

As mulheres das regiões fronteiriças, a sua inserção no mercado de trabalho e relações familiares¹

Helena Maria Ribeiro Santos²

RESUMO

Num momento em que a discussão acerca da conciliação entre a família e a vida profissional bem como acerca da igualdade de oportunidades está na ordem do dia, atingindo o seu máximo com a já discutida, mas não resolvida, questão das quotas e com a criação de um *Ministério para a Igualdade de Oportunidades*, pretende-se, a partir da análise de um questionário aplicado a mulheres, lançar pistas de reflexão acerca do quotidiano dessas mulheres no tocante ao assunto em apreço.

(...)o que na história aparece como eterno não é mais que um produto de um trabalho de eternização que incumbe a instituições (em interconexão) como a família, a igreja, o Estado, a escola (Bourdieu, 1999:VII)

Introdução

A partir de um questionário aplicado a 200 mulheres nas situações de empregadas, desempregadas e em formação dos concelhos fronteiriços das regiões Centro e Alentejo pretende-se, no presente artigo, lançar algumas pistas de reflexão sobre a conciliação entre a vida profissional e a familiar, nomeadamente no tocante aos seguintes aspectos:

- O nível da **partilha de responsabilidades** na esfera *doméstico-privada* (1. que ajuda é disponibilizada, 2. quem a fornece e 3. em que tarefas);
- Os custos sociais da inexistência/ **insuficiência das infra-estruturas sociais de apoio**, nomeadamente das direccionadas para a infância e a terceira idade;
- O papel da **sociedade providência**, nomeadamente das redes informais de solidariedade, no colmatar das deficiências das infra-estruturas sociais de apoio;
- Os custos sociais da **dupla jornada de trabalho** (1. quais as consequências ao nível do seu relacionamento com os mercados de emprego e formação, 2. que disponibilidade possuem as mulheres para a realização de outras actividades para além das realizadas na sua actividade profissional e em casa e 3. que participação cívica na sociedade);
- A reprodução dos estereótipos sexuais.

¹ O presente artigo resulta do estudo, desenvolvido pela CESO I&D - Investigação e Desenvolvimento, intitulado *Diagnóstico e Estratégias no âmbito da Igualdade e Oportunidades* encomendado pelas Delegações Regionais do Instituto de Emprego e Formação Profissional do Alentejo e Centro. A equipa que realizou o estudo, cuja coordenação esteve a cargo da Conceição Moreno, era composta por: Esperança Nunes, Helena Peixoto, Helena Santos e Maria Alberto Branco, tendo contado com as colaborações da Sara Falcão Casaca, Virgínia Ferreira e Mário Bairrada como advisers.

² CESO I&D - Investigação e Desenvolvimento

1. **Caracterização sócio cultural das Inquiridas**

As 197 mulheres inquiridas, utilizando a técnica da inquirição presencial, distribuíam-se da seguinte forma segundo a sua situação perante o mercado de trabalho: 116 encontravam-se empregadas (58,9%), 27 estavam desempregadas (13,7%) e 54 em formação (27,4%). Note-se que a grande maioria das mulheres em formação se encontravam desempregadas.

As mulheres inquiridas eram maioritariamente jovens (57,3% possuíam até 35 anos) sendo que com mais de 45 anos, apenas 16,3% das inquiridas. As suas habilitações eram, tal como no Continente, bastante baixas cingindo-se maioritariamente à escolaridade obrigatória, a qual por sua vez está directamente relacionada com o seu ano de nascimento. De facto, 21,9% das inquiridas possuíam até ao 1º ciclo do ensino básico. Com curso superior, 8,9% das respondentes.

De entre as que possuem cursos superiores destacam-se os de professora do 1º ciclo do ensino básico (3 ocorrências) e os de gestão e sociologia, com duas ocorrências cada. Com uma ocorrência surgem os cursos de engenharia técnica agro-industrial, contabilidade, relações públicas, engenharia de produção agrícola, educadora infantil, relações internacionais, economia e enfermagem.

Acompanhando a tendência verificada a nível nacional, quanto mais baixo é o escalão etário mais elevadas são as habilitações das inquiridas.

Mais de metade das mulheres respondentes têm filhos (63,6%). De entre estas, a maior parte têm entre um e dois filhos, apenas 2,4% têm entre quatro e seis filhos.

Os filhos são em mais de metade das situações menores de 16 anos (55,1%) e estudantes (68,5%). Refira-se que cerca de 20% dos filhos têm menos de 6 anos e, portanto, potenciais utilizadores de infantários. Aproximadamente 1/3 dos filhos têm mais de vinte anos.

A análise das habilitações dos filhos e principalmente das diferenças com as das suas mães, numa fase em que os filhos ainda são maioritariamente jovens e estudantes, não pode ir muito além do que a simples constatação de que há sinais evidenciadores de que virão a possuir habilitações superiores às das suas mães.

Os filhos que se encontram a trabalhar (note-se que 68,5% são estudantes e que 6,2% se encontram desempregados) desenvolvem actividades relacionadas com a indústria e com os serviços, nomeadamente serviços técnicos. De facto nas profissões catalogadas como residuais³ e que representam 14,8% das profissões dos filhos destacam-se as seguintes: empregado(a) de escritório, contabilista, canalizador, técnico de frio/ de gás e segurança.

Das mulheres respondentes, 125 vivem, além dos filhos, com o marido/ companheiro. Da análise da estrutura etária dos maridos/ companheiros é possível concluir que estes são de uma forma geral mais velhos que as mulheres inquiridas. De facto, apenas no escalão etário *menor ou igual a 25 anos* é que a percentagem de maridos/ companheiros é bastante inferior que a relativa às mulheres inquiridas (menos 21,7 pontos percentuais), o que reflecte o baixo número de mulheres casadas nesse escalão etário.

