectos	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Engenheiro/a de sistemas informáticos	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Director/a departamento financeiro	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Coordenador/a de departamento	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Gestor/a recursos humanos	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Gestor/a de marketing	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Gestor/a de projectos de I&D	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
Responsável por segmento de mercado/gestor de vendas	Entre o médio e o elevado	Sim	Licenciatura, Mestrado/MBA, Doutoramento
2. Especialistas das profissões intelectuais e científicas			
Cientista/investigador/a I&D	Entre o médio e o elevado	Não	Licenciatura, Mestrado, Doutoramento
Engenheiro/a electrotécnico	Entre o médio e o elevado	Não	Licenciatura, Mestrado, Doutoramento
Engenheiro/a de telecomunicações	Entre o médio e o elevado	Não	Licenciatura, Mestrado, Doutoramento
Engenheiro/a de sistemas informáticos	Entre o médio e o elevado	Não	Licenciatura, Mestrado, Doutoramento
3. Técnicos e profissionais de nível intermédio			
Técnico superior licenciado/a	Entre o baixo e o médio	Não	11º,12º, Curso Médio, Licenciatura
Analista programador/a	Entre o baixo e o médio	Não	11º,12º, Curso Médio, Licenciatura
Business productivity advisory	Entre o baixo e o médio	Não	11º,12º, Curso Médio, Licenciatura
Webdesigner	Entre o baixo e o médio	Não	11º,12º, Curso Médio, Licenciatura
3. Técnicos e profissionais de nível intermédio (cont.)			
Designer gráfico/a	Entre o baixo e o médio	Não	11º,12º, Curso Médio, Licenciatura
Data base developer	Entre o baixo e o médio	Não	11º,12º, Curso Médio, Licenciatura

[2] O nível de autonomia e a função de coordenação foram inferidos a partir da análise de conteúdo à questão nº 9 do Questionário (Descrição detalhada da actividade profissional), complementada com as situações em que o inquérito foi presencial ou quando foi também realizada entrevista. Aliás, de outro modo não seria possível, na medida em que as empresas, sobretudo do sector TIC, utilizam distintas e variadas designações profissionais para várias funções e cargos (cf., ANETIE, 2003).

	Nível de autonomia	Funções de gestão/ Coordenação de pessoas	Habilitações
Técnico/a de informática	Entre o baixo e o médio	Não	11º,12º, Curso Médio, Licenciatura
Programador multimédia	Entre o baixo e o médio	Não	11º,12º, Curso Médio, Licenciatura
Consultor/a comunicação	Entre o baixo e o médio	Não	11º,12º, Curso Médio, Licenciatura
4. Pessoal administrativo e similares			
Administrativo/a / secretário/a	Baixo	Não	Predominantemente 11º e 12º anos
Oficial administrativo/a	Baixo	Não	Predominantemente 11º e 12º anos
4.1 Empregados/as de comércio de balcão/assistentes de vendas/vendedores			
Livreiro/a	Baixo	Não	Predominantemente 11º e 12º anos
Balconistas	Baixo	Não	Predominantemente 11º e 12º anos
Assistente de vendas	Baixo	Não	Predominantemente 11º e 12º anos
Vendedor/a	Baixo	Não	Predominantemente 11º e 12º anos
4.2 Operadores/as de caixa de supermercado/hipermercado			
Operadores/as de caixa	Baixo	Não	Predominantemente 11º e 12º anos[3]
4,3. Empregados/as de mesa			
Empregado/a de mesa	Baixo	Não	
4.4. Encarregados/as do comércio			
Encarregado/a de armazém	Baixo	Não	Fundamentalmente 11º e 12º anos.
Caixeiro/a de primeira/supervisora	Baixo	Não	Fundamentalmente 11º e 12º anos.
4.5. Trabalhadores/as desqualificados/as do comércio			
Ajudantes	Baixo	Não	Fundamentalmente 6º e 9º anos
Vigilante	Baixo	Não	Fundamentalmente 6º e 9º anos
Motorista	Baixo	Não	Fundamentalmente 6º e 9º anos
Empregado/a de limpeza	Baixo	Não	Fundamentalmente 6º e 9º anos

[3] Ainda que neste grupo tenhamos inquirido pessoas com um leque muito diversificado de níveis de escolaridade, desde o 6º e 9º anos de escolaridade até ao Curso Médio e Licenciatura.

	Nível de autonomia	Funções de gestão/ Coordenação de pessoas	Habilitações
5. Operadores/as de call centres			
Operador/a de telemarketing	Baixo	Não	12º ano, frequência universitária e Licenciatura
Operador/a de call centres	Baixo	Não	12º ano, frequência universitária e Licenciatura
Operador/a de banca electrónica	Baixo	Não	12º ano, frequência universitária e licenciatura

Quadro III. 6 – Quadro-síntese das entrevistadas

	Características individuais	Situação laboral e profissional actual	Percurso laboral e profissional	Orientação perante o trabalho remunerado	Posição entre a actividade profissional e a vida familiar	Situação familiar	Tipologia de modelos de papéis conjugais na família
Percurso flexível de precariedade persistente							
Luísa	Nasceu em 1968. Bacharel em Gestão Hoteleira. Descende uma família socioeconomicamente medianamente favorecida.	Desempregada. A desenvolver projecto, com apoio do IEFP, para trabalhar por conta própria no domínio do comércio electrónico	Percurso flexível de precariedade persistente. Depois do curso, já passou por catorze empregos e por períodos de desemprego.	Instrumental	Centrada na actividade profissional,	Solteira, sem filhos. Vive em Lisboa. Grupo socioeconómico: medianamente favorecido.	Modelo da família origem: modelo assimétrico de duplo emprego
Sofia	Nasceu em 1975. Tem oito anos de escolaridade. Descende uma família socioeconomicamente pouco favorecida.	Trabalha a tempo parcial no sector do comércio de retalho.	Percurso flexível de precariedade persistente.	Indefinida	Centrada na família/esfera doméstica	Vive em união de facto, nos arredores de Lisboa. Não tem filhos. Família socioeconomicamente medianamente favorecida	Modelo assimétrico de duplo emprego. Modelo da família origem: modelo assimétrico de duplo emprego
Cristina	Nasceu em 1959. Tem quatro anos de escolaridade. Descende uma família socioeconomicamente muito desfavorecida.	Desempregada. Tem trabalhado no sector dos serviços (restauração). Encontra-se a frequentar curso de formação através do Centro de Emprego	Percurso flexível de precariedade persistente.	Instrumental	Adaptativa, tendencialmente mais centrada na família	Vive em Lisboa. Tem 3 filhos. Família socioeconomicamente muito desfavorecida	Modelo assimétrico e de duplo emprego Modelo da família origem: modelo assimétrico de duplo emprego

Quadro III. 5 - síntese das entrevistadas (continuação)

Percurso flexível de precariedade persistente							
	Características individuais	**Situação laboral e profissional actual**	**Percurso laboral e profissional**	**Orientação perante o trabalho remunerado**	**Posição entre a actividade profissional e a vida familiar**	**Situação familiar**	**Tipologia de modelos de papéis conjugais na família**
Fátima	Nasceu em 1973 na Ucrânia. Tem nove anos de escolaridade. (Grupo socioeconómico não identificado)	Encontra-se com contrato a termo e trabalha em regime de horário anti-social (sábados e feriados). É empregada de limpeza numa grande superfície comercial, em regime de *outsourcing* (contrato celebrado com empresa externa de limpeza).	Percurso flexível de precariedade persistente.	Instrumental	Centrada na actividade profissional	É imigrante e reside com o marido em Portugal (Lisboa) desde Julho de 2001. O filho, de cinco anos, permanece na Ucrânia e vive com os avós paternos. Família socioeconomicament e pouco favorecida	Modelo de duplo emprego e de compromisso
Rosário	Nasceu em 1969 na Guiné. Tem nove anos de escolaridade. (Grupo socioeconómico não identificado)	Trabalha em regime de trabalho a tempo parcial, acumulando dois empregos. É empregada de limpeza.	Percurso flexível de precariedade persistente.	Instrumental	Centrada na actividade profissional	É imigrante e reside em Portugal (arredores de Lisboa) desde 1998, com uma irmã. O filho, de oito anos de idade, e o companheiro continuam a residir na Guiné.	Modelo de duplo emprego tradicional
Madalena	Nasceu em 1979. Tem sete anos de escolaridade. Descende uma família socioeconomicament e desfavorecida.	Trabalha em regime de *outsourcing*, tendo contrato a prazo com uma empresa de trabalho temporário (ETT). Desempenha várias funções numa grande superfície comercial, desde limpeza, a venda de pipocas e recepção de bilhetes nos cinemas	Percurso flexível de precariedade persistente.	Instrumental	Adaptativa	É casada, tem dois filhos: uma com cinco anos e outra com quatro. Está grávida. Reside nos arredores de Lisboa. Família socioeconomicament e desfavorecida	Modelo de compromisso e de duplo emprego. Modelo da família de origem: de duplo emprego tradicional

Quadro III. 5 - síntese das entrevistadas (continuação)

	Características individuais	Situação laboral e profissional actual	Percurso laboral e profissional	Orientação perante o trabalho remunerado	Posição entre a actividade profissional e a vida familiar	Situação familiar	Tipologia de modelos de papéis conjugais na família
Percurso flexível de precariedade persistente							
Patrícia	Nasceu em 1981. Tem nove anos de escolaridade. Descende uma família socioeconomicamente pouco favorecida.	Encontra-se com contrato a termo e trabalha a tempo inteiro, mas em horário rotativo. É operadora de caixa num hipermercado	Percurso flexível de precariedade persistente.	Instrumental	Adaptativa	É solteira, não tem filhos e vive nos arredores de Lisboa. Família socioeconomicamente pouco favorecida.	
Graça	Nasceu em 1978. Tem nove anos de escolaridade. Descende uma família socioeconomicamente desfavorecida.	Encontra-se com contrato a termo e trabalha a tempo inteiro, mas em horário rotativo. É operadora de caixa num hipermercado	Percurso flexível de precariedade persistente.	Instrumental	Adaptativa	É solteira e tem uma filha com quatro anos, com quem vive (arredores de Lisboa). Família socioeconomicamente pouco favorecida.	Não se aplica
Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição/inserção							
Beatriz	Nasceu em 1979. Licenciada em Economia. Descende uma família socioeconomicamente pouco favorecida.	Trabalha por conta de outrem. Regime de horário a tempo inteiro, mas flexível. Trabalha como formadora no domínio do software informático	Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição. Depois de licenciada, apenas aguardou um mês pela colocação no primeiro (e actual) emprego (contrato a termo).	Realização pessoal	Centrada na actividade profissional	Vive em união de facto. Não tem filhos. Vive nos arredores de Lisboa. Família socioeconomicamente medianamente favorecida.	Modelo tendencialmente igualitário de duplo emprego Modelo da família origem: modelo assimétrico de duplo emprego

Quadro III. 5 - síntese das entrevistadas (continuação)

