FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

A inserção profissional dos diplomados do ensino superior: conciliação e conflito na relação entre o trabalho e outras esferas da vida social

Arlinda Manuela dos Santos Cabral

Tese de Doutoramento em Sociologia

Ramo Sociologia da Cultura, do Conhecimento e da Educação

Janeiro, 2014

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

A inserção profissional dos diplomados do ensino superior: conciliação e conflito na relação entre o trabalho e outras esferas da vida social

Arlinda Manuela dos Santos Cabral

Tese de Doutoramento em Sociologia

Ramo Sociologia da Cultura, do Conhecimento e da Educação

Janeiro, 2014

Tese apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Doutor em Sociologia, ramo de Sociologia da Cultura, do Conhecimento e da Educaçãorealizada sob a Orientação Científica do

Prof. Doutor Luís Miguel da Silva de Almeida Chaves

A presente tese foi desenvolvida no âmbito do projecto de investigação "Percursos de inserção dos licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho" (PTDC/CS-SOC/104744/2008), financiado com base em fundos nacionais pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) e sediado no CESNOVA – Centro de Estudos em Sociologia da Universidade Nova de Lisboa. Contou igualmente com o apoio da FCT, através da concessão da Bolsa de Doutoramento com a referência SFRH/BD/72273/2010, financiada por fundos nacionais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, ao meu Orientador Científico, Professor Doutor Miguel Chaves, pelo acompanhamento, orientação e apelo a que eu assumisse uma atitude constantemente crítica e sociológica e, acima de tudo, por ter acreditado em mim e contribuído de forma singular para que eu me tornasse uma melhor investigadora. Pela partilha de conhecimento e incentivo constante, um agradecimento sincero.

À família dos Santos Fonseca Pereira Cabral: à minha mãe, Benvinda Cabral, e ao meu pai, Arlindo Cabral, pela presença constante nos bons e menos bons momentos e por me terem ensinado a valorizar a educação, a formação e a construção de oportunidades. Às minhas sobrinhas, Janina e Nolwenn (que acabou de nascer), a quem dedico especialmente este trabalho como reconhecimento pela alegria que trazem à minha vida. À minha irmã Eveliza Cabral, pela amizade e força, à minha irmã Ana Jacinta Cabral, pelo companheirismo, e à minha irmã Rita Cabral, por me inspirar a ser continuamente uma pessoa melhor. À minha família, um agradecimento muito especial, pela forma como partilhou ao longo de todos estes anos que devemos lutar por aquilo que queremos e acreditamos e pela crença que sempre manifestou na minha pessoa.

Ao Professor Doutor António Teodoro, meu mentor na área das Ciências da Educação, por sempre ter acreditado em mim e me ter inspirado a perseguir o sonho (agora concretizado) de investir na formação pós-graduada. Ao Professor Doutor David Tavares, pela disponibilidade permanente e acompanhamento constante. À Professora Coordenadora Gilda Cunha, pela inspiração e pela partilha de momentos reflexivos. Aos colegas do CesNova/FCSH-UNL, em concreto à Paula Bouça, à Susana Batista, à Liliana Pascueiro, à Leda Barbio, à Fátima Rocha, à Eva Gonçalves, à Adelina de Kandingi e ao Luís Gouveia, pelos momentos de reflexão, pelo espírito de equipa e pela amizade com que sempre estiveram ao meu lado ao longo deste árduo processo.

Aos amigos, especialmente à Flávia Ba e à Patrícia Correia, e a todos aqueles que sempre acreditaram em mim e de uma ou outra forma me apoiaram, muito obrigada!

A INSERÇÃO PROFISSIONAL DOS DIPLOMADOS DO ENSINO SUPERIOR: CONCILIAÇÃO E CONFLITO NA RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO E OUTRAS ESFERAS DA VIDA SOCIAL

ARLINDA MANUELA DOS SANTOS CABRAL

RESUMO

A aposta na obtenção do diploma do ensino superior constitui, em Portugal, um recurso para a concretização das aspirações a trajetórias profissionais de sucesso. A posse de um diploma do ensino superior tem-se traduzido em posições profissionais mais vantajosas no mercado de trabalho, comparativamente aos que não detêm o diploma. No período em que era possível vivenciar, no plano das aspirações e das concretizações, o desiderato da ascensão social através da aposta na formação superior, encontrávamos poucos discursos que enfatizavam as "barreiras invisíveis" que se poderiam colocar em prol da posse dos capitais (económico, cultural e simbólico), como da classe social, do género, ou mesmo da área de formação, nas trajetórias profissionais dos diplomados do ensino superior em Portugal. Os discursos sobre a importância da qualificação de quadros, num país onde o número de diplomados fica aquém da média europeia, pareciam apontar para a existência de "um lugar para todos" quantos se formassem no ensino superior. No entanto, as trajetórias profissionais ocorrem num contexto social e cultural específico, pautado por representações sociais dos papéis que os homens e mulheres devem desempenhar na sociedade. Em Portugal, persiste um modelo conservador quanto aos papéis de género, apesar da forte presença feminina no mercado do trabalho, a tempo inteiro. Esta relação diferenciada com o trabalho, em parte associado à disponibilidade temporária para investir nesta esfera da vida social, tem-se traduzido em diferentes posicionamentos no mercado de trabalho, sendo os homens associados a trajetórias mais capitalizadas, melhor remuneradas e mais seguras. Os salários mais elevados, o acesso cargos de topo e os vínculos contratuais mais seguros estão mais presentes entre os homens. Mas para homens e mulheres o trabalho é também uma fonte de realização pessoal, de sociabilidades e de afirmação da sua utilidade social. Com o presente texto pretendemos contribuir para o aprofundamento da área dos "estudos de género" no quadro dos processos de inserção profissional dos diplomados do ensino superior, através da exploração das semelhanças e diferenças de género na condição objetiva (posições alcançadas no mercado de trabalho e avaliação da condição objetiva perante o trabalho) e na relação subjetiva com o trabalho (centralidade absoluta e relativa do trabalho e valores do trabalho que os diplomados pretendem concretizar).

PALAVRAS-CHAVE: diplomados do ensino superior; género; trajetória profissional; centralidade do trabalho

TRANSITION TO WORK OF HIGHER EDUCATION GRADUATES: CONCILIATION OR CONFLICT BETWEEN WORK AND OTHER SOCIAL LIFE DOMAINS

ARLINDA MANUELA DOS SANTOS CABRAL

ABSTRACT

In Portugal the focus on obtaining higher education degree represents a resource for achieving the aspirations of a successful professional career. The possession of a diploma of higher education has resulted in more advantageous professional positions in the labor market compared to those who do not hold a degree. Regarding aspirations and achievements, in the period in which it was possible to experience the desideratum of social ascent through investment in higher education, we found few speeches that emphasized the "invisible barriers" that could be set in the career paths of graduates of higher education in Portugal towards the possession of (economic cultural and symbolic) capital, as well as social class, gender, or even the field of training. The speeches about the importance of professional qualification in a country where the number of graduates is below the European average, seemed to point to the existence of "a place for everyone" who had a diploma of higher education. Nonetheless, these paths are shaped in a specific social and cultural context, guided by social representations of the roles that men and women should play in society. In Portugal, there remains a conservative model regarding gender roles, despite the strong presence of women in the labor market full time. Despite the strong presence of women in the labor market full time, a conservative model regarding gender roles persists in Portugal. This different relationship with work, partly due to the temporary willingness to invest in this sphere of social life, has resulted in differentiated positions in the labor market. Higher wages, access top positions and safest contractual ties are more prevalent among men. But for men and women work is also a source of personal achievement, sociability and affirmation of their social utility. With this text we intend to contribute to developing the field of "gender studies" in what concerns the university graduates employability framework, by exploiting the gender similarities and differences regarding objective condition (positions reached in the labor market and objective assessment of labor status) and subjective relationship to labor (absolute and relative work centrality and work values that graduates intend to achieve).

KEYWORDS: higher education graduates; gender; transition to work trajectories; work centrality

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 1

CAPÍTULO I - Género e trabalho remunerado 15

I.1. O trabalho remunerado nas sociedades contemporâneas 15

I.2. O género e o mercado de trabalho 20

I.3. Género e mercado de trabalho em Portugal 35

CAPÍTULO II - Género e trabalho entre diplomados do ensino superior 45

II.1. Os diplomados e diplomadas do ensino superior e as novas reconfigurações da população ativa e empregada em Portugal 45

II.2. A inserção profissional dos diplomados e das diplomadas – um campo de estudo em Portugal 54

II.3. A situação objetiva dos diplomados e das diplomadas do ensino superior no mercado de trabalho: semelhanças e diferenças 59

II.4. Da situação objetiva à relação subjetiva com o trabalho remunerado 67

CAPÍTULO III - A relação subjetiva com o trabalho e o estudo da centralidade do trabalho na vida – discussões, controvérsias e consensos 69

III.1. O contexto macrossocial da centralidade do trabalho 73

III.2. Centralidade do trabalho – Um dos aspetos da dimensão valorativa da relação subjetiva com o trabalho 83

III.3. Para além da centralidade absoluta, a centralidade relativa do trabalho – "a relação entre o trabalho e as outras esferas da vida social" 88

III.4. Constrangimentos dos quadros temporais do trabalho e as outras esferas da vida social 95

III.5. Formas, critérios e variáveis de estudo da centralidade do trabalho na vida 97

CAPÍTULO IV- Questões de género nos estudos sobre a centralidade absoluta e relativa do trabalho 102

IV.1. A centralidade absoluta do trabalho nos estudos internacionais 103

IV.2. Uma forma particular de aferir a centralidade do trabalho: a importância do trabalho na vida na ausência de necessidades financeiras 108

IV.3. O género e a centralidade do trabalho 113

IV.4. A centralidade do trabalho e o investimento diferenciado no tempo de trabalho tendo em conta a dimensão do género 119

IV.5. A centralidade do trabalho em Portugal e os diplomados e as diplomadas do ensino superior 124

CAPÍTULO V – Enquadramento metodológico 133

V.1. Modelo de análise 133

V.2. Opções metodológicas 134

V.3. Técnicas de recolha e tratamento dos dados 135

V.4. Constituição da amostra 139

V.5. Caracterização da população 141

Capítulo VI – Aspetos objetivos da relação com o trabalho: Questões de género entre diplomados do ensino superior 147

VI.1. Tipos de situação profissional dos diplomados e das diplomadas do ensino superior 148

VI.2. Semelhanças de género entre os diplomados do ensino superior na condição objetiva no mercado de trabalho e na avaliação dessa condição 156

VI.3 Diferenças de género entre os diplomados do ensino superior na condição objetiva perante o mercado de trabalho 169

VI.4 Apesar de algumas conquistas, as diferenças de género na condição objetiva perante o trabalho registam-se entre os diplomados do ensino superior 188

CAPÍTULO VII - Relação subjetiva com o trabalho: A importância do trabalho na vida e questões de género entre os diplomados do ensino superior 191

VII.1. Centralidade absoluta do trabalho e as semelhanças de género entre os diplomados do ensino superior: o trabalho é importante para homens e mulheres .. 192

VII.2. Centralidade do trabalho e condição objetiva no mercado de trabalho: diferenças de género entre diplomados do ensino superior 210

VII.3. Centralidade relativa do trabalho: os diplomados do ensino superior atribuem importancia às mesmas esferas da vida social, mas elas mais…..... 215

VII.4. Valores do trabalho e especificidades de género entre diplomados do ensino superior: trabalhar pelos mesmos motivos, mas que são mais importantes para as diplomadas..... 220

VII.5. Relação subjetiva com o trabalho e diplomados e diplomadas do ensino superior: mais iguais do que diferentes 225

CONCLUSÃO..... 227

BIBLIOGRAFIA E WEBGRAFIA 235

LISTA DE GRÁFICOS 259

LISTA DE FIGURAS..... 261

LISTA DE QUADROS..... 262

LISTA DE TABELAS..... 264

ANEXO 1 - Diplomados no ensino superior, por sexo e por área de formação - Período 2000-2010 i

ANEXO 2 - Modelo de inquérito por questionário aplicado..... v

ANEXO 3 - Lista das Unidades Orgânicas dos licenciados no ano 2004/2005 pela UL e pela UNL xxx

LISTA DE ABREVIATURAS

CNE – Conselho Nacional de Educação

CRUP – Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas

FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia

GPEARI – Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP

IES – Instituições de Ensino Superior

INE – Instituto Nacional de Estatística

MCTES – Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior

OCDE – Organização para a Cooperação Económica e Desenvolvimento

OCES – Observatório da Ciência e do Ensino Superior

ODES – Observatório dos Diplomados do Ensino Superior

UE – União Europeia

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

INTRODUÇÃO

Considerações iniciais e objetivos do estudo

Num contexto da "sociedade do conhecimento" (Rodrigues e Félix 2000; Giddens, 2004), a importância do investimento em credenciais académicas faz parte dos discursos familiares, políticos e sociais, como estratégia para a melhoria das condições de vida em sociedade. Do ponto de vista da lógica do mercado de trabalho, este passa a ser procurado e ocupado por recursos humanos altamente qualificados, resultado do aumento crescente da escolarização em geral e particularmente do número de indivíduos a obterem o diploma de ensino superior. Do ponto de vista do indivíduo, permite alargar o leque de possibilidades de aceder a trajetórias profissionais que se pautem pelo sucesso, mediante percursos lineares e ascendentes, relacionados com a melhoria das condições de trabalho em função da situação profissional (Lebaron, 2009), como resultado do investimento em capital escolar, convertível, segundo as oportunidades do contexto, em posições mais privilegiadas no campo profissional (Bourdieu e Passeron, 1964, 1970). A frequência do ensino superior tem, assim, aumentado nos países desenvolvidos e com configurações diversificadas nas características dos indivíduos que acedem a este nível de ensino. Estas configurações podem resultar da necessidade que o próprio sistema produtivo teve e tem de quadros e de técnicos especializados e à complexidade das funções laborais e que, portanto, exerce "pressão" sobre a mão-de-obra no sentido de aceitação da qualificada, o que, por sua vez, foi entendida pela sociedade, e particularmente pelas classes que até então viam o seu acesso a níveis de formação mais elevados vedados, como a possibilidade de, através da posse de credenciais, ascenderem a posições sociais mais prestigiantes – meritocracia e credenciação. Por outro lado, entre as classes prestigiadas, o investimento na formação passou a ser entendida como uma garantia da manutenção das posições herdadas, de forma a não serem confrontados com situações de despromoção social.

A aposta na obtenção do diploma do ensino superior (que pode ser considerado como capital cultural) constitui, em Portugal, um recurso estratégico para a concretização das aspirações a trajetórias profissionais de sucesso. A posse de um diploma do ensino superior tem-se traduzido em posições profissionais mais vantajosas

no mercado de trabalho, comparativamente aos que não detêm o diploma. Encontramos a prova desta situação mais privilegiada dos diplomados do ensino superior no mercado de trabalho em estudos nacionais desenvolvidos por inúmeros investigadores. Salientamos as posições defendidas por Freire (2000), Torres (2004), Alves (2008), Santos (2008), Chaves (2010), Marques e Alves (2010) e Gonçalves (2012). Estes estudos comprovam igualmente que o acesso aos melhores empregos, em termos de remuneração, estabilidade, segurança, possibilidades de progressão na carreira e de promoção, são associados às profissões altamente qualificadas. Os diplomados demoram menos tempo a encontrar trabalho, acedem a melhores empregos, isto é, de acordo com a formação académica obtida e bem remunerados, e estabilizam num curto espaço de tempo no mercado de trabalho, o que levava a crer até há relativamente pouco tempo que o investimento feito na formação académica tinha retorno quase imediato e garantido.

No período em que era possível vivenciar, no plano das aspirações e das concretizações, o desiderato da ascensão social através da aposta na formação superior, encontrávamos poucos discursos que enfatizavam as "barreiras invisíveis" que se poderiam colocar em prol da posse dos capitais (económico, cultural e simbólico), como da classe social, do género, ou mesmo da área de formação, nas trajetórias profissionais dos diplomados do ensino superior em Portugal. O diploma do ensino superior era entendido como o garante de uma trajetória social ascendente. Os diplomados que provinham de grupos sociais menos capitalizados eram vistos como protagonistas de uma "trajetória social ascendente vertical", na medida em que "a educação escolar e académica [constituía] um fator potencial da mobilidade social ascendente" (Grácio, 1997:62). Entre os diplomados que provinham de famílias de origens sociais mais capitalizadas, estes eram vistos como protagonistas de uma "trajetória social ascendente horizontal", em que a posse do diploma permitiria manter a posição detida pela família de origem, o que destacava o "papel crucial das credenciais para a manutenção das posições sociais dos detentores de capital económico e escolar/cultural" (Estanque e Mendes, 2006:185).

Os discursos sobre a importância da qualificação de quadros, num país onde a percentagem de diplomados (16,3%), em 2010, ficava aquém da média europeia (30,6%) (OCDE, 2012), pareciam apontar para a existência de "um lugar para todos" quantos se formassem no ensino superior, subsistema ao qual compete a adaptação das

qualificações ao mercado do trabalho, a socialização dos estudantes e a criação de massa intelectual crítica (Dubet, 1994), assim como dar resposta à preparação para a empregabilidade, para viver como cidadãos ativos em sociedades democráticas, para o desenvolvimento pessoal e para o desenvolvimento de competências profissionais (Blondel, 2005; Brennan, Kogan e Teichler, 1995; Bergan, 2008). Esta visão parece ver a frequência do ensino superior como uma "estratégia que pode ser apelidada de 'credencialista' e 'utilitarista', no sentido em que se orienta, predominantemente, por uma lógica "[…] associada à acumulação de diplomas escolares que se espera que favoreçam a empregabilidade" (G. Alves, 2009:108). A procura do ensino superior resulta, assim, principalmente da representação social que por esta via os indivíduos podem alcançar "resultados concretos e imediatamente" (Bourdieu, 1979:25) no mercado de trabalho, tendo em vista a realização pessoal através do trabalho, apanágio da sociedade moderna contemporânea.

A inserção profissional dos diplomados do ensino superior emerge como tema de preocupação social e objeto de estudos científicos no contexto europeu, a partir dos anos 70, devido à constatação do aumento do tempo que medeia entre a saída do sistema escolar e a estabilização no mundo do trabalho (Labbé e Abhervé, 2005). A emergência desta temática retrata as alterações que resultaram do aumento das "dificuldades com que um número crescente de jovens se confronta quando termina a sua formação e pretende ingressar no sistema de emprego" (Alves, 2008: 81), o que assinala o facto de a passagem para o mundo do trabalho deixar de ocorrer como uma sequência natural ou extensão do universo da educação/formação para passar a constituir um processo longo, complexo e diversificado (Rose, 1994). Enquanto os lugares de trabalho disponíveis superavam a quantidade de diplomados, a relação entre o mercado de trabalho e os candidatos a empregados parecia não constituir um problema social, pois a transição das carreiras escolares e académicas para as carreiras profissionais era vivenciada como uma sequência natural. A constatação social do aumento do número de diplomados parece ter dado espaço ao questionamento das políticas de incentivo à frequência universitária e das lógicas de articulação entre as instituições do ensino superior e o mercado de trabalho. Neste quadro, emergem estudos sobre a inserção profissional dos diplomados do ensino superior, com o propósito, por um lado, de mapear as trajetórias dos recém-licenciados e, por outro, apresentar uma sociografia dos novos públicos que passaram a aceder ao ensino superior (Alves, 2010).

No entanto, estas trajetórias ocorrem num contexto social e cultural específico, pautado por representações sociais dos papéis que os homens e mulheres devem desempenhar na sociedade. A sociedade portuguesa viu em quatro décadas mutações que noutros países demoraram mais tempo a acontecer (Aboim, 2011). Mas apesar da "crescente participação masculina nos labores da produção doméstica e parental" (Aboim, 2011:51), as mulheres são as principais responsáveis pela esfera doméstica, facto que faz com que "a esfera profissional, em comparação com a doméstica, tenha revelado maior permeabilidade ao ideal de divisão igualitária entre homens e mulheres" (Aboim, 2011:50). Assim, em Portugal, persiste um modelo conservador quanto aos papéis de género, apesar da forte presença feminina no mercado do trabalho, a tempo inteiro (Amâncio, 1998; Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998; Torres, 2001, 2004, 2007, 2011; Guerreiro, 2004; 2006, 2009, 2011; Perista, 2006; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007; Ferreira, 2006, 2009, 2010; Casaca, 2009). O aumento da participação das mulheres na esfera económica não se fez, contudo, acompanhar da mudança de atitudes face aos papéis de género, o que parece apontar para um contexto paradoxal: por um lado, a aceitação social que as mulheres "fossem trabalhar" e, por outro, que os papéis sociais anteriormente atribuídos se mantivessem, no que se refere à divisão do trabalho na esfera doméstica. Neste sentido, o modelo feminino de atividade profissional aproxima-se do modelo de atividade masculino de "atividade contínua" (Maruany e Reynaud, 2004:21). Mas para as mulheres, esta adesão à norma social masculina implica acumular o trabalho com as obrigações familiares e domésticas. É neste contexto que diplomados e diplomadas aprendem e interiorizam as normas e expectativas sociais quanto ao lugar que o trabalho deve ocupar na vida, através dos processos de socialização primária e secundária. As diferenças sociais são, assim, geradas culturalmente, isto porque "os homens e as mulheres são socializados em papéis diferentes" (Giddens, 2004:110) e a sociedade espera que os homens e as mulheres desempenhem a sua função, no quotidiano, de forma que as expectativas se cumpram e se reproduzam (Bourdieu, 1990). Este conjunto de representações sociais, com repercussões ao nível da ação dos indivíduos e das possibilidades disponíveis para a concretização de aspirações nas diversas esferas da vida social, tem-se traduzido em diferenças de género na inserção profissional dos indivíduos.

Mas para além do aspeto objetivo (situações profissionais concretas no mercado de trabalho e avaliação que os indivíduos fazem da sua situação profissional), a parte

mais subjetiva (relativa à importância que o trabalho assume na vida - face a / ou na ausência de necessidades financeiras -, a importância que o trabalho assume na vida em comparação com outras esferas da vida social e os motivos pelos quais os indivíduos trabalham) também tem sido alvo de estudos (Freire, 2000, Perista, 2000; Ramos, 2000; Villaverde Cabral, Vala e Freire, 2000; Caetano, Tavares e Reis, 2003; Ramos e Vala, 2004; Freire, 2006; Maciel, Marques e Torres, 2008; Torres e Brites, 2005; Saint-Maurice, 2009; Chambel, 2009; Barroso, Nico e Rodrigues, 2011; Chaves, 2010; Rodrigues, Barroso e Caetano, 2010).

Estudar os processos de inserção profissional dos diplomados do ensino superior implica reconhecer que, nas sociedades contemporâneas, o trabalho ocupa um lugar central nos processos de socialização, nas dinâmicas de inserção social e no posicionamento relativo de cada um no espaço social, além de constituir uma componente central da identidade social e individual (Dubar, 2001; Barroso, Nico e Rodrigues, 2011). De igual forma, o trabalho assume um lugar preponderante no quotidiano das pessoas, que passam parte considerável da vida adulta dedicadas a um tipo de trabalho, remunerado ou não remunerado (Halman, 1999; Flacher, 2008; Freire, 2009, Saint-Maurice, 2009). O trabalho estrutura e condiciona a gestão dos tempos sociais (Flacher, 2008), legitima socialmente as fases biográficas, que se subdividem geralmente em formação, trabalho e reforma, fazendo com que o ciclo de vida dos indivíduos seja orientado em volta do período de vida ativa (Halman, 1999). E embora, por vezes, possa parecer uma atividade opressiva e imposta, atribui sentido às atividades quotidianas (Giddens, 2004). Para esta avaliação da importância do trabalho (MOW, 1987) contribuem "as atitudes e as representações sociais sobre o lugar que o trabalho deve ocupar na vida" (Mannheim e Dubin, 1986:107), o que chama a atenção para a influência das representações sociais e culturais dominantes nas perspetivas individuais sobre o trabalho.

Atribuindo enfoque à intersecção entre as três grandes áreas referidas (inserção profissional, diferenças de género e centralidade do trabalho e tendo em vista explorar se existem diferenças significativas ou se a situação é caracterizada essencialmente pela paridade, adotamos como questão principal de investigação saber "até que ponto as documentadas diferenças de género, no acesso ao mercado de trabalho e na importância que os indivíduos atribuem ao trabalho, continuam a verificar-se junto dos diplomados do ensino superior"?

Neste sentido, ao longo do estudo, procuramos responder a cinco questões interligadas tendo em vista identificar as "semelhanças e diferenças de género" entre os diplomados do ensino superior, a saber: existem mais semelhanças ou diferenças na posição alcançada por diplomados e por diplomadas no mercado de trabalho (situação perante o trabalho, remuneração média mensal, horas de trabalho, tipo de entidade empregadora, ocupação principal e tipo de vinculo contratual); (2) existem mais semelhanças ou diferenças na avaliação da condição objetiva no mercado de trabalho (satisfação com a trajetória profissional e com o trabalho, adequação entre expectativas e concretizações profissionais); (3) existem mais semelhanças ou diferenças de género na relação subjetiva com o trabalho (importância que conferem ao trabalho na vida, importancia que conferem ao trabalho na vida na ausência de necessidades financeiras, importância do trabalho em comparação com as outras esferas da vida social e motivos pelos quais trabalham); (4) de que forma a posição alcançada no mercado de trabalho se encontra associada à importância que os diplomados e as diplomadas atribuem ao trabalho na vida; (5) até que ponto, tendo em conta o género, a classe social de origem e a área de formação contribuem para que os diplomados alcancem posições diferenciadas no mercado de trabalho e para uma relação subjetiva diferenciada com o trabalho?

Pretendemos saber até que ponto o diploma do ensino superior contribui para a afirmação da lógica da "meritocracia (o mérito de cada um) como principal fator de fixação das posições dos indivíduos dos diferentes estratos da sociedade" (Estanque, 2012:17), independentemente do género, ou se antes contribui para a manutenção das posições detidas na sociedade através da "lógica da reprodução" (Bourdieu, 2001, 2002), atenuando ou exacerbando as diferenças de género que se registam na sociedade portuguesa.

A génese da investigação que a seguir apresentamos emerge como consequência da formação inicial em Ciências da Educação. Os conhecimentos adquiridos nesta área levaram-nos à assunção da educação como um valor social que contribui para sociedades mais justas e igualitárias. Para além disso, a experiência profissional em instituições do ensino superior em Portugal (Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa, Instituto Politécnico de Lisboa), Cabo Verde (Universidade de Cabo Verde), Timor-Leste (Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nacional de Timor-Leste) e Angola (Instituto Superior de Ciências da Educação de Luanda), permitiram o contacto direto com as representações sociais generalizadas entre os estudantes de que a

aposta na obtenção do ensino superior atenua as diferenças sociais (de classe social e de género), pois ao conferir instrumentos teóricos, conceptuais, técnicos e tecnológicos destaca a utilidade social do indivíduo para o crescimento económico e desenvolvimento social da realidade de que faz parte.

Por esta forma, pretendemos contribuir para o aprofundamento da área dos "estudos de género" no quadro dos processos de inserção profissional dos diplomados do ensino superior, através da exploração das questões de género na condição objetiva (posições alcançadas no mercado de trabalho e avaliação da condição objetiva perante o trabalho) e na relação subjetiva com o trabalho (centralidade absoluta e relativa do trabalho e valores do trabalho que os diplomados pretendem concretizar).

Eixos de análise

Para respondermos às questões que orientam este projeto de investigação, procuramos conhecer a forma como os diplomados e as diplomadas desenvolvem as suas trajetórias profissionais e como se caracteriza a sua relação subjetiva com o trabalho, o que implica conhecermos representações, perceções, apreciações e valorações, resultantes de construções sociais geográfica e temporalmente localizadas. Tal conhecimento permite aferir se o acesso e o sucesso no ensino superior contribuem para a diluição das diferenças de género no mercado de trabalho, e na relação dos indivíduos com o trabalho, traduzido num modelo de paridade de género associado à obtenção de capital escolar. Assim, pretendemos "identificar relações, sobre que aspetos influenciam as práticas e comportamentos quotidianos" (Mann, 1983:17), identificando se as diferenças de género existem entre os diplomados do ensino superior na condição objetiva alcançada (concretizações) e ao nível da relação subjetiva com o trabalho (aspirações e valorações).

De forma a desenvolvermos o presente estudo, reflectiremos sobre três eixos de análise do quadro das trajectórias profissionais dos diplomados do ensino superior, tendo em conta a dimensão do género: 1) a condição objetiva no mercado de trabalho, 2) a relação subjetiva com o trabalho; 3) a relação entre a condição objetiva e a relação subjetiva com o trabalho.

1) "C*ondição objectiva dos diplomados e das diplomadas no mercado de trabalho"*. Os agentes sociais encontram-se posicionados no mercado de trabalho de acordo com os capitais de que são detentores as oportunidades disponíveis (relação entre oferta e procura) e factores macroestruturais, tais como a conjuntura política, económica, social e cultural (Bourdieu, 2001; Scott, 2006; Aboim, 2008; Marques, 2011). No entanto, o género (e as responsabilidades associadas aos papéis de género), assim como a classe social e a área científica de formação, têm sido identificados como condicionantes das trajectórias profissionais dos indivíduos Gonçalves, 2001; Alves, 2005; Alves, 2007; Chaves, 2010; Gonçalves, 2012). Na sociedade contemporânea, tanto mulheres como homens acedem ao mercado de trabalho, maioritariamente em regime de trabalho a tempo inteiro, independentemente das responsabilidades que lhes são acometidas nas outras esferas da vida social. No entanto, as suas trajectórias podem ser influenciadas por diversos factores, a começar pelo grau académico, em sociedades onde o conhecimento é considerado o motor fulcral de crescimento económico e de desenvolvimento social. A área de formação, a instituição de formação, a experiência profissional prévia, as redes de conhecimentos, são talvez os indicadores mais notórios que podem igualmente influenciar as trajectórias profissionais de mulheres e homens. Neste sentido, a posição social alcançada no mercado de trabalho pode resultar tanto de estratégias desenvolvidas pelos indivíduos (no presente estudo, a obtenção do diploma do ensino superior), como das oportunidades existentes no mercado de trabalho. No entanto, segundo diversos estudos (Scott e Morgan, 1993; Halford, Savage e Witz, 1997; Guionnet, 2005; Wal e Guerreiro, 2005; Corrigall & Konrad, 2006; Canço, 2007; Crompton, Lewis & Lyonette, 2007; Casaca, 2009; Ferreira, 2010), todos os campos sociais, incluindo o do emprego dos indivíduos altamente qualificados, são transversalmente atravessados por desigualdades de género. É esta a temática que procraremos aferir no presente estudo, centrando-nos nos diplomados do ensino superior.

2) "Relação subjectiva com o trabalho" (centralidade absoluta e relativa do trabalho na vida e valores do trabalho). Apesar do actual contexto se pautar por um cenário de crise económica, em que a empregabilidade já não acontece como resultado de um processo quase automático sequencial à finalização dos estudos, os agentes sociais mantêm aspirações que pretendem concretizar no e através do trabalho. Nas sociedades contemporâneas, o trabalho remunerado assume um lugar central e estruturante na vida dos indivíduos. Segundo Arendt (1998), a época contemporânea

caracteriza-se pela glorificação do trabalho e transforma a sociedade numa sociedade de trabalhadores. De acordo com Flacher (2008), o advento da modernidade modificou profundamente as antigas conceções do trabalho, colocando-o no centro do sistema de valores das sociedades contemporâneas. Desta forma, assistiu-se à passagem do trabalho vil ao trabalho valorizado e do trabalho como uma atividade humana entre outras à centralidade do trabalho na vida. Neste tipo se sociedade, trabalhar é um dever social (obrigação de contribuir na e para a sociedade, assumir o lugar de ser economicamente produtivo) (Durkheim, 2004; Flacher, 2008), e um direito para o exercício pleno de cidadania, associado a dignidade, a realização pessoal (Freire, 2006) e, por esta via, um direito e obrigação da sociedade para com o indivíduo (Rousseau, 1923). Tal questão parece remontar ao século XVIII, com a Revolução Francesa, onde se assiste à defesa de dois princípios contraditórios: um princípio cívico, intervencionista e igualitário e um princípio civil, liberal e desigual, que convergiam no sentido da descoberta da necessidade da liberdade do trabalho, abrindo espaço para a invenção do trabalho remunerado (Laville, 1999). Na sociedade contemporânea, a importância que trabalhar assume em qualquer momento na vida dos indivíduos permite analisar de que forma o trabalho é um interesse central na vida e até que ponto os indivíduos escolhem trabalhar como o principal modo de auto-realização, em detrimento das outras esferas da vida social, como a família, a religião, o lazer e as actividades sociais (Manheim e Dubin, 1986; MOW, 1987). Para esta avaliação concorrem igualmente as motivações que levam os individuos a trabalhar, muitas vezes identificados como os "valores do trabalho" valores do trabalho) (Herzberg, 1971, 1999; Jonhson, 2001, 2002, 2005; Uçanok, 2008; Pascual, 2009; Saint-Maurice, 2009). Se a conquista da autonomia financeira e a procura da realização no e através do trabalho, assim como a "afirmação da utilidade social" configuram dimensões igualmente valorizadas pelos homens e pelas mulheres (Bielby e Bielby, 1984; Guerreiro e Abrantes, 2004; Snir e Harpaz, 2005; Torres e Brites 2006; Sharabi e Harpaz, 2011), não raras vezes as mulheres têm sido associadas aos valores mais intrinsecos e os homens a valores mais extrinsecos (Arvey, Harpaz e Liao, 1996; Corrigall & Konrad, 2006; Santos e Silva, Mendonça e Zanini, 2010). Nesta avaliação da importância do trabalho, influenciadas por diferentes variáveis, incluindo os motivos pelos quais os diplomados trabalham, incluimos o género como o elemento primordial de análise.

3) "*Relação entre condição objetiva no mercado de trabalho e relação subjetiva com o trabalho*". Atendendo ao contexto de diferenças de género no mercado

de trabalho remunerado (Cruz, 2000; Wall e Guerreiro, 2005; Crompton e Lionette, 2007; Almeida, Brites e Torres, 2010), importa referir que o investimento temporal neste, por homens e mulheres, não se traduz num igual investimento temporal nas actividades de trabalho não remunerado, visto que as mulheres são as principais responsáveis pela esfera doméstica e familiar (Guerreiro e Abrantes, 2004; Aboim, 2011). Esta situação pode fazer com que as mulheres invistam e valorizem de forma diferente dos homens o trabalho e as restantes esferas da vida social. A par deste exemplo, encontramos outras formas diretas e indiretas de a posição alcançada no mercado de trabalho influenciar ou encontrar-se associada à relação subjetiva que os diplomados e as diplomadas têm com o trabalho. Os estudos sobre as questões de género e do trabalho remunerado devem ter em conta a dissociação entre o que releva os dados objetivos (comparação da situação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho) e a forma como os atores podem mobilizar estrategicamente a sua identidade de género na sua relação com o trabalho. Neste campo específico de estudo, deparamo-nos com mais questionamentos do que respostas. Conforme anteriormente referido, são documentadas em Portugal diferenças de género no que à situação profissional no mercado de trabalho diz respeito. Vários são os aspetos que podem influenciar essas diferenças, que vão desde a vertente macrossocial, à situação concreta alcançada no mercado de trabalho e as perspetivas individuais perante o trabalho. Entre estes fatores, o grau habilitacional assume um lugar de relevo, principalmente se a ele associarmos a experiência prévia no mercado de trabalho, a área científica de formação e, em alguns casos, a situação familiar. Se ao nível das posições alcançadas no mercado de trabalho, são conhecidos estudos que divulgam essas diferenças (as mulheres auferem em média menos do que os homens, não acedem na mesma proporção aos cargos de topo e têm situações menos estáveis no mercado de trabalho) (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998; Aboim, 2008; Marques, 2011), o mesmo não identificamos no que se refere à relação subjetiva com o trabalho. Os indivíduos investem no trabalho e para além das posições que conquistam no mercado de trabalho, avaliam a importância que este assume na sua vida, em função de diversos critérios, como a satisfação com o trabalho, as recompensas que alcançam no e através do trabalho, o grau de adequação das concretizações em relação às aspirações e a importância que atribuem às outras esferas da vida social. Assim, as trajetórias profissionais e as avaliações subjetivas quanto à importância absoluta e relativa que o trabalho ocupa na vida constituem o campo de estudo da "relação dos indivíduos com o trabalho". Estas duas dimensões (relação

objetiva e subjetiva com o trabalho) são trespassadas pelas normas sociais sobre o lugar que este deve ocupar na vida, assim como pelas normas sociais sobre as condutas esperadas dos indivíduos, de acordo com os papéis de género que a sociedade assume como sendo a norma social. Esta perceção diferenciada da realidade pode conduzir os indivíduos a alcançarem posições diferenciadas ou não no mercado de trabalho, assim como avaliarem diferenciadamente a sua relação subjetiva com o trabalho. Por esta via, pretendemos conhecer a forma como os diplomados e as diplomadas se posicionam e relacionam com o trabalho, na perspetiva dos "confrontos subjetivos com o trabalho" (Chaves, 2010), tendo em vista explorar se as posições alcançadas no mercado de trabalho influenciam ou não a relação subjetiva com o trabalho.

Opções metodológicas

Atendendo que a sociologia diz respeito às condições e consequências da interação e inter-relações sociais e se ocupa da estrutura da sociedade e dos efeitos de certas estruturas da vida social (Mann, 1983:9), com o presente estudo procuramos contribuir para a compreensão sistemática do funcionamento das sociedades, através do estudo de possíveis variações de género na inserção profissional dos diplomados, tanto na sua condição objetiva, como na relação subjetiva com o trabalho, através da identificação de relações entre variáveis, numa visão geral (macro) do problema, tendo em conta que os papéis sociais definidos e estanques estão em alteração. Partindo do pressuposto que "os conhecimentos produzidos em contextos de investigação empírica têm um carácter cumulativo, são necessariamente provisórios e reversíveis face ao aprofundamento e reelaboração dos pressupostos teóricos orientadores da problemática" (Tavares, 2006:13), procedemos à recolha de dados que permitem "(de)cifrar as trajetórias e as situações profissionais" (Gonçalves, 2000:160) dos diplomados e simultaneamente conhecer a relação subjetiva que estabelecem com o trabalho, com enfoque na dimensão do género. Assim, pretendemos contribuir para o "progresso do conhecimento e análise científicos" (Lima, 2000:33) num campo de estudo que se encontra em investigação em Portugal, as "desigualdades de género", com incidência nos diplomados do ensino superior, e visando desenvolver, com base numa investigação concreta, "uma abordagem relacional dos fenómenos sociais" (Campenhoudt, 2003:161), através da análise dos dados recolhidos, prosseguindo a esteira de

pensamento de Bourdieu, segundo o qual nos deparamos com a "relação entre posições sociais (conceito relacional), as disposições (os *habitus*) e as tomadas de posição" (Bourdieu, 1994:17-20).

As opções metodológicas deste estudo consistem na aplicação de inquérito por questionário, o qual decorreu no âmbito do projeto de investigação "Percursos de inserção dos licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho" (PTDC/CS-SOC/104744/2008), financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) e desenvolvido no CESNOVA – Centro de Estudos em Sociologia da Universidade Nova de Lisboa, que tem como objetivo conhecer os percursos de inserção profissional dos diplomados que concluíram as suas licenciaturas no ano letivo 2004/2005. Para o tratamento dos dados recorremos à análise estatística descritiva (univariada), tendo em vista conhecermos e descrevermos as características da população, e num segundo momento, procurámos identificar a relação entre o sexo dos diplomados e as respostas que norteiam as questões de partida deste estudo, apoiando-nos na estatística descritiva bivariada, no cruzamento de variáveis e nos testes de associação e de correlação entre estas.

A população deste estudo é constituída pelos diplomados da Universidade de Lisboa e da Universidade Nova de Lisboa que concluíram os seus estudos no ano lectivo 2004/2005. Do total de diplomados que obtiveram o grau de diplomado nesse ano (4.290 indivíduos), obteve-se uma taxa de resposta de 23,3% dos diplomados da UL (597 indivíduos do total de 2.560 responderam ao questionário) e de 23,5% dos diplomados da UNL (407 indivíduos do total de 1.730 responderam ao questionário), perfazendo uma taxa de resposta total de 23,4% (1.004 diplomados). Foram tidas em conta as 14 unidades orgânicas e os 92 cursos de licenciatura que compõem a UL e a UNL. No que se refere ao sexo dos inquiridos, e tendo em conta que a população é constituída por 4.290 indivíduos, dos quais 2.731 são do sexo feminino (63,7%) e 1.559 do sexo masculino (36,3%), foram realizados 646 questionários às diplomadas e 356 aos diplomados, correspondentes a 64,3% e a 35,6% da amostra, respectivamente. Os inquiridos encontram-se repartidos por seis áreas de formação, de acordo com a Classificação Internacional Tipo da Educação (International Standard Classification of Education - ISCED 1997, da UNESCO), adotada em Portugal através da Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), a saber: Artes e Humanidades;

Educação; Ciências Sociais, Comércio e Direito; Ciências, Matemática e Informática; Engenharias, Indústria Transformadora e Construção; Saúde e Proteção Social.

Estrutura do estudo

No primeiro capítulo, apresentamos o enquadramento teórico sobre a emergência dos estudos de género e do trabalho remunerado nas sociedades contemporâneas, assim como as reconfigurações da população activa em Portugal, desde os anos 60 até à atualidade, em que as mulheres se encontram fortemente inseridas no mercado de trabalho, a desempenharem funções a tempo inteiro, num contexto cultural e social onde persistem formas de conservadorismo no que aos papéis sociais de género diz respeito.

No segundo capítulo, apresentamos o enquadramento sobre os estudos teóricos e empíricos da inserção profissional dos diplomados do ensino superior, atendendo à sua representação nas reconfigurações da população ativa e empregada em Portugal e as questões de género neste grupo.

No terceiro capítulo, debatemos teoricamente e com base em estudos empíricos a relação subjetiva com o trabalho, com particular enfoque nas discussões, controvérsias e consensos teóricos sobre a centralidade absoluta e relativa do trabalho, os constrangimentos dos quadros temporais do trabalho e formas, critérios e variáveis de estudo da centralidade do trabalho na vida.

No quarto capítulo, incidimos nas questões de género nos estudos sobre a centralidade do trabalho, referindo abordagens conceptuais e empíricas sobre a centralidade do trabalho e a importância dos rendimentos auferidos, a ausência de necessidades financeiras e o investimento diferenciado no tempo de trabalho, tendo em conta a dimensão do género, e a centralidade do trabalho e os diplomados e as diplomadas do ensino superior em Portugal.

No quinto capítulo, apresentamos o modelo de análise adoptado, as opções metodológicas do presente estudo, as técnicas de recolha e tratamento de dados, a constituição da amostra e a caracterização da população em estudo.

No sexto capítulo, iniciamos na parte empírica da investigação e apresentamos a distribuição dos diplomados, segundo o sexo, no mercado de trabalho, apresentando as semelhanças e diferenças de género nos aspetos objetivos da relação com o trabalho (situação perante o trabalho; avaliação da condição objetiva no mercado de trabalho; tempo de acesso ao trabalho remunerado qualificado; tipo de entidade empregadora; tipo de contrato; ocupação principal; horas de trabalho semanais; e remuneração média mensal).

No sétimo capítulo, incidimos na parte prática relativa à distribuição dos diplomados, segundo o sexo, nos aspetos relacionados com a relação subjetiva com o trabalho, com particular destaque para as semelhanças e diferenças de género entre os diplomados do ensino superior na importância atribuída ao trabalho na vida (incluindo na ausência de necessidades financeiras), a centralidade relativa do trabalho (em comparação com as outras esferas da vida social), a relação entre a centralidade do trabalho e a condição objetiva no mercado de trabalho e os valores do trabalho (aspetos que procuram concretizar no e através do trabalho).

No último capítulo, apresentamos as conclusões do presente estudo.

CAPÍTULO I - GÉNERO E TRABALHO REMUNERADO

I.1. O trabalho remunerado nas sociedades contemporâneas

Nas sociedades contemporâneas, o trabalho ocupa um lugar central nos processos de socialização, nas dinâmicas de inserção social e no posicionamento relativo de cada um no espaço social, além de constituir uma componente central da identidade social e individual (Dubar, 2001; Barroso, Nico e Rodrigues, 2011). De igual forma, assume um lugar preponderante no quotidiano das pessoas, ocupam parte considerável da sua existência envolvidas no desenvolvimento de atividades de trabalho das quais obtêm um rendimento (Flacher, 2008; Halman, 1999; Freire, 2009, Saint-Maurice, 2009). O trabalho estrutura e condiciona a gestão dos tempos sociais (Flacher, 2008), legitima socialmente as fases biográficas, que se subdividem geralmente em formação, trabalho e reforma, o que faz com que o ciclo de vida dos indivíduos seja orientado em volta do período de vida ativa (Halman, 1999). E embora, por vezes, possa parecer uma atividade opressiva e imposta, atribui sentido às atividades quotidianas (Giddens, 2004).

O trabalho, apesar de não beneficiar de uma definição rigorosa e inquestionável, pois está relacionado com os valores e os juízos dominantes numa determinada sociedade, que variam de acordo com o contexto sócioespacial (Freire, 2001), será neste estudo definido definido como "a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objetivo de produzir bens e serviços para satisfazer as necessidades humanas" (Giddens, 2004:378). Dentro da categoria "trabalho", podemo-nos deparar com duas subcategorias, o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado. O trabalho remunerado corresponde a uma ocupação ou emprego organizado através da mediação do mercado, que envolve o retorno da prestação de serviços de acordo com medidas de equivalência socialmente construídas, em que as regras são (pelo menos no emprego formal) colocadas num contrato que é efetuado em troca de um pagamento ou salário regular e que proporciona segurança económica aos indivíduos (Bourdieu, 1979; Beck, 2000; Santana e Centeno, 2000; Giddens, 2004). O trabalho não remunerado consiste no "trabalho (…) que não dá um rendimento"

(Bourdieu, 1979:44), tais como o trabalho doméstico, o trabalho familiar e parental e o trabalho voluntário (Beck, 2000; Santana e Centeno, 2000). Para a clarificação desta distinção, deparamo-nos ainda com o espaço das atividades que não estão associadas a auferir uma remuneração e assumem, por vezes, um carácter voluntário e simultaneamente obrigatório, tais como práticas lúdicas e culturais, atividades desportivas, implicação na vida comunitária, participação em associações partidárias, associativas, sindicais e culturais, práticas religiosas, atividades relacionais (família, amigos, conhecidos), atividades de lazer e de tempos livres (Friedman, 1962; Grossin, 1974; Dumazedier, 1992; Elias e Duning, 1992; Pereira, 2005).

Quadro n.º 1 – Trabalho remunerado e não remunerado

Trabalho remunerado	Trabalho não remunerado	Atividades de não trabalho
Trabalho produtivo que dá um rendimento regular Trabalho organizado que proporciona segurança Ocupação ou emprego, incluindo autoemprego, que é efetuado em troca de um pagamento (ou salário regular) Emprego organizado através da mediação do mercado, que envolve o retorno da prestação de serviços de acordo com medidas de equivalência socialmente construídas	Trabalho que não dá um rendimento Trabalho doméstico Trabalho familiar Trabalho parental Trabalho voluntário	Práticas lúdicas e culturais Atividades desportivas, implicação na vida comunitária Participação em associações partidárias, associativas, sindicais e culturais Práticas religiosas Atividades relacionais (família, amigos, conhecidos) Atividades de lazer e de tempos livres

Fontes: Bourdieu (1979), Friedman (1962), Grossin (1974), MOW (1987); Dumazedier (1992), Elias e Duning (1992), Beck (2000), Pronovost (2000), Santana e Centeno, 2000, Giddens (2004), Pereira (2005).

Na vida dos indivíduos, o trabalho remunerado "constitui uma fonte de desenvolvimento e satisfação, é um meio de subsistência, mas ao mesmo tempo, uma forma de autorrealização" (Kovács, 2002:1). A este facto, acrescentamos que o trabalho remunerado encerra duas perspetivas, "a ação orientada em direção a um fim económico" e a "atividade em si, independentemente da sua função económica", que caracterizam a distinção entre o trabalho como atividade de ganho e o trabalho como função social (Bourdieu, 1979:43-44).

O trabalho remunerado consiste num dos canais principais para a integração na sociedade e "afirmação de si como ser social" (Flacher, 2008:117), pois permite aceder ao reconhecimento social, aos recursos materiais que possibilitam a cada um inscrever-se nas normas do consumo e inserir-se na vida social. Assim, desempenha um papel central na vida por permitir aceder a recompensas materiais (remuneração pelos serviços prestados), sociais (contactos com outras pessoas), prestígio (estatuto social associado às funções desempenhadas) e valorização pessoal (fonte de autoestima, identidade e meio de realização pessoal) (Ramos, 2000:47). Por esta via, o trabalho remunerado assume, em suma, uma função instrumental, ao mesmo tempo que responde a necessidades de interação social e de realização e desenvolvimento pessoal na vida dos indivíduos (Vala, 2000:71).

O trabalho remunerado inscreve os indivíduos na estrutura social e constitui, para muitos, a principal fonte de rendimentos que torna possível concretizar aspirações em múltiplas dimensões da vida social. Obter um trabalho remunerado estável representa uma etapa crucial na vida, pois estabelece o indivíduo como ativo, define-o como economicamente produtivo e reconhece-lhe uma utilidade social, ao mesmo tempo que, na larga maioria dos casos, é um elemento nuclear da sua integração social. Faculta aos indivíduos as condições materiais que permitem investir na vida familiar, planear e organizar atividades de lazeres e de ocupação de tempo livre, participar na vida pública e garantir os rendimentos necessários à manutenção de um determinado padrão de vida, em termos de hábitos e comportamentos (Dubar, 2006; Freire, 2006; Galland, 2007; Flacher, 2008). Nesta aceção, o trabalho é um indutor que atravessa os campos de integração familiar, escolar, política e cultural e "ao trabalho estável pode estar associada uma inserção relacional sólida" (Flacher, 2008:69), pois é através do "trabalho remunerado que nós pertencemos à esfera pública, adquirimos uma existência e uma identidade sociais" (Gorz, 1988, p. 26, cit. por Freire, 1997:23).

Esta conceção do valor central do trabalho remunerado encontra-se, no entanto, relacionada com o contexto cultural, económico, político e sóciotemporal[1] (Inglehart, 1990; Méda, 1995; Schwartz, 1999), tendo assumido particular destaque nas sociedades

[1] Para consultar a história da construção social da importância do trabalho e do seu declínio, ver a obra *O trabalho: um valor em vias de extinção* (1999), de Dominique Méda, na qual é apresentada a evolução da representação do trabalho remunerado na sociedade, que de uma atividade vil (destinada aos desprovidos de capital económico, cultural e simbólico e que não tinham nem bens, nem títulos para herdar) tornou-se uma dimensão central no reconhecimento da utilidade social dos indivíduos.

produtivistas contemporâneas, caracterizadas pelo enaltecimento do trabalho e pela transformação da sociedade numa sociedade de trabalhadores (Arendt, 1998). Neste tipo de sociedade, é provável que o espetro do desemprego e da instabilidade profissional constituam fatores que contribuem para que a maioria dos indivíduos atribua maior importância ao trabalho (Maurin, 2009), na medida em que a mudança na conjuntura económica, a ameaça do desemprego e/ou a diminuição do poder de compra deslocam as preocupações dos indivíduos para diferentes pontos de urgência e, "em primeiro lugar, o trabalho é o mais importante" (Frisch-Gauthier, 1962:179).

A partir dos anos 60 do século XX, emerge o discurso sobre a polarização nos valores tradicionais das sociedades industrializadas, que denotava a conciliação entre o trabalho como um valor ético central nas sociedades ocidentais, a par da afirmação de um movimento de sinvestimento noutras dimensões da vida social (Inglehart, 1977). A perspetiva da "sociedade dos valores materialistas", em que predominavam preocupações económicas e de segurança, associados à satisfação de necessidades elementares, com destaque para o bem-estar material e a segurança física, que foi dando lugar a uma perspetiva da "sociedade onde começam a destacar-se, de forma crescente, os valores pós-materialistas", em que a importância passou a ser atribuída a bens não materiais, como a qualidade de vida, a autonomia individual, a autorrealização e a participação social, como resultado da presença de segurança económica e física durante a fase formativa da vida, e por esse motivo com maior incidência nos grupos socioeconómicos mais favorecidos (Pais, 1998; Ramos, 2000; Freire, 2006; Duarte e Lopes, 2010).

Na nas sociedades onde claramente se destacam os "valores materialistas", o crescimento e segurança económica, a ordem pública e estabilidade social e a integridade física constituem os objetivos de vida dos indivíduos. Nas sociedades onde se destacam os "valores pós-materialistas", que subentende um contexto de desenvolvimento material sustentável, passam a ser igualmente consideradas prioritárias na vida dos indivíduos as preocupações com o desenvolvimento pessoal e individual (realização, expressão e liberdade pessoal), a participação ativa na vida social e comunitária (procura da promoção da tolerância e da solidariedade social) e as dimensões estética, intelectual, ambiental e humanista (Inglehart, 1977; Pais, 1998; Ramos, 2000). Esta polarização apresenta, no entanto, uma relação de complementaridade, visto que tanto os valores materialistas como os pós-materialistas

podem ser "positivamente estimados nas sociedades ocidentais" (Pais, 1998:184). Neste sentido, os indivíduos podem privilegiar simultaneamente valores materialistas e pós-materialistas, de acordo com as suas condições materiais de existência.

Mas os indivíduos não trabalham somente por aspeto financeiros. As atitudes e os comportamentos dos indivíduos perante o trabalho têm em conta, para além de variáveis estruturais e conjunturais, o capital económico, o capital cultural e o capital simbólico dos indivíduos (Bourdieu, 2001) e as suas aspirações nas diversas esferas da vida social. Tendo em conta a relação entre a preferência por valores materiais ou pós-materiais, os indivíduos com mais educação, melhores empregos e rendimentos mais elevados (Inglehart, 1990) têm revelado preferência pelos valores pós-materialistas. Tal facto parece apontar para uma ligação entre a condição objetiva no mercado de trabalho e a relação subjetiva dos indivíduos com o trabalho e com as outras dimensões da vida social.

A perceção do maior ajustamento entre expectativas e concretizações profissionais, tendo como base melhores condições materiais de existência, que permite aos indivíduos desprenderem-se das preocupações básicas de subsistência, pode fazer com que invistam mais noutras esferas da vida social para além da esfera do trabalho remunerado. A importância atribuída ao trabalho pelos indivíduos pode estar, assim, associada às posições alcançadas no mercado de trabalho. A situação profissional e as recompensas que alcançam no e através do trabalho (Chaves, 2010) podem, no entanto, fazer com que estes atribuam diferentes valorações ao trabalho. As variáveis estruturais e conjunturais, como o contexto social, cultural, e político e a conjuntura económica, os capitais de que os indivíduos são detentores e as suas características sociodemográficas, tais como o grau habilitacional, a área de formação, a região de residência, a faixa etária, o género, a experiência profissional, a disponibilidade para a mobilidade geográfica nacional e internacional, a situação familiar e as redes de conhecimentos, podem conduzir a uma relação diferenciada com o trabalho remunerado.

O reconhecimento do lugar central do trabalho na vida dos indivíduos levanta algumas questões. Nem todos os indivíduos têm as mesmas possibilidades de acederem ao trabalho remunerado nas sociedades contemporâneas. Sendo uma dimensão estruturante da gestão da vida quotidiana e dos projetos de futuro, deparamo-nos com uma presença não equitativa dos indivíduos no mercado de trabalho, atendendo às suas características sociodemográficas (como o sexo, a idade, a área de residência, o estado

civil, ter ou não ter filhos) e educativo-profissionais (como o grau habilitacional, a área de formação, a experiência e antiguidade no mercado de trabalho), que os podem conduzir a diferentes posições profissionais na estrutura social.

