



VII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

19 a 22 Junho 2012

Universidade do Porto - Faculdade de Letras - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

ÁREA TEMÁTICA: FAMÍLIA E GÉNERO

TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES NA ACTUAL ECONOMIA FLEXÍVEL E SUA RELAÇÃO COM DINÂMICAS FAMILIARES

NOVAIS, Carina

Mestre em Sociologia

CIAFEL, FADEUP

carinanovais@hotmail.com

Resumo

O objectivo deste artigo é explorar as trajectórias profissionais e sua relação com as estratégias de uma economia flexível e com as dinâmicas familiares. A aplicação de questionários a uma amostra de 450 mulheres (idade média=41, 67 anos $\pm$ 10,76 anos) foi fundamental para delinear uma perspectiva etnográfica com base na observação de contextos e entrevistas semi-estruturadas. A estratégia metodológica desenvolveu-se em contexto de trabalho privado e público e em contexto de desemprego. Este estudo é um alerta actual que poderá contribuir para diluir a subrepresentação do trabalho feminino, identificando os estereótipos de género que persistem na vida familiar e profissional. As conclusões mostram que: (i) a ênfase na intermitência das trajectórias profissionais desmonta a invisibilidade associada ao trabalho doméstico e mostra que o diálogo estabelecido com a família coloca estas mulheres em desvantagem social; (ii) a relação entre género e mercado de trabalho mostra que os processos de segregação continuam a ser estruturantes e integram as mulheres em postos com menos autoridade; (iii) o trabalho por turnos e o trabalho em regime de tempo parcial, enquanto estratégias de flexibilização dos horários de trabalho, não fazem parte da vontade de conciliação do emprego com as responsabilidades familiares, confirmando a submissão destas mulheres à precariedade laboral.

Abstract

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

Palavras-chave: mulheres; trajectórias profissionais; dinâmicas familiares; economia flexível.

Keywords: women; career paths; family; flexible economy.

I. INTRODUÇÃO

A representação da mulher é uma representação de género plural. Historicamente, a mulher parece ser representada pela exclusão na esfera pública e no significado que lhe confere a presença na economia e na política. No período do Estado Novo defendiam-se os princípios morais da família, sendo que a mulher casada deveria ocupar-se do lar, pois o regime de trabalho tornar-se-ia incompatível com os papéis que lhe reservava a sociedade. Mais tarde, a figura do chefe de família desaparece do Código Civil, mudança importante para a condição social feminina. O período de 1974-79 consolida a democracia portuguesa e instituiu alterações que constitucionalmente assumiam a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, na família, na sociedade, nomeadamente o acesso da mulher a todas as carreiras profissionais; a licença de maternidade alargada para 90 dias; o direito ao voto; o direito a poder sair do país sem autorização do marido (Ferreira, 1999). Fraisse (1998) mostra que as imagens das mulheres nas diferentes épocas históricas nos parecem, hoje, representações espontâneas e facilitadas por esquemas sociais dominadores com produtos submissos. No entanto, atentar a estas imagens femininas nos espaços privados e públicos, que se afirmam em momentos históricos diferentes, é também entender que as mulheres circulam entre esses espaços, articulando-os. O confronto entre privado e público estará ultrapassado?

Perrot (1998,2006) defende que as mulheres sempre trabalharam e desenvolveram pequenas tarefas conciliáveis com as obrigações familiares. Elas foram lavadeiras, tecedeiras, amas, serventes, lavradeiras, costureiras...a invisibilidade do trabalho feminino desenvolveu-se ao longo dos tempos e embora tenha tido um papel crucial no desenvolvimento da sociedade, as mulheres nem sempre ocuparam lugares remunerados e reconhecidos. Na abordagem ao quotidiano das mulheres camponesas que trabalhavam nos campos franceses, no início do século XX, a autora refere que o dia-a-dia das camponesas regulava-se pela variedade de funções e espaços definidos pelos ritmos da família e do trabalho no campo, no qual as mulheres desempenhavam algumas tarefas pré-definidas como femininas. Em casa, o seu trabalho não valorizado e não remunerado sucumbia na invisibilidade e reforçava a “dimensão sexuada da sociedade e da história.”

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

O objectivo deste artigo é explorar a relação entre as trajectórias profissionais de mulheres e sua relação com as estratégias de uma economia flexível e com as dinâmicas familiares.

