

Investigaciones actuales de las mujeres y del género incluye contribuciones científicas de diversas autoras y autores del contexto nacional e internacional que se han ido gestando a lo largo de la primera fase de existencia del Centro Interdisciplinario de Investigacións Feministas e de Estudos de Xénero (CIFEX) de la Universidad Santiago de Compostela, único en Galicia. El libro se organiza en cuatro partes consagradas a diversas cuestiones actuales de las investigaciones de las mujeres y del género. En el primer apartado se abordan temas de teoría y epistemología. La segunda parte se centra en el complejo temático de la participación laboral y género, acotando la temática desde ángulos científicos innovadores y multiculturales. La tercera parte, violencia y género, ofrece interesantes aportaciones desde una perspectiva interculturalmente diferencial. Finalmente, el cuarto apartado, incide en la importancia básica de las condiciones de socialización en pos de una transformación de las estructuras sociales.



Investigaciones actuales de las mujeres y del género

Edición a cargo de
Rita Radl Philipp

Universidade de
Santiago de Compostela

INVESTIGACIONES actuales de las mujeres y del género / edición a cargo de Rita M^a Radl Philipp. - Santiago de Compostela : Universidade, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2010. - 295 p. ; 24 cm. - D.L. C.1555-2010. - ISBN 978-84-9887-292-7

1. Estudos sobre as mulleres. 2. Igualdade de xénero. I. Radl Philipp, Rita M^a, ed. II. Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, ed.

396

DESEÑO DE CUBERTA

Servizo de Publicacións
e Intercambio científico

MAQUETA E IMPRIME

Imprenta Universitaria
Campus universitario sur

EDITA

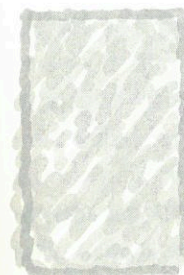
Servizo de Publicacións
e Intercambio científico
Campus universitario sur
15782 Santiago de Compostela
www.usc.es/publicacions

DEP. LEGAL C1555-2010

ISBN 978-84-9887-292-7

ÍNDICE

- 7 PRIMERA PARTE
Teoría y Epistemología
- 9 RITA M^a RADL PHILIPP *A modo de introducción: Aspectos epistemológicos de las investigaciones de las mujeres y del género*
- 23 BRIGIT RIEGRAF
Times of Change: Epistemological, methodological and methodical perspectives on gender studies
- 37 AMPARO MORENO SARDÁ
Mujeres y Ciencia: de la negación y la invisibilidad, a las aportaciones para la renovación de las Humanidades y las Ciencias Sociales en la era digital
- 59 LUISA SAAVEDRA
Psicología feminista em Portugal: dificultades e conquistas
- 79 SEGUNDA PARTE
Participación Laboral y Género
- 81 LIVIA DIANA ROCHA
Género, participación laboral, educacional y procesos formativos
- 91 RITA M^a RADL PHILIPP
Diferencias de Género, empleo de las Mujeres y el nuevo rol de género femenino
- 109 ANA PAULA MARQUES
Desigualdades de género no mercado de trabalho: 'Retratos' contemporâneos de persistência de dominação masculina
- 129 ROSARIO GIL GALVÁN
Perfil académico de las egresadas y egresados desde una perspectiva de género



Desigualdades de género no mercado de trabalho: “Retratos” contemporâneos de persistência de dominação masculina

ANA PAULA MARQUES
Universidade do Minho

Resumen: Los debates actuales sobre la heterogeneidad de las formas de división y organización del trabajo en una economía globalizada y competitiva han sostenido un modelo de un “imperialismo masculino” presente en conceptos tales como especialización flexible o nuevos paradigmas productivos. La perpetuación de la diferente posición del hombre y la mujer en el espacio social, en general, y en el mundo del trabajo, en particular, está reforzada a varios niveles, siendo acompañada por formas sutiles de dominación masculina. Pretendemos mostrar alguno de los principales resultados obtenidos en dos investigaciones centradas en distintos grupos profesionales. Esta comunicación pretende profundizar en nuestro conocimiento sobre los procesos de persistencia de las asimetrías de género con respecto a profesionales que desempeñan actividades científicas y técnicas de nivel superior y a trabajadores del sector industrial, en general con menor cualificación. Para ilustrar algunos de los retratos contemporáneos de persistencia de dominación masculina, a pesar de la creciente feminización del mercado de trabajo, aunque bajo el signo de una mayor vulnerabilidad a la precariedad laboral, se presenta información relevante sobre los recorridos profesionales y personales, estrategias cotidianas de conciliación entre trabajo y familia y las expectativas profesionales y personales.

Palabras clave: División sexual del trabajo, Dominación masculina, precariedad laboral femenina.

Summary: Current debates on the heterogeneity of labour division and organisational entities in a globalised and competitive economy have pointed to the recurrence of a “male imperialism” in concepts such as flexible specialisation or new productive paradigms. The preservation of gender differences in the social space, in general, and within work, in particular, is reinforced on several levels and followed by subtle forms of male domination. Based on the results of two research studies focused on distinct professional groups, this

report aims to expand and improve our knowledge regarding the persistence of gender asymmetries, either regarding high level scientific and technical professionals, or industrial workers, the latter usually being less qualified. To illustrate some contemporary images of the persistence of male domination despite the growing feminisation of the labour market (even with an accrued vulnerability to labour precariousness), we discuss data on professional and personal trajectories, daily strategies of work and family conciliation, and professional and personal expectations.

Keywords: Sexual division of labour; Male domination; Job insecurity-female.

INTRODUÇÃO

Os debates actuais sobre a heterogeneidade das formas de divisão e organização do trabalho numa economia globalizada e competitiva têm sustentado a recorrência de um “imperialismo masculino” presente em conceitos tais como especialização flexível ou novos paradigmas produtivos (Hirata, Kergot, 1998; Castells, 1996). É indiscutível a crescente feminização do mercado do trabalho nas últimas décadas, na maioria dos países da OCDE (ILO, 2007). Igualmente, assiste-se a um investimento em qualificações de nível superior por parte das mulheres que, em grande medida, se apresentam associadas a práticas desiguais de acesso ao mercado de trabalho, designadamente na ocupação de posições de domínio não só estatutário, mas também económico e simbólico relativamente inferiores aos dos colegas do sexo masculino (Marques, 2007).