De acordo com Schnapper (2000), os fenómenos de reprodução e de mobilidade social que caracterizam as sociedades democráticas são relativos, encontram-se em evolução e para eles concorrem diferentes características dos indivíduos. No que se refere à dimensão do género e ao mercado de trabalho, ao longo dos tempos, os homens têm sido mais associados, em termos de responsabilidade, às atividades relacionadas com a aquisição de rendimentos (trabalho remunerado), enquanto as mulheres às atividades domésticas e familiares. Todavia, desde a década de 60 temos assistido a alterações nas reconfigurações dos públicos que acedem ao mercado de trabalho, com particular destaque para a presença feminina. Tendo presente que as recomposições da população ativa constituem processos sociais que encontram suporte na evolução da sociedade e nos comportamentos dos atores sociais (Maruani e Reynaud, 2004), apresentamos de seguida uma breve incursão sobre a forma como homens e mulheres acedem e se encontram posicionados no campo do trabalho remunerado.

I.2. O género e o mercado de trabalho

São vários os aspetos que estão na origem da entrada massiva das mulhres no mercado de trabalho ou na força de trabalho remunerada. Desde o período pós-II Guerra Mundial, assistimos à emergência de novas configurações nos mercados de trabalho europeus. Com início nos anos 50, mas com maior enfoque a partir de meados dos anos 80, foi desenvolvida, nas organizações de trabalho e em certos segmentos do sistema educativo e formativo francês, a "lógica da competência", que apresentava como características "a individualização dos saberes, a prática dos saberes através das 'competências' e a aplicação dos saberes em relação a cada situação profissional" (Dubar e Gadea, 1999: 97). Este modelo tem como fundamento o "questionamento de uma conceção mais burocrática da qualificação, previamente adquirida e sancionada por um diploma, dando direito a uma contratação, a um nível de classificação (e de salário), que corresponde ao nível do diploma, e que assegura de seguida a progressão salarial, mais ou menos automática, pela antiguidade" (Dubar, 2006: 98), Na década de 90,

assiste-se à aplicação deste modelo às empresas francesas, assim como a sua expansão ao contexto europeu, devido: (i) ao reforço da teoria neoclássica do capital humano (Dubar and Gadea, 1999); (b) às alterações com que as organizações se depararam, como a necessidade de maior versatilidade e flexibilidade por parte dos trabalhadores (Bellier, 2003); (c) às mudanças que ocorreram no mundo do trabalho associadas ao aumento das taxas de desemprego e da presença do desemprego estrutural, mais do que conjuntural (Boltanski and Chiapello, 2005), e (d) à emergência do conceito de "empregabilidade" (Boltanski and Chiapello, 2005; Dubar, 2006:99). Neste contexto, as habilitações académicas e as credenciais profissionais mantêm-se como filtros de acesso ao mercado de trabalho, mas deixam de garantir uma carreira linear, ascendente e para toda a vida (Dubar, 2006). O conceito de empregabilidade presente neste novo modelo de organização do trabalho nas sociedades contemporâneas encontra-se associado ao ideal-tipo do "Espírito do Capitalismo Flexível" (Lapa, 2006: 30), caracterizado por uma mudança de comportamentos por parte do trabalhador, pois a todos é exigido que se tornem "adaptáveis, flexíveis, abertos à mudança e à aprendizagem de novas competências para vingarem ou simplesmente sobreviverem no mundo do trabalho".

Uma outra alteração de monta prende-se à entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho. Com a diminuição da mão-de-obra masculina, foi dada às mulheres a possibilidade de entrarem no mercado de trabalho e assumirem tarefas, funções, categorias e postos de trabalho que até esse período lhes eram vedados. Remonta à segunda metade do século XX a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho na Europa como um movimento social que desde esse período tem aumentado: "they have been gathering pace since the second half of the twentieth century, and indeed a further increase in the level of women's employment is now enshrined as a Europen policy objective" (Crompton, Lewis e Lyonette, 2007:1).

Mais do que o reconhecimento de uma igualdade, o aumento exponencial do número de mulheres no mercado de trabalho assentará, numa primeira fase, no reconhecimento da necessidade de mais mão-de-obra para substituição da mão-de-obra masculina (na qual se baseia o ideal tipo do trabalhador moderno)[2], mais do que o

[2] O "ideal tipo de trabalhador" tem sido associado a homem, de classe média, disponível para o trabalho, o que reforça a ideia de que a entrada das mulheres no mercado de trabalho resultou de uma necessidade de mão-de-obra, mais do que do reconhecimento da igualdade: "It is possible that the recruitment and the promotion of women may be affected by the state of the local economy, so that

reconhecimento de uma igualdade. As estratégias femininas de reivindicação de um lugar no processo produtivo e económico traduziram-se igualmente numa pressão social para a mudança de um paradigma predominantemente masculino para um paradigma misto da força do mercado de trabalho. No entanto, apesar do aumento sem precedentes na Europa, a partir dos anos 60, da atividade profissional entre as mulheres, estas sempre trabalharam (nas atividades domésticas e a cuidar de familiares), sendo que o que mudou com o tempo foram as modalidades de trabalho:"les modalités de cette activité, sa traduction en status socialement définis et, de ce fait, socialement visibles. La nouveauté, ce n'est donc pas le *travail*, mais l'*emploi* et le *salariat* féminins" (Maruany e Reynaud, 2004:16).

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho foi encorajada pelas políticas educativas e de saúde adotadas pelos Estados Nacionais, que pretendiam impulsionar os setores da educação, da saúde e da proteção social, por constituírem pilares fundamentais para a mudança social, e pela crescente escolarização feminina, mas também pela evolução do mercado de trabalho, nomeadamente a terciarização e a salarização do trabalho (Guionnet e Neveu, 2005; Viegas e Costa, 1998). Esta evolução do mercado de trabalho caracteriza a passagem para um crescimento sustentado no setor dos serviços, com destaque para as atividades de produção e aplicação de conhecimentos, gestão de patrimónios, prevenção e conservação da saúde, entretenimento e lazer, comunicações e distribuição, em detrimento do investimento e crescimento da indústria e da agricultura (Rodrigues e Félix 2000; Maruani e Reynaud, 2004). A terciarização mantém, ainda, uma relação direta com o aumento dos níveis de escolaridade, visto que é nas atividades de serviços que o conhecimento e a informação se tornam mais importante, impulsionando o crescimento do subsetor das profissões científicas e técnicas (Viegas e Costa, 1998). Por outro lado, a feminização em determinadas profissões (professorado[3], saúde, setor da banca[4], governos locais[5]) parece

organisations will boost women's career opportunities when labour supply is tight." (Halford, Savage e Witz, 1997:31).

[3] Segundo Apple (2002), a feminização do ensino, que decorreu entre finais do século XIX e início do século XX nos Estados Unidos e em Inglaterra, resultou: (a) das alterações ocorridas nas relações patriarcais e económicas; (b) inexistência de trabalhadores suficientes para a educação; (c) crescimento da escolaridade obrigatória, que impunha a necessidade de baixar os custos escolares através da contratação de "professores mais baratos – as mulheres" (p. 48). O trabalho feminino docente encontrava-se subordinado à liderança masculina, denotando uma relação entre a autoridade educacional a hierarquia patriarcal. Os cargos de gestão das escolas eram ocupados somente por homens. Mas independentemente das diferenciações, esta foi a forma de as mulheres entrarem para o ensino, porque

ter ocorrido como resultado da atribuição de um estatuto social diminuído às profissões ou da alteração das hierarquias profissionais (criação de cargos de gestão e administração), em detrimento das configurações profissionais anteriores, mesmo nas profissões inicialmente femininas, como é o caso da enfermagem, em que, como resultado das reformas que ocorreram desde os anos 80, os homens passaram a assumir os cargos de gestão e a dedicarem-se às áreas especializadas da enfermagem, com maior estatuto simbólico e prestigio dentro da carreira, e em que as mulheres continuaram a desempenhar as funções de enfermeiras mais adstritas às áreas clínicas, sem que as suas oportunidades de promoção fossem consentâneas com a sua representação absoluta e relativa neste campo profissional. Se numa fase anterior, as enfermeiras estiveram sujeitas à "dominação masculina" dos médicos e dos administradores – dominação externa, a partir da década de 80 essa "dominação" passa a ser interna, quando as mulheres passam a ser sujeitas a uma autoridade masculina dentro da própria área de enfermagem (Halford, Savage e Witz, 1997).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho foi, ainda, acompanhada pelo aumento da modalidade de *part-time*[6], com prevalência nos países do Norte da Europa, onde esta configura mais uma opção do que a única alternativa de os indivíduos se manterem no mercado de trabalho, como é o caso do mercado de trabalho português, modalidade esta, num e noutro caso, com maior prevalência entre as mulheres (Halford,

precisavam de trabalhar, numa época em que as opções de ocupação eram limitadas e que a ideologia dominante defendia que o lugar da mulher era em casa.

[4] No estudo desenvolvido no Reino Unido por Halford, Savage e Witz (1997), na parte referente ao sector da Banca, dos trabalhadores a tempo inteiro, 73% dos homens com mais de 40 anos e 10% das mulheres encontravam-se em cargos de gestão, o que confirma a permanência do modelo histórico precedente, em que os homens tinham maiores probabilidades de alcançar os lugares de gestão do que as mulheres.

[5] Segundo Halford, Savage e Witz (1997), podem-se identificar várias razões para que o governo local do Reino Unido tenha promovido boas oportunidades de trabalho para as mulheres. É uma área em que 60% dos trabalhadores são mulheres. Apesar de a maior parte das mulheres trabalharem em *part-time* e em trabalhos manuais, a predominância de pessoal profissionalizado nas hierarquias dos governos locais pode oferecer às mulheres oportunidades de usar as qualificações obtidas, pela forte presença dos sectores de educação e bem-estar social sob a responsabilidade do Estado.

[6] Segundo Dulk e Doorne-Huiskes (2007), a modalidade de *part-time* tanto pode estar associada a uma maior liberdade na gestão do tempo de trabalho por parte do trabalhador, como estar associada ao aumento da precariedade o vínculo contratual, dependendo do contexto nacional, no que se refere à situação económica, políticas de recrutamento, medidas para as licenças parentais e características dos part-time disponíveis. Assim, no Espaço Europeu, esta modalidade de emprego pode constituir uma opção para uma melhor articulação do trabalho com outras dimensões da vida social, ou a única oportunidade para alguns indivíduos se manterem no mercado de trabalho, com maior incidência para as mulheres: "In the Southern European countries, the increase in ineqality is fairly small; here, i tis still less common for women to work part-time than it is in the Western and Northen European countries, at least in the formal economy" (p. 49).

Savage e Witz, 1997; Maruani e Reynaud, 2004; Chambel, 2009). A modalidade de part-time tanto pode estar associada a uma maior liberdade na gestão do tempo de trabalho por parte do trabalhador, como estar associada ao aumento da precariedade o vínculo contratual, dependendo do contexto nacional, no que se refere à situação económica, políticas de recrutamento, medidas para as licenças parentais e características dos part-time disponíveis. Assim, no Espaço Europeu, esta modalidade de emprego pode constituir uma opção para uma melhor articulação do trabalho com outras dimensões da vida social, ou a única oportunidade para alguns indivíduos se manterem no mercado de trabalho, com maior incidência para as mulheres: "in the Southern European countries, the increase in ineqality is fairly small; here, i tis still less common for women to work part-time than it is in the Western and Northen European countries, at least in the formal economy" (Dulk e Doorne-Huiskes, 2007:49). Neste sentido, o aparecimento da feminização da população actina parece ter estado desde o início associado à emergência de restrições de acesso à situação e posições alcançadas pelos homens no mercado de trabalho, mas num contexto marcado por processos de mudança social no campo da escolarização, dos pesos absolutos e relativos dos setores de atividade a que a população está afeta, dos estatutos dos papéis sociais, das relações familiares e dos estilos de vida. Ao que acresce a diminuição da população ativa masculina, a diminuição dos ativos por fatores de natureza demográfica e sociocultural, como o envelhecimento e o aumento de reformados, o prolongamento da escolaridade e consequente entrada tardia no mercado de trabalho (Machado e Viegas, 1998).

Por necessidade de aceitação da permanência das mulheres no mercado de trabalho e por imposição de uma vontade coletiva associada ao reconhecimento da igualdade de direitos aos cidadãos que vivem em sociedades desenvolvidas, as mulheres passaram a ter acesso à participação na atividade económica e social. Ao longo dos anos, as mulheres conjugaram a vida profissional com a vida fora do trabalho, principalmente na esfera familiar. Porém, a avaliação dessa relação parece ter estado sob a responsabilidade de quem "domina" a esfera pública (o homem). As representações dos papéis sociais de género podem ter influenciado as políticas e normativos legais que determinam qual o "espaço" disponível para as mulheres[7] na

[7] As normas sociais estabelecidas estão mais próximas da vida dos homens e das suas assunções sobre o homem: "men as rational, goal oriented and with primary commitment to the workplace" do que da vida das mulheres e as assunções feitas pelos homens sobre as mulheres, como "emotional and a primary commitment to home and family", argumentos por vezes disfarçados sobre uma aparente

sociedade, conduzindo à reafirmação do modelo feminino de *caregiver model* (responsável por cuidar e tomar conta de todos os elementos da família e pelo trabalho doméstico) e do modelo masculino de *bradwinner model* (responsável por assegurar os recursos financeiros que assegurassem as condições materiais de existência da família) (Crompton, Lewis e Lyonette, 2007).

Entre avanços e retrocessos, as mulheres conquistaram um lugar no mercado de trabalho, nas sociedades contemporâneas, como poderemos verificar nas taxas europeias que apresentamos mais à frente. As altas taxas de participação feminina no mercado de trabalho caracterizam uma mudança societal. No entanto, entre o acesso ao mercado de trabalho e a igualdade no mercado de trabalho podemos encontrar diferentes configurações. Se, por um lado, encontramos mulheres presentes na grande maioria das profissões disponíveis, tal pode não significar que se encontram a ocupar os mesmos lugares, cargos, a auferir as mesmas remunerações e com acesso às mesmas condições de trabalho do que os homens.

A constatação de que a quantidade de mulheres no mercado de trabalho não era sinónimo de uma mesma situação perante o trabalho faz emergir a necessidade de compreender quais as causas das diferenças entre homens e mulheres na esfera económica e produtiva. O aumento da participação feminina foi acompanhado de um tratamento entre homens e mulheres na esfera do trabalho, o que abriu caminho para uma nova área de estudo que se dedicasse à igualdade e desigualdade de género nas trajetórias profissionais. A diferenciação entre "sexo" e "género" parece ter constituído o primeiro passo para que na área das Ciências Sociais fossem identificados os fatores (e teorias) que poderiam explicar a disparidade entre os homens e as mulheres na esfera do trabalho remunerado. A problematização e a teorização em torno do "género", que foi ganhando corpo nas ciências sociais é fulcral para que, de uma forma mais profunda se possam ir deslindando os fatores que, no seu conjunto, contribuem para explicar a situação díspar e desigual que, no passado, mas também hoje em dia, homens e mulheres enfrentam no quadro do trabalho remunerado.

neutralidade: "the gendered substructure is hidden under a Shell of rationality and neutrality" (Halford, savage e Witz, 1997:15). No entanto, tem sido apontada a relação entre a emergência desta modalidade de trabalho e uma forma de emprego construída socialmente como feminina, sendo um exemplo da segmentação social dos modos de emprego (Maruani e reynaud, 2004).

I.2.1. Género – definição e estudos de género

Nos anos 60, emergem os "estudos de género", com origem nos "*études feministes"* ou *"women's studies"*, que resultaram dos movimentos de reivindicação de direitos e deveres iguais para as mulheres, contra o modelo hegemónico masculino de distribuição de poderes e lugares na sociedade. Esta área foi desenvolvida nos países anglo-saxónicos e na Europa Ocidental com o objetivo de denunciar as desigualdades de tratamento de que as mulheres eram vítimas na maioria dos domínios da vida social: acesso aos estudos e ao trabalho, controlo do próprio corpo, responsabilidades parentais e domésticas. Tinha como finalidade compensar a visão científica androcêntrica, isto é, fundada sobre os papéis do homem na história e na organização da sociedade (Guionnet, 2005), que deixava transparecer o ideal masculino como norma (Marques, 2011). Os primeiros estudos pareciam incidir sobre a "localização quase sistemática da perspetiva de género nos universos do feminino" (Marques, 2011:12), como se o género fosse "feminino" e tivesse sido criado para caracterizar a diferença em relação à norma (masculina). Neste sentido, era como se as mulheres estivessem a entrar num mundo em que as regras do jogo tinham sido desenhadas para homens e não para mulheres.

Desde o início da reflexão e das pesquisas em torno do conceito de "género", nomeadamente das que enfatizavam a questão das desigualdades na esfera do trabalho, assistimos à emergência de discussões em torno da diferenciação entre os conceitos de "sexo" e de "género". A categoria "sexo" consiste nas "diferenças anatómicas e fisiológicas que definem o corpo masculino e o corpo feminino" (Giddens, 2004:109) e "estabelece a evidência material para a identidade sexual dos indivíduos" (Nye, 2005:1937). O termo género, proposto por Ann Oakley (1985), na sequência da distinção entre o sexo biológico inato e sexo social adquirido, tinha em vista distinguir o sexo, dado biológico, e o género, constructo social variável e evolutivo.

O género consiste nas diferenças psicológicas, sociais e culturais entre indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino, encontrando-se associado, por essa via, "às noções socialmente construídas de masculinidade e feminilidade" (Giddens, 2004:109), que têm como base a construção social das diferenças entre os dois sexos (Scott, 2010). Assim, enquanto as diferenças biológicas são inatas e naturais, as identidades de género estão ligadas à transmissão e à inculcação, com base em dispositivos de socialização primária e secundária (família, escola, *media*, cultura,

amizades, etc.), de maneiras de ser, de pensar e de agir que orientam as identidades e os papéis sociais historicamente atribuídos a cada sexo.

O género é um "conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres, tradicionalmente inculcadas pela socialização, mutáveis ao longo do tempo e com grandes variações entre e intra culturas" (Canço, 2007:182), refletindo representações, perceções, apreciações e valores resultantes de construções sociais geográfica e temporalmente localizadas. Desta forma, a categoria "género" **é** um "constructo social variável e evolutivo" que permite explicar os fenómenos identitários e sociais dos indivíduos, pelo que constitui um instrumento para pensar e classificar o mundo social (Guionnet e Neveu, 2005).

No decurso dos anos 70, as mudanças sociais iniciadas pelos movimentos feministas inspiraram novas tentativas de compreender como se geram, se mantêm e se transformam os padrões e desigualdades de género nas sociedades. Nos finais dos anos 80, na sequência das discussões em torno das desigualdades de género, assiste-se à introdução da dimensão da relação de poder entre os sexos (Scott, 1987), que reflete em geral uma dominação masculina das esferas privadas e públicas.

Segundo Giddens (2004), as diferenças de género encontram-se associadas a questões de desigualdade e poder nas sociedades. O género consiste numa forma de estruturação social, pois é um fator crítico na estruturação dos tipos de oportunidades e das hipóteses de vida dos indivíduos. Assim, a "desigualdade de género", que pode influenciar a situação dos indivíduos perante o trabalho remunerado, consiste na "diferença de estatuto, poder e prestígio que as mulheres e os homens adquirem em grupos, coletividades e sociedades" (Giddens, 2004:115). Através desta área de estudo é possível procurar saber se "as mulheres e os homens têm o mesmo acesso a recursos sociais valorizados, como o salário, o poder, o tempo e as opções de vida, e se os papéis sociais e as atividades das mulheres e dos homens são valorizados de forma idêntica" (*idem*). Nesta perspetiva, os homens apoiam-se sobre diferenças biológicas sexuais, que apresentam como naturais, para justificar uma distribuição de atividades em certos campos de ação em sua vantagem própria e para fundamentarem a legitimidade para essas formas de ação (Scott, 1988; Guionet e Neveu, 2005). Neste sentido, as "relações sociais de sexo" ("*rapports sociaux de sexe*") que subjazem às relações de poder entre os sexos permitem sublinhar a dimensão cultural das identidades e papéis femininos e masculinos, as relações de força e as hierarquias estabelecidas ao serviço dessa

diferenciação social, incluindo a manipulação social do corpo. Segundo Halford, Savage e Witz (1997:221-223), o discurso da neutralidade do género tem prejudicado as mulheres, na medida em que o corpo masculino é associado ao controlo convencional masculino da emoção e ao envolvimento masculino restritivo na procriação, enquanto o corpo feminino é associado à maternidade, ao corpo reprodutivo, à menstruação, à gravidez e ao aleitamento e menopausa, além da associação do feminino à emotividade e irracionalidade, como se o corpo feminino pertencesse à esfera privada, da casa e da família[8]. No entanto, dentro de cada sociedade, as relações sociais de género constituem o resultado de uma construção histórica e cultural (Guionnet, 2005).

Os estudos de género permitiram, assim, dar início a um campo de investigação que tinha em vista (e mantém ainda atualmente) explicar a formação das identidades de género e os papéis sociais baseados nessas mesmas identidades. Com a emergência do conceito "género", assistimos (Scott, 2006:152): (a) à rejeição do determinismo biológico implícito no uso dos termos "sexo" e "diferença sexual"; (b) à definição relacional de homens e mulheres como base para a sua compreensão; (c) à identifcação do género enquanto fundamento de posições teóricas e como categoria analítica; (d) a uma forma de designação das relações sociais entre os sexos que resulta da construção social dos papéis apropriados para os homens e as mulheres na sociedade, sendo simultaneamente uma categoria social e uma forma de referência às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres.

O género é entendido como um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percecionadas entre os sexos e constitui uma forma primária de relações significativas de poder. Assim, constitui uma forma primária de atribuir sentido às relações de poder, pois as estruturas hierárquicas estão construídas com base na compreensão generalizada da denominada "relação natural entre homens e mulheres" (Scott, 2006:173). Através do "género, as categorias "homem" e "mulher" são, por um

[8] Halford Savage e Witz (1997) sistematizam a tipologia de quatro tipos de uso do corpo de Frank (1991): o corpo comunicativo; o corpo dominante; o corpo de "espelhamento" *(mirroring body)*; o corpo disciplinado. Enquanto o feminino é associado ao corpo comunicativo, "unpredictable, contingent, productive of desire and relates to others, especially sexually, and is aware of itself and the ongoing reproduction of the body in daily life" (Halford Savage e Witz, 1997:223). O masculino é associado ao corpo disciplinado: "the discipline body presents itself as highly controlled and predictable, lacking desire, isolated within its own performance even though this performance might be part of a collective institutional activity, and dissociated from itself" (idem:222). Assim, neste discurso sobre o corpo feminino, parece não estar presente a ideia de que "uma mulher nem sempre está disposta a ser mãe, em quaisquer condições, em qualquer momento da sua vida» na medida em que "segundo as épocas, as condições favoráveis mudam e os comportamentos também" (Agacinsky, 1999:41).

lado, categorias vazias, por não terem um sentido final e transcendente, e por outro lado, categorias dotadas de sentidos, pois contêm no seu interior definições, espacial e temporalmente condicionadas que influenciam as representações, atitudes e comportamentos dos atores sociais.

O género é, assim, uma componente-chave do campo das relações sociais, económicas e políticas que estruturam o terreno no qual as formas de organização são pensadas e construídas (Halford, Savage e Witz, 1997). No entanto, ao longo do tempo o ideal tipo masculino tem permanecido como a regra, o que representava vantagens para os homens e não para as mulheres, a quem compete, antes do mais, a responsabilidade pela esfera doméstica e familiar. Mas para que se aceite a legitimação da "superioridade" masculina, é preciso que no campo dos valores sociais haja um reconhecimento da diferença entre homens e mulheres. Segundo Bourdieu (1998), quer os homens quer as mulheres desenvolvem aspirações dentro de um contexto histórico, cultural, simbólico, económico e político específico. As disposições que orientam e guiam as práticas resultam não somente de uma análise (não consciente) das realidades possíveis de concretizar, mas também do espaço dos possíveis (concretizáveis), que se vão alterando no sentido de restringir as possibilidades de ação ou, no sentido inverso, aumentar o leque de de concretização, expandindo, consequentemente, o universo das aspirações[9]. Neste sentido, o género, que traduz um controlo diferencial sobre e no acesso a recursos materiais e simbólicos, contribui para a conceção e construção do poder em si (Bourdieu, 1980).

[9] O que leva as mulheres a adoptarem comportamentos consentâneos com a ordem social, contribuindo para a reprodução das desigualdades sociais entre homens e mulheres? Segundo Bourdieu (1998:54): "Ainsi, le point d'honneur, cette forma particulière de sens du jeu qui s'acquiert par la soumission prolongée aux regularités et aux règles de l'économie des biens symboliques, est le principe du système des stratégies de reproduction par lesquelles les hommes, détenteurs du monopole des instruments de production et de reproduction du capital symbolique, visent à assurer la conservation ou l'augmentation de ce capital: stratégies de fécondité, stratégies matrimoniales, stratégies éducatives, stratégies économiques, stratégies sucessorales, toutes orientées vers la transmission des pouvoirs et des privilèges hérités". Mas, da mesma forma, que "as mulheres são submetidas a um trabalho de socialização que tende a diminui-las e a negá-las, fazem a aprendizagem de virtudes negativas de abnegação, de resignação e de silêncio, os homens são também prisioneiros e maliciosamente vítimas, da representação dominante"(Bourdieu, 1998:55). Como as disposições para a submissão, aquelas que dizem respeito a reivindicar e a exercer a dominação não se encontram inscritas na natureza e são construídas por um longo processo de socialização: "différenciation active par rapport au sexe opposé" (Bourdieu, 1998:55).

I.2.2. Conceptualizações teóricas das questões de género e o trabalho

Para a explicação das origens das diferenças atribuídas aos homens e mulheres na sociedade deparamo-nos com várias correntes teóricas.,Ao enfatizarem aspetos distintos, estas últimas concorrem para a explicação das origens das diferenças atribuídas aos homens e mulheres na sociedade. Em primeiro lugar, encontramos teorias gerais com enfoque nas diferenças resultantes da construção social do "género" (os papéis de género) e ainda com enfoque "no sexo e no género como constructos sociais interdependentes". Seguidamente, sinalizamos a existência de universos concetuais que se focalizam na tentativa de explicar de que forma o nível macro se articula com o nível micro, no que se refere à divisão sexual do trabalho[10]. Finalmente, um terceiro conjunto de abordagens visa explicar as diferenças entre homens e mulheres em "campos" específicos, tais como, no mercado de trabalho[11], nos locais de trabalho, tendo em conta a organização das estruturas onde trabalham e na relação entre o trabalho e a família.

Quadro n.º 2 – Teorias sobre o género e o mercado de trabalho

Na sociedade (Scott e Morgan, 1993; Giddens, 2004; Wharton, 2004; Guionnet, 2005)	**No mercado de trabalho** (Halford, Savage e Witz, 1997; Crompton, Lewis & Lyonette, 2007; Corrigall & Konrad, 2006; Canço, 2007; Ferreira, 2010)	**No local de trabalho** (dentro da organização) (Halford, Savage e Witz, 1997)	**Na relação dos indivíduos com o trabalho** (cultura de género) (Bourdieu, 1998, 2001, 2002; Wal e Guerreiro, 2005; Casaca, 2009)
Teoria da socialização de género Teoria da construção social do género e do sexo	Segregação sexual ocupacional (vertical / horizontal) *Glass ceiling effect* (tecto de vidro), *Gender pay gap* Estereótipos de género "Segregação parental feminina" (ter ou não ter filhos)	Abordagem contingente (*contingent perspective*) Abordagem essencialista (*essentialist perspective*) Abordagem incorporada (*embedded perspective*)	Participação masculina no mercado de trabalho - diferenciação e segregação absoluta dos papéis masculinos e femininos "Participação feminina no mercado de trabalho" - diferenciação parcial papéis dentro e fora da família "Participação masculina e feminina no mercado de trabalho" - papéis equivalentes dentro e fora da família

Fonte: Scott e Morgan, 1993; Halford, Savage e Witz, 1997; Bourdieu, 1998, 2001, 2002; Giddens, 2004; Wharton, 2004; Guionnet, 2005; Wall e Guerreiro, 2005; Corrigall & Konrad, 2006; Canço, 2007; Crompton, Lewis & Lyonette, 2007; Ferreira, 2010; Casaca, 2009.

[10] Para uma descrição das teorias da divisão sexual do trabalho, ver Casaca (2009), que faz uma incursão pelas: i) teorias da divisão sexual do trabalho doméstico; ii) teorias da divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho; iii) teorias dos dois sistemas (relação entre o sistema capitalista e o sistema patriarcal); iv) teorias pós-estruturalistas da construção e (des)construção do género; v) teoria das abordagens pluralistas entre o estruturalismo e o construtivismo social.

[11] "*Gap* salarial", "*glass ceiling effect*", estereótipos de género; segregação sexual vertical e ocupacional (Corrigall & Konrad, 2006; Halford, Savage e Witz, 1997; Canço, 2007; Ferreira, 2010).

No primeiro conjunto de teorias, sobre as diferenças gerais entre homens e mulheres, são duas as abordagens mais destacadas na literatura:

a) Teoria da socialização de género, que defende que homens e mulheres aprendem e interiorizam as normas e expectativas sociais correspondentes aos papéis de género através da socialização primária e secundária. Nesta perspetiva, as diferenças sociais são geradas culturalmente, pois "os homens e as mulheres são socializados em papéis diferentes" (Giddens, 2004:110) e a sociedade espera que os "homens" e as "mulheres" desempenhem a sua função, no quotidiano, de forma que as expectativas se cumpram e se reproduzam (Bourdieu, 1990);

b) Teoria da construção social do género e do sexo, que defende "como o género enquanto produtos construídos socialmente" (Giddens, 2004:111), na medida em que o próprio corpo humano se encontra "sujeito às forças sociais que o moldam e alteram de várias maneiras" (p. 114). Nesta perspetiva, as identidades de género e as diferenças de sexo de base biológica (como a maternidade) encontram-se intimamente associadas, pelo que para a sua compreensão torna-se necessário ter presente que se encontram ligados aos processos e práticas sociais que lhes atribuem sentido (Wharton, 2004).

Em relação ao género e ao mercado de trabalho, destacamos cinco teorias que pretendem ter em conta outras variáveis para além do género:

a) Segregação sexual ocupacional no mercado de trabalho, que se refere à concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de atividade e emprego, sendo as mulheres restringidas a uma menor variedade de ocupações (segregação horizontal) e a posições com menor prestígio (segregação vertical) (Halford, Savage e Witz, 1997; Corrigall & Konrad, 2006; Canço, 2007; Kimmer, 2010:188). Esta teoria tem sido também associada à "homosociabilidade" (Halford, Savage e Witz, 1997:7), que defende a tendência da escolha de semelhantes. Tendo em conta que os cargos de gestão, de que dependem as decisões finais de contratação e de promoção, são maioritariamente masculinos, a reprodução das diferenças de género no acesso aos melhores trabalhos e às possibilidades de promoção e progressão estaria associada à escolha de semelhantes (homens).

b) Teto de vidro ("*glass ceiling effect*"), que diz respeito à barreira invisível que dificulta o acesso das mulheres a cargos de gestão, direção e coordenação, às profissões de topo, e que derivam de práticas organizacionais discriminatórias nas

possibilidades de promoção (Canço, 2007; Ferreira, 2010; Kimmer, 2010:195). Tal situação tem sido associada à identificação do "perfil ideal de liderança" com o modelo masculino (racional, dedicado ao trabalho e disponível) e não com o modelo feminino (emocional, dedicado à ao trabalho não remunerado e com disponibilidade condicionada pelos atributos biológicos) (Halford, Savage e Witz, 1997). No entanto, deparamo-nos com diferenças no que se refere às mulheres terem mais acesso a cargos de chefia intermédia do que a cargos de chefia operacional (Amaro e Moura, 2008)[12].

c) Estereótipos de género ("*gender estereotipes*"), que consistem nas representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem fazer, associando as mulheres ao cuidar e tomar conta *(caregiver model*, e os homens ao provedor dos recursos financeiros para o sustento da família (*bradwinner model),* independentemente da área de formação, da experiência e da trajetória profissional, modelo este presente de forma transversal no contexto europeu (Crompton, Lewis e Lyonette, 2007). Esta teoria é tanto mais relevante quando associamos este modelo à distribuição desigual das responsabilidades e do tempo de trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres.

d) Diferença salarial ("g*ender pay gap"*), que diz respeito ao desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres mesmo quando detêm as mesmas habilitações, currículo e "características" (faixa etária, situação familiar, disponibilidade para o trabalho) (Amaro e Moura, 2008; Crompton, Lewis e Lyonette, 2010; Kimmer, 2010:193). O *gap* salarial (fosso salarial) tem a ver com o preconceito e discriminação sexual e com as áreas em que homens e mulheres investem, estando por esta forma ligado às profissões que exercem, ao currículo que detêm e às carreiras nas quais decidem apostar, fatores que podem influenciar uma distribuição desigual de género entre as carreiras mais bem remuneradas.

e) "Segregação parental" (diferença entre as mulheres com e sem filhos), que consiste numa nova forma de diferenciação entre as mulheres com base no facto de optarem (ou não) por terem filhos (Halford, Savage e Witz, 1997). Apesar dos homens terem maiores probabilidades de serem promovidos do que as mulheres, existem profissões em que existem mais mulheres do que homens a aceder aos cargos de gestão.

[12] No estudo desenvolvido por Rando, Silva e Anjos (2011:10) é referido que, em Portugal, entre os funcionários da Administração pública, as mulheres detêm menos cargos de direção do que os homens (47% vs. 53%). O sexo feminino predomina sobre o masculino apenas no cargo de direção intermédia de 2º grau, enquanto na direção superior de 1º grau a prevalência do sexo masculino se torna mais visível".

Dentro deste grupo, destaca-se que a grande maioria não tem filhos. Neste sentido, enquanto para os homens ter uma família e filhos é um aspeto positivo para a carreira, pois pode ser percecionado como sentido de responsabilidade e reforço da confirmação do trabalho como a esfera a que atribuem maior importância na vida, para fazerem face aos encargos familiares, já para as mulheres, ter uma família pode ser positivo, mas ter filhos é prejudicial, pois significa a indisponibilidade total e contínua para o trabalho, assim como a preterência do trabalho em detrimento da esfera familiar e doméstica. Desta forma, deparamo-nos com um tratamento profissional diferenciado perante as mulheres que se dedicam à construção de uma carreira linear e hierárquica (sem interrupções) e as mulheres que interrompem a carreira para ter filhos (Halford, Savage e Witz, 1997). Nesta perspetiva, para além do género, a maternidade assume um fator de segregação, quer em relação aos homens, quer dentro do grupo feminino.

Para além desta abordagem geral da relação entre o género e o mercado de trabalho, os indivíduos podem ser condicionados, nas suas práticas profissionais, pelas representações sociais e culturais que figuram sobre os papéis atribuídos a homens e mulheres no trabalho e pela forma como a organização onde trabalham as perceciona. No contexto das organizações, privilegiam-se três perspetivas para o estudo das semelhanças e diferenças de género, as quais pretendem ajudar a compreender quais os fatores que poderão estar na base da reprodução de uma "gendered substructure of organisation" (Halford, Savage e Witz, 1997:6): i), a "abordagem contingente" *(contingent perspective)*, que defende que a organização é fundamentalmente neutra em relação ao género e que qualquer padrão ou processo que traduz desigualdades de género é acidental e / ou superficial, visto que as desigualdades de género dentro das organizações resultam da aplicação imperfeita de procedimentos burocráticos neutros quanto ao género ou resultam de situações externas à organização, como os diferentes papéis que os indivíduos desempenham nas outras esferas da vida social, com particular enfoque na esfera familiar: "even whilst it might be acknowledged that in practice bureaucracies are not gender-neutral, the argument is that the principle of bureaucratic organisation is gender-neutral" (p. 7); ii) a "abordagem essencialista" *(essentialist perspective)*, que defende a ligação intrínseca entre a organização burocrática e a masculinidade e o patriarcado, sendo o género uma parte integrante da estruturação das organizações, que refletem uma forma masculina específica de organização e em que as oportunidades disponíveis para as mulheres têm um custo social, que consiste na adesão

voluntária à cultura masculina: "women, who are socialized into feminine ways of behaving and relating to others, are necessarily muted within this masculinist setting" (p. 10); iii) "abordagem incorporada[13]" *(embedded perspective)*, que sugere que as relações sociais de género se encontram incorporadas em múltiplas e complexas formas históricas, dentro das relações sociais da organização. Nesta última perspetiva, as relações de género constituem uma parte do campo das relações sociais dentro das quais as organizações ganham forma: "gender reations, masculinities and femininities, and associated values, opportunities and resources, constitute significant social, cultural and economic divisions in contemporary society" (Halford, Savage e Witz, 1997:12). Assim, a estrutura, as práticas e as culturas organizacionais são construídas dentro de processos económicos, sociais e culturais que são, por sua vez, trespassados por questões de género. Como as organizações estão dentro de contextos culturais específicos, esta perspetiva defende que as organizações não podem ser compreendidas como sistemas impessoais e despersonalizados e que as relações de género se encontram presentes na estrutura e na estruturação das organizações.

No plano das representações, deparamo-nos, assim, com normas (a) assentes na ideia de papéis equivalentes dentro e fora da família (em que o homem e a mulher têm ambos um trabalho exigente e ambos assumem a responsabilidade pelo trabalho doméstico), (b) outras na ideia de uma diferenciação parcial (a mulher trabalha mas tem uma trajetória profissional menos exigente que o homem e tem sob a sua responsabilidade o trabalho mais em casa), (c) outras ainda na forma da diferenciação e segregação absoluta dos papéis masculinos e femininos (em que o homem tem um trabalho remunerado e a mulher trabalha em casa) (Wall e Guerreiro, 2005).

Esta aceção defende a influência do modelo cultural dominante em cada sociedade nas práticas sociais de homens e mulheres, através das instituições (Estado, mercado de trabalho, família) e das estruturas de género (relações de poder, simbólicas, emocionais e divisão sexual do trabalho) (Bourdieu, 1998, 2001, 2002; Casaca, 2009). Segundo Bourdieu (1998:15), "cada um dos géneros é produto do trabalho de construção diacrítica, teórica e crítica, necessário para produzir como corpo socialmente diferenciado do género oposto". Esta construção tem como base a divisão sexual do trabalho de produção e reprodução biológica e social, assente sobre a reprodução da representação androcêntrica do mundo social. Mas, se por um lado, as mulheres aplicam

[13] Tradução da autora – termo original *embedded perspective* (Halford, Savage e Witz, 1997:6).

as categorias construídas do ponto de vista dos homens, que fazem parecer naturais as diferenças de género (em detrimento das mulheres), por outro lado, nas sociedades ocidentais contemporâneas, prevalece ainda o princípio comum que exige que os homens ocupem, pelo menos em termos de aparência para o exterior, a posição dominante do casal (Bourdieu, 1998).

Com as abordagens apresentadas, apercebemo-nos da articulação existente entre o nível macroestrutural e o plano das ações dos indivíduos. Mesmo quando os constrangimentos externos são abolidos e as liberdades formais concedidas, como o direito a voto, o direito à educação, o acesso a todas as profissões e compromissos políticos são adquiridos, os indivíduos desenvolvem, através da prática, disposições diferenciadas em função do género, inculcadas através de esquemas de perceções e disposições. Isto leva-nos à constatação da necessidade de recorrer à análise das limitações de possibilidades de pensamento e de ação de homens e mulheres no contexto social, político, económico e cultural no qual se encontram inseridos (Bourdieu, 1998), o que é "fundamental para se compreender as razões que subjazem ao desfasamento, aparentemente incoerente, entre os propalados ideais paritários e a sua absoluta realização prática" (Chaves, 2010:223).

I.3. Género e mercado de trabalho em Portugal

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho contribuiu para o crescimento da população ativa europeia e para uma recomposição social do mercado de trabalho, refletindo um processo social que tem como base a relação entre a recomposição da população ativa (como o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e aumento de habilitações escolares) e os mecanismos de repartição do emprego (como os tipos de emprego e modalidades de contratação) (Maruani e Reynaud, 2004).

Em Portugal, desde a década de 1960, mas com maior enfoque na década seguinte, assiste-se a alterações demográficas e socioprofissionais, entre as quais a entrada das mulheres no mercado de trabalho[14] (Machado e Viegas, 1998; André e Feio,

[14] Segundo dados do EUROSTAT (2012), Portugal encontra-se sobre-representado em relação à média da taxa de emprego da União Europeia, quer em termos totais, quer no que aos homens e às

2000: 55; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007), "devido à guerra colonial, à emigração e (…) (e o conhecimento de novos modelos culturais quanto aos papéis de género), dando maior autonomia e mais responsabilidades às mulheres" (Amaro e Moura, 2008:75), o que permitiu "às mulheres encontrar novos espaços num mercado de trabalho onde então escasseava a mão-de-obra masculina" (Aboim, 2011:48). O aumento da escolaridade feminina contribuiu também para "uma mudança de fundo na sociedade portuguesa (…) seja ao nível do estatuto social das mulheres, das relações familiares e dos estilos de vida" (Machado e Viegas, 1998:28). O peso dos setores de atividade económica, com destaque para a ascensão das atividades de serviços e a implantação de políticas sociais pelo Estado Português no domínio da "educação, da saúde e da segurança social traduziram-se na criação de um grande número de empregos, como se pode verificar observando a evolução de grupos profissionais como os professores, os médicos ou os trabalhadores sociais, entre vários outros" (Machado e Viegas, 1998:32). Para além destes fenómenos sociais, acresce que "uma boa parte desse trabalho feminino será ditado por constrangimentos económicos básicos a que estão sujeitos setores consideráveis da população portuguesa" (Viegas e Costa, 1998:31). As mulheres passaram a ter acesso ao mercado de trabalho como uma sequência natural (na maior parte dos grupos sociais e com particular enfoque na classe média) à formação e um momento prévio à constituição de família, da mesma forma que passaram a ter acesso a áreas profissionais e cargos que lhes eram anteriormente vedados e destinados aos homens. Abrindo aqui espaço para um breve esclarecimento, embora a definição do conceito de classes médias esteja longe de ser consensual, oscilando em função de diferentes e por vezes conflituantes horizontes conceptuais, em termos gerais, a classe média diz respeito às camadas sociais situadas nas posições intermédias da estratificação social, que derivam da "recomposição da classe trabalhadora, em especial devido à ascensão de novos setores profissionais estimulados pelas políticas públicas (…) mas também pelo aumento das profissões liberais, dos quadros superiores, gerados pelo impacto do ensino superior e do sistema científico" (Estanque, 2012:66).

mulheres diz respeito, desde 1992. A diferença da participação masculina e feminina no mercado de trabalho europeu tem diminuído ao longo do tempo, o que demonstra que a entrada das mulheres, mesmo que tardia, no mercado de trabalho não mais recuou. Em 1992, a diferença entre a taxa de emprego de homens (77,5%) e de mulheres (51,7%) era de 25,8%. No ano 2002, essa diferença era de 18,6% (Total=68,1%; H=77,4%; M=58,8%). Em 2011 (total=68,6%; H=75,2%; M=62,3%), a diferença diminuiu para 12,7%. Em Portugal, esta diferença foi diminuindo progressivamente, acompanhando e até se sobrepondo aos valores médios europeus. Em 1992, essa diferença era de 24,6% (total=71,1%; H=84%; M= 59,4%), em 2002, de 16,1% (total=73,6; H=81,8; M=65,7), e no ano de 2011, a diferença diminuiu para o valor mais baixo da história portuguesa, 9% (total=69,1%; H=73%; M=64%).

A partir das duas Guerras Mundiais, com o advento da produção de massas para o consumo, as mulheres – principalmente as mais novas – foram impulsionadas a investir na esfera do trabalho. Nos anos 60 e 70 do século XX, o trabalho remunerado entre as mulheres casadas sem crianças pequenas tornou-se a norma e assim que os filhos entrassem na idade escolar, as mulheres regressavam ao mercado de trabalho. Já nos anos 80 e 90, mesmo as mães com crianças pequenas permaneciam no mercado de trabalho, o que denota uma especificidade nacional comparativamente ao contexto europeu: "no conjunto das mães europeias com idades entre os 20 e os 39 anos, são as portuguesas as que mais trabalham a tempo. Trata-se de uma especificidade da sociedade portuguesa para cuja explicação contribui uma pluralidade integrada de fatores aos quais não são alheias as solidariedades mobilizadas através dos laços familiares, em que os avós têm papel importante tanto na guardar das crianças, como a nível de outros apoios à vida doméstica" (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998:57). Estas alterações que se fizeram sentir no contexto português, com repercussões ao nível da participação feminina no mercado de trabalho, perduram até ao momento presente, dando a ideia de que a feminização da população ativa é "indiferente ao matrimónio, às responsabilidades da maternidade, bem como à falta de estruturas oficiais de apoio à família" (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998:47).

Com efeito, desde a década de 60, a participação feminina no mercado de trabalho tem estado a aumentar em Portugal, representando 13,1%, em 1996, 42,2% (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall (1998:47) e em 2010, 65,6%, tendo em conta o total da força de trabalho. Um elemento que pode explicar esta reconfiguração tem a ver com o aumento crescente e rápido dos níveis de escolaridade feminina, que a partir do início dos anos 90 passaram a ser superiores aos dos homens em todos os níveis de ensino, no ensino obrigatório, no ensino secundário e no ensino superior (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall (1998:50), o que alargou as aspirações e possibilidade de ingresso no mercado de trabalho aumento dos horizontes de trabalho, a intensificação dos ideais e expectativas paritárias e maiores expectativas de consumo.

Assim, desde os anos 60 assistimos à afirmação clara de um modelo onde vigora a participação de ambos os cônjuges no mercado de trabalho português. Este aumento da força produtiva feminina ocorre em paralelo com as alterações que se fizeram sentir na reconfiguração do perfil sexual dos trabalhadores no contexto europeu. A emergência

da afirmação de um novo modelo social baseado na participação de homens e mulheres no mercado de trabalho é, assim, um traço que caracteriza a sociedade portuguesa.

Quadro n.º 3 - Taxa de Emprego na União Europeia e em Portugal, entre 1992 e 2011, por género (%)

	União Europeia			Portugal		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
1992	77,5	51,7	64,5	84,0	59,4	71,1
1993	75,8	51,4	63,5	82,6	59,0	70,3
1994	75,2	51,5	63,3	81,6	58,6	69,6
1995	75,3	52,8	64,0	80,6	58,7	69,2
1996	75,2	53,4	64,3	80,7	59,4	69,7
1997	75,4	53,9	64,7	81,7	60,8	70,9
1998	76,0	54,8	65,4	82,1	62,7	72,2
1999	76,7	56,1	66,4	81,8	63,9	72,6
2000	77,4	57,3	67,3	82,3	65,1	73,5
2001	77,7	58,2	67,9	82,5	65,8	73,9
2002	77,4	58,8	68,1	81,8	65,7	73,6
2003	77,4	59,5	68,4	80,2	65,9	72,9
2004	77,5	60,3	68,9	79,3	66,1	72,6
2005	76,5	60,2	68,3	78,7	66,0	72,3
2006	77,3	61,3	69,2	79,2	66,3	72,7
2007	77,8	62,1	69,9	79,1	66,3	72,6
2008	77,9	62,8	70,3	79,4	67,0	73,1
2009	75,8	62,3	69,0	76,5	66,1	71,2
2010	75,1	62,1	68,6	75,4	65,6	70,5
2011	75,0	62,3	68,6	73,0	64,0	69,1

Fonte: OCDE, 2012; Instituto Nacional de Estaística de Portugal (INE), 2012

Como podemos observar no Quadro X, entre 1992 e 2011, as taxas de emprego aumentaram no Espaço Europeu (4,3%), em geral, e em Portugal (2%), em particular. No que se refere ao género, deparamo-nos com a maior presença de homens do que de mulheres no mercado de trabalho europeu, ao longo desse período. No entanto, essa discrepância vai-se mitigando progressivamente. O período é caracterizado pela diminuição gradual da força de trabalho masculina (-2,5%) e pelo aumento da força de trabalho feminina (+4,3%). Esta tendência é seguida por Portugal, onde se assiste a uma diminuição significativa da força de trabalho masculina (-11%) e ao aumento da taxa de emprego feminina (+4,6%).

O aumento do emprego entre as mulheres contribuiu para o crescimento do número de famílias em que ambos os elementos do casal se encontram a trabalhar *(dual-earner households*), após um período em que prevaleciam, em conjugação, o *bradwinner model* e o *caregiver model*. Até meados do século XX, a contribuição da mulher na gestão da casa e no trabalho doméstico era considerada normal e, além disso, essencial à subsistência ou à prosperidade da família, pese embora as razões desse

modelo que ditava a manutenção da mulher na esfera doméstica variasse segundo a posição que a família ou o agregado doméstico ocupavam na estrutura social. Mas no decorrer do século XX assistimos a uma desvalorização do trabalho doméstico, segundo a "ideologia da domesticidade" (Williams, 1991, cit por Crompton, Lewis & Lyonette, 2007:2).

Portugal é um dos países da Europa que apresenta uma das maiores taxas de ocupação profissional feminina a tempo inteiro, incluindo entre as mulheres que já são mães[15] (Guerreiro e Pereira, 2007; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007; Barroso, Nico e Rodrigues, 2011). De igual forma, destaca-se como um dos países mais conservadores no que se refere aos papéis sociais atribuídos de género (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007). Neste sentido, o aumento da participação das mulheres na esfera económica a tempo inteiro não se fez acompanhar da mudança de atitudes face aos papéis de género, o que parece apontar para um contexto paradoxal: por um lado, a aceitação social que as mulheres "fossem trabalhar" e, por outro, que os papéis sociais anteriormente atribuídos se mantivessem, no que se refere à divisão do trabalho na esfera doméstica. Neste sentido, o modelo feminino de atividade profissional aproxima-se do modelo de atividade masculino, que é o "modelo de atividade contínua" (Maruany e Reynaud, 2004:21) em que as mulheres acumulam as atividades e obrigações familiares, sem que haja interrupções na vida profissional para além das estipuladas na lei referentes às licenças de maternidade, o que reflete uma semelhança entre os comportamentos profissionais de atividade feminina e masculina.

A sociedade portuguesa viu, assim, em quatro décadas mutações que noutros países demoraram mais tempo a acontecer (Aboim, 2011). Mas se, por um lado, o ideal da "esposa doméstica" e do "homem provedor" foi em grande parte dos casos, pelo menos no plano dicursivo, ultrapassado, por outro, no espaço privado, as desigualdades persistem, mostrando que a desigualdade doméstica, apesar de diminuir, resistia mais às mudanças na sociedade portuguesa do que a desigualdade no acesso ao trabalho remunerado.

O incremento de trabalhos científicos sobre as desigualdades de género e trabalho no contexto português tem sido, por seu turno, nítida, encontrando-se associado

[15] Portugal é um dos países com uma das maiores taxas de emprego feminino da Europa, com um valor próximo dos 65% (Guerreiro e Pereira, 2007:194; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007:11; Barroso, Nico e Rodrigues, 2011:84), quando a média europeia é de 58,2%, com referência ao ano 2010 (EUROSTAT, 2012)

ao enquadramento socioeconómico caracterizado pela progressiva e massiva entrada das mulheres no mercado e trabalho (Barroso, Nico e Rodrigues, 2011). No contexto nacional, este campo de estudo desenvolveu-se com maior expressão a partir dos anos de 1990, com particular enfoque na análise do género na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado. Estes estudos têm sido desenvolvidos com incidência em diferentes aspetos, tais como: a relação entre o trabalho e a família e a construção social da diferença entre sexo e género que afetam as relações no e com o trabalho (Ferreira, 2006, 2009, 2010; Wall e Amâncio, 2007); as dinâmicas de emprego e segregação no mercado de trabalho, a conciliação entre trabalho e família, o papel dos homens e das mulheres nestas duas esferas e os seus impactos a nível macro e micro social, e os determinantes de género na qualidade de vida (Amâncio, 1998; Guerreiro, 2004, 2006, 2009, 2011) e a divisão sexual e familiar do trabalho (pago e não pago) e a sua associação às disparidades de género, classe social, qualificações e valores (Torres, 2001, 2004, 2007, 2011)[16].

De acordo com Perista (2006), a sociedade portuguesa tem assistido a alterações ao nível das relações laborais e familiares, principalmente devido ao aparecimento de famílias de "dupla profissão" em que ambos os elementos do casal têm um trabalho remunerado, com consequências ao nível das formas de organização familiar e das relações sociais de género. O trabalho, que garante os recursos financeiros (condições materiais de existência), é também associado a momentos de realização pessoal e de interação social. No caso feminino, o trabalho é também valorizado enquanto forma de equilíbrio na distribuição dos poderes na esfera doméstica (Wall, 2005; Perista, 2006; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007). Neste sentido, a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho deu início a um novo paradigma, em que o emprego feminino rapidamente se tornou um elemento central na sociedade portuguesa, adquirindo a força de um dever-ser social» (Aboim, 2011:50). A elevada participação das mulheres no mercado de trabalhe parece resultar, assim, de "uma atitude positiva das mulheres portuguesas para quem o trabalho surge como uma fonte de sociabilidades, produtor de identidade social e indispensável, não só para a melhoria das condições de vida da família, mas como forma de aumentar o poder negocial no interior da relação conjugal" (Torres *et al*, 2002:8).

[16] Para uma apresentação das abordagens de Virgínia Ferreira, Maria das Dores Guerreiro e Anália Torres, consultar Barroso, Nico, e Rodrigues (2011).

Desde a década de 60, assistimos, também, à implementação de normativos legais[17] em Portugal, com vista à garantia da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, desde o plano profissional ao plano da conciliação do trabalho com outras esferas da vida social. As mulheres passaram a ser incentivadas a participar da vida económica e social da mesma maneira que os homens, com o objetivo dos indivíduos terem mais qualidade de vida e considerarem o trabalho uma dimensão social entre outras, às quais não se deve sobrepor.

Segundo Casaca (2009), três modelos sociais parecem explicar os motivos que subjazem às semelhanças e diferenças de género, tendo em conta os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres na esfera familiar. Estes modelos culturais têm como suporte a "noção de cultura de género" (Casaca, 2009:52), segundo a qual os fatores culturais são importantes para a compreensão do comportamento e da condição das mulheres e dos homens no mercado de trabalho[18]: i) até aos anos 60, prevalecia a "separação rígida entre a esfera pública e a privada", em que o homem é o provedor dos

[17] Segundo Canço (2007), desde 1966 Portugal tem adotado medidas políticas com vista à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e à participação da mulher na vida económica e social: Decreto-Lei n.º 47 032/1966, de 4 de Novembro - igualdade de remuneração entre mão-de-obra feminina e masculina para o trabalho de igual valor; Decreto-Lei n.º 49 048/1969, de 24 de Novembro de 1969, n.º 2, artigo 116.º - respeito pelo princípio "salário igual para trabalho igual"); Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de Junho - abre o acesso das mulheres a todos os cargos da carreira administrativa local; Decreto-Lei n.º 308/74, de 6 de Julho - abre o acesso das mulheres à carreira diplomática; Decreto-Lei n.º 492/74, de 27 de Setembro - abre o acesso das mulheres à magistratura; Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de Novembro - com a entrada em vigor do Código Civil, a mulher passa a ter um estatuto de igualdade com o homem, segundo o Direito da Família, e cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro; Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro - garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego; Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro - alarga à administração Pública a igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego; em 1992, o trabalho noturno deixa de ser interdito às mulheres, à exceção durante o período de gravidez e maternidade; em 1999, a Lei do Serviço Militar deixa de estabelecer quaisquer diferenças entre cidadãos do sexo feminino e do sexo masculino; Lei n.º 52/2005, de 31 de Agosto - compromissos em matéria de concretização e promoção das políticas para a igualdade de género, combatendo os efeitos do género, o reforço da participação política das mulheres em todas as esferas de decisão e a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; em 2006, assiste-se a uma tentativa de neutralização ou minimização da especificação do género nos atos normativos, através do emprego de formas inclusivas e neutras, "designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis" (idem:43). Ainda em 2012, assistimos à introdução no panorama nacional de uma Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de Maio de 2012, sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, com vista a chamar a atenção para o facto de "as mulheres ganha[re]m em média 16,4 % menos do que os homens em toda a União e que as disparidades salariais entre homens e mulheres variam entre os 4,4 % e os 27,6 % nos Estados-Membros" na qual consta a Recomendação 7: integração da dimensão do género, com indicações precisas destinadas aos Estados Membros da União Europeia relativamente ao princípio da igualdade de remuneração e tendo em vista a supressão das disparidades salariais entre homens e mulheres, o que demonstra que a questão da desigualdade entre homens e mulheres se mantém presente na sociedade portuguesa.