	Características individuais	Situação laboral e profissional actual	Percurso laboral e profissional	Orientação perante o trabalho remunerado	Posição entre a actividade profissional e a vida familiar	Situação familiar	Tipologia de modelos de papéis conjugais na família
Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição/inserção							
Elisabete	Nasceu em 1973. Licenciada em Sociologia. Descende uma família socioeconomicamente medianamente favorecida.	Trabalha no domínio da banca electrónica. Tem contrato temporário com ETT	Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição. Depois de várias experiências de trabalho, todas precárias, tem hoje um contrato de duração ilimitada com uma ETT.	Realização pessoal	Adaptativa, tendencialmente mais centrada na actividade profissional	Vive em união de facto, nos arredores de Lisboa. Não tem filhos. Família socioeconomicamente medianamente favorecida.	Modelo de compromisso e de duplo emprego
Vera	Nasceu em 1978. Tem doze anos de escolaridade. Descende uma família socioeconomicamente pouco favorecida.	Trabalha em regime de tempo parcial, num call-centre no domínio das telecomunicações	Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição	Instrumental	Adaptativa, tendencialmente mais centrada na família	É solteira. Não tem filhos. Reside nos arredores de Lisboa. Família socioeconomicamente medianamente favorecida.	Modelo da família origem: modelo de duplo emprego e de compromisso
Percurso estável de inserção sociolaboral							
Alexandra	Nasceu em 1979. Frequenta o 12º ano de escolaridade. Descende uma família socioeconomicamente medianamente favorecida.	Acumula dois empregos em regime de tempo parcial. É operadora de caixa num hipermercado e empregada de balcão de uma loja numa superfície comercial de média dimensão	Percurso estável de integração sociolaboral	Instrumental	Centrada na actividade profissional	É solteira, não tem filhos e vive com uma avó, nos arredores de Lisboa. Família socioeconomicamente medianamente favorecida.	Modelo da família de origem: Modelo tradicional de separação de papéis

Quadro III. 5 - síntese das entrevistadas (continuação)

Percurso estável de inserção sociolaboral							
	Características individuais	**Situação laboral e profissional actual**	**Percurso laboral e profissional**	**Orientação perante o trabalho remunerado**	**Posição entre a actividade profissional e a vida familiar**	**Situação familiar**	**Tipologia de modelos de papéis conjugais na família**
Susana	Nasceu em 1972. É licenciada em Gestão. Descende de uma família de recursos medianos.	Trabalha em regime de teletrabalho. Coordena um projectos no domínio das TI. Ainda estudante universitária, curso, trabalhou como formadora, primeiro a recibo verdes e depois, já como coordenadora, passou a efectiva. Foi o último trabalho antes do emprego actual.	Percurso estável de integração sociolaboral	Realização pessoal	Adaptativa	uma filha com um ano de idade. Vive em nos arredores Lisboa. Família socioeconomicamente medianamente favorecida.	Modelo de compromisso e de duplo emprego.
Teresa	Nasceu em 1973. Licenciada em Relações Internacionais. Descende uma família socioeconomica-mente favorecida.	Trabalha a tempo parcial e em casa, com avença. É tradutora no domínio do sector audiovisual e jurídico	Percurso estável de inserção sociolaboral. Depois do curso, exerceu actividade profissional não remunerada (por opção) e trabalha a tempo parcial em casa (teletrabalho)	Realização pessoal	Adaptativa, tendencialmente mais centrada na família	É casada e tem duas filhas. Vive nos arredores de Lisboa. Família socioeconomicamente muito favorecida.	Modelo assimétrico de duplo emprego Modelo da família origem: modelo assimétrico de duplo emprego

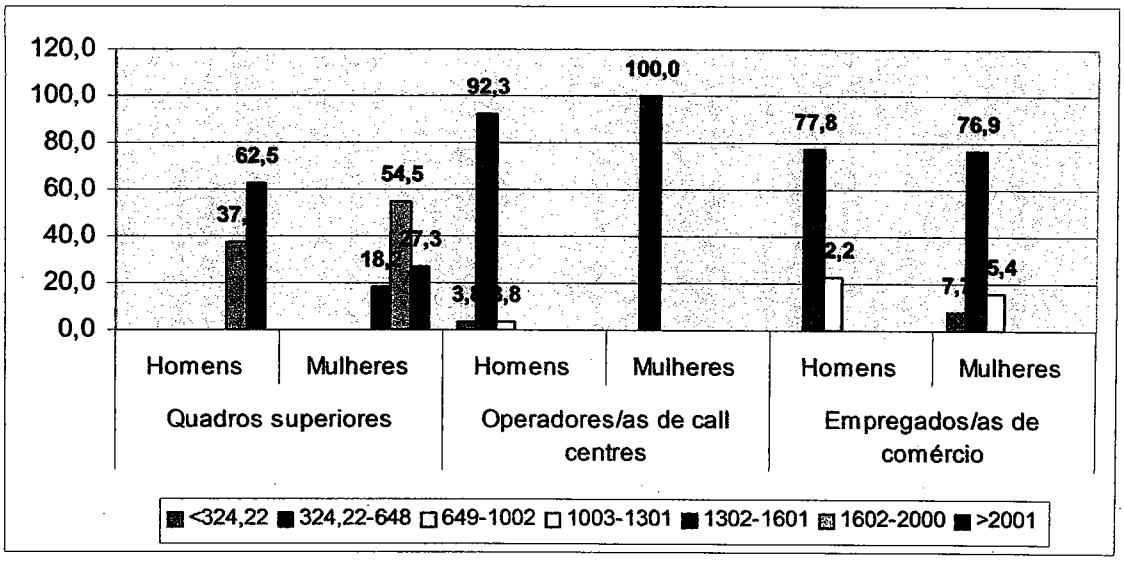
Quadro III. 5 - síntese das entrevistadas (continuação)

	Características individuais	Situação laboral e profissional actual	Percurso laboral e profissional	Orientação perante o trabalho remunerado	Posição entre a actividade profissional e a vida familiar	Situação familiar	Tipologia de modelos de papéis conjugais na família
Percurso estável de inserção sociolaboral							
Isabel	Nasceu em 1970. Licenciada em Literatura/Letras. Descende uma família socioeconomica-mente favorecida.	Conjuga duas ocupações a tempo parcial. Trabalha a tempo parcial (enquanto trabalhadora por conta de outrem) e por conta própria. Tradutora no domínio do software informático	Percurso relativamente estável de inserção sociolaboral Depois de três situações precárias sucessivas (a recibo verde), obteve o primeiro contrato ao fim de dois anos de actividade remunerada. Trabalhou a tempo inteiro até ao nascimento da filha; a partir daqui, optou a tempo parcial na empresa e, por conta própria, em casa (teletrabalhadora). Opção semelhante tomada pelo cônjuge. Goza de estabilidade de emprego.	Instrumental	Adaptativa	É Casada e tem uma filha com um ano de idade. Vive em Lisboa. Família socioeconomicamente favorecida.	Modelo igualitário de duplo emprego. Modelo da família origem: não aplicável (pais divorciados)
Percurso flexível de inserção sociolaboral e desenvolvimento profissional							
Margarida	Nasceu em 1970. Licenciada em Literatura (Inglês/Alemão). Descende uma família socioeconomica-mente favorecida.	Tem isenção de horário. É directora de *marketing* de uma empresa na área das novas tecnologias de informação e comunicação	Percurso flexível de inserção sociolaboral e desenvolvimento profissional	Realização pessoal	Maximizadora, com modelo de divisão de papéis igualitário. Tendencialmente centrada na actividade profissional	É Casada e tem um filho de 2 anos Vive em Lisboa. Família socioeconomicamente favorecida.	Modelo igualitário de duplo emprego.

Quadro III. 5 - síntese das entrevistadas (continuação)

Percurso flexível de inserção sociolaboral e desenvolvimento profissional							
	Características individuais	**Situação laboral e profissional actual**	**Percurso laboral e profissional**	**Orientação perante o trabalho remunerado**	**Posição entre a actividade profissional e a vida familiar**	**Situação familiar**	**Tipologia de modelos de papéis conjugais na família**
Ana	Nasceu em 1974. Licenciada em Gestão. Descende uma família socioeconomicamente medianamente favorecida.	Regime de horário a tempo inteiro. É directora do departamento de recursos humanos, numa empresa ligada às novas tecnologias de informação e comunicação.	Percurso flexível de inserção sociolaboral e desenvolvimento profissional	Realização pessoal	Centrada na actividade profissional	Não tem filhos. Reside nos arredores de Lisboa. Família socioeconomicamente favorecida	Modelo tendencialmentegualitário e de duplo emprego Modelo da família origem: modelo assimétrico de duplo emprego
Rita	Nasceu em 1976. Licenciada em Antropologia. Descende uma família socioeconomicamente medianamente. favorecida.	Tem isenção de horário. É gestora comercial numa empresa na área das novas tecnologias de informação e comunicação	Percurso flexível de inserção sociolaboral e desenvolvimento profissional	Realização pessoal	Centrada na actividade profissional	Vive nos arredores de Lisboa. É casada e não tem filhos. Família socioeconomicamente favorecida	Modelo assimétrico e de duplo emprego Modelo da família origem: modelo tradicional e duplo emprego
Inês	Nasceu em 1973. Licenciada em Relações Públicas e Publicidade. Descende uma família socioeconomicamente pouco favorecida.	Regime de horário a tempo inteiro, mas flexível. Responsável por uma área de negócio, numa empresa ligada às novas tecnologias de informação e comunicação	Percurso flexível de inserção sociolaboral e desenvolvimento profissional	Realização pessoal	Maximizadora, com modelo tradicional de divisão de papéis	É casada, tem uma filha com 5 meses de idade e vive nos arredores de Lisboa. Família socioeconomicamente muito favorecida.	Modelo de compromisso de duplo emprego Modelo da família de origem: de duplo emprego tradicional
Mariana	Nasceu em 1962. Licenciada em Gestão. Descende uma família socioeconomicamente favorecida.	Trabalha a tempo inteiro, mas tem horário flexível. Directora de um departamento numa empresa numa empresa do sector do comércio alimentar	Percurso flexível de inserção sociolaboral e desenvolvimento profissional	Realização pessoal	Maximizadora, com Modelo igualitário de papéis	É casada, tem 4 filhos e reside nos arredores de Lisboa. Família socioeconomicamente muito favorecida.	Modelo igualitário de duplo emprego. Modelo da família origem: Modelo tradicional de separação e papéis.

Figura III.1 - Categorias profissionais segundo o nível de remunerações, por sexo (%)[4]



Quadro III. 7 - Percentagem de respostas válidas ao questionário (Amostra total)

	Casos					
	Válidos		*Missing*		Total	
	N	%	N	%t	N	%
Q1 sector agreg	163	87,2%	24	12,8%	187	100,0%
Q2 vínculo contratual com a empresa	168	89,8%	19	10,2%	187	100,0%
Q4 tempo ao serviço da empresa por escalões	165	88,2%	22	11,8%	187	100,0%
Q5 percepção da situação da empresa	165	88,2%	22	11,8%	187	100,0%
Q6 profissão agregada	152	81,3%	35	18,7%	187	100,0%
Q10 percepção da adequação do trabalho à formação e competências	167	89,3%	20	10,7%	187	100,0%
Q11 exercício de outra actividade profissional	165	88,2%	22	11,8%	187	100,0%
Q12 razões do exercício de outra actividade	22	11,8%	165	88,2%	187	100,0%
Q13 a situação contratual actual	167	89,3%	20	10,7%	187	100,0%
Q13b situação contratual do emprego anterior ao actual	92	49,2%	95	50,8%	187	100,0%
Q13c situação contratual do emprego anterior ao anterior	57	30,5%	130	69,5%	187	100,0%

[4] Figura realizada a partir das categorias socioprofissionais mais representadas na amostra.