Neste contexto, face às características do trabalho actual, assiste-se a uma tendência para uma associação crescente entre a flexibilização das condições laborais e uma intensificação dos ritmos de trabalho (Marques, 2009a), que tem contribuído para processos de precarização e vulnerabilidade com maior incidência junto das mulheres (Maruani, Hirata 2003). A divisão sexual do trabalho, assente em desiguais papéis masculinos e femininos e em representações dos sexos solidamente enraizadas e persistentes devido à eficácia de processos de validação comuns por parte das mulheres e dos homens (Amâncio 1993, 1994; Abbot, Wallace 1991, Bradley 1989), tem permitido o desenvolvimento de várias investigações e aprofundamentos da temática da relação do mercado de trabalho e as desigualdades de género. Das mulheres, assiste-se à aceitação tácita e mesmo cúmplice, no interior de uma empresa, das desvantagens salariais e de carreira, assim como da secundarização do seu lugar de chefia no conjunto da organização, ou, ainda, da aceitação do adiamento/ desistência de certos projectos formativos (conclusão de uma tese de mestrado). Do lado dos homens assiste-se à

retórica de uma maior predisposição para a partilha de trabalho doméstico ou de reconhecimento dos mesmos direitos de emprego às mulheres, porém, sendo menor a predisposição para a abdicação dos projectos formativos ou profissionais por razões familiares ou domésticas.

Para ilustrar alguns dos retratos contemporâneos de persistência de dominação masculina, apesar da crescente feminização do mercado de trabalho, ainda que sob o signo de uma maior vulnerabilidade à precariedade laboral, socorrer-se-á de informação relevante sobre os percursos profissionais e pessoais, as estratégias quotidianas de conciliação entre trabalho e família e as expectativas profissionais e pessoais. De modo a potenciar alguns dos principais resultados obtidos pelas investigações por nós realizadas (Marques, 2007, 2006), este artigo visa alargar e aprofundar o conhecimento sobre os processos de persistência das assimetrias de género quer junto de jovens diplomados do ensino superior em início de uma carreira, quer de trabalhadores do sector industrial, em geral, detentores de menores qualificações. Tal permitir-nos-á argumentar da necessidade de se avançar para desenhos de investigação que privilegiem a *relação* entre o espaço produtivo/profissional e o doméstico/familiar. Só assim se poderá compreender e explicar as resistências estruturais, organizacionais, interactivas e simbólico-culturais que constituem processos chave na criação e manutenção das relações patriarcais e individualistas que enformam a cultura da maior parte das organizações actuais.

O presente artigo subdivide-se em três partes fundamentais. Na primeira, faz-se uma breve caracterização das desigualdades do mercado de trabalho do ponto de vista do género, recorrendo a fontes estatísticas oficiais. Na segunda parte, apresentam-se alguns excertos de entrevistas realçando as diferentes estratégias de gestão dos “tempos” em início de uma carreira por parte de jovens diplomados¹. Por fim, na terceira parte, aprofundam-se as assimetrias de género,

¹ No quadro do projecto “MeIntegra-Mercados e Estratégias de Inserção de Jovens Licenciados”. Esta investigação foi financiada pelo Fundo Social Europeu e pelo Estado Português no âmbito do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social. Com uma duração de dois anos, este projecto concluiu-se em 2007. Os seus objectivos foram abrangentes, sendo de destacar, em especial os seguintes: i) caracterizar as estratégias de inserção profissional na óptica do jovem licenciado e da empresa recrutadora; ii) perspectivar os factores de segmentação dos mercados de trabalho (profissionais; formação, locais, “informais”, etc.); iii) elaborar propostas de melhoria dos processos de inserção e mobilidade profissionais.

recorrendo à informação empírica relativas aos contextos práticas organizacionais dominantes numa região particular do Norte de Portugal².

Assim, pretende-se, por um lado, contribuir para a compreensão e explicação das resistências estruturais, organizacionais, interactivas e simbólico-culturais à igualdade entre homens e mulheres nos diferentes contextos sociais, nomeadamente, profissional e privado/ familiar; por outro, criticar o alcance das políticas de conciliação da vida familiar e profissional no quadro da flexibilidade, individualização e fragmentação da actual economia e sociedade, quer no contexto regional e nacional, quer no quadro da globalização (Hirata, 2009; Cloutier, Bernard, Tremblay, 2009).

1. DESIGUALDADES DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO³

Após trinta anos de transformações nos domínios político, económico, legislativo, social e cultural, a sociedade portuguesa caracteriza-se simultaneamente por rupturas e permanências. As rupturas mais significativas verificam-se, em grande medida, ao nível do enquadramento jurídico que caracteriza a sociedade portuguesa, em especial o carácter progressista da *Constituição de 1976* e parte substantiva da legislação no Direito da Família e no próprio Direito do Trabalho (Marques *et al.* 2006: 33). Igualmente, estas rupturas são visíveis ao nível da “feminização” nas últimas duas décadas do sistema educativo, muito em particular do ensino superior e do mercado de trabalho (Marques 2006a).

Porém, como veremos, as mentalidades patriarcais e as condições sociais em que estas se enraízam não se mudam por decreto ou lei. Muitas das práticas sociais de género permanecem discriminatórias em vários locais, empresas e instituições públicas e, sobretudo, privadas. De um modo geral, a feminização do mercado de trabalho tem assumido a lógica masculina dominante. Tanto o

- 2 A partir de resultados obtidos num projecto de investigação intitulado “Ser Igual na (In)Diferença. Diagnóstico da rede empresarial Barcelense quanto à Igualdade de oportunidades entre Homens e Mulheres” compilados numa publicação centrada sobre as assimetrias de classe e de género (Marques, *et al.*, 2006). Visou-se realizar um diagnóstico às empresas do concelho de Barcelos (Norte de Portugal) de modo a identificar e caracterizar as formas discriminadas de actuação que persistem nos diferentes contextos sociais em função do género, em particular no contexto de trabalho as práticas de conciliação entre homens e mulheres.
- 3 Este artigo recupera uma parte substancial de um outro texto publicado pela autora na *Revista Angolana de Sociologia*, n.º 3, Junho, sob o título “O absentismo: uma questão de género? Políticas e limites de conciliação trabalho-família” (Marques, 2009c).

emprego dos homens como o das mulheres tem na sua base premissas de uma divisão sexual do trabalho doméstico baseada no género, com desvantagens para a mulher. É interessante pensar que a própria expressão “trabalho doméstico” -como expressão de exclusão da mulher do trabalho- remete-nos para o contexto da sociedade salarial que se constrói a par da revolução industrial.