Apesar de similar, a estrutura de habilitações dos maridos/ companheiros denota dois aspectos dignos de registo: quer o maior peso relativo dos maridos/ companheiros nos escalões inferiores ao 2º ciclo do ensino básico (mais 11,9 pontos percentuais) quer o menor peso relativo dos maridos/ companheiros com o 12º ano (menos 15,9 p.p.), o que poderá ser explicado pelo facto de estes serem maioritariamente mais velhos que as inquiridas.

Relativamente às profissões dos maridos/ companheiros, saliente-se o facto de ¼ dos mesmos se encontrarem reformados, o que a nosso ver poderá estar associado com as profissões de desgaste rápido anteriormente

³ Profissões referenciadas apenas duas ou menos vezes pelas inquiridas.

desempenhadas já que apenas 11,2% dos mesmos possuem mais de 56 anos. De entre a diversidade de profissões, e tal como o verificado com os filhos, destacam-se as relacionadas com a indústria e com os serviços, nomeadamente os técnicos.

Destacam-se igualmente o pai, a mãe e outros familiares não especificados como elementos constituintes do agregado familiar. De facto, 53 inquiridas vivem com a sua mãe, 41 com o seu pai e 36 com outros familiares, sendo ainda uma realidade o conceito de família alargada. Apenas quatro inquiridas vivem com elementos que não pertencem à sua família.

Após esta breve caracterização das mulheres inquiridas, segue-se a análise da sua relação com o mercado de emprego.

2. A relação com o mercado de emprego

A maior parte das mulheres inquiridas já teve, no passado, alguma actividade, 59,7%. Contudo, reflexo das características do tecido económico regional transfronteiriço e dos baixos níveis habilitacionais das mulheres inquiridas, os últimos três empregos mais referenciados foram os seguintes: operária (22,1%), empregada de comércio (15,9%), empregada de mesa/ balcão (10,6%), empregada de escritório (9,7%), costureira (8%) e proprietária de estabelecimento comercial (7,1%).

Reflexo eventual de alguma precariedade, uma parte significativa dos três últimos empregos que as mulheres inquiridas tiveram não possuíram duração superior a 1 ano (33%), sendo de destacar que aproximadamente 4/5 dos mesmos não tiveram uma duração superior a 5 anos.

Na sua maioria, as mulheres parecem mudar de emprego por factores exógenos e associados à fragilidade do tecido empresarial local, como sejam a não renovação de contrato, o encerramento da empresa, o despedimento e a falta de trabalho. Em segundo lugar, surgem razões de ordem pessoal, a saber: os problemas de saúde, a mudança de residência, a gravidez/ nascimento dos filhos, o desejo de frequentar um curso de formação profissional, o desejo de criar emprego próprio e o divórcio. A seguir destaca-se o facto de as mulheres terem tido uma melhor oferta de trabalho e de não gostarem do emprego em que estavam.

Por fim, e com alguma relevância, surgem as razões relacionadas com as características intrínsecas aos postos de trabalho ocupados, nomeadamente a dureza do trabalho.

Na sua maioria (58,6%), as mulheres respondentes nunca deixaram de trabalhar por não encontrarem emprego ou por terem decidido não trabalhar durante um certo período. De entre as que o fizeram, a principal razão prendeu-se com a dificuldade em encontrar emprego, ao que se seguiram razões de ordem familiar/ pessoal, como sejam: a necessidade de cuidar dos ascendentes e/ ou descendentes; a gravidez e a doença; entre outras.

Reflexo eventual da pouca antiguidade no posto de trabalho, conjugado com as baixas habilitações e empregos pouco qualificados, 70% das mulheres respondentes afirmam nunca terem sido promovidas.

A introdução das variáveis idade e habilitações permite concluir que quanto mais idade as mulheres possuírem e quanto mais elevados forem os seus níveis habilitacionais mais são os casos de promoção.

De referir que de uma forma geral, as mulheres respondentes não deixariam de trabalhar mesmo que a sua situação económica, ou a da sua família, fosse suficientemente boa. De facto, apenas 13% afirmam que tomariam, caso fosse possível, essa decisão. A introdução da variável idade permite concluir que tal decisão é comum a todos os escalões etários considerados; contudo, é a partir

dos 36 anos que as mulheres inquiridas estão proporcionalmente mais dispostas para abandonar, ou deixar de procurar, o emprego, sendo de salientar que a propensão para deixar de trabalhar diminui com o aumento da escolarização das inquiridas.

No entanto, elevado é o número das que afirmam que mudariam de actividade profissional, com especial destaque para as que manifestam o desejo de se estabelecerem por conta própria. Neste quadro, as mulheres repartem-se quase equitativamente entre as que já pensaram e as que não pensaram criar o seu próprio emprego.

As perspectivas de emprego feminino nos concelhos onde as mulheres inquiridas vivem são tidas maioritariamente como más sendo significativo o número de respondentes que não sabe avaliar esta questão (15%). Assim sendo, não é de estranhar a diversidade de empregos desejados para os concelhos onde vivem, com especial destaque para a indústria, nomeadamente a indústria de confecção, referenciada por 55% das mulheres respondentes. Com alguma significância surgem igualmente os serviços, o comércio e uma maior variedade de empregos disponíveis.

3. A partilha de responsabilidades

1. que ajuda é disponibilizada, 2. quem a fornece, e 3. em que tarefas é disponibilizada

No caso das mulheres, e ao invés do que sucede normalmente com os homens, as responsabilidades doméstico-familiares constituem um obstáculo ao desempenho da actividade profissional bem como à progressão na carreira (cf. Crompton, 1997). De facto, da análise dos inquéritos em causa ressalta o facto de apenas 4,1% das inquiridas afirmarem não se encarregar das tarefas domésticas sendo contudo considerável a percentagem das que têm ajuda nesta esfera: 66% contra 34%.

De entre as que não contam com ajuda na esfera em análise é de destacar a percentagem das que não a desejam (19%), como se a esfera doméstica fosse o seu reduto de poder, contra 81% das que desejavam muito ter ajuda nesta esfera.