[18] Para consultar uma sistematização das características dos modelos culturais de género, ver a adaptação proposta por Casaca, 2009:52, "Quadro 5 - Modelos culturais de género".

meios de subsistência da família e a mulher a responsável pela esfera doméstica e familiar; ii) até aos anos 90, predominava a "participação feminina no mercado de trabalho", em que apesar de o homem ser o provedor da subsistência económica, a mulher participa na subsistência económica da família ao trabalhar fora de casa; iii) a partir dos anos 2000, o modelo mais presente assenta na "participação masculina e feminina no mercado de trabalho", em que o fator idade ativa torna-se mais preponderante para a participação na atividade económica do que o género ou qualquer outra variável, relegando de forma igualitária as responsabilidades atribuídas ao homem como provedor da subsistência económica para os restantes elementos do agregado familiar.

No entanto, segundo Casaca (2009), mesmo perante a definição de políticas e incentivos à conciliação entre a vida familiar e a profissional, a aproximação entre o número de mulheres e homens com trabalho remunerado em Portugal não se traduziu numa semelhante inserção dos homens na esfera do trabalho não remunerado, familiar e doméstico. A responsabilidade pelo trabalho não remunerado continua a recair recair, na sua maior parte, por vezes de forma exclusiva, sobre as mulheres, pelo que as relações de género e os papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres na sociedade se mantêm na vida fora do trabalho e na esfera privada (doméstica, familiar), apesar da participação de ambos na esfera do trabalho.

I.3.1. Diferenças de género no mercado de trabalho: gap salarial; acesso a cargos de topo; desigual distribuição das responsabilidades familiares

Em Portugal, os discursos sobre as diferenças nas trajetórias profissionais entre homens e mulheres têm lugar no campo científico e no campo político, com ênfase na maior igualdade de oportunidades e de tratamento. O denominado "modelo paritário" constitui, assim, um ideal que se procura concretizar ao nível da crítica social reflexiva (enquanto objeto de estudo científico), mas também na adoção de medidas (ações concretas e práticas de foro institucional com vista ao contributo para a melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho), num contexto profissional caracterizado pelo *dual-earner households* e num contexto sociocultural conservador quanto à distribuição dos papéis sociais de género.

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho constitui um quadro social que tem demonstrado uma certa estabilidade. Contudo, ela é acompanhada pela manutenção das disparidades salariais *(gender pay gap)*, desigualdades no acesso a cargos de topo *(glass ceiling effect)* e por diferenciações na distribuição das responsabilidades relacionadas com o (tempo de) trabalho remunerado e o (tempo de) trabalho não remunerado. Estas diferenças podem ser associadas aos fatores que impulsionaram as mulheres a quererem "sair de casa e ir trabalhar" (pelo facto do trabalho doméstico ser uma atividade sem reconhecimento social e não ser remunerado) e aos homens "defenderem que o lugar das mulheres era em casa" (por serem um suporte sem o qual não poderiam conquistar o estatuto social de "responsável", muito associado ao homem de família e com filhos, e não teriam a possibilidade de investir no trabalho, principalmente no que se refere ao investimento temporal, sem que sentissem a pressão das responsabilidades da esfera familiar). Contudo, a complementaridade do rendimento feminino no orçamento familiar tornou-se uma necessidade para as famílias, operando também enquanto fator de transformação da participação dual de homens e mulheres no mercado de trabalho.

No que se refere às disparidades salariais entre homens e mulheres em Portugal, as mulheres que trabalham por conta de outrem a tempo completo auferem cerca de 82,2% da remuneração média mensal de base dos homens. Em 2009, a diferenciação salarial entre homens e mulheres era de 10 % em Portugal, sendo esta percentagem a sétima mais baixa da UE27 (Eslovénia 3,2 %, Itália 5,5%, Malta 6,9 %, Roménia 9%, Bélgica 9 % e Polónia com 9,8 %)[19]. No ano de 2010, a diferença entre os ordenados médios de homens e mulheres na Zona Euro era de 16,4% e em Portugal de 12,8%. Em média, os trabalhadores portugueses auferiram 18.405€, sendo essa média sempre superior no caso dos homens (19.551€) do que junto da população feminina (17.201€)[20]. Tal facto parece reforçar a ideia da persistência das disparidades salariais, apesar da forte participação das mulheres no mercado de trabalho: "O emprego feminino português revela-se uma componente crucial do crescimento e desenvolvimento económico, uma vez que é inserido numa lógica de competitividade, em parte por que a

[19] Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego http://www.cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais_05.htm

[20] Estes dados são corroborados pela informação disponibilizada pelo EUROSTAT (2012) relativa ao *Gender pay Gap*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_tables

mão-de-obra feminina é mais barata. A tendência para o aumento do emprego feminino não encontra, então, as suas causas na busca de uma relação mais igualitária entre homens e mulheres, já que persistem situações de diferenças salariais para as mesmas habilitações literárias e qualificações" (Cruz, 2000:14).

O acesso a cargos de topo e as possibilidades de progressão profissional constituem um outro campo de estudo das diferenças de género. Em Portugal, "entre os quadros dirigentes de topo das grandes instituições, quer no setor privado, quer no público, as mulheres ainda são uma minoria" (Almeida, Brites e Torres, 2010:15). Tal aspeto pode, no entanto, variar de acordo com diversos fatores, tais como a experiência profissional, a área de formação e a entrada tardia das mulheres nas carreiras. Para além destes aspetos, o "perfil ideal para a liderança" e os estereótipos de género, que defendem a natureza mais comunicativa e emocional das mulheres, em comparação com o modelo masculino, mais racional e competitivo, parecem apontar justificações socialmente construídas para a limitação do acesso das mulheres a cargos de topo (Savage, Halford e Witz, 2005).

Perante o anteriormente exposto, o sistema de práticas dos homens e das mulheres, que contribuiem para as posições que os indivíduos alcançam no mercado de trabalho, é simultaneamente afetado por outros fatores, tais como a classe social de origem, a idade, o grau habilitacional, a área de formação, a configuração familiar, as redes de contactos, a posse de capitais (económico, cultural e simbólico) e a categoria socioprofissional, demonstrando que as relações de género são socialmente construídas, influenciadas pelos contextos culturais e sociais e têm em conta outras características dos indivíduos, para além do sexo (Scott, 2006; Aboim, 2008; Marques, 2011).

A perspetiva adotada no presente trabalho tem em vista responder ao questionamento dos efeitos da obtenção do diploma do ensino superior nas simetrias ou assimetrias de género no campo profissional: até que ponto a obtenção do diploma do ensino superior atenua as desigualdades de género na relação objetiva com o trabalho (posição alcançada no mercado de trabalho), e afeta a relação subjetiva dos diplomados com o trabalho remunerado. Assim, pretendemos apresentar uma abordagem possível dos estudos sobre o género e o trabalho em Portugal, tendo em vista conhecer se as diferenças de género registam-se igualmente entre os diplomados e as diplomadas do ensino superior.

CAPÍTULO II - GÉNERO E TRABALHO ENTRE DIPLOMADOS DO ENSINO SUPERIOR

II.1. Os diplomados e diplomadas do ensino superior e as novas reconfigurações da população ativa e empregada em Portugal

No período em que era possível vivenciar, de forma porventura mais nítida, no plano das aspirações e das concretizações, o desiderato da ascensão social através da aposta na formação superior, encontrávamos poucos discursos que enfatizavam as "barreiras invisíveis" que se poderiam colocar em prol da posse dos capitais (económico, cultural e simbólico), da classe social, do género, ou mesmo da área de formação nas trajetórias profissionais dos diplomados do ensino superior em Portugal. O diploma do ensino superior era entendido como o garante de uma trajetória social ascendente[21].

Os diplomados que provinham de grupos sociais menos capitalizados eram vistos como protagonistas de uma "trajetória social ascendente vertical", na medida em que "a educação escolar e académica [constituía] um fator potencial da mobilidade social ascendente" (Grácio, 1997:62). Os diplomados que provinham de famílias de origens sociais mais capitalizadas eram vistos como protagonistas de uma "trajetória social ascendente horizontal", em que a posse do diploma permitiria manter a posição detida pela família de origem, o que destacava o "papel crucial das credenciais para a manutenção das posições sociais dos detentores de capital económico e escolar/cultural" (Estanque e Mendes, 2006:185).

Em Portugal, a posse de um diploma do ensino superior traduzia-se, até um passado recente, em posições profissionais mais vantajosas comparativamente aos que não detinham o diploma[22]. O acesso aos melhores empregos, em termos de

[21] Segundo Grácio (1997), a trajetória social ascendente pode acontecer através de uma "mobilidade [social] estrutural ou uma verdadeira mobilidade" (p. 46), que permita "deslocamentos verticais ascendentes", em que os indivíduos passam a exercer uma profissão mais privilegiada, ou "deslocamentos transversais", que correspondia à "reconversão de uma espécie de capital em outra, ou de uma subespécie de capital económico ou cultural em outra" (p. 56-57).

[22] Esta situação privilegiada dos diplomados do ensino superior no mercado de trabalho tem sido defendida por Freire (2000), Torres (2004), Alves (2008), Santos (2008), Chaves (2010), Marques e Alves (2010) e Gonçalves (2012).

remuneração, estabilidade, segurança, possibilidades de progressão na carreira e de promoção, era associado às profissões altamente qualificadas. Os diplomados demoravam pouco tempo a encontrar trabalho, acediam a bons empregos, isto é, de acordo com a formação académica obtida e bem remunerados, e estabilizavam num curto espaço de tempo no mercado de trabalho, o que levava a crer que o investimento feito na formação académica tinha retorno quase imediato e garantido. Neste sentido, a relação positiva entre o nível de instrução e a empregabilidade mantém-se e refuta as ideias sobre a inutilidade de obtenção de diplomas[23].

Os discursos sobre a importância da qualificação de quadros, num país onde a percentagem de diplomados (16,3%), em 2010, ficava aquém da média europeia (30,6%)[24] pareciam apontar para a existência de "um lugar para todos" quantos se formassem no ensino superior. Esta visão parece ver a frequência do ensino superior[25] como uma "estratégia que pode ser apelidada de 'credencialista' e 'utilitarista', no sentido em que se orienta, predominantemente, por uma lógica "[…] associada à acumulação de diplomas escolares que se espera que favoreçam a empregabilidade" (G. Alves, 2009:108).

Nas novas configurações dos públicos que acedem ao ensino superior (após um peiodo de expansão e massificação do ensino superior público e privado[26], deparamo-

[23] Especializados para o desempenho de uma determinada profissão, detêm um diploma que permite responder a um leque alargado de profissões destinadas a licenciados ou a não licenciados. Para algumas profissões podem ser considerados sobrequalificados, mas para outras assumem-se como uma concorrência válida aos restantes indivíduos que não investiram no ensino universitário. Neste sentido, o aumento gradual da qualificação dos indivíduos aumenta os níveis da "escolaridade obrigatória" no plano das representações. Na hora de procurar um trabalho, a sobrequalificação é mais uma vantagem do que uma desvantagem, quando se está disposto a aceitar as regras do jogo, em termos de condições de trabalho: para além dos anos de escolaridade identificados nos normativos legais, o diploma é "algo mais" que pode permitir a distinção. Licenciados a trabalhar como "administrativos" ou "caixas de supermercado" é um exemplo cada vez mais frequente nos discursos sobre a realidade portuguesa. No entanto, os diplomados continuam a encontrar trabalho de acordo com o grau académico e com as áreas em que se formam (Alves, 2008; Alves, 2010; Chaves, 2010; Gonçalves, 2012).

[24] Em Portugal, em 2010, a população com o ensino secundário era de 52% face à média de 82% na Zona OCDE e de 16,3% no ensino superior face à média de 30,6% (OCDE, 2012).

[25] Segundo Dubet (1994), o sistema universitário tem como funções a adaptação das qualificações ao mercado do trabalho, a socialização dos estudantes e a criação de massa intelectual crítica. De acordo com Bergan (2008:118), as instituições do ensino superior procuram responder a quatro finalidades: "i) preparation for sustainable employability; ii) preparation for life as active citizens in democratic societies; iii) personal development; iv) the development and maintenance of a broad, advanced knowledge base".

[26] No livro *Políticas do Ensino Superior. Quatro temas em* debate, do Conselho Nacional de Educação (2008) deparamos com uma caracterização da situação portuguesa no que se refere à ao aumento da oferta e da procura do ensino superior, da reconfiguração dos públicos que passaram a aceder a este nível de ensino, em termos de grupos sociais de origem, género e trabalhadores-estudantes e a

nos com o aumento contínuo da presença feminina[27]. Em Portugal, existe uma proximidade entre o número de mulheres e de homens a candidatarem-se e acederem ao ensino superior (da totalidade de estudantes inscritos no ano 2010/2011, 53% eram mulheres e 47% homens), mas registam-se diferenças na conclusão do ensino superior, com maior presença de indivíduos do sexo feminino do que do sexo masculino entre os finalistas do ensino superior (em 2010, do total dos indivíduos que obtiveram o diploma do ensino superior, 60,1% eram mulheres e 39,9% eram homens)[28]. Segundo Gonçalves (2012:96), embora predominem as mulheres entre os inscritos e os diplomados, a sua representatividade aumenta ainda mais entre os estudantes que finalizam os estudos e obtêm o diploma, sugerindo a ideia de que o sucesso escolar é maior no sexo feminino, provavelmente em resultado dos processos de socialização familiares e escolares, que são diferenciados em termos de género.

Esta presença feminina entre os diplomados faz com que nos debrucemos um pouco sobre a distribuição dos diplomados por áreas científicas de formação. Nos últimos 5 anos (de 2005 a 2010), assistimos à distribuição dos diplomados principalmente nas áreas de "Ciências Sociais, Comércio e Direito» (29%), "Saúde e Proteção social" (21%) e "Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção" (18%). Neste mesmo período, assistimos à redução do número de diplomados da área de "Educação" de 18% para 9%, o que pode apontar para a incorporação social do discurso da falta de emprego para professores. Ao falarmos de áreas de formação, as representações que temos dos papéis sociais que são atribuídos aos indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino podem remeter para a representação de uma distribuição não equitativa de área científica por sexo. Este facto pode estar relacionado com as representações sociais acerca do que as mulheres e os homens devem fazer, que associam as mulheres em primeiro lugar às atividades de "cuidar e tomar conta" e os

discussões em torna da diferença entre a massificação (acesso a todos quantos quisessem aceder ao ensino superior desde que reunissem os requisitos de acesso e as condições para suportar o investimento no curso) e a democratização de acesso ao ensino superior (persistência de desigualdades no acesso ao ensino superior entre os grupos sociais, segundo o tipo de instituição – universitário e politécnico, público e privado – , as áreas de formação e os cursos).

[27] Portugal segue a tendência mundial, visto que "o número de matrículas de mulheres no ensino superior no mundo inteiro aumentou mais de sete vezes desde 1970 face a um aumento de quatro vezes na matrícula por parte dos homens" (Baltazar, Rego e Caleiro, 2012:6).

[28] Em 1940, a percentagem de homens (81,1%) suplantava fortemente a das mulheres (18,9%) em Portugal (Gonçalves, 2012), o que perdurou até aos anos 80. Mas a partir dos anos 90, a representação feminina tem sido superior à masculina, quer entre os alunos inscritos quer entre os diplomados do ensino superior (Instituto Nacional de Estatística (INE) (2012).

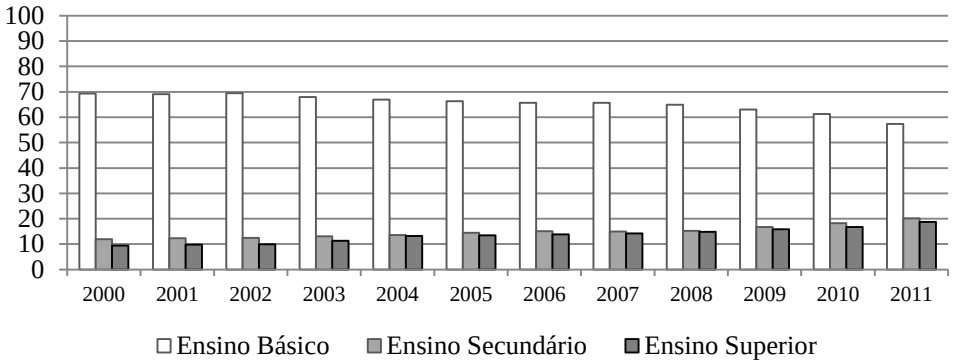
homens às restantes atividades (Crompton, Lewis e Lyonette, 2007), transpondo "a divisão sexual do trabalho" para o campo das áreas de formação académica. A área de "Educação" e da "Saúde e Proteção social" podem ser associadas ao "feminino", onde nos deparamos com a figura da "professora", da "enfermeira" e da "assistente social". Inversamente, nas áreas das "Engenharias, Indústrias Transformadoras e Construção" e de "Ciências, Informática e Matemática" deparamo-nos simbolicamente com a figura do "engenheiro", do "informático" e do "matemático". No entanto, a relação entre o género e a área de formação não apresenta uma distribuição regular. Desde 2000, assiste-se a uma distribuição equitativa de género nas áreas de "Ciências Sociais, Comércio e Direito", "Ciências, Matemática e Informática" e "Agricultura", mas deparamo-nos com diferenças de género nas áreas de "Educação" e de "Saúde e Proteção Social", onde existe uma maior presença feminina, e nas áreas de "Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção", "Agricultura" e "Serviços", nas quais prevalece a presença masculina[29]. Mas mesmo nas áreas anteriormente "masculinizadas" e "vedadas" às mulheres, como "Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção" e "Agricultura", assiste-se à persistência da presença feminina, o que aponta no sentido de alterações na reconfiguração dos perfis profissionais dos altamente qualificados em Portugal. Parece, assim, que se confirma a emergência de um modelo paritário de género no acesso e sucesso no ensino superior na sociedade portuguesa, na qual já se identifica inclusive uma maior presença feminina do que masculina em determinadas áreas de formação.

Em Portugal, temos, assim, assistido ao aumento progressivo do número de detentores de um diploma do ensino superior entre a população ativa[30], valor que registou um crescimento de 9,3% para 16%, entre 2000 e 2010. Trata-se, de fato, de uma verdadeira reconfiguração do perfil habitacional da população inserida no mercado de trabalho. Entre 2000 e 2010, assistimos à diminuição de indivíduos detentores do ensino básico (-12%) e vemos aumentar o número de indivíduos que detêm o ensino secundário (+8%) e o diploma do ensino superior (+9%).

[29] Ver Anexo 1 – Diplomados no ensino superior, por sexo e por área de formação (gráfico 1 a 8) - Período 2000-2010 (INE, 2012).

[30] Ver Anexo 1, gráfico 9.

Gráfico n.º 1 – Taxa de emprego, por nível de escolaridade (%)

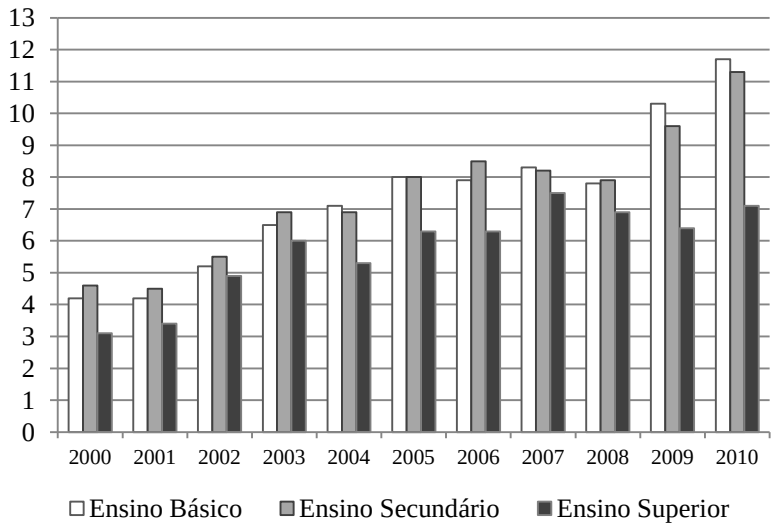


Fontes: INE (2012)

O aumento da percentagem de diplomados entre a população ativa e empregada ocorre num cenário de reconfigurações no que se refere ao género. Em 1975, a diferença que separava homens e mulheres em idade de trabalhar em Portugal era de 21,8%, valor que decresceu para 4,5%, em 2010. Esta aproximação entre homens e mulheres na população ativa resulta da diminuição da participação masculina (-8%) e do aumento da participação feminina (+9%) no mercado de trabalho (INE, 2012).

Nos últimos anos, o desemprego aumentou em Portugal de 4%, em 2000, para 11%, em 2010. Mas até que ponto o diploma do ensino superior constitui ou não um recurso que permite aos diplomados fazerem mais parte da população empregada do que da desempregada?

Gráfico n.º 2 – Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%)

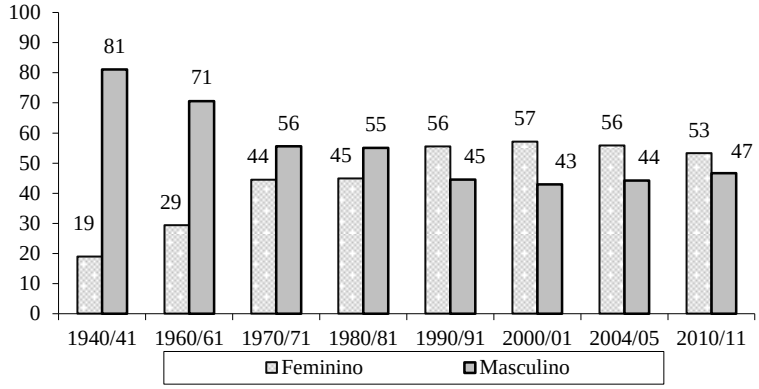


Fontes: INE (2012)

A taxa de desemprego por nível de escolaridade em Portugal mostra-nos que, ao longo do tempo, o grupo dos diplomados do ensino superior se mantém sub-representado entre o grupo dos desempregados, em relação aos detentores do ensino básico e do ensino secundário. Apesar de nos deparamos com o aumento das taxas de desemprego, de 4% para 12%, este aumento fez-se sentir mais entre os detentores do ensino básico (+7,5%) e do ensino secundário (+6,7%), do que entre os diplomados do ensino superior (+4%). Assim, parece que a obtenção do diploma do ensino superior ainda permanece um fator de diferenciação positiva no mercado de trabalho.

O aumento da procura, da frequência e da conclusão do ensino superior tem tido repercussões ao nível da estrutura da população ativa e da população empregada em Portugal. A expansão do ensino superior significou um grande crescimento do número de mulheres diplomadas, as quais representam "aproximadamente 20% nos anos 40 e mais de metade dos diplomados a partir dos anos 80" (Alves, 2005:136). Mas se até à década de 1980 a percentagem de homens entre os estudantes do ensino superior era superior à das mulheres, desde essa altura assistimos à maior representatividade feminina entre este grupo de estudantes, facto que perdura até ao momento presente.

Gráfico n.º 3 – Percentagem de alunos inscritos no ensino superior, por sexo (%)

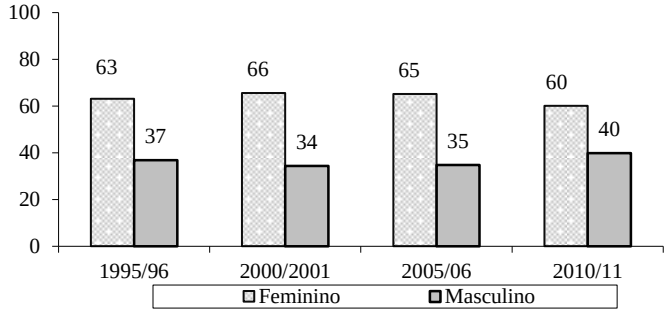


Fonte: Gonçalves, 2012; Instituto Nacional de Estatística (INE) 2012

Em 1940 existiam 2.370 diplomados em Portugal, número que era já de 54.255 em 2000 (Gonçalves, 2012) e de 81.257 em 2010 (Conselho dos Reitores das Universidades Portuguesas - CRUP, 2012). Este forte aumento do número de diplomados faz com que Portugal se demarque dos restantes países europeus, que conhecem um crescimento menos acentuado. Ao procurarmos conhecer as trajetórias

académicas dos diplomados, apercebemo-nos que, além de o número de mulheres ser superior ao dos homens entre os estudantes do ensino superior, as diplomadas são protagonistas de percursos académicos de maior sucesso (término no prazo do curso e com melhores médias) por serem menos vulneráveis ao insucesso e ao abandono escolar (Alves, 2005) do que os diplomados.

Gráfico n.º 4 – Percentagem de diplomados do ensino superior, por sexo (%)



Fonte: OCES 2007, INE 2012

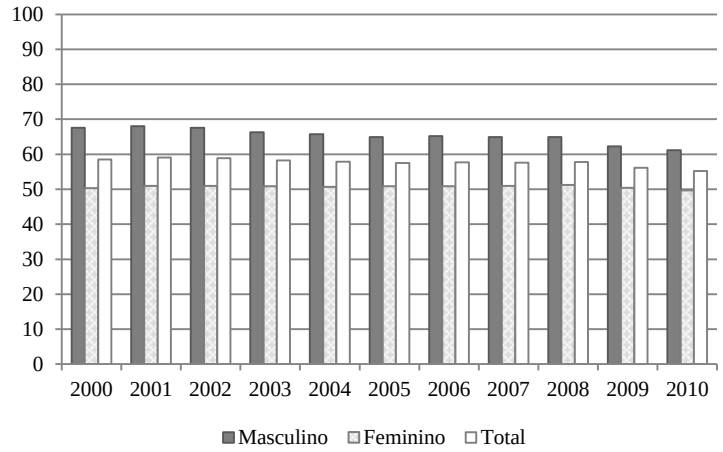
Esta sobre representação feminina na frequência e na conclusão dos cursos de licenciatura pode ser associada a três aspetos (Alves, 2005): (a) a "corrente culturalista", associada "à maior adesão das raparigas à cultura escolar, em virtude da especificidade do seu processo de socialização"; (b) às "teorias da segmentação do mercado de trabalho", na medida em que "ao demonstrarem maior recetividade do mundo do trabalho aos indivíduos do sexo masculino, fornecem um elemento importante para compreender as estratégias protagonizadas pelos rapazes que privilegiam o abandono dos estudos e a inserção mais precoce na vida ativa"; (c) "a situação de desigualdade vivida pelas mulheres no mercado de trabalho", que leva a que o ensino superior consista numa "estratégia individual de investimento de compensação na educação, por parte das mulheres, com o objetivo de tentar atenuar as discriminações salariais e socioprofissionais de que são alvo no mercado de trabalho" (p. 26). Neste sentido, a sua maior representatividade reforça a ideia de que o sucesso escolar é maior no sexo feminino, provavelmente em resultado dos processos de socialização familiares e escolares, que são geralmente diferenciados em termos de género.

A concomitância entre o aumento do número de mulheres diplomadas do ensino superior e a expansão da presença feminina no mercado de trabalho desde os anos 60 (Barroso, Nico e Rodrigues, 2011) parece corroborar as teses segundo as quais a maior igualdade de acesso à educação contribuiria para a maior igualdade de acesso ao mercado de trabalho, sendo porém certo que a relação entre o acesso ao ensino superior

e o acesso ao mercado de trabalho pode não ser linear, distanciando o valor dos diplomas e dando origem a trajetórias profissionais diferenciadas.

No que se refere às posições alcançadas por homens e mulheres no mercado de trabalho, as taxas de emprego refletem, assim, que, apesar do aumento gradual da presença feminina, os homens mantêm uma participação superior no mercado de trabalho. Tal facto parece apontar para uma situação paradoxal. Por um lado, a abertura do mercado de trabalho às mulheres e a sua sobre-representação entre a população ativa e, por outro, a persistência da maior presença masculina entre os indivíduos que fazem parte da população classificada como economicamente produtiva em Portugal.

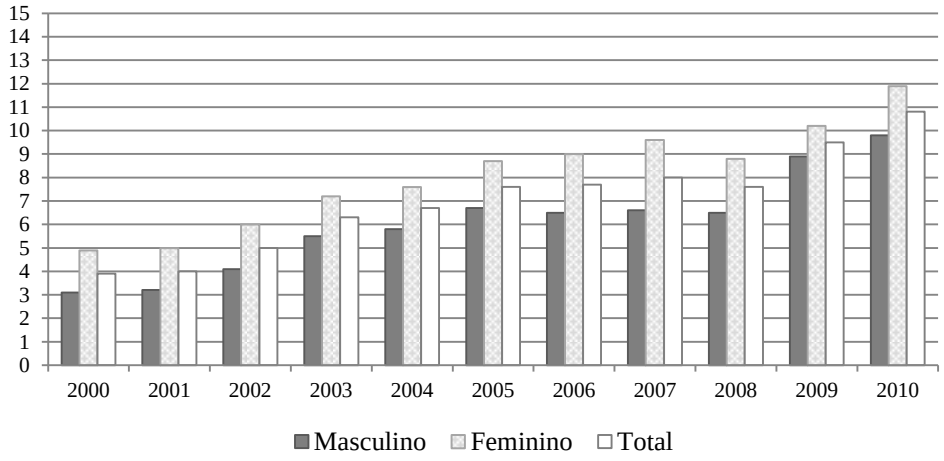
Gráfico n.º 5 - Taxa de emprego, por sexo (%)



Fontes: INE (2012)

Apesar de nos deparamos com o aumento das taxas de desemprego em Portugal, este crescimento não acentuou a diferença entre homens e mulheres, demonstrando que estes não são afetados de forma diferenciada – beneficiados ou prejudicados – em razão do sexo no mercado de trabalho. Mesmo num cenário de maior desemprego, as mulheres mantêm a mesma diferença em relação aos homens (2%, entre 2000 e 2010). Detetamos, assim, que as taxas de desemprego masculinas são inferiores às femininas, mas não encontramos uma maior vulnerabilidade das mulheres, traduzida no aumento da taxa de desemprego feminina.

Gráfico n.º 6 – Taxa de desemprego, por sexo (%)



Fontes: INE (2012)

Os homens são protagonistas de taxas de emprego superiores às das mulheres, mas não se registam diferenças acentuadas quanto ao género, no que se refere às taxas de desemprego. Se registamos uma diferença de 9% entre a população empregada, em detrimento das mulheres, no que se refere às taxas de desemprego tal diferença cai para 1%. Assim, temos mais homens empregados do que mulheres e temos praticamente o mesmo número de mulheres e homens desempregados. Tal cenário parece apontar para a diferença de género no mercado de trabalho: as mulheres apresentam taxas de emprego inferiores às dos homens, registando-se a relação inversa, no que se refere às taxas de desemprego, onde registam valores superiores aos dos homens.

E qual a situação dos indivíduos no mercado de trabalho, tendo em conta o género e a obtenção do grau académico?

Quadro n.º 4 - População ativa, empregada e desempregada por sexo e por nível de escolaridade (2010) (%)

	População ativa			**População empregada**			**População desempregada**		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Até ao Ensino Básico	67,6	57,6	62,9	67,2	56,7	62,3	6,3	5,4	11,7
Ensino Secundário	18,4	20,0	19,2	18,3	19,8	19,0	5,1	6,7	11,8
Ensino Superior	**14,0**	**22,4**	**17,9**	**14,5**	**23,5**	**18,7**	**3**	**5,2**	**8,2**

Fonte: INE (2012)

A taxa de desemprego das mulheres é mais elevada do que a dos homens independentemente do grau habilitacional. Embora a taxa de atividade feminina cresça de acordo com o nível de escolaridade, as mulheres diplomadas de ensino superior registam taxas de desemprego mais elevadas do que os homens diplomados. Em Portugal, esta tendência acompanha os dados dos diferentes países europeus, tornando notório que os diplomados se encontram fortemente inseridos no mercado de trabalho, apesar das diplomadas sentirem mais dificuldades em encontrar um emprego e estabilidade contratual do que os diplomados (Alves, 2007).

II.2. A inserção profissional dos diplomados e das diplomadas – um campo de estudo em Portugal

A partir dos anos 70, a temática da inserção profissional emerge como tema de preocupação social e objeto de estudos científicos no contexto europeu, inicialmente em frança, no Reino Unido e na Alemanha, devido à constatação do aumento do tempo que medeia entre a saída do sistema escolar e a estabilização no mundo do trabalho (Labbé e Abhervé, 2005). A emergência desta temática retrata as alterações que resultaram do aumento das "dificuldades com que um número crescente de jovens se confronta quando termina a sua formação e pretende ingressar no sistema de emprego" (Alves, 2008: 81), o que assinala a mudança de a passagem para o mundo do trabalho deixar de ocorrer como uma sequência natural ou extensão do universo da educação/formação para passar a constituir um processo longo, complexo e diversificado (Rose, 1994).

Esta temática, num primeiro momento associada a jovens com menores habilitações escolares, passou a incorporar como objeto de estudo os diplomados do ensino superior, devido ao aumento da duração das carreiras escolares, do número de estudantes a frequentarem o ensino superior e do número de diplomados, assim como à diversificação dos públicos que acedem a este nível de ensino (Alves, 2007), perante um cenário de crise económica, a que se associa precariedade, insegurança e incerteza para os que querem aceder ao mercado de trabalho.

Enquanto os lugares de trabalho disponíveis superavam a quantidade de diplomados, a relação entre o mercado de trabalho e os candidatos a empregados parecia não constituir um problema social, pois a transição das carreiras escolares e académicas

para as carreiras profissionais era vivenciada como uma sequência natural. Mas, com (i) o aumento progressivo de largas camadas de jovens, com características heterogéneas a nível económico, cultural e social, a aceder e concluírem cursos no ensino superior, (ii) a desregulação do mercado académico, devido ao aumento das vagas no ensino superior politécnico e no ensino superior privado[31], assim como (iii) a retração do mercado de trabalho, onde se assiste ao recuo da Administração Pública como principal entidade empregadora[32], as discussões sobre a situação profissional dos diplomados do ensino superior passam a assumir novos contornos no panorama nacional.

A constatação social do aumento do número de diplomados parece ter dado espaço ao questionamento das políticas de incentivo à frequência universitária e das lógicas de articulação entre as instituições do ensino superior e o mercado de trabalho. Neste quadro, emergem estudos sobre a inserção profissional dos diplomados do ensino superior, com o propósito, por um lado, de mapear as trajetórias dos recém-licenciados e, por outro, apresentar uma sociografia dos novos públicos que passaram a aceder ao ensino superior (Alves, 2010), divididos entre instituições públicas e privadas, universitárias e politécnicas.

O percurso dos diplomados no mercado de trabalho passa a constituir, assim, um novo campo de estudos técnicos por parte das instituições com responsabilidade pelo acompanhamento das trajetórias profissionais dos diplomados (Sistema de Observação de Percursos de Inserção dos Diplomados do Ensino Superior - ODES, Observatório da Ciência e do Ensino Superior - OCES, Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - GPEARI, Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior - A3ES, Observatórios de empregabilidade de instituições do ensino superior), como resultado de novas políticas educativas do ensino superior[33]. Emergem igualmente estudos científicos sobre esta temática desenvolvidos por investigadores de instituições do ensino superior nacionais, aos quais nos referiremos no ponto seguinte.

Em Portugal, têm emergido discursos sobre as dificuldades de acesso ao emprego pelos diplomados do ensino superior, sequencialmente a um período em que se

[31] Conselho Nacional de Educação (CNE) (2008)

[32] Em Portugal, a Administração Pública manteve-se o principal empregador de diplomados durante décadas, situação que se alterou a partir dos anos 90 (Cardim e Miranda, 2007)

[33] V. Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES) (Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro)

entendia que os diplomas permitiam o acesso privilegiado ao mercado de trabalho. Poderia não ser diretamente na área de formação, mas os licenciados eram vistos como aqueles que tinham efetuado um investimento com retorno profissional quase imediato e garantido. Mas no momento presente "vive-se um clima de incerteza relativamente ao significado e valor do diploma de ensino superior" (Alves 2007: 6).

Perante esta situação, assistimos a discursos mediatizados que enfatizam a perda do valor relativo do diploma, que o desemprego conduz ao isolamento e/ou abandono de práticas sociais e que a situação face ao trabalho é o elemento central para a realização em todas as esferas da vida social. Ainda assim, apesar dos diplomados constituírem um grupo heterogéneo, em termos de aspirações e concretizações sociais, até um período recente mantinham o acesso a posições profissionais mais capitalizadas e estabilizadas, quando comparados com os que não detinham o diploma, pois demoravam menos tempo a aceder a um trabalho remunerado, auferiam em média mais do que os não diplomados e estabilizavam num menor período de tempo no mercado de trabalho (Alves, 2008; Chaves, 2010; Marques e Alves, 2010; Gonçalves, 2012).

Quando utilizamos aqui a noção de inserção profissional, importa sublinhar que não se trata de um conceito que tenha já adquirido um significado unívoco e inequívoco. Temos contudo vindo a assistir, desde a década de 1980, ao desenvolvimento de vários esforços definicionais que importa sublinhar, de entre os quais destacamos três: i) período de procura de emprego por parte de um agente económico, que assume um comportamento racional constituído por escolhas e estratégias orientadas pelo princípio da racionalidade, em função das suas características pessoais e dos constrangimentos impostos pelo contexto (Vincens, 1981); ii) processo através do qual um indivíduo passa a ocupar uma posição estabilizada no mercado de trabalho (Verniéres, 1993); iii) processo socialmente estruturado, singular, complexo, longo e diversificado, que deve ter em conta três aspetos (Rose, 1994): as relações entre as várias dimensões da transição (emprego, formação, mobilidade, situação familiar e modo de vida); os determinantes da inserção (novas formas de organização da produção e das empresas, singularidade dos sistemas educativos, diferente funcionamento dos mercados de trabalho, contexto sociopolítico e cultural), e os atores que estruturam o processo de transição, quer se trate de empresas, instituições ou indivíduos.

A inserção profissional de diplomados do ensino superior passa a constituir, igualmente, o objeto de um campo de investigação sociológica que abrange as relações entre educação e emprego (acesso ao emprego, condições salariais e contratuais,

desemprego), as relações entre educação e trabalho (conteúdos de ensino e de trabalho, tarefas e funções profissionais em relação à formação obtida) e a vivência da fase de inserção profissional por parte dos seus protagonistas, área de estudo na qual se insere o presente projeto de investigação (Alves, 2004).

O estudo deste campo de investigação pode ser objetivado sob diversas perspetivas, de que destacamos duas. A primeira aborda as práticas associadas à passagem de jovem a adulto, caracterizada, em termos gerais, pelo "pacote familiar" - comprar casa, casar e ter filhos (Guerreiro e Abrantes 2004, 109), situação que traduz a autonomia face à família de origem e que, devido ao atraso na inserção profissional, pode criar um espaço intermediário de desequilíbrio entre a maturidade sexual, intelectual, cívica e económica (Galland, 2007). A segunda perspetiva incide na interação entre as qualificações obtidas e as necessidades do mercado de trabalho, chamando a atenção para a relação entre os fatores estruturais e conjunturais e as possibilidades de ajustamento ou desfasamento entre as aspirações dos indivíduos e a realidade dos empregos propostos. Segundo Labbé e Abhervé (2005), a referência ao discurso da inadequação pode ter afetado a credibilidade do sistema escolar e da lógica meritocrática, visto que a prossecução de estudos deixa de garantir um futuro de sucesso profissional aos que investem na formação académica. No entanto, ainda no momento atual, a dificuldade de aceder a um trabalho é considerada inversamente proporcional aos níveis de qualificação adquiridos (Freire 2000; Alves 2008; Santos 2008; Chaves 2010; Rodrigues, Barroso e Caetano 2010).

De uma abordagem centrada na articulação entre sistema de ensino e mercado de trabalho, atendendo a uma lógica em que as universidades deveriam, em primeiro lugar, responder às necessidades do mercado de trabalho, assistiu-se gradualmente à introdução de fatores subjetivos, como a opinião face ao curso e ao mercado de trabalho, a avaliação que os indivíduos fazem da sua relação com o trabalho e a convergência ou divergência entre aspirações e concretizações. Em ambas as abordagens, o contexto no qual o processo de inserção profissional se desenrola é considerado um fator condicionante das posições profissionais alcançadas pelos indivíduos (Labbé e Abhervé, 2005).

Por esta via, deparamo-nos com estudos sobre a relação objetiva e a relação subjetiva dos diplomados com o trabalho remunerado.

Em Portugal, as primeiras abordagens sobre a inserção profissional dos diplomados do ensino superior centravam-se em aspetos de cariz mais objetivo (relação

objetiva com o trabalho), tais como a forma como os diplomados acediam ao mercado de trabalho, em que profissões, em que tipo de entidade empregadora, com que vínculo contratual, auferindo que remunerações, passado quanto tempo após o término da formação (Batista, 1996; Arroteia e Martins, 1998; Cotrim e Amor, 1999; Gonçalves, 2001; Alves, 2005; Escária, 2006; Marques, 2006; Alves, 2007; Chaves e Morais, 2008; Chaves, 2010; Gonçalves, 2012).

A preocupação com o processo de inserção dos diplomados esteve na origem do desenvolvimento de estudos por parte de instituições do ensino superior, que apesar de reconhecerem que a função das universidades não se limita à formação de recursos humanos qualificados para colocação no mercado de trabalho, passaram a procurar conhecer a situação dos seus licenciados no mercado de trabalho. As instituições do ensino superior contribuíram, assim, para a sistematização de dados, principalmente quantitativos, sobre os percursos profissionais dos diplomados[34].

No início do ano 2000, foram aplicados inquéritos com o objetivo de contemplar os diplomados de várias instituições do ensino superior, universitárias e politécnicos, públicas e privadas, com vista a uma melhor caracterização da situação objetiva dos diplomados perante o trabalho. Os primeiros inquéritos de percurso dos diplomados aplicados pelo Observatório dos Diplomados do Ensino Superior (ODES, 2001) explanavam, assim, a situação face à atividade; a duração média do período para obtenção do 1.º emprego; a distribuição dos diplomados segundo a situação na profissão, por vínculo contratual, segundo a natureza jurídica da entidade empregadora, por setor de atividade e por escalões de remuneração; o grau de satisfação com o percurso profissional, a adequação entre formação concluída e emprego e as razões para o ingresso no ensino superior. Tendo em vista o acompanhamento longitudinal da inserção profissional dos diplomados, foram replicados inquéritos nos anos posteriores, com maior incidência nos diplomados em situação de desemprego inscritos nos centros de emprego (GPEARI 2008, 2009), com base nos seguintes indicadores: grau académico, área de estudo, subsistema de ensino frequentado, local de residência, grupo etário, género, situação de procura de emprego e data de inscrição no centro de emprego.

Em 2010, encontramos uma atualização teórica e metodológica de vários estudos empíricos da inserção profissional dos diplomados do ensino superior em Portugal

[34] Para consultar a "Caracterização dos estudos institucionais sobre inserção profissional de graduados" realizados em Portugal, ver Alves (2010:35-36).

(Marques e Alves, 2010), com o objetivo de, por um lado, apresentar o quadro geral da análise que tem sido desenvolvida sobre os processos e percursos de inserção profissional dos diplomados do ensino superior em Portugal e, por outro, partilhar estudos em curso e linhas de investigação que visam aprofundar o estudo objetivo e subjetivo desta temática. Neste estudo, apesar de serem apontados indícios de que as dificuldades da inserção profissional dos diplomados têm vindo a aumentar ao longo dos anos e que, para além do desemprego, as situações de precariedade do vínculo contratual são mais significativas, argumenta-se que os diplomados continuam a ser considerados como os protagonistas de trajetórias profissionais mais favoráveis, quando comparados com as restantes categorias de trabalhadores, pois auferem, em média, remunerações mais elevadas e são menos vulneráveis ao desemprego (Alves, 2010; Gonçalves, 2012).

Para além da situação objetiva no mercado de trabalho, os estudos sobre a inserção profissional dos diplomados têm contemplado dimensões da "relação subjetiva dos indivíduos com o trabalho remunerado". Desde a década de 90, desenvolvem-se estudos com incidência nas aspirações profissionais e na avaliação que os indivíduos fazem da situação profissional e de si e do grau de satisfação no e com o trabalho (Freire, 2000; Silva, 1998; Alves, 2005, 2008; Alves, 2007; Chaves, 2010).

II.3. A situação objetiva dos diplomados e das diplomadas do ensino superior no mercado de trabalho: semelhanças e diferenças

Desde a Segunda Guerra Mundial, as mulheres têm investido na formação superior para enriquecimento pessoal, aquisição de conhecimento, estatuto social e com vista à obtenção de trabalho remunerado, visto que o investimento na esfera profissional é uma forma de concretizar independência face à família de origem e de conquistar dignidade pessoal (Alves, 2007). No entanto, as mulheres deparam-se ainda com dificuldades para acederem ao emprego e a condições contratuais e posições profissionais idênticas às dos homens.

Em Portugal, à semelhança dos restantes países europeus, quando se observam as disparidades salariais denotamos que as ocupações mais qualificadas, caracterizadas pela posse do diploma do ensino superior, são as que apresentam maiores diferenças

salariais[35] (Barroso, Nico e Rodrigues, 2011), refletindo que as diferenças salariais tendem a agravar-se à medida que consideramos os indivíduos com habilitações escolares mais elevadas[36], em benefício dos indivíduos do sexo masculino. Assim, apesar das transformações verificadas no mundo do trabalho, em termos do aumento da participação feminina mais qualificada ao mercado de trabalho, o mesmo não se fez acompanhar por uma política de igualdade entre os géneros, antes se notando que "os processos de mudança, apesar das importantes conquistas que trazem consigo no plano das credenciais educacionais e das competências socioprofissionais, são em geral indutores de novas dinâmicas de desigualdade" (Estanque, 2011:77).

No que se refere ao *"glass ceiling effect"* deparamo-nos com um menor número de mulheres nas categorias profissionais mais qualificadas, sendo que, no ano 2010, "a 71,6% de homens empregados como quadros médios e superiores correspondem 54,6% de mulheres, nas mesmas categorias socioprofissionais" (Estanque, 2011:76), reforçando que "o género opera enquanto elemento estruturador da distribuição dos agentes pelo campo" (Barroso, Nico e Rodrigues, 2011:77), que tem conduzido à desigual distribuição de diplomados e diplomadas no mercado de trabalho (*glass ceiling effect, gender pay gap* e segregação ocupacional). No que toca ao acesso às posições mais privilegiadas, deparamo-nos com a mesma situação, visto que "entre os quadros dirigentes de topo das grandes instituições, quer no setor privado, quer no público, as mulheres ainda são uma minoria" (Almeida, Brites e Torres, 2010:15).

[35] No estudo desenvolvido por Barroso, Nico e Rodrigues (2011), sobre os doutorandos e doutores em Sociologia desde 1975 até 2005 formados ou em formação em Portugal, é referido que quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens é particularmente elevado entre os quadros superiores. Neste nível de qualificação, o rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens é de 71,5 %, em relação à remuneração média de base, e de 70,5 %, em relação à média do ganho. Nos níveis de qualificação mais baixos, essa proporção é maior. Entre os praticantes e aprendizes a relação é de 94,2 % e 92,5% e entre os profissionais não qualificados é de 88,6 % e 84,2 %, respetivamente, em termos de remuneração média de base e de ganho. Isto significa que o diferencial salarial aumenta conforme aumenta a escolaridade, sendo menor para quem tem o 3.º ciclo do ensino básico (79,7 % na remuneração média de base e 75,6 % na remuneração média ganho) do que para quem tem uma licenciatura ou mais habilitações (68,8 % na remuneração média de base e 67,9 % no ganho) (Barroso, Nico e Rodrigues, 2011).

[36] Essa diferença é de 27,2% entre os diplomados, de 26,5% dos detentores do ensino secundário e de 13,5% entre os detentores do ensino básico (Observatório das Desigualdades do ISCTE, 2012). De acordo com o EUROSTAT (2012), "The (gender pay gap) GPG is generally bigger for highly-educated workers - As already mentioned, educational attainment is another key element affecting both female participation in the labour market and their level of earnings (…) Possible explanations could be seen in gender segregation for, e.g., manager jobs and in the fact that decisions of women in favour of family life hamper them more in professional and managerial activities where there is a high dispersion of wages" http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels

Segundo Alves (2007), o tempo de espera para a obtenção do primeiro emprego é superior para as diplomadas da Faculdade de Ciência e tecnologia da Universidade Nova de Lisboa que se formaram em 1995/96, comparativamente aos diplomados, a taxa de desemprego feminina é superior à masculina após a conclusão do curso de licenciatura e a proporção de homens é superior à de mulheres nos escalões de remuneração mais elevados, nas posições de chefia, em cargos diretivos e nos cargos que consistem em ter responsabilidade sobre outros trabalhadores. No entanto, "a crescente feminização do ensino superior poderá ser, aliás, um reflexo deste contexto de difícil profissionalização das mulheres, procurando estas obter diplomas de ensino mais elevados de modo a facilitar as condições da sua inserção profissional" (Alves, 2007:138).

Uma primeira análise da situação dos diplomados no mercado de trabalho chama a atenção para a existência de diferenças tendo em conta o género. Em termos dos processos de inserção profissional, as diferenças não são tão acentuadas, visto que tanto mulheres como homens acedem a empregos seguros (com contrato sem termo) e bem remunerados no início da carreira. No entanto, em termos de progressão profissional e de acesso a posições mais privilegiadas e melhor remuneradas, os dados apontam num outro sentido. Ao observarmos as trajetórias profissionais apercebemo-nos que a antiguidade dos diplomados no mercado de trabalho faz transparecer as desigualdades de género que se registam no mercado de trabalho: o *glass ceiling effect*, o *gender pay gap* e a segregação ocupacional vertical e horizontal.

Desta forma, apesar da obtenção do diploma do ensino superior atenuar as diferenças de género no acesso ao trabalho, parece não atenuar as diferenças que se acentuam ao longo da trajetória profissional. Comparativamente aos diplomados, as diplomadas vivenciam percursos em que é mais frequente o desemprego, a precariedade contratual e os níveis salariais mais baixos, deixando transparecer a ideia de que embora tenham trajetórias académicas de sucesso e representem a maioria dos diplomados, "existe, assim, alguma dissociação entre o sucesso académico e o sucesso na inserção profissional" (Alves, 2004:227).

Se no início das trajetórias, os dois grupos de diplomados apresentam mais semelhanças do que diferenças, à medida que o tempo passa, deparamo-nos com duas situações distintas. Por um lado, a precariedade de emprego tende a atenuar-se para diplomados e diplomadas, mas, por outro, a percentagem de mulheres com contrato sem

termo que é inicialmente maior diminui face ao aumento deste tipo de vínculo entre os diplomados. O mesmo se regista no que concerne à remuneração. No início as mulheres auferem mais, mas com o tempo estagnam nos escalões mais baixos e inversamente os homens são posicionados nos escalões melhor remunerados (Alves, 2004:234). Assim, os diplomados do sexo masculino apresentam uma vantagem comparativa ao longo da trajetória profissional, pois com o passar do tempo acedem às posições mais privilegiadas e às melhores remunerações.

II.4.1. Estudos sobre as trajetórias profissionais de diplomados e o género

O posicionamento dos diplomados e das diplomadas no mercado de trabalho parece, assim, refletir que a obtenção do grau de licenciado faz diferença, pois atenua as diferenças de género na hora de acederem ao trabalho remunerado. Mas a antiguidade no mercado de trabalho parece tornar as desigualdades de género imunes ao diploma do ensino superior. Em estudos desenvolvidos entre 1996 e 2012 tendo como objeto diplomados formados em diferentes momentos, em diferentes áreas de formação e em diferentes instituições do ensino superior foi contemplada a variável "género", de forma a se identificar se existem diferenças de género no mercado de trabalho entre os indivíduos mais qualificados (Gonçalves, 2001; Alves, 2005; Alves, 2007; Marques, 2007; Chaves, 2010; Gonçalves, 2012).

No estudo desenvolvido por Gonçalves (2001), sobre os diplomados em 1996/97 pela Universidade do Minho, constatamos que, apesar de dois em cada três diplomados serem mulheres, "os resultados do inquérito apontam para uma ligação fraca (…) entre a variável género e o exercício de uma atividade profissional" (idem:56). No entanto, o desemprego surge como uma realidade mais premente no sexo feminino e as diplomadas com vínculo laboral precário constituem o dobro dos diplomados. No entanto, o autor refere que esta relação varia consoante o curso. Neste sentido, "o sexo interfere no acesso ao emprego, na situação na profissão e na área de atividade económica" e principalmente na remuneração. Mas, "esta espécie de 'divisão sexual do trabalho' pode (…) provir da desigual feminização dos cursos e da especificidade das respetivas áreas vocacionais" (Gonçalves, 2001:59). Neste sentido, é importante ter em conta as variáveis "área de atividade económica", "período de início da atividade" e

"situação na profissão", que agrupadas ao sexo podem influenciar as trajetórias dos diplomados. Perante esta constatação, Gonçalves (2001:60) coloca uma questão orientadora para o desenvolvimento de estudos sobre as trajetórias dos diplomados tendo em conta a dimensão do género: "numa análise que combine estes fatores, manterá o sexo a sua influência sobre a remuneração? Por outras palavras, permanecendo o resto igual, o sexo continua a fazer alguma diferença? E quanto aos demais fatores, qual é o seu contributo?"

No estudo sobre os diplomados da Universidade de Lisboa que se formaram entre 1999/2003, Alves (2005) refere que as diplomadas são mais vulneráveis ao desemprego e apresentam taxas superiores nesta categoria do que os diplomados, "confirmando, uma vez mais, a maior vulnerabilidade das mulheres ao desemprego, mesmo quando são detentoras de títulos escolares ainda raros no mercado de trabalho". Contudo, neste estudo, deparamo-nos com semelhanças de género no que se refere ao tipo de vínculo contratual, visto que "as diferenças entre diplomados e diplomadas são praticamente inexistentes quando se trata do vínculo que estabelecem com a entidade patronal" (p. 47).

No que concerne ao *gap salarial*, Alves (2005:125) refere que "as diferenças salariais não se fazem sentir quando os licenciados acedem ao primeiro emprego mas sim ao longo das trajetórias de inserção profissional", quando se denota a presença dos diplomados no escalão mais remunerado e a das diplomadas no menos remunerado. Assim, a antiguidade no mercado de trabalho pode ser um fator de diferenciação, encontrando-se associado ao efeito de "discriminação salarial" (Alves, 2005:162). As taxas de emprego e desemprego, o tipo de vínculo contratual e a remuneração encontram-se, assim, relacionados com outras variáveis, nomeadamente a área de formação, o curso, à média final de licenciatura e, ainda, à antiguidade no mercado de trabalho. Estas variáveis podem ser tão indutoras de diferenças como o sexo dos diplomados. Neste sentido, apesar das diferenças de género no mercado de trabalho se fazerem sentir entre os diplomados, outras variáveis podem concorrer para estes resultados.