II. METODOLOGIA

A estratégia metodológica seguiu uma análise intensiva de uma amostra intencional de 450 mulheres (idade média=41, 67 anos $\pm$ 10,76 anos) seleccionadas de acordo com vários critérios, nomeadamente a idade ativa (entre os 16 e os 65 anos), o contexto ocupacional (desempregadas, trabalhadoras do sector privado e do sector público) e, por fim, a área geográfica (Porto e área suburbana). Este trabalho de campo decorreu durante 6 meses (de Outubro de 2009 até Março de 2010) partilhado pela presença: (i) numa cadeia privada de hipermercados (um na Maia, um no Porto e dois em Vila Nova de Gaia); (ii) na administração pública e segurança social composta por 3 núcleos na cidade do Porto; (iii) no Centro de Emprego da Maia e nos Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) das Juntas de Freguesia de Aldoar (Porto), de Oliveira do Douro (V.N. de Gaia), de S.Cosme (Gondomar), de Valongo (Valongo) e de Matosinhos (Matosinhos).

Num primeiro momento, as técnicas privilegiadas foram o inquérito por questionário e a observação directa dos contextos de aplicação. Estas opções consentem uma maneira directa de estabelecer o contato e a relação de confiança entre o investigador e o seu objeto de estudo. Delineou-se posteriormente a técnica da entrevista (a oito mulheres dos diversos contextos abordados) com o intuito de adquirir informações pormenorizadas acerca dos sistemas de valores e interpretações conferidos às práticas. A combinação destas técnicas concedeu maior rigor e consistência ao estudo, uma vez que se completaram no acesso à complexidade fenomenológica do social.

Os dados oriundos dos inquéritos foram inseridos numa base de dados construída com recurso ao programa SPSS 17.0 que permitiu o tratamento estatístico dos resultados. As entrevistas foram gravadas em formato digital e posteriormente transcritas. Procedeu-se a uma transcrição integral das mesmas. Os textos resultantes das mesmas, bem como das notas de observação foram preparados, formatados e sujeitos à análise de conteúdo com o auxílio do programa de tratamento de informação *QSR NVivo7*.

III. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

1.1 Trajectórias profissionais interrompidas pelo trabalho invisível

Quando as mulheres interrompem a sua trajectória profissional para cuidar dos pais, sogros, filhos ou executar trabalho doméstico, quais os efeitos destas lacunas nos seus percursos sócio-biográficos?

Verificamos um padrão entre 29 mulheres que haviam interrompido a sua trajectória profissional para prestar “trabalho não remunerado”. Estas mulheres têm, em média, 46 anos, são maioritariamente casadas e têm dois filhos. Encontramos mulheres com baixas qualificações e observamos uma concentração de mulheres “operárias”, “trabalhadoras não qualificadas da agricultura”, “trabalhadoras não qualificadas dos serviços e comércio” e “trabalhadoras dos serviços directos e particulares” (com destaque para o pessoal da limpeza em casas particulares). Portanto, é nos domínios profissionais desqualificados e nos segmentos sociais mais vulneráveis às imprevisibilidades do mercado de trabalho, que este tipo de trajectórias profissionais instáveis mais se fazem notar. Quando reconstituímos as classes sociais de origem verificamos a concentração de mulheres provenientes de famílias operárias (com destaque para “pai operário e mãe doméstica”), o que parece indicar uma certa continuidade destas mulheres em relação às suas origens sociais.

C4										
C3										
C2										
C1										
Trajectória Profissional	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10

	Trabalha
	Trabalho Doméstico/Familiar
	Desemprego

Figura 1 – Trajectórias Profissionais interrompidas por “trabalho invisível”

A *Figura 1* esquematiza os períodos de tempo que correspondem aos percursos profissionais das mulheres destacando primeiramente duas condições: quando integram um emprego (a verde) e quando se retiram do mercado de trabalho para desenvolver “trabalho invisível”, quer seja a prestação de cuidados a familiares, quer seja o trabalho doméstico (a vermelho). Partindo desta última situação, as mulheres que procuram integrar novamente o mercado de trabalho, não experimentam uma trajectória profissional estável. Este tipo de instabilidade profissional não está associada a uma elevada rotatividade entre empregos (verificamos que tiveram, em média, quatro empregos ao longo do seu percurso), não está relacionada com a vulnerabilidade contratual (verificamos que a maioria tinha contratos de trabalho efectivo), mas está intrinsecamente ligada à imprevisibilidade familiar e à reprodução de normas culturais que continuam a sustentar a “obrigatoriedade” da mulher em ser “cuidadora”.