Apesar de não haver diferenças significativas em função da idade no tocante a ter ou não ter ajuda no desempenho das tarefas domésticas, nota-se que é no escalão etário até aos 35 anos que maior percentagem de mulheres têm ajuda: 58,9% e, no sentido inverso, nos escalões a partir dos 51 anos que menos mulheres a possuem: 18,8% contra 7,4% que afirmam ser ajudadas.

Analisando a existência de ajuda nas tarefas domésticas tendo em consideração as habilitações das inquiridas, constata-se que quanto mais elevadas são as habilitações das inquiridas maior é a percentagem das que possuem ajuda, aumentando a diferença no mesmo sentido do aumento das habilitações.

O exercício de uma actividade fora de casa parece ser determinante para a existência de ajuda nas tarefas domésticas. De facto, são as desempregadas que proporcionalmente menos dispõem de apoio nesta esfera da sua existência.

A (in)existência de filhos parece não ter qualquer influência na prática da ajuda nas tarefas domésticas. De facto, de entre as que possuem filhos, 59% são ajudadas enquanto de entre as que não os possuem, apenas 20,3% afirmam não ter qualquer ajuda na realização das tarefas domésticas.

As mulheres que não têm ajudas nas tarefas domésticas têm numa percentagem superior (+ 15 p.p.) marido/ companheiro que as que têm ajuda na esfera em causa. De facto, as que não têm marido/ companheiro, e devido

eventualmente à diferente composição do agregado familiar, são mais ajudadas que as outras que o possuem, sendo simultaneamente e na sua maioria mais jovens, partilhando conseqüentemente as responsabilidades da esfera doméstico-familiar com os seus pais e irmãos não lhes cabendo a elas o papel principal mas sim às suas mães. Tais conclusões não invalidam que de entre as mulheres com marido/ companheiro sejam mais as que possuem ajuda que as que não a possuem (61% contra 39%, respectivamente) e que o mesmo seja, a par das suas mães, um dos principais fornecedores dessa mesma ajuda.

Neste quadro, parece que mais do que a existência de filhos, a idade (as mais jovens), as habilitações (as que possuem níveis habilitacionais mais elevados) e a inexistência de marido/ companheiro parecem ser determinantes na existência de ajuda, podendo contudo tais conclusões ficarem a dever-se não tanto a práticas efectivas mas sim ao discurso das inquiridas influenciado pelo, por elas mais que pelas outras, conhecido discurso da partilha de responsabilidades, tido como política e socialmente correcto.

As mulheres que afirmam ser ajudadas, são-no maioritariamente pelo marido e pela mãe, 38,7% e 28,6%, respectivamente, apesar de essa ajuda se traduzir, frequentemente, apenas em participações pontuais sem características de continuidade.

A(s) filha(s) são referenciadas por 19,3% das inquiridas e o(s) filho(s) por 10,1%, sendo, na totalidade, os filhos responsáveis por 29,4% da ajuda prestada. A empregada enquanto fornecedora de apoio nas tarefas domésticas é referenciada por apenas 6 das respondentes.

As tarefas em que as mulheres respondentes têm ajuda são basicamente as seguintes: na limpeza da casa, 34,1%; na cozinha, 19,5%; no tratamento da roupa, 10,6% e no lavar da louça, 8,9%.

Tarefas como o despejar o lixo, o pôr a mesa, o tratar do filho e dos animais domésticos perfazem 12,2% das áreas em que as mulheres afirmam receber ajuda de terceiros. De salientar o facto de cerca de ½ das mulheres respondentes referirem terem ajuda em todas as tarefas domésticas, ao que não será estranha a composição (alargada) do agregado familiar, composição esta que justifica eventualmente o facto de, apesar da dupla jornada de trabalho, a família surgir maioritariamente como um elemento facilitador da actividade profissional das mulheres respondentes.

De facto, além do marido/ companheiro e dos filhos, o pai, a mãe e outros familiares não especificados são elementos constituintes do agregado familiar num número significativo de casos. Por outro lado, ¼ dos maridos/ companheiros encontram-se reformados, o que poderá justificar a percentagem dos mesmos que ajudam nas tarefas domésticas.

Os motivos pelos quais a família facilita o desenvolvimento da actividade profissional prendem-se maioritariamente com a ajuda que os seus elementos prestam na realização das tarefas domésticas (76,1%), ao que se segue o apoio psicológico (21,1%) e, por fim, o apoio económico (18,3%).

O apoio familiar que as mulheres inquiridas afirmam receber no seu relacionamento com os mercados de trabalho e de formação é pois significativo e centra-se no momento da procura do primeiro ou de novo emprego, aquando da necessidade de realização de horas extraordinárias no seu trabalho ou aquando da frequência de acções de formação. Este apoio passa essencialmente pelo cuidado das crianças, onde se destaca o papel desempenhado pelas avós. Neste quadro, parece poder afirmar-se que a realidade de família alargada parece (ainda) obviar algumas dificuldades de conciliação entre a vida familiar e a profissional.

Pelo contrário, as mulheres que consideram a família como factor dificultador do desempenho profissional apontam como causas o acréscimo das tarefas que a família representa (7 ocorrências); o trabalho acrescido relacionado

com o cuidar dos descendentes e/ou ascendentes (5 ocorrências) bem como a diminuição da disponibilidade, as dificuldades de conciliação e a falta de apoio do marido, com uma ocorrência cada.

A introdução da variável habilitações permite concluir que quanto mais baixas são as habilitações das mulheres inquiridas mais a vida familiar é tida como dificultadora do desempenho profissional. De facto, de entre as que consideram a família como elemento dificultador, 3/4 possuem até ao 3º ciclo do ensino básico enquanto com as mesmas habilitações e de entre as que a consideram como facilitadora se concentram pouco mais de 1/2 das respostas.