Será, sobretudo, a partir dos anos setenta do século XX que várias abordagens de cariz sociológico visaram restituir à temática do mercado de trabalho toda a complexidade e variabilidades culturais e sociais, deixando esta de ser arena exclusiva dos economistas (Swedberg, 1987)⁴. Com o contributo de algumas das principais teorias como, por exemplo, a da segmentação da regulação e do sistema de emprego, a análise do mercado de trabalho deixa de se fazer em termos de relação entre custos e benefícios, abrindo-se a outras dimensões, designadamente sociais, políticas e simbólicas. Neste contexto, pode-se dizer que, antes de mais, o mercado de trabalho não constitui um espaço “neutro” ou vazio, pelo contrário, (re)produz relações sociais desiguais a vários níveis (*e.g.* classes sociais, género, etnia) (Marques 2004; 2009b).

Assim, reportando-nos aos dados estatísticos disponíveis da Eurostat⁵, podemos apontar alguns indicadores sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. Em 2007, a taxa de emprego feminino em Portugal continuava a ser uma das mais elevadas – 62,5%, só ultrapassada, de forma mais significativa pela dos países Nórdicos, do Reino Unido e de Áustria, entre outros países. Segundo fontes oficiais, o desemprego feminino em Portugal tende a permanecer superior relativamente ao desemprego masculino (9% contra 6,6%, respectivamente), apesar de a situação de países como Espanha, Itália, Grécia, França, Bélgica ser muito mais gravosa porque apresentam, comparativamente, percentagens de desemprego feminino muito mais elevadas. Também, a maior incidência do desemprego de longa duração (superior a um ano) é mais visível junto das mulheres portuguesas (4,2%), quando comparadas com os homens (3,2%).

Por sua vez, é de referir que apenas 15,9% das mulheres se encontram em regime de tempo parcial, valor este muito inferior à média europeia dos 25 Estados

- 4 O autor apresenta uma perspectiva histórica do “re-estabelecimento” da Sociologia Económica, cuja expressão remonta aos sociólogos clássicos Weber e Durkheim, em particular a partir da década de 70. Os temas desenvolvidos vão desde o papel das mulheres na economia, as abordagens neomarxistas com contributos importantes, aos estudos dos mercados de trabalho, financeiro, entre outros. Para uma análise mais aprofundada cf. (Marques, 2004).
- 5 Consulta on-line de alguns dos principais indicadores do mercado de trabalho disponíveis no site <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

Membros (32,9%). Com efeito, observa-se que, em Portugal, ainda é relativamente insignificante a utilização do trabalho a tempo parcial numa perspectiva de conciliação com a vida privada (Rebelo, 2002). Apesar dos incentivos financeiros atribuídos às mulheres, tal parece não compensar, tendo em conta a relação entre o baixo salário e o custo/hora da guarda dos filhos. A “irrelevância” do trabalho a tempo parcial na actividade feminina foi já analisado por Ferreira que, justamente, realça a sobrecarga das mulheres portuguesas pela prática de empregos a tempo inteiro e com maiores horários de trabalho (Ferreira, 1999).

De forma esquemática, a integração da perspectiva de género permite que se observe uma importante segmentação do mercado de trabalho com base num conjunto de traços que caracteriza, de um modo geral, as mulheres, tais como: *i*) taxa de desemprego mais elevada; *ii*) relação mais precária do seu vínculo laboral; *iii*) tendência para auferirem salários mais baixos para os mesmos níveis de qualificação; *iv*) predomínio de uma actividade profissional a tempo inteiro; *v*) segregação ocupacional (horizontal e vertical); *vi*) menor representatividade nos cargos de chefia; *vii*) projecção de menores possibilidades de promoção na carreira - o efeito do “tecto de vidro” (Santos 2006).

Na verdade, se este afluxo de mulheres no mercado de trabalho exprime uma certa perspectiva de democratização e de igualdade de oportunidades (reforçada por directivas e programas estabelecidos pela União Europeia), elidindo, pelo menos no plano formal, a desigualdade inscrita no género, a inflexão das recentes análises sugere-nos, pelo contrário, que as fronteiras, longe de terem sido eliminadas, persistem nos quadros quotidianos de interacção do actual modelo organizacional, social e cultural.

Com efeito, se as modalidades e as formas de emprego são diferentes de há três décadas atrás, as mulheres continuam a enfrentar dificuldades no acesso ao emprego, com reflexos quer na maior vulnerabilidade ao desemprego (e.g. indicadores disponíveis sobre a precariedade de emprego), quer na *qualidade emprego* (Cloutier, Bernard, Tremblay, 2009; Célestin, 2002). A não visibilidade de processos de produção das desigualdades de género está presente nas práticas diferenciadas de salários, de tarefas, de actividades ou de profissões, de possibilidade de carreira profissional, de valorização do tempo de não-trabalho, de representações das inclinações e aptidões, em suma, de maneiras de ser e de pensar o outro e as mulheres a si próprias.

Sabe-se, também, que as políticas de recrutamento e de classificação na estrutura ocupacional podem explicar, em grande medida, as assimetrias de género como efeito conjunto de uma estratégia de flexibilização quantitativa das em-

presas -que recorrem a trabalhadores temporários e a contratados a prazo- e de estratégias de reestruturação sectorial que têm ocasionado a extinção, bem como a desvalorização de muitos postos de trabalho. Por outro lado, as consequências da alteração das modalidades de contratação na composição do emprego/desemprego, pela introdução de práticas de flexibilização a vários níveis -produtiva, salarial, funcional, horário de trabalho, entre outras,- na relação entre a vida profissional e familiar apresentam-se, em particular para as mulheres, mais constrangedoras do ponto de vista familiar e pessoal.