Observando atentamente a *Figura 1* podemos concluir que a maioria das mulheres que se viram forçadas a um “vai vem” entre o trabalho e o lar estão atualmente desempregadas (a preto). O Inquérito ao Emprego revelou que a necessidade de cuidar de crianças, deficientes, ou idosos é a justificação atribuída a 59,2 mil pessoas que não têm emprego. Em 2008, 94% da assistência a menores foi prestada por mulheres. No entanto, a percentagem de cuidados prestados por homens quase duplicou, face a 1999 (6% em 2008, contra 3,1% em 1999).ⁱ

1.2 Diálogo entre o género e as hierarquias

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

Paralelamente, os dados obtidos neste trabalho salientam um valor irrelevante para aquelas mulheres que mudaram de posição hierárquica, já que corresponde apenas a 8,6%. As posições reveladoras de alguma autoridade mostram contingentes ínfimos. Encontramos apenas 4,5% de “Chefias diretas”, 0,9% de “Encarregadas gerais”, 0,9% como “Dirigentes, Gestores e Quadros Superiores” e 0,2 % nos “Quadros Intermédios”. Podemos referir que são mulheresⁱⁱⁱ com “46 a 52 anos” que se destacam nestas posições, não havendo qualquer registo para inquiridas com menos de 32 anos de idade. Os lugares de enquadramento e de chefia mostram-nos que apesar de estas mulheres se aproximarem das “chefias diretas” (4,5%), mantêm-se nos lugares intermédios e existem em menor presença nas direções, centros de decisão e categorias superiores das estruturas organizacionais.

Nas organizações, os lugares de topo exigem grande adaptabilidade e o que se verifica é que esses lugares são predominantemente ocupados por homens, sendo que as mulheres que os ocupam são maioritariamente solteiras e sem filhos (Ferreira, 1999). Partindo do princípio de que existe uma interferência das dinâmicas familiares na posição hierárquica ocupada, os resultados obtidos mostram que o número de filhos parece não exercer qualquer influência.^{iv} A distribuição das inquiridas pela posição hierárquica ocupada segundo o estado civil^v evidencia uma concentração nas posições subordinadas. No entanto, este resultado fornece-nos importantes pistas de reflexão acerca da posição de topo “Dirigentes, gestores e quadros superiores”. Encontramos apenas quatro mulheres no topo da hierarquia. Apesar de estarmos perante valores insignificantes, não os podemos negligenciar.^{vi} Deste modo, na posição “Dirigente, Gestora, Quadro Superior” encontramos mulheres com formação superior (100%), com idades compreendidas entre os “46 e os 52 anos”, maioritariamente solteiras (75%) e sem filhos (75%). Para estes itens verificamos a incidência de profissões ligadas à “formação” (50%) e aos “quadros superiores de empresas” (50%). Podemos verificar que são funcionárias de uma empresa do sector público.

Patrícia é uma das entrevistadas, tem 32 anos, é técnica superior na empresa pública em que desenvolvemos a nossa investigação. É casada, tem uma filha, não exerce tarefas de chefia, nem pretende fazê-lo. A sua perceção é a seguinte: *“não sou daquelas pessoas ambiciosas, não quero subir para chefe, nem nada disso, basta-me aquela...dou muito mais importância à minha família, do que à minha vida profissional”*. Sabe que *“se quisesse apostar a sério numa carreira e ainda vir a ser diretora, presidente da empresa, eu ia ter que abdicar da minha família e eu sou muito sentimentalista (risos), já deu para ver, não é?”*. As referências à família são ditas com orgulho, porque *“nunca poria a minha família abaixo da minha carreira profissional, nunca!”* Patrícia tem o exemplo da sua chefe *“é mais nova, mas, não tem filhos. Se calhar, não tenciona neste momento, nem nos próximos anos ser mãe”*. Perceciona o desempenho de tarefas de chefia através das implicações para a família, já que *“as pessoas que sobem lá dentro, tirando as que estão por cunha (risos), as que têm mérito, abdicam da sua vida particular e pessoal para se dedicar àquilo.”*

1.3 Segmentos sociais vulneráveis à precariedade laboral

A investigação levada a cabo na cadeia de hipermercados teve como objetivo principal abordar a questão dos tempos fragmentados e flexíveis dos horários de trabalho e o sentido concedido a estas estruturas.

No processo de transformações da sociedade, o vínculo profissional, cada vez mais temporário e precário, incorre em perda de direitos, regalias sociais, estabilidade, bem-estar pessoal e resistência coletiva. Sobre as várias posições que se anunciam, as formas de emprego atípicas dominam no feminino, sendo que as exigências no sentido da flexibilidade são penalizadoras principalmente para as mulheres. Algumas perspectivas teóricas consideram que uma gestão mais flexível dos tempos de trabalho permite aos trabalhadores conciliarem a sua vida profissional e pessoal (Kovács, 1999). Posto isto, as mulheres optam por essas formas de trabalho?