O estudo desenvolvido por Alves (2007), sobre os diplomados da Faculdade de Ciência e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa que se formaram em 1995/96, dá-nos conta que existem mais dificuldades na obtenção de emprego por parte dos diplomados do grupo feminino do que do grupo masculino. Neste sentido, o género

constitui um fator de diferenciação, pois "no acesso ao emprego e no desenvolvimento dos percursos profissionais […] a pertença a um ou outro dos géneros poderá ser uma variável que influencia as situações encontradas e a forma como os referidos percursos são vivenciados pelos sujeitos […] [evidenciando] as diferenças entre os percursos de inserção profissional dos dois grupos de género" (Alves, 2007:329). Os dados do estudo de Alves (idem) sugerem, assim, que as mulheres diplomadas se confrontam com maiores dificuldades de acesso ao emprego e de estabilização no mercado de trabalho do que os diplomados. As diplomadas "protagonizam percursos de inserção profissional em que as dificuldades de estabilização no mercado de trabalho e a obtenção de salários médios baixos são mais evidentes" (idem:330), assim como constituem maioritariamente parte do grupo de diplomados que já estiveram desempregados. Segundo Alves (idem:330), "embora no primeiro emprego as mulheres tendam a exercer atividade profissional com um contrato sem termo e nos níveis salariais mais elevados, essa vantagem inicial tende a atenuar-se quando se analisam os mesmos indivíduos ao longo do tempo". As disparidades de género no mercado de trabalho entre os diplomados do ensino superior podem derivar, segundo a mesma autora: (a) da escolha feminina de cursos predominantemente da área de Letras e de Ciências Sociais e Humanas, nas quais as dificuldades de inserção se fazem sentir mais do que nas restantes áreas; (b) do fator tempo (antiguidade no mercado de trabalho), que parece afetar de forma positiva a trajetória dos diplomados do sexo masculino e de forma negativa as diplomadas, visto que "se inicialmente a situação das mulheres formadas nesta instituição é melhor do que a dos homens, com o passar do tempo sente-se uma atenuação da dimensão género, em que os homens passam a ser detentores de mais contratos sem termo e das remunerações mais elevadas" (idem:330); (c) do facto de os diplomados terem mais experiência prévia no contacto com o mercado de trabalho do que as diplomadas, o que influencia positivamente os seus percursos profissionais, colocando as diplomadas numa situação de desvantagem – a falta de experiência profissional prévia e durante a trajetória académica, que se traduz em muitos casos em melhores trajetórias académicas, parece penalizar as mulheres nos percursos profissionais; (d) "das assimetrias que caracterizam os dois géneros, em termos de comportamentos, estratégias, valores, atitudes e constrangimentos no domínio profissional e em outras esferas da existência dos indivíduos" (idem:330), o que reflete que a relação entre aspetos culturais e aspetos subjetivos parece influir as trajetórias dos diplomados do ensino superior. Neste sentido, "o facto de ser homem ou mulher [pode

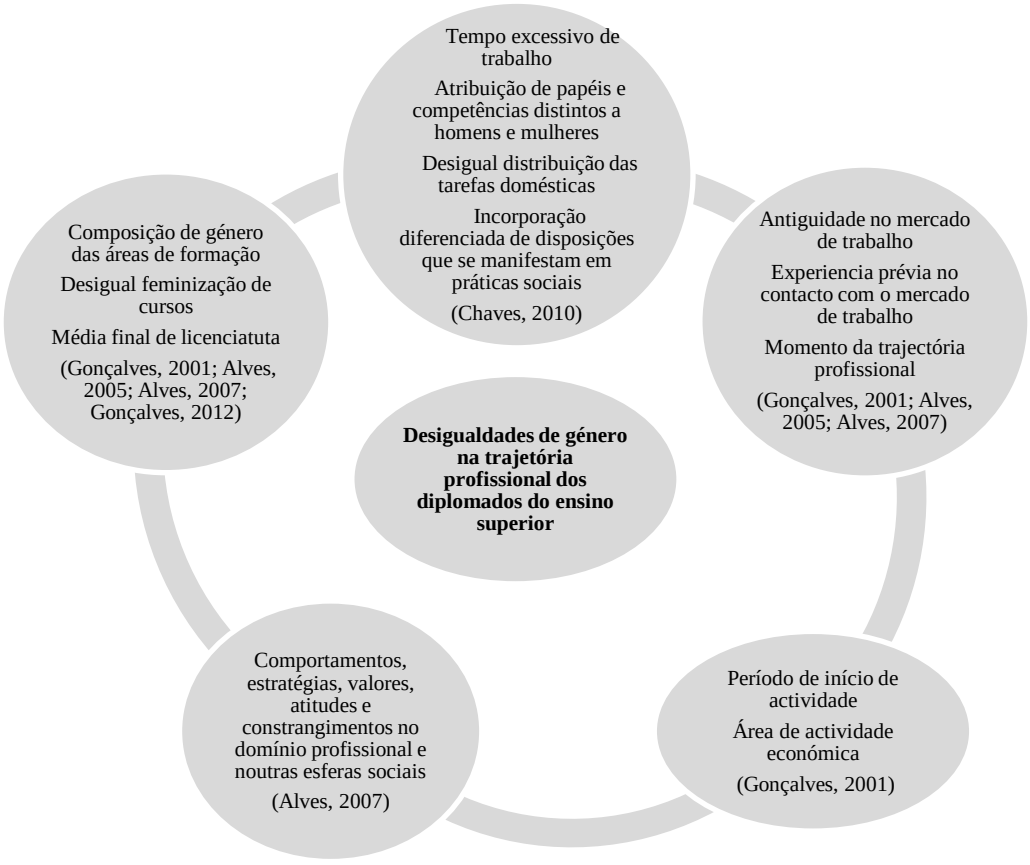
fazer] com que um mesmo diploma de ensino superior assuma valores diferenciados de utilização na vida ativa" (Alves, 2004:243).

Mesmo em áreas de formação específicas, podemo-nos deparar com diferenças nas trajetórias profissionais dos diplomados tendo em conta o género. No estudo sobre os diplomados da área de Direito que exercem a sua atividade na área metropolitana de Lisboa, desenvolvido por Chaves (2010), as diplomadas apresentam taxas superiores de desemprego, ganham menos do que os diplomados, encontram-se sobre-representadas em situações de maior precariedade e acedem em menor acesso a cargos de direção e chefia, o que reforça os discursos da divisão sexual do trabalho mesmo entre os diplomados: " a situação não só tem persistido nas últimas décadas, como continua a evidenciar-se mesmo junto dos grupos sociais com qualificações superiores – designadamente entre as profissões intelectuais e científicas -, não obstante a invocação do 'modelo paritário' conhecer aí uma expressão particularmente vincada" (Chaves, 2010:217). Segundo o autor, as disparidades remuneratórias, no acesso aos cargos de chefia e às posições mais bem remunerados podem encontrar-se associados à "extensa duração média da jornada diária e semanal de trabalho", que pode culminar na "perda de grande parte da autonomia na gestão quotidiana do tempo" (idem:218). A questão do tempo excessivo de trabalho parece ser, para este autor, uma variável que afeta mais as diplomadas do que os diplomados, podendo levar a que algumas mulheres diminuam o ritmo de atividade com repercussões no acesso às posições mais privilegiadas no campo profissional, pois geralmente é no início da trajetória profissional que se afastam do campo profissional e que diminuem a intensidade do ritmo de trabalho e o investimento no campo profissional. Tal facto é associado, segundo o autor, à falta de uma "'paridade real' entre homens e mulheres no que respeita à distribuição das tarefas domésticas" (idem:218), que faz sobressair o reforço dos papéis sociais sexuais. Assim, uma base para as desiguais oportunidades de acesso e principalmente de progressão profissional pode estar associada às representações sociais sobre as responsabilidades atribuídas a homens e mulheres na sociedade, na medida em que compete maioritariamente às mulheres o acompanhamento dos filhos. Neste sentido, a explicação da diferença entre os discursos sobre a igualdade de género e as práticas sociais com eles associadas está relacionada com a atribuição de papéis e competências distintos a homens e mulheres na sociedade e com o "conjunto de disposições profundamente incorporadas que se manifestam nas práticas sociais de um modo não consciente, ou seja, no inconsciente de

seres humanos socializados que se encontram vinculados por uma relação conjugal heterossexual" (Chaves, 2010:223), reafirmando as lógicas subjacentes da divisão sexual, com repercussões noutras esferas da vida social.

No estudo desenvolvido por Gonçalves (2012:438) sobre os estudantes da Universidade da Aveiro que se formaram no ano letivo 2002/2003, deparamo-nos igualmente com diferenças de género na trajetória dos diplomados. As "trajetórias estáveis ascendentes" são superiores entre os homens e as diplomadas encontram-se sobre-representadas nas "trajetórias precárias". Segundo Gonçalves (2012:438), "estas diferenças estarão principalmente relacionadas com a própria composição de género das áreas de formação dos diplomados, visto que cada uma delas conduz a segmentos diferenciados do sistema de emprego".

Figura n.º 1 - Variáveis que podem influenciar as disparidades de género no mercado de trabalho entre os diplomados do ensino superior



As diferenças de género parecem dever-se a diferentes fatores, de ordem estrutural, conjuntural, cultural ou subjetiva (área de formação, experiência prévia no mercado de trabalho, posse de capitais-económico, social, cultural e simbólico-

diferenciados). Mas apesar desta constatação, a segregação ocupacional com base no género é menos pronunciada entre os jovens licenciados que entram no mercado de trabalho e, dentro deste grupo, as mulheres oriundas da classe média são as que têm maior probabilidade de serem admitidas em boas universidades e de encontrarem uma ocupação tão bem remunerada, quando comparadas com os licenciados (Costa, 2012). Neste sentido, de forma a conhecermos se o género constitui ou não uma variável principal que influencia as trajetórias dos diplomados do ensino superior torna-se necessário ter em conta outras variáveis, de forma a confirmarmos ou não se as relações de género são socialmente construídas, influenciadas pelos contextos culturais e sociais e se têm em conta outras características dos indivíduos, para além do sexo (Scott, 2006; Aboim, 2008; Marques, 2011).

II.4. Da situação objetiva à relação subjetiva com o trabalho remunerado

Nos anos 90, o diploma de ensino superior constituía um "passaporte" para o mundo profissional", mas a partir de meados dos anos 2000 "o respetivo diploma não é mais do que um "recurso" que os indivíduos mobilizam no acesso ao emprego" (G. Alves, 2009:108), o qual em conjugação com outros fatores pode conduzir os diplomados a diferentes trajetórias profissionais. Mas e no que se refere ao plano da relação subjetiva dos diplomados com o trabalho?

Segundo Almeida, Brites e Torres (2010:8), "no plano dos valores e atitudes, as diferenças de género tendem a ser muitas vezes estereotipadas, denotando-se convergência entre o sexo masculino e o sexo feminino em relação a um conjunto de atitudes, opiniões e valores". Neste sentido, qual lugar que o trabalho remunerado ocupa na vida dos diplomados, independentemente das posições alcançadas no mercado de trabalho? Que importância atribuem ao trabalho na vida e quais os motivos pelos quais trabalham? Qual o grau de satisfação que têm com o trabalho que realizam e em relação às trajetórias profissionais que protagonizam?

O trabalho é uma dimensão central na vida dos indivíduos, que contribui para o sentimento de realização pessoal e permite adquirir as condições materiais de existência necessárias para o investimento em todas as esferas da vida social. Até a qualidade de vida (Rodrigues, Barroso e Caetano, 2010) dos indivíduos é medida pela conciliação

possível entre a atividade profissional e a vida familiar, pela empregabilidade individual, "pelos rendimentos obtidos, pela qualidade subjacente à realização do próprio trabalho e pela adequada gestão do tempo (ter tempo para se realizar profissional e pessoalmente) " (Perista, 2006:20). Neste sentido, o estudo da importância atribuída ao trabalho na vida permitir-nos-á conhecer qual a importância atribuída ao trabalho remunerado, tendo em conta os constrangimentos impostos pelo trabalho (rendimentos, tempo, envolvimento) assim como as recompensas obtidas (instrumentais ou expressivas) e a orientação perante o trabalho.

É nesta intersecção que se entende a importância do estudo da centralidade do trabalho na vida dos indivíduos e a que nos dedicaremos na secção seguinte.

CAPÍTULO III - A RELAÇÃO SUBJETIVA COM O TRABALHO E O ESTUDO DA CENTRALIDADE DO TRABALHO NA VIDA – DISCUSSÕES, CONTROVÉRSIAS E CONSENSOS

Conforme exposto no capítulo I, as pertenças profissionais ocupam um lugar central no posicionamento relativo de cada indivíduo no espaço social, nos processos de socialização e nas dinâmicas de inserção social (Dubar, 2001). Mas para além das "posições alcançadas no mercado de trabalho", que traduzem a relação objetiva com o trabalho remunerado, com particular incidência na situação perante o trabalho (empregado/desempregado/inativo), no tipo de vínculo contratual, no tipo de entidade empregadora, na ocupação principal, na remuneração e nas horas de trabalho semanal, os indivíduos confrontam-se com o trabalho remunerado no campo das motivações, representações, perceções, expectativas e na avaliação que fazem da sua situação e trajetória neste campo da vida social. Esta área constitui o campo de estudo da "relação subjetiva com o trabalho". Neste sentido, independentemente das "posições alcançadas no mercado de trabalho", a relação com o trabalho encerra aspetos de ordem subjetiva: Será que os indivíduos consideram o trabalho remunerado uma obrigação social ou um direito? O que significa trabalhar para os indivíduos? Qual a importância que ter (ou não ter) um trabalho remunerado assume na vida e de que forma afeta o investimento nas outras dimensões da vida social? Ao trespassar transversalmente as diversas esferas da vida social (familiar, interação social, participação em atividades desportivas, artísticas, culturais, lúdicas, associativas e religiosas), é uma dimensão central em torno da qual as outras esferas são coordenadas e articuladas, ou, ao invés, uma dimensão periférica que limita e constrange a "verdadeira vida" (Chaves, 2010) que começa para além do trabalho?

Para compreendermos a importância que o trabalho assume na vida dos indivíduos, torna-se necessário clarificarmos o que se entende por "relação subjetiva com o trabalho". Que dimensões contempla? Porque constitui um objeto de estudo nas sociedades contemporâneas? O que permite estudar? A que conclusões se têm chegado?

Na falta de uma abordagem consensual sobre a definição conceptual da "relação subjetiva com o trabalho", optámos por fazer uma breve incursão aos quadros teóricos que procuram contribuir para o conhecimento da forma como os indivíduos representam o trabalho e se posicionam e relacionam com ele, a fim de nos dotarmos de ferramentas

lógico-conceptuais que permitam estudar os "confrontos subjetivos com o trabalho" (Chaves, 2010).

No presente estudo, são três as abordagens que permitem responder às questões atrás indicadas, na medida em que contemplam aspetos de ordem macrossocial que influenciam o significado que os indivíduos atribuem ao trabalho e aspetos de ordem individual relacionados com a relação com o trabalho ("perspetivas individuais do trabalho"), o que tem repercussões na relação que estes têm com o trabalho e na relação que têm com as outras esferas da vida social.

A primeira abordagem, apresentada pelo Meaning of Working Group (MOW) (1987) defende que o sentido que os indivíduos atribuem ao trabalho e que está na base da sua relação com este tem em conta: (a) as normas sociais acerca do trabalho; (b) a centralidade do trabalho; (c) as recompensas valorizadas no trabalho; (d) a importância dos objetivos do trabalho, e (e) o papel de identificação com o trabalho. Entre estas categorias, as "recompensas valorizadas no trabalho" e a "centralidade do trabalho" encontram-se mais associadas ao "significado subjetivo que os indivíduos atribuem ao trabalho". Por um lado, as recompensas valorizadas no trabalho, nomeadamente horas de trabalho semanal, formação para o desenvolvimento de competências suportada pela entidade empregadora, oportunidades de progressão, autonomia no desempenho de tarefas e, por outro, as expectativas subjetivas sobre as situações de trabalho, que compreendem a importância do trabalho no futuro, a preferência por trabalhar menos horas mesmo que isso implique auferir menos rendimentos e a recomendação do trabalho que se faz aos filhos e amigos. Nesta perspetiva, a "relação subjetiva com o trabalho" resulta de uma relação de causalidade recíproca entre os significados atribuídos ao trabalho e os fatores sociais, as características do trabalho e as normas societais sobre o trabalho.

A segunda abordagem, de Schwartz (1999:41), refere que a "relação subjetiva com o trabalho" contempla três dimensões. Uma dimensão mais geral, que diz respeito às "orientações e preferências em relação ao trabalho", que está relacionada com as normas sociais vigentes numa dada sociedade sobre o trabalho (obrigação *versus* direito). A dimensão da "centralidade do trabalho", que diz respeito à importância que os indivíduos atribuem ao trabalho em termos absolutos e em comparação com outras atividades da vida social (vida em comunidade, o lazer, a família e a religião). E uma dimensão mais específica, referente aos motivos pelos quais os indivíduos trabalham,

denominada de "valores do trabalho", que na sua perspetiva podem ser de quatro tipos: poder, intrínsecos, extrínsecos e sociais.

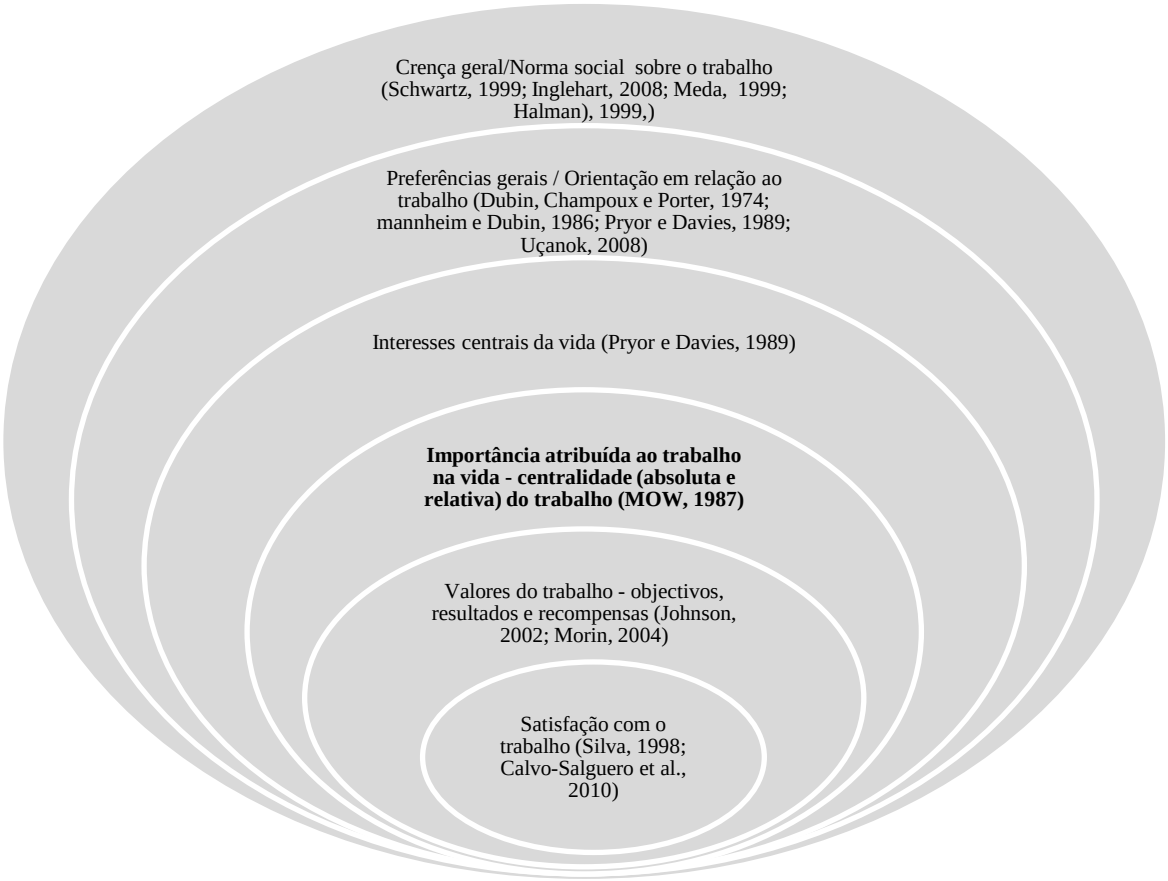
Na terceira abordagem, desenvolvida por Vala (2000:71), é referido que são duas as dimensões que permitem "compreender a relação subjetiva das pessoas com o trabalho". A dimensão que contempla o valor do trabalho como uma atividade social, que constitui o "ponto de partida dos estudos sobre a centralidade do trabalho", na medida em que tem como base o grau de importância atribuído ao trabalho na vida. A outra dimensão diz respeito aos "valores e motivações do trabalho e à relação entre valores do trabalho e satisfação com o trabalho", que tem como fundamento os valores que os indivíduos associam ao trabalho e a avaliação que os indivíduos fazem da sua situação e trajetória profissional. Estas dimensões encontram-se estruturadas segundo as atitudes e o posicionamento face ao trabalho e a afirmação do seu valor enquanto dimensão estruturante do tempo e dos restantes aspetos da vida social (Freire, 2000:166).

Atendendo às três abordagens referidas, o significado e o valor do trabalho contemplam dimensões materiais, concretizadas na relação objetiva com o trabalho (resultados advindos das "posições alcançadas no mercado de trabalho"), e dimensões subjetivas, relativas à importância do trabalho na vida, às recompensas que os indivíduos esperam alcançar no e através do trabalho (Chaves, 2010) e a avaliação que os indivíduos fazem de si nesta esfera da vida social.

Não existindo um consenso alargado sobre o que se entende por "relação subjetiva com o trabalho", consideramos como mais adequada uma definição abrangente que compreende diversas dimensões que representámos na figura 2: (a) crenças gerais / normas sociais sobre o trabalho (Schwartz, 1999; Inglehart, 1977; 1997, 2008; Pais, 1998, 2009, 2010; Vala, 2000; Freire, 1997, 2000, 2009); (b) orientações ou preferências perante o trabalho (Dubin, Champoux e Porter, 1974; Halman, 1999); (c) teoria dos "interesses centrais da vida" que influenciam a ação dos indivíduos (Pryor e Davies, 1989); (d) importância do "trabalho remunerado" na vida (centralidade do trabalho), enquanto atividade efetuada com um propósito definido e coordenada com outras atividades da vida (MOW, 1987); (e) motivos pelos quais os indivíduos trabalham, em termos de objetivos que procuram alcançar no e através do trabalho e as recompensas que esperam concretizar no curto, médio e longo prazos (valores do trabalho) (Herzberg, 1971, 1999; Jonhson, 2001, 2002, 2005; Uçanok, 2008; Pascual,

2009; Chaves, 2010); (f) satisfação com o trabalho e com a trajetória profissional (MOW, 1987; Silva, 1998; Calvo-Salguero, 2010).

Figura n.º 2 - Dimensões da relação subjetiva com o trabalho



Segundo a perspetiva que adotamos, a relação subjetiva com o trabalho compreende a incursão da vertente macrossocial, que condiciona a representação social do trabalho e enfatiza a influência do contexto cultural, social, económico e político na atitude e na orientação dos indivíduos perante o trabalho, e da vertente valorativa, que contempla as "perspetivas individuais do trabalho", com enfoque no lugar que atribuem ao trabalho na vida, no que os leva a trabalhar (valores do trabalho) e na satisfação com o trabalho. Estes dois eixos constituem o "pano de fundo" do estudo do lugar que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos.

III.1. O contexto macrossocial da centralidade do trabalho

Na conceptualização da "centralidade do trabalho", na parte referente à vertente macrossocial, identificamos três abordagens sobre o estudo das "atitudes perante o trabalho":

(a) "Normas sociais / crenças sobre o trabalho", que consistem nos "padrões que as pessoas empregam quando fazem avaliações normativas sobre o trabalho" (MOW, 1987:19), entendidas como a organização integrada e interrelacionada de assunções que as pessoas têm sobre o trabalho que são aceites como verdadeiras e virtualmente inquestionáveis. Estes padrões têm em conta os valores culturais prevalecentes numa determinada época numa dada sociedade ao nível das normas sociais sobre o trabalho, do grau de importância que lhe deve ser atribuído e dos objetivos que devem levar os indivíduos a trabalhar. Nas sociedades contemporâneas ocidentais, grande parte dos indivíduos atribuem um lugar central ao trabalho na vida, o que aponta no sentido da valorização da "ética do trabalho"[37]: "*work is good in it self and bestows dignity on a person. Everyone should work and those who don't are not usefull members of society. By working hard a person can overcome every obstacle that life presents and make is way in the world*" (Bucholz, 1976:1179). Estas ideias prevalecem mesmo após a emergência de discursos que traduzem o "enfraquecimento (…) [do trabalho] em favor da emergência de outras atitudes mais viradas para o 'prazer', o 'usufruto' ou o 'consumo'" (Freire, 2000:23).

(b) "Preferências gerais em relação ao trabalho", que tem em conta que, no quadro de determinadas normas sociais / crenças vigentes numa dada sociedade sobre o trabalho, nomeadamente na sociedade ocidental onde este é valorizado, os indivíduos podem escolher orientar-se genericamente em relação a este de três principais formas. (Pryor, 1982; Pryor e Davies, 1989:284): (1) *human/personal concern* (preocupação pessoal ou humana), que se refere à preferência por um trabalho que proporcione

[37] Os antecedentes da "ética do trabalho" remontam a Max Weber (2005), para quem o "espírito do capitalismo" moldou as atitudes e os comportamentos perante o trabalho. Segundo Weber, o trabalho tem o "caráter ético de uma regra de conduta de vida" (idem:20), uma virtude e a forma de o homem estar em sociedade, visto que constitui a prova de uma vida social relacionada com "uma valorização da autonomia pessoal, da responsabilidade individual e da orientação para o êxito" (Ramos, 2000:53): "o ganho de dinheiro na moderna ordem económica é, desde que feito legalmente, o resultado e a expressão da virtude e da eficiência em certo caminho (…) o dever do indivíduo em relação à carreira, que nos é familiar atualmente, mas na realidade tão pouco óbvia, é o que há de mais característico na ética social da cultura capitalista e, em certo sentido, constitui a sua base fundamental." (Weber, 2005:21).

oportunidades de crescimento pessoal num contexto de interação social; (2) *freedom* (liberdade), que traduz a preferência por um trabalho livre de constrangimentos externos ou de regulamentação e no qual possam ser criativos; (3) *non-work orientation* (orientação não-trabalho), que diz respeito à preferência por um trabalho que não requeira sacrifício pessoal e interfira o mínimo possível com as outras esferas da vida, refletindo "uma baixa prioridade" do trabalho em comparação com as outras dimensões da vida social.

(c) Teoria dos "interesses centrais da vida" (*central life interests)*, entendido "*as a location preferences for performing particular (work-related) activities, which indicate the individual's personal attachment and commitment to work*" (Pryor and Davies, 1989:284). Esta definição traduz a relação entre as normas sociais e o que motiva a ação dos indivíduos. Esta teoria procura explicar os comportamentos que resultam das orientações dos indivíduos perante o trabalho com base na identificação da preferência pelo desempenho de determinadas atividades sociais relacionadas ou não relacionadas com o trabalho, o que tem repercussões nos comportamentos dos indivíduos em todas as esferas da vida social. Nesta teoria, que assenta na relação entre as normas sociais e a ação dos indivíduos, deparamo-nos com uma "classificação" dos indivíduos segundo três esferas de ação preferidas: (i) "*job oriented"* (orientação para o trabalho, que diz respeito ao interesse central em atividades relacionadas com o trabalho); (ii) "*non-job oriented*" (orientação para o não-trabalho, que traduz o interesse central em atividades não relacionadas com o trabalho, como a vida doméstica, familiar e/ou a vida em comunidade); (iii) *"flexible focus oriented"* (orientação não focalizada, flexível, referente aos que não têm um interesse central e preferem dedicar-se às atividades de trabalho e de não trabalho de forma alternada) (Dubin, Champoux e Porter, 1975; Pryor e Davies, 1987). No entanto, esta abordagem dos "interesses centrais da vida" tem sido mais associada ao "envolvimento com o trabalho" [38], visto que restringe a categorização dos indivíduos aos que se encontram a trabalhar, excluindo os desempregados e os inativos.

Para o estudo da "centralidade do trabalho", Pryor e Davies (1987:286) propõem uma análise correlativa destas três conceptualizações:

[38] A noção *"central life interests (CLI) "* desenvolvida por Dubin (1956) tem como objetivo saber até que ponto o trabalho e as experiências de trabalho constituem um interesse central na vida dos indivíduos que se encontram empregados. O enfoque é colocado nos comportamentos e não nas atitudes em relação ao conjunto de atividades nas quais preferem investir.

Quadro n.º 5 - Conceptualizações sobre a dimensão macrossocial do trabalho com repercussões na "centralidade do trabalho"

Crenças em relação ao trabalho *(Work beliefs*) (Buchholz, 1976; MOW, 1987; Pryor e Davies, 1989)	**Preferências gerais em relação ao trabalho (*general work preferences)* (Pryor e Davies, 1987)**	**Interesses centrais da vida (*central life interest)* (Dubin, 1956; Dubin, Champoux e Porter, 1975)**
Ética do trabalho Sistema organizacional (enfoque da influencia do trabalho nas formas de funcionamento das instituições e organizações) Crenças relacionadas com o Marxismo (enfoque na influência do trabalho nos grupos sociais e na sociedade) Sistema humanista (enfoque na autonomia pessoal e na autorrealização) Ética do lazer (enfoque nas atividades preferidas e na criatividade)	Orientação não-trabalho (preferência por um trabalho que interfere o mínimo possível com as outras esferas da vida social) Preocupação humana e pessoal (preferência por um trabalho que permite crescer pessoalmente num contexto de interação social) Liberdade (preferência por um trabalho livre de constrangimentos temporais e espaciais e onde possam ser criativos)	Orientados para o não-trabalho (interesse central em atividades não relacionadas com o trabalho) Orientados para o trabalho (interesse central em atividades relacionadas com o trabalho) Flexível (interesse não focalizado e flexível entre atividades de trabalho e atividades de não trabalho)

Fonte: daptado de Dubin (1956), Dubin e Goldman (1972), Dubin, Champoux e Porter (1975), Buchholz (1976), Pryor e Davies (1987), MOW (1987) e Pryor e Davies (1989)

Deste modo, apesar das características do contexto macrossocial no qual os indivíduos desenvolvem e constroem as suas preferências em relação ao trabalho, a orientação perante o trabalho, assim como o grau de centralidade atribuído ao trabalho, podem variar ao longo da vida dos indivíduos, como resultado da alteração das normas sociais e culturais prevalecentes, assim como da relação entre concretizações e aspirações na vida de trabalho (Rosso, Dekas e Wrzesniewski, 2010:100).

III.1.1. Normas sociais sobre o trabalho e "perspetivas individuais do trabalho"

A articulação entre as três perspetivas apresentadas parece apontar para a relação entre as normas sociais sobre o trabalho e as "perspetivas individuais do trabalho". Segundo Schwartz (1999), a centralidade do trabalho é impulsionada nas sociedades em que os valores culturais prevalecentes[39] consistem no "domínio" ("controlo" e

[39] Segundo Schwartz (1999), os indivíduos desenvolvem as suas vidas quotidianas num contexto em que os valores culturais podem ser compatíveis ou contraditórios com a centralidade do trabalho, segundo as normas da sociedade em relação ao trabalho e os objetivos e valores do trabalho válidos nessa

"transformação do ambiente natural e social") e na "hierarquia" (legitimação dos papéis atribuídos aos indivíduos na sociedade para o desempenho de diferentes atividades produtivas), ambos consentâneos com o apelo à "devoção ao trabalho", que se concretiza principalmente, nas sociedades contemporâneas, através do investimento no trabalho remunerado. Os valores culturais podem, assim, condicionar a "orientação dos indivíduos perante o trabalho", a qual pode ser de respeito pela "norma da obrigação de trabalhar", que representa a crença de que todas as pessoas têm o dever e a responsabilidade para com o todo social de se dedicarem a um tipo de trabalho, ou a "norma do direito do indivíduo ao trabalho", que resulta da crença na obrigação da sociedade criar condições para que os indivíduos acedam aos recursos económicos e materiais que permitem uma coexistência social digna em troca da sua força de trabalho (MOW, 1987:22), aspeto este já referido na introdução da presente tese.

A crença nas normas sobre o lugar que o trabalho deve ocupar na vida ocorre, no entanto, em contextos específicos. Na segunda metade dos anos 90, o questionamento sobre as configurações do trabalho nas sociedades capitalistas globalizadas, incluindo o significado e a importância atribuída ao trabalho na vida pelos indivíduos, assim como os motivos e recompensas pelos quais trabalham (Halman, 1999; Schwartz, 1999;

---

sociedade. No estudo desenvolvido tendo em vista a aplicação da abordagem dos valores culturais à análise da centralidade do trabalho, das normas sociais sobre o trabalho e dos valores culturais, através de uma analise comparada de 49 países, com uma amostra constituída por estudantes do ensino superior e docentes, Schwartz (1999) defende que os "cultural values represent the implicitly or explicitly shared abstract ideas about what is good, right, and desirable in a society (Williams, 1970). These cultural values (e.g. freedom, prosperity, security) are the bases for the specific norms that tell people what is appropriate in various situations. The ways that societal institutions (e.g. the family, education, economic, political, religious systems) function, their goals and their modes of operation, express cultural value priorities" (idem, p. 25). Segundo o autor, os valores culturais prevalecentes numa determinada sociedade podem ser de sete tipos: (1) Conservadorismo (*Conservantism)* (manutenção da ordem social, respeito pela tradição, segurança familiar, sabedoria), que traduz a valorização da importância do social sobre as preferências do individuo); (2) Autonomia intelectual *(Intelectual Autonomy)* (preferências individuais, curiosidade, criatividade), que enfatiza o individuo como um ser autónomo que deve dedicar-se a expressar as ideias próprias; (3) Autonomia afetiva (*Affective Autonomy)* (prazer, vida excitante, vida variada), em que o enfoque é colocado nos desejos dos indivíduos que os devem perseguir para realizarem experiências afetivas positivas; (4) Hierarquia (*Hierarchy)*, em que as pessoas são encorajadas a respeitar os sistemas hierárquicos e a assumir papéis que concretizem um comportamento social responsável, devendo preocupar-se com o bem-estar dos outros indivíduos, articular-se com eles e gerir a interdependência social (poder social, autoridade, humildade, bem-estar ou riqueza; (5) Igualitarismo *(Egalitarism)* (igualdade, justiça social, liberdade, responsabilidade e honestidade), em que o enfase cultural é colocado na transcendência do indivíduo em favor do compromisso voluntário em promover o bem-estar dos outros; (6) Domínio (*Mastery*) (ambição, sucesso, ousadia, competência), em que o enfoque cultural é colocado na relação entre a humanidade e o mundo social e natural, com o objetivo de dominar e mudar o mundo através do controlo, para colocá-lo segundo a nossa vontade e explorá-lo segundo os interesses pessoais ou do grupo; (7) Harmonia (*Harmony)* (união com a natureza, proteção do ambiente, mundo de beleza), em que o ênfase cultural é viver de forma harmoniosa com respeito pelo ambiente.

Johnson, 2002; Ramos e Vala, 2004; Uçanok, 2008) passaram a constituir um campo de análise das Ciências Sociais.

As discussões em torno do trabalho, do seu papel e do seu lugar na vida dos indivíduos têm sido desenvolvidas segundo perspetivas que traduzem posições diferenciadas, num *continuum* que pode ser mediado por dois extremos, a sociedade do "fim do trabalho" (Méda, 1999) e a sociedade da "reafirmação da importância do trabalho" (Halman, 1999).

Na perspetiva que defende o "fim do trabalho" (Méda, 1999), é atribuído um lugar secundário e periférico ao trabalho na vida, visto que constitui, antes de mais, uma forma de alcançar condições materiais de existência que permitem investir nas esferas da vida social a que os indivíduos atribuem maior importância, como a família, o convívio com amigos e conhecidos, o desporto, o lazer, a política, as atividades culturais, associativas, artísticas e religiosas. De acordo com esta abordagem, a importância que os indivíduos atribuem ao trabalho resulta de fatores conjunturais, pois de uma atividade vil destinada aos "desprovidos de capital", passou a ocupar um lugar de relevo na vida social, por constituir uma das principais formas de afirmação da identidade e utilidade social dos indivíduos. Nesta perspetiva, o trabalho assume uma dupla vertente, que pode ir da "realização do indivíduo" à "obrigação perante a sociedade", por essa via afastando-se da "essência" da vida do homem em sociedade, que deveria caracterizar-se pela participação "em várias ordens nas quais descobre a sua ou as suas identidades: a esfera do casal, a da família, a esfera económica, a da representação dos interesses profissionais, a esfera política […] na arte, na religião" (Meda, 1999:292). Segundo a autora, o trabalho tem perdido a sua importância devido à sua associação a uma "obrigação social" mesmo que em detrimento [e/ou conduzindo ao desequilíbrio] das outras esferas da vida social e ao subsequente sentido de "exaustão" que desperta nos indivíduos. Assim, o "lugar do trabalho" encontra-se relacionado com o "tempo de trabalho individual", que afeta a articulação entre "tempos privados" e "tempos sociais"[40]. Nesta perspetiva, atribuir um lugar central ao trabalho na vida "é esquecer que a vida é também ação, e não apenas produção, é fazer com que

[40] Segundo Grossin (1974), os indivíduos dividem o uso do tempo entre "tempos pessoais", correspondentes ao uso do tempo como resultado de escolhas que o indivíduo faz, e "tempos sociais", que se colocam como exteriores ao indivíduo e servem de referência para a organização da distribuição do tempo, como, por exemplo, o tempo do trabalho.

as nossas sociedades corram o risco de não saberem conceber a vida humana senão como exaustão de si" (Meda, 1999:316).

A teoria da reafirmação da "importância estruturante do trabalho na vida dos indivíduos" (Halman, 1997) contrasta com a teoria do "fim do trabalho". Nesta abordagem, o trabalho é uma esfera central e em torno da qual se projetam, organizam e concretizam aspirações das restantes esferas da vida social, entre as quais se destacam a autonomia financeira face à família de origem, a constituição de família, o investimento em atividades lúdicas e de lazer, desportivas, partidárias e associativas. Segundo esta perspetiva, a "centralidade do trabalho na vida" está associada ao papel estruturante do trabalho na gestão das atividades da vida quotidiana, pois, para além de ser uma das principais formas de acesso aos recursos financeiros e de constituir uma das principais fontes de realização pessoal e de atribuição de sentido à existência social dos indivíduos, estrutura a gestão dos "tempos do dia-a-dia". Esta conceção parece reforçar os princípios da "ética do trabalho" visto que defende que apesar de o trabalho mudar de forma ao longo do tempo (tipo de trabalho, horário, remuneração, tipo de contrato, direitos e deveres, regalias) continua a constituir uma dimensão importante e central na vida dos indivíduos, na medida em que "most people consider work an importante issue in their lives" (Halman, 1999:41)[41].

Nestas duas perspetivas, deparamo-nos, com referência à "importância social do trabalho". Mesmo os indivíduos que se dedicam a um tipo de atividade desgastante a nível físico e/ou psicológico podem considerar o trabalho mais do que uma forma de "ganhar dinheiro" (Halman, 1999). E mesmo para aqueles que consideram que as suas profissões consistem numa forma de exploração, o trabalho pode ser mais do que uma fonte de rendimentos, sendo associado ao lado social da vida em sociedade, ao contributo que cada indivíduo "deve prestar" à sociedade e uma forma de mostrar "respeito social" por si próprio e pelos outros. Ao trabalho é associado um sentido social mais amplo, na medida em que mesmo uma atividade profissional que possa ser vista como desprestigiante do ponto de vista social ("coveiro", "varredor de rua", "ajudante de cozinha") é reconhecida como tendo valor e é preferível à inexistência de uma ocupação profissional. Ao trabalho associa-se, assim, o cumprimento de um papel

[41] Resultados do estudo desenvolvido por Halman (1999) sobre as "orientações perante o trabalho" dos europeus desenvolvido com base nos dados do *European values Survey* de 1990, que contempla 13 países da Europa, incluindo Portugal.

social generalizado aos indivíduos que vivem em sociedade (no pleno uso das suas faculdades físicas e mentais) que faz com que vejam reconhecida a sua "utilidade social", pois a esta demonstração pública do papel de "cidadão ativo empregado ou trabalhador" associa-se a "obrigação social do reconhecimento dessa utilidade" pela sociedade, o que parece revelar a primazia do "ato de trabalhar" perante "o trabalho que se realiza"[42].

O tipo de ocupação não deixa, no entanto, de ser importante para os grupos sociais que almejam "lugares de topo" e "distintos", que têm aspirações "consentâneas" com o investimento que fizeram na educação e na formação, considerando um direito o acesso a esses lugares, quer devido às expectativas que foram criando nos processos de socialização familiar, escolar, académica e profissional de serem protagonistas de trajetórias de mobilidade social ascendente vertical ou horizontal, a que se junta o facto de não quererem protagonizar uma mobilidade social descendente face à família de origem, nem tão pouco serem ligados ao espetro do "desprestígio" face às trajetórias profissionais dos seus pares académicos.

III.1.2. Perspetivas individuais sobre o trabalho na sociedade da "crise da quantidade de trabalho"

O lugar que os indivíduos atribuem ao trabalho na vida pode ocorrer num contexto marcado por diferentes perspetivas (crenças e normas sociais) sobre o trabalho remunerado, conforme anteriormente referido. A adoção de uma ou outra perspetiva ocorre, no entanto, nas sociedades contemporâneas, num cenário caracterizado pela "crise da quantidade do trabalho" (Gonçalves, 2004:4), resultado da diminuição da oferta de oportunidades profissionais e do aumento do número de indivíduos a procurarem trabalho, devido ao aumento de habilitações académicas e qualificações profissionais da população ativa. Desta forma, para além das influências culturais, os

[42] Tal concepção do trabalho parece remeter para a permanência de certos princípios da "ética do trabalho" nas sociedades contemporâneas. O trabalho "[é] uma obrigação que se supõe que o indivíduo sinta, e de facto sente, em relação ao conteúdo de sua atividade profissional, não importa qual seja, particularmente se ela se manifesta como uma utilização de suas capacidades pessoais ou apenas de suas posses materiais (capital)." (Weber, 2005:21).Neste sentido, o trabalho deve ser mais uma vocação e um fim absoluto em si e "ao menos durante as horas de trabalho, livre de contínuos cálculos de como poder ganhar o salário habitual, com o maior conforto e o menor esforço possível […] tal atitude […] só pode ser produzida por um longo e árduo processo educativo" (Weber, 2005:25).

indivíduos atribuem significados ao trabalho de acordo com o resultado das suas experiências profissionais e condições concretas (situação objetiva) face às oportunidades disponíveis no mercado de trabalho e ainda segundo as mudanças organizacionais e das estruturas sociais da sociedade.

As situações de precariedade, escassez do trabalho e de proximidade de momentos de maior desemprego[43] constituem mudanças estruturais que a concretizarem-se podem causar repercussões em todas as esferas da vida social dos indivíduos. O receio de lidar com estas reconfigurações do mercado de trabalho pode dar lugar a situações distintas:

(a) Que os indivíduos atribuam maior importância à esfera profissional[44], principalmente os que fazem parte de famílias que se encontram em situações mais privilegiadas no mercado de trabalho e consequentemente menos vulneráveis profissionalmente, mas que por considerarem que têm "muito a perder" com uma possível "desclassificação social" adotam a estratégia de investir mais no trabalho, e na sua preparação académica para os "melhores lugares disponíveis", fazendo com que a esfera profissional assuma um lugar estruturante e central na vida, mesmo quando não é a dimensão social a que atribuem maior importância (Maurin, 2009);

(b) Que os indivíduos invistam mais no trabalho (ou na sua procura), remetendo-o para um lugar central na gestão das diversas dimensões da vida social, o que

[43] A categoria específica de "desemprego" "não significa outra coisa senão que é o trabalho a norma das nossas sociedades" (Meda, 1999:307). Neste sentido, na relação dos indivíduos com a ausência de trabalho remunerado (desemprego), podemo-nos deparar com aqueles que o consideram uma forma de diferenciação negativa e um caminho que pode "conduzir a ficar fora do jogo da sociedade" (Flacher, 2008:114) e, como tal, uma experiência plural que afeta as outras dimensões da vida social. Por outro lado, podemo-nos deparar com aqueles para os quais o desemprego constitui uma forma de diferenciação social positiva, por ser "permitido" somente aos indivíduos detentores de capital económico. Nesta ordem de ideias, podem ser distinguidas três situações de desemprego: (a) "desemprego total", entendido como fonte de humilhação, tédio e isolamento social; (b) "desemprego invertido", o qual é bem visto socialmente, pois diz respeito a jovens com um nível de formação elevado ou "artistas" que vêem no desemprego uma oportunidade de realizar os projetos que os motivam mais; (c) "desemprego diferido [retardado] ", que permite utilizar o período de desemprego para procurar um emprego que se adeqúe ao projeto profissional pretendido (Flacher, 2008:114). Segundo Guerreiro e Abrantes (2004:163), "visto que o emprego representa uma instituição fundamental na integração social dos indivíduos, a sua privação constitui um perigoso mecanismo de desintegração, com efeitos em todas as esferas da vida dos indivíduos."

[44] Segundo Frisch-Gauthier (1962:177), o desemprego caracteriza-se geralmente por ser um aspeto negativo não só pelas suas repercussões sobre as atitudes dos indivíduos, mas também pela ameaça que representa para os empregados. A aproximação pressentida de períodos de desemprego pode deslocar os limites da aceitação de certos trabalhos e de certas condições de trabalho, assim como alterar o grau de satisfação e os motivos de satisfação com o trabalho, da mesma forma que reduz a importância relativa das fontes habituais de contentamento e descontentamento, fazendo com que "em primeiro lugar, o trabalho […] [seja] o mais importante".

demonstra o "caráter integrador" do trabalho remunerado com as outras experiências sociais dos indivíduos[45], sendo disso exemplo as repercussões do desemprego (as várias esferas da vida podem ficar desfragmentadas) e da reforma (em que as pessoas ficam desengajadas do trabalho, o que pode ter efeitos principalmente ao nível das práticas quotidianas e da interação social) (Lazarsfeld, Jahoda e Zeisel, 1982; MOW, 1987; Sennet, 2001; Flacher, 2008; Maurin, 2009);

(c) Que os indivíduos reconheçam que o desemprego pode derivar de aspetos não relacionados com as suas características socioeducativas, mas antes encontrar-se relacionado com aspetos que lhes são exteriores[46], tais como a retração da economia, a crise financeira e a diminuição de lugares de trabalho disponíveis devido ao avanço tecnológico nos processos de produção. Nesta perspetiva, os indivíduos podem atribuir mais relevo a aspetos de ordem macroestrutural e macroeconómica e atribuir menor importância ao trabalho remunerado, em detrimento da atribuição de um lugar primordial às outras esferas da vida social no quadro dos seus projetos de vida. Para esta situação pode concorrer a associação do trabalho a uma "esfera incerta", com perspetivas limitadas de futuro e a uma possível fonte de sentimentos de falta de autorrealização pessoal e consequente mal-estar social, remetendo a avaliação das outras esferas da vida social para o campo onde se regista um maior ajustamento entre aspirações e concretizações.

A relação dos indivíduos com o trabalho pode ainda ter em conta as "novas configurações do trabalho" (Kovacks, 1998, 2002, 2006; Dubar, 2006)[47]. Num contexto em que o modelo de "um trabalho para toda a vida" é substituído por diversas formas de ligação do indivíduo ao trabalho, entre as quais algumas representam precariedade e

[45] Segundo o MOW (1987), o sentido que os indivíduos atribuem ao trabalho na vida pode estar associado a três aspetos da trajetória profissional dos indivíduos: (a) história de desemprego; (b) turbulência na carreira – mistura de progresso e declínio, ou declínio progressivo; (c) progressão na carreira, na medida em que uma história significativa de desemprego e uma carreira turbulenta são noções correlacionadas e podem ter diferentes influências nos significados do trabalho. As recompensas materiais e psicológicas (valores do trabalho), uso de competências, contactos sociais são retirados (através do desemprego) ou obtidos em quantidades diminuídas (através de carreiras turbulentas). Neste cenário, os fatores económicos, como a remuneração, tornam-se mais importantes e a variedade de funções, uso de competências e contacto social menos importantes (MOW, 1987:32).

[46] A exoneração das responsabilidades humanas e a colocação do mercado numa supradimensão exterior e inacessível ao indivíduo produz um efeito paradoxal duplo, reenviando o indivíduo à sua responsabilidade individual, isto é, à sua incapacidade de adaptação se ele se encontra desempregado, quando, ao invés, a inserção profissional deve ser entendida como "resultado de um sistema complexo, não causal, o que deve relativizar a norma da obrigação do resultado" (Labbé e Abhervé, 2005:72).

[47] Conforme explicitado na chamada de nota 2 do capítulo 1, onde se referem as alterações ocorridas no contexto europeu sobre as mudanças no mundo do trabalho.

insegurança social, seguindo o apanágio de uma nova "gramática" incorporada do "novo espírito do capitalismo" (Boltanski e Chiapello, 2005), a realização profissional pode transformar-se num campo de fragmentação identitária por conduzir mais a situações de insatisfação do que satisfação resultantes do "mal-estar" nesta esfera da vida social.

No contexto europeu, denotamos que apesar da crise da quantidade de trabalho e das novas reconfigurações do trabalho, a importância atribuída ao trabalho na vida não tem diminuído, mas antes tem dado lugar a reconfigurações na forma como os indivíduos representam o lugar que o trabalho ocupa na vida. Uma parte considerável da vida adulta é empregue no trabalho remunerado, fazendo com que o trabalho defina a estrutura do uso do tempo, marque "a separação entre atividades produtivas e reprodutivas, e algumas vezes entre atividades auto e hetero-determinadas" (Halman, 1999:2). Mas o facto de ser uma esfera importante na vida não significa que tenha o mesmo significado para todos os indivíduos. O trabalho pode ser "um mal necessário", quando significa um meio para ganhar a vida (fonte de rendimentos) para investir nos tempos livres do trabalho e nos tempos de lazer, sendo importante por "razões económicas e materialistas" (Halman, 1999:3). Para outros indivíduos, as "orientações/motivações perante o trabalho" deslocam-se no sentido da "autorrealização", da "autonomia e do uso do próprio talento", atributos que podem ser traduzidos por "*non materialistic motivations to work*".

Neste sentido, "a relação subjetiva com o trabalho" tem em conta a representação da importância que o trabalho remunerado deve ter na vida dos indivíduos no plano macrossocial e cultural, a influência dos valores culturais gerais no representação social que os indivíduos fazem do trabalho, assim como o impacto do contexto político e económico (MOW, 1987; Schwartz, 1999). Tem em conta, igualmente, as oportunidades e constrangimentos encontrados no mercado de trabalho, pois a diminuição da oferta de trabalho e o aumento da força de trabalho cada vez mais qualificada e com maiores habilitações académicas, a que se pode associar o aumento das expectativas profissionais relacionadas com o investimento feito na educação e na formação, podem fazer corresponder ao trabalho um móbil de "distanciamento entre expectativas e oportunidades socioeconómicas existentes" (MOW, 1987:10), reforçando, por esta via, a importância da teoria do ajustamento e desajustamento entre

expectativas e concretizações profissionais (Bourdieu, 2001, 2002) nos estudos sobre os significados que os indivíduos atribuem ao trabalho.

No estudo da "relação subjetiva com o trabalho" a crença social sobre o trabalho emerge, assim, como o contexto no qual os indivíduos constroem as suas representações sobre a realidade social do trabalho, como resultado das tradições culturais e condições sociais, económicas e políticas, das características do mercado de trabalho e das características das ocupações principais disponíveis. Estes aspetos podem influenciar o "porquê" de as pessoas trabalharem e "como" avaliam o lugar que o trabalho remunerado deve ocupar na vida (MOW, 1987). Neste sentido, as crenças gerais sobre o trabalho e o "sentido de trabalhar" [48] (*meaning of working)* assentam nos significados, nas crenças, nas definições e nos valores culturais que são afetos ao "ato de trabalhar", enquanto atividade central entre outras atividades humanas e que acontece durante a maior parte da vida dos indivíduos (MOW, 1987), num contexto social e económico específico. Esta dimensão mais geral constitui a vertente macro do que pode levar os indivíduos a atribuírem maior ou menor centralidade ao trabalho na vida.

III.2. Centralidade do trabalho – Um dos aspetos da dimensão valorativa da relação subjetiva com o trabalho

Os estudos sobre a importância que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos (*work centrality)* remontam aos anos 50[49] e constituem, até ao momento presente, um campo de estudo que tem como objetivo compreender qual o significado e a importância que os indivíduos atribuem ao trabalho na vida (Dubin, 1956, 1976; Lodahl e Kejner, 1965; Manheim, 1975; Bucholz, 1976; Dubin, Hedley e Taveggia, 1976;

[48] Tendo em vista contribuir para a problematização teórica da importância do trabalho na vida, Tolfo e Piccinini (2007:39) apresentam um estudo desenvolvido com base nas variáveis "centralidade do trabalho" e "resultados valorizados no trabalho", recorrendo aos estudos desenvolvidos pelo MOW Group e Morin (2001), com o objetivo de clarificarem em que consiste o "sentido do trabalho". Para as autoras, o sentido do trabalho contempla três componentes: (a) Significado do trabalho, que se refere às representações que os agentes têm da sua atividade profissional, assim como valor que lhe atribuem; (b) Orientação perante o trabalho, que consiste na sua inclinação para o trabalho, no que procuram alcançar através do acto de trabalhar e o que guia as suas acções; (c) coerência, que respeita ao equilíbrio que os agentes esperam da sua relação com o trabalho.

[49] Nos Estados Unidos da América, no estudo desenvolvido por Dublin (1956), Industrial worker's worlds: A study of the "central life interest" of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.

Manheim e Dubin, 1985; Pryor e Davies, 1987, 1989; MOW, 1987; Morin, Tonelli e Pliopas, 2007; Snir e Harpaz, 2005; Harpaz e Fu, 2002; Snir e Zohar, 2008; Snir, 2011). A definição mais consensual define a centralidade do trabalho como o "grau de importância que os indivíduos atribuem ao trabalho na vida", enfatizando a associação entre o significado do trabalho e o significado da vida na sociedade contemporânea, presente nas definições teóricas geralmente adotadas nos estudos sobre a centralidade do trabalho: "degree of general importance that working has in one's life at any given time" (MOW, 1987:22) e "general belief about the value of working in one' life" (idem:17).

O conceito "centralidade do trabalho" deriva da conceptualização do trabalho como um "interesse central na vida", associado à teoria da "ética do trabalho", que assenta na "valorização da autonomia pessoal, da responsabilidade individual e da orientação para o êxito" (Ramos, 2000:53). Nesta aceção, o trabalho é uma esfera social importante e por vezes mais importante do que outras dimensões da vida social, como o lazer, a vida em comunidade e a religião, hierarquizado, em termos de importância, a seguir à família (Snir e Harpaz, 2006:378).

O estudo da centralidade do trabalho permite analisar em que grau o trabalho é um "interesse central na vida" (centralidade absoluta do trabalho) e até que ponto os indivíduos escolhem trabalhar como o principal modo de autorrealização em detrimento das outras esferas da vida social, como a família, a religião (atividades religiosas e crenças), o lazer (*hobbies*, desporto, atividades recreativas e contacto com amigos) e as atividades sociais (organizações de voluntariado, uniões e organizações políticas) (centralidade relativa do trabalho) (Mannheim e Dubin 1986, MOW 1987; Snir e Harpaz, 2005). Neste sentido, contempla, por um lado, a avaliação que os indivíduos fazem do trabalho em si e, por outro, qual o lugar que o trabalho ocupa na vida quando comparado com as outras dimensões da vida social.