Q14 tipo de horário de trabalho	170	90,9%	17	9,1%	187	100,0%
Q15 mudou situação profissional	167	89,3%	20	10,7%	187	100,0%
Q17 mudança de emprego nos últimos 5 anos	176	94,1%	11	5,9%	187	100,0%
Q19 teve as mesmas funções nos empregos anteriores	101	54,0%	86	46,0%	187	100,0%
Q21 grau de utilidade da experiência profissional passada para o emprego actual	74	39,6%	113	60,4%	187	100,0%
Q22 desemprego nos últimos 5 anos	167	89,3%	20	10,7%	187	100,0%
Q23 razões do desemprego	40	21,4%	147	78,6%	187	100,0%
Q24 duração do desemprego	41	21,9%	146	78,1%	187	100,0%
Q25 primeira estratégia para ultrapassar a situação de desemprego	35	18,7%	152	81,3%	187	100,0%
Q26 já interrompeu voluntariamente actividade profissional	178	95,2%	9	4,8%	187	100,0%
Q27 motivos de interrupção voluntária de actividade profissional	72	38,5%	115	61,5%	187	100,0%
Q28 Escalões de interrupção de actividade agregados	63	33,7%	124	66,3%	187	100,0%
Q29a Média de horas semanais de trabalho remunerado	161	86,1%	26	13,9%	187	100,0%
Q29b é frequente prolongar o trabalho inerente à actividade profissional à noite	44	23,5%	143	76,5%	187	100,0%
Q29c é frequente prolongar o trabalho inerente à actividade profissional ao fim-de-semana	45	24,1%	142	75,9%	187	100,0%
Q30 avaliação do ritmo de trabalho	168	89,8%	19	10,2%	187	100,0%
Q31 volta do trabalho cansado	168	89,8%	19	10,2%	187	100,0%
Q32 trabalho provoca stress	168	89,8%	19	10,2%	187	100,0%
Q34 vencimento líquido por mês	175	93,6%	12	6,4%	187	100,0%
Q35 já foi promovido na empresa actual	167	89,3%	20	10,7%	187	100,0%
Q36 primeiro motivo da promoção	48	25,7%	139	74,3%	187	100,0%

Q37 probabilidade de promoção futura	161	86,1%	26	13,9%	187	100,0%
Q38 perspectiva de continuidade na empresa	168	89,8%	19	10,2%	187	100,0%
Q39 receio de perder este emprego	169	90,4%	18	9,6%	187	100,0%
Q40a frequência de cursos de formação profissional com apoio das entidades empregadoras	183	97,9%	4	2,1%	187	100,0%
Q40b frequência de cursos de formação profissional iniciativa própria	180	96,3%	7	3,7/	187	100,0%
Q40 (motivos/não)	67	35,8%	120	64,2%	187	100,0%
Q40 (áreas formação)	30	16%	157	84%	187	100,0%
Q41 nível de utilidade da formação para a realização mais eficiente do trabalho	90	48,1%	97	51,9%	187	100,0%
Q42 nível de utilidade da formação do ponto de vista da melhoria das perspectivas profissionais	90	48,1%	97	51,9%	187	100,0%
Q43 desejo de formação profissional num futuro próximo apoio entidades empregadoras	182	97,3%	5	2,7%	187	100,0%
Q43 motivo do desejo de frequência futura num curso com o apoio das entidades empregadoras	61	32,6%	126	67,4%	187	100,0%
Q43 desejo de formação profissional num futuro próximo por iniciativa própria	179	95,7%	8	4,3%	187	100,0%
Q43 motivo do desejo de frequência futura num curso iniciativa própria	38	20,3%	149	79,7%	187	100,0%
Q44 a gostaria de mudar de emprego	157	84,0%	30	16,0%	187	100,0%
Q44 Motivos para sair do emprego	65	34,8%	122	65,2%	187	100,0%
Q44 gostaria de mudar de profissão	161	86,1%	26	13,9%	187	100,0%

Q46 na procura de emprego, importância dos vários aspectos do mesmo	178	95,2%	9	4,8%	187	100,0%
Q47 gostaria de ter actividade remunerada mesmo se não precisasse do dinheiro	185	98,9%	2	1,1%	187	100,0%
Q48 gostaria de mudar de situação profissional	167	89,3%	20	10,7%	187	100,0%
Q49 situação profissional preferida	187	100,0%	0	,0%	187	100,0%
Q 50a ideal segurança versus remuneração	169	90,4%	18	9,6%	187	100,0%
Q50b ideal remuneração versus tempo livre	171	91,4%	16	8,6%	187	100,0%
Q50c ideal remuneração versus relações de trabalho	167	89,3%	20	10,7%	187	100,0%
Q51 ilustração do percurso profissional	183	97,9%	4	2,1%	187	100,0%
Q52 a Q52n nível de satisfação com os vários aspectos do emprego actual	152	81,3%	35	18,7%	187	100,0%
Q53a nível de importância da actividade profissional	183	97,9%	4	2,1%	187	100,0%
Q53b nível de importância da participação social e política	182	97,3%	5	2,7%	187	100,0%
Q53c nível de importância dos tempos livres	183	97,9%	4	2,1%	187	100,0%
Q53d nível de importância da família, amor e vida afectiva	183	97,9%	4	2,1%	187	100,0%
Q53e nível de importância do bem-estar económico e consumo	181	96,8%	6	3,2%	187	100,0%
Q54 primeira organização a que pertence	77	41,2%	110	58,8%	187	100,0%
Q55 nível de prioridade	118	63,1%	69	36,9%	187	100,0%
Q57 nível de habilitação	177	94,7%	10	5,3%	187	100,0%
Q57 Ramo de ensino do inquirido/a	78	41,7%	109	58,3%	187	100,0%
Q57 nível de habilitação da mãe	163	87,2%	24	12,8%	187	100,0%
Q57 nível de habilitação do pai	161	86,1%	26	13,9%	187	100,0%
Q57 nível de habilitação do cônjuge/companheiro	63	33,7%	124	66,3%	187	100,0%
Q58 Profissão da mãe agregada	159	85,0%	28	15,0%	187	100,0%

Q58 profissão do pai agregada	149	79,7%	38	20,3%	187	100,0%
Q58 Profissão cônjuge agregada	56	29,9%	131	70,1%	187	100,0%
Q59 avaliação da situação económica do agregado familiar	180	96,3%	7	3,7%	187	100,0%
Q60 nível de apoio esperado do agregado familiar	170	90,9%	17	9,1%	187	100,0%
Q60 nível de apoio esperado da família alargada	165	88,2%	22	11,8%	187	100,0%
Q61 filhos	178	95,2%	9	4,8%	187	100,0%
Q62 nível de confiança no futuro promissor para os filhos	56	29,9%	131	70,1%	187	100,0%
Q64 percentagem de participação do inquirido trabalhos domésticos	56	29,9%	131	70,1%	187	100,0%
Q64 média de horas semanais trabalhos domésticos	108	57,8%	79	42,2%	187	100,0%
Q64 percentagem de participação do inquirido prestação de cuidados cuidados diários	34	18,2%	153	81,8%	187	100,0%
Q64 média de horas semanais ocupadas prestação de cuidados	29	15,5%	158	84,5%	187	100,0%
Q65 modelo familiar ideal	140	74,9%	47	25,1%	187	100,0%
Q66 percepção do real modelo de família	129	69,0%	58	31,0%	187	100,0%
Q67 fácil conciliação das vidas profissional e familiar/pessoal	173	92,5%	14	7,5%	187	100,0%
Q68 primeiro motivo da difícil conciliação entre vida profissional e familiar	36	19,3%	151	80,7%	187	100,0%
Q69 Tipo de ajuda doméstica	128	68,4%	59	31,6%	187	100,0%
Q69 número de horas por semana trabalhadas pela ajuda doméstica	128	68,4%	59	31,6%	187	100,0%
Q69 grau de parentesco da ajuda doméstica	42	22,5%	145	77,5%	187	100,0%
motivos do não recurso a ajuda doméstica * sexo	38	20,3%	149	79,7%	187	100,0%
Q70 situação familiar	183	97,9%	4	2,1%	187	100,0%
Q71 número de pessoas que compõe agregado	180	96,3%	7	3,7%	187	100,0%

familiar						
Q 73 idade	186	99,5%	1	,5%	187	100,0%
escalões etários * sexo	186	99,5%	1	,5%	187	100,0%

Quadro III. 8 - Percentagem de respostas válidas ao questionário (Amostra feminina)

	Casos					
	Válidos		*Missing*		Total	
	N	%	N	%t	N	%
Q1 sector de actividade	92	87,6%	13	12,4%	105	100,0%
Q2 vínculo contractual	94	89,5%	11	10,5%	105	100,0%
Q4 tempo ao serviço da empresa	93	88,6%	12	11,4%	105	100,0%
Q5 percepção da situação da empresa	92	87,6%	13	12,4%	105	100,0%
Q6 profissão	84	80,0%	21	20,0%	105	100,0%
Q10 percepção da adequação do trabalho à formação e competências	93	88,6%	12	11,4%	105	100,0%
Q11 exercício de outra actividade profissional	91	86,7%	14	13,3%	105	100,0%
Q12 razões do exercício de outra actividade	13	12,4%	92	87,6%	105	100,0%
Q13a situação contratual actual	94	89,5%	11	10,5%	105	100,0%
Q13b situação contratual do emprego anterior ao actual	58	55,2%	47	44,8%	105	100,0%
Q13c situação contratual do emprego anterior ao anterior	34	32,4%	71	67,6%	105	100,0%
Q14 tipo de horário de trabalho	96	91,4%	9	8,6%	105	100,0%
Q15 mudou situação profissional	41	39,0%	64	61,0%	105	100,0%
Q17 mudança de emprego nos últimos 5 anos	96	91,4%	9	8,6%	105	100,0%
Q19 teve as mesmas funções nos empregos anteriores	55	52,4%	50	47,6%	105	100,0%
Q21 grau de utilidade da experiência profissional passada para o emprego actual	40	38,1%	65	61,9%	105	100,0%
Q22 desemprego nos últimos 5 anos	89	84,8%	16	15,2%	105	100,0%
Q23 razões do desemprego	17	16,2%	88	83,8%	105	100,0%
Q24 duração do desemprego	17	16,2%	88	83,8%	105	100,0%
Q25 primeira estratégia para ultrapassar a situação de desemprego	15	14,3%	90	85,7%	105	100,0%

Q26 já interrompeu voluntariamente actividade professional	98	93,3%	7	6,7%	105	100,0%
Q27 motivos de interrupção voluntária de actividade profissional	41	39,0%	64	61,0%	105	100,0%
Q28 Escalões de interrupção de actividade agregados	34	32,4%	71	67,6%	105	100,0%
Q29a Média de horas semanais de trabalho remunerado	91	86,7%	14	13,3%	105	100,0%
Q29b é frequente prolongar o trabalho inerente à actividade profissional à noite	19	18,1%	86	81,9%	105	100,0%
Q29c é frequente prolongar o trabalho inerente à actividade profissional ao fim-de-semana	19	18,1%	86	81,9%	105	100,0%
Q30 avaliação do ritmo de trabalho	94	89,5%	11	10,5%	105	100,0%
Q31 volta do trabalho cansado	94	89,5%	11	10,5%	105	100,0%
Q32 trabalho provoca stress	94	89,5%	11	10,5%	105	100,0%
Q34 vencimento líquido por mês	100	95,2%	5	4,8%	105	100,0%
Q35 já foi promovido na empresa actual	93	88,6%	12	11,4%	105	100,0%
Q36 primeiro motivo da promoção	33	31,4%	72	68,6%	105	100,0%
Q37 probabilidade de promoção futura	87	82,9%	18	17,1%	105	100,0%
Q38 perspectiva de continuidade na empresa	94	89,5%	11	10,5%	105	100,0%
Q39 receio de perder este emprego	95	90,5%	10	9,5%	105	100,0%
Q40a frequência de cursos de formação profissional com apoio das entidades empregadoras	103	98,1%	2	1,9%	105	100,0%
Q40b frequência de cursos de formação profissional iniciativa própria	102	97,1%	3	2,9%	105	100,0%
Q40 (Motivos/não)	32	30,5%	73	69,5%	105	100,0%
Q49 áreas de formação	20	19%	85	81%	105	100,0%