Assim sendo, quanto mais se sobe nos níveis habilitacionais maiores são as percentagens das inquiridas que consideram a vida familiar como facilitadora, facto que, tal como foi anteriormente referido, deverá, a nosso ver, estar relacionado com a menor idade das respondentes e com a consequente alteração das mentalidades/ práticas ou, pelo menos, dos discursos, bem como com as inerentes menores responsabilidades ao nível da esfera doméstico-familiar.

Neste quadro, não será de estranhar que sejam as mulheres mais jovens as que menos consideram a vida familiar como elemento dificultador do desempenho profissional. De facto, nos escalões etários a partir dos 40 anos a diferença entre o número de respondentes com uma e outra posição vai-se esbatendo: se no escalão etário dos 21 aos 25 anos apenas 2,9% das inquiridas dizem que dificulta, no escalão dos 41 aos 45 essa percentagem sobe para os 20%.

Contudo, mais que as habilitações e que a idade, as variáveis existência de filhos, ajuda nas tarefas domésticas e existência de marido parecem condicionar as respostas das inquiridas nesta temática.

De facto, de entre as mulheres que afirmam dificultar, 84% têm filhos. As que afirmam facilitar a distribuição entre as que possuem e não possuem filhos é mais equitativa: 56,4% contra 43,6%, respectivamente. No mesmo sentido e de entre as que possuem filhos, 17% afirmam que a vida familiar dificulta o desempenho profissional contra apenas 4,9% das que o afirmam não possuindo contudo filhos.

A ajuda nas tarefas parece igualmente condicionar a classificação da vida familiar. Assim, de entre as que possuem ajuda no desempenho das tarefas domésticas apenas 8,9% consideram a família como elemento dificultador, contra os 20,8% das que o afirmam não possuindo contudo ajuda no campo em questão.

Também a existência de marido/ companheiro parece aumentar as dificuldades de conciliação: de entre as que afirmam a dificuldade que a vida familiar lhe provoca no desempenho da actividade profissional, 84,2% têm marido/ companheiro contra 15,8% que o afirmam não possuindo contudo marido/ companheiro. As que afirmam a facilidade do mesmo, a diferença é bastante inferior: 60% contra 40%, respectivamente. No mesmo sentido, de entre as que possuem marido/ companheiro, 16,2% afirmam as dificuldades de conciliação contra os 5,2% de mulheres que não o possuem e referem igualmente as dificuldades de conciliação.

Depois de brevemente analisada a questão da partilha de responsabilidades da esfera doméstico familiar, segue-se a análise do papel das infra-estruturas sociais de apoio.

4. As infra-estruturas sociais de apoio e o papel da *sociedade providência*

1. qual o papel da sociedade providência, nomeadamente das redes informais de solidariedade, no colmatar das deficiências das infra-estruturas sociais de apoio.

Em termos gerais, a situação das mulheres portuguesas face ao emprego reflecte um conjunto vasto de dificuldades, resultantes das incipientes infra-estruturas de apoio e do modelo cultural vigente, responsável pela desigual divisão do trabalho no seio da família. Neste sentido, a mulher empregada enfrenta um quotidiano de grande desgaste, que tem repercussões quer no seu acesso à actividade económica, quer na qualidade do trabalho que realiza (M. Silva, 1983).

A este respeito, José M. Leite Viegas e Sérgio Faria referem:

As políticas associadas ao estado providência, nomeadamente as que se referem ao apoio à maternidade, ao planeamento familiar e à criação de infra-estruturas sociais de apoio às famílias, vieram minorar os efeitos de sobrecarga do trabalho feminino, mas com efeitos limitados, em parte devido à insuficiência de meios canalizáveis para esses fins, mas também devido às resistências ou à falta de mobilização social e política para concretizar esses objectivos (1999: 59).

Ainda que nos últimos anos se tenha verificado um reforço considerável dos equipamentos sociais, em parte devido à expansão do número de instituições privadas de solidariedade social, a maioria das mulheres empregadas continua a ter que fazer muitos malabarismos para conseguir conciliar não só o trabalho assalariado e a educação dos filhos, mas também a assistência aos membros mais idosos da família.

Na verdade, os equipamentos sociais permanecem escassos, alguns dos existentes são de fraca qualidade, noutros, o horário de funcionamento não se ajusta às exigências do horário de trabalho, e outros são ainda onerosos para as famílias. Neste campo, o posicionamento de classe é fundamental: as mulheres das classes sociais mais favorecidas podem dispor de recursos na ajuda doméstica, como seja a contratação de uma empregada doméstica e aceder a serviços privados de apoio à educação dos filhos (como creches privadas, jardins de infância...), dependentes deficientes e a idosos (centros de acolhimento especializados, centros de repouso, centros de dia de convívio, etc.). As mais penalizadas são sobretudo as mulheres com menos recursos económicos.

Esta conclusão é válida para o conjunto dos países europeus: as mulheres possuem menos oportunidades que os homens, nomeadamente têm dificuldade no acesso aos novos empregos criados devido em parte à insuficiente rede de serviços de proximidade (Commission des Communautés Européennes, 1991).

Relativamente à região em análise, os equipamentos sociais existentes são escassos, encontrando-se a funcionar, na maior parte dos casos, no limite da sua capacidade.

Como factor adicional de dificuldade relativamente ao acesso a alguns destes equipamentos refira-se a elevada percentagem de população isolada, sobretudo no Alentejo, que torna a disponibilização de alguns serviços, como o apoio domiciliário e a frequência dos centros de dia, ou o acesso a uma simples consulta médica, um problema. Para a resolução destes problemas exige-se, cada vez mais, o recurso às entidades públicas responsáveis pela saúde e assistência social, uma vez que as relações familiares de ajuda intergeracional se encontram em processo de desagregação.

Da análise dos questionários aplicados a mulheres ficaram bem patentes as dificuldades associadas à escassez de infra-estruturas de apoio social no campo do apoio à infância e terceira idade, factor condicionador das acrescidas dificuldades de conciliação entre as esferas profissional e familiar.