Os primeiros estudos sobre a centralidade do trabalho com uma abordagem mais ampla e comparativa no contexto europeu foram desenvolvidos pelo Meaning of Working Group (MOW, 1987:17) no decurso dos anos 80, compreendendo duas dimensões:

(a) Dimensão da "orientação de valores em relação ao trabalho" (*value orientation toward working as a life role*), que corresponde à "centralidade absoluta do trabalho", em que o trabalho é entendido como um papel a desempenhar na vida, com

base na identificação e no envolvimento com o trabalho[50]. Esta dimensão prioriza dois aspetos. Por um lado, a "identificação com o trabalho" como aspeto central ou periférico para a autoimagem do indivíduo, o que emerge como parte do processo da sua autoidentificação social e que incide nas suas atitudes. Por outro lado, o "envolvimento ou compromisso com o trabalho" como uma resposta do indivíduo ao trabalho como parte integrante da vida, que incide em elementos de envolvimento comportamental no trabalho, como a quantidade de tempo despendido com as atividades do trabalho (MOW, 1987; Pryor e Davies, 1989).

(b) Dimensão da orientação para a decisão (*decision orientation about preferred life spheres for one's behavior*), que corresponde à "centralidade relativa do trabalho", relacionada com as práticas que os indivíduos adotam em torno do grau de interesse que atribuem ao trabalho na vida, que pode ser de esfera preferida e central e / ou de esfera periférica e secundária (Mannheim e Dubin, 1986). Nesta dimensão, a teoria dos "interesses centrais da vida" de Dubin (1956) é retomada pelo MOW Group (1987) devido à premissa que defende que "as experiências sociais de uma pessoa estão segmentadas em diferentes subesferas, e as pessoas diferem nas suas preferências por esferas particulares da vida" (MOW, 1987:18). Neste sentido, os indivíduos adotam comportamentos segundo as "preferências perante o trabalho", o que os pode levar a participar nas esferas menos preferidas da vida porque permitem aceder a recompensas (o que reflete a ação orientada por comportamentos calculistas ou instrumentais), mas podem simultaneamente atribuir maior importância a comportamentos que se desenvolvem nas esferas da vida preferidas, mesmo que invistam pouco tempo nestas esferas. Assim, deparamo-nos com a diferenciação entre o que os indivíduos fazem (em termos de investimento no trabalho) em comparação com o que gostariam de fazer (na esfera do trabalho e nas outras esferas da vida social).

Esta abordagem abre espaço para dois elementos centrais na representação da centralidade do trabalho: (a) "segmentação de esferas da vida" (comportamentos preferidos, que tem como base a noção de "identificação" das preferências relativas dos indivíduos pelas diversas esferas da vida social); (b) "comportamentos resultantes da escolha de um determinado segmento da vida social como esfera preferida", com repercussões ao nível do envolvimento e investimento nas diferentes esferas da vida

[50] De ter em conta que, na acepção do MOW (1987), existe uma diferença entre o envolvimento com o trabalho e o envolvimento com o trabalho presente V. Kanungo, 1979, 1982, cit. MOW, 1987:17

social, definido como "choice or the extend to wich a person chooses a preferred life sphere and the behaviors associated with it" (MOW, 1987:19). Partindo do princípio que os indivíduos não têm necessidade de estar envolvidos e / ou comprometidos de igual forma em todos os segmentos da vida, esta abordagem associa o processo seletivo ao processo de identificação com o trabalho e com as diversas esferas da vida social.

Segundo Uçanok (1999), o conceito de "centralidade do trabalho" deriva dos valores [culturais] prevalecentes de "orientação perante o trabalho" na sociedade. Tal ideia encontra reforço em Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010:94), para os quais "individuals subscribe meaning to things or come to see certains aspects of their lives as more meaningful in ways that reflect socially or culturally influenced worldviews and value systems". Nesta ordem de ideias, a centralidade do trabalho representa uma atitude em relação ao ato de trabalhar, que resulta do condicionamento cultural, dos processos de socialização - "uma vez que os indivíduos aprendem a valorizar o trabalho a partir da sua religião, da sua cultura, dos seus familiares e dos seus amigos" (Ramos, 2000:48) -, e das aspirações e concretizações referentes aos valores do trabalho. Estes aspetos, por sua vez, afetam os comportamentos nas outras esferas da vida social, encontrando-se, assim, entre dois níveis de conceptualização, o societal e o individual (MOW, 1987; Schwartz, 1999; Uçanok, 2008; Pascual, 2009). Esta dupla referência (societal e individual) pode ter implicações nos significados que os indivíduos atribuem ao trabalho enquanto atividade de "interação social" caracterizada por um "ato de troca em que cada um investe certos *inputs* (tempo, esforço, atenção, conhecimento) em troca de *outcomes* (dinheiro, crescimento, satisfação) " (MOW, 1987:23).

Quadro n.º 6 - Fatores individuais / atitudes perante o trabalho que podem influenciar o grau de importância atribuído ao trabalho na vida

Workaholism (Harpaz e Snir, 2002; Harpaz, 2006)	**Trabalho-lazer e fonte libertadora** (Friedman e Trèaton, 1958; Pronovost, 1993; Hochschild, 2001; Flacher, 2008)	**Trabalho-recurso escasso** (Frisch-Gauthier, 1962; Lazarfeld, Jahoda, & Zeisel, 1981; Maurin, 2009)
Dedicação excessiva de tempo ao trabalho que não deriva de necessidades financeiras nem do facto de o trabalho ser o principal fator de realização pessoal	Dedicação voluntária ao trabalho por consistir uma das principais fontes de realização pessoal e por vezes assumir um espaço de maiores possibilidades de realização, crescimento pessoal, desenvolvimento de competências, do que o espaço doméstico e fora do trabalho, associado a rotinas e obrigatoriedade[51] O trabalho oferece as recompensas da casa: estímulo, sentimento de cumprimento e pertença; enquanto que a casa tornou-se um lugar para fazer muito em pouco tempo.	Dedicação ao trabalho devido a: Perceção da proximidade de períodos de desemprego[52]; Ocorrência de alterações no mercado de trabalho (retraimento da economia, crise económica e financeira, despedimentos, etc.) Dedicação à procura de trabalho

Fonte: Friedman e Trèaton (1958), Frisch-Gauthier, 1962; Lazarfeld, Jahoda, & Zeisel, 1981; Pronovost (1993), Hochschild (2001), Harpaz e Snir (2002), Harpaz (2006), Flacher (2008), Maurin (2009).

Para além do condicionamento cultural (Schwartz, 1999), o conceito de "centralidade do trabalho" pode ser influenciado pela classe de origem, pelas instituições socializadoras, pelo grau de importância atribuído ao trabalho em geral e ao envolvimento[53] e investimento num trabalho específico na sociedade (Johnson 2002; Uçanok 2008; Pascual 2009).

A avaliação da importância que o trabalho assume na vida dos indivíduos tem sido operacionalizada, em termos gerais, segundo três constructos: (i) "*job involvement* (JI)" (envolvimento no trabalho), referente ao comportamento do indivíduo perante o

[51] Hochschild (2001) define a troca de papéis entre o trabalho e o espaço doméstico na obra intitulada *The time bind: when work becames home and home becomes work* (2.ª ed.).

[52] Segundo Demazière (2006), para os indivíduos, o desemprego consiste numa condição específica perante o trabalho – a ausência de uma atividade produtiva remunerada- e na privação de um trabalho para a autonomia financeira. De igual forma, o "desemprego" é uma forma de categorização social, que resulta de uma construção social e de um reconhecimento social.

[53] Esta concepção da centralidade do trabalho tem sido mais utilizada em estudos da área da Gestão de Recursos Humanos e da Psicologia do que na área da Sociologia, que se dedica mais ao estudo das representações e comportamentos dos indivíduos em prol de lugar que atribuem ao trabalho na vida, do que ao investimento e envolvimento num trabalho especifico.

trabalho que detém num determinado momento, referente a aspetos motivacionais; (ii) "*work-as-a-central-life-interest (CLI)*" (Dubin, 1956) (o trabalho como um interesse central na vida), referente a aspetos comportamentais relacionados com a importância geral atribuída ao papel do trabalho na vida, o que permite ter em conta a opinião em relação ao trabalho por parte dos indivíduos, independentemente da sua situação perante o trabalho; (iii) *"work role centrality (WRC)"* (Lodahl e Kejner, 1965) (centralidade do papel do trabalho), que diz respeito ao grau de identificação com o trabalho em termos das tarefas que desempenha e com a cultura organizacional (códigos de conduta, vestuário, normas e regras organizacionais), à identificação com o grau de importância social atribuído ao trabalho que efetua (autoestima associada ao reconhecimento social do trabalho) e à perceção do grau de adequação entre o valor social do trabalho que faz e o seu perfil socioprofissional (Manheim, 1975; Mannheim e Dubin, 1986). Estes três constructos têm contribuído para a clarificação da separação entre áreas de estudo (Psicologia, Sociologia, Gestão de Recursos Humanos) e das variáveis que podem ser mobilizadas nos estudos sobre a centralidade do trabalho, com enfoque na associação entre normativos culturais, características sociodemográficas e / ou caraterísticas do mercado de trabalho e que visam responder à questão "até que ponto o grau de importância atribuído ao trabalho resulta das características pessoais desenvolvidas através dos processos de socialização e trazidas para as situações de trabalho ou se, ao invés, é afetada pela situação de trabalho e difere de acordo com as características do trabalho?" (Mannheim e Dubin, 1986:107), mobilizando, por esta via, aspetos de ordem objetiva e aspetos de ordem subjetiva nos estudos sobre a "centralidade do trabalho".

III.3. Para além da centralidade absoluta, a centralidade relativa do trabalho – "a relação entre o trabalho e as outras esferas da vida social"

Conforme anteriormente referido, a centralidade do trabalho pode assumir duas formas: a centralidade absoluta, que consiste na importância que é atribuída em termos gerais ao trabalho em si e identifica em que medida o trabalho é central na vida dos indivíduos, e a centralidade relativa, em que a importância atribuída ao trabalho é medida em comparação com a importância atribuída às outras esferas da vida social, como a família, os amigos, as atividades desportivas, culturais, associativas e artísticas, política, lazer e religião (MOW, 1987; Schwartz 1999). Neste sentido, a centralidade

absoluta envolve uma crença ou orientação em relação ao trabalho como um papel na vida (*orientation toward work as a life role)* e a centralidade relativa diz respeito à orientação para a decisão sobre as esferas preferidas para o comportamento (*orientation about prefered life shperes for one's behavior)* (Snir e Harpaz, 2005:2). Uma e outra forma de centralidade do trabalho são compostas por uma componente valorativa, que pode ser avaliada em termos de aspirações e de concretizações e através da relação entre estas duas dimensões.

Segundo Snir e Harpaz (2005), a "centralidade relativa do trabalho" diz respeito à hierarquização, por ordem de importância, das esferas da vida social, o que releva o valor relativo de cada uma das esferas para os indivíduos. Contudo, o trabalho tem assumido centralidade relativa elevada quando comparado com as outras esferas da vida social, perdendo somente o seu lugar central perante a família (Snir e Harpaz, 2005). Tal situação ocorre particularmente no contexto europeu, onde o "trabalho e a família são duas instituições centrais da sociedade e mais importantes do que os amigos, os lazeres, a política e a religião" (Galland, 2007:200).

Os estudos sobre a "centralidade relativa do trabalho" encontram-se, assim, associados às "outras esferas da vida social" e permitem ainda estudar se a relação entre o trabalho e estas esferas se pauta pela conciliação e / ou pelo conflito. Tal relação retrata as "consequências do peso do trabalho nas outras circunstâncias da vida dos indivíduos" (Tählin, 1989:115) e incide na procura do esclarecimento das fronteiras entre os domínios do trabalho e do não trabalho e dos mecanismos que os ligam, na medida em que "non-work domains offer a window into understanding the meaning of work" (Rosso, Dekas e Wrzesniewski, 2010:104). Este campo de estudo emerge, assim, associado à natureza do trabalho como um aspeto determinante das restantes condições da vida social (Tählin, 1989)[54].

Com vista à identificação das "esferas da vida social" a que os indivíduos podem atribuir importância, deparamo-nos com contribuições teóricas que têm em vista a clarificação das diversas atividades de não trabalho. Uma primeira tentativa de identificar as esferas da vida fora do trabalho foi desenvolvida por Friedman e Trèaton (1958:704) com base na distinção entre "atividades de carácter biológico e doméstico

[54] Esta concepção do trabalho como uma esfera determinante para o investimento nas outras esferas da vida social é associada à tradição sociológica clássica que enfatiza o lugar central do trabalho na vida dos indivíduos defendidas por Marx, Weber e Durkheim (Tählin, 1989:115), que reforçam os resultados negativos da transformação do trabalho

(refeições, sono e trabalhos domésticos), comportamentos, costumes, ritos familiares, cerimónias, obrigações mundanas, atividades de formação e de treino, meditação, oração, ocupação dos tempos livres, lazer". Segundo Friedman e Naville (1962:19), na distinção entre atividades de trabalho e não trabalho, devemos ter em conta o "carácter de obrigatoriedade" que caracteriza o trabalho e que pode estender-se a outras atividades, como as obrigações familiares, sociais, religiosas e "paraprofissionais" (a título de exemplo, frequência de cursos fora do horário de trabalho que têm em vista o desenvolvimento de competências que permitam novas oportunidades de trabalho ou aumentar as possibilidades de promoção na carreira), o que chama a atenção para o facto de a diferença entre trabalho e não trabalho poder assentar, para além da ausência de remuneração, na diferenciação entre atividades com carácter de obrigatoriedade e atividades com carácter de liberdade, prazer e lazer[55]. Nos anos 80, o Meaning of Working Group (1987) apresentou uma categorização que divide as esferas da vida social em cinco tipos: trabalho, família, religião, lazer (*hobbies,* atividades recreativas, contacto com amigos) e atividades sociais (participação em organizações políticas, associativas e de voluntariado). Em 2005, Pereira associou a distribuição dos usos que os indivíduos fazem dos tempos[56] aos espaços sociais, subdividindo as diversas esferas da vida social "tempo e espaço" para a família e "tempo e espaço" para a relação quotidiana com o campo económico, escolar e cultural e com os domínios simbólico-ideológicos político e religioso. Para Flacher (2008), os tempos sociais podem ser divididos e estruturados entre o trabalho e diferentes conjuntos de atividades, que se subdividem em três grandes tipos: atividades ligadas à cultura e à formação pessoal; atividades relacionais (familiares, amigais e amorosas), e engajamentos coletivos (associações partidárias, sindicais e culturais).

A identificação e clarificação das diversas atividades de não trabalho não colocam, no entanto, em causa o lugar dominante que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos, pois o "cidadão moderno adquire a sua dignidade trabalhando […] [e] nas

[55] A título de exemplo, existe uma diferença entre levar a família de férias (por vontade própria e por considerar uma forma de liberdade e lazer) e "ter de" levar a família de férias (com o carácter de uma obrigação familiar, imposta e não negociada).

[56] Segundo Elias (1996:54), a categoria "tempo" é indispensável à regulação das relações sociais, pois consiste num instrumento indispensável de ordenação, coordenação, orientação e regulação do investimento em diferentes atividades sociais que fazem parte do quotidiano dos agentes sociais, contendo um carácter regulador e um carácter instrumental. Nesta aceção, estudar os tempos sociais permite identificar a diferença entre algo criado e imposto e que orienta as ações diárias dos indivíduos e as escolhas que estes podem fazer em relação ao uso do tempo de que dispõem.

nossas sociedades, o trabalho é um vetor essencial da organização social" (Schnapper, 1998:16), o que faz com que possam ser caracterizadas como "sociedades de trabalhadores" (com ou sem trabalho) (Arendt, 1998). Neste sentido, o trabalho "é a maneira de assegurar a vida material, de estruturar o tempo e o espaço, é o lugar da expressão da dignidade de si próprio e das permutas sociais. O tempo de trabalho profissional dá o seu sentido aos outros momentos da vida." (Schnapper, 1998:19). Por esta forma, o trabalho afeta as diversas esferas de vivência social dos indivíduos, devido às consequências das suas características (remuneração, segurança, interesse, autonomia, liberdade), ao valor que assume na vida e aos constrangimentos (acima de tudo temporais e financeiros) que impõe nas outras esferas da vida social.

Para o enriquecimento do estudo da "centralidade relativa do trabalho" contribui, assim, o conceito de "tempo social". A relação entre o trabalho e as outras esferas da vida social ocorre num quadro quotidiano composto pela distribuição do tempo social em múltiplas atividades, que se podem suceder ou sobrepor. O estudo dos usos dos tempos sociais estabelece, por esta forma, uma base para o estudo da centralidade relativa do trabalho, pois constitui, segundo Pronovost, Attias-Donfut e Samuel (1993), um objeto central para a compreensão das sociedades contemporâneas, na medida em que as práticas da vida quotidiana são transversais a todas as classes sociais e ao longo das diferentes idades da vida.

Em todas as sociedades, a vida social encontra-se em relação com uma certa noção do tempo e de organização temporal: "a sociedade temporalmente regrada exerce sobre (…) [o indivíduo] pressões, impõe ritmos e encadeia ciclos temporais onde se sucedem atividades e descansos" (Grossin, 1974:197). Neste sentido, no dia a dia, os indivíduos deparam-se com a necessidade de adaptações temporais, atendendo aos constrangimentos temporais sociais ou circunstanciais correntes ligados ao tempo de que dispõem. A procura da harmonia na relação entre os tempos pessoais e os tempos sociais pode realizar-se através de ajustamentos ou ruturas, apesar de os agentes terem em vista realizar "tempos sucessivos de qualidade diferenciada" (Grossin, 1974:197). Mas, a realização do equilíbrio entre estes dois tempos não consiste numa simples partilha quantitativa dos tempos, pois os indivíduos agem ou reagem em relação ao tempo quotidiano segundo a idade, o sexo, a profissão, a formação que detêm e a situação familiar (Pereira, 2005).

Os tempos sociais apresentam normalmente uma estrutura tripartida - tempo do trabalho (remunerado) e tempos fora do trabalho, que se subdividem em demais obrigações e em tempos livres e de lazeres. Nesta abordagem, os indivíduos deparam-se com a necessidade de gerir temporalmente o investimento num conjunto de atividades que contemplam a participação na vida familiar e doméstica, tempo livre e dos lazeres, formalidades da vida quotidiana, exigências em torno do trabalho (transportes e burocracias), demais obrigações (tempos de não trabalho, mas que não são de lazer), atividades desportivas e lúdicas, implicação na vida da comunitária (p. e., voluntariado), participação em associações partidárias, sindicais e culturais, práticas sócio-religiosas e semi-lazeres (atividades fora do trabalho que têm um carácter misto e ambivalente) (Friedman, 1962; Grossin, 1974; Dumazedier, 1992; Pronovost, 1994; Pereira, 2005). A gestão dos usos dos tempos sociais implica, assim, escolhas, mais ou menos condicionadas, que poderão levar a situações de conciliação ou conflito entre o trabalho e as diversas esferas da vida social.

Os estudos da centralidade relativa do trabalho encontram-se, assim, relacionados com o estudo do "tempo fora do trabalho", principalmente nas sociedades onde se tem assistido à diminuição progressiva da duração do trabalho[57]. Segundo Pronovost (1993), o progresso científico e técnico permitiu o aumento do tempo liberto do trabalho e as mudanças socioculturais levaram à emergência da necessidade social do indivíduo "dispor de si mesmo"[58] (Pronovost, 1993:41). No entanto, assistimos a uma

[57]Segundo Friedman (1962:35), "a redução da duração do trabalho não cria a liberdade, apenas a supõe", pois diferentes variáveis podem influenciar o maior ou menor investimento no trabalho, como, por exemplo, fatores de ordem económica associados a constrangimentos materiais.

[58] Segundo Pronovost (1993), a sociologia do lazer contribuiu para a melhor compreensão dos significados relativos do trabalho na sua relação com outras esferas da vida, pois apresentou categorias conceptuais com vista à melhor análise da realidade social (orçamento familiar, estratificação social e cultural, relação trabalho-lazer, família, ciclo de vida, significações, tempos sociais, animação cultural, cultura urbana, *mass media*, associações voluntárias, políticas e culturais). De acordo com o autor, o lazer consiste numa realidade complexa que contempla a perceção do tempo social, do espaço social e de vários aspectos da vida quotidiana. Neste sentido, os significados e expectativas sobre o lazer são cada vez mais diversificados, podendo traduzir-se na "procura de informação e cultura, sociabilidade, relações familiares, descontração, entretenimento, autorrealização, contacto com a natureza e, mais recentemente, na aspiração ao conhecimento e à ciência" (Pronovost, 2000:360). Dumazedier (1992:397) entende por lazer "o conjunto de ocupações a que o indivíduo pode entregar-se de boa mente, para descansar, para se divertir, para desenvolver a sua participação social voluntária, a sua informação ou a sua formação desinteressada, depois de haver se libertado de todas as obrigações profissionais, familiares ou sociais". O lazer consiste, assim, no tempo liberto do trabalho para cada um dispor para si, em atividades culturais, sociais, politicas, físicas e recreativas (Tählin, 1989:121), livres de constrangimentos e obrigações, dentro dos limites da ordem social. No entanto, a vida quotidiana não se reduz ao binómio trabalho-lazer, pois em termos práticos o lazer define-se em relação a todos os tipos de obrigações, sejam profissionais, familiares, sociais, domésticas, cívicas e religiosas, e existe uma interdependência complexa entre o trabalho e o lazer, pois quanto mais se trabalha, em quantidade, eficiência e produtividade, maiores se

nova orientação do tempo, em que "os indivíduos declaram que são obrigados a trabalhar mais do que antes e que dispõem de menos tempo livre" (Bosserman, 1993:165). Entre estas duas posições, deparamo-nos com o facto "inimaginável que o trabalho não continue a ser um eixo principal nas nossas sociedades […] [visto que] a redução secular do tempo de trabalho não se fez acompanhar do enfraquecimento da norma" (Schnapper, 1998:19), permanecendo o trabalho uma dimensão central na vida.

No entanto, se o tempo de trabalho é entendido como o tempo que corresponde à dedicação a um trabalho remunerado, o tempo de não trabalho não apresenta a mesma especificidade na sua definição. A título ilustrativo, quando o indivíduo escolhe investir em formação com vista ao desenvolvimento de competências que o tornem mais apto a desempenhar as suas funções profissionais ou mais competitivo na obtenção de um trabalho, encontra-se a investir numa atividade de não-trabalho dedicada a demais obrigações ou numa atividade de lazer, na medida em que é resultado de uma escolha individual? O mesmo se coloca no que se refere ao uso do tempo livre para o lazer. No caso de um indivíduo fazer compras num determinado espaço comercial, que caracteriza como tempo de lazer, mas decidir comprar vestuário destinado ao tempo de trabalho, investe em atividades de lazer ou tempo para demais obrigações relacionadas com o trabalho? Neste sentido, as atividades sociais podem por vezes apresentar um carácter ambíguo que se estende para a relação entre o tempo de trabalho e de não trabalho. Este facto ocorre nas mais variadas atividades do dia-a-dia, como quando estamos a ler um jornal[59] e retemos informação que utilizaremos no trabalho, quando estamos a ver um filme que nos faz refletir e se revela relevante para a nossa atividade profissional. O que despoleta a nossa ação é a procura do lazer, mas o que foi lido e visto é mobilizado para a esfera do trabalho. Assim, mesmo aparentando ser de simples compreensão,

tornam as possibilidades de lazer e, de forma correspondente, o desejo de consumir pode motivar a um maior investimento no trabalho (Dumazedier, 1992). O lazer tem presente, assim, nas suas formas e práticas, os princípios de liberdade, escolha e autodeterminação, enquadrando-se nas atividades de não trabalho (Rojek, 2001). Mas no tempo de trabalho, os indivíduos podem deparar-se com atividades que podem ter o carácter de diversão, aventura, descoberta, que apelam à curiosidade, convivialidade e afetos. Em contrapartida, as atividades e as relações escolhidas nos tempos livres podem adquirir o carácter de rotina e obrigatoriedade, remetendo para a inversão da associação das características do trabalho remunerado e das atividades de não trabalho. Nos estudos sobre a articulação entre o trabalho e os tempos livres e o lazer, deparamo-nos com um *continuum* mediado por dois extremos. Por um lado, o trabalho como uma obrigação social e um constrangimento à realização do indivíduo nos restantes tempos sociais e, por outro, o trabalho como uma atividade de lazer e fonte de realização pessoal (Friedman e Trèaton, 1958; Dumazedier, 1992; Bosserman, 1993; Pronovost et al, 1993, 2000; Nowotny, 2005; Flacher, 2008).

[59] Tal atividade pode, no entanto, fazer parte da vida profissional de determinados grupos profissionais, como é o caso dos economistas, para acompanhar a atualidade, e dos arquitetos e as revistas de arquitetura tendo em vista acompanhar as tendências, mesmo quando considerem que é um momento de "puro" lazer.

deparamo-nos com a complexidade de fronteiras que se vão tornando cada vez mais ténues entre certos usos do tempo.

Em jeito de resposta a esta ambivalência, podemos encontrar diferentes discursos. Segundo Pronovost (1993:41), uma forma de clarificar os tempos de não trabalho tem sido associá-los ao "tempo liberto do trabalho"[60], que pode ser investido em atividades relacionadas com o cumprimento de demais obrigações e responsabilidades (tarefas domésticas, compras diárias ou semanais, tempo para a família, burocracias, participação em eventos sociais com carácter de obrigatoriedade) ou com tempos de lazer, subdivididos em atividades privadas ou públicas, individuais ou coletivas, com uma intervenção passiva ou ativa, mas que têm por base a livre escolha do uso do tempo e como objetivo o usufruto "um tempo para si próprio" livre de constrangimentos e obrigações. De acordo com o MOW (1987), uma forma de aferir a distinção das diversas atividades da vida social pode consistir no "tempo que dedicam ao trabalho", visto que o tempo é fator estruturante para o investimento nas outras esferas da vida sociais, o qual pode ser diferenciado entre o "tempo obrigatório" (regulamentações e horários de trabalho) e o tempo livre de constrangimentos externos (por vontade própria e sem que derive de necessidades financeiras e de segurança ou de uma estratégia de promoção ou progressão na carreira). Para Freire (2000:23), "o tempo de trabalho é normalmente associado ao ganho económico e o tempo de não trabalho associado a atitudes pós-materialistas".

[60] Para Bouillin-Dartevelle, Thoveron e Nöel (1991), as práticas culturais do tempo livre estão no centro da vida quotidiana e encontram-se em constante interação com as práticas de outros tempos sociais, como o trabalho, vida familiar, a vida cívica e a vida religiosa. Mas a frequência e a margem de escolha das atividades de lazer encontram-se relacionadas incontornavelmente com os condicionamentos económicos, sociais e culturais.

III.4. Constrangimentos dos quadros temporais do trabalho e as outras esferas da vida social

Nas sociedades contemporâneas, o tempo de trabalho estende-se normalmente para o "tempo fora do trabalho", afectando um largo segmento da vida dos indivíduos[61]. A interferência indirecta do trabalho nas outras dimensões da vida social pode manifestar-se através da adopção de práticas e comportamentos que o coloquem num lugar central da vida, mesmo que não seja a esfera a que os indivíduos atribuem maior importância e, não raras vezes, sem que disso tenham conhecimento (MOW, 1987). Ao tempo de trabalho (passado a desempenhar as funções de trabalho), podemos, ainda, acrescentar outros tempos sociais relacionados de forma indirecta com o trabalho, tais como a utilização do tempo de lazer para fins profissionais (vestuário para o trabalho, livros técnicos, formação para a aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de competências profissionais) e nos momentos de interação social, quando o tema "trabalho" anima parte das conversas. Desta forma, mesmo quando o trabalho não é uma das esferas a que os indivíduos atribuem maior importância na vida, pode originar comportamentos que lhe atribuam um lugar central, devido ao investimento temporal que exige e a monopolização que pode exercer sobre os restantes tempos sociais.

Nesta aceção, os comportamentos da vida quotidiana podem ser influenciados principalmente pelos quadros temporais do trabalho, normalmente impostos e dificilmente alteráveis. Segundo Grossin (1974), o indivíduo pode render-se às exigências dos horários, à exactidão, à duração do trabalho e à ausência fora de casa por causa do tempo do trajecto para e do trabalho. Segundo Nowotny (2005), os indivíduos nascem numa sociedade marcada pela mudança das estruturas temporais e aprendem a viver no tempo social, que apresenta constrangimentos e, em simultâneo, pode ser apropriado pelos indivíduos num mundo pessoal temporal, que tende a ser tanto mais estratificado quanto mais complexa se torna a sociedade, apesar de se constatar a

[61] O princípio da organização da sucessão temporal é o mesmo que determina a divisão dos trabalhos entre os sexos (Bourdieu, 1979:47). Simultaneamente, princípio de organização – sendo a sua função a de regular a sucessão temporal – e força de integração, pois que garante a harmonização das condutas individuais e o preenchimento recíproco das expectativas que se referem ao comportamento alheio […] a ordem social e, antes de mais nada, um ritmo, um tempo. Conformar-se com a ordem social é primordialmente respeitar os ritmos, acompanhar a medida, não andar fora de tempo. Pertencer ao grupo, significa ter no mesmo momento do dia e do ano o mesmo comportamento de todos os outros membros do grupo […] o respeito dos ritmos temporais é, com efeito, um dos imperativos fundamentais desta ética da conformidade (idem:48).

relevância do tempo de trabalho na estruturação dos restantes tempos sociais. Mas o seu carácter estruturante pode não significar que se esteja a tornar um tempo dominante, pois os tempos livres continuam a apoiar-se principalmente sobre a libertação do tempo de trabalho e correspondem a "um tempo estilhaçado em múltiplas práticas sociais que não têm uma unidade (que não seja aquela que se relaciona com o trabalho precisamente)" (Pereira, 2005:37)[62]. Neste sentido, os indivíduos gerem as suas práticas tendo em conta o carácter estruturante do tempo de trabalho, na medida em que os indivíduos apropriam-se do tempo quando escolhem como distribuí-lo entre as diversas atividades sociais nas quais investem, apesar dos constrangimentos do campo profissional. A esfera do trabalho é, assim, a que mais pode condicionar a distribuição do tempo, na medida em que apresenta um carácter de maior obrigatoriedade e menor intransigência, fazendo com que os comportamentos usuais da vida quotidiana sejam influenciados principalmente pelos quadros temporais do trabalho, que apresentam diferentes tipos de exigências, como o horário, a duração do trabalho e o tempo do trajeto para e do trabalho (Grossin, 1974).

Segundo Freire (2000), a avaliação que os indivíduos fazem da sua situação profissional é, antes do mais, estruturada pelas suas atitudes e posicionamento face ao trabalho e pela afirmação do seu valor enquanto dimensão estruturante do tempo e dos restantes aspetos da vida social. Assim, o valor do trabalho contempla para além de dimensões objetivas, dimensões subjetivas, que podem ser traduzidas em duas posições em relação ao lugar e tempo que o trabalho ocupa na vida social. Por um lado, trabalhar bastante sem que isso interfira com as outras dimensões da vida, e, por outro, trabalhar o melhor possível, ainda que em prejuízo de outros aspetos da vida social. A assunção de uma ou outra posição encontra-se relacionada com as formas privilegiadas de utilização do tempo, a diferente valorização do tempo de trabalho e do tempo livre e as implicações que estas opções têm sobre a remuneração e, consequentemente, sobre as condições materiais de vida dos indivíduos.

A vida quotidiana, os tempos sociais e os comportamentos culturais são, assim, dimensões interligadas, as quais se cruzam com a dimensão do trabalho remunerado, e

[62] Segundo Perista (2000:7), os indivíduos podem distribuir o tempo entre cinco conjuntos de atividades: "Tempo despendido em trabalho remunerado; Tempo despendido em trabalho doméstico; Tempo de deslocação casa/trabalho e trabalho/casa; Tempo despendido na ajuda aos filhos nos trabalhos escolares; Tempo para estar com a família; Tempo para estar com os amigos".

que compõem os quadros de interação onde as trajetórias sociais e profissionais dos indivíduos decorrem.

III.5. Formas, critérios e variáveis de estudo da centralidade do trabalho na vida

Os estudos sobre a centralidade do trabalho contemplam aspetos e variáveis relacionados com o trabalho, para além de aspetos culturais, contextuais e sociais.

Manheim e Dubin (1986)[63] propõem um quadro teórico que associa a centralidade do trabalho às variáveis sociodemográficas (sexo, idade, classe de origem e nível de educação, valores do trabalho e força das necessidades financeiras), às condições estruturais objetivas do trabalho (situação profissional, estatuto do trabalho que desempenha, setor público ou privado, importância social do trabalho) e aos fatores situacionais ocupacionais (relacionados com o trabalho desenvolvido, o trabalho em si, grau de complexidade das tarefas, âmbito do trabalho e principalmente a autonomia no desempenho do trabalho e as recompensas intrínsecas do trabalho). Defendem, assim, que a centralidade atribuída ao papel do trabalho na vida deriva de quatro aspetos: (a) características sociodemográficas que são transpostas para a situação de trabalho; (b) características imediatas do trabalho; (c) condições situacionais do processo de trabalho, e (d) recompensas em termos de remuneração e de satisfação com o trabalho. Neste sentido, sugerem que devemos ter em conta um modelo aditivo de características sociodemográficas, situacionais e do trabalho, que combinam "personal atribute plus job characteristics plus structure variables" (Mannheim e Dubin, 1986:119). Segundo os autores, as variáveis mais associadas à centralidade do trabalho são, no entanto, a situação ocupacional, o sexo, o grau habilitacional e as recompensas específicas advindas do trabalho (valores do trabalho) (idem).

Segundo MOW (1987), a institucionalização do trabalho e a sua relação com os outros papéis que os indivíduos desempenham na vida influencia o significado

[63] O estudo desenvolvido por Mannheim e Dubin (1986) realizado em Israel a 818 trabalhadores de empresas industriais israelitas que empregavam mais de 100 funcionários, com uma amostra estratificada por tamanho, sector de propriedade (pública e privadas) e pelo sector de atividade económica, com vista ao estudo dos "direct effects of work and job environment characteristics upon the various job involvment measures" (Mannheim e Dubin, 1986:109).

contemporâneo estes atribuem ao trabalho. Assim, estudar a centralidade do trabalho implica estudar a redefinição do trabalho no ciclo de vida dos indivíduos e o significado individual que estes atribuem ao trabalho, o que faz com que o "tempo de trabalho" constitua uma dimensão central na análise da centralidade do trabalho na sua vida. Nos países industrializados, os indivíduos ocupam em média aproximadamente um terço das atividades totais do dia-a-dia com o tempo de trabalho. A este tempo acresce o tempo que passam a planificar o trabalho, em formação para um melhor desempenho profissional, na preparação diária para o trabalho, na deslocação para e do trabalho e o tempo que passam preocupados com o trabalho. Neste sentido, o tempo é um indicador comportamental e "algumas pistas do significado individual do trabalho podem derivar da simples observação do tempo absoluto que os indivíduos passam no trabalho" (MOW, 1987: 5). Para além do "tempo de trabalho, a situação familiar e as características sociodemográficas" (MOW, 1987:27) constituem duas variáveis centrais no estudo da centralidade do trabalho. A situação familiar é associada às responsabilidades financeiras "por outros", pois quando os indivíduos se encontram perante "responsabilidades pesadas" o trabalho pode assumir o papel de esfera principal da vida, contudo correlacionada negativamente com a centralidade do trabalho, o que chama a atenção para a diferença entre trabalhar por opção e trabalhar por constrangimentos financeiros[64]. De igual forma, estas responsabilidades podem aumentar a identificação com o trabalho e correlacionar-se positivamente com a centralidade do trabalho e as normas sociais sobre a obrigação de trabalhar, se os indivíduos atribuírem importância às recompensas do trabalho que concretizam, principalmente ao nível da remuneração. No que se refere às características sociodemográficas, apontam como variáveis que podem estar associadas à centralidade do trabalho: (a) a idade e a coorte geracional (que têm em conta o contexto histórico, social, económico e político, como as guerras e as crises, assim como as mudanças de atitude com o tempo); (b) o sexo (que atende aos valores culturais gerais de uma sociedade, aos valores da família e à perceção social dos papéis femininos e masculinos); (c) o grau habilitacional (que diz respeito à relação entre educação, valores e crenças, na medida em que a escolarização faculta condições para os indivíduos examinarem as suas crenças e valores de forma mais minuciosa e sistemática, revelando

[64] Segundo Freire (2000), a análise da centralidade deve ser isenta dos constrangimentos financeiros, pois uma coisa é eleger o trabalho como esfera principal, outra é fazer do trabalho a esfera principal, por motivos alheios à própria vontade.

traços comuns das características da centralidade do trabalho, como o envolvimento, o compromisso e a escolha, consistentes com as mudanças de comportamentos e atitudes dos indivíduos resultantes dos processos educativos).

Outra forma de compreender a importância do trabalho na vida consiste em conhecer a perceção dos que se encontram privados de trabalhar (experiências de ausência de trabalho) e que alteram os seus comportamentos como resultado do desaparecimento de uma atividade central para a estruturação do tempo social. Como referido anteriormente, a perceção da proximidade de períodos de precariedade e desemprego pode fazer com que os indivíduos atribuam ao trabalho um lugar preponderante na vida (Maurin, 2009). Segundo Frisch-Gauthier (1962), a falta de emprego pode levá-los a adotar comportamentos diferentes dos que praticavam na vida quotidiana devido ao desaparecimento de uma atividade importante para a sua estruturação social. Neste sentido, o desemprego é um aspeto negativo, não só pelas repercussões sobre as atitudes dos desempregados, mas também pela ameaça que representa para os que se encontram empregados. Já no estudo desenvolvido por Lazarsfeld, Jahoda e Zeisel (1982) nos deparamos com a forma como a ausência de trabalho remunerado pode afetar a vida dos indivíduos, nomeadamente as relações familiares e os interesses políticos e organizacionais, o que demonstra que o desemprego pode ter várias consequências para a importância que se atribui ao trabalho na vida (MOW, 1987; Maurin, 2009). Segundo esta perspetiva, a atribuição de maior importância ao trabalho é devida às consequências da sua falta, mais do que ao gosto da sua presença.

Numa abordagem mais geral, Harpaz e Fu (2002) referem que à centralidade do trabalho resulta da articulação entre cinco dimensões, que cruzam aspetos de ordem objetiva (concretizações) com aspetos valorativos: (i) a centralidade absoluta e relativa do trabalho na vida, (ii) o direito social ao trabalho, (iii) a norma da obrigação social de trabalhar, (iv) a orientação instrumental económica do trabalho e (v) a orientação expressiva, que se refere à satisfação com o trabalho, a adequação das funções desempenhadas às habilitações, qualificações e competências detidas, o interesse do trabalho e a autonomia no desempenho de funções. Tählin (1989) refere que a satisfação e a adequação das funções profissionais desempenhadas às expectativas dos indivíduos constituem dimensões da centralidade do trabalho.

Segundo Snir e Harpaz (2006), três conjuntos de variáveis podem influenciar a centralidade do trabalho: (a) variáveis atitudinais (influenciadas pela cultura); (b) variáveis sociodemográficas (sexo e estado civil); (c) variáveis situacionais (setor de emprego público ou privado, prevalência da segurança no emprego, políticas e normas que regulam as horas de trabalho e a segurança no trabalho).

No contexto nacional, Ramos (2000:49) defende que "a idade, a escolaridade e o rendimento constituem variáveis com efeitos na centralidade do trabalho" e Vala (2000) considera que as dimensões dos estudos sobre a centralidade do trabalho dizem respeito, por um lado, à importância que trabalhar assume num dado momento na vida dos indivíduos e, por outro, aos motivos e recompensas que levam os indivíduos a trabalhar, chamando a atenção para a necessidade de se ter em conta o grau de centralidade do trabalho livre de constrangimentos materiais e financeiros. Segundo Vala (2000), para desenvolvermos análises sobre a centralidade do trabalho torna-se necessário, por vezes, isolar a categoria da "necessidade financeira", levando os indivíduos a pensarem de forma livre desse tipo de constrangimento. No estudo desenvolvido pelo MOW (1987), apercebemo-nos da presença desta questão, através da pergunta "se não precisasse de trabalhar para ganhar dinheiro, qual a importância que o trabalho assumiria na sua vida ?", o que aponta para a importância de os sujeitos separarem a avaliação que fazem em termos de concretizações da avaliação que fazem em termos de aspirações nos estudos sobre a centralidade do trabalho.

Quadro n.º 7 – Aspetos e variáveis relacionados com a centralidade do trabalho

Variáveis atitudinais **(contexto)**	**Variáveis situacionais** **(aspetos relacionados com o trabalho)**	**Variáveis sociodemográficas** **(aspetos relacionados com o sujeito / atributos pessoais)**
Características individuais desenvolvidas através dos processos de socialização (Mannheim e Dubin, 1986)	Fatores situacionais (o trabalho em si) / tamanho da empresa / tipo de empresa (Dubin, Hedley e Taveggia, 1976)	Sexo e idade (Dubin, Hedley e Taveggia, 1976)
Crenças em relação ao trabalho (Pryor e Davies, 1989)	Formação no trabalho / Grau de satisfação com o trabalho /Recompensas específicas do trabalho (Autonomia no desempenho de funções, Interesse do trabalho, necessidades financeiras) / Caraterísticas ocupacionais dos indivíduos / Situação perante o trabalho (Mannheim e Dubin, 1986)	Sexo / habilitações literárias / classe de origem (Mannheim e Dubin, 1986)
Condicionamento cultural (Schwartz, 1999)	Tempo de trabalho (MOW, 1987)	Situação familiar (estado civil e composição do agregado familiar) e características sociodemográficas (MOW, 1987)
Especificidades culturais nacionais (Freire, 2000)	Setor de emprego público ou privado / Segurança no emprego (Snir e Harpaz, 2006)	Sexo e estado civil (Snir e Harpaz, 2006)
Cultura nacional /políticas e normas que regulam as horas de trabalho e a segurança no trabalho (Snir e Harpaz, 2006)	Experiências de desemprego (MOW, 1987; Lazarsfeld, Jahoda e Seizel, 1982)	Idade / escolaridade / rendimento (Ramos, 2000:49)
Contexto cultural (Corrigall e Konrad, 2006)	Medo de desclassificação social (Maurin, 2009)	Grau habilitacional (Saint-Maurice, 2009)
Perspectiva cultural / valores culturais: modelos culturais de família e trabalho (Calvo-Salguero, Carrasco-González e Lecea, 2010)		Responsabilidades familiares (Corrigall e Konrad, 2006)
Crenças sobre a função do trabalho na vida (Rosso, Dekas e Wrzesniewski, 2010)		

Assim, deparamo-nos com três conjuntos principais de variáveis que permitem estudar a centralidade do trabalho: (a) variáveis atitudinais: contexto cultural das normas sociais sobre o trabalho; (b) variáveis situacionais: situação perante o emprego, setor de atividade; (c) variáveis sociodemográficas (sexo, idade, situação familiar, grau habilitacional).

CAPÍTULO IV- QUESTÕES DE GÉNERO NOS ESTUDOS SOBRE A CENTRALIDADE ABSOLUTA E RELATIVA DO TRABALHO

O grau de importância que os indivíduos atribuem ao trabalho remunerado na vida encontra-se associado à importância atribuída por uma determinada sociedade num determinado período de tempo ao trabalho (variáveis macrossociais relacionadas com o contexto sociocultural e que têm em conta as normas sociais sobre o trabalho), ao tempo de vida (formação, vida ativa e reforma), à situação perante o trabalho (condição objetiva no mercado de trabalho), às restantes esferas da vida social a que atribuem importância num determinado momento da vida (família, amigos, lazer, vida associativa e comunitária, desporto) e às suas características sociodemográficas (sexo, idade, grau de escolaridade, estado civil e estrutura familiar). Mas estas variáveis não afetam de igual forma os indivíduos, visto que na ausência da necessidade de trabalhar para assegurar as condições materiais de existência, grande parte dos indivíduos manifesta preferência por continuar a trabalhar, o que revela que a importância atribuída ao trabalho ultrapassa a perspetiva instrumental e materialista e contempla o campo da motivação intrínseca.

De forma a identificarmos de que forma o grau de centralidade atribuído ao trabalho varia ou não de acordo com a norma social sobre o trabalho, a situação objetiva perante o trabalho e as variáveis sociodemográficas, procuraremos responder às seguintes questões: Quais as variáveis que mais afetam a elevada centralidade atribuída pelos indivíduos ao trabalho na vida? Em que medida a importância atribuída ao trabalho remunerado se encontra associada aos recursos financeiros advindos do trabalho? De que forma a maior preferência pelo investimento nas outras dimensões da vida social influencia o grau de centralidade que os indivíduos atribuem ao trabalho? Deparamo-nos mais com semelhanças ou com diferenças de género nos graus de centralidade atribuídos ao trabalho? Será que ser casado ou solteiro e ter ou não ter filhos influencia o grau de centralidade atribuído ao trabalho por homens e mulheres? Até que ponto a centralidade do trabalho varia de acordo com o grau de escolaridade? Será que as semelhanças ou diferenças de género nos graus de centralidade atribuídos ao trabalho encontram-se associadas com o grau de escolaridade? Para respondermos a estas questões, apresentamos seguidamente resultados de trabalhos de investigação empírica sobre a centralidade do trabalho desenvolvidos no contexto internacional,

desde os anos 50 e até a atualidade. Mobilizaremos igualmente estudos sobre a importância do trabalho na vida desenvolvidos em Portugal, na medida em que as normas sociais, as perspetivas individuais perante o trabalho e as questões de género constituem representações sociais interligadas e, como tal, não devem ser desvinculadas das especificidades do meio social no qual são formadas.

IV.1. A centralidade absoluta do trabalho nos estudos internacionais

As normas sociais vigentes na sociedade sobre o lugar que o trabalho deve ocupar na vida constituem uma dimensão interrelacionada com as apreciações subjetivas dos indivíduos quanto a este campo da vida social, o que aponta para a interligação entre as representações sobre o trabalho e as preferências gerais dos indivíduos em relação ao trabalho (Dubin, Champoux e Porter, 1975[65]; Pryor e Davies, 1989[66]). Neste sentido, seria expectável a relação entre a maior importância atribuída pelos indivíduos ao trabalho na vida e a "orientação para o trabalho" (Dubin, Champoux e Porter, 1975:417), enquanto a menor centralidade do trabalho estaria associada à "orientação não trabalho", e a imprevisibilidade do grau de centralidade atribuído ao trabalho, com a "orientação flexível perante o trabalho". De acordo com os autores acima referidos, o grau de centralidade atribuído ao trabalho aumentaria de acordo com o maior grau de orientação para o trabalho na vida, visto que: (a) os indivíduos com uma "orientação para o trabalho" tendem a valorizar mais as características da instituição onde trabalham e do trabalho que realizam e percecionam determinadas características do contexto de trabalho como atrativos, mesmo quando estes não são assim considerados pela maioria; (b) os indivíduos com uma "orientação não-trabalho"

[65] Estudo desenvolvido por Dubin, Champoux e Porter (1975), realizado com uma amostra constituída por 1.014 trabalhadores de escritório e de "colarinho-azul" (trabalhadores manuais) do sexo masculino e do sexo feminino que se encontravam empregados num banco e numa companhia de telefones nos Estados Unidos da América (USA), com o objetivo de em saber até que ponto o trabalho e as experiências de trabalho constituem um interesse central na vida dos indivíduos que se encontram empregados e que propõe a diferenciação entre a concepção da "centralidade do trabalho" como "interesse que os indivíduos atribuem ao ato de trabalhar num qualquer momento na vida" e a "avaliação que os indivíduos fazem do trabalho que têm num dado momento na vida".

[66] Este estudo foi desenvolvido na Austrália, com uma amostra constituída por 140 estudantes universitários que tinham experiência profissional e que se voluntariaram para responder a um questionário sobre as "atitudes perante o trabalho". Do total da amostra, 40% são do sexo masculino e 60% do sexo feminino, encontrando-se distribuídos por cinco áreas científicas: "Artes" (52%), Ciências, Engenharia e Odontologia (12%), Serviço Social (11%), Terapias Paramédicas (14%) e "Outros cursos" (14%).

tendem a desenvolver uma "visão mais instrumental" do trabalho, pois privilegiam uma das outras esferas da vida social (família, amigos, lazer, vida associativa e comunitária, desporto), e (c) os indivíduos com uma "orientação flexível perante o trabalho" apresentam uma maior variabilidade no grau de centralidade que atribuem ao trabalho, que oscila em função da esfera privilegiada num determinado momento da vida. No entanto, as atitudes perante o trabalho não apresentam uma relação linear com os graus de centralidade que os indivíduos lhe atribuem. Se por um lado, verificamos que os indivíduos que têm uma "orientação não-trabalho" podem avaliar positivamente as suas experiências profissionais, com base no "lado instrumental" do trabalho, por outro, podem atribuir menor importância ao trabalho devido ao investimento que fazem nas restantes esferas da vida social (atividades de não-trabalho) (Dubin, Champoux e Porter, 1975; Pryor e Davies, 1987). Neste sentido, podemos colocar em causa a visão dicotómica da associação de "orientação para o trabalho e alta centralidade do trabalho" e de "orientação não trabalho e baixa centralidade do trabalho", pois estes dois tipos de orientação perante o trabalho podem conduzir os indivíduos a atribuir o mesmo grau de importância ao trabalho na vida, contudo por motivos diferenciados, de ordem extrínseca ou de ordem intrínseca (Dubin, Champoux e Porter, 1975:420).

No que se refere à influência dos fatores objetivos do trabalho, apercebemo-nos que a centralidade do trabalho encontra-se associada a cinco conjuntos principais de fatores: (a) a situação objetiva de trabalho (remuneração, segurança e horário de trabalho); (b) o tamanho e o tipo de entidade empregadora (setor público ou setor privado); (c) as funções desempenhadas (o trabalho em si, a complexidade das funções a desempenhar, a autonomia no desempenho profissional); (d) as recompensas intrínsecas e a satisfação com o trabalho, (e) os dados sociodemográficos (grau de escolaridade) (Dubin, Hedley e Taveggia, 1976; Mannheim e Dubin, 1986). Neste sentido, as condições do trabalho e as recompensas advindas do ato de trabalhar constituem fatores que fazem com que os indivíduos atribuam graus diferenciados de centralidade ao trabalho, pois quanto maior a autonomia no desempenho de funções, mais elevadas forem as remunerações auferidas e quanto maiores forem os índices de satisfação com o trabalho, maior a probabilidade de atribuírem índices mais elevados à centralidade do trabalho. De igual forma, contribuem para índices mais elevados de centralidade do trabalho o facto de se trabalhar no setor privado e de se deter "maior grau de escolaridade" (Mannheim e Dubin, 1986:119). Mas para esta avaliação subjetiva da

importância do trabalho contribuem igualmente "as atitudes e as representações sociais sobre o lugar que o trabalho deve ocupar na vida" (idem, p. 107), o que demonstra a influência das representações sociais e culturais dominantes nas perspetivas individuais sobre o trabalho.

No estudo desenvolvido por Harpaz e Fu (2002), identificamos a articulação entre a esfera macrossocial e a esfera microssocial como fatores que podem influenciar os graus de centralidade que os indivíduos atribuem ao trabalho na vida. Esta perspetiva defende que a importância do trabalho encontra-se associada a três conjuntos de fatores: (a) norma social da obrigação de trabalhar; (b) orientação instrumental e económica perante o trabalho, que se refere à remuneração e à segurança; c) orientação expressiva perante o trabalho, que diz respeito ao interesse do trabalho, à autonomia no desempenho de funções, à satisfação com o trabalho e ao grau de adequação das funções que desempenha face às expectativas. De acordo com os resultados, os autores referem que os indivíduos que atribuem maior centralidade ao trabalho na vida são os que consideram que participam mais do que os seus pares nos processos de tomada de decisão, os que apresentam maiores índices de satisfação com o trabalho, os que permanecem mais tempo no trabalho (para além do horário regulamentado de trabalho) e os que consideram que investem mais do que os seus pares ao trabalho (Harpaz e Fu, 2002:663).

Quadro n.º 8 – Variáveis associadas à atribuição de maior centralidade ao trabalho

Nível	Maior centralidade do trabalho
Macrossocial	- Normas sociais que valorizam o trabalho remunerado (Mannheim e Dubin, 1986) - Ética do trabalho (Pryor e Davies, 1987) - Norma social da obrigação de trabalhar (Harpaz e Fu, 2002)
Condição objetiva perante o trabalho	- Remunerações mais elevadas (Dubin, Hedley e Taveggia, 1976) - Trabalhar no setor privado (Mannheim e Dubin, 1986) - Maior participação nas tomadas de decisão (Harpaz e Fu, 2002) - Maior investimento temporal no trabalho (Harpaz e Fu, 2002)
Relação subjetiva com o trabalho	- Orientação para o trabalho / Orientação não trabalho (Dubin, Champoux e Porter, 1975) - Maior autonomia no desempenho de funções (Dubin, Hedley e Taveggia, 1976; Mannheim e Dubin, 1986) - Orientação instrumental e económica: remuneração e segurança; Orientação expressiva: interesse e autonomia (Harpaz e Fu, 2002) - Visão instrumental do trabalho (retribuição e segurança) (Dubin, Champoux e Porter, 1975) - Grau de escolaridade mais elevado (Mannheim e Dubin, 1986) - Índices de satisfação mais elevados com o trabalho (Dubin, Hedley e Taveggia, 1976; Mannheim e Dubin, 1986; Harpaz e Fu, 2002)

Neste sentido, a maior centralidade atribuída ao trabalho resulta da associação entre variáveis macrossociais, de variáveis relacionadas com a situação objetiva no mercado de trabalho e da relação subjetiva com o trabalho.

IV.1.1. A centralidade do trabalho e a importância dos rendimentos auferidos

A centralidade absoluta e a centralidade relativa do trabalho na vida constituem duas dimensões de análise complementares, na medida em que "non-work domains offer a window into understanding the meaning of work" (Rosso, Dekas e Wrzesniewski, 2010:104). Segundo Snir e Harpaz (2005)[67], os estudos da centralidade relativa do trabalho permitem aferir de forma comparativa o grau de importância que o trabalho assume na vida dos indivíduos e o grau de importância que atribuem às restantes esferas da vida social (lazer, família, vida comunitária e religião). Neste sentido, devem contemplar a avaliação absoluta da importância do trabalho e das outras esferas da vida social, pois os indivíduos podem atribuir o mesmo grau de importância a diferentes esferas da vida social, caso não lhes seja solicitado que as hierarquizem.

No entanto, os indivíduos que atribuem um grau elevado de centralidade à família tendem a trabalhar menos horas por semana do que os restantes, o que permite conhecer melhor quais os fatores associados à atribuição de graus diferenciados de centralidade relativa ao trabalho na vida (Snir e Harpaz, 2006). Segundo os autores, para os graus de importância absolutos e relativos atribuídos ao trabalho contribuem (Snir e Harpaz, 2006): (a) variáveis demográficas, como o sexo e a religião; (b) os comportamentos relacionados com o trabalho, como é o caso do *workaholism*; (c) o contexto cultural, na medida em que o grau de centralidade das diversas esferas pode ser condicionado culturalmente (a título de exemplo, a importância atribuída por determinados grupos sociais ao equilíbrio entre o trabalho e o lazer). Neste sentido, a relação entre as esferas da vida social pode contribuir para o estudo mais aprofundado do grau de centralidade absoluta que os indivíduos atribuem ao trabalho na vida, devido aos impactos que as esferas exercem mutuamente umas em relação às outras.

[67] O estudo foi desenvolvido em Israel com uma amostra constituída por 96 indivíduos casados que se encontravam a trabalhar, dos quais 41,7% são homens e 58,3% são mulheres, com a idade média de 36 anos e a média de 14,9 anos de escolaridade.

A dimensão instrumental associada aos rendimentos advindos do trabalho tem sido destacada nos estudos sobre a influência da esfera do trabalho nas restantes dimensões da vida, na medida em que a avaliação que os indivíduos fazem da importância do trabalho não pode ser dissociada das suas necessidades financeiras, pois configuram recursos que permitem investir nas outras esferas da vida social.