Q41 nível de utilidade da formação para a realização mais eficiente do trabalho	61	58,1%	44	41,9%	105	100,0%
Q42 nível de utilidade da formação do ponto de vista da melhoria das perspectivas profissionais	61	58,1%	44	41,9%	105	100,0%
Q43 desejo de formação profissional num futuro próximo apoio entidades empregadoras	102	97,1%	3	2,9%	105	100,0%
Q43 vo do desejo de frequência futura num curso com o apoio das entidades empregadoras	31	29,5%	74	705%	105	100,0%
Q43 desejo de formação profissional num futuro próximo por iniciativa própria	102	97,1%	3	2,9%	105	100,0%
Q43 motivo do desejo de frequência futura num curso iniciativa própria	21	20%	84	80%	105	100,0%
Q44 a gostaria de mudar de emprego	86	81,9%	19	18,1%	105	100,0%
Q44a motives para mudar	30	28,6%	75	71,4%	105	100,0%
Q44b gostaria mudar profissão	89	84,8%	16	15,2%	105	100,0%
Q46 na procura de emprego, importância dos vários aspectos do mesmo	98	93,3%	7	6,7%	105	100,0%
Q47 gostaria de ter actividade remunerada mesmo se não precisasse do dinheiro	104	99%	1	1,0%	105	100,0%
Q48 gostaria de mudar de situação professional	93	88,6%	12	11,4%	105	100,0%
Q49 situação profissional preferida	105	100%	0	0,0%	105	100,0%
Q 50a ideal segurança versus remuneração	92	87,6%	13	12,4%	105	100,0%
Q50b ideal remuneração versus tempo livre	92	87,6%	13	12,4%	105	100,0%
Q50c ideal remuneração versus relações de trabalho	91	86,7%	14	13,3%	105	100,0%
Q51 Q51 ilustração do percurso professional	102	97,1%	3	2,9%	105	100,0%
Q52 a Q52n nível de satisfação com os vários aspectos do emprego actual	83	79,0%	22	21,0%	105	100,0%

Q53a nível de importância da actividade profissional	103	98,1%	2	1,9%	105	100,0%
Q53b nível de importância da participação social e política	102	97,1%	3	2,9%	105	100,0%
Q53c nível de importância dos tempos livres	103	98,1%	2	1,9%	105	100,0%
Q53d nível de importância da família, amor e vida afectiva	103	98,1%	2	1,9%	105	100,0%
Q53e nível de importância do bem-estar económico e consumo	102	97,1%	3	2,9%	105	100,0%
Q54 primeira organização a que pretence	41	39,0%	64	61,0%	105	100,0%
Q55 nível de prioridade	67	63,8%	38	36,2%	105	100,0%
Q57a	100	95,2%	5	4,8%	105	100,0%
Q57 Ramo de ensino	55	52,4%	50	47,6%	105	100,0%
Q57 Habilitação da mãe	92	87,6%	13	12,4%	105	100,0%
Q57 habilitação do pai	90	85,7%	15	14,3%	105	100,0%
Q57 habilitação cônjuge/companheiro	48	45,7%	57	54,3%	105	100,0%
Q58 Profissão da mãe	88	83,8%	17	16,2%	105	100,0%
Q58 profissão do pai	81	77,1%	24	22,9%	105	100,0%
Q58 Profissão cônjuge	41	39,0%	64	61,0%	105	100,0%
Q59	101	96,2%	4	3,8%	105	100,0%
Q60 nível de apoio esperado do agregado familiar com quem vive	93	88,6%	12	11,4%	105	100,0%
Q60 nível de apoio esperado da família alargada	90	85,7%	15	14,3%	105	100,0%
Q61 filhos	98	93,3%	7	6,7%	105	100,0%
Q62 apoio prestado pela empresa	48	45,7%	57	54,3%	105	100%
Q63 nível de confiança no futuro promissor para os filhos	37	35,2%	68	64,8%	105	100,0%
Q64a a Q64epercentagem de participação do inquirido tarefas domésticas	45	42,9%	60	57,1%	105	100,0%

Q64 a Q64 e média de horas semanais tarefas domésticas	74	70,5%	31	29,5%	105	100,0%
Q64a a Q64 percentagem de participação do inquirido prestação cuidados crianças	28	26,7%	77	73,3%	105	100,0%
Q64 a Q64 média de horas semanais prestação cuidados crianças	24	22,9%	81	77,1%	105	100,0%
Q65 modelo familiar ideal	88	83,8%	17	16,2%	105	100,0%
Q66 percepção do real modelo de família	84	80,0%	21	20,0%	105	100,0%
Q67 fácil conciliação das vidas profissional e familiar/pessoal	96	91,4%	9	8,6%	105	100,0%
Q68 1º Motivo	23	21,9%	82	78,1%	105	100,0%
Q69 conta ou não com ajuda doméstica	81	77,1%	24	22,9%	105	100,0%
Q69 Tipo de ajuda doméstica	81	77,1%	24	22,9%	105	100,0%
Q69 número de horas por semana trabalhadas pela ajuda doméstica	21	20,0%	84	80,0%	105	100,0%
Q69 grau de parentesco da ajuda doméstica	10	9,5%	95	90,5%	105	100,0%
Q69 motivos do não recurso a ajuda doméstica	25	23,8%	80	76,2%	105	100,0%
Q70 situação familiar	101	96,2%	4	3,8%	105	100,0%
Q71 número de pessoas que compõe agregado familiar	101	96,2%	4	3,8%	105	100,0%
Q73 idade	104	99,0%	1	1,0%	105	100,0%

Quadro III. 9 - Inquiridos do sexo masculino segundo o tipo de contrato não permanente, por grupo profissional (% em coluna)

	situação contratual actual				
	contrato a termo	ETT	recibos verdes	sem contrato	Total
Operadores/as de call centres	13 52,0%	2 25,0%	11 100,0%	0 ,0%	26 57,8%
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores	3 12,0%	2 25,0%	0 ,0%	1 100,0%	6 13,3%
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	2 8,0%	1 12,5%	0 ,0%	0 ,0%	3 6,7%
Empregados/as de mesa	4 16,0%	1 12,5%	0 ,0%	0 ,0%	5 11,1%
Encarregados/as do comércio:	1 4,0%	1 12,5%	0 ,0%	0 ,0%	2 4,4%
Trabalhadores/as pouco qualificados do comércio	2 8,0%	1 12,5%	0 ,0%	0 ,0%	3 6,7%
Total	25 100,0%	8 100,0%	11 100,0%	1 100,0%	45 100,0%

Quadro III. 10 - Inquiridas do sexo feminino segundo o tipo de contrato não permanente, por grupo profissional (% em coluna)

	situação contratual actual				
	contrato a termo	ETT	recibos verdes	sem contrato	Total
Pessoal administrativo e similares	0 ,0%	1 16,7%	1 50,0%	0 ,0%	2 5,7%
Operadores/as de call centres	7 26,9%	5 83,3%	0 ,0%	0 ,0%	12 34,3%
Empregados/as de comércio:balconistas/ven	4 15,4%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	5 14,3%
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	13 50,0%	0 ,0%	1 50,0%	0 ,0%	14 40,0%
Empregados/as de mesa	1 3,8%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 2,9%
Trabalhadores/as pouco qualificados do comércio	1 3,8%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 2,9%
Total	26 100,0%	6 100,0%	2 100,0%	1 100,0%	35 100,0%

Figura III. 2 - Análise de correspondências simples (ANACOR) (homens e mulheres): situação contratual passada e presente

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
			Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	1,398	1,955	,822	,822	,108	-,049
2	,648	,420	,177	,999	,070	
3	,038	,001	,001	1,000		
4	,023	,001	,000	1,000		
Total		2,377	1,000	1,000		

Overview Column Points[a]

situação contratual do emprego anterior ao actual	Mass	Score in Dimension		Inertia	Contribution				
					Of Point to Inertia of Dimension		Of Dimension to Inertia of Point		
		1	2		1	2	1	2	Total
contrato sem termo	,100	-2,230	,766	,734	,356	,090	,948	,052	1,000
contrato a termo	,100	2,852	,346	1,145	,582	,019	,993	,007	1,000
ETT	,100	-,541	-2,205	,356	,021	,750	,115	,885	1,000
recibos verdes	,100	-,580	,944	,106	,024	,137	,445	,547	,992
sem contrato	,100	,499	,149	,037	,018	,003	,942	,039	,981
formação	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
7	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
8	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
9	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
10	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
Active Total	1,000			2,377	1,000	1,000			

a. Symmetrical normalization

Overview Row Points[a]

situação contratual actual	Mass	Score in Dimension		Inertia	Contribution				
					Of Point to Inertia of Dimension		Of Dimension to Inertia of Point		
		1	2		1	2	1	2	Total
contrato sem termo	,100	-,957	1,313	,172	,083	,423	,586	,410	,996
contrato a termo	,100	2,672	-,316	,788	,651	,025	,995	,005	1,000
ETT	,100	-1,625	-1,423	,373	,241	,497	,778	,222	1,000
recibos verdes	,100	-,415	,473	,031	,016	,055	,615	,297	,912
sem contrato	,100	,326	-,047	,013	,010	,001	,920	,007	,927
outra situação	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
7	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
8	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
9	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
10	,100	.	.	.	.	.	.	.	.
Active Total	1,000			1,376	1,000	1,000			

a. Symmetrical normalization

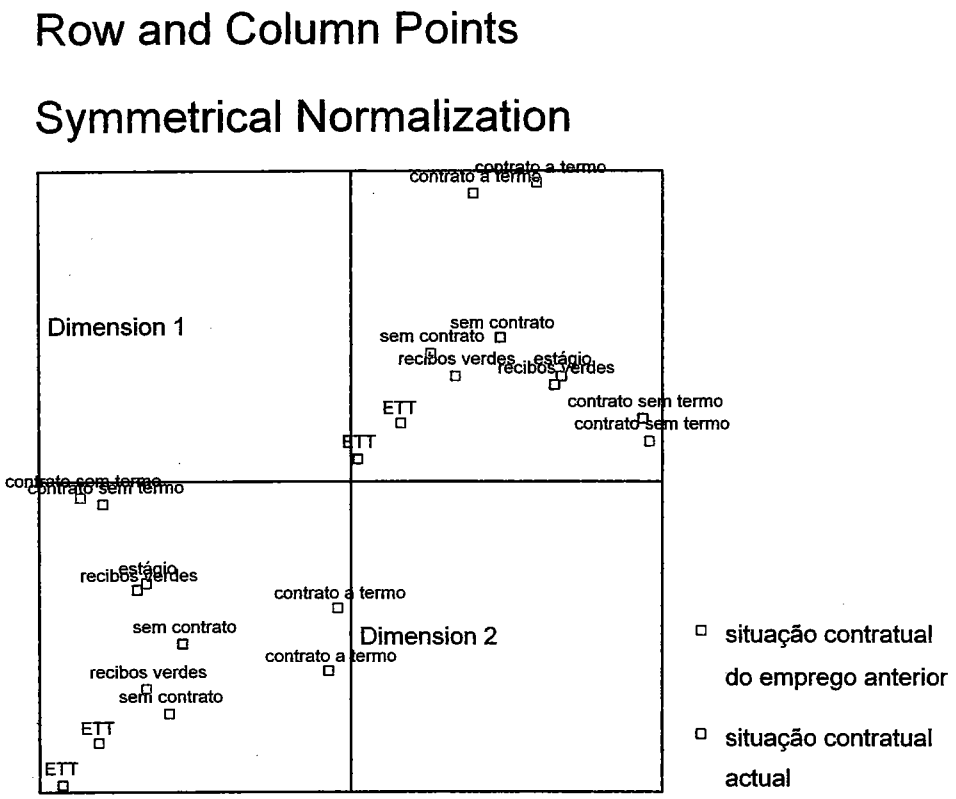


Figura III. 3 - Média de horas semanais de trabalho dos/as inquiridos/as a TP, por sexo (%)