Enquanto pequenos, aproximadamente $\frac{3}{4}$ das mulheres respondentes deixam(vam) os seus filhos, durante o período de trabalho, ou com os avós ou no infantário/ pré-primária/ ATL. A ama, a empregada, as tias, os vizinhos, o marido e irmãos são mencionadas, no conjunto, por 20 das inquiridas (20%). Eventual reflexo da insuficiência dos equipamentos sociais colectivos na área do apoio à

infância bem como das dificuldades de conciliação, 11% de mulheres não trabalhava nessa altura, 6% levava os filhos consigo para o trabalho e 5% deixava-os sós.

No quadro supra referenciado, não é de estranhar que quanto mais velhos são os filhos maior seja a percentagem de mulheres que se encontra a trabalhar.

Tendo em consideração a situação de empregadas, desempregadas e em formação, não são de assinalar diferenças significativas quanto ao local onde as mulheres deixavam os seus filhos enquanto pequenos durante o período de trabalho. De facto, independentemente da sua situação, são as avós quem mais assumem a guarda das crianças, o que não invalida que seja na situação de empregadas que as mulheres menos recorram às avós e mais aos infantários/pré-primária.

Também a variável habilitações não introduz diferenças significativas no retrato anteriormente desenhado.

Se considerarmos a idade dos filhos e a situação no mercado de trabalho já é possível vermos reflectidas dificuldades de conciliação. De facto, a introdução da variável idade dos filhos permite constatar que é só a partir dos seus 10 anos que a percentagem de mulheres empregadas passa a ser superior à das mulheres que se encontram em formação e desempregadas⁴. Em suma, a participação das mulheres no mercado de trabalho tende a aumentar no mesmo sentido que a idade dos seus filhos, o que poderá reflectir as dificuldades de conciliação entre as duas esferas num período em que os filhos, pequenos, exigem maiores cuidados.

Tendo por base a dupla jornada de trabalho bem como as insuficiências ao nível das infra-estruturas sociais de apoio, segue-se a análise das suas consequências.

5. A dupla jornada de trabalho e suas consequências

1. quais as consequências ao nível do seu relacionamento com os mercados de trabalho e de formação, 2. que disponibilidade possuem as mulheres para a realização de outras actividades para além das realizadas na sua actividade profissional e em casa, e 3. que participação cívica na sociedade.

Num quadro em que a dupla jornada de trabalho surge como uma realidade, sublinhe-se o facto das carreiras profissionais das mulheres portuguesas, e em contraste com o que se passa na maioria dos outros países europeus, se pautar pela continuidade.

A maternidade não parece pois influenciar significativamente a retirada das mulheres do mercado de trabalho. Apenas aquando do nascimento do segundo filho as mulheres se sentem pressionadas a optar entre a continuação na vida activa remunerada ou na esfera doméstica com a consequente maior disponibilidade de tempo para a assistência à família.

De facto e apesar da existência de filhos⁵ e da responsabilidade quase exclusiva das tarefas domésticas, 3/5 das mulheres inquiridas nunca deixaram de trabalhar e quando tal sucedeu foi principalmente devido ao facto de não conseguirem encontrar emprego (41,1%).

4 Considera-se juntamente as mulheres destas duas categorias pelo facto de a quase totalidade de mulheres em formação se encontrarem desempregadas.

5 Tal como referenciado anteriormente, mais de metade das mulheres respondentes têm filhos (63,6%). De entre estas, a maior parte têm entre um e dois filhos. Os filhos são em mais de metade das situações menores de 16 anos (55,1%) e estudantes (68,5%). Refira-se que cerca de 20% dos filhos têm menos de 6 anos.

Simultaneamente, a longa e inflexível jornada de trabalho é um facto consumado: enquanto trabalhadoras, as mulheres inquiridas têm na sua maioria horários com a duração semanal de 40 horas (48%) e de 35 horas (17%), horários semanais que correspondem maioritariamente a horários diários até oito horas. Destaque-se neste ponto quer o facto do trabalho semanal com menos de 35 horas ocupar apenas cerca de 1% das mulheres empregadas inquiridas quer o facto de mais de 4/5 destas desenvolverem o trabalho em horário fixo, facto dificultador das exigências de conciliação entre as esferas do trabalho e da vida familiar.

Neste quadro, não são de menosprezar as dificuldades de conciliação entre as responsabilidades da esfera doméstica e profissional, e isto apesar de maioritariamente reconhecerem a família como elemento facilitador, tal como supra referenciado (vd ponto 3). A necessidade de cuidar dos ascendentes e/ ou descendentes e a gravidez/ nascimento dos filhos são as causas apontadas por 1/4 das mulheres que deixaram de trabalhar durante um certo período de tempo.

No mesmo sentido, os filhos e restantes responsabilidades doméstico-familiares são frequentemente elementos condicionadores da procura de emprego ou acções de formação noutras localidades, sendo que o seu peso não é tão elevado quanto poderia ser devido ao frequente recurso às redes de solidariedade, com especial destaque para os avós.

Também significativa é a percentagem de mulheres que não trabalhavam enquanto os seus filhos eram pequenos.

Heloísa Perista e Margarida Chagas Lopes (1996) identificaram, a este propósito, dois tipos de estratégias:

- a estratégia das mulheres mais jovens (20-39 anos) assenta no equacionamento entre os custos e as possibilidades de trabalhar; em virtude dos baixos salários que auferem e da escassez de equipamentos sociais de apoio (ou dos custos que esse apoio acarretaria), a taxa de participação na actividade económica decresce à medida que aumenta o número de filhos;
- a estratégia das mulheres com idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos tende a ser inversa à das mulheres mais jovens; provavelmente devido à necessidade de ter um rendimento, a taxa de participação na actividade económica aumenta com o número de filhos (ainda que este segmento da população feminina apresente níveis de participação média inferiores ao segmento mais jovem).