No estudo desenvolvido por Tählin (1989)[68] sobre as consequências da importância atribuída ao trabalho nas outras esferas da vida social[69], confirmamos que os recursos económicos associados ao trabalho desempenham um papel importante no investimento que os indivíduos fazem nas dimensões sociais a que atribuem importância. No entanto, outras variáveis afetam esta avaliação, entre as quais se destaca o grau de escolaridade (Tählin, 1989). Neste estudo, deparamo-nos com o facto de as "condições de trabalho" (tipo de contrato e horas de trabalho semanais) e os "recursos económicos" (associados ao trabalho) constituírem aspetos que afetam, quer a centralidade relativa do trabalho, quer as atividades de lazer e de participação na vida social e política. Segundo a autora, o impacto dos rendimentos obtidos através do trabalho remunerado nas outras dimensões da vida social encontra-se associado a três dimensões: (i) dimensão absoluta dos rendimentos (sem ter em conta as aspirações dos indivíduos), em que o volume absoluto dos recursos económicos tem efeitos nas outras condições de vida, independentemente da posição económica relativa dos indivíduos[70]; (ii) dimensão relativa dos rendimentos (diferença entre os recursos de que dispõe e os desejados, avaliados de forma relativa a outras pessoas ou em relação a uma fase prévia de vida da própria pessoa), em que os rendimentos afetam as outras dimensões da vida

[68] Estudo desenvolvido com dados do Swedish Level of Living Survey aplicado em 1968, 1974 e 1981, com uma amostra de 600 indivíduos entre os 15 e os 75 anos representativos da população adulta sueca, que foram seguidos através deste estudo longitudinal.

[69] Com particular destaque para a esfera da família, sobre a qual têm sido desenvolvidos vários estudos no contexto português, conforme exposto no capítulo I (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998; Torres, 2001, 2004, 2007, 2011; Guerreiro e Abrantes, 2004; Wal e Guerreiro, 2005; Ferreira, 2006, 2009, 2010; Crompton e Lyonette, 2007; Wall e Amâncio, 2007; Casaca, 2009, 2010; Almeida, Brites e Torres, 2010), e que consideramos que pode ser alargado ao estudo da relação entre o trabalho remunerado e as outras esferas da vida social.

[70] Nesta perspectiva, defende-se que "if time is money (…) money is time" (Tählin, 1989:116), na medida em que o tempo livre dos indivíduos pode ser usado de forma mais eficiente quando estes dispõem de mais recursos económicos, pois alarga o leque de possibilidade de investir nas atividades que mais gostam mas que implicam mais custos. Assim, a maior quantidade de recursos económicos alarga as possibilidades de ação dos indivíduos e, por essa via, pode ter um efeito positivo num conjunto alargado de atividades de lazer, apesar de os mecanismos que operam por detrás do impacto do rendimento absoluto nas atividades de lazer não se resumirem ao dinheiro, no sentido estrito.

independentemente do seu valor absoluto[71]; (iii) dimensão posicional dos rendimentos (que tem em conta as aspirações dos indivíduos), quando os rendimentos dos indivíduos não aumentam comparativamente aos seus pares, perdendo, por esse motivo, o seu valor. As "implicações das condições de trabalho nas outras esferas da vida social", particularmente na esfera do lazer, podem, no entanto, ser complexas, pois podem pautar-se pela "neutralidade, seleção, socialização, restrição e compensação" (Tählin, 1989:119), configurando a seguinte tipologia: (i) "relação neutral", quando o trabalho não afeta o investimento em atividades de lazer; (ii) "correlação positiva", quando as duas esferas são semelhantes na sua natureza, o que pode fazer com que exista uma ligação causal entre as duas esferas ou a generalização do comportamento assumido numa das esferas para a outra[72]; (iii) "correlação negativa", quando as duas esferas diferem de tal maneira na sua natureza que o trabalho é visto como um "fardo" que consome grande parte da energia dos indivíduos. Os resultados deste estudo apontam para uma correlação forte entre o nível de rendimentos e as atividades de lazer (atividades socias, físicas e recreativas). Mas no que se refere às atividades culturais e políticas, o grau de escolaridade assume maior destaque do que os rendimentos. De acordo com esta abordagem, os rendimentos advindos do trabalho remunerado condicionam mas não determinam o investimento nas outras esferas da vida social, visto que outras variáveis, como o grau de escolaridade, influenciam esta relação.

IV.2. Uma forma particular de aferir a centralidade do trabalho: a importância do trabalho na vida na ausência de necessidades financeiras

Uma forma de se estudar a centralidade do trabalho na vida, tem sido dissociar o grau de importância que os indivíduos atribuem ao trabalho das necessidades financeiras para assegurar as condições materiais de existência, através da "classic

[71] Nesta aceção, o autor faz referência à teoria de Durkheim, posteriormente desenvolvida por Bourdieu, sobre a relação entre aspirações e concretizações, a teoria do ajustamento e desajustamento entre possibilidades e aspirações, referindo que nível de aspirações tender a adaptar-se às condições objetivas dos indivíduosdos indivíduos.

[72] Quando a fronteira é ténue entre estar a trabalhar e não estar a trabalhar, os indivíduos não distinguem o trabalho dos outros aspetos da vida social e, por esse facto, a distinção entre trabalho e lazer ou trabalho e não trabalho não fazem sentido. Deparamo-nos com esta situação quando os indivíduos indicam "a sense of identity which is defined *trough* work, rather than standing in contrast to work […] suggesting that the work and the lives of these workers are interrelated in ways that contradict the idea of a divergence between 'work' and 'life' " (Fincham, 2008:620).

'lottery question', an indirect measure of work centrality" (Harpaz e Fu, 2002:640), que constitui um indicador do grau de centralidade atribuído ao trabalho na vida (MOW, 1987; Hedenus, 2009). O estudo pioneiro desta questão remonta à década de 50, ao estudo desenvolvido por Morse e Weiss (1955:191)[73], com enfoque na questão: "If by some chance you inherited enough money to live comfortably without working, do you think that you would work anyway or not?" Já nessa altura, a maioria dos indivíduos (80%) manifestou preferência por continuar a trabalhar, mesmo que não precisasse de o fazer para auferir rendimentos que permitissem fazer face às despesas da vida quotidiana, o que revelou que o trabalho não constitui somente um meio de adquirir recursos financeiros, principalmente entre os indivíduos na faixa etária dos 21 e aos 34 anos (90%) e os detentores de maiores habilitações académicas e qualificações profissionais (86%).

Na década de 1980, deparamo-nos com o estudo desenvolvido por Vecchio (1980)[74], que visava identificar semelhanças e diferenças em relação aos resultados apresentados por Morse e Weiss (1955). Perante a questão "If you were to get enough money to live as comfortable as you would like for the rest of your life, would you continue to work or would you stop working?" (Vecchio, 1980:363), os indivíduos continuaram a manifestar maioritariamente preferência por continuar a trabalhar (72,2%). No entanto, deparamo-nos com o aumento dos indivíduos que manifestaram preferência por deixar de trabalhar (39%), o que, segundo o autor, encontra-se associado ao "increase in the social acceptability of openly endorsing early retirement and self-indulgence. Or perhaps […] there has been and continues to be real decline in the perceived value and meaning of work" (idem, p. 366). Segundo o autor, estes resultados encontram-se associados a variáveis sociodemográficas (idade e grau de escolaridade) e a variáveis relacionadas com a avaliação que os indivíduos fazem do trabalho (motivos pelos quais trabalham – "valores do trabalho"[75], prestígio da ocupação profissional,

[73] Estudo desenvolvido pela Universidade de Chicago com dados recolhidos pelo General Social Survey, do National Data Program for the Social Sciences, junto a uma amostra constituída por 401 indivíduos do sexo masculino que se encontravam a trabalhar.

[74] Estudo desenvolvido através de entrevistas realizadas a empregados a tempo inteiro masculinos através do General Social Surveys, realizados em 1974, 1976 e 1977, com uma amostra constituída por 1.009 indivíduos, do sexo masculino, com 40 anos de idade em média e 12,75 anos de escolaridade.

[75] Os estudos sobre os valores do trabalho, entendidos como os aspectos que se esperam alcançar mediante a realização de um trabalho, têm como ponto de referência a "teoria dos factores de motivação e factores de descontentamento" de Herzberg (1971; 1999). Nesta perspectiva, o comportamento no

satisfação com o trabalho e montante total do prémio auferido). De acordo com Vecchio (1980), os indivíduos com idade compreendida entre os 45 e os 55 anos e que têm grau de escolaridade mais elevado demonstram uma preferência maior do que os restantes indivíduos por continuar a trabalhar, assim como os que consideram que detém uma ocupação prestigiante, os que se sentem mais satisfeitos com o trabalho e os que auferiram prémios inferiores.

Nos anos 90, esta questão volta a constituir a base de um estudo desenvolvido por Arvey, Harpaz e Liao (1996)[76] tendo em vista identificar até que ponto os indivíduos que ganharam a lotaria continuaram a trabalhar após receberem o prémio. Tendo em conta que os autores depararam-se com resultados diferenciados atendendo ao grau de escolaridade, à ocupação profissional e à satisfação com o trabalho, defendem que "work centrality is related to a number of personal, demographic, job, and organizational characteristics" (Arvey, Harpaz e Liao, 1996:2). Perante os dados, os

trabalho deve ser considerado sob dois ângulos, o que se procura e o que se pretende evitar. Segundo Schwartz (1999), os valores do trabalho referem-se a objetivos ou recompensas que os agentes sociais procuram alcançar através do trabalho, que se articulam com os valores culturais prevalecentes numa determinada sociedade e num determinado período de tempo, e subdividem-se em quatro tipos: (i) intrínsecos (crescimento pessoal, autonomia, interesse e criatividade), (ii) extrínsecos (remuneração e segurança); (iii) sociais (contacto com pessoas e contribuição para a sociedade); (iv) poder (prestígio, autoridade e influência). A classificação mais consensual relativa aos valores do trabalho remete para uma categorização tripartida: (i) valores intrínsecos ou de auto-realização; (ii) valores extrínsecos ou de segurança e materiais; (iii) valores sociais ou relacionais (MOW 1987, Schwartz 1999, Johnson 2002, Uçanok 2008, Pascual 2009). No contexto nacional, Ramos e Vala (2004) defendem que a estrutura dos valores do trabalho é tripartida: (i) valores materiais, que compreendem remuneração elevada, oportunidades de promoção e emprego seguro; (ii) valores de expressão individual, que englobam autonomia, horários e interesse do trabalhador e (iii) valores de utilidade social, que abrangem ajudar os outros e ter utilidade social. Em 2009 (p. 111), Saint-Maurice apresenta uma proposta semelhante de tipologia dos valores do trabalho em Portugal: (a) valores materialistas, referentes à segurança e ao bem-estar económicos; (b) valores individualistas, que dizem respeito à promoção e à valorização pessoal; (c) valores não materialistas ou valores sociais, que salientam o sentido da utilidade social do trabalho e do seu beneficio para terceiros. Em Portugal, "os valores intrinsecos privilegiam a realização pessoal e a auto-estima, enquanto os valores extrinsecos se reportam à gratificação económica, à estabilidade laboral" (Saint-Maurice, 2009:85). Num estudo mais recente, desenvolvido com base nos dados apresentados pelo European Values Survey, Duque (2011) propõe uma nova classificação do trabalho em Portugal: i) condições de base (remuneração; segurança; bom ambiente de trabalho); ii) responsabilidade do trabalho (útil à sociedade); iii) auto-eficácia (interessante); iv) ócio no trabalho (bom horário e bons períodos de férias). No entanto, tal classificação poderá sofrer alterações com o tempo, na medida em que "they tend to be reinforced through rewarding work experiences" (Johnson, 2002:1313). Neste sentido, a emergência de uma concepção do trabalho baseada na auto-realização, traduzida pela preferência por valores intrínsecos, pode ser associada a um período de vida transitório, pois a conquista da independência e a constituição de família surgem geralmente associadas a uma preocupação com a estabilidade profissional e com a construção de uma carreira (Guerreiro e Abrantes, 2004).

[76] Estudo desenvolvido junto a indivíduos que ganharam a lotaria no Estado de Ohio, Estados Unidos da América, no período entre 1989 e 1999, com uma amostra constituída por 185 indivíduos, de um universo de 1.163 indivíduos (taxa de resposta de 16%), dos quais 37% eram mulheres e 63% homens, com idade média de 43 anos e média de 14 anos de escolaridade, com 2 filhos dependentes em média, dos quais, em termos de ocupação profissional, 17% eram gestores, 26% profissionais qualificados, 26% trabalhadores de escritório e de comércio e 31% operários.

autores concluem que a grande maioria dos respondentes (85%) continuou a trabalhar após ganhar a lotaria e somente 9,1% (equivalente a 17 indivíduos) optaram por parar de trabalhar, o que reforça a ideia que "winning the lottery does not automatically result in individuals' stopping work" (Arvey, Harpaz e Liao, 1996:12). Aplicando a técnica estatística de controlo de variáveis (sexo, idade, grau de escolaridade, profissão e satisfação com o trabalho), os autores referem que: (a) não existem evidências de que o sexo esteja relacionado com a opção por deixar ou não de trabalhar, visto que o trabalho é considerado relativamente importante por mulheres e homens; (b) existem evidências que quanto maior o grau de escolaridade menor a probabilidade de deixar de trabalhar, o que denota que "education was one of the more importante variables predicting work continuation" (idem, p. 5); (c) existem evidências quanto ao facto de os indivíduos que desempenham profissões mais qualificadas não pretenderem deixar de trabalhar[77]. Assim, as variáveis que mais influenciam a opção por deixar ou não de trabalhar encontram-se associadas, em primeiro lugar, com o valor do prémio (quanto mais elevado, maior a probabilidade de deixar de trabalhar), seguindo-se a satisfação com o trabalho (quanto maior a satisfação com o trabalho, menor a possibilidade de deixar de trabalhar) e, em terceiro lugar, com o grau de escolaridade ("individuals with higher levels of education were less likely to stop working" (idem, p. 10). No entanto, estas associações não se registam de igual forma entre os indivíduos que atribuem diferentes graus de centralidade ao trabalho na vida, na medida em que os indivíduos "will continue to work if they view work as important or central in their lives, particularly if they view work as providing a sense of identity, esteem, status, and other nonfinancial outcomes" (idem, p. 3). Neste sentido, os indivíduos que ganharam a lotaria e que atribuem um grau elevado de importância ao trabalho foram os que menos deixaram de trabalhar, na medida em que "there was a significantly lower probability of quitting work when there were higher levels of work centrality" (idem, p. 10).

O estudo mais recente, desenvolvido por Hedenus (2009)[78], junto a indivíduos que ganharam a lotaria, confirma que ganhar o prémio não contribui para que os

[77] No entanto, o grau de importância atribuído ao trabalho na vida por estes indivíduos é inferior à média nacional dos Estados Unidos da América, no período em referência, visto que do total da amostra do estudo de Arvey, Harpaz e Liao (1996) 65,8% dos indivíduos considera o trabalho uma dimensão muito importante na vida, quando a média nacional é de 81,2%, segundo os resultados do "Censos dos Estados Unidos 1982".

[78] O estudo foi desenvolvido com 420 suecos que ganharam a lotaria, tendo em vista identificar se a ausência da necessidade de trabalhar por questões financeiras afeta a importância atribuída ao

indivíduos deixem de atribuir importância ao trabalho na vida, pois na sua maioria continuam a trabalhar. Constatamos, contudo, alterações no que respeita ao "tempo que dedicam ao trabalho", visto que deparamo-nos com a opção pela redução do tempo de trabalho e pelo aumento dos períodos de licença sem vencimento: "a clear majority of the lottery prizewinners, it was found, and it was primarily the winners of the larger sums who cut back their paid employment, starting to work shorter hours or taking periods of unpaid leave" (Hedenus, 2009:27). Este estudo reforça, assim, que a necessidade de obter recursos financeiros não é o único motivo que leva os indivíduos a investirem no trabalho remunerado. No entanto, as características sociodemográficas, o tempo que os indivíduos dedicam ao trabalho e o valor do prémio auferido influenciam a opção por investimentos temporais diferenciados no trabalho. Em relação à opção pela redução das horas de trabalho, deparamo-nos com a influência da idade, visto que "the winners in the age group of 40 to 54 years have three times higher odds ratio to have their work week shortened" (idem, p. 31), com a influência do tempo de trabalho, tendo em conta que "the winners who are working full-time or more have almost ten times higher odds in this respect" *(idem, ibidem),*e com a influência do valor do prémio, na medida em que "the winners of larger sums have much higher odds for having their time for paid work reduced after winning the lottery" *(idem, ibidem)*. No que concerne à opção por períodos de licença sem vencimento, deparamo-nos igualmente com a influência das variáveis "idade" e "ter ou não ter filhos", pois "we find that the winners aged 20 to 29 and 40 to 54 years are the ones most likely to have become leave takers" (idem, p. 32) e que "those without children have twice the odds of having become time takers since winning the lottery" (*idem, p.* 35).

trabalho pelos indivíduos e consequentemente a relação entre o trabalho e as outras esferas da vida social, principalmente no que concerne a alterações no tempo dedicado ao trabalho. Estudo desenvolvido em 2009 sobre os padrões de trabalho de 420 suecos que ganharam a lotaria entre 1994-2005, através de questionário enviado a 733 indivíduos aplicado em 2006.

Quadro n.º 9 - Graus de centralidade do trabalho na ausência de necessidades financeiras

	Fatores associados	Características sociodemográficas
- Morse e Weiss **(1955):** Maioria dos indivíduos (80%) respondeu que mesmo que não precisasse de trabalhar para ter dinheiro continuaria a trabalhar	- O trabalho não é somente um meio de suporte financeiro	- Faixa etária entre os 21 e os 34 anos (90%) - Maiores habilitações e qualificações profissionais (86%)
- **1980:** maior preferência dos indivíduos em continuarem a trabalhar (72,2%) (Vecchio, 1980)	- Prestígio da ocupação profissional - Montante total do prémio - Motivos pelos quais trabalham	- Idade compreendida entre os 45 e os 55 anos - Maiores índices de satisfação com o trabalho - Maior grau de escolaridade
- Arvey, Harpaz e Liao (**1990):** os indivíduos que atribuem centralidade elevada ao trabalho não deixam de trabalhar, mesmo quando o montante do prémio auferido é elevado, relevando que a maioria permaneceu a trabalhar (65,8%)	- Valores extrínsecos - Valores intrínsecos (sentido de identidade, autoestima, estatuto social, e outras recompensas não financeiras) do trabalho - Valor do prémio (quanto maior o valor maior a probabilidade de deixar de trabalhar, desde que os graus de centralidade do trabalho não sejam elevados) - Satisfação com o trabalho	- Idade - Género - mais mulheres do que homens referirem que deixariam de trabalhar se pudessem - Maior grau de escolaridade - Ocupação profissional – desempenho de profissões mais qualificadas / prestigiantes
- Hedenus (**2009):** ganhar o prémio de lotaria não tem contribuído para que os indivíduos deixem de atribuir importância ao trabalho na vida, pois a maioria continua a trabalhar	- Redução do tempo de trabalho e aumento dos períodos de licença - Motivação intrínseca do trabalho - Prémios maiores = maiores probabilidade de reduzir o tempo de trabalho e recorrer a licenças sem vencimento	- Idade: indivíduos dos 20 aos 29 e dos 40 aos 54 anos têm maior probabilidade de deixar de trabalhar - Ter ou não ter filhos

Atendendo à multiplicidade de variáveis associadas aos estudos sobre a centralidade do trabalho, optamos seguidamente por incidir num enfoque específico, tendo em conta o objeto do estudo, que consiste na centralidade do trabalho entre diplomados do ensino superior, considerando a dimensão do género.

IV.3. O género e a centralidade do trabalho

Nos anos 80, Bielby e Bielby (1984)[79] apresentaram um estudo sobre a centralidade do trabalho, as atitudes dos indivíduos perante os papéis de género e a empregabilidade feminina, com vista a explorarem a relação entre a centralidade do trabalho, a socialização primária e secundária, as experiências ao longo do percurso

[79] Estudo desenvolvido por Bielby e Bielby (1984) através de um inquérito por questionário longitudinal com uma amostra de 41.116 homens e mulheres que obtiveram o diploma de ensino superior em Junho de 1961, tendo os questionários sido aplicados no final do último ano do curso (1961), e após1 ano (1962), 2 anos (1963) e 3 anos (1964) após obterem os diplomas. O 4.º questionário foi aplicado 7 anos após a obtenção do diploma (1968) a 30% da amostra, constituída por mulheres diplomadas que responderam aos questionários anteriormente aplicados, que nasceram maioritariamente entre 1938 e 1940 e que se formaram em 1957.

escolar e académico, os papéis da família e as atitudes face aos papéis de género. Os resultados deste estudo apontam que a esfera à qual homens e mulheres atribuem maior importância na vida é a da família. De igual forma, não encontraram diferenças de género em relação ao grau de centralidade atribuído ao trabalho, visto que "men and women did not differ significantly for work centrality, as may have been expected" (Morden e Ostinguy, 2005:425). Mas registaram diferenças no que se refere ao grau de centralidade atribuído às esferas em si. Ambos grupos atribuem à família o lugar central na vida, mas as mulheres atribuem uma centralidade maior do que os homens a todas as esferas da vida social, incluindo a esfera do trabalho e particularmente no que à esfera da família diz respeito. Neste sentido, "woman's own subjective investments in work and familly roles should be empirically distinct from her feelings about appropriated roles for women in general" (Bielby e Bielby, 1984:236). Por esta forma, os autores chamam a atenção para a distinção entre a perceção dos papéis que homens e mulheres devem desempenhar na sociedade e a importância que atribuem ao trabalho na vida. O grau de centralidade atribuído ao trabalho na vida por homens e mulheres encontra-se, assim, associado aos objetivos académicos e profissionais, aos valores do trabalho desenvolvidos durante o processo de formação e a variáveis sociodemográficas, como a origem social, o número de filhos e a situação conjugal. Mas para as mulheres constitui um fator a ter em conta a exposição a modelos femininos que integraram com sucesso as responsabilidades familiares e profissionais, que influenciam uma visão positiva da conciliação do desempenho destes dois papéis, devido à exposição a modelos que refletem "a stable distribution of subjective investments in work and family roles" (Bielby e Bielby, 1984:236). Os resultados gerais deste estudo apontam que: (a) não nos deparamos com diferenças de género na importância atribuída à família e ao trabalho, pois "for both men and women was home and career as "most" and "next most" sources of satisfaction" (Bielby e Bielby, 1984:241); (b) a centralidade do trabalho é conceptual e empiricamente distinta das atitudes face aos papéis de género e apresenta um nível elevado de estabilidade ao longo do tempo, na medida em que "work commitment is more highly correlated with itself over time than with contemporaneous sex-role attitudes" (idem, p. 242); (c) estar exposto a modelos sociais positivos na integração dos papéis a desempenhar nas esferas do trabalho e da família encontra-se associado a índices mais elevados de centralidade do trabalho por parte das mulheres[80], visto que

[80] As mulheres cujas mães trabalharam a tempo inteiro quando eram crianças apresentam índices

"insulation from traditional role expectations, positive socialization experiences, and academic success all lead to greater work commitment" (idem, p. 242); (d) apesar de a centralidade do trabalho se manter elevada, os indivíduos alteram os seus comportamentos face ao trabalho depois do casamento, revelando que "the responsibilities associated with newly formed families constrain work behavior of most women regardless of their subjective investment" (Bielby e Bielby, 1984:245); (e) a centralidade do trabalho diminuiu, ainda que pouco, para as mulheres que se casaram ou ficaram noivas, mas aumentou para as mulheres que se tornaram mães e para as que têm um maior número de filhos, o que revela que "work commitment in the sample did change in response to family and employment contingencies, but not by much, and not always in the same direction […] women shifted their subjective investments in favor of family roles and responsibilities when they acquired husbands, not when they became mothers" (idem, p. 243); (f) independentemente de se encontrarem ou não a trabalhar, o investimento subjetivo no trabalho manteve-se estável nos anos seguintes após obterem o diploma do ensino superior, tendo em conta que "subjective investment in the work role did not rise and fall dramatically with the participation and nonparticipation in work activities" (idem, p. 244); (f) as atitudes que atribuem primazia à carreira do "marido" dependem mais do estatuto socioeconómico e do grau de centralidade atribuído por ambos os elementos do casal ao trabalho do que das representações sociais sobre os papéis de género, na medida em que "sex-role attitudes are largely independent of school experiences, family roles, and work behavior […] employment activity is affected by commitment but not by sex-role attitudes […] women from high-status families, and those more commited two years earlier, held less traditional views" (idem, p. 244). Assim, este estudo revela a diferença entre as atitudes e os comportamentos perante o trabalho, dissociando a centralidade do trabalho do investimento temporal no trabalho e das representações sociais sobre as diferenças dos papéis de género. O estudo revela ainda que, nas sociedades contemporâneas, se torna necessário identificar se o investimento subjetivo no trabalho não se tornou uma "expectativa normativa" (*normative expectation)* feminina à medida que a proporção de mulheres a investir no trabalho remunerado tem aumentado, levando a que "women should subjectively invest in their work roles" (Bielby e Bielby, 1984:246).

superiores de centralidade do trabalho, mas as que se dedicaram a profissões relacionadas com ensino ou assistência social (vocações que presumivelmente poderiam facilitar a articulação entre a vida familiar e profissional) não diferem nos níveis de centralidade atribuído ao trabalho na vida comparativamente às mulheres que desempenham outras profissões (Bielby e Bielby, 1984).

De acordo com o anteriormente exposto, as diferenças de género nos estudos sobre a centralidade do trabalho encontram-se associadas à relação dos indivíduos com as esferas da vida social, relação esta que pode variar de indivíduo para indivíduo e para um mesmo indivíduo no decurso do seu ciclo de vida (Morden e Ostiguy, 2005[81]; Norton et all, 2005[82]). No entanto, apesar da primazia atribuída ao estudo da relação entre o trabalho e a família, devemos ter em conta que "life is a multidimensional course, which envolves an individual's experiences since birth to death, across all ages and domains of education, work, leisure and domestic life" (Özbilgin, Beauregard, Tatli e Bell,2011). Por este motivo, a centralidade relativa do trabalho é comparada à centralidade de diversas esferas da vida social.

Nas sociedades contemporâneas, apesar de nos depararmos com mudanças sobre os papéis de género, as mulheres tendem a desempenhar mais papéis sociais do que os homens: "tomar conta dos filhos, mãe, esposa e trabalhadora" (Norton et all, 2005:334). No entanto, tanto homens como mulheres têm necessidade de investir em diversas esferas da vida social, o que pode fazer com que atribuam maior importância a algumas esferas da vida social do que a outras. Este facto, que é influenciado pelas recompensas alcançadas numa determinada esfera social, pode induzir a diferenças de género, pois se para a maioria dos homens a pressão social enfatiza o sucesso na esfera do trabalho, para a maioria das mulheres, a pressão divide-se principalmente entre as esferas do trabalho e da família. Perante esta situação, apercebemo-nos que as mulheres que consideram que são pressionadas no desempenho dos papéis de esposa e de trabalhadora tendem a desvalorizar a centralidade destes dois papéis e que as mulheres que consideram que obtêm recompensas nestes dois papéis, tendem a aumentar simultaneamente a centralidade que atribuem aos dois papéis (Norton et all, 2005:329). Neste sentido, as esferas da vida social não têm de ser vistas como antagónicas, revelando inversamente um carácter complementar. No que se refere particularmente à esfera do trabalho, o facto de as mulheres se sentirem competentes e realizadas nesta esfera pode levar ao aumento da importância atribuída a este papel na vida (idem, p.

[81] Estudo desenvolvido por Morden e Ostiguy (2005) com uma amostra de 242 empregados de uma Universidade Canadiana, constituindo 35% do universo, sendo metade do sexo masculino e a outra metade do sexo feminino.

[82] Estudo desenvolvido por Norton, Gupta, Stephens, Martire e Towsend (2005) com uma amostra composta por 195 mulheres de Ohio e Pensilvânia, nos EUA, que desempenham simultaneamente o papel de tomar conta de filhos (elemento da família que utiliza mais tempo a cuidar dos filhos), mãe (de pelo menos um filho com menos de 25 anos), esposa e trabalhadora, em que os dados foram recolhidos em dois estudos longitudinais.

332). Assim, a centralidade do trabalho das mulheres pode ser afetada pelos sentimentos de realização e reconhecimento, pois à medida que estes aumentam, aumenta igualmente o grau de centralidade atribuído ao trabalho na vida: "it is possible that rewarding work experiences provided women with evidence of their competence on the job and that women increased the importance of this successful role as a mean of self-enhancement" (idem, p. 332). Neste sentido, deparamo-nos com a relação entre "experiências recompensadoras" e a maior centralidade atribuída ao trabalho na vida pelas mulheres, pelo facto de o trabalho remunerado ser normalmente mais estruturado (tempo programado, expectativas claras e recompensas tangíveis pelo desempenho) e, por essa via, permitir às mulheres a oportunidade de se considerarem reconhecidas pelo seu desempenho profissional. Mas no que se refere ao papel familiar, as mulheres podem experimentar uma maior pressão do que os homens, pois "women's family roles may be less structured in that they are defined primarily by the expectations of and interactions with aging parents, children, and husbands rather than by more objective standards of the employee role as compared to the family roles […] women may have more concrete evidence or confirmation of their competence (or failure) as employees than as caregivers, mothers, or wives" (idem:333).

Os conflitos entre os papéis sociais ocorrem, no entanto, segundo Calvo-Salguero, Carrasco-González e Lecea (2010)[83], quando as exigências ou expectativas associadas a um dos papéis são incompatíveis com as exigências ou expectativas do outro papel, com particular enfoque na relação entre o trabalho e a família, em que nos deparamos com duas situações: (1) quando as atividades relacionadas com o trabalho afectam as responsabilidades familiares (*work interfering with family – WIF*), e (2) quando as atividades relacionadas com a família interferem com as responsabilidades profissionais (*family interfering with work – FIW*). Segundo as autoras, não existe consenso quanto às expectativas sociais de papéis de género serem homogéneas entre os indivíduos do sexo masculino e feminino, nem tão pouco que esta relação seja mais forte para as mulheres do que para os homens (Calvo-Salguero, Carrasco-González e

[83] Estudo desenvolvido junto a 162 trabalhadores numa instituição de ensino público espanhola, dos quais 46,3% eram homens e 53,7% mulheres, com idades compreendidas entre os 22 e os 50 anos, dos quais 80,55% tem filhos, que se encontravam maioritariamente a desempenhar funções de professores e investigadores (66,7%) e como "pessoal de administração e serviços" (33,3%). Em termos de habilitações académicas, 14% têm o ensino secundário e ou formação profissional, 14%, têm cursos médios (tirados apos a obtenção do diploma do secundário mas não conferentes de grau académico), 12% têm diploma do ensino superior (licenciatura e / ou pós-graduação) e 36% têm mestrado e / ou doutoramento, os quais trabalham em média 40 horas por semana.

Lecea, 2010:1248), apesar de o grau de centralidade atribuído ao trabalho poder estar associado à sua representação como uma ameaça ao desempenho de outros papéis sociais considerados relevantes. No entanto, os conflitos causados pelo trabalho têm maior impacto nos indivíduos que atribuem maior relevância ao papel familiar (p. 1249), na medida em que "work is not assessed and considered to be anything other than an intrusion on the family role" (p. 1249). A construção social dos papéis familiares e profissionais específicos a cada género, em que a maioria dos homens são socializados para o papel central de "trabalhador e provedor de recursos" e a maioria das mulheres são socializadas para o papel central de "coração da família, como mãe, esposa e trabalhadora doméstica", torna expectável a perceção que o trabalho é mais central para a maioria dos homens e a família, para a maioria das mulheres. Assim, seria de esperar diferenças de género no que se refere à centralidade do trabalho e à intensidade da interferência do trabalho na vida familiar e na satisfação com o trabalho, pois "we would expect that, when work interferes with the family, women (more than men) would develop a negative attitude toward their work, such as a low level of job satisfaction, as they (more than men) perceive work as a threat to their central role in life: family role (…) [and] we would expect men to also develop negative attitudes, such as a low level of job satisfaction" (idem, p. 1249). Mas, se por um lado, se verificaram semelhanças de género em relação aos graus de centralidade atribuídos a estes dois papéis (família e trabalho) (idem, p. 1251), por outro lado, a interferência do trabalho na família é maior para as mulheres do que para os homens. Neste sentido, as autoras referem que: (a) não existem diferenças de género nos graus de importância atribuídos à família e ao trabalho; (b) a família é a esfera da vida social mais importante para indivíduos de ambos sexos; (c) quando o papel social que consideram central na vida é ameaçado pelo outro papel, os indivíduos não desenvolvem atitudes negativas em relação ao papel ameaçador; (d) nas "culturas coletivistas", o trabalho é visto como uma forma de concretizar o bem-estar familiar e uma responsabilidade que corresponde aos dois sexos, pelo que se encontra interligado com o papel familiar, pelas recompensas que permite alcançar.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho fez-se, assim, acompanhar por uma mudança da avaliação do lugar que o trabalho ocupa na vida por homens e mulheres (Sharabi e Harpaz, 2011). Em 1981, as diferenças de género perante a importância absoluta e relativa do trabalho na vida eram acentuadas mas, em 2006,

deparamo-nos, por um lado, com a atenuação das diferenças de género perante a centralidade absoluta do trabalho na vida, pois "no tradictional gender diferences were found in work centrality" (Sharabi e Harpaz, 2011:57), e por outro, com a persistência de diferenças de género em relação às outras esferas da vida social, denotando-se que a família continua a ser uma dimensão mais valorizada pelas mulheres do que pelos homens, pois "as in the past, family centrality is higher among women than among men" (Sharabi e Harpaz, 2011:57).

IV.4. A centralidade do trabalho e o investimento diferenciado no tempo de trabalho tendo em conta a dimensão do género

Apesar de se colocar a hipótese de que homens e mulheres atribuem diferentes graus de centralidade às diversas esferas da vida social (trabalho, família, lazer, participação em atividades sociais e coletivas, participação em atividades culturais, desportivas e políticas), devido aos processos de socialização a que são sujeitos, sendo as mulheres mais associadas a atividades que remetam para a esfera privada (a conjugalidade, a parentalidade, o trabalho e as tarefas domésticas) e os homens associados a atividades da esfera pública (que traduzem o domínio simbólico na esfera do trabalho e nas restantes esferas da vida social para além da família) (Maciel, Marques e Torres, 2008), os estudos apontam para poucas diferenças de género em relação às atitudes perante o trabalho e aos graus de centralidade atribuídos ao trabalho e às esferas da família e do lazer. Mas ao nível dos comportamentos, verificaram-se diferenças de género na distribuição de tempo entre as esferas da vida social. Segundo Morden e Ostiguy (2005), este facto constitui um indicador de que o trabalho ocupa uma posição mais central na vida dos homens e a família na vida das mulheres, atendendo ao tempo diferenciado que dedicam a estas esferas. Neste sentido, torna-se necessário olharmos para estudos focados nos níveis de centralidade do trabalho "expressos" pelos indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino, pois uma abordagem que infira a centralidade do trabalho a partir dos padrões de participação temporal no trabalho apresenta-se incompleta por não contemplar a avaliação dos indivíduos.

As horas de trabalho e o tipo de entidade empregadora constituem variáveis que podem influenciar o grau de importância atribuído ao trabalho pelos indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino (Snir e Harpaz, 2005[84], 2006[85]). Os indivíduos que trabalham mais horas indicam uma maior centralidade do trabalho, apesar de as horas de trabalho semanais variarem de acordo com os países. E atendendo que, em relação ao setor de atividade (público e privado), os indivíduos que trabalham no setor privado trabalham mais horas do que os que trabalham no setor público, são, por esse facto, associados à atribuição de maior centralidade ao trabalho na vida (Snir e Harpaz, 2006). Assim, independentemente do contexto sociocultural, os indivíduos que apresentam um grau elevado de centralidade do trabalho trabalham em média mais horas (e maioritariamente no setor privado) do que os que atribuem um menor grau de importância ao trabalho. Na medida em que os homens trabalham, em média, mais horas do que as mulheres (e que as mulheres casadas trabalham menos horas do que as que não são casadas, enquanto, inversamente, os homens casados trabalham mais horas do que os homens que não são casados), podem ser associados a graus elevados de centralidade do trabalho, enquanto as mulheres a graus menos elevados, se a variável em análise consistir no tempo dedicado ao trabalho (Snir e Harpaz, 2005). No entanto, este investimento temporal diferenciado em atividades de trabalho não influencia o grau de importância que homens e mulheres atribuem ao trabalho, visto que apesar das diferenças de género nos aspetos comportamentais, deparamo-nos com semelhanças no que se refere à atribuição "expressa" de importância à esfera do trabalho na vida. Este facto pode derivar da diminuição das diferenças dos papéis de género na sociedade. Neste sentido, a maior igualdade de género no local de trabalho pode estar a contribuir para a maior centralidade do trabalho por parte das mulheres, o que, no entanto, não se traduz necessariamente na maior dedicação temporal ao trabalho. Assim, os autores reforçam a ideia segundo a qual, nos estudos sobre a centralidade do trabalho, a maior dedicação temporal ao trabalho não deve constituir a variável principal de análise, pois torna-se necessário ter em conta a influência dos "papéis de género" socialmente

[84] No estudo desenvolvido por Snir e Harpaz (2005), com vista ao estudo da centralidade relativa do trabalho, foram contemplados 96 trabalhadores israelitas, dos quais 41,7% eram homens e 58,3% mulheres, sendo que 48,9% eram casados, com idade média de 36 anos e com nível de educação média de 15 anos de escolaridade.

[85] Os dados resultam do projeto internacional do MOW (1987), que contempla os trabalhadores de cinco países (Bélgica=450, Israel=973, Japão=3226, Países Baixos=996, EUA=1.000), atendendo à idade, género, grau habilitacional e estado civil).

referenciados como adequados a homens e mulheres na esfera do trabalho (idem, p. 386).

A responsabilidade de suportar financeiramente a família, ainda que seja associada aos dois elementos do casal na sociedade contemporânea, continua a ser em primeiro lugar atribuída aos homens, o que pode condicionar o sobreinvestimento temporal no trabalho, assim como a responsabilidade familiar e doméstica continua a ser em primeiro lugar atribuída às mulheres, o que pode condicionar o seu subinvestimento no trabalho. Mas mesmo quando os indivíduos não precisam de trabalhar para auferir rendimentos, o "tempo dedicado ao trabalho" constitui um campo de análise complexo. Segundo Hedenus (2009), o tempo é um recurso escasso para os indivíduos, que pode ser usado para o trabalho remunerado, para a vida doméstica e familiar, para o tempo pessoal e o tempo livre e que gera tensões quando não é suficiente para todas as responsabilidades, relações e interesses. Se ao desempenho de múltiplos papéis associarmos a possibilidade de se deixar de trabalhar por receber um prémio de lotaria, deparamo-nos com o facto de as mulheres desinvestirem mais do tempo dedicado ao trabalho remunerado do que os homens: "female lottery winners were more likely than male winners to reduce their work hours after collecting their winnings" (Hedenus, 2009:27). De acordo com este estudo, a relação entre trabalho e família tem sido pautada por dificuldades de conciliação temporal, tanto para homens como mulheres. Mas o facto de os indivíduos não deixarem de trabalhar (apesar de mais mulheres do que homens reduzirem as horas de trabalho) demonstra que, por um lado, as recompensas financeiras não constituem o principal fator que leva os indivíduos a investirem temporalmente no trabalho e, por outro, que os indivíduos optam por continuar a trabalhar e manter o horário de trabalho quando a alternativa consiste em dedicar-se a outro tipo de obrigações, pois entendem que "spending more time at home may also entail having to assume the main responsability for household work" (Hedenus, 2009:59). Por este motivo, os indivíduos (homens e mulheres) que não têm filhos demonstram maior interesse em trabalhar menos horas, pois esta opção permite uma maior conciliação entre o trabalho e interesses do dia-a-dia: "household work, or to read a book, meet with friends, and go to the gym" (idem), fazendo com que o tempo livre do trabalho possa ser distribuído em diversas atividades: "relaxation, family, friends, hobbies, travel, house and home, study, volunteer work, and paid work" (idem, p. 30). Assim, constatamos que a redução do tempo de trabalho é maior entre os que não

têm filhos e entre que vivem em casal (idem, p. 31). No entanto, apesar de libertos de constrangimentos de ordem financeira, a maior parte dos indivíduos continuou a trabalhar, parte manteve o mesmo número de horas de trabalho que tinha antes e alguns continuaram a reportar o desejo de passar mais tempo em casa e com os filhos, o que revela que a ausência de necessidades financeiras não constitui um fator determinante para o desinvestimento temporal na esfera do trabalho remunerado, tanto para os homens, como para as mulheres. Neste sentido, ganhar a lotaria permitiu aos indivíduos tornarem-se livres dos constrangimentos temporais do trabalho remunerado, mas principalmente através da redução das horas de trabalho e, assim, alcançarem uma maior conciliação entre o trabalho e as outras esferas da vida social, pois os pais passaram mais tempo com os filhos, os indivíduos sem filhos passaram mais tempo com os amigos, e todos passaram mais tempo dedicados a outras atividades, apesar de três em cada dez indivíduos continuarem a ter dificuldade em conciliar o trabalho com a família. Assim, podemos considerar que: (a) o tempo que se passa noutras atividades é determinado pela proporção de tempo livre do trabalho e pelos rendimentos do trabalho remunerado; (b) os indivíduos mais novos e que vivem sozinhos recorrem mais a períodos de licença do trabalho (c) as mulheres sem filhos reduzem mais horas de trabalho do que as que têm filhos; (d) a redução das horas de trabalho e de períodos de licença tornaram mais fácil reconciliar o trabalho com a vida familiar; (e) os indivíduos sem obrigações familiares passaram mais tempo a descansar, relaxar e com os amigos, (e) os indivíduos com obrigações familiares passaram mais tempo fora do trabalho e fora da família (principalmente os que têm filhos), (f) os indivíduos que são pais experimentaram maior conciliação entre a vida de trabalho e a vida familiar. Nesta relação entre a ausência de necessidades financeiras e o investimento temporal no trabalho remunerado não se verificaram diferenças acentuadas entre a redução de tempo de trabalho de homens e mulheres, sendo que a diferença é maior entre os que têm e os que não têm filhos, apesar de constatarmos que aumentar as margens económicas facilita a distribuição do tempo entre o trabalho remunerado e a vida privada. No entanto, apesar de mudanças na condição objetiva perante o trabalho, as normas sociais sobre o trabalho inspiraram a maioria dos que ganharam a lotaria a manter as suas situações de trabalho mais idênticas do que as situações nas restantes esferas da vida social, pois a grande maioria optou por manter o investimento temporal na esfera do trabalho remunerado.

Quadro n.º 10 – Semelhanças e diferenças de género na centralidade do trabalho

	Semelhanças de género na centralidade do trabalho	**Diferenças de género na centralidade do trabalho**
Centralidade absoluta	- Esfera a que atribuem maior importância na vida: família (Bielby e Bielby, 1984) - Grau elevado de importância atribuído ao trabalho na vida (Bielby e Bielby, 1984; Morden e Ostinguy, 2005) - "Expectativa normativa" da atribuição de importância ao trabalho remunerado (Bielby e Bielby, 1984; Sharabi e Harpaz, 2011)	- A exposição a modelos femininos que integraram com sucesso as responsabilidades familiares e profissionais afeta a centralidade do trabalho das mulheres (Bielby e Bielby, 1984) - A centralidade do trabalho diminui quando as mulheres se casam ou ficam noivas (Bielby e Bielby, 1984) - A centralidade do trabalho aumenta quando as mulheres são mães e à medida que aumenta o número de filhos (Bielby e Bielby, 1984)
Centralidade relativa	- Não encontramos diferenças de género em relação à centralidade do trabalho, da família e do lazer (Morden e Ostiguy, 2005) - As esferas da vida social revelam um carácter complementar para homens e mulheres (Norton et all, 2005) - A centralidade relativa do trabalho varia de indivíduo para indivíduo e, para o mesmo indivíduo, no decurso do seu ciclo de vida (Morden e Ostiguy, 2005; Norton et all, 2005).	- O grau de centralidade atribuído a todas as esferas da vida social, incluindo a do trabalho, é mais elevado entre as mulheres (Bielby e Bielby, 1984) - O trabalho ocupa uma posição mais central na vida dos homens e a família na vida das mulheres, se tivermos em conta o tempo diferenciado que dedicam a estas esferas (Morden e Ostiguy, 2005) - Para os homens a pressão social enfatiza o sucesso na esfera do trabalho, mas para as mulheres, a pressão divide-se entre a esfera do trabalho e a da família (Norton et all, 2005) - Para as mulheres, a centralidade do trabalho é mais afetada pelos sentimentos de realização e reconhecimento pelo desempenho profissional, segundo padrões objetivos (Norton et all, 2005)
Tempo dedicado ao trabalho remunerado	- O tempo investido no trabalho não influencia o grau de importância que homens e mulheres atribuem ao trabalho (Snir e Harpaz, 2006) - Diferenciação entre atitudes perante o trabalho e aspetos comportamentais associados ao trabalho (investimento temporal em atividades de trabalho) (Snir e Harpaz, 2006) - Pressão social dos "papéis sociais" de género nos comportamentos em relação ao trabalho (Snir e Harpaz, 2006)	- Os homens trabalham, em média, mais horas do que as mulheres, sendo por essa forma associados a uma maior centralidade do trabalho, quando o investimento temporal é considerado um indicador (Snir e Harpaz, 2006) - As mulheres casadas trabalham menos horas do que as que não são casadas, enquanto os homens casados trabalham mais horas do que os homens que não são casados (Snir e Harpaz, 2006)

Assim, apesar de no plano da condição objetiva perante o trabalho persistirem diferenças de género no que se refere às remunerações auferidas, ao acesso a cargos de topo e ao ritmo da progressão na carreira, tanto homens como mulheres atribuem importância a esta esfera da vida social, visto que "women work for the same reason that men work – to support themselves and their families, to experience the sense of accomplishment, efficacy, and competence that comes from succeding in the workplace. Both men and women work because they want to and because they have to" (Kimmer, 2010:207). Mas se para os homens, pressupomos que o trabalho é uma dimensão

central, logo a seguir à família, no caso das mulheres verificamos uma configuração diferenciada, pois, na sociedade contemporânea, deparamo-nos com "mulheres orientadas para a carreira profissional", "mulheres adaptativas" e "mulheres orientadas para a vida familiar e doméstica" (Casaca, 2009)[86]. No entanto, para além das motivações e orientações perante o trabalho, o contexto social no qual os indivíduos vivem influência a perceção da importância a atribuir ao trabalho na vida.

IV.5. A centralidade do trabalho em Portugal e os diplomados e as diplomadas do ensino superior

Em Portugal, o campo de estudo da centralidade absoluta e relativa do trabalho tem enfatizado que, apesar de o trabalho ser uma fonte de realização pessoal e social, constitui a principal forma de os indivíduos garantirem as suas condições materiais de existência, pelo que se verifica "uma crença positiva associada ao trabalho" (Ramos, 2000:63). Esta dupla perceção do trabalho, fonte de rendimentos e de realização pessoal, é, no entanto, afetada pela variável sociodemográfica "grau de escolaridade",

[86] No que à relação subjetiva com o trabalho diz respeito, "cada vez mais, se vem acentuando a polarização das orientações e preferências das mulheres relativamente ao emprego" (Casaca, 2009:10). Esta tipologia procura contribuir para a desconstrução da ideia de que as mulheres compõem uma categoria homogénea, em termos de orientação perante o trabalho, denotando, ao invés, configurações diferenciadas em relação à importância que atribuem trabalho na vida, tendo em conta a classificação proposta por Hakim (2000). Assim, apesar de as gerações mais jovens serem mais escolarizadas, podem procurar a sua realização pessoal por outras vias para além do desempenho de uma atividade profissional. Segundo Casaca (2009), deparamo-nos com uma polarização evidente entre: (a) mulheres orientadas para a carreira *(career-oriented women)*, que trabalham a tempo inteiro e são financeiramente independentes e para as quais o emprego, ou actividades equivalentes (política, arte, desporto), figura como o elemento central das suas vidas e como a principal fonte de realização pessoal, e a vida matrimonial e familiar é secundarizada, pois investem intensamente, e de forma planeada, nas qualificações e posteriormente no trabalho remunerado; (b) e aquelas que optam pela "carreira matrimonial, ou seja, mulheres orientadas para a vida doméstica e familiar" (Casaca, 2009:10), para as quais a família e os filhos são o elemento central da vida, que preferem um estilo de vida que não passe pela participação no mercado de trabalho, para as quais as habilitações/qualificações se destinam a satisfazer um projeto de enriquecimento pessoal ou a conseguir um bom casamento no "mercado matrimonial" e que se dedicam a cuidar do capital simbólico da família (preparação de festas e de jantares sociais, organização dos tempos de lazer, de férias, gestão do consumo do agregado) e para as quais o eventual retorno ao mercado de trabalho, depois do casamento, decorre de constrangimentos financeiros motivados por situações de divórcio ou de incapacidade do cônjuge/companheiro para trabalhar (desemprego ou doença). No entanto, segundo a autora, a maioria das mulheres pode ser classificada como (c) "mulheres adaptativas", que constituem o grupo maioritário e menos homogéneo, e integra as mulheres cujas prioridades na vida se alteram no momento do casamento ou do nascimento dos/as filhos/as, que se reveem num emprego que permita satisfazer necessidades económicas, que não ambicionam desenvolver uma carreira, pois seria um projecto que requereria um investimento planeado e a longo-prazo nesse domínio, mas para as quais as qualificações obtidas são consideradas indispensáveis à manutenção do emprego.

visto que os diplomados do ensino superior sobrevalorizam a importância do trabalho na vida, num contexto em que não podemos deixar de ter em conta que, apesar da forte participação ativa das mulheres no mercado de trabalho, persistem os modelos tradicionais de género na relação com o trabalho e com as restantes esferas da vida social.

Segundo Freire (2000a:166)[87], "a avaliação que os indivíduos fazem da sua situação profissional é, antes do mais, estruturada pelas suas atitudes e posicionamento face ao trabalho e pela afirmação do seu valor enquanto dimensão estruturante do tempo e dos restantes aspetos da vida social". O estudo da centralidade do trabalho contempla, assim, dimensões subjetivas, relacionadas com as atitudes sociais perante o trabalho, pois incide "na análise de representações, valores e disposições atitudinais dos indivíduos perante vários aspetos da vida de trabalho e da vida social com ela relacionados" (Freire, 2006:331). De acordo com Freire (2000b:25)[88], os indivíduos podem assumir três atitudes em relação ao trabalho: (a) a "atitude instrumental perante o trabalho", que traduz a ideia de que "só faço aquilo a que sou obrigado"; (b) a "atitude compartimentada perante o trabalho", que reflete a perceção de que "trabalho bastante, mas não deixo que isso interfira com a minha vida"; e a (c) "atitude fundamental perante o trabalho", em que "faço questão de trabalhar o melhor possível mesmo que isso interfira com a minha vida". Segundo o autor, em Portugal, assistimos à combinação destes três tipos, o que reflete que as especificidades culturais reconfiguram as atitudes perante o trabalho. Assim, no que se refere à perceção do lugar que o trabalho ocupa na vida, identificamos uma contiguidade mediada por dois polos. Por um lado, os que consideram que, "embora trabalhem bastante, não deixam que isso interfira com as outras dimensões da vida e aqueles que referem que trabalham o melhor possível, ainda que com prejuízo de outros aspetos da sua vida" (Freire, 2000a:167).

[87] O estudo foi desenvolvido com base nos resultados de um projeto de investigação sobre o trabalho e as atitudes dos portugueses face ao trabalho, à formação, à iniciativa e ao lazer, realizado por uma equipa do Instituto de Estudos Sociais e Económicos (IESE) para o Observatório do Emprego e Formação Profissional, com base num inquérito aplicado durante 1997 e 1998, com uma amostra constituída por 229 indivíduos, dos quais 90% têm até 25 anos e 10% mais de 30 anos, com um nível de habilitações escolares superior ao da generalidade da população portuguesa empregada, no período em referência, e dos quais o maior número atingiu ou frequenta o ensino superior, dos quais 62,5% são do sexo feminino.

[88] Estudo desenvolvido no âmbito do International Social Survey Programme (ISSP), que consistiu no 1.º inquérito aplicado em Portugal, em 1997, sobre as orientações dos portugueses perante o trabalho, a uma amostra constituída por 810 indivíduos com 18 ou mais anos de idade, estratificados por sexo, idade, situação perante o trabalho (empregado/desempregado).

Mas, independentemente dos comportamentos diferenciados no campo profissional, a maioria prefere manter o forte investimento no trabalho, pois apenas uma minoria "preferiria menos trabalho, menos dinheiro e mais tempo livre" (Freire, 2000a:169).

As opções "trabalhar mais tempo e auferir mais rendimentos" e "trabalhar menos tempo e auferir menos rendimento" encontram-se associadas à fase do ciclo de vida, visto que os que se encontram nas faixas etárias mais baixas manifestam maior preferência em manter o volume de trabalho, ou mesmo aumentá-lo, caso tal signifique aumento de rendimentos. De igual forma, o género parece estar associado a estas opções, visto que as mulheres denotam "um posicionamento e envolvimento mais pragmático com o trabalho, protegendo mais a sua vida pessoal e familiar" (Freire, 2000a:167). Tal facto parece estar associado a socializações diferenciadas de homens e mulheres tendo em conta os papéis de género, que transmitem que a sociedade espera que homens e mulheres desempenhem funções diferenciadas, na vida quotidiana, de forma que as expectativas se cumpram e se reproduzam (Bourdieu, 1990), conforme exposto no capítulo I. No entanto, a opção por manter o investimento temporal no trabalho não revela uma clara preferência do uso do tempo em favor do trabalho, uma vez que se encontra condicionada pela remuneração e pela proporção de tempo livre do trabalho. Mas devemos ter em conta que mesmo na ausência de necessidades financeiras, a maioria manifesta que gostaria de continuar a trabalhar, apesar de não considerarem o trabalho a atividade mais importante da vida. Esta orientação perante o trabalho aproxima as representações dos indivíduos de ambos os sexos, para os quais o trabalho ocupa um lugar central na sua identidade social e individual (Dubar, 1991; Barroso, Nico e Rodrigues, 2011), da mesma forma que estrutura e condiciona a gestão da vida quotidiana (Flacher, 2008). Assim, o grau de centralidade atribuído ao trabalho na vida tem em conta "as formas privilegiadas de utilização do tempo e valorização do tempo de trabalho e do tempo livre" (idem, p. 169), sem descurar que a maioria dos homens se caracteriza pelo aumento progressivo das horas de trabalho remunerado e a maioria das mulheres experienciam o aumento das horas de trabalho não remunerado (Wall e Guerreiro, 2005), e as implicações que estas opções têm sobre a remuneração e, consequentemente, sobre as condições materiais de existência. No entanto, deparamo-nos com diferenças entre empregados e desempregados, com estes últimos a valorizarem mais a importância do trabalho na vida, o que corrobora os estudos de

Frisch-Gauthier (1962), Lazarsfeld, Jahoda e Zeisel (1982), MOW (1987), Sennet (2001), Flacher (2008) e Maurin (2009), conforme exposto no capítulo 3.