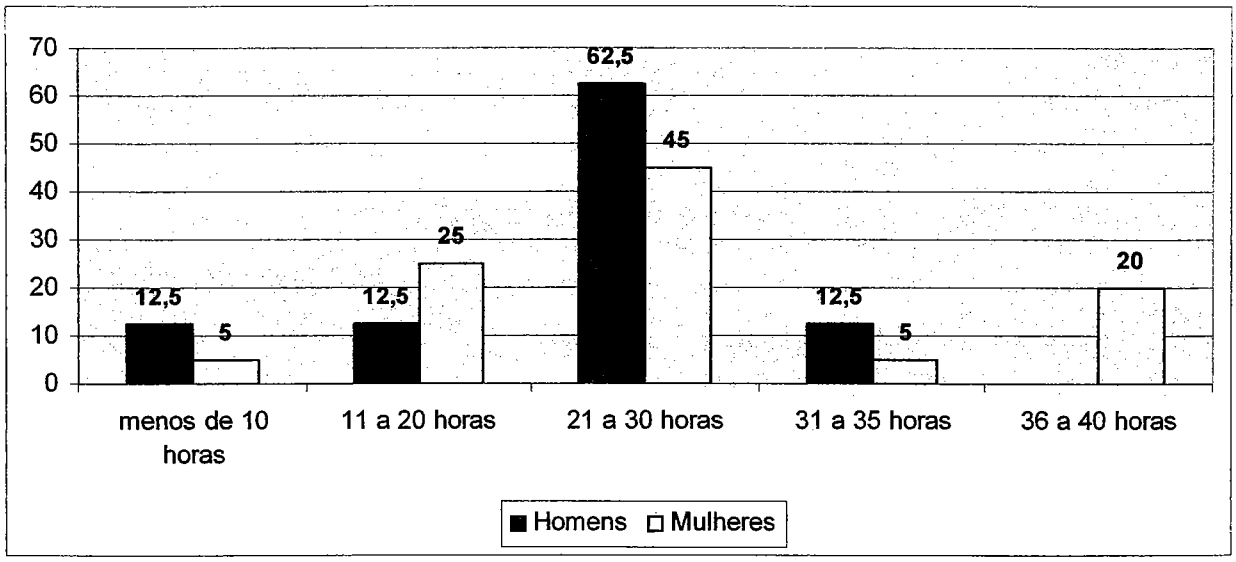
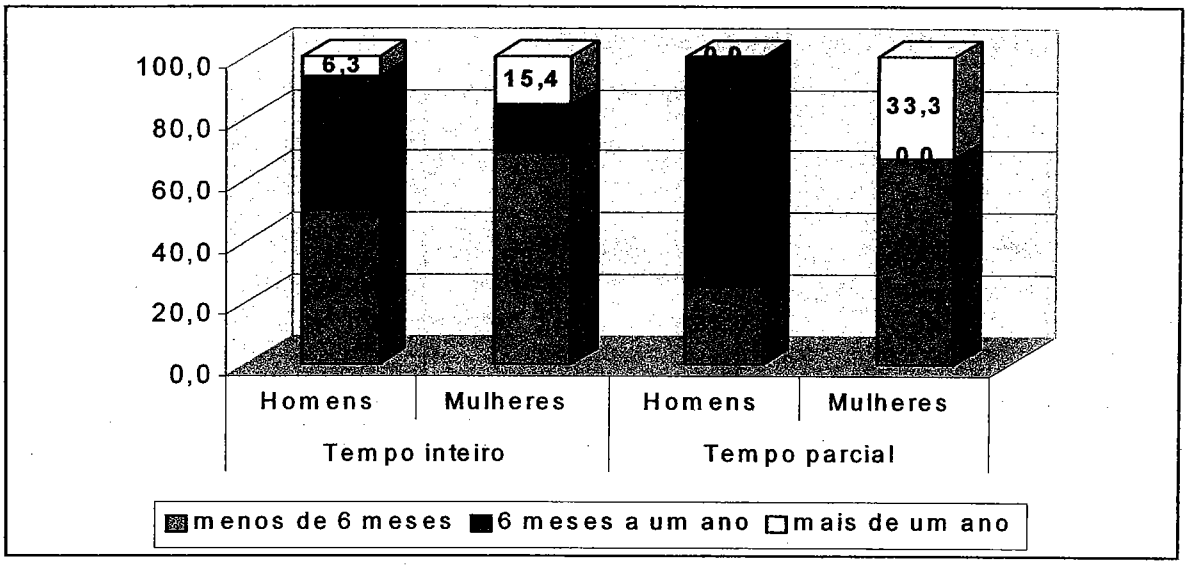


Figura III. 4 - Duração do período de desemprego, por regime de tempo de trabalho e sexo (%)



Quadro III. 11 - Duração da interrupção da actividade profissional, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (% em coluna)

	TI		TP	
	Homens	**Mulheres**	**Homens**	**Mulheres**
menos de 3 meses	35,0	57,9	33,3	50,0
3 a 6 meses	30,0	10,5		20,0
7 meses a 1 ano	25,0	26,3	66,7	20,0
1 a 2 anos	5,3	5,1		
2 a 5 anos	5,0			10,0
total	100,0	100,0	100,0	100,0

Quadro III. 12 - Grupo profissional das mulheres inquiridas (%)

	valor absoluto	**Percentagem**
Quadros superiores	11	13,1
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	7	8,3
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	4	4,8
Pessoal administrativo e similares	2	2,4
Operadores/as de *call centres*	13	15,5
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores	13	15,5
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	29	34,5
Empregados/as de mesa	1	1,2
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/a	2	2,4
Trabalhadores/as pouco qualificados do comércio	2	2,4
Total	84	100
Missing	21	
	105	

Figura III. 5 - Análise de correspondências simples (ANACOR): situação contratual passada e presente (amostra feminina)

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
			Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	,471	,222	,867	,867	,051	,411
2	,185	,034	,133	1,000	,056	
Total		,256	1,000	1,000		

Overview Row Points

situação contratual	Mass	Score in Dimension		Inertia	Contribution				
					Of Point to Inertia of Dimension		Of Dimension to Inertia of Point		
		1	2		1	2	1	2	Total
contrato sem termo	,333	-,731	,399	,094	,379	,288	,895	,105	1,000
contrato a termo	,333	,918	,197	,135	,597	,070	,982	,018	1,000
ETT	,333	-,187	-,596	,027	,025	,642	,200	,800	1,000
Active Total	1,000			,256	1,000	1,000			

a. Symmetrical normalization

Overview Column Points[a]

situação contratual do emprego anterior ao actual	Mass	Score in Dimension		Inertia	Contribution				
					Of Point to Inertia of Dimension		Of Dimension to Inertia of Point		
		1	2		1	2	1	2	Total
contrato sem termo	,333	-,850	,293	,119	,511	,155	,955	,045	1,000
contrato a termo	,333	,831	,314	,114	,488	,178	,947	,053	1,000
ETT	,333	,019	-,608	,023	,000	,666	,003	,997	1,000
Active Total	1,000			,256	1,000	1,000			

a. Symmetrical normalization

Row and Column Points

Symmetrical Normalization

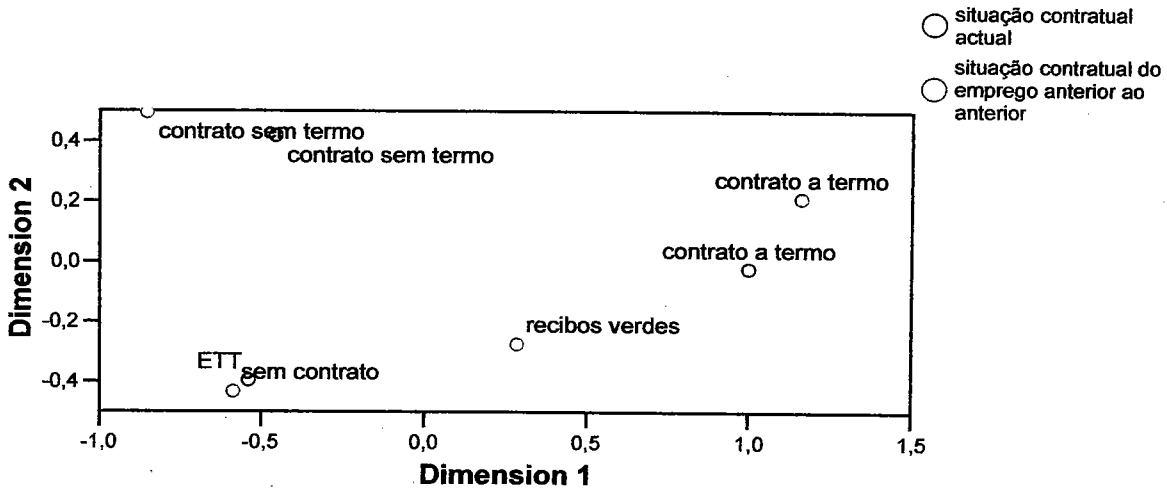


Figura III. 6 - Análise de correspondências simples (ANACOR): situação contratual passada e antecedente (amostra feminina)

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
			Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	,500	,250	,954	,954	,065	,071
2	,110	,012	,046	1,000	,100	
Total		,262	1,000	1,000		