Assim, perante a heterogeneidade de formas de divisão e organização do trabalho, a economia competitiva tem sustentado a recorrência da *dominação masculina*, apesar da aparente neutralidade de conceitos como “especialização flexível” ou “novos paradigmas produtivos” (Cruz 2003, Guerreiro *et al.* 2001, Kóvacs 1998, Rodrigues, Neves 1994, Rodrigues 1991). A perpetuação da diferente inscrição do homem e da mulher no espaço social, em geral e, em particular, no mundo do trabalho, é reforçada a vários níveis. É de referir, a este propósito, por exemplo, a existência de postos de trabalho “femininos” e “masculinos”, a naturalização das qualidades profissionais (e.g. “delicadeza” *versus* “força física”), as desigualdades salariais, fruto, alegadamente, de “diferentes” tarefas, actividades ou profissões, a “indisponibilidade” de desenvolvimento de uma carreira profissional, a maior incidência da precariedade nas relações de trabalho das mulheres face aos homens.

Por sua vez, a não visibilidade de certos processos de produção das desigualdades de género desliza para o exterior do quotidiano de trabalho para aí, novamente, se diluir nos espaços de “não-trabalho” (e.g. doméstico, lúdico). É também no espaço doméstico que se reproduz e, não raro, reforça, uma ordem de género assente na *subalternização feminina*, particularmente visível na distribuição das tarefas domésticas e nos cuidados com a saúde. Em regra, são as mulheres que cuidam dos filhos e/ou dos adultos dependentes e, inclusive, dos próprios homens adultos com capacidade, residentes ou a seu cargo (e.g. maridos, pais, sogros). Quando ambos os membros do casal desempenham uma actividade remunerada, havendo uma família de parentesco ou conjugal a tempo inteiro, aquele espaço apresenta-se, sobretudo para as mulheres, como um espaço de trabalho imposto, de constrangimento, de sobretrabalho não remunerado (Guerreiro *et al.* 2000, Perista 1999). Para os homens aquele espaço de “não-trabalho” ainda não se tem apresentado, ou raramente o tem sido, como um espaço de trabalho imposto, sendo ocupado, quando existe, em actividades lúdicas.

Por conseguinte, para a maioria das mulheres, tanto o espaço doméstico/familiar, como o produtivo/profissional têm-se apresentado como espaços impostos e

constrangedores das suas opções e projecções socioprofissionais. Daí que os indicadores relativos ao casamento em idades mais avançadas, ao número de divórcios, à violência doméstica e à redução da taxa de fecundidade, sejam ilustrativos das importantes transformações nas estruturas familiares portuguesas (Wall *et al.* 2005, Espírito-Santo, Baum 2004, Guerreion *et al.* 2004, Almeida *et al.* 1998). Estas transformações não podem deixar de registar, igualmente, sintomas de novas práticas de (re)acção e gestão de equilíbrios cada vez mais precários daqueles espaços.

2. ESTRATÉGIAS DE “TEMPO DE TRABALHO” EM INÍCIO DE UMA CARREIRA

As barreiras (in)visíveis que dificultam ou impedem o acesso das mulheres com elevadas qualificações a cargos e lugares de responsabilidade mais elevados persistem. A existência de um “tecto de cristal” nas organizações (Santos, 2006) ilustra, em grande medida, as assimetrias existentes no acesso ao mercado de trabalho e respectivos itinerários posteriores entre jovens do sexo masculino e feminino. A este respeito, investigações recentes realçam a existência de barreiras organizacionais, culturais e sociais que explicam a menor presença das mulheres na gestão. De acordo com G. Santos (2006: 275) é possível ilustrar algumas daquelas barreiras atendendo aos seguintes aspectos, entre outros, como sejam: *i*) a persistência de estereótipos sexuais baseados na menor capacidade de liderança das mulheres e do seu menor empenhamento na carreira; *ii*) os modelos de carreira “masculinizados” assentes na valorização de longas horas de trabalho e pela progressão linear e contínua até ao topo da organização e/ou profissão; *iii*) a cultura organizacional “hostil” à conciliação trabalho e família; *iv*) o sistema de valores patriarcal e relações de poder e autoridade desiguais entre homens e mulheres.

Tem sido evidente nos últimos anos a importância de se introduzir a variável género na explicação de percursos e estratégias de gestão de carreira por parte dos jovens diplomados em início de uma carreira (Marques, 2007; Teichler, 2007)⁶.

6 Optámos, neste estudo, por acompanhar jovens licenciados das seguintes fileiras científicas: Humanidades, Ciência Sociais, Tecnologias e Engenharias da Universidade do Minho. Do lado das empresas, procuramos conhecer experiências e necessidades recensadas na admissão de estagiários e jovens ao primeiro emprego. O desenho metodológico que sustenta esta pesquisa é muito mais complexo e vasto, o que nos permite obter um conjunto diversificado de dados que extravasam a sua utilização restrita neste artigo. Foram mobilizados diferentes instrumentos de recolha de informação—inquéritos por questionários, entrevistas, fontes documentais. Para este ponto específico do artigo, iremos socorrer de algumas entrevistas biográficas realizadas a um conjunto restrito de jovens ao longo de um ano.

2.1. Estratégia de “secundarização” na vida profissional

Os jovens que não antecipam o seu futuro profissional ou pessoal e que aguardam que o tempo os elucide sobre as possibilidades efectivas tendem a desenvolver uma estratégia que assenta na secundarização da vida profissional face à primazia atribuída à vida privada. Nesta situação encontram-se sobretudo três jovens do sexo feminino que vivem e/ou já viveram situações de inactividade e desemprego.

Licenciada em Engenharia Civil, esta jovem apresenta como principal motivação a obtenção de uma licenciatura para conferir um estatuto social e simbólico à família de origem. Quanto ao sentido atribuído a este período de vida específico, a passividade apresenta-se como o traço mais relevante da atitude e posição da entrevistada, visível, de resto na inactividade profissional voluntária.