Em Portugal, das diversas dimensões que configuram a vida quotidiana (a família, o trabalho, as relações sociais, as práticas de consumo e práticas culturais), os indivíduos atribuem maior importância aos aspetos relacionados com os afetos (família, amigos e tempos livres), às quais se segue o trabalho remunerado, pelo que estas quatro esferas constituem o núcleo de interesse principal, quando comparadas com a religião, o voluntariado e a política (Ramos, 2000; Torres e Brites, 2005; Saint-Maurice, 2009). Para esta configuração da centralidade relativa do trabalho na vida contribuem as transformações relativas à "afirmação dos direitos individuais, de que são exemplo a igualdade entre homens e mulheres (…) [pelo que] trata-se de um arranjo de valores que evidencia escolhas modernas e não tradicionais" (Torres e Brites, 2005:359). Assim, no que se refere à centralidade relativa das diversas esferas da vida social, verificamos que "a hierarquia é exatamente a mesma para os dois sexos. As prioridades femininas e masculinas quanto ao lugar hierárquico na ordenação pessoal que os amigos, o lazer e o trabalho ocupam são praticamente coincidentes. Sendo as diferenças entre países maiores do que a diferença entre homens e mulheres num mesmo país" (idem). Neste sentido, o acesso e a participação ativa das mulheres no mercado de trabalho, como resultado dos processos de democratização da sociedade portuguesa, permitiu o esbatimento das diferenças de género na esfera do trabalho remunerado e "contribuiu para derrubar as fronteiras rígidas que separavam gerações e géneros na vida privada [mas] nem por isso anulou uma relativa primazia da família como elemento considerado central da vida social" (Aboim, 2008:579), tanto para os homens como para as mulheres.

Se analisarmos os estudos da centralidade relativa do trabalho na vida a partir da distribuição do tempo entre o trabalho e as restantes esferas da vida social, pressupondo que "quanto maior a disposição para dar tempo à família, aos amigos e às atividades de tempo livre e lazer, menor é a disposição para dar tempo ao trabalho" (Ramos, 2000:56), identificamos que Portugal faz parte dos países onde, em termos médios, os indivíduos que se encontram a trabalhar "revelam um maior ajustamento entre o tempo despendido no trabalho e o tempo desejado" (Chambel, 2009:34)[89]. Contudo, os tempos

[89] Estudo comparativo e longitudinal, da série de estudos *Atitudes sociais dos portugueses*, do Instituto de Ciências Sociais, com base nos dados recolhidos no inquérito sociológico "Orientações

dedicados à "família, as atividades domésticas, as sociabilidades e o lazer são geridos a partir do tempo que sobra em relação ao trabalho" (Saint-Maurice, 2009:75)[90], apesar de constatarmos que as mulheres trabalham menos horas do que os homens e que os "trabalhadores com nível de formação mais elevado e com posições mais diferenciadas nas organizações trabalham mais horas" (idem, p. 31). No entanto, tal facto não afeta a importância absoluta que os indivíduos atribuem ao trabalho na vida, na medida em que a maioria gostaria de continuar a ter um emprego remunerado mesmo que não precisasse de trabalhar para auferir rendimentos, o que reforça a ideia de que, em Portugal, "prevalece a perspetiva 'não-económica' do trabalho" (idem, p. 83), tanto para homens como para mulheres, afastando-se, por esta via, da "visão tradicional, que pressupõe que as mulheres desejariam dedicar menos tempo à atividade profissional" (idem, p. 36).

No contexto nacional, apesar da prevalência dos modelos sociais tradicionais de género, que têm como pressuposto "o que as sociedades definem como características e atividades masculinas e características e atividades femininas" (Amâncio, 1994:24), deparamo-nos com mais semelhanças do que diferenças de género na relação subjetiva dos indivíduos com o trabalho. Assim, se no plano da condição objetiva no mercado de trabalho temos em conta que "o estatuto social das mulheres não depende em primeira análise do seu trabalho, mas sobretudo da independência económica e da sua liberdade, como de resto acontece com os homens" (Amâncio, 1994:26), no plano da relação subjetiva com o trabalho, "a questão não se situa, portanto, ao nível da atividade desenvolvida, mas sim ao nível do significado social que lhe é atribuído e da posição dos indivíduos no sistema social associada a esse significado" (Amâncio, 1994:26).

As normas do comportamento masculino e feminino têm repercussões na relação subjetiva dos indivíduos com o trabalho, pois "a diferenciação dos papéis sexuais traduz […] a divisão entre a esfera pública e a esfera privada" (Amâncio, 1994:70), o que resulta "de construções estruturadas em volta dos conteúdos dos papéis sociais, ou seja, teorias implícitas sobre o modo de ser e a posição relativa de homens e mulheres no

perante o trabalho", realizado em 2006, no âmbito do ISSP, com uma amostra constituída por 1.837 indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, dos quais 52,5% são mulheres e 47,5% são homens, que eram maioritariamente (62,2%) pessoas ativas empregadas (não ativos – incluindo estudantes e desempregados = 37,8%), em que 9,5% não têm escolaridade formal, 37,6% têm frequência do ensino primário, 21,4% do ensino básico, 17,9% do ensino profissional ou secundário e 13,6% a frequência do ensino superior. Quanto ao estado civil, 57,6% são casados, 24,9% solteiros, 10,6% viúvos e 6,8% separados ou divorciados.

[90] Para caracterização do estudo, ver chamada de nota anterior (nota 25).

mundo do trabalho" (idem:74). Neste sentido, as "orientações comportamentais de homens e mulheres encontram-se associadas e / ou condicionadas pelos estereótipos de género e "constituem a dimensão comportamental das representações largamente partilhadas sobre o modo de ser de homens e mulheres" (idem:76). Tal facto reflete que as relações subjetivas de homens e mulheres com as posições concretas alcançadas no mercado de trabalho encontram-se associadas à perceção do valor da atividade que desempenham, para além das características do trabalho. Assim, a avaliação que os indivíduos fazem da relação subjetiva com o trabalho é mediada pelos significados sociais atribuídos aos seus comportamentos, que resultam da avaliação da sua adequação ou não e aproximação ou afastamento do que é considerado a norma social prevalecente na esfera do trabalho.

As situações de trabalho encontram-se, por norma, mais associadas a valores e comportamentos masculinos do que femininos, pelo que "atualizam a relação de assimetria entre os sexos, que se repercute nos seus comportamentos e perceções" (Amâncio, 1994:170). Tal facto pode influenciar a atribuição de graus de importância diferenciados ao trabalho, por homens e mulheres, assim como a manifestação pública semelhante ou diferente dessa importância, visto que, em contextos públicos, "como o do trabalho, os homens afirmam a sua distinção de forma relativamente consistente, mas as mulheres fazem-no sob certas condições: a de que este comportamento não implique uma rutura com o modo de ser feminino e a de que ele não subverta a natureza da relação entre os sexos" (Amâncio, 1994:180).

A opção social, cultural e economicamente condicionada das mulheres entre uma carreira "mais" profissional e uma carreira "mais" familiar parece, no entanto, apontar para um outro tipo de diferença de género, pois esta possibilidade não se apresenta de igual forma aos homens, para os quais a primazia da carreira "mais" profissional assume-se como a "única" opção possível. As mulheres têm a "vantagem" de poder optar por investir de igual forma no trabalho ou na família, enquanto os homens são automaticamente categorizados como "homem trabalhador e provedor de recursos". Esta distinção, que parece socialmente "natural/normal", tem repercussões nas trajetórias profissionais, visto que, no que se refere aos constrangimentos encontrados no trabalho, o grupo das mulheres em idade ativa é "prejudicado" pelo "espetro" de poderem desinvestir do trabalho em benefício da família, sem que isso seja socialmente sancionado, o que, por sua vez, faz com que enfrentem maiores

dificuldades do que os homens nos processos de inserção profissional ou nas trajetórias profissionais, independentemente das suas qualificações e da experiência profissional que detêm.

Apesar de termos presente que a maioria dos indivíduos atribui ao trabalho um lugar central na vida, apercebemo-nos que "a centralidade do trabalho é afetada por variáveis sociodemográficas, como a idade, o grau de escolaridade, o rendimento e o posicionamento politico-ideológico" (Ramos, 2000:50)[91]. A centralidade do trabalho é mais elevada entre os indivíduos mais escolarizados, o que demonstra que a posse do diploma do ensino superior tem um efeito na avaliação que os indivíduos fazem da importância absoluta e relativa do trabalho, refletindo processos de socialização primária e secundária que enfatizam "a valorização do trabalho (…) através da instrução" (idem, p. 55). Mas se os diplomados do ensino superior constituem um grupo que sobrevaloriza a importância absoluta do trabalho na vida, no que se refere à centralidade relativa do trabalho, constatamos que "o trabalho perde importância à medida que as habilitações escolares aumentam" (Ramos, 2000:60). Assim, no que se refere às atitudes sociais face ao trabalho, os diplomados do ensino superior consideram que o trabalho é mais do que uma obrigação social, mas tal facto não significa que possa impedir o investimento noutros aspetos da vida pessoal, facto manifestado através da preferência pela redução do tempo de trabalho, caso tal não afete o volume de rendimentos (Freire, 2000a; Chaves, 2010).

Em Portugal, constatamos que "os quadros superiores e dirigentes (quando a tempo inteiro) são os que, em média, mais horas trabalham" (Chambel, 2009:32). No entanto, segundo Freire (2000a), os indivíduos com níveis de habilitação mais elevados valorizam mais outros aspetos da sua vida pessoal para além do trabalho remunerado, pois caso fosse possível optariam pela redução do tempo de trabalho. Esta opção é, no entanto, condicionada pelos níveis de rendimentos mais elevados que auferem, os quais não seriam muito afetados pela redução do tempo de trabalho, e pela maior facilidade em desenvolver atividades secundárias remuneradas, no tempo liberto da atividade

[91] Estudo comparativo internacional desenvolvido com base nos resultados do International Social Survey Programme (ISSP) para identificar semelhanças e diferenças entre Portugal, Espanha, Hungria, Alemanha e Suécia no que se refere à "formação de comportamentos e atitudes perante o trabalho" (Ramos, 2000:48), com base nos dados da população activa com emprego remunerado em Portugal recolhidos através de inquérito por questionário aplicado em 1997, com uma amostra constituída por 1.637 indivíduos com idade igual ou superior aos 18 anos, dos quais 52,7% são do sexo feminino e 47,3% do sexo masculino.

principal. Neste sentido, a orientação perante o trabalho dos diplomados do ensino superior reflete a "secundarização do valor da remuneração ou do estatuto simbólico [do trabalho] face a outras esferas e dimensões da vida social" (Chaves, 2010: 316) tendo em vista a conciliação entre o trabalho e as esferas da vida social, de forma que o trabalho remunerado seja caracterizado como "uma ocupação laboral que não monopolize o tempo de vida" (idem) e, apesar de permanecer uma condição para a existência, possibilite "each person […] [to] concentrate on the social and cultural activities of his or her choice and thus allow other social relationships to emerge" (Freyssenet, 1999:17).

Quando nos debruçamos sobre a distribuição entre o tempo de trabalho e o tempo para as restantes atividades da vida social, apercebemo-nos que quanto mais elevado é o nível de escolaridade, menor a satisfação com a articulação família-trabalho. Esta relação menos consensual encontra-se associada ao aumento das responsabilidades laborais resultantes de inserções profissionais mais qualificadas e das expectativas elevadas quanto ao equilíbrio entre a esfera do trabalho e a esfera da família, num contexto social em que ambos os elementos do casal trabalham por norma a tempo inteiro, independentemente da composição do agregado familiar (Rodrigues, Barroso e Caetano, 2010[92]). A pressão da distribuição quantitativa e qualitativa do tempo condiciona, assim, a avaliação que os indivíduos fazem da articulação entre estas duas esferas, sendo os índices de satisfação em relação à sua conciliação inferiores entre os indivíduos com profissões mais qualificadas e com cargos de maior responsabilidade. A relação entre as exigências da família e do trabalho pode, assim, gerar tensões, quando os indivíduos dispõem de recursos insuficientes, em termos de tempo e remuneração. Mas quando estes recursos são adequados perante as necessidades e exigências das esferas do trabalho e da família, os diplomados do ensino superior alcançam o equilíbrio entre as duas esferas (idem, 2010) e apresentam níveis elevados de satisfação com a relação entre estas.

Em Portugal, quando analisamos conjuntamente, nos estudos sobre a importância que os indivíduos atribuem ao trabalho na vida, o sexo e a posse do diploma do ensino superior, apercebemo-nos que a feminização da força de trabalho, com as suas consequências nos comportamentos de ambos os sexos, e a aposta na

[92] Estudo desenvolvido com base nos dados oficiais recolhidos a partir dos registos do GPEARI-MCTES.

obtenção do diploma do ensino superior influenciam uma relação subjetiva diferenciada com o trabalho, visto que "determinados recursos, como um nível de instrução elevada, são condição para a autoridade por parte das mulheres, enquanto no caso dos homens, e ao mesmo nível de estatuto nas organizações, aqueles recursos não são uma condição indispensável, mas simplesmente facilitadora" (Amâncio, 1994:74). Tal relação diferenciada estende-se para além da esfera do trabalho remunerado, visto que apesar de a influência do trabalho na vida familiar ser sentida pela maioria que se encontra a trabalhar (por não conseguirem separar o trabalho da família, levarem usualmente os problemas do trabalho para casa e não terem um horário que permite conciliar ambas as esferas), são as mulheres mais qualificadas que constituem maioritariamente este grupo (Guerreiro e Rodrigues, 2009; Maciel e Marques, 2008[93]).

A obtenção do diploma do ensino superior configura uma opção estratégica[94] que tem sido associada ao aumento da possibilidade de os indivíduos concretizarem trajetórias profissionais de sucesso e relações subjetivas positivas com o trabalho. De igual forma, é apanágio da sociedade contemporânea que a educação contribui para atenuar as desigualdades sociais, incluindo as desigualdades entre os sexos. No entanto, as normas sociais condicionam a avaliação que os indivíduos fazem de si e das suas trajetórias. Num contexto nacional pautado pelo "tradicionalismo e modernismo" em relação aos papéis de género, as variáveis macrossociais (contexto cultural das normas sociais sobre o trabalho), situacionais (situação perante o emprego, setor de atividade) e sociodemográficas (sexo, idade, situação familiar, grau de escolaridade) parecem influenciar as semelhanças e diferenças de género na condição objetiva no mercado de trabalho e na relação subjetiva que têm com o trabalho, aspetos que serão desenvolvidos através da abordagem empírica do presente estudo.

[93] Estudo desenvolvido com base na análise crítica das informações disponíveis, através da análise de entrevistas aprofundadas realizadas em Lisboa, no Porto e em Leiria, a casais com diferentes durações de casamento e diferentes pertenças sociais, em várias pesquisas, de carácter quantitativo e qualitativo referidas pelas investigadoras: Carvalho, 2007; Casaca, 2005; Kóvacs, 2002; Torres, 2004; 2006; Torres et al., 2004; 2006.

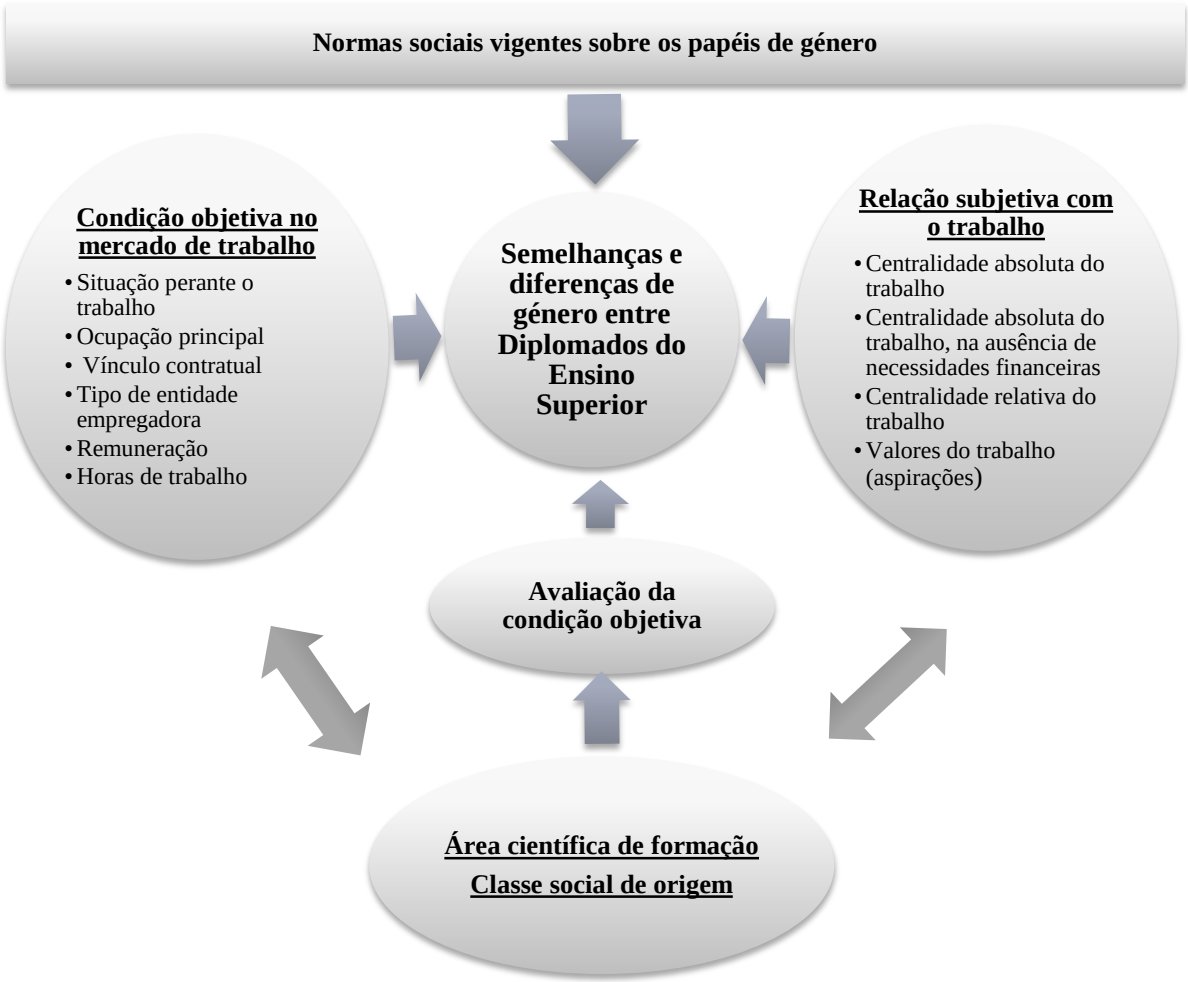
[94] Consciente e inconsciente, condicionada pela posse de capitais e pelas aspirações e o grau de possibilidade das suas concretizações, segundo Bourdieu (2000, 2002).

CAPÍTULO V – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

V.1. Modelo de análise

No presente estudo, com vista a identificarmos se as desigualdades de género que existem na sociedade portuguesa contemporânea são registadas entre os diplomados do ensino superior, adotámos um modelo relacional e aditivo que combina as características dos diplomados, a sua condição objetiva perante o trabalho e a relação subjetiva que têm com o trabalho (Manheim e Dubin, 1985; MOW, 1987). O investimento no trabalho não é isento dos constrangimentos familiares e das características do meio social de origem, encontra-se associado às normas sociais vigentes sobre os papéis de género e as características sociodemográficas dos indivíduos. Com este pressuposto, propomos o seguinte modelo de análise sobre a trajetória profissional dos diplomados e das diplomadas do ensino superior.

Figura n.º 3 - Modelo de Análise das Semelhanças e Diferenças de Género na condição objetiva e na relação subjetiva dos diplomados do ensino superior com o trabalho



V.2. Opções metodológicas

No presente capítulo metodológico apresentamos os princípios que presidiram ao processo de investigação e as operações realizadas para concretizar os objetivos da pesquisa empírica (Grawitz, 1993). Enquanto estudo sociológico, procuramos identificar uma "perspetiva relacional dos fenómenos sociais e mostrar que as relações sociais não são somente relações objetivas (…) mas comportam uma dimensão simbólica absolutamente central" (Campenhoudt, 2003:160).

As normas sociais e culturais encontram-se ligadas às condutas dos indivíduos e condicionam os seus comportamentos e avaliações sobre as suas práticas. Assim, com as opções metodológicas deste estudo pretendemos estabelecer generalizações e procurarámos, nos casos individuais, identificar "situações nas quais nos contentamos em dizer que, sob determinadas condições, a situação A é mais provável estar associada ao fator Y do que ao fator Z" (Mann, 1983:31). Por esta via, partindo de uma situação particular para um posicionamento de generalização, pretendemos apresentar uma "abordagem relacional dos fenómenos sociais" (Campenhoudt, 2003:161), prosseguindo a esteira de pensamento de Bourdieu, segundo a qual nos deparamos com a "relação entre posições sociais (conceito relacional), as disposições (os *habitus*) e as tomadas de posição" (Bourdieu, 1994:17-20).

A questão principal de investigação consiste em saber "até que ponto as documentadas diferenças de género, no acesso ao mercado de trabalho e na relação subjetiva com o trabalho, se continuam a verificar junto dos diplomados do ensino superior"? Por esta forma, e seguindo a abordagem de pesquisa anteriormente descrita (Mann, 1983; Bourdieu, 1984; Campenhoudt, 2003), temos como objetivo clarificar as trajetórias profissionais dos diplomados, tendo em conta as diferenças de género.

V.3. Técnicas de recolha e tratamento dos dados

V.3.1. Instrumento de recolha de dados: inquérito por questionário

No presente estudo, utilizámos a metodologia quantitativa assente na utilização da técnica do inquérito por questionário. Recorremos a este método e a esta técnica pois são os mais adequados, visto que o objeto de estudo comporta requisitos definidos por Ghiglione e Matalon (2001) no que concerne à utilidade deste método: abordagem de uma população da qual pretendemos conhecer as condições e modos de vida, comportamentos, valores e opiniões; análise de um fenómeno social que é melhor apreendido a partir de informações relativas aos indivíduos da população em questão, e aplicação a um grande número de indivíduos. A opção por este método prende-se, assim, com o facto de permitir "quantificar uma multiplicidade de dados e proceder, por conseguinte, a numerosas análises de correlação" (Quivy e Campenhoudt, 2008:189). De igual forma, com a aplicação do inquérito por questionário visamos, "através da obtenção de dados de natureza quantitativa, a procura de generalizações e regularidades que permitem verificar as tendências predominantes" (Tavares, 2006:96), tendo presente que "a generalização é limitada e o mesmo fenómeno incide de forma variável consoante os diferentes contextos (…) [e que] a compreensão do que se observa não é desprovida de valores sociais" (idem, p. 85).

A aplicação do inquérito por questionário decorreu no âmbito do projeto de investigação "Percursos de inserção dos licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho" (PTDC/CS-SOC/104744/2008), financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) e desenvolvido no CESNOVA – Centro de Estudos em Sociologia da Universidade Nova de Lisboa, que tem como objetivo conhecer os percursos de inserção profissional dos diplomados que concluíram as suas licenciaturas no ano letivo 2004/2005.

Tendo em vista dar resposta aos critérios de circunscrição dos diplomados em processo de inserção profissional através de marcos temporais e geográficos, delimitou-se a população em estudo a duas instituições públicas de ensino superior da região de Lisboa e aos diplomados que obtiveram o diploma no ano letivo de 2004/2005. No que se refere à circunscrição temporal, inquirimos indivíduos que se formaram num período

de mudanças sociais associadas, por um lado, ao enfraquecimento económico do país, com repercussões ao nível das suas trajetórias, o que permite o seu acompanhamento retrospetivo em contextos económicos diferenciados e, por outro, ao contexto académico, marcado pelas alterações decorrentes da implementação do Processo de Bolonha. Em termos de limite geográfico, Lisboa é a zona de maior concentração populacional, de atividade empregadora e de concentração de instituições de ensino superior, para além disso, é um polo atrativo de estudantes de todo o país, quer seja por questões de localização (Lisboa enquanto capital), quer seja pelo prestígio associado às duas instituições de ensino selecionadas.". Tais critérios derivam do facto de o período de cinco anos ser considerado o mais adequado para que possamos falar de processos e trajetórias profissionais e consequentemente saber o que se passou com os diplomados cinco anos depois de saírem da faculdade (Labbé e Abhervé, 2005), que no presente projeto corresponde ao ano da aplicação do inquérito. De igual forma, optámos pela escolha de duas instituições que, devido ao elevado prestígio nacional e por constituírem das primeiras instituições de ensino com representatividade em termos de áreas de estudos, consideramos que se aproximam da realidade do país, a Universidade de Lisboa e a Universidade Nova de Lisboa. Mais reforça esta opção o facto de a presente tese estar a ser desenvolvida em articulação com o projeto de investigação "Percursos de inserção dos licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho" (PTDC/CS-SOC/104744/2008), que estuda a trajetória dos licenciados destas duas instituições, o que permitiu o acesso a este grupo de diplomados, que obtiveram o grau em 2004/2005 num leque variado de áreas formativas.

Em termos temporais, os dados quantitativos foram recolhidos entre 25 de novembro de 2010 e 25 janeiro de 2011, com o período de interrupção de 20 de dezembro de 2010 a 3 de janeiro de 2011). Os trabalhos de inquirição decorreram nos dias úteis, em horário pós-laboral (entre as 17 horas e as 21 horas).

O inquérito, com a duração aproximada de 35 minutos, foi administrado de forma indireta por telefone, por uma equipa que integrou quarenta entrevistadores e dois supervisores oriundos de várias unidades orgânicas da Universidade Nova de Lisboa, que receberam formação por parte dos coordenadores do projeto "Percursos de inserção dos licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho" (PTDC/CS-SOC/104744/2008), para que fosse garantida a correção e a qualidade da inquirição, e

que dispunham de um "Manual do Inquiridor", o qual constituiu um suporte técnico durante a formação e a inquirição[95].

Para efeitos da caracterização das trajetórias profissionais dos diplomados, o inquérito foi construído principalmente com questões fechadas, "visando fins essenciais de aplicação desta técnica relacionados com a verificação (quantitativa) das tendências" (Tavares, 2006:96).

O questionário "exaustivo" (anexo 2) compreende um conjunto de questões sobre as trajetórias profissionais dos diplomados do ensino superior e da sua relação subjetiva com o trabalho, com enfoque nas aspirações, concretizações e avaliações que fazem deste campo da vida social. Os conjuntos de questões são abordados em três períodos distintos da trajetória profissional dos diplomados: o 1.º ano, o 3.º ano e o 5.º ano após a obtenção do diploma. No presente projeto, incidimos no período de 5 anos após a obtenção do diploma, pois por essa via podemos desenvolver uma análise retrospetiva das posições sociais alcançadas e da relação subjetiva com o trabalho. Das questões que compõem o formulário do questionário, no presente projeto de investigação incidimos nas variáveis abaixo identificadas.

Quadro n.º 11 – Semelhanças e diferenças de género entre diplomados do ensino superior

	Variáveis em estudo	Questionário
a) Condição objetiva no mercado de trabalho	Situação perante o trabalho (empregado, inativo, desempregado, bolseiro e estagiário)	P. 104 e P. 105
	Tempo para obtenção de trabalho remunerado qualificado	P. 139
	Ocupação principal	P. 105
	Tipo de contrato de trabalho	P.109
	Horas de trabalho	P. 111
	Tipo de Entidade empregadora	P. 112
	Remuneração	P. 115
	Tipologia de inserção profissional dos diplomados	Tipos
	Adequação das funções que desempenha à área de licenciatura	P.117
	Satisfação com a atividade profissional	P. 118
	Valores do trabalho que concretizam (concretizações)	P. 119A a P. 119K
	Correspondência entre expectativas e concretizações profissionais	P.121
	Satisfação com a trajetória profissional	P. 136
b) Relação subjetiva com o trabalho (escalas ordinais)	Centralidade absoluta do trabalho	P. 141
	Centralidade do trabalho absoluta na ausência de necessidades financeiras	P. 142
	Centralidade relativa do trabalho	P. 143A a 143G
	Valores do trabalho a que atribuem importância (aspirações)	P. 140A a 140K
c) Dados dos diplomados	Classe social de origem	Cl_ag
	Área científica de formação	area1

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

[95] Relatório Metodológico do "Projeto FCT - PTDC/CS-SOC/104744/2008 - Inquirição a graduados da UL e UNL (Ano letivo de 2004/2005 – 1.º ciclo) ", CESNOVA (2011).

V.3.2. Procedimentos de tratamento e análise dos dados

De forma a acedermos às posições alcançadas no mercado de trabalho (condição objetiva) e às representações dos inquiridos e apresentá-las de forma sistematizada, procedemos à análise estatística dos dados recolhidos, para que estes adquirissem significado e para que seja possível "um tratamento quantitativo que permita comparar as respostas globais de diferentes categorias sociais e analisar as correlações entre as variáveis" (Quivy e Campenhoudt, 2008:190).

A análise estatística foi feita com base no Software IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) V:19. Num primeiro momento, recorremos à análise estatística descritiva (univariada), tendo em tendo em vista conhecermos e descrevermos as características da população, e num segundo momento, procurámos identificar a relação entre o sexo dos diplomados e as respostas, apoiando-nos na estatística descritiva (estatística bivariada), nos testes de associação e de correlação entre as variáveis, nomeadamente entre os quais destacamos o teste do Qui-Quadrado (Qui-2)[96], o teste Mann-Whitney[97] (quando perante variáveis quantitativas, optamos pelo Teste t-Student e quando os pressupostos de normalidade e de homogeneidade de variância não se encontravam reunidos, optamos pelo teste Mann-Whitney, perante o não cumprimento dos pressupostos para a aplicação do teste t-Student) e o teste Kruskal-Wallis[98], utilizados para que com base no cruzamento entre as variáveis em estudo, permite identificar se encontramos uma associação entre as variáveis em estudo mesmas e o sexo dos inquiridos.

[96] O teste do Qui-quadrado permite saber se existe uma associação entre duas variáveis nominais ou tratadas enquanto tal, testando a independência entre elas (Laureano, 2011). Este teste é complementado pelo teste V Cramer, que permite saber se a associação entre as variáveis é fraca ou forte. Para a identificação das categorias a que estão associados homens e mulheres, recorremos ao estudo dos resíduos ajustados estandardizados.

[97] O teste não paramétrico de Mann-Whitney permite saber se existem diferenças nas distribuições (mediana) de duas populações independentes, o que nos permite identificar se existem mais semelhanças ou diferenças de género entre os diplomados, quando os dados são quantitativos (escalas ordinais) (Marôco, 2007).

[98] O teste não paramétrico de Kruskal-Wallis, seguido da comparação múltipla das médias das ordens), permite avaliar se uma variável qualitativa (como por exemplo, o tipo de situação profissional) influencia uma variável quantitativa (como por exemplo, o grau de importância atribuída ao trabalho), quer em relação ao conjunto dos diplomados, quer introduzindo a variável sexo (Marôco, 2007).

Nas situações em que nos deparámos com diferenças de género, revelou-se necessário recorrer ao cruzamento de três variáveis, na medida em que pretendemos confirmar se essas diferenças podem estar associadas a outras variáveis que não o sexo dos diplomados, nomeadamente a área científica de formação e a classe social de origem.

V.4. Constituição da amostra

Em Portugal, no ano de 2004/2005, obtiveram o grau de licenciado 69.987 estudantes[99], dos quais 24.395 indivíduos (34,8%) são do sexo masculino e 45.642 (65,2%) do sexo feminino. Deste total, na Região de Lisboa[100], formaram-se 8.357 do sexo masculino (38,1%) e 13.548 indivíduos do sexo feminino (61,9%), perfazendo um total de 21.905 diplomados do ensino superior (31,3%). A Universidade de Lisboa (UL) e a Universidade Nova de Lisboa (UNL) contribuíram para este número, com a atribuição do diploma de licenciatura a 4.290 indivíduos (19,6%), dos quais 2.731 do sexo feminino (63,7%) e 1.559 do sexo masculino (36,3%). O total de diplomados em 2004/2005 destas duas instituições perfaz 19,6% do total de diplomados pelas instituições da Região de Lisboa e 6,1% do total de diplomados nesse ano.

A população deste estudo é constituída pelos diplomados UL e da UNL que concluíram os seus estudos no ano lectivo 2004/2005. Para extrair uma amostra do universo, recorreu-se ao método da amostragem aleatória simples[101], a partir de listagens que constituíam o universo em estudo, disponibilizadas pelos Serviços Administrativos das várias unidades orgânicas da UN e da UNL, sendo que cada um dos indivíduos foi identificado com um número único e intransmissível gerado de forma aleatória. A partir destes dados foi construída uma base de sondagem que incluía todos os alunos de 1.º ciclo da UL e UNL que obtiveram a sua graduação no ano em questão.

[99] Evolução do número de diplomados no Ensino Superior, por distrito e NUTS II: 1997-1998 a 2004-2005 OCES – DSEI, p. 9: http://www.meintegra.ics.uminho.pt/docs/ficheiros/Diplomados97_05_VFinal.pdf.

[100] Universidade Aberta (UA), a Universidade de Lisboa (UL), a Universidade Nova de Lisboa (UNL), o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE) e a Universidade Técnica de Lisboa (UTL).

[101] Relatório Metodológico do "Projecto FCT - PTDC/CS-SOC/104744/2008 - Inquirição a graduados da UL e UNL (Ano lectivo de 2004/2005 – 1º ciclo)", CESNOVA (2012).

As listagens foram posteriormente ordenadas por esses números e distribuídas pelos entrevistadores ao longo da inquirição. Para todos os graduados foram efectuadas diligências no sentido de os contactar e aplicar a inquérito, até perfazer o número alvo para a amostra, que era a realização de 1000 questionários, sendo 600 a alunos da UL e 400 a alunos da UNL.

A amostra é constituída por 1.004 diplomados. Do total de diplomados que obtiveram o grau de diplomado no ano 2004/2005 (4.290 indivíduos), obteve-se uma taxa de resposta de 23,3% dos diplomados da UL (597 indivíduos do total de 2.560 responderam ao questionário) e de 23,5% dos diplomados da UNL (407 indivíduos do total de 1.730 responderam ao questionário), perfazendo uma taxa de resposta total de 23,4%. Foram tidas em conta as 14 unidades orgânicas e os 92 cursos de licenciatura que compõem a UL e a UNL[102].

Quadro n.º 12 - Distribuição amostral, por sexo, comparada com os valores do universo (n=1.004)

Sexo	Universo		Amostra							
			Total		UL		UNL		Erro amostral	
	Total	%	n	%	n	%	n	%	UL	UNL
Mulheres	2.731	66,8%	646	61,3%	427	40,5%	219	20,8%	4,1%	5,8%
Homens	1.559	33,2%	358	38,6%	170	18,3%	188	20,3%	6,6%	6,2%
Total	4.290	100%	1.004	100%	597	58,8%	407	41,2%	3,5%	4,2%

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Tendo em conta que o propósito da amostra consistia em garantir a representatividade estatística dos dados recolhidos face a cada uma das universidades, a análise das margens de erro por instituição revelam valores reduzidos (3,5% para a UL e 4,2% para a UNL para um intervalo de confiança de 95%). No que se refere ao sexo dos inquiridos, foram realizados 646 questionários às diplomadas e 356 aos diplomados, correspondentes a 64,3% e a 35,6% respectivamente. Os erros máximos da amostra face à variável sexo são reduzidos (4,1% para as diplomadas e de 6,6% para os diplomados da UL, e de 5,8% para as diplomadas e 6,2% para os diplomados da UNL), o que revela um erro máximo aceitável (total: feminino: 3,4%; masculino: 5,5% para um intervalo de confiança de 95%), que não assume em nenhum dos casos valores expressivos, o que permite tornar aceitável a análise efectuada.

[102] Ver Anexo 3 – Lista das Unidades Orgânicas dos licenciados no ano 2004/2005 pela UL e pela UNL.

V.5. Caracterização da população

Os inquiridos encontram-se repartidos por seis áreas de formação, de acordo com a Classificação Internacional Tipo da Educação (International Standard Classification of Education - ISCED 1997, da UNESCO), adotada em Portugal através da Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF):

Quadro n.º 13 - Distribuição amostral, por sexo, por área científica de formação, comparada com os valores do universo (n=1.004)

	Total		**Mulheres**		**Homens**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Artes e Humanidades	215	**21,4%**	154	**23,8%**	61	**17,0%**
Educação	100	10,0%	84	13,0%	16	4,5%
Ciências Sociais, Comércio e Direito	241	**24,0%**	166	**25,7%**	75	**20,9%**
Ciências, Matemática e Informática	285	**28,4%**	143	**22,1%**	142	**39,7%**
Engenharias, Indústria Transformadora e Construção	35	3,5%	9	1,4%	26	7,3%
Saúde e Proteção Social	128	12,7%	90	13,9%	38	10,6%
Totais	1.004	100%	646	100%	358	100%

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Os dados constantes no "Quadro n.º 13" permitem apreciar a distribuição dos licenciados inquiridos, segundo o sexo, pelas diversas áreas científicas de formação.

Do total de alunos distribuídos pelas várias áreas de formação, encontramos uma maior concentração em torno das áreas das Ciências, Matemática e Informática (28%), Ciências Sociais, Comércio e Direito (24%) e Artes e Humanidades (21%). As áreas com menor proporção de alunos são as de Engenharias, Indústria Transformadora e Construção (4%), Educação (10%) e Saúde e Proteção Social (12%).

Se tivermos em conta a variável sexo podemos concluir que a tendência é semelhante mas em proporções bastante diferentes: enquanto no sexo feminino as áreas de maior concentração de diplomadas são as de Ciências Sociais, Comércio e Direito (26%), Artes e Humanidades (24%) e Ciências, Matemática e Informática (22%), no sexo masculino a área mais significativa é a de Ciências, Matemática e Informática com cerca de 40% dos diplomados, seguindo-se as áreas de Ciências Sociais, Comércio e Direito (21%) e Artes e Humanidades (17%).

A grande maioria dos inquiridos tem até 30 anos (83,2%), sendo que o intervalo de idades varia entre os 25 e aos 72 anos de idade.

Quadro n.º 14- Distribuição amostral, por sexo, por faixa etária, comparada com os valores do universo (n=1.004)

	Mulheres		**Homens**		**Total**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Até 30 anos	559	**55,7%**	277	**27,6%**	836	83,2%
De 31 a 40 anos	61	0,1%	57	5,6%	118	11,7%
De 41 a 50 anos	17	1,7%	16	1,6%	33	3,3%
Mais de 50 anos	9	0,9%	8	0,8%	17	1,7%
Total	646	58%	358	36%	1004	100%

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Apercebemo-nos que tanto os diplomados (77,4%) como as diplomadas (86,6%) são relativamente jovens, pois no momento de inquirição, a grande maioria de ambos os grupos tinham no máximo 30 anos de idade. No entanto, os diplomados do sexo masculino (8%) encontram-se mais representados nas faixas etárias mais elevadas (a partir dos 31 anos), do que as diplomadas (2,7%).

Da totalidade dos inquiridos, 81,3% ainda não tem filhos. Dos 187 diplomados (18,7%) inquiridos que têm filhos, a maioria são mulheres (119 = 63,3%; homens: 68 = 36,3%). Do total destes diplomados que são mães e pais, a grande maioria tem um filho (73,2%, dos quais), 18% têm dois filhos e 8% têm três ou mais filhos, não se registando diferenças de género no que a esta distribuição diz respeito.

No que se refere ao regime de coabitação, mais de metade dos diplomados (55,1%) reside com o cônjuge (38,9%), seguindo-se os que residem com o cônjuge e os filhos (13,6%). Entre os restantes inquiridos, destacam-se os que vivem sozinhos

(20,5%) e os que residem com os pais ou os sogros (16,2%). Não registamos diferenças de acordo com o sexo dos inquiridos no que ao regime de coabitação respeita.

Os diplomados, independentemente do sexo, residem maioritariamente no concelho de Lisboa (76,7%), seguindo-se a Região Centro (7,8%) e a Região do Alentejo (5,3%), pelo que não se registam diferenças de género na sua distribuição geográfica.

No que se refere à classe social de origem, verificamos a seguinte distribuição.

Quadro n.º 15 - Classe social de origem, por sexo, comparada com os valores do universo que respondeu (n=976)

	Mulheres		**Homens**		**Total**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
EDL – Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	218	**34,5%**	102	29,6%	320	**32,8%**
PTE – Profissionais Técnicos e de Enquadramento	183	29,0%	119	**34,5%**	302	**30,9%**
TI – Trabalhadores Independentes	37	5,9%	24	7,0%	61	6,3%
AI – Agricultores independentes	11	1,7%	5	1,4%	16	1,6%
EE – Empregados executantes	129	20,4%	70	20,3%	199	20,4%
OI – Operários industriais	51	8,1%	21	6,1%	72	7,4%
AA – Assalariados agrícolas	2	0,3%	4	1,2%	6	0,6%
Total	631	64,7%	345	35,3%	976	100%

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

A maioria dos diplomados são filhos de Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais e de Profissionais Técnicos e de Enquadramento, o que aponta para uma forte reprodução social, sendo que as diplomadas encontram-se mais presentas na primeira e os diplomados na segunda, respetivamente. Em terceiro lugar, são filhos de Operários Industriais, subdividindo-se, posteriormente, com valores pouco expressivos, pelas restantes classes sociais de origem.

Em relação ao grau habilitacional dos pais, verificamos a seguinte distribuição:

Quadro n.º 16- Distribuição amostral, por sexo, por nível habilitacional do pai, comparada com os valores do universo que respondeu (n=989)

	Mulheres		**Homens**		**Total**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Sem instrução ou com instrução primária incompleta	6	0,6%	9	0,9%	15	1,6%
Instrução primária completa	170	17,1%	95	9,6%	265	**26,8%**
Preparatório completo	37	3,7%	18	1,8%	55	5,6%
9º ano de escolaridade	85	8,6%	37	4,7%	122	12,3%
Secundário completo	143	14,5%	73	7,4%	216	**21,8%**
Curso médio/Superior	197	19,9%	119	12,0%	316	**32,0%**
Total	638	64,5%	351	36,5%	989	**100%**

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Como podemos constatar no quadro acima, os pais da maioria dos diplomados têm o Ensino Secundário ou Curso Médio ou Superior (53,8%), sendo seguidamente a categoria onde se encontram mais presentes a dos pais com Instrução Primária Completa (26,8%). Não registamos diferenças de género no que à habilitação dos pais diz respeito.

No que se refere ao grau habilitacional das mães dos diplomados, a distribuição mantém-se semelhante, como podemos aferir no quadro abaixo:

Quadro n.º 17 - Distribuição amostral, por sexo, por nível habilitacional da mãe, comparada com os valores do universo que respondeu (n=990)

	Mulheres		**Homens**		**Total**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Sem instrução ou com instrução primária incompleta	11	1,1%	13	1,3%	24	2,4%
Instrução primária completa	161	16,2%	101	10,2%	262	**26,5%**
Preparatório completo	36	3,6%	15	1,5%	51	5,2%
9º ano de escolaridade	94	9,5%	42	4,2%	136	13,7%
Secundário completo	140	14,1%	75	7,6%	215	**21,7%**
Curso médio/Superior	196	19,8%	106	10,7%	302	**30,5%**
Total	638	64,5%	352	35,5%	990	**100%**

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

À semelhança do grau habilitacional dos pais, as mães dos diplomados inquiridos encontram-se sobrerepresentadas nas categorias Secundário Completo e Curso Médio / Superior, perfazendo um total de 52,2%, a que se segue a categoria Instrução Primária Completa, com um total de 26,5%. Não registamos diferenças de género no que à habilitação da mãe diz respeito.

No que se refere à categoria socioprofissional dos pais, deparamo-nos igualmente com mais semelhanças entre os inquiridos de ambos os sexos.

Quadro n.º 18 - Distribuição amostral, por sexo, por categoria socioprofissional do pai, comparada com os valores do universo que respondeu (n=963)

	Mulheres		**Homens**		**Total**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Militares	12	1,2%	9	0,9%	21	2,2%
Quadros Superiores da Administração Pública Dirigentes e Quadros Superiores de Empresas	134	**13,9%**	60	**6,2%**	194	**21,2%**
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	120	**12,5%**	85	**8,8%**	205	**21,3%**
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	70	7,3%	39	4,0%	109	11,3%
Pessoal Administrativo e Similares	71	7,4%	40	4,2%	111	11,5%
Pessoal dos Serviços e Vendedores	61	6,3%	35	3,6%	96	10,0%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, criação de animais e pescas	20	2,1%	11	1,1%	31	3,2%
Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	98	**10,2**%	42	**4,4%**	140	**14,5%**
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhos Especializados	27	2,8%	20	2,1%	47	4,8%
Trabalhadores Não Qualificados	8	0,8%	1	0,1%	9	0,9%
Total	621	64,5%	342	35,4%	963	100%

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Os pais dos diplomados inquiridos são maioritariamente Quadros Superiores da Administração Pública e Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas (42,5%), a que se segue a categoria de Operários, Artífices e Trabalhadores Similares (14,5%). Verificamos a mesma relação em relação às mães.

Os grupos profissionais onde as mães dos diplomados se encontram mais representadas são os grupos de Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas (21,9%) e Pessoal Administrativo e Similares (18,7%), o que não se regista de igual forma entre os pais. Verificamos ainda que a categoria Inativos aplica-se somente às mães dos diplomados inquiridos, que assumem o peso de 18,5% da amostra.

Quadro n.º 19 - Distribuição amostral, por sexo, por categoria socioprofissional da mãe, comparada com os valores do universo que respondeu (n=969)

	Mulheres		Homens		Total	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Quadros Superiores da Administração Pública Dirigentes e Quadros Superiores de Empresas	44	4,5%	17	1,8%	61	6,3%
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	135	**13,9%**	77	**7,9%**	212	**21,9%**
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	66	6,8%	32	3,3%	98	10,1%
Pessoal Administrativo e Similares	113	**11,7%**	68	**7,0%**	181	**18,7%**
Pessoal dos Serviços e Vendedores	67	7,0%	33	3,4%	100	10,3%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, criação de animais e pescas	5	0,5%	1	0,1%	6	0,6%
Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	25	2,6%	13	1,3%	38	3,9%
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores Especializados	6	0,6%	2	0,2%	8	0,8%
Trabalhadores Não Qualificados	54	5,6%	32	3,3%	86	8,9%
Inativos	111	**11,5%**	68	**7,0%**	179	**18,5%**
Total	626	**64,7%**	343	**35,3%**	969	**100%**

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Neste sentido, deparamo-nos com diferenças de género entre os pais e mães dos diplomados, visto que os pais encontram-se mais representados nas categorias de Quadros Superiores da Administração Pública (42,5%), quando as mães têm um peso de 6,3%, e as mães encontram-se sobre representadas na categoria de Inativos (18,%), que não é identificada para os pais.

Atendendo à caracterização prévia da população em estudo, tendo em conta o objeto de estudo, com a metodologia aplicada e de acordo com o modelo de análise, apresentamos seguidamente o perfil das trajetórias profissionais e da relação subjetiva com o trabalho dos diplomados e das diplomadas da UL e da UL, de forma a identificarmos se os padrões de desigualdades de género persistem para além da obtenção do diploma do ensino superior, na sociedade portuguesa contemporânea.

CAPÍTULO VI – ASPETOS OBJETIVOS DA RELAÇÃO COM O TRABALHO: QUESTÕES DE GÉNERO ENTRE DIPLOMADOS DO ENSINO SUPERIOR

A situação objetiva dos diplomados no ensino superior perante o trabalho constitui uma área de estudo que permite identificar a sociografia dos resultados do investimento na formação qualificada, perante as condições socioeconómicas de um determinado mercado de trabalho. Independentemente do que os indivíduos esperam a jusante da obtenção do diploma do ensino superior, a inserção profissional funciona como o objetivo geral e transversal para a análise do investimento na educação. Os processos de inserção profissional desenrolam-se num contexto social, cultural e económico específico, no qual os aspetos objetivos, que traduzem as "posições alcançadas no mercado de trabalho", se podem cruzar com as normas sociais vigentes. Estas normas podem dizer respeito às representações sobre a importância que "trabalhar" assume na vida, às recompensas intrínsecas e extrínsecas associadas ao trabalho remunerado, bem como às representações sociais sobre os papéis que homens e mulheres devem desempenhar nesta esfera da vida social, assim como nas restantes. Neste sentido, o contexto macrossocial e as representações sociais tanto podem influenciar as estratégias de inserção profissional dos indivíduos, como se podem encontrar associadas aos resultados que conseguem alcançar, na medida em que a seleção de candidatos para resposta às oportunidades disponíveis no mercado de trabalho podem ser influenciadas pelo perfil *ideal tipo* desejado de "trabalhador", convencionado pelas representações sociais de uma determinada sociedade.

Em Portugal, a percentagem de diplomados do ensino superior (16,3%), com referência ao ano 2010, encontra-se aquém da média europeia (30,6%) (OCDE, 2012) e imperam modelos conservadores quanto aos papéis de género, apesar da forte presença feminina no mercado de trabalho, a trabalhar a tempo inteiro (Wall, 2005; Perista, 2006; Guerreiro e Pereira, 2007; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007; Aboim, 2011). Neste contexto, a obtenção do diploma do ensino superior é percecionada como uma aposta que permite aumentar as probabilidades de aceder a trajetórias profissionais privilegiadas socialmente, que conduzam à realização pessoal na posse de um trabalho e através deste, ao acesso a melhores condições materiais de existência. A posse de um trabalho prestigiante possibilita concretizar objetivos de vida através dos rendimentos e recompensas advindos do trabalho remunerado, facto este que, apesar do aumento da

precariedade e do desemprego, encontra suporte na associação dos diplomados a trajetórias profissionais positivas, comparativamente aos indivíduos que não detêm o diploma do ensino superior.

Para que possamos responder a uma das questões que orienta a presente investigação: "Haverá mais semelhanças ou diferenças de género entre os diplomados do ensino superior na condição objetiva no mercado de trabalho e nas suas trajetórias profissionais?", procuramos seguidamente aferir qual a c*ondição objetiva no mercado de trabalho* (posição social alcançada no mercado de trabalho) no grupo inquirido.

VI.1. Tipos de situação profissional dos diplomados e das diplomadas do ensino superior

Para uma melhor análise da condição objetiva dos diplomados no mercado de trabalho, foi elaborada uma tipologia de situações profissionais[103], com vista à sua classificação, através de uma Análise Múltipla de Correspondência (AMC), com base nos indicadores "grupo profissional", "situação na profissão", "tipo de contrato"; "horas de trabalho" e "salário". Esta tipologia, que permitiu identificar associações privilegiadas entre as categorias dos indicadores analisados, e que remete para a existência de grupos de licenciados com diferentes perfis ao nível da situação no mercado de trabalho, permitiu classificar os diplomados em cinco situações profissionais: (a) Tipo 1 – "inserção frágil acentuada", que diz respeito aos diplomados que se encontram numa situação profissional caracterizada pelo trabalho sem vínculo (ou filiação) organizacional, subqualificado, situações de subemprego (ou trabalho a tempo parcial) e sub-remuneração acentuadas; (b) Tipo 2 – "inserção frágil", que se refere aos diplomados que se encontram numa situação profissional frágil caracterizada pelo trabalho sem vínculo (ou filiação) organizacional, com alguma subqualificação, em situações de subemprego e sub-remuneração menos acentuadas; (c) Tipo 3 – "inserção clássica assalariada subqualificada", referente aos diplomados que se encontram numa

[103] Tipologia elaborada por Cristina Parente, Madalena Ramos e Mónica Santos, no âmbito do projeto "Percursos de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho" (PTDC/CS-SOC/104744/2008), doravante designado por "Percursos de inserção dos licenciados", financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) e desenvolvido no CESNOVA – Centro de Estudos em Sociologia da Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH).

situação de vínculo a uma organização, onde a atividade é exercida em horário semanal completo e com contratos de trabalho a termo ou sem termo; (d) Tipo 4 – "inserção qualificante assalariada", que diz respeito aos diplomados que são trabalhadores assalariados com vínculo a uma organização, com grande estabilidade de emprego, elevados salários e em situação de sobrecarga horária; (e) Tipo 5 – "inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados", que se refere aos diplomados que são trabalhadores assalariados da Administração Pública ou empresários (com e sem assalariados), inseridos em grupos profissionais adequados ao diploma detido, em situação de sobre-emprego e sobre-remuneração. De forma a contemplar a totalidade dos diplomados, foi acrescentada à tipologia o "Tipo 0 - Desempregados", que diz respeito aos que se encontram na situação de desemprego.

Tabela 1 - Tipologia da situação profissional dos licenciados (5 anos após a obtenção do grau)

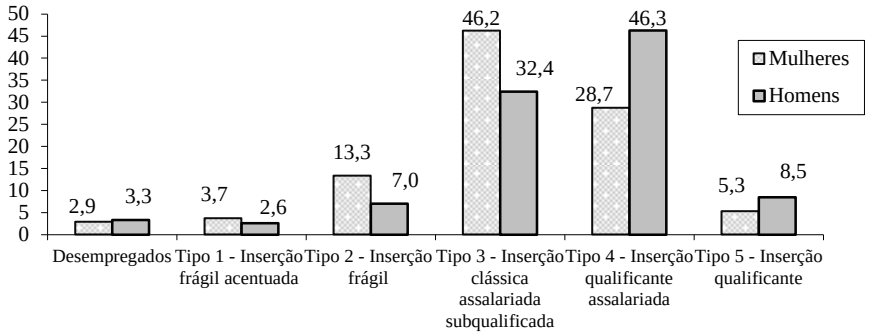
Tipos de situações profissionais	N	%
Desempregados	24	3,1
Tipo 1 - Inserção frágil acentuada	26	3,3
Tipo 2 - Inserção frágil	87	11,1
Tipo 3 - Inserção clássica assalariada subqualificada	325	41,4
Tipo 4 - Inserção qualificante assalariada	273	34,7
Tipo 5 - Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados	50	6,4
Total	785	100,0

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Com recurso a esta "tipologia das situações profissionais", que sintetiza, em termos gerais, a situação dos diplomados e das diplomadas, visto que contempla as principais variáveis relativas à condição objetiva no mercado de trabalho, procurámos aferir se existiam diferenças de género entre os diplomados do ensino superior, facto que denota que a obtenção do diploma não atenua as diferenças documentadas na sociedade portuguesa. Tendo em conta as diversas variáveis que caracterizam as *posições sociais alcançadas no mercado de trabalho*, verificamos que, ainda que nem mulheres nem homens sejam associados de forma preponderante aos pontos extremos desta classificação ("desemprego", "inserção frágil acentuada" ou "inserção qualificante"), as diferenças são visíveis quanto a um melhor posicionamento dos

homens, comparativamente às mulheres, nas tipologias 4 e 5, que correspondem a inserções qualificantes, caracterizadas por um vínculo de contrato a uma organização, grande estabilidade de emprego e elevados salários, a par da situação de sobrecarga horária.

Gráfico n.º 7 – Tipologia de inserção profissional dos diplomados, por sexo (%)



Qui-quadrado 34,109; sig=0,000; V Cramer=0,208

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Para avaliar se existe uma relação entre o sexo dos diplomados e as posições alcançadas no mercado de trabalho, recorremos ao teste do *Qui-quadrado* (Qui2=34,109 para sig=0,000,), que nos permitiu constatar que existe uma associação entre o sexo e o tipo de inserção profissional, mas de intensidade fraca (Cramer V=0,208). As diplomadas encontram-se mais representadas no tipo 3 ("inserção clássica assalariada qualificada") e os diplomados no tipo 4 ("inserção qualificante assalariada"). De igual forma, verificamos que as diplomadas encontram-se mais presentes nos tipos menos qualificantes (tipos 1, 2 e 3), pois 66,1% das mulheres caracterizam-se por situações menos privilegiadas do que os homens, para os quais a percentagem nestes tipos é de 45,3%. Já no que se refere aos tipos mais qualificantes (tipos 4 e 5), apercebemo-nos que os diplomados encontram-se mais presentes do que as diplomadas, visto que os homens representam 54,8% da população, percentagem que baixa para 34%, entre as mulheres.