Overview Column Points[a]

situação contratual do emprego anterior ao anterior	Mass	Score in Dimension		Inertia	Contribution				
					Of Point to Inertia of Dimension		Of Dimension to Inertia of Point		
		1	2		1	2	1	2	Total
contrato sem termo	,200	-,855	,494	,079	,293	,443	,931	,069	1,000
contrato a termo	,200	1,160	,212	,135	,538	,082	,993	,007	1,000
ETT	,200	.	.	.	.	.	.	.	.
recibos verdes	,200	,283	-,274	,010	,032	,136	,829	,171	1,000
sem contrato	,200	-,587	-,433	,039	,138	,340	,893	,107	1,000
Active Total	1,000			,262	1,000	1,000			

a. Symmetrical normalization

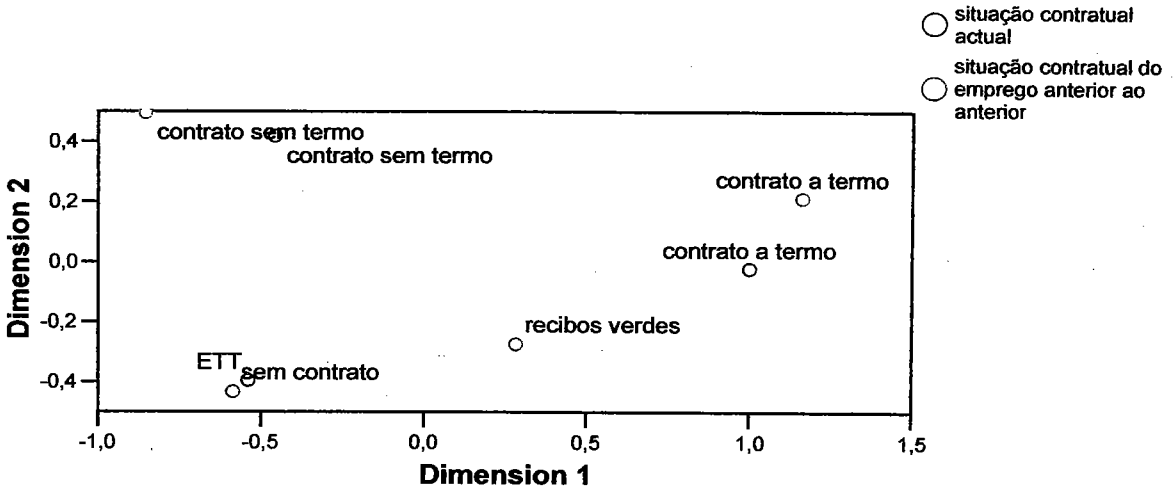
Overview Row Points[a]

situação contratual actual	Mass	Score in Dimension		Inertia	Contribution				
					Of Point to Inertia of Dimension		Of Dimension to Inertia of Point		
		1	2		1	2	1	2	Total
contrato sem termo	,333	-,459	,417	,042	,140	,526	,846	,154	1,000
contrato a termo	,333	,999	-,022	,166	,665	,001	1,000	,000	1,000
ETT	,333	-,540	-,396	,054	,194	,472	,894	,106	1,000
Active Total	1,000			,262	1,000	1,000			

a. Symmetrical normalization

Row and Column Points

Symmetrical Normalization



Quadro III.13 - Horas diárias dedicadas ao lazer pelas inquiridas, segundo a situação familiar (%)

% within situação familiar

	situação familiar					
	solt., viuvo/a ou divorciado/a vivendo com os pais	solt., divorciado/a ou viúvo/a vivendo com os filhos	solteiro/a, viúvo/a ou divorciado/a vivendo só	casado/a ou em união de facto	solt., viuvo ou div., vivendo com outros familiares/ amigos	Total
< 1 hora	18,5%	60,0%	16,7%	23,8%	100,0%	24,2%
1-2 horas	37,0%		50,0%	47,6%		39,4%
2-3 horas	33,3%	20,0%	33,3%	19,0%		27,3%
3-4 horas				9,5%		3,0%
4-5 horas	7,4%					3,0%
> 5 horas	3,7%	20,0%				3,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro III.14 - Horas diárias dedicadas ao lazer pelos inquiridos, segundo a situação

% within situação familiar

	situação familiar					
	solt., viuvo/a ou divorciado/a vivendo com os pais	solt., divorciado/a ou viúvo/a vivendo com os filhos	solteiro/a, viúvo/a ou divorciado/a vivendo só	casado/a ou em união de facto	solt., viuvo ou div., vivendo com outros familiares/ amigos	Total
< 1 hora				18,2%		3,1%
1-2 horas	23,3%	100,0%	44,4%	54,5%		32,3%
2-3 horas	44,2%		22,2%	9,1%	100,0%	35,4%
3-4 horas	14,0%		22,2%	9,1%		13,8%
4-5 horas	7,0%		11,1%			6,2%
> 5 horas	11,6%			9,1%		9,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

familiar (%)

Quadro III.15 - Horas diárias dedicadas ao lazer pelas inquiridas, segundo a existência de filhos/as(%)

% within filhos

	filhos		
	sim	não	Total
< 1 hora	38,9%	19,1%	24,6%
1-2 horas	27,8%	42,6%	38,5%
2-3 horas	27,8%	27,7%	27,7%
3-4 horas		4,3%	3,1%
4-5 horas		4,3%	3,1%
> 5 horas	5,6%	2,1%	3,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro III.16 - Horas diárias dedicadas ao lazer pelas inquiridas, segundo a existência de filhos/as(%)

% within filhos

	filhos		Total
	sim	não	
< 1 hora	14,3%	1,8%	3,2%
1-2 horas	57,1%	30,4%	33,3%
2-3 horas	14,3%	37,5%	34,9%
3-4 horas		14,3%	12,7%
4-5 horas		7,1%	6,3%
> 5 horas	14,3%	8,9%	9,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro III. 17 - Importância atribuída ao lazer e a várias esferas da vida, na UE(%)[5]

	Importância atribuída às seguintes esferas da vida (1990) (%)						**Não ter tempo de lazer suficiente/ não ter recursos para o exercício do lazer (1993) (8%)**
	Trabalho	**Vida Familiar**	**Amigos e família**	***Lazer***	***Política***	***Religião***	
Europa do Norte							
Dinamarca	51	88	52	48	8	9	13
Finlândia	54	84	43	55	3	15	8
Noruega	73	88	68	42	10	15	8
Suécia	67	87	69	47	11	10	-
Europa Ocidental							
Bélgica	58	84	46	41	6	15	15
França	61	82	41	31	8	14	24
Alemanha	40	74	36	39	11	14	13
Irlanda	65	91	54	32	5	48	10
Holanda	52	82	61	50	12	20	5
Reino Unido	51	88	48	45	10	16	8
Europa do Sul							
Grécia	-	-	-	-	-	-	21
Itália	61	86	39	36	7	33	23
Portugal	35	65	21	16	3	17	28
Espanha	65	83	45	38	6	23	17
Média dos países	56	83	48	40	8	19	15

Fonte: Adaptado de Broek, A. Van den (2002:2) (Fonte original: *European Values Studies, Eurobarometer).*

[5] Trata-se da percentagem de respostas a "muito importante".

Quadros III. 18 - Situação familiar dos/as inquirido/as, por sexo (% coluna)

	Homens	Mulheres
Solteiro/a, viúvo/a, separado/divorciado/a vivendo com os pais	63,4	40,6
Solteiro/a, separado/divorciado/a ou viúvo/a vivendo com filhos/as	1,2	5,9
Solteiro/a, viúvo/a ou separado/divorciado/a vivendo só	14,6	14,9
Casado/a ou em união de facto	18,3	36,6
Solteiro/a, viúvo/a ou separado/divorciado/a., vivendo com outros familiares/ amigos	2,4	2,0
Total	100,0	100,0

Existência de filhos (% em linha)

	Com filhos/as	Sem filhos/as	Total
Homens	11,3	88,7	100,0
Mulheres	37,8	62,2	100,0

Quadro III.19 - Grau de homogamia profissional nas relações de casal das inquiridas (% em linha)[6]

Profissões dos Cônjuges /companheiros ----»	A	B	C	D	F	L	M
Profissões das inquiridas (em linha)							
A	22,2	77,8					
B		80,0			20,0		
C			100,0				
D			100,0				
E					100,0		
F			14,3		14,3	28,6	42,9
G			12,5	12,5	62,5	12,5	
H			50,0	50,0			
I							100,0
J							
L							
M							

Legenda

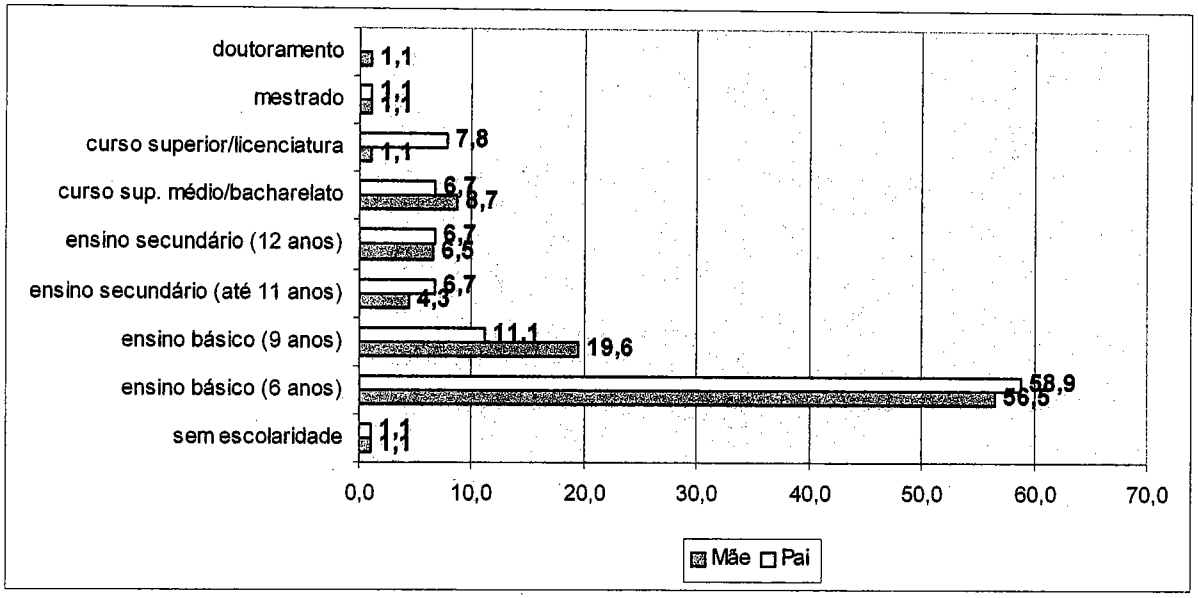
A	Quadros superiores
B	Especialistas das profissões intelectuais e científicas
C	Técnicos/as e profissionais de nível intermédio
D	Prof. administrativo e similares
E	Operadores/as *call-centres*
F	Empregados/as de comércio: pessoal dos serviços vendedores/as
G	Operadores/as caixa de super/hipermercados
H	Empregados/as mesa
I	Encarregados/as comércio
J	Trabalhadores/as pouco qualificados/as do comércio
L	Operários/as, artífices e trabalhadores/as similares
M	Trabalhadores/as não qualificados/as

[6] A especificidade da nossa amostra levou-nos a criar uma grelha de profissões específica (onde está por exemplo contemplada a profissão de operadora de *call centres*). Todavia, a codificação das profissões dos cônjuges/companheiros, dos pais e das mães obedeceu à grelha de grupos profissionais comum a fontes estatísticas nacionais.