“Não tenho assim uma situação muito definida porque eu também engenheira civil não sou, só tenho o curso mas não exerço (...) “Vou atingir este ano quase todos, que são: abrir a minha loja, casar e acabar a minha casa.” (CIVIL, sexo feminino)

A segunda jovem, licenciada em Informática de Gestão, confere ao seu percurso escolar uma visão estratégia de ascensão pela “positividade” do projecto profissional. Contudo, o sentido atribuído ao tempo é completamente diferente do da biografia anterior. Enquanto na precedente, as pressões focalizavam-se, sobretudo, em termos de concretização de projectos extra-profissionais, nesta biografia a vivência deste período faz-se pela descontinuidade no percurso de inserção profissional. Com efeito, após a conclusão do curso e a realização do estágio segue-se um período de desemprego. Vive com a angústia de não saber o que fazer para ultrapassar o paradoxo da exigência de experiência profissional num primeiro emprego. A única solução consistia em tentar obter, a qualquer preço, a tal exigida experiência profissional. A primeira experiência de trabalho efectivo que, entretanto, conheceu, sem correspondência com a formação adquirida, foi de recepcionista de um hotel e só, mais tarde, conseguiu ser colocada numa escola secundária em Lisboa.

“No princípio as coisas foram muito difíceis, depois de tentar inclusive empregos que não tinham nada a ver com a minha profissão, por exemplo, de recepcionista de hotel (...) entretanto saíram os resultados do concurso ao ensino. Peguei nas malas e parti para Lisboa. (...) Para mim, o trabalho é para ganhar dinheiro. (...) Se a gente concorrer para uma empresa, o salário será

um pouco melhor; mas, no ensino, existem certas regalias que não existem nesse caso, tipo, terem férias, ter assistência médica, ter tempo para mim...” (LIG, sexo feminino)

Por fim, a terceira biografia representa uma outra jovem, com formação superior idêntica à precedente, que afirma que está numa fase de “espera”, até atingir a satisfação e o equilíbrio profissional e pessoal desejados:

“Estou a trabalhar na mesma empresa em que fiz o estágio (...) é uma empresa de sistemas de informação. (...) O meu papel era estar perto dos utilizadores, ver o que estava errado, mas não era eu que corrigia, eram eles. Eu só perguntava as carências das pessoas, o que é que eles achavam, o que podia ser melhorado (...). Dar-lhes uma breve abordagem à aplicação, à ferramenta, aos computadores e vir-me embora. Quer dizer, eu própria não aprendo nada.” (LIG, sexo feminino)

Porém, perante a insatisfação profissional presente, projecta um futuro profissional com funções e responsabilidades bem definidas, já que a valorização da vida privada e do tempo disponível para realizar outras actividades configura a primazia atribuída à realização pessoal.

“(...) Eu neste momento sou uma pessoa que liga ao trabalho, mas acho que ponho a minha vida afectiva em primeiro lugar. (...)“Gostava de ter um emprego que me realizasse profissionalmente ao mesmo tempo gostava de ter a minha vida familiar. (...) As minhas colegas que estão a dar aulas (...) têm um horário reduzido que lhes dá para (...) quando tiverem filhos terem tempo para cuidar deles. Entretanto têm tempo para ir ao ginásio, fazer coisas, enquanto que eu não faço absolutamente nada. É casa-trabalho!” (LIG: sexo feminino)

Nestas biografias -duas jovens de Informática de Gestão e uma de Engenharia Civil- a importância da vida afectiva e/ou privada confere sentido e estrutura os tempos e espaços de trabalho e não-trabalho. A valorização do “tempo para mim”, da família, conjuga-se com uma valorização pragmática da satisfação profissional. A eficácia das práticas de socialização vigentes contribui para a recorrência de uma certa argumentação baseada na suposta passividade e conformismo das jovens do sexo feminino e consequente naturalização dos seus gostos, tendências, vocações, projectos e desejos... Mesmo assim, importa fazer uma ressalva, não de todo irrelevante, para este grupo de jovens: apesar de nenhuma ou pouca experiência profissional e da prioridade atribuída à vida familiar/privada, regista-se mesmo assim, vontade e desejo de se inserirem no mercado de trabalho.

2.2. Estratégia de “centragem” na vida profissional

Um outro eixo de interpretação da entrada na vida adulta exprime, em grande medida, a *concretização* de um percurso que se iniciou há muito tempo no seio familiar e escolar. A par da pertença a um meio social dotado de recursos económicos e escolares vantajosos (e geográficos), a eficácia de uma socialização antecipatória do projecto profissional, pela identificação de modelos profissionais e simbólico-culturais, permite estruturar o sentido dominante das biografias de dois jovens entrevistados do sexo masculino. São originários de uma família com tradições socioprofissionais próximas da área de licenciatura. Perpassa, igualmente, nas biografias em causa, a importância de se “apostar” numa carreira alicianante e consolidada, mesmo que seja à custa de algum “sacrifício” da vida pessoal ou familiar.

Como se sabe, a inserção profissional apresenta-se como um espaço-tempo, que tem vindo a registar profundas transformações nos modelos de socialização e formas de identificação prevaletentes até então. As afirmações coerentes do momento em que se encontram na sua biografia permitem-lhes, com segurança, delinear as etapas subsequentes de uma carreira profissional:

“Por definição, eu diria que estou sempre à procura de algo novo, algo que me motive mais. Neste momento, é muito difícil fazer uma transição para um sítio onde possa estar mais motivado. Nos outros locais onde estive havia sempre uma necessidade de uma maior motivação, até porque quando uma pessoa sai da universidade vem com o ‘sangue na guelra’, quer sempre mais e mais. Digamos que estou bastante satisfeito. O trabalho está a ir ao encontro das minhas expectativas e penso que será esse o curso que se adequa perfeitamente às minhas necessidades a nível profissional.” (LIG, sexo masculino)

“Neste momento sou assistente estagiário na UM (...). Sou assistente: dou aulas e faço investigação (...). Ponho a hipótese de eventualmente também ter outro tipo de trabalho, mas o meu projecto essencial é o de ficar ligado à universidade (doutoramento).” (CIVIL, sexo masculino).