As conclusões retiradas do trabalho de campo questionam a existência de uma estratégia na verdadeira acepção do termo. De facto, parece que mais do que uma estratégia deliberada, as mulheres tendem a ser empurradas para a situação de desempregadas/ domésticas ou pelo facto de não encontrarem emprego ou pela dificuldade/ impossibilidade de conciliação entre a vida profissional e a familiar. A comprovar esta hipótese, as mulheres inquiridas afirmam na sua maioria (87%) que não deixariam de trabalhar ou de procurar emprego, consoante a sua situação de empregadas ou de desempregadas, mesmo se a sua situação económica ou a da sua família fosse suficientemente boa.

A ambiguidade entre a integração das mulheres na vida activa e a falta de apoio social que as alivie nas suas múltiplas responsabilidades resulta, entre outros aspectos, na renúncia das mulheres a áreas fundamentais da vida (cf. Nunes, 1993).

As mudanças que se operam hoje em dia em todos os domínios da vida económica, no trabalho, na sociedade, condicionam a vida das mulheres, não lhes deixando espaço e tempo para outros aspectos relacionados com a vida

extra-trabalho, nomeadamente o lazer e os tempos livres.

De facto, aproximadamente $\frac{3}{4}$ das mulheres inquiridas não tem outra actividade para além do seu trabalho no emprego e em casa. Neste aspecto, destaque-se o facto de 6,2% das respondentes afirmarem não terem tempo livre.

Aproximadamente $\frac{1}{4}$ das mulheres afirmam possuir outra actividade referindo maioritariamente ou formas complementares de subsistência económica ou actividades lúdicas de ocupação de tempos livres. A actividade agrícola surge como a actividade mais referenciada, ao que se seguem os cursos de formação e a prática de desportos vários.

As outras actividades mais desempenhadas são comuns às mulheres nas três situações consideradas sendo a agricultura a actividade que mais ocupa as mulheres inquiridas - convém não esquecer o papel da agricultura enquanto fonte de rendimentos complementares.

Tal como supra referenciado, de entre as mulheres respondentes, apenas cerca de $\frac{1}{4}$ desempenham outra actividade. Se analisarmos a distribuição das mulheres com e sem outra actividade pelos escalões etários constata-se que se até ao escalão etário dos 35 anos a percentagem das mulheres que possuem e das que não possuem outra actividade é muito semelhante (diferença de 0,3 p.p.), a partir dos 36 anos são mais as que não desempenham qualquer outra actividade.

A introdução da variável habilitações na análise da existência de outra actividade indica-nos um caminho a explorar e que poderá passar pela polarização das outras actividades desenvolvidas: um grupo desempenhado pelas mulheres com menores habilitações (até ao 1º ciclo de ensino básico) e outro desempenhado pelas que detêm maiores habilitações (12º e curso superior). De facto, são nestes dois grupos habilitacionais que as mulheres têm outra actividade numa percentagem igual (no caso das que possuem curso superior, 8% tem outra actividade contra 8,3% que não têm) ou mesmo superior (30% das mulheres com o 1º ciclo de ensino básico, contra 19,7%, possuem outra actividade).

Em qualquer uma das três situações no mercado de trabalho consideradas as mulheres com outra actividade são em menor percentagem, tal como supra referenciado; contudo, a situação de empregada é aquela em que as mulheres mais desempenham, proporcionalmente, outra actividade, ao que se seguem as formandas, como se a obtenção de uma remuneração, mais do que a inexistência de obrigação de cumprimento de um horário de trabalho ou de formação, concedesse a estas mulheres a oportunidade de terem outra actividade. Convém a este nível não menosprezar o facto, referenciado anteriormente, de serem igualmente as empregadas as que mais são ajudadas no desempenho das tarefas domésticas.

A existência de filhos, tal como de marido/ companheiro, não parece ter, ao contrário do que se poderia pensar qualquer influência no desempenho de outra actividade.

Também a ajuda nas tarefas domésticas não parece ser determinante para o desenvolvimento de outras actividades, apesar do facto de as mulheres que as desenvolvem serem proporcionalmente um pouco mais ajudadas que as que não desenvolvem qualquer actividade complementar (+ 4 p.p.).

Refira-se por último que a participação cívica é uma realidade para seis das respondentes. Esta participação faz-se ao nível das Associações de Desenvolvimento Local (2 ocorrências), da Associação Recreativa local (1 ocorrência), das Associações Empresarial ou Comercial (2 ocorrências) e do voluntariado no Centro de Dia (1 ocorrência).

Saliente-se, por último, o pouco conhecimento existente acerca do reingresso das mulheres na vida activa, após interrupção determinada pela assistência à família, e designadamente após o nascimento dos filhos; no entanto, é plausível a hipótese de que estas mulheres enfrentem fortes dificuldades no seu

retorno e que a sua empregabilidade se fragilize, em virtude da idade com que eventualmente regressem ao mercado de trabalho e da 'desaprendizagem' proporcionada pela interrupção, principalmente se esta tiver sido de longa duração.

Neste quadro e quando se perguntou às mulheres em formação há quanto tempo se encontravam desempregadas, aproximadamente 2/5 das respondentes encontravam-se nessa situação há mais de um ano. Também nas mulheres desempregadas inquiridas se constata o elevado peso do desemprego de longa duração (42,3% das mulheres encontram-se nessa situação).

Os estereótipos sociais associados a cada um dos sexos e amplamente difundidos não podem ser ignorados no assunto em apreço, é o assunto que de seguida será brevemente tratado.

6. A reprodução dos estereótipos

Os estereótipos sociais, que entre outros factores relegam as mulheres para a situação atrás descrita de dupla jornada de trabalho, continuam bem presentes e atenuam, frequentemente, a própria consciência da situação de discriminação.