Quadro III.20- Habilitações escolares das inquiridas segundo as habilitações das respectivas mães (% em linha)

	Habilitações das mães								
Habilitações das inquiridas	**nenhum**	**ensino básico (6 anos)**	**ensino básico (9 anos)**	**ensino secundário (até 11 anos)**	**ensino secundário (12 anos)**	**curso sup. médio**	**curso superior/ licenciatura**	**mestrado**	**doutoramento**
Ensino básico (6 anos)	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensino básico (9 anos)	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensino secundário (até 11 anos)	0,0	72,7	9,1	0,0	9,1	9,1	0,0	0,0	0,0
Ensino secundário (12 anos)	0,0	72,0	20,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Curso sup. médio/bacharelato	0,0	50,0	25,0	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0
Curso sup. / licenciatura	0,0	36,1	25,0	8,3	11,1	16,7	0,0	0,0	2,8
Mestrado	0,0	42,9	28,6	0,0	0,0	0,0	14,3	14,3	0,0

Figura III. 7 – Grau de habilitações das mães e dos pais das inquiridas em geral (%)



Quadro III. 21 – Profissão das inquiridas segundo a profissão das respectivas mães (% em linha)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Quadros superiores	27,3	0,0	18,2	45,5	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	0,0	42,9	0,0	0,0	14,3	14,3	0,0	0,0	28,6	0,0
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	25,0	0,0	0,0	0,0	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pessoal administrativo e similares	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Operadores/as de call centres	9,1	0,0	0,0	27,3	18,2	9,1	0,0	9,1	9,1	18,2
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores	0,0	0,0	11,1	22,2	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	0,0	4,5	4,5	4,5	45,5	4,5	0,0	27,3	0,0	9,1
Empregados/as de mesa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/a	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Trabalhadores/as pouco qualificados do comércio	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0

	Legenda (profissão das mães)
A	Quadros Superiores de Empresa
B	Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas
C	Técnicas e Profissionais de Nível Intermédio
D	Pessoal Administrativo e Similares
E	Domésticas
F	Operárias, artífices e trabalhadoras similares
G	Operadoras de instalações e máquinas e trab. da montagem
H	Trabalhadoras não qualificadas
I	Empregadas do Comércio
J	Outras

Quadro III. 22 - Profissão dos pais das inquiridas em geral (% em coluna)[7]

	Mãe	Pai
Quadros Superiores de Empresa	8,0	11,1
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	10,2	6,2
Técnicos/as e Profissionais de Nível Intermédio	3,4	7,4
Pessoal Administrativo e Similares	10,2	9,9
Domésticas	37,5	2,5
Operários/as, artífices e trabalhadores/as similares	4,5	23,5
Operadores/as de instalações e máquinas e trab. da montagem	2,3	8,6
Trabalhadores/as não qualificados/as	12,5	2,5
Empregados/as do Comércio	4,5	6,2
Outras não codificáveis	6,8	22,2

Quadro III. 23 – Situação familiar das inquiridas, por situação contratual (% em linha)

	solt., viúva ou divoriada vivendo com os pais	solt., divorciada ou viúva vivendo com os filhos	solteira, viúva ou divorciada vivendo só	casada ou em união de facto	solt., viuvo ou div., vivendo com outros familiares/ amigos/as	Total
contrato sem termo	26,5	2,0	14,3	55,1	2,0	100,0
contrato a termo	51,9	11,1	18,5	14,8	3,7	100,0
ETT	77,8	0,0	0,0	22,2	0,0	100,0
recibos verdes	66,7	0,0	0,0	33,3	0,0	100,0
sem contrato	33,3	33,3	33,3	0,0	0,0	100,0
Total	40,7	5,5	14,3	37,4	2,2	100,0

[7] Houve 16% e 23% de não respostas em relação à profissão da mãe e do pai, respectivamente.

Quadro III. 24 - Situação familiar das inquiridas (existência de filhos/as), por situação contratual (% em linha)

	Com filhos	sem filhos	Total
contrato sem termo	43,8	56,3	100,0
contrato a termo	25,9	74,1	100,0
ETT	12,5	87,5	100,0
recibos verdes	33,3	66,7	100,0
sem contrato	33,3	66,7	100,0

Quadro III. 25- Situação familiar das inquiridas, por regime de tempo de trabalho (% em linha)

	solt., viúva ou divorciada vivendo com os pais	solt., divorciada ou viúva vivendo com os filhos	solteira, viúva ou divorciada vivendo só	casada ou em união de facto	solt., viuvo ou div., vivendo com outros familiares/ amigos	Total
Temo inteiro	33,8	5,6	12,7	45,1	2,8	100,0
Tempo parcial	63,6	9,1	18,2	9,1	0,0	100,0

Quadro III. 26 - Situação familiar das inquiridas (existência de filhos/as), por regime de tempo de trabalho (% em linha)

	sim	não	total
Temo inteiro	42,9	57,1	100,0
Tempo parcial	14,3	85,7	100,0

Quadro III.27 - Horas de ajuda doméstica semanais, segundo o sexo (% em coluna)

	Homens	Mulheres	Total
até 4 horas	33,3	23,8	28,6
5 a 8 horas	42,9	38,1	40,5
9 a 12 horas	9,5	14,3	11,9
13 a 15 horas	4,8	9,5	7,1
21 a 25 horas	4,8	0,0	2,4
31 a 35 horas	0,0	4,8	2,4
36 e mais horas	4,8	9,5	7,1

Quadro III. 28 – Ajuda doméstica das inquiridas, por grupo profissional, nível de habilitações escolares, regime de trabalho e situação contratual (% em coluna)

Grupos socioprofissionais	Ajuda doméstica contratada	Ajuda doméstica prestada por familiar
Quadros superiores	46,7	
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	33,3	
Operadores/as de call centres		20,0
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores	6,7	10,0
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	13,3	70,0
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/a		100,0
Total	100,0	
Nível de habilitações		
ensino básico (9 anos)	5,3	9,1
ensino secundário (até 11 anos)	5,3	9,1
ensino secundário (12 anos)	10,5	36,4
curso sup. / licenciatura	57,9	18,2
Mestrado	21,1	27,3
Total	100,0	100,0
Regime de tempo de trabalho		
TI	97,7	72,7
TP	27,3	5,3
Situação contratual		
Sem termo	94,7	30,0
Com termo	5,3	50,0
ETT	-	20,0

Quadro III. 29 – Percepção do modelo igualitário de relações de género (real) pelas inquiridas (% em coluna)

Regime de tempo de trabalho	
Tempo inteiro	78,13
Tempo parcial	21,88
Total	100,00
Situação contratual	
contrato sem termo	71,88
contrato a termo	9,38
ETT	9,38
recibos verdes	6,25
sem contrato	3,13
total	100,00
Grupo socioprofissional	
Quadros superiores	21,43
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	10,71
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	3,57
Pessoal administrativo e similares	3,57
Operadores/as de *call centres*	14,29
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores/as	14,29
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	21,43
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/as	7,14
Trabalhadores/as pouco qualificados/as do comércio	3,57
Total	100,00
Nível de escolaridade do parceiro	
ensino básico (9 anos)	21,74
ensino secundário (até 11 anos)	21,74
ensino secundário (12 anos)	17,39
curso sup. médio/bacharelato	13,04
curso superior/licenciatura	21,74
Mestrado	4,35
Total	100,00
Classes etárias	
20-25 anos	48,48
26-30 anos	21,21
31-35 anos	21,21
36-40 anos	6,06
41-45 anos	3,03
Total	100,00
Nível de escolaridade da inquiridas	
ensino básico (6 anos)	2,94
ensino básico (9 anos)	11,76
ensino secundário (até 11 anos)	14,71
ensino secundário (12 anos)	20,59
curso sup. / licenciatura	38,24
Mestrado	11,76
Total	100,00

Quadro III.30 – Situação familiar das inquiridas, por grupo socioprofissional (% em linha)

Situação familiar	solt., viúva ou divorlada vivendo com os pais	solt., divorciada ou viúva vivendo com os filhos/as	solteira, viúva ou divorciada vivendo só	casada ou em união de facto	solt., viuvo ou div., vivendo com outros familiares/ amigos	Total
Quadros superiores	0,0	0,0	10,0	90,0	0,0	100,0
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	14,3	0,0	28,6	57,1	0,0	100,0
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	50,0	0,0	25,0	25,0	0,0	100,0
Pessoal administrativo e similares	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Operadores/as de call centres	69,2	7,7	15,4	7,7	0,0	100,0
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores	23,1	7,7	7,7	61,5	0,0	100,0
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	51,9	7,4	14,8	18,5	7,4	100,0
Empregados/as de mesa	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/a	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Trabalhadores/as pouco qualificados do comércio	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Existência de filhos/as	**Sim**	**Não**				**Total**
Quadros superiores	72,7	27,3				100
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	33,3	66,7				100
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio		100,0				100
Pessoal administrativo e similares		100,0				100
Operadores/as de call centres	7,7	92,3				100
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores	69,2	30,8				100
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	23,1	76,9				100
Empregados/as de mesa		100,0				100
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/a	100,0					100
Trabalhadores/as pouco qualificados do comércio	50,0	50,0				100

Quadro III-31 – Classes etárias e habilitações das inquiridas, por grupo socioprofissional (% em linha)

Classes etárias	Menos de 20	20-25 anos	26-30 anos	31-35 anos	36-40 anos	41-45 anos	46-50 anos	Total
Quadros superiores	0,0	0,0	30,0	30,0	20,0	10,0	10,0	100,0
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	0,0	14,3	42,9	14,3	14,3	14,3	0,0	100,0
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	0,0	50,0	25,0	25,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Pessoal administrativo e similares	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Operadores/as de *call centres*	0,0	76,9	15,4	7,7	0,0	0,0	0,0	100,0
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores/as	7,7	23,1	23,1	15,4	7,7	0,0	23,1	100,0
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	10,3	58,6	17,2	6,9	0,0	6,9	0,0	100,0
Empregados/as de mesa	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/as	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Trabalhadores/as pouco qualificados/as do comércio	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Grau de habilitações	**ensino básico (6 anos)**	**ensino básico (9 anos)**	**ensino secundário (até 11 anos)**	**ensino secundário (12 anos)**	**curso sup. médio**	**curso sup. / licenciatura**	**Mestrado**	**Total**
Quadros superiores	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	63,6	36,4	100,0
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	71,4	28,6	100,0
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	100,0
Pessoal administrativo e similares	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Operadores/as de *call centres*	0,0	0,0	0,0	15,4	7,7	76,9	0,0	100,0
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores/as	23,1	15,4	15,4	30,8	7,7	7,7	0,0	100,0
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	0,0	19,2	23,1	38,5	11,5	7,7	0,0	100,0
Empregados/as de mesa	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/as	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Trabalhadores/as pouco qualificados/as do comércio	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Quadro III.32 – Situação familiar das inquiridas. por regime de tempo de trabalho (% em linha)

Situação familiar	solt., viuvo/a ou divorciado/a vivendo com os pais	solt., divorciado/a ou viúvo/a vivendo com os filhos/as	solteiro/a, viúvo/a ou divorciado/a vivendo só	casado/a ou em união de facto	solt., viuvo ou div., vivendo com outros familiares/ amigos	Total
Tempo inteiro	33,8	5,6	12,7	45,1	2,8	100,0
Tempo parcial	63,6	9,1	18,2	9,1		100,0
Total	40,9	6,5	14,0	36,6	2,2	100,0
Existência de filhos/as	**sim**	**não**				
Tempo inteiro	42,9	57,1				100,0
Tempo parcial	14,3	85,7				100,0
Total	36,3	63,7				100,0