Sem dúvida que as descontinuidades do mercado de emprego, sob o efeito da crise económica, modificaram as condições de acesso a uma actividade profissional. Com matizes diferentes, foi-nos possível registar comportamentos “defensivos/ conformistas” por parte *das* jovens engenheiras e comportamento mais “ofensivos/ inovadores” por parte *dos* jovens engenheiros. A observação de estratégias de gestão e de conciliação das diferentes esferas da vida quer profissional/

pública, quer pessoal/privada apontam-nos para alguns sinais de transformação nas referências de identidade. É claro que as conclusões a que chegamos devem ser assumidas como pistas a aprofundar em posteriores investigações, com base numa amostra mais ampla de jovens em diferentes situações e momentos do seu percurso profissional e familiar. Mesmo assim, é de realçar a pertinência daquelas conclusões, já que nos sugere cenários distantes das visões homogeneizantes ou lineares do acesso ao mercado de trabalho.

3. CRITÉRIOS (IN)VISÍVEIS DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Um outro eixo analítico privilegiado neste artigo consiste em aferir a existência de formas desiguais de actuação empresarial em contexto de trabalho. Nesse sentido, importa saber como são classificados e afectados os trabalhadores do sexo masculino e feminino na estrutura ocupacional sectorial⁷. Com efeito, quando comparado com o dos homens, o emprego das mulheres está concentrado nas profissões ou ocupações que representam os níveis mais baixos da hierarquia. Cabe salientar, a este propósito, a existência de postos de trabalho “femininos” e “masculinos”, a naturalização das qualidades profissionais (e.g. “delicadeza” versus “força física”), a localização “acima”/ “abaixo”, “fora”/ “dentro” da organização, entre outros aspectos. Apesar de o sexo não representar, em termos declarativos, um dos critérios mais relevantes no recrutamento, não deixa de ser importante atender ao conteúdo das explicações avançadas para a organização do trabalho por parte dos dirigentes entrevistados. Aí encontram-se algumas das explicações relacionadas com as resistências estruturais, organizacionais e interactivas que mais contribuem para a não visibilidade de certos processos de desigualdade de género nos quotidianos de trabalho.

Um dos traços mais claros é a afectação dos trabalhadores do sexo masculino ou feminino em função do tipo de organização do trabalho, de tecnologias utili-

7 No projecto de investigação intitulado “Ser Igual na (In)Diferença. Diagnóstico da rede empresarial Barcelense quanto à Igualdade de oportunidades entre Homens e Mulheres”, o plano metodológico foi concebido de modo a recolher informação de cariz quantitativo e extensivo, mas também de cariz qualitativo e aprofundado. Para isso foram realizados dois inquéritos com base em duas amostras representativas: uma das empresas da região (N= 384) e outras dos trabalhadores afectos às empresas (N= 1598 inquiridos: 660 ao sexo masculino e 902 ao sexo feminino). Em seguida, das empresas inquiridas, as que se mostraram disponíveis para um contacto posterior, realizaram-se entrevistas aprofundadas (21 entrevistas aos empresários/chefias das empresas). O mesmo procedimento foi executado para as entrevistas aos trabalhadores disponíveis (9 entrevistas).

zadas, ou seja, da divisão técnica do trabalho. A estrutura simples da maior parte das micro e pequenas empresas inquiridas reforça uma concepção de autoridade claramente intrincada nas práticas quotidianas dos dirigentes com repercussões na afectação dos postos de trabalho. Veja-se, por exemplo, a descrição do processo de trabalho da indústria de cerâmica⁸, com indicação de profissões, saberes e qualidades, além da indicação dos locais ocupados na hierarquia.

“Entra cá uma peça acabada em terracota e nós damos uma decoração à nossa maneira, como fomos ensinados e vamos evoluindo conforme a nossa experiência. (...). Estão duas pessoas no pincel e duas nas pistolas. Nós, homens, estamos mais nas embalagens, contactos com os clientes. Na parte da decoração estão as mulheres. No pincel não tem homens. Elas é que sempre foram mais antigas no pincel e não vale a pena nós agora estarmos a aprender no pincel, é mais vantajoso porque elas têm mais prática.” (Homem, 36 anos, olaria, micro empresa)

“Toda a gente sabe que a mulher não tem a força de um homem e há os sítios que são para trabalhar com material mais pesado...” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa).

As consequências desta “naturalização” e segregação de ocupações e funções têm repercussões no nível salarial e de desenvolvimento de uma carreira. Os empregadores, apesar de valorizarem as “qualidades” próprias da mão-de-obra feminina (e.g. minúcia, paciência, limpeza), ao não as reconhecerem como qualificações (escolares e profissionais), não as contabilizam para efeitos de atribuição salarial. Igualmente, a pressuposta menor disponibilidade das mulheres, dado que têm de acumular o trabalho com as actividades domésticas, incluindo o apoio aos filhos, reforça as desigualdades de género no trabalho.

Por sua vez, a avaliação de desempenho poderá servir como um instrumento de gestão da carreira, em particular no que diz respeito à promoção salarial, mas também profissional. As empresas/organizações que realizam a avaliação de desempenho fazem-no com o objectivo de garantir a produtividade e a competitividade e só, em terceiro lugar, para detectarem as lacunas ao nível das competências. Apesar de não o reconhecerem formalmente, poder-se-á admitir que a referência ao desempenho profissional se articula com a importância já mencionada das relações de proximidade entre os trabalhadores e as chefias. Esta

8 Ao nível de outros sectores, como o da indústria de madeiras e afins, verifica-se, também, uma estrutura segregacionista em termos de ocupação e de qualificações profissionais.

interpretação parece assumir cada vez mais consistência quando está em causa a análise das práticas de promoção salarial.