Neste quadro e quando questionadas acerca das actividades que as mulheres e os homens desenvolvem melhor é de destacar o facto das actividades referenciadas reproduzirem, na sua essência, os estereótipos sociais associados a cada um dos sexos: as mulheres desenvolvem melhor as actividades domésticas, incluindo a costura e a cozinha (27,6%) e o tratamento de crianças e de idosos (10,6%); enquanto aos homens cabem os trabalhos pesados não especificados (55%), a construção civil (9%) e outras actividades técnicas, como sejam as de electricista, mecânico, pedreiro.

As duas conclusões supra referenciadas sobre as actividades que as mulheres inquiridas consideram melhor desempenhadas por homens e por mulheres não sofrem quaisquer alterações com a introdução da variável habilitações das inquiridas. De facto, independentemente das habilitações as actividades referenciadas como sendo melhor desempenhadas por homens são as tidas como pesadas e as melhor desempenhadas por mulheres prendem-se com as actividades que normalmente aquelas desempenham no quotidiano da esfera privada: o trabalho doméstico e o cuidar de crianças e de idosos.

De destacar, contudo, a elevada percentagem de mulheres que afirmam não haver distinção entre os sexos no que toca ao desenvolvimento da actividade profissional, 41,3%. No entanto, tais afirmações não se traduzem, como vimos, numa tão profunda alteração dos quotidianos femininos. De facto, as mulheres possuem empregos, muitos dos quais com horários longos e inflexíveis, e continuam a encarregar-se das tarefas doméstico-familiares.

A pouca consciência da sua situação reflecte-se no facto de apenas 17 das mulheres inquiridas (8,6%) afirmarem conhecer casos de discriminação sexual no emprego. Os casos de discriminação enunciados são diversos e prendem-se maioritariamente com as dificuldades em exercer determinadas profissões ou em entrar em alguns sectores de actividade, a saber: segundo quatro das respondentes os homens são preferidos para trabalhar nos escritórios; três assinalam as dificuldades em exercer marcenaria, em entrar nos bombeiros ou mesmo nos quadros de instituições financeiras. Igualmente referidos são os casos de discriminação relacionados com a maternidade, com 4 ocorrências, e com as diferenças salariais, uma ocorrência.

Igualmente sintomático da falta de consciência da sua situação no mercado de trabalho, as mulheres inquiridas afirmam não conhecer casos de um homem entrar para um posto de chefia ao qual uma mulher tinha concorrido ou pensava

ter condições de preencher.

No mesmo sentido, mais de $\frac{3}{4}$ da respondentes afirma não ter sido questionada sobre os planos para casar, ter filhos ou sobre a situação familiar actual, aquando da procura de emprego, parecendo pois que a discriminação passa mais pela esfera do implícito que da do explícito.

Igualmente pouco significativa é a percentagem das respondentes que afirma não ter sido contratada pelo facto da entidade empregadora preferir que o posto de trabalho fosse ocupado por um homem (10,1%); sendo contudo de assinalar que 7,3% das respondentes afirmam não saber se tal terá efectivamente acontecido.

De entre as mulheres que referem não terem sido contratadas pelo motivo atrás mencionado (11 mulheres), sete justificam-no pelo facto da entidade empregadora preferir explicitamente elementos do sexo masculino, duas com a dureza do trabalho e uma com o facto de lhe ter sido negado o preenchimento do posto de trabalho pela alegação da sua falta de disponibilidade.

É nos escalões etários mais jovens (até aos 35 anos) que proporcionalmente mais vezes sucede às mulheres não serem contratadas pelo facto das entidades empregadoras preferirem que o lugar fosse preenchido por um homem, ao que não será estranho o facto de ser até este escalão que a maior parte das mulheres acaba por interromper, pelo menos temporariamente, a sua actividade profissional devido à gravidez, acompanhado eventualmente de uma maior consciência da discriminação.

Conclusão

O presente texto parte da análise aos resultados de um inquérito lançado a cerca de 200 mulheres com vista à análise da problemática da conciliação entre a vida profissional e a familiar, focando mais especificamente os seguintes aspectos: 1. o nível efectivo da partilha de responsabilidades; 2. os custos sociais da inexistência/ insuficiência das infra-estruturas sociais de apoio e o papel da sociedade providência; 3. Os custos da dupla jornada de trabalho; e 4. a reprodução dos estereótipos sociais.

Retrato das inquiridas As mulheres inquiridas são maioritariamente jovens com habilitações baixas, cingindo-se à escolaridade obrigatória sendo que quanto mais baixo é o escalão etário, mais elevadas são as habilitações.

Mais de $\frac{1}{2}$ têm filhos sendo estes maioritariamente menores de 16 anos e estudantes.

63% das mulheres vivem, para além dos filhos, com os maridos/ companheiros, sendo estes de uma forma geral mais velhos e com níveis habilitacionais similares. Aproximadamente $\frac{1}{4}$ dos mesmos encontram-se reformados.

A análise da composição do agregado familiar permite constatar que a família alargada ainda é uma realidade.

A relação com o mercado de emprego 58,9% das mulheres encontram-se empregadas; 13,7% desempregadas e 27,4% em formação. Os últimos três empregos foram maioritariamente empregos de pouca duração e pouco qualificados.

Na sua maioria, as mulheres parecem mudar de empregos por factores exógenos e associados à fragilidade do tecido empresarial local. Em segundo lugar, surgem as razões de ordem pessoal e, em terceiro, as questões relacionadas com as características intrínsecas aos postos de trabalho ocupados.

70% das mulheres respondentes afirma nunca ter sido promovida sendo que quanto mais idade as mulheres possuírem e quanto mais elevados forem os seus níveis habilitacionais mais frequentes são os casos de promoção.

De uma forma geral, as mulheres respondentes não deixariam de trabalhar mesmo se a sua situação económica ou a da sua família fosse suficientemente boa.

As perspectivas de emprego feminino nos concelhos onde as mulheres inquiridas vivem são tidas, maioritariamente, como más.