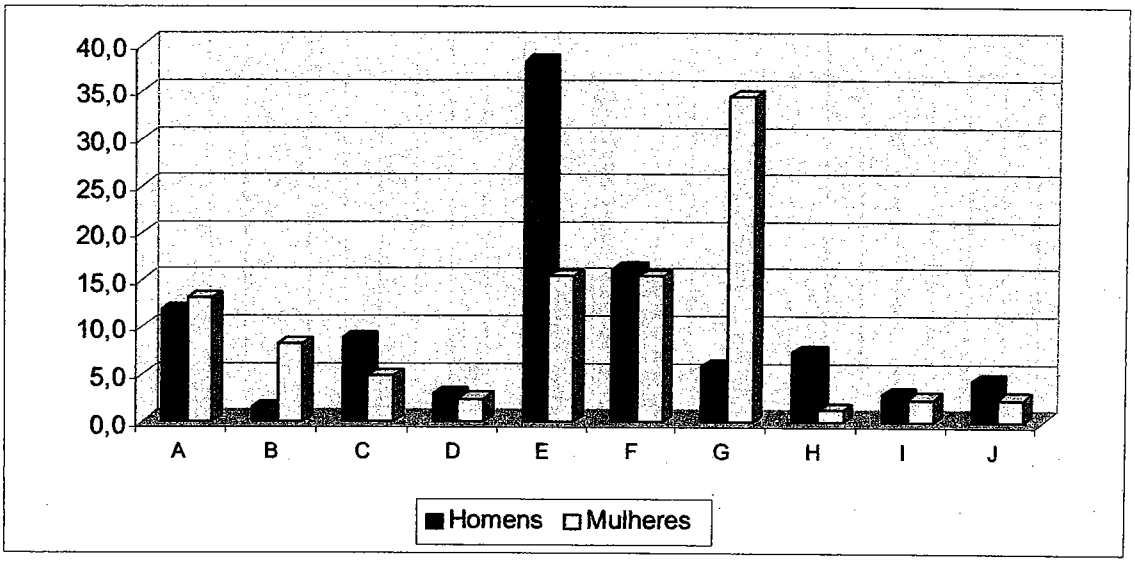
Quadro III.33 - Situação familiar das inquiridas, por situação contratual (% em linha)

Situação familiar	solt., viuvo/a ou divorciado/a vivendo com os pais	solt., divorciado/a ou viúvo/a vivendo com os filhos	solteiro/a, viúvo/a ou divorciado/a vivendo só	casado/a ou em união de facto	solt., viuvo ou div., vivendo com outros familiares/ amigos	Total
contrato sem termo	26,5	2,0	14,3	55,1	2,0	100,0
contrato a termo	51,9	11,1	18,5	14,8	3,7	100,0
ETT	77,8			22,2		100,0
recibos verdes	66,7			33,3		
sem contrato	33,3	33,3	33,3			100,0
Existência de filhos/as						100,0
	sim	não				100,0
contrato sem termo	43,8	56,3	100,0			
contrato a termo	25,9	74,1	100,0			
ETT	12,5	87,5	100,0			
recibos verdes	33,3	66,7	100,0			
sem contrato	33,3	66,7	100,0			

Quadro III.34 - Regime de tempo de trabalho e situação contratual das inquiridas, por grupo socioprofissional (% em linha)

	Tempo inteiro	Tempo parcial				Total
Regime de tempo de trabalho						
Quadros superiores	100,0					100,0
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	100,0					100,0
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	100,0					100,0
Pessoal administrativo e similares	100,0					100,0
Operadores/as de *call centres*	15,4	84,6				100,0
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores/as	84,6	15,4				100,0
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	79,3	20,7				100,0
Empregados/as de mesa		100,0				100,0
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/as	100,0					100,0
Trabalhadores/as pouco qualificados/as do comércio	50,0	50,0				100,0
Situação contratual	**contrato sem termo**	**contrato a termo**	**ETT**	**recibos verdes**	**sem contrato**	
Quadros superiores	100,0					100,0
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	100,0					100,0
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	100,0					100,0
Pessoal administrativo e similares			50,0	50,0		100,0
Operadores/as de *call centres*	7,7	53,8	38,5			100,0
Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores/as	61,5	30,8			7,7	100,0
Operadores/as de caixa de super/hipermercados	46,2	50,0		3,8		100,0
Empregados/as de mesa		100,0				100,0
Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/as	100,0					100,0
Trabalhadores/as pouco qualificados/as do comércio	50,0	50,0				100,0

Figura III. 8 – Informações complementares: profissão dos/as inquiridos/as, por sexo (amostra total)(%)



Legenda

A	Quadros superiores
B	Especialistas das profissões intelectuais e científicas
C	Técnicos/as e profissionais de nível intermédio
D	Pessoal administrativo e similares
E	Operadores/as de *call centress*
F	Empregados/as de comércio:balconistas/vendedores
G	Caixeiros/as: super e hipermercados
H	Empregados/as de mesa
I	Encarregados/as do comércio: supervisores/as, encarregados/a
J	Trabalhadores/as pouco qualificados/as do comércio

Figura III. 9 – Informações complementares: habilitações dos/as inquiridos/as, por sexo (amostra total)(%)

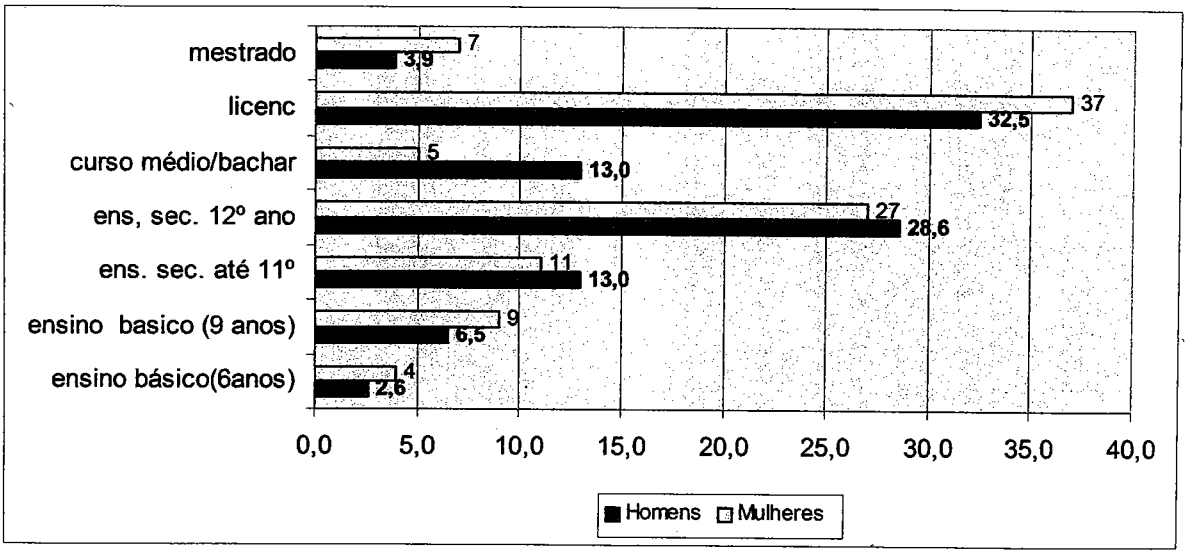
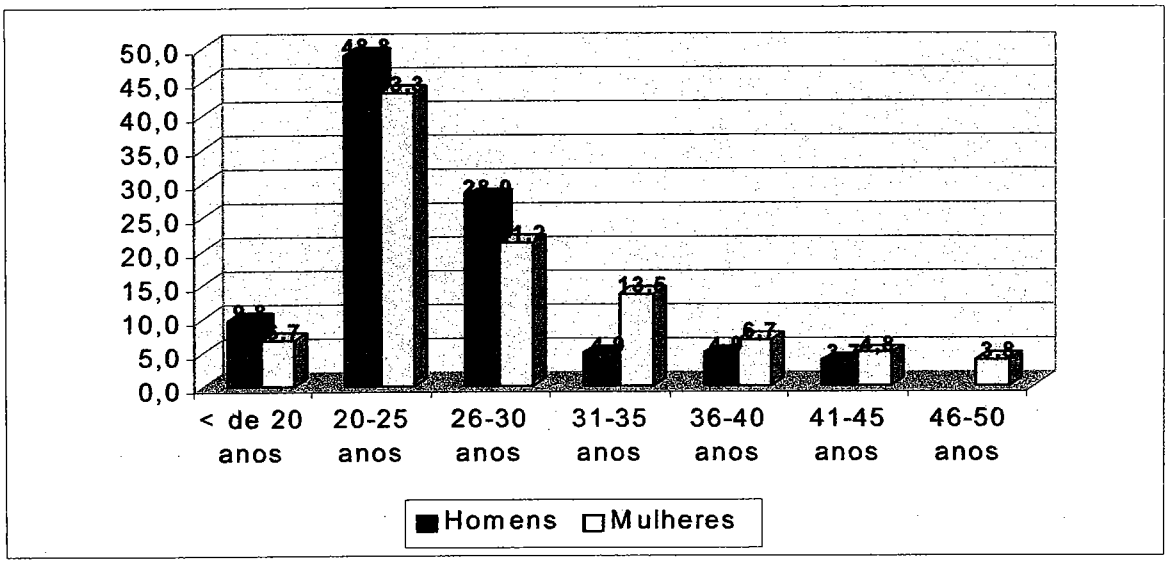


Figura III. 10 – Informações complementares: idades dos/as inquiridos/as, por sexo (amostra total)(%)



Quadro III. 35 – Informações complementares: ramo de ensino dos/as inquiridos/as, por sexo (% em coluna) (amostra total)

	Homens	Mulheres
Ciências da Educação		1,8
Belas Artes	4,3	1,8
Letras	26,1	20,0
Ciências sociais e humanas	39,1	25,5
Ciências da Gestão, Publicidade e Marketing	8,7	18,2
Direito		3,6
Ciências Exactas, Matemática e naturais	13,0	12,7
Informática e TI		3,6
Ciências de Engenharia	8,7	3,6
Ciências Médicas e Saúde		3,6
Arquitectura e Urbanismo		1,8
Informação e Documentação		1,8
Outros		1,8

Quadro C.36 - Cenários para o futuro do trabalho

	Esperança	Colapso
Sociedade do pleno emprego		
Ciência baseada nas novas tecnologias	Cenário 1 Da sociedade do trabalho à sociedade do conhecimento	Cenário 2 Capitalismo sem trabalho
Globalização	Cenário 3 Mercado global – o milagre neoliberal da criação de emprego	Cenário 4 Localização fixa de trabalho – globalização do risco
Crise ecológica	Cenário 5 Trabalho sustentável – o milagre económico ecológico	Cenário 6 Apartheid global
Individualização	Cenário 7 Auto-emprego – a liberdade da insegurança	Cenário 8 Individualização do trabalho – desintegração da sociedade
Sociedade das multi-actividades		
Cenário 9	Fim da sociedade do trabalho. Sociedade das multi-actividades	
Cenário 10	A sociedade do tempo livre	
Cenário 11	A sociedade pós-nacional, civil e política: o modelo social europeu	

Fonte: Adaptado de Beck, U. (2000: 37)

Figura C.11 - Cenários para a evolução do trabalho

+	**Cenário 3: Sociedade de trabalho renovada**	**Cenário 4: Sociedade de multiactividades**
	Mercado de trabalho regulado Trabalho revalorizado pela articulação de objectivos económicos e sociais e pelas opções técnico-organizacionais antropocêntricas Redução do tempo de trabalho Identidade e integração pelo trabalho Diálogo, participação e negociação	Sociedade de multi-actividades e de tempos escolhidos Trabalho reduzido e flexível Actividades alternativas Rendimento decente, regular não dependente do emprego
Regula-ção social	**Cenário1: Sociedade de trabalho regida pelo mercado**	**Cenário 2: Sociedade de mercado**
	Mercado de trabalho desregulado Trabalho: custo a ser reduzido Desemprego Precariedade do trabalho Dualização, diversificação, individualização do trabalho Debilidade dos sindicatos Espiral descendente de salários e das condições de vida	Trabalho: custo a ser reduzido Desemprego Criação de novos empregos pela mercantilização de todas as actividades (serviços de proximidade) sujeitos a precariezação Debilidade dos sindicatos Espiral descendente dos salários e das condições de vida
-	Centralidade do trabalho	Centralidade de actividades

Fonte: Kovács, 2002b:152.