Do conjunto dos trabalhadores que fazem parte do universo das organizações em estudo, são sobretudo os do sexo masculino que ocupam funções de responsabilidade, em particular na chefia de equipas de trabalho. Com efeito, segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE, 2005), além de se verificar uma segregação salarial no mercado de trabalho em função do sexo, há, igualmente, uma segregação relativa às possibilidades de promoção e de acesso a postos de chefias, onde as mulheres se encontram subrepresentadas. Esta não é a representação dominante que transparece das respostas das empresas inquiridas, o que será obviamente compreensível, pois dificilmente os empresários e dirigentes das organizações reconhecerão exercer segregação salarial em razão do sexo.

Assim, quando confrontados com os critérios utilizados na promoção dos seus trabalhadores, mais uma vez a escolha recai sobre a importância atribuída à posse de competências profissionais, seguida da valorização do empenho e/ou dedicação à organização e da confiança depositada no(a) trabalhador(a). Só depois foram escolhidos os critérios relacionados com as habilitações escolares e os anos de serviço na organização. Foram pouco escolhidos os critérios idade, destreza física, sexo e relações de amizade.

A par da importância atribuída ao desempenho profissional e a tudo o que ele pressupõe, desde competências técnicas a qualidades pessoais, são importantes as relações familiares, quase de proximidade/afinidade com o(a) trabalhador(a). Como explicar, agora, a não visibilidade destes critérios no processo de promoção? Além disso, como não contemplar a maior vulnerabilidade das mulheres ao desenvolvimento de uma carreira? Nesse sentido, o facto de se atribuir às mulheres menor disponibilidade para realizarem horas extraordinárias, por exemplo, contribui para que se agravem as suas condições salariais face aos seus colegas do sexo masculino. Veja-se o que se passa quando a empresa recorre a horas extraordinárias, que, em regra, são efectuadas pelos homens alegando a "maior dificuldade" das mulheres por razões da divisão sexual do trabalho doméstico:

"No caso ficam mais homens, são os que estão mais disponíveis. Elas têm a vida de casa, não têm disponibilidade, têm mais dificuldade em ficar porque têm os filhos para ir buscar à escola, têm o jantar para fazer. Os homens estão sempre mais disponíveis nesse aspecto." (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

Portanto, razões de uma menor disponibilidade para o trabalho, sobretudo para praticarem horas extraordinárias, ou razões de absentismo ao trabalho por-

que levam os filhos ao médico ou vão às reuniões escolares, ou, ainda, razões relacionadas com a maternidade, são invocadas pelas chefias entrevistados que reconhecem que as mulheres são mais prejudicadas do que os homens no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira:

"A progressão na carreira tem a ver com cada um, independentemente de ser homem ou mulher. Por vezes a questão da maternidade pode ter alguma influência no desenvolvimento da carreira da mulher, mas são opções individuais." (Homem, 43 anos, consultoria, micro empresa)

"(...) temos conhecimento, às vezes, de determinadas situações que ... não são promovidas porque são mulheres, porque dentro de algum tempo podem engravidar, podem ter que estar de licença de parto ... toda a gente sabe que é verdade, por muito que não se queira, ou não se concorde... o certo é que é assim." (Mulher, 30 anos, farmacêutica, micro empresa)

NOTAS CONCLUSIVAS

Em termos gerais, a tendência actual para a precarização, a flexibilização da mão-de-obra e a externalização dos custos de produção (com recurso à subcontratação) tem permitido que se legitime uma fragmentação social crescente. A composição social apresenta, hoje, novas versões classificatórias assentes na luta entre os "inseridos" no mercado de emprego: entre jovens (e o acesso ao primeiro emprego) e os activos adultos que receiam perder o seu lugar de trabalho; entre homens e mulheres que têm de partilhar em conjunto soluções - parte delas ainda por inventar - para novos papéis familiares e profissionais; entre os trabalhadores nacionais e os imigrantes.

Todavia, é relevante perceber da leitura das informações macroeconómicas e dos resultados empíricos de cariz qualitativo (em especial, de alguns dos excertos das entrevistas realizadas) que a importância actual do fenómeno da precarização do trabalho e emprego é paradigmaticamente ilustrada pelo paradoxo do aumento do emprego feminino associado ao crescimento simultâneo do emprego vulnerável e precário das mulheres, com consequências ao nível do desenvolvimento de uma carreira profissional. Assim, poder-se-á avançar corroborar a percepção de um quadro de desigualdades e assimetrias na situação profissional e social entre homens e mulheres com impactos diversos em função do sexo dos trabalhadores. A manutenção das relações patriarcais organizacionais (Marques *et al.* 2006) através da réplica da divisão sexual do trabalho doméstico e da "naturalização" das medidas de igualdade de oportunidades, em particular no que diz

respeito à maternidade e à licença parental, explicam as resistências estruturais, organizacionais e interactivas por parte dos actores sociais envolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBOT, P. E WALLACE, C. (1991). *Gender, Power and Sexuality*. Basingstoke: MacMillan.
- ALMEIDA, A. NUNES DE; M. DAS DORES GUERREIRO; LOBO, C.; TORRES, A. E WALL, K. (1998). Relações familiares: mudança e diversidade. In José M. Viegas e A. Firmino da Costa (org.). *Que Modernidade? Portugal*. (Pp. 45-78). Oeiras: Celta Editora.
- AMÂNCIO, L. (1994). *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*. Porto: Afrontamento.
- (1993). Género - representações e identidades. *Sociologia-Problemas e Práticas*, nº 14, 127-140.
- BOURDIEU, P. (1999). *A Dominação Masculina*. Oeiras: Celta Editora.
- BRADLEY, H. (1989). *Men's Work, Women's Work*. Cambridge: Polity Press.
- CABRAL, J. PINA (1989). *Filhos de Adão, Filhas de Eva. A visão do mundo camponesa do Alto Minho*. Lisboa: D. Quixote.
- CARDOSO, C. CABRAL (2005). *Igualdade de Oportunidades ente homens e mulheres em contexto empresarial*. Universidade do Minho, EEG.
- CARDOSO, J. L. et al. (1993). *Empresários e gestores da indústria em Portugal*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- CASTELLS, M. (1996). The rise of Network Society, The Information Age. In *Economy, Society and Culture*, vol. 1. Britain: Blackwell Publishers.
- CÉLESTIN, J. B. (2002). *A Qualidade de Emprego*. Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional (DGEFP).
- CITE (2005). *Actas da Conferência Final-Garantir os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre mulheres e homens*. In A. P. Salada (Org.). Lisboa: CITE.
- CLOUTIER, L.; BERNARD, P.; E TREMBLAY, D. G. (2009). Job quality and gender inequality: Key changes in Québec over the last decade [pesquisa online Novembro 2009: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/documents/Article_SSJ_LC_PB_DGT_ver_ang_15septembre_2009.pdf]
- CRUZ, SOFIA (2003). *Entre a Casa e a Caixa. Retrato de Trabalhadoras na Grande Distribuição*. Porto: Afrontamento.