Os dados obtidos mostraram que não se tratou de uma questão de opção, mas de submissão às estruturas flexíveis, o que nos permite introduzir diversos eixos analíticos que ultrapassam a visão reducionista que relaciona o trabalho precário às opções individuais.

As operadoras de caixa destes hipermercados consideraram que a precariedade laboral que caracteriza estas categorias de trabalho não estão relacionadas com o vínculo contratual, já que 97,2% das 107 inquiridas têm contratos de trabalho efetivo. A efetividade contratual não é o fator essencial para que os indivíduos considerem um emprego estável. Todavia, os relatos de períodos de conversação que estabelecemos com as trabalhadoras deste hipermercado evidenciam o descontentamento com o sistema de turnos rotativos e com o regime de trabalho a tempo parcial. Refere uma operadora de caixa, com 40 anos e com um filho: *“não concordo com os turnos porque não viabiliza o equilíbrio familiar. Trabalhar aos fins-de-semana não permite ter tempo para acompanhar os filhos no crescimento”*.^{vii}

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

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

Nesta linha, as operadoras de caixa inquiridas referem descontentamento com o regime de trabalho a tempo parcial porque *“é um mini-trabalho, trabalhar quatro horas num sítio, é horrível, porque só tem aquilo e os horários...é que eles metem horários e faz com que a pessoa nem consegue arranjar mais nada. Está ali presa naquilo. Isso é mau.”* Do ponto de vista desta trabalhadora, um trabalho em regime parcial não coincide com o significado que atribui ao trabalho. Por isso, tem a expectativa de trabalhar a tempo inteiro, porque *“é muito melhor. Ganha-se mais, é diferente...mas, eu hei-de lá chegar. Para mim, isso, é um trabalho mesmo.”*

Dias evidencia que *“as novas modalidades de contratação não resultam, na grande maioria dos casos, de uma opção voluntária do trabalhador, outrossim, a submissão a uma condição desfavorável de um mercado de trabalho onde o excesso de oferta de mão-de-obra é regra”* (2005, 522) Assim, os grupos alvo deste fenómeno são-no *“não porque o desejam, mas porque não encontraram trabalho permanente”* (Idem, 541).

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por assumir a ênfase na intermitência e invisibilidade das trajetórias profissionais das mulheres, este estudo é um alerta atual. A leitura real do trabalho feminino integrou os percursos laborais no contexto do mercado de trabalho e o diálogo estabelecido com a família. Mais do que desenvolver uma reflexão em torno da relação mulher/trabalho/família, ao longo deste processo, trabalhou-se na tentativa de desmontar conceitos dominantes nos estudos acerca do “trabalho não remunerado”, porque nos concedem uma realidade apartada. Os resultados sugeriram uma pluralidade de trajetórias profissionais, mas evidenciaram a concentração de mulheres nos segmentos sociais mais expostos à precariedade laboral, em grande parte, por força da submissão às estruturas de trabalho precário e também mostramos como o trabalho não remunerado, ainda tão característico da força de trabalho feminina é um fator de risco acrescido à desvantagem social e à pobreza.

V. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Costa, A. (1998). *Portugal, Que Modernidade?* Oeiras: Celta Editora.
- Dias, I. (2005). *Competitividade, Emprego e Trabalho : Falácias e paradoxos na estratégia de promoção da Economia Portuguesa no virar do Milénio*. Azeitão: Autonomia Lda.
- Ferreira, V. (1999). Os paradoxos da situação da mulher em Portugal. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, nº 52, pp.1999-2227.
- Fraisse, G. (1990) Da destinação ao destino: história filosófica da diferença entre os sexos. In Duby, G. & Perrot, M. *História das mulheres: o século XIX*. Porto: Edições Afrontamento.
- Kovács, I. (1999). Consequências da reorganização das empresas no emprego. *Revista Organizações & Trabalho*, nº 22. Celta: APSIOT.
- Núncio, M. (2008). *Mulheres em dupla jornada. A conciliação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Perrot, M. (1998). *Lesfemmes ou lessilences de l’histoire*. Flammarion.
- Perrot, M. (2006). *Uma história das mulheres*. EditionsduSeuil.

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

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

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

ⁱⁱⁱ Direção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2005). Quadros de Pessoal;

ⁱⁱⁱ Efetuamos “Select cases” segundo a condição “posição hierárquica correspondente aos casos que revelam alguma autoridade”.

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

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

^{vi} Efetuamos “Select cases” segundo a condição “posição hierárquica correspondente aos casos que se integram na posição “dirigentes, gestores e quadros superiores”.

^{vii} Registo em diário de campo no dia 19 de Janeiro de 2010, nas instalações de um hipermercado.