A partilha de responsabilidades Apenas 4,1% das mulheres inquiridas afirmam não se encarregar das tarefas domésticas sendo contudo considerável a percentagem das que são ajudadas nesta esfera. São as mulheres até aos 35 anos, as que possuem níveis habilitacionais mais elevados, as que não possuem marido/ companheiro e as que exercem uma actividade fora de casa que mais são ajudadas na esfera em análise. A (in)existência de filhos parece não ter qualquer influência na prática da ajuda nas tarefas domésticas.

As mulheres que afirmam ser ajudadas são-no maioritariamente pelo marido e pela mãe. A empregada enquanto fornecedora de apoio nas tarefas domésticas é uma figura muito pouco frequente.

Apesar da dupla jornada de trabalho, a família surge maioritariamente como um elemento facilitador da actividade profissional das mulheres respondentes.

O apoio familiar que as mulheres inquiridas afirmam receber no seu relacionamento com os mercados de trabalho e de formação é significativo.

Quanto mais baixas são as habilitações das mulheres inquiridas mais a vida familiar é tida como dificultadora do desempenho profissional. Por seu turno, quanto mais jovens são as mulheres menos a consideram como tal. Mas, mais do que as habilitações e a idade, a existência de filhos e de ajuda nas tarefas domésticas parece condicionar as respostas das inquiridas nesta temática.

As infra-estruturas sociais de apoio e o papel da sociedade providência A maioria das mulheres empregadas tem que fazer muitos malabarismos para conseguir conciliar o trabalho assalariado e as obrigações familiares. Os equipamentos sociais permanecem escassos, os seus horários de funcionamento e/ou os seus preços nem sempre se ajustam às necessidades e/ou possibilidades das famílias. Neste quadro, 11% das mulheres não trabalhavam enquanto os seus filhos eram pequenos, sendo que a participação das mulheres no mercado de trabalho tende a aumentar no mesmo sentido que a idade dos seus filhos.

A dupla jornada de trabalho e suas consequências A carreira profissional das mulheres portuguesas pauta-se pela continuidade. De facto, aproximadamente 3/5 das mulheres inquiridas nunca deixaram de trabalhar e quando o fizeram, foi maioritariamente devido a factores exógenos. Assim, mais do que a existência de uma estratégia deliberada, as mulheres tendem a ser empurradas para a situação de desempregadas/ domésticas ou pelo facto de não encontrarem emprego ou pela dificuldade/ impossibilidade de conciliação das vidas profissional e familiar. Neste quadro, a grande maioria das mulheres inquiridas, e independentemente do escalão etário e das habilitações, não deixariam de trabalhar, mesmo que a sua situação económica, ou a da sua família, fosse suficientemente boa.

A longa e inflexível jornada de trabalho é um facto consumado, não sendo de menosprezar as dificuldades de conciliação entre as responsabilidades da esfera doméstica e profissional. De salientar o papel das redes de solidariedade, com especial destaque para os avós, na diminuição das dificuldades de conciliação e no colmatar das deficiências na área das infra-estruturas sociais de apoio à família.

Aproximadamente 3/4 das mulheres inquiridas não têm outra actividade para além do seu trabalho no emprego e em casa. As obrigações nestas duas esferas não lhes deixa tempo nem espaço para outros aspectos da vida.

As formas complementares de subsistência económica (com especial destaque para a agricultura) e as actividades lúdicas de ocupação de tempos

livres são as actividades complementares mais referenciadas sendo a participação cívica uma prática quase ausente no universo das mulheres inquiridas. De salientar que o auferir de uma remuneração, mais que a inexistência de obrigação de cumprimento de um horário de trabalho ou de formação (no caso das desempregadas), parece ser determinante para o exercício de actividades complementares, apesar da dupla jornada de trabalho.

A reprodução dos estereótipos As actividades referenciadas pelas inquiridas como sendo melhor desempenhadas por homens e por mulheres reproduzem, na sua essência, os estereótipos sociais associados ao papel de cada um dos sexos, facto independente da variável habilitações das inquiridas.

Destaque-se a elevada percentagem de mulheres que afirmam a inexistência de distinção entre os sexos no que toca ao desenvolvimento profissional; contudo tais discursos das inquiridas traduzem eventualmente, mais do que práticas, discursos sobre um quotidiano feminino caracterizado, tal como vimos, pela dupla jornada de trabalho.

A pouca consciência da situação discriminada das mulheres reflecte-se a vários níveis: o pouco conhecimento de casos de discriminação sexual no emprego, o facto de nunca terem presenciado um homem entrar para um posto de chefia ao qual tinham concorrido ou pensavam ter condições de preencher, o facto de poucas terem deixado de ser contratadas pelo facto da entidade empregadora preferir que o posto de trabalho fosse ocupado por um homem. O pouco conhecimento da ocorrência de casos de discriminação parece fazer crer que a discriminação decorre mais ao nível da esfera do implícito que da do explícito.

BIBLIOGRAFIA

1. Bourdieu, P. (1999); **A dominação Masculina**, Celta, Oeiras
2. COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (1991); “L'égalité des chances entre les femmes et les hommes” in **Europe Sociale**, n.º 3/91, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxemburgo
3. CROMPTON, R. (1997), “Diferença sexual e análise das classes”, **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n.º 49, CÉS, Coimbra
4. NUNES, M. (1993), “O contributo das mulheres para uma nova configuração do mundo do trabalho” **Comissão para a Igualdade, e para os Direitos das Mulheres Construir a Igualdade** Actas do Seminário, Cadernos da Condição Feminina, n.º 39
5. PERISTA, H. e 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, Lisboa
6. PERISTA, H. (1999), **Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho - uma questão de género**, MTS - Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, Lisboa
7. SILVA, M. (1983), **O Emprego das Mulheres em Portugal – A ‘mão Invisível’ na discriminação sexual no emprego**, Edições Afrontamento, Porto
8. VIEGAS, J.M.L. e FARIA, S. (1999), “Participação Política Feminina: Percursos, Constrangimentos e Incentivos”, **Sociologia – Problemas e Práticas**, CIES/CELTA, Lisboa