- ESPÍRITO-SANTO, A E BAUM, M. (2004). A participação feminina em Portugal numa perspectiva longitudinal. Relação trabalho-família em contextos organizações de mudança. In *Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, Vº Congresso Português de Sociologia. Braga: APS (policopiado).
- Ferreira, V. (1999). Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52-53, pp.199-227.
- GARCÍA DE LEÓN, M^a. ANTONIETA (1994). *Élites discriminadas: sobre el poder de las mujeres*. Barcelona: Anthropos.
- GUERREIRO, M. DORES et al. (2004). Relação trabalho-família em contextos organizações de mudança. In: *Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, V Congresso Português de Sociologia, Braga: APS (policopiado).
- (2001). *Relações Sócio-laborais em Micro e Pequenas Empresas*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, IEFP.
- (2000). *Emprego, família e actividades comunitárias: uma relação mais equilibrada para mulheres e homens*. CIES, Lisboa: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (policopiado).
- MARUANI, M. E H. HIRATA (Coords.). (2003). *As Novas Fronteiras da Desigualdade: Homens e Mulheres no Mercado do Trabalho*. São Paulo: Senac.
- HIRATA, H. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, ano 11, nº 11, Jan./jun. 24-41. Porto Alegre.
- HIRATA, H. E KERGOAT, D. (1998). La division sexuelle du travail revisitée. In M. Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité*. (Pp. 93-104). Paris: La Découverte/Mage.
- INTERNATIONAL LABOUR (ILO). (2007). *Global Employment Trends for Women*. Brief. Genève: March.
- MARQUES, A. PAULA (2009a). Intensificação dos ritmos de trabalho. Implicações na qualidade de vida profissional, familiar e individual. In Engrácia Leandro (orgs.), *Saúde e Sociedade. Os contributos (in)visíveis da família*. Braga: Universidade do Minho.
- (2009b). *Trajectórias Quebradas. A Vivência do Desemprego de Longa Duração*. Porto: Profedições.
- (2009c). O absentismo: uma questão de género? Políticas e limites de conciliação trabalho-família. *Revista Angolana de Sociologia "Globalização e Identidades"*, nº 3, Junho, Angola, pp. 45-64.
- (2007). Relatório Final do *projecto de investigação MeIntegra - Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região*

- Norte. Centro de Investigação de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (policopiado).
- (2006a). *Entre o diploma e o emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros*, Porto: Ed. Afrontamento.
- (2006b). Divisão do trabalho, profissão, culturas profissionais. Visibilidade de alguns eixos analíticos. In A. P. Marques e Telmo H. Caria (orgs.). *Educação, trabalho e Culturas Profissionais. Contributos Teóricos-Metodológicos*. Actas dos Encontros em Sociologia III. (Pp. 103-116). Braga: Copissuaro.
- (2004). Mercados profissionais e (di)visões identitárias entre jovens engenheiros. *Sociologia*, 165-194. Porto: Faculdade de Letras do Porto.
- MARQUES, A. PAULA et al. (2006). *Assimetrias de Género e Classe. O caso das Empresas de Barcelos*. Barcelos: Kerigma.
- OCDE (2004). *Babies and Bosses: Políticas de Conciliação da Actividade profissional e da vida familiar*, volume 3 (Nova Zelândia, Portugal e Suíça). Lisboa: DGEEP.
- PERISTA, H. (1999). *Os usos do tempo e o valor do trabalho. Uma questão de género*, nº 15, Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.
- RATO, HELENA et al. (2005). *Promoção da igualdade de género pelas organizações internacionais: Organização das Nações Unidas, Organização Internacional do Trabalho, União Europeia: documentos e instrumentos fundamentais para a integração e promoção da igualdade de género*, vol.1, Oeiras: Instituto Nacional de Administração.
- REBELO, G. (2002). *Trabalho e igualdade: mulheres teletrabalho e trabalho a tempo parcial*. Oeiras: Celta Editora.
- RODRIGUES, M. JOÃO E NEVES, A. OLIVEIRA DAS, (Coord.). (1994). *Políticas de reestruturação, emprego e desenvolvimento regional*. N.º 11, Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- RODRIGUES, M. JOÃO (1991). *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego - Dilemas de Portugal na construção europeia*, Lisboa: Pub. D. Quixote.
- SANTOS, G. GAIO (2006). Efeito 'tecto de vidro', mentoria, redes sociais, relação trabalho-família, gestão da diversidade. In Jorge F.S. Gomes, Miguel, P. e Cunha e A. Rego (orgs.), *Comportamento organizacional e gestão*. (Pp. 269-287). Lisboa: Editora R.H. Lda.
- SCHEHR, S. (1999). *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*. Paris: PUF.
- SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

- SILVA, M. CARLOS (1998). *Resistir e adaptar-se. Constrangimentos e estratégias camponesas no noroeste de Portugal*. Porto: Afrontamento.
- (2003). *Solidariedade e exclusão social*. Braga: Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Relatório de Disciplina, Provas de Agregação (policopiado).
- SWEDBERG, R. (1987). Economic sociology: past and present. *Current Sociology*, vol. 35, nº 1-3. New York: Sage Publications.
- TEICHLER, U. (2007). Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives. *Higher Education Dynamics*, nº 17. London: Springer.
- WALL, K. (org). (2005). *Famílias em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais: Universidade de Lisboa.
- WITZ, A. (1992). *Professions and Patriarchy*. London: Routledge.