Estes resultados apontam para a persistência da desigualdade de género entre os diplomados do ensino superior, na medida em que as semelhanças verificadas entre diplomados e diplomadas ao nível da obtenção de um trabalho remunerado qualificante, aproximadamente no mesmo período de tempo, não se traduzem em posições semelhantes no mercado de trabalho. As situações de maior precariedade (ausência de

vínculo contratual, auferir menores rendimentos e restrições ao acesso aos melhores cargos) encontram-se mais associadas às mulheres, sendo os homens protagonistas de trajetórias profissionais mais qualificantes (maior sucesso). Esta situação é tão mais grave quando consideramos que o número de diplomadas suplanta o número de diplomados, o que revela que as diferenças de género que caracterizam a sociedade portuguesa permanecem, nestes pontos, imunes ao investimento feito na educação superior. Assim, os avanços conquistados em termos de igualdade de género no mercado de trabalho português continuam aquém do esperado "modelo de paridade" entre os diplomados do ensino superior, o que pode colocar em causa a crença social de que a educação contribui para sociedades mais democráticas, do ponto de vista da obtenção dos recursos, das possibilidades, das oportunidades e, consequentemente, das concretizações na esfera do trabalho remunerado (Costa, 2012).

No entanto, até que ponto estas diferenças estão associadas às áreas de formação em que as diplomadas e os diplomados se formaram?

Uma dimensão apontada para a causa das diferenças de género entre os diplomados do ensino superior tem sido a opção diferenciada por áreas científicas de formação. De acordo com Gonçalves (2001), Alves (2005, 2007), Chaves (2010) e Gonçalves (2012), a área científica de formação pode influenciar as trajetórias dos diplomados, facto pelo qual pode ser associada às semelhanças e diferenças de género entre os diplomados do ensino superior. A frequência diferenciada de cursos mais orientados para carreiras que permitem aceder a maiores recursos financeiros (as áreas quantitativas, da saúde, das engenharias) pode ser um dos aspetos que conduzem às diferenças de género entre os diplomados do ensino superior.

Segundo Correll (2004), a relação entre as representações sociais sobre os papéis de género e as aspirações profissionais de homens e mulheres afeta as opções de carreira e, apesar das mudanças sociais que têm ocorrido na sociedade e da entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, deparamo-nos com a segregação sexual no trabalho remunerado, devido aos diferentes tipos de ocupações profissionais que homens e mulheres escolhem. Partindo da hipótese que "cultural beliefs about gender that accord men higher status in society than women (…) can evoke gender-differentiated standards for attributing performance to ability, which differentially biases the assesments men and women make of their own competence at career-relevant tasks" (Correll, 2004:94), homens e mulheres podem escolher diferentes cursos superiores, com base na

identificação de opções "mais plausíveis" (ou mais ajustadas às possibilidades de concretização), o que tem efeitos ao nível das posições que alcançam no mercado de trabalho.

A relação "quase automática" entre os homens e as ciências ditas exatas e as mulheres e as "letras", tem induzido para que "cultural beliefs about gender and mathematics contribute to the gender gap in careers in science, math, and engineering" (idem, p. 95). Assim, apesar da presença feminina na grande maioria das áreas científicas, persiste a representação de que os homens são mais capazes e competentes do que as mulheres, exemplificado no facto de "mathematics is believed to be a masculine domain, while verbal skills are not culturally associatedwith masculinity" (idem, p. 108), o que "influence actual commitment to paths leading to careers in science, math, and engineering, thereby contributing to the continued dearth of women in the quantitative professions" (Correll, 2004:110), apresentando, por esta via, um contributo para o estudo da segregação sexual no trabalho remunerado apesar das mudanças sociais estruturais que se veem nas sociedades contemporâneas.

Quadro n.º 20 - Tipologia da situação profissional dos licenciados por sexo e área de formação

Tipologia da situação profissional / Sexo / Área de formação		Tipo 0		Tipo 1		Tipo 2		Tipo 3		Tipo 4		Tipo 5		TOTAL	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Educação	N	1	0	5	0	14	1	48	10	4	1	0	0	**72**	**12**
	%	1,4%	0,0%	6,9%	0,0%	19,4%	8,3%	66,7%	83,3%	5,6%	8,3%	0,0%	0,0%	**100,0%**	**100,0%**
Artes e Humanidades	N	4	3	5	6	23	9	74	18	14	13	6	2	**126**	**51**
	%	3,2%	5,9%	4,0%	11,8%	18,3%	17,6%	58,7%	35,3%	11,1%	25,5%	4,8%	3,9%	**100,0%**	**100,0%**
Ciências sociais, comércio e direito	N	3	0	3	0	20	3	44	9	57	30	17	12	**144**	**54**
	%	2,1%	0,0%	2,1%	0,0%	13,9%	5,6%	30,6%	16,7%	39,6%	55,6%	11,8%	22,2%	**100,0%**	**100,0%**
Ciências, matemática e informática	N	6	3	3	1	7	4	48	39	28	41	3	7	**95**	**95**
	%	6,3%	3,2%	3,2%	1,1%	7,4%	4,2%	50,5%	41,1%	29,5%	43,2%	3,2%	7,4%	**100,0%**	**100,0%**
Engenharia, indústrias transformadoras e construção	N	0	3	1	0	0	1	3	6	6	22	0	1	**10**	**33**
	%	0,0%	9,1%	10,0%	0,0%	0,0%	3,0%	30,0%	18,2%	60,0%	66,7%	0,0%	3,0%	**100,0%**	**100,0%**
Saúde e proteção social	N	1	0	2	0	4	1	20	6	38	19	1	1	**66**	**27**
	%	1,5%	0,0%	3,0%	0,0%	6,1%	3,7%	30,3%	22,2%	57,6%	70,4%	1,5%	3,7%	**100,0%**	**100,0%**
Total (Referência)	N	**15**	**9**	**19**	**7**	**68**	**19**	**237**	**88**	**147**	**126**	**27**	**23**	**513**	**272**
	%	**2,9%**	**3,3%**	**3,7%**	**2,6%**	**13,3%**	**7,0%**	**46,2%**	**32,4%**	**28,7%**	**46,3%**	**5,3%**	**8,5%**	**100,0%**	**100,0%**

Legenda: Tipo 0: Desemprego; **Tipo 1:** Inserção frágil acentuada; **Tipo 2:** Inserção frágil**; Tipo 3:** Inserção clássica assalariada subqualificada**; Tipo 4:** Inserção qualificante assalariada**; Tipo 5:** Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados.

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Tendo em conta a tipologia da situação profissional dos licenciados e a área científica de formação, tendo sempre presente a variável sexo, constatamos algumas curiosidades. Em termos gerais, verificamos semelhanças entre os dois sexos nas inserções Tipo 3: Clássica assalariada subqualificada, que predomina entre os estudantes das áreas da Educação e das Artes e Humanidades e ainda no Tipo 4: Inserção qualificante assalariada, onde as semelhanças entre sexos se destacam nas áreas das Ciências Sociais, Comércio e Direito, Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção e ainda na área da Saúde e Proteção Social. As diferenças de tendências encontramos entre os estudantes da área das Ciências, Matemática e Informática, em que as mulheres apresentam maioritariamente uma inserção profissional de Tipo 3: Clássica assalariada subqualificada, enquanto entre os homens predomina uma inserção de Tipo 4: Inserção qualificante assalariada.

Se atentarmos a uma análise centrada em cada um dos indicadores da tipologia, verificamos que as diferenças de género ocorrem predominantemente nas categorias menos privilegiantes da tipologia de situação profissional (Desempregado, Tipo 1: Inserção frágil acentuada e Tipo 2: Inserção frágil). Assim, enquanto nestas três situações da tipologia se destaca para os indivíduos masculinos a área das Artes e humanidades, entre os do sexo feminino destacam-se nas situações de Desemprego a área das Ciências, matemática e informática, no Tipo 1: Inserção frágil acentuada, as áreas das Engenharia, indústrias transformadoras e construção e finalmente no Tipo 2: Inserção frágil, a área da Educação. As semelhanças entre géneros encontramos nas áreas com maior "estabilidade" profissional. Assim sendo, o Tipo 3: Inserção clássica assalariada subqualificada é representado essencialmente por inquiridos da área da Educação; o Tipo 4: Inserção qualificante assalariada por inquiridos das áreas das Engenharia, indústrias transformadoras e construção e da Saúde e proteção social; e finalmente o Tipo 5: Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados, onde predominam os diplomados da área das Ciências sociais, comércio e direito.

A mesma questão colocamos em relação à "classe social de origem" que constitui uma dimensão que pode contribuir para trajetórias diferenciadas de género, associadas aos capitais (económico, cultural e simbólico) que os indivíduos podem mobilizar (Bourdieu, Maruani e Reynaud, 2004; Wall e Guerreiro, 2005; Crompton e Lyonette, 2007): "até que ponto as trejetorias dos diplomados do ensino superior estão

relacionadas com a classe social de origem?" De acordo com Ghigglione e Matalon, 2001:287), "a tríade sexo-idade-nível social (…) constituem fatores de diferenciação essenciais" constituem variáveis clássicas da sociologia, pelo que permitem demonstrar que as relações de género são socialmente construídas, influenciadas pelos contextos culturais e sociais e têm em conta outras características dos indivíduos, para além do sexo (Scott, 2006; Aboim, 2008; Marques, 2011). Segundo Gonçalves (2000:172), "a origem social não influencia significativamente o emprego dos licenciados", facto que procuramos aferir entre os diplomados alvo do presente estudo.

Quadro n.º 21 - Tipologia da situação profissional dos licenciados por sexo e classe social de origem

Tipologia da situação profissional / Classe social de origem	Sexo	Desemprego		Tipo 1		Tipo 2		Tipo 3		Tipo 4		Tipo 5		TOTAL	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
EDL	**N**	1	2	4	3	22	3	79	24	56	35	15	13	**177**	**80**
	%	0,6%	2,5%	2,3%	3,8%	12,4%	3,8%	44,6%	30,0%	31,6%	43,8%	8,5%	16,3%	**100,0 %**	**100,0 %**
PTE	**N**	5	1	4	1	16	9	59	26	47	43	6	5	**137**	**85**
	%	3,6%	1,2%	2,9%	1,2%	11,7%	10,6%	43,1%	30,6%	34,3%	50,6%	4,4%	5,9%	**100,0 %**	**100,0 %**
TI	**N**	0	1	1	0	5	0	12	10	10	7	2	3	**30**	**21**
	%	0,0%	4,8%	3,3%	0,0%	16,7%	0,0%	40,0%	47,6%	33,3%	33,3%	6,7%	14,3%	**100,0 %**	**100,0 %**
AI	**N**	0	0	3	0	1	0	3	2	2	3	0	0	**9**	**5**
	%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	11,1%	0,0%	33,3%	40,0%	22,2%	60,0%	0,0%	0,0%	**100,0 %**	**100,0 %**
EE	**N**	4	5	5	1	21	4	48	16	22	25	3	2	**103**	**53**
	%	3,9%	9,4%	4,9%	1,9%	20,4%	7,5%	46,6%	30,2%	21,4%	47,2%	2,9%	3,8%	**100,0 %**	**100,0 %**
OI	**N**	4	0	1	1	3	3	28	8	6	5	1	0	**43**	**17**
	%	9,3%	0,0%	2,3%	5,9%	7,0%	17,6%	65,1%	47,1%	14,0%	29,4%	2,3%	0,0%	**100,0 %**	**100,0 %**
AA	**N**	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	0	0	**2**	**3**
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	**100,0 %**	**100,0 %**
Total (Referencia)	**N**	**14**	**9**	**18**	**6**	**68**	**19**	**231**	**87**	**143**	**120**	**27**	**23**	**501**	**264**
	%	**2,8%**	**3,4%**	**3,6%**	**2,3%**	**13,6%**	**7,2%**	**46,1%**	**33,0%**	**28,5%**	**45,5%**	**5,4%**	**8,7%**	**100,0 %**	**100,0 %**

Legenda

Tipologia de situação profissional: Tipo 1: Inserção frágil acentuada; **Tipo 2:** Inserção frágil**; Tipo 3:** Inserção clássica assalariada subqualificada**; Tipo 4:** Inserção qualificante assalariada**; Tipo 5:** Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados.

Classe social de origem: EDL – Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais; **PTE –** Profissionais Técnicos e de Enquadramento; **TI –** Trabalhadores Independentes; **AI –** Agricultores independentes; **EE –** Empregados executantes; **OI –** Operários industriais; **AA –** Assalariados Agrícolas

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Analisando desta vez a tipologia de situação profissional dos licenciados e a sua classe social de origem, as diferenças entre géneros estão bem mais presentes. Se em termos gerais predominam as situações de Tipo 3: Inserção clássica assalariada subqualificada e de Tipo 4: Inserção qualificante assalariada¸ constatamos contudo que existe uma diferenciação tendo em conta as áreas de formação dos inquiridos e o seu sexo. Neste sentido, entre das diplomadas de todas as classes sociais de origem predomina o Tipo 3 de situação profissional (Inserção clássica assalariada subqualificada), com maior predomínio para as classes AA: Assalariados Agrícolas (que representa a totalidade das diplomadas desta classe) e a classe OI: Operários Industriais (onde 65% das mulheres pertence a este Tipo 3 de situação profissional). Entre os diplomados predomina para quase todas as classes sociais o Tipo 4: Inserção qualificante assalariada, particularmente nas classes AA: assalariados agrícolas (66,7%), AI: Agricultores independentes (60%) e PTE: Profissionais Técnicos e de Enquadramento (51%). As classes TI: Trabalhadores Independentes (48%) e OI: Operários industriais (47%) são as que, tal como entre as diplomadas, se destaca a tipologia Tipo 3 de situação profissional (Inserção clássica assalariada subqualificada).

Centrando-nos agora em cada uma das tipologias de situação na profissão, constatamos que à exceção do Tipo 5: Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados que apresenta a mesma tendência em ambos os sexos no sentido de ser a classe social EDL: Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais a mais significativa, as restantes tipologias apresentam tendências diferenciadas para cada um dos géneros. Assim sendo, e apesar da fraca representação numérica que a categoria dos Desempregados tem entre os diplomados, constatamos que entre o género feminino sobressai a classe PTE: Profissionais Técnicos e de Enquadramento, enquanto no género masculino predomina a classe EE: Empregados executantes. No Tipo 1 de situação na profissão (Inserção frágil acentuada) entre as diplomadas é característico a classe social AI: Agricultores independentes enquanto que entre os diplomados surge mais evidenciado a classe social OI: Operários industriais, facto este que se mantém igualmente na tipologia Tipo 2: Inserção frágil e Tipo 3: Inserção clássica assalariada subqualificada (neste último a par da classe TI: Trabalhadores Independentes). Na tipologia Tipo 2: Inserção frágil para as diplomadas surge mais representada a classe EE: Empregados executantes, enquanto no Tipo 3: Inserção clássica assalariada subqualificada de situação no emprego se encontra uma grande representação da classe

AA: Assalariados Agrícolas e OI: Operários industriais as menos privilegiantes, portanto. Finalmente o Tipo 4: Inserção qualificante assalariada surge uma maior representação de mulheres da classe PTE: Profissionais Técnicos e de Enquadramento e de homens da classe AA: Assalariados Agrícolas.

Mas vejamos de forma mais pormenorizada a distribuição dos diplomados segundo o género nas posições alcançadas no mercado de trabalho.

VI.2. Semelhanças de género entre os diplomados do ensino superior na condição objetiva no mercado de trabalho e na avaliação dessa condição

A situação no mercado de trabalho permite aferir se a inserção profissional dos diplomados se caracteriza por um trajetória de sucesso ou insucesso, entendida como a obtenção de um trabalho remunerado de acordo com o grau habilitacional no mais curto período de tempo possível. Em termos gerais, o facto de se encontrarem ou não a trabalhar corresponde à avaliação do investimento feito no capital académico, perante as aspirações profissionais delineadas ao longo dos processos de socialização primária e secundária, associadas à identificação da relação entre diploma do ensino superior e a concretização de resultados concretos no mercado de trabalho, tendo em vista a afirmação da utilidade social dos indivíduos e a realização pessoal através do trabalho, apanágio da sociedade contemporânea.

Na sociedade portuguesa, os diplomados acedem a posições profissionais mais capitalizadas e estabilizadas, comparativamente aos indivíduos que não detinham o diploma, na medida em que demoram menos tempo a aceder a um trabalho remunerado, auferem em média mais do que os não diplomados, estabilizam num menor período de tempo no mercado de trabalho e são menos vulneráveis ao desemprego (Alves, 2008; Chaves, 2010; Marques e Alves, 2010; Gonçalves, 2012).

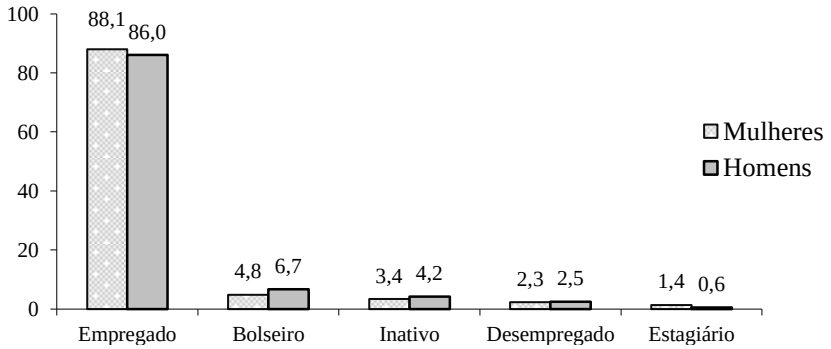
No entanto, tendo em conta que os processos de inserção profissional se encontram temporal, geográfica e socialmente contextualizados, não são indiferentes às desigualdades de género que caracterizam o mercado de trabalho em Portugal. Estas diferenças afetam de igual forma o grupo de indivíduos altamente qualificados, na medida em que a segregação sexual ocupacional vertical e horizontal, a disparidade salarial e a desigual distribuição do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho,

resultado das representações sociais quanto ao desempenho diferenciado dos papéis sociais de homens e mulheres na sociedade, são aspetos que acompanham as trajetórias dos diplomados. A par deste contexto, deparamo-nos ainda com um cenário de recessão económica, que apologiza o discurso da inexistência de um lugar para todos os diplomados que queiram trabalhar nas mais diversas áreas que receberam formação. É nesta intersecção que procuramos caracterizar o processo de inserção profissional dos diplomados e das diplomadas alvo do presente estudo, no que à condição objetiva no mercado de trabalho diz respeito.

VI.2.1. Situação perante o trabalho: igualdade no acesso ao trabalho

Segundo Alves (2004, 2007) e Chaves (2010), a inserção profissional dos diplomados do ensino superior é indiferente ao seu sexo, visto que tanto os diplomados como as diplomadas experienciam trajetórias profissionais semelhantes, encontrando-se maioritariamente inseridos no mercado de trabalho. Perante um clima de incerteza quanto ao retorno do investimento na educação superior, e numa sociedade caracterizada pelo conservadorismo dos papéis de género, a par de homens e mulheres investirem no trabalho remunerado, vejamos qual a situação dos diplomados inquiridos.

Gráfico n.º 8 - Situação objetiva perante o trabalho, 5 anos após a obtenção do diploma, por sexo (%)



Qui-quadrado=3,32; sig=0,475

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

O aumento da percentagem de diplomados entre a população ativa e empregada em Portugal, que teve lugar num cenário de crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, constitui um quadro social que tem demonstrado uma certa estabilidade entre os diplomados do ensino superior. A diminuição da diferença que

separava homens e mulheres em idade de trabalhar em Portugal (de 21,8%, em 1975, para 4,5%, em 2010) (INE, 2012) configura uma mudança que caracteriza a situação dos diplomados inquiridos: passados 5 anos após a obtenção do diploma, a grande maioria dos diplomados (agregando homens e mulheres) encontra-se inserida no mercado de trabalho (87,3%). A percentagem de diplomados desempregados é mínima (2,4%), assim como a dos que se encontram na situação de "Bolseiro" (5,5%), "Inativo" (3,7%) ou "Estagiário" (1,1%). Para identificar as semelhanças e diferenças de sexo na situação perante o trabalho, realizámos o teste do Qui-quadrado (Qui2 =3,32 para sig=0,475), que nos permitiu constatar que as diferenças mínimas que separam os inquiridos do sexo feminino e do sexo masculino não são estatisticamente significativas no que à situação objetiva perante ao trabalho diz respeito.

A igualdade entre homens e mulheres na situação perante o trabalho dos diplomados alvo do presente estudo é verificada inclusive no que se refere ao desemprego, o que confirma, por um lado, que a taxa de atividade feminina cresce de acordo com o nível de escolaridade, mas refuta, por outro, as tendências dos dados nacionais e dos diferentes países europeus (Alves, 2007), que registam taxas de desemprego mais elevadas entre as diplomadas de ensino superior do que entre os diplomados. Assim, tendo presente a taxa de desemprego de 8,2% dos diplomados do ensino superior em Portugal, no ano 2010, correspondendo 3% aos indivíduos do sexo masculino e 5,2% aos indivíduos do sexo feminino (INE, 2012), apercebemo-nos que os dados confirmam, por um lado, a tendência de o grupo dos diplomados do ensino superior se manter sub-representado nesta categoria (com valores abaixo da média nacional), mas diferem na atribuição de percentagens de desemprego superiores às mulheres. Neste sentido, a obtenção do diploma do ensino superior ainda permanece um fator de diferenciação positiva no mercado de trabalho entre os diplomados da UNL e da UL que terminaram a sua formação em 2004/2005 e, pelo facto de apresentarem percentagens de desemprego inferiores às médias nacionais, a instituição de ensino superior frequentada pode fazer a diferença nas trajetórias profissionais, tanto dos diplomados como das diplomadas.

Assim, no que se refere à situação perante o trabalho, o crescimento da população qualificada não acentuou a diferença entre homens e mulheres, demonstrando que os diplomados não são beneficiados ou prejudicados em razão do sexo, no que ao acesso ao trabalho remunerado diz respeito. O mesmo se verifica no que se refere às situações de desemprego. Num cenário de maior incerteza económica, em que se

poderia esperar que o desemprego entre as mulheres aumentasse, comparativamente aos homens, devido às representações sociais sobre a predominância masculina na esfera pública e feminina na esfera privada, verificamos que as mulheres apresentam percentagens inferiores às dos homens. Tal facto demonstra que, entre os diplomados do ensino superior, não encontramos uma maior vulnerabilidade das mulheres, traduzida no aumento da taxa de desemprego feminina, o que confirma que a obtenção do diploma do ensino superior ainda constitui um "garante" de inserção profissional para indivíduos de ambos os sexos e principalmente para as mulheres.

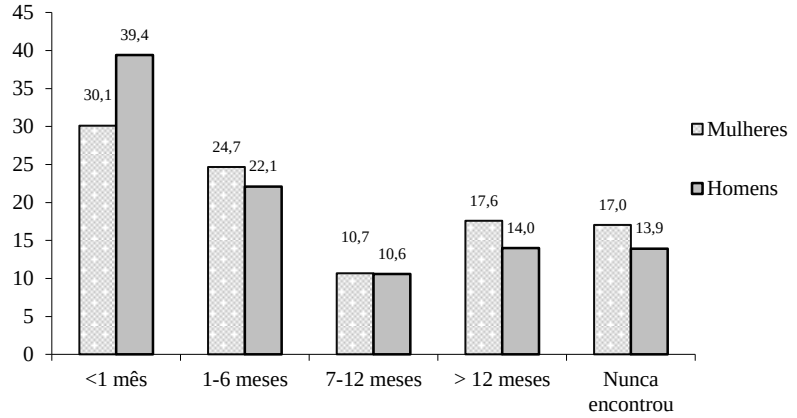
As reconfigurações ocorridas no mercado de trabalho português favorecem, assim, a atenuação das diferenças de género no acesso ao trabalho remunerado, pois os diplomados do ensino superior acedem de forma igual ao mercado de trabalho e apresentam percentagens mínimas de desemprego, independentemente de serem do sexo feminino ou do sexo masculino. Neste sentido, a educação mantém-se uma "estratégia" que favorece a empregabilidade e que contribui para a maior igualdade de género no acesso ao mercado de trabalho. Desta forma, apesar da persistência de situações de desigualdade de género no mercado de trabalho português, constatamos que a obtenção do diploma do ensino superior contribui para uma distribuição mais equitativa dos diplomados no campo do trabalho remunerado.

VI.2.2. Tempo de acesso ao trabalho remunerado qualificado: semelhanças de género na moratória da inserção profissional

A moratória para o acesso ao trabalho remunerado, associado à obtenção do diploma do ensino superior, constitui um aspeto que desperta o interesse sociológico. A constatação do aumento do tempo que medeia entre a saída do sistema escolar e a estabilização no mundo do trabalho esteve na base dos estudos sobre as trajetórias profissionais dos jovens (Labbé e Abhervé, 2005), que visam caracterizar a transição entre a carreira escolar e académica e a carreira profissional, o que representa o início da vida adulta, por possibilitar aceder aos recursos materiais e sociais que permitem adquirir o estatuto de "empregado", associado às condições que permitem assumir responsabilidades e vivenciar plenamente a vida adulta, traduzida pela equação "arranjar um trabalho remunerado" e aceder ao "pacote familiar": comprar casa, casar e ter filhos (Guerreiro e Abrantes, 2004). No entanto, atendendo às representações sociais

sobre os papéis de género na sociedade portuguesa, o tempo de espera para a obtenção do primeiro emprego tem sido superior para as mulheres, inclusive entre os diplomados do ensino superior (Alves, 2007). No que se refere aos dados do presente projeto, deparamo-nos com a seguinte distribuição.

Gráfico n.º 9 – Tempo para obtenção de emprego de acordo com o grau académico e a área de formação, por sexo (%)



Qui2 =7,614 para sig=0,179

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Em termos gerais, até 1 ano após a obtenção do diploma, a maioria dos diplomados encontrava-se a trabalhar de acordo com o grau académico e a área de formação, sendo que somente 13,9% dos diplomados e 17,0% das diplomadas não encontraram emprego na área em que se formaram. Constatamos que a percentagem de homens que encontra em menos de um mês (39,4%) um trabalho de acordo com o grau académico e a área de formação é maior e que a maior percentagem de mulheres encontrou trabalho de acordo com o grau e a área de formação no período entre 1 e 6 meses. Mas, de acordo com o teste do *Qui-quadrado*, essas diferenças não são estatisticamente significativas (Qui2 =7,614 para sig=0,179) e não se registam diferenças assinaláveis no que se refere ao tempo para acesso a um trabalho remunerado qualificado de acordo com a área de formação. Assim, o sexo é uma variável que não influencia o tempo para a obtenção de trabalho entre os diplomados inquiridos, apesar de notarmos uma discrepância no tempo de acesso das diplomadas e dos diplomados ao trabalho remunerado qualificado.

Este facto pode estar relacionado com a reconfiguração da estrutura sexual do mercado de trabalho em Portugal, como resultado do impulsionamento dos setores da

educação, da saúde e da proteção social, da crescente escolarização feminina e da evolução do mercado de trabalho (Guionnet e Neveu, 2005; Viegas e Costa, 1998) e da recomposição social do mercado de trabalho europeu, como um processo social que teve como base a relação entre as alterações ocorridas na população ativa e os mecanismos de repartição do emprego (Maruani e Reynaud, 2004). Neste sentido, a obtenção do diploma do ensino superior parece responder às demandas do mercado de trabalho quanto à população qualificada, principalmente em sociedades de "serviços" (Schnapper, 2000). O aumento da população ativa feminina e a diminuição da masculina, a pressão no sentido da diminuição dos ativos por fatores de natureza demográfica e sociocultural, como o envelhecimento e o aumento de reformados, o prolongamento da escolaridade e a consequente entrada tardia no mercado de trabalho (Machado e Viegas, 1998) parecem, assim, favorecer a entrada no mercado de trabalho dos diplomados, independentemente de serem do sexo masculino ou do sexo feminino.

Entre os diplomados inquiridos apercebemo-nos que tanto homens como mulheres acederam na sua maioria ao trabalho qualificado como "sequência quase automática" ao processo de formação, visto que somente 14,0% não encontraram um emprego que considerassem adequado ao seu grau habilitacional e à sua área de formação, e a grande maioria (86,0%) dos diplomados (86,1%) e das diplomadas (83,0%) encontra-se a trabalhar de acordo com o grau académico e na área de formação, o que demonstra que, apesar da alegada saturação do mercado de trabalho, o diploma do ensino superior funciona como um elemento estruturante dos processos de inserção profissional.

O conceito de "privilégio" associado à posse do diploma do ensino superior no acesso ao trabalho qualificado pode, contudo, ser relativizado em prol da alegada "desvalorização do diploma", devido ao aumento da proporção de diplomados, num curto período de tempo em Portugal. O facto de se encontrarem a trabalhar de acordo com o grau habilitacional e a numa ocupação próxima da área de formação não significa que os diplomados se encontrem nos escalões mais elevados da hierarquia profissional, nem tão-pouco a auferir os rendimentos aspirados. As informações sobre diplomados que trabalham como técnicos superiores e que recebem pouco mais do que o ordenado mínimo abundam, resultado da recessão económica e das transformações que ocorreram no mercado de trabalho português. Mas tal situação não coloca em causa o capital simbólico da "posse do diploma", que permanece um apanágio singular de distinção

social. O facto de os diplomados se encontrarem a trabalhar como "licenciados" parece evidenciar o reconhecimento social da utilidade da obtenção do diploma, o que reforça a representação social positiva da aposta na obtenção dos títulos académicos. Neste sentido, se em termos de resultados, as teorias credencialistas parecem apontar para um retorno aquém do esperado, em termos de representação social, a posse do diploma é um elemento distintivo, que permite aceder a profissões com maior reconhecimento social. A afirmação de que se é "técnico superior"[104] antes da identificação da área de formação, que está presente no discurso de grande parte dos diplomados, permite aferir esta autointitulação de distinção social através da obtenção do diploma e a perceção do reconhecimento social da posse de capital "académico". E se, perante os discursos de "calamidade social" no que se refere ao acesso ao trabalho remunerado, as oportunidades de trabalho surgem num tempo reduzido para diplomados e diplomadas, podemos constatar que o diploma faz a diferença e contribui para a igualdade de género no momento de acesso ao trabalho remunerado.

O tempo de obtenção de trabalho remunerado qualificado entre os diplomados inquiridos reforça, assim, a representação social sobre a importância do diploma do ensino superior, que permite alcançar "resultados concretos e imediatamente" (Bourdieu, 1979:25) no mercado de trabalho. Mas o facto de se encontrarem maioritariamente a trabalhar e de acordo com o grau académico que detêm pode não significar que os diplomados e as diplomadas tenham trajetórias semelhantes, tendo em conta a persistência de diferenças de género nas posições alcançadas no mercado de trabalho. Assim, a igualdade de género no acesso ao ensino superior e na obtenção do diploma atenuam as diferenças de género no que se refere ao acesso ao trabalho remunerado qualificado, mas não atenuam a persistência das desigualdades de género no que aos aspetos relacionados com as posições alcançadas no mercado de trabalho diz respeito, como poderemos verificar seguidamente.

[104] Os diplomados fazem parte do grupo de técnicos superiores, quer pela tipologia de intervenção esperada, quer pela formação detida, que pode ser caracterizada pela execução de trabalhos de apoio técnico ou de planeamento, organização, preparação e controlo do trabalho, com carácter teórico-prático, e com base na adaptação de orientações gerais às necessidades concretas de execução (Cardim e Miranda 2007). Mas na actual conjuntura, a entrada dos diplomados do ensino superior no mercado de trabalho pode ocorrer através de outros estratos profissionais.

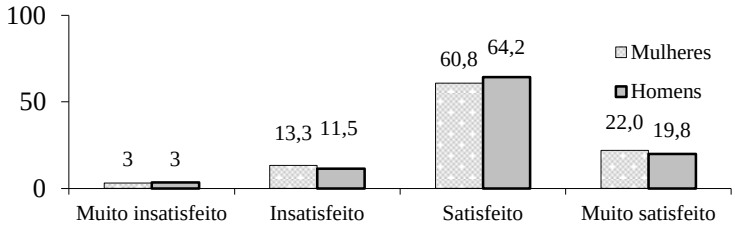
VI.2.3. Avaliação da condição objetiva no mercado de trabalho: semelhanças de género na satisfação com o trabalho e na adequação entre expectativas e concretizações

A avaliação que os diplomados e as diplomadas fazem da sua condição objetiva no mercado de trabalho congrega diferentes aspetos, satisfação com a trajetória profissional, satisfação com a atividade que desempenham, a adequação entre as expectativas e as concretizações profissionais, o grau de adequação das funções que desempenha à área de licenciatura e, por fim, os valores do trabalho que concretizam permitem-nos aferir de que forma as *posições alcançadas no mercado de trabalho* são avaliadas subjetivamente.

A satisfação com o trabalho é uma dimensão que contribui que tem como base a avaliação que os indivíduos fazem da sua situação e da sua trajetória profissional (MOW, 1987; Silva, 1998; Vala, 2000; Calvo-Salguero, Carrasco-González e Lacea, 2010). Desta forma, apesar de resultar da avaliação que os indivíduos fazem da sua condição objetiva perante o trabalho, faz parte da "orientação expressiva perante o trabalho" (Harpaz e Fu, 2002) e constitui uma dimensão da centralidade do trabalho (Tählin, 1989) e, por esta forma, da *relação subjetiva com o trabalho*.

A avaliação que os indivíduos fazem desta dimensão encontra-se relacionada com aspetos do contexto social, cultural e económico, pelo que quando o modelo de "um trabalho para toda a vida" é substituído por formas diferenciadas de ligação do indivíduo ao trabalho, incluindo as que representam precariedade e insegurança social para os indivíduos, que podem causar "mal-estar" nesta esfera da vida social, a avaliação da satisfação com o trabalho e a trajetória profissional podem constituir um campo de representações diferenciadas. Tal facto emerge de a satisfação com o trabalho encontrar-se associada às recompensas advindas do trabalho (Mannheim e Dubin, 1986; MOW, 1987:23), contribuindo por esta forma para a avaliação que os indivíduos fazem da relação subjetiva com o trabalho, como se constituísse uma "medida" para aferir o "retorno" do investimento feito no trabalho em termos de tempo, esforço, atenção e conhecimento.

Gráfico n.º 10 – Satisfação com a trajetória profissional, por sexo (%)



Qui2=1,609 para sig=0,657

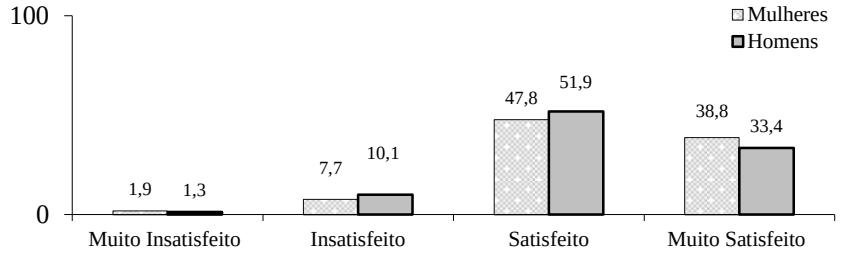
Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Como podemos constatar, a maioria dos diplomados (agrupando homens e mulheres) refere estar satisfeita com o percurso profissional, sendo a percentagem de diplomados que avaliam de forma bastante positiva a satisfação com a actividade profissional bastante superior (agrupando as categorias 3 e 4), entre os diplomados (84%) como entre as diplomadas (82,8%), aos que declaram não estar satisfeitos com a sua trajectória profissional (agrupando as categorias 1 e 2). Assim, no que se refere à satisfação com a trajectória profissional, apercebemo-nos que tanto os diplomados como as diplomadas encontram-se maioritariamente satisfeitos com o percurso profissional, sendo que os valores médios (na Escala de 1 a 10) situam-se em 7,02 para as diplomadas e 6,6 para os diplomados e, com base no teste do Qui-quadrado, constatar que a avaliação dos graus de satisfação com a trajectória profissional não diferem entre as diplomadas e os diplomados (Qui2 =1,609 para sig=0,657).

Este resultado permite-nos referir que não se registam diferenças de género nos graus de satisfação atribuídos pelos diplomados e pelas diplomadas à trajetória profissional. Os diplomados e as diplomadas consideram que as suas trajetórias são positivas e avaliam positivamente as conquistas neste campo profissional, tendo em conta uma avaliação retrospetiva em relação aos cinco anos após a obtenção do diploma do ensino superior.

Atendendo que para a avaliação da satisfação com a trajetória profissional concorre a "avaliação da satisfação com a atividade profissional" que os diplomados e as diplomadas desempenham, procuramos seguidamente aferir se registamos mais semelhanças ou diferenças de género na avaliação da satisfação com a atividade que desempenham.

Gráfico n.º 11 – Satisfação com a atividade profissional, por sexo (%)



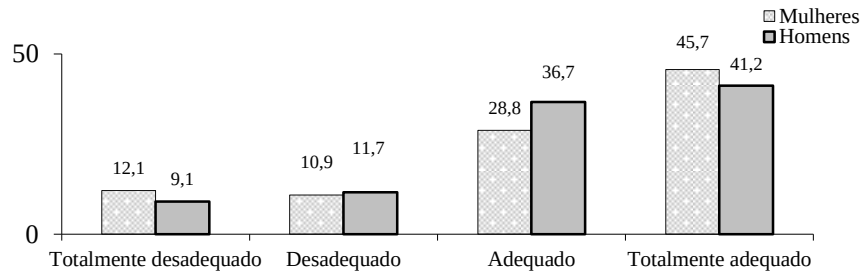
Qui2=4,005; sig=0,261

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

De acordo com os dados, deparamo-nos com uma avaliação predominantemente positiva dos diplomados e das diplomadas quanto à satisfação com a atividade profissional que desempenham. A grande maioria dos diplomados (agrupando as categorias 3 e 4) do sexo masculino (85,3%) e do sexo feminino (86,6%) refere estar satisfeita com a atividade profissional, quando comparamos com os que declaram não estar satisfeitos (agrupando as categorias 1 e 2), tanto entre os diplomados do sexo masculino (11,4%) como entre os diplomados do sexo feminino (9,6%). Assim, tanto os diplomados como as diplomadas apresentam graus elevados de satisfação, sendo que os valores médios (na Escala de 1 a 10) situam-se em 7,9 para as diplomadas e 7,8 para os diplomados e, segundo o teste do qui-quadrado (Qui2=4,005 para sig=0,261), não se registam diferenças de género nos graus de satisfação atribuídos pelos diplomados e pelas diplomadas à atividade profissional que desempenham.

Outro aspeto contemplado na avaliação que os diplomados fazem da sua condição no mercado de trabalho tem a ver com a "adequação entre as funções que os diplomados e as diplomadas desempenham à área de formação".

Gráfico n.º 12 – Adequação das funções que desempenha à área em que se licenciou, por sexo (%)



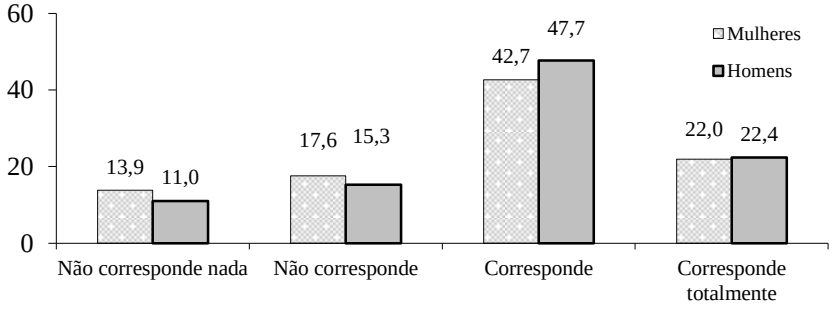
Qui2=6,542; sig=0,088

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

De acordo com os dados, tanto os diplomados como as diplomadas consideram que as funções que desempenham são maioritariamente adequadas à área de licenciatura em que se formaram, situando-se os valores médios (na Escala de 1 a 10) em 7,4 para as diplomadas e 7,3 para os diplomados. A maioria dos diplomados considera que as funções que desempenham são adequadas (agrupando as categorias 3 e 4), independentemente de serem do sexo masculino (77,9%) ou do sexo feminino (74,5%). Para verificarmos se os diplomados e as diplomadas avaliam de igual forma o grau de adequação entre as funções que desempenham e a área de licenciatura utilizamos o teste do Qui-quadrado, que nos permitiu concluir que não se registam diferenças de género entre as diplomadas e os diplomados (Qui2=6,542 para sig=0,088) em relação à adequação entre as funções que desempenham e a área de licenciatura na qual se formaram.

Outro aspeto que pode concorrer para a avaliação predominantemente positiva da satisfação com a trajetória profissional consiste na "correspondência entre expectativas no final do curso de licenciatura e concretizações profissionais" 5 anos após a obtenção do diploma.

Gráfico n.º 13 – Correspondência entre expectativas e concretizações profissionais, por sexo (%)



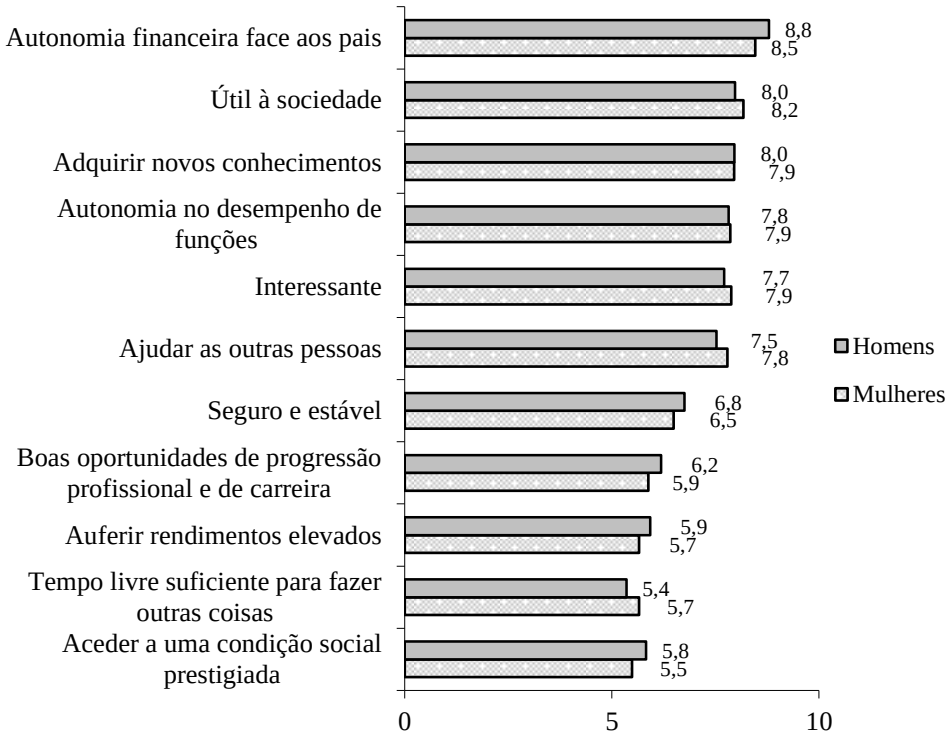
Qui2=3,039; sig=0,386
Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Como podemos constatar, a avaliação é predominantemente positiva tanto para diplomados quanto para as diplomadas, no que se refere à correspondência entre expectativas e concretizações profissionais, situando-se os valores em 6,5 para as diplomadas e 6,9 para os diplomados. Mais de metade dos diplomados considera que existe uma correspondência entre as funções que desempenham e as expectativas que tinham aquando da conclusão da licenciatura, independentemente de serem do sexo

masculino (70,1%) ou do sexo feminino (64,7%). Segundo o teste do Qui-quadrado (Qui2=3,039 para sig=0,386) não se registam diferenças significativas de género nos graus de correspondência entre as expectativas e concretizações profissionais entre os diplomados e as diplomadas do ensino superior.

Outro aspeto da "avaliação da condição objetiva no mercado de trabalho" está relacionado com a avaliação do grau de concretização que os indivíduos atribuem aos "valores do trabalho", que constituem o conjunto de motivos pelos quais os indivíduos trabalham, no curto, médio e longo prazo, os quais podem ser intrínsecos, extrínsecos ou sociorientados e espelham as normas sociais e culturais prevalecentes numa determinada sociedade e numa determinada época (Herzberg, 1971, 1999; Jonhson, 2001, 2002, 2005; Uçanok, 2008; Pascual, 2009; Chaves, 2010). Os motivos, objetivos ou recompensas que os agentes sociais procuram alcançar no e através do trabalho, pelos quais os indivíduos trabalham podem sofrer alterações ao longo do tempo da sua trajetória profissional, mas a autonomia financeira e a afirmação social têm perdurado no ideário dos valores dos trabalho dos indivíduos.

Gráfico n.º 14 – Valores do trabalho que os diplomados concretizam, por sexo



Teste Mann-Whitney (valores apresentados no texto)

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

No que se refere aos valores que concretizam, os diplomados consideram que em 1.º lugar o trabalho que desempenham permite concretizar a "autonomia financeira face aos pais" (valor extrínseco). Através do trabalho, os diplomados desempenham uma atividade "útil à sociedade" (valor sociorientado) e que "permite adquirir novos conhecimentos" (valor intrínseco). Estas atividades são desempenhadas num contexto de "autonomia no desempenho de funções" (valor intrínseco), mediante a realização de um trabalho "interessante" (valor intrínseco). Não se registam diferenças na estruturação dos valores do trabalho que os diplomados e as diplomadas concretizam. Em termos gerais, o trabalho permite, acima de tudo, conquistar a autonomia financeira face à família de origem e ser útil na sociedade, da mesma forma que permite adquirir novos conhecimentos, o que remete para a valorização pessoal através do trabalho.

A hipótese de que as distribuições de diplomados e diplomadas do grau de concretização dos valores do trabalho são idênticas foi avaliada com recurso ao teste Mann-Whitney. Apuraram-se diferenças estatisticamente significativas nas distribuições sobre os valores "trabalho interessante" (U=74,6; W=119,62; p=0.028), "trabalho que permita ajudar outras pessoas" (U=74,8; W=119,7; p=0.032); "trabalho útil à sociedade" (U=75,5; W=120,3; p=0.049). As mulheres tendem a apresentar graus de importância mais elevados nestes casos.

Registamos igualmente diferenças estatisticamente significativas nos graus de concretização do valor do trabalho "trabalho que permita manter autonomia financeira face aos pais" (U=88,1; W=133,1; p=0.047), mas em que os homens apresentam valores mais elevados, contrariamente a todos os valores do trabalho onde as diferenças estatisticamente significativas derivam de as mulheres atribuírem valores mais elevados do que os homens. Este valor do trabalho consiste na base para a concretização de projetos de vida, sendo um dos mais importantes para todos. Esta avaliação pode estar associada à *posição alcançada no mercado de trabalho*, em que nos deparamos com a persistência das diferenças de género no que se refere às remunerações auferidas pelos diplomados, pois os homens auferem rendimentos mais elevados do que as mulheres.

Pelo contrário, não se encontraram diferenças estatisticamente significativas nas distribuições do grau de concretização atribuído aos valores do trabalho "trabalho seguro e estável", apesar de neste caso as diplomadas apresentarem graus mais elevados (U=85,2; W=130,1), "trabalho que permite auferir rendimentos elevados" (U=86,8; W=131,4), "trabalho com boas oportunidades de progressão e de carreira" (U=87,5;

W=132,1); “trabalho que permite aceder a uma condição social privilegiada” (U=87,2; W=131,5), “trabalho que deixa tempo livre suficiente para fazer outras coisas” (U=76,3; W=121,2), “trabalho que permite adquirir novos conhecimentos” (U=80,2; W=125,1).

Assim, verificamos que, no que se refere aos valores que concretizam, tanto as diplomadas como os diplomados consideram que têm um trabalho seguro e estável, que permite auferir rendimentos elevados, que permite adquirir conhecimentos, aceder a boas oportunidades de progressão e carreira, aceder a uma condição social privilegiada e que deixa tempo livre para fazer outras coisas. No entanto, as diferenças de género emergem no que se refere aos valores de desempenho de um trabalho “interessante”, que permite ajudar os outros e que é útil à sociedade, com valorações mais elevadas entre as diplomadas.

VI.3 Diferenças de género entre os diplomados do ensino superior na condição objetiva perante o mercado de trabalho

Em Portugal, são documentadas as diferenças de género no mercado de trabalho (Cruz, 2000; Maruani e Reynaud, 2004; Wall e Guerreiro, 2005; Crompton e Lionette, 2007; Perista, 2006; Almeida, Brites e Torres, 2010; Aboim, 2011). Apesar de os diplomados constituírem um grupo que tem demonstrado vantagens comparativas nos processos de inserção profissional (Alves, 2008; Chaves, 2010; Marques e Alves, 2010; Gonçalves, 2012), o contexto no qual procuram concretizar aspirações profissionais não é dissociado das representações sociais prevalecentes quanto aos papéis de género no campo do trabalho. Se até aos anos 60, a estrutura habilitacional da população empregada demonstrava pouca representatividade dos diplomados do ensino superior, da mesma forma que as mulheres se encontravam pouco representadas em certos grupos ocupacionais, durante os últimos 40 anos, assistimos à emergência de reconfigurações resultantes de alterações da estrutura habilitacional e do aumento da presença feminina entre a população ativa empregada. Neste sentido, o aumento do grau habilitacional da população ativa e a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho configuram processos associados, que conduziram a uma sociografia diferenciada, com a participação de homens e mulheres na maioria das ocupações profissionais.

Estas transformações ocorrem num contexto paradoxal: a afirmação do paradigma do *dual earning household*, que traduz a igualdade de género em relação às responsabilidades perante o trabalho remunerado, a par do conservadorismo dos papéis sociais de género, no que às restantes esferas da vida social diz respeito, com repercussões principalmente ao nível das trajetórias profissionais femininas (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998; Crompton, Lewis & Lyonette, 2007; Guerreiro e Pereira, 2007; Aboim, 2011). Homens e mulheres participam de igual forma no mercado de trabalho, maioritariamente a tempo inteiro. No entanto, as atividades de não trabalho, a começar pelas responsabilidades domésticas e familiares, continuam em primeiro lugar a ser atribuídas às mulheres. Tal facto induz diferenciação ao nível da disponibilidade para o investimento temporal no trabalho, o que pode ter consequências ao nível das oportunidades de progressão e de acesso aos cargos de topo e às remunerações mais elevadas. É neste contexto que as mulheres tendem a ter maior precariedade nos vínculos contratuais, remunerações mais baixas e ocupações menos diferenciadas, situação que se regista inclusive entre as mulheres que detêm um diploma do ensino superior.

O diploma do ensino superior constitui, assim, um recurso que contribui para que as mulheres acedam ao trabalho remunerado qualificado, nas mesmas circunstâncias que os homens. Contudo, o igual acesso ao trabalho remunerado qualificado não é sinónimo que estejam a aceder aos mesmos lugares, às mesmas oportunidades profissionais e às mesmas condições de trabalho do que os homens. Atendendo a esta perspetiva, que cruza a obtenção do diploma com as posições sociais alcançadas no mercado de trabalho, num contexto caracterizado pela participação a tempo inteiro de homens e mulheres nesta esfera e, simultaneamente, pela prevalência do modelo conservador, que atribui às mulheres maior responsabilidade pelas atividades de não trabalho, apresentamos e caracterizamos seguidamente as diferenças de sexo registadas entre os diplomados alvo do presente estudo.

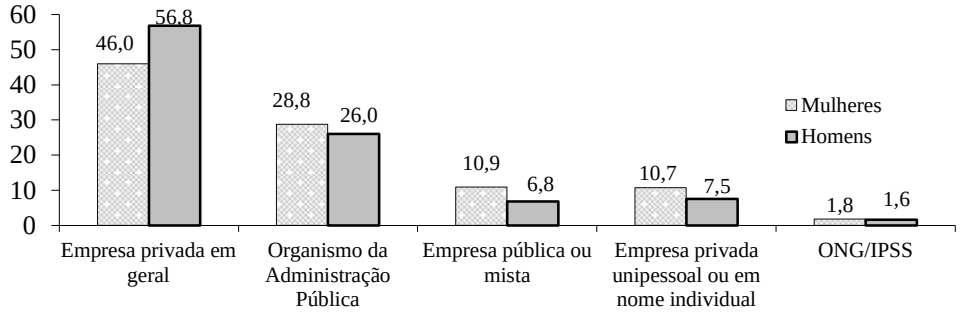
VI.3.1. – Tipo de entidade empregadora: homens no setor privado e mulheres no setor público

Até um passado recente, a Administração Pública era a principal entidade empregadora dos licenciados em Portugal. Segundo Cardim e Miranda (2007), até aos anos 90, o principal responsável pelo recrutamento de licenciados terá sido o Estado, ainda que sob diversas formas, com exceção de algumas licenciaturas específicas, que encontravam colocação principalmente no setor privado. A partir dos anos 90, assistimos ao aumento do recrutamento de diplomados pelas empresas privadas, como resultado da expansão das estruturas de formação superior (aumento do número de diplomados numa diversidade de áreas científicas de formação), que pretendiam formar recursos humanos qualificados que fossem rapidamente absorvidos pelas economias locais, em resposta à demanda do maior aprofundamento da ligação e / ou articulação entre o ensino superior e a economia, contexto no qual se afirmam os Institutos Politécnicos enquanto instituições do ensino superior que têm como primeira missão a de formar profissionais qualificados para responder aos "negócios locais", um pouco da linha do que acontecia com as antigas escolas comerciais e industriais (Urbano, 2011). Esta tendência tem perdurado, revelando que a maior parte dos diplomados do ensino superior são absorvidos pelo setor privado, facto que não ocorria anteriormente, quer pela sua fraca expressão, quer pela parca existência de diplomados, que eram facilmente absorvidos pelo setor público. Tal mudança encontra-se igualmente associada à redução da capacidade de recrutamento do Estado (o aumento do número de diplomados e as novas reconfigurações do Estado enquanto entidade empregadora - redução de despesa e privatização de serviços- contribuíram para a diminuição do recrutamento dos diplomados no setor público) e à diminuição do preço do trabalho dos diplomados, facto que os tem levado a competir por oportunidades de trabalho no setor privado que eram anteriormente reservadas para níveis de ensino mais elementares, também devido à complexificação das tarefas, que exigem cada vez mais conhecimentos e competências específicos.

Num contexto em que a possibilidade de "optar por" trabalhar no setor público ou no setor privado parece ter sido relegada para segundo plano, visto que as alterações ocorridas no mercado de trabalho português transferem as "oportunidades de opção" para o lado da oferta, verificamos que, no que concerne às entidades empregadoras, os

diplomados inquiridos (agregando homens e mulheres) trabalham maioritariamente em empresas privadas (49,8%), seguindo-se em organismos da Administração Pública (27,8%). Os restantes diplomados trabalham em "Empresa pública ou mista" (9,5%), "Empresa privada unipessoal ou em nome individual" (9,6%) ou "ONG/IPSS" (1,7%).

Gráfico n.º 15 – Entidade empregadora dos diplomados, por sexo (%)



Qui2=10,9 para sig=0,02; Cramer V=0,113

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Quando comparamos as diferentes categorias da variável "*Entidade Empregadora*" nos homens e mulheres, encontramos um maior peso da categoria empresas privadas nos homens (57%) do que nas mulheres (46%) e de todas as restantes categorias nas mulheres. Com base no teste do Qui-quadrado (Qui2=10,9 para sig=0,02;), encontram-se diferenças estatisticamente significativas, embora fracas (Cramer V=0,113) entre homens e mulheres, o que confirma a existência de associação entre as variáveis "sexo" e "entidade empregadora".

Estes resultados podem encontrar-se relacionados com o facto de o setor privado apresentar uma maior diversidade de possibilidades do que o setor público. Por um lado, existem empresas que favorecem a precariedade e oferecem remunerações inferiores ao estipulado para os detentores de uma habilitação superior. Por outro lado, vemos empresas do setor privado que ainda oferecem condições melhores do que o setor público. Neste prisma, tal pode levar a que os indivíduos optem por esse setor por motivos de ordem financeira e por proporcionar maiores oportunidades, condições e perspetivas de futuro no campo profissional, perante um setor público estagnado em termos de promoção, aumento de remuneração e possibilidades de progressão na carreira. Com regras próprias e sem a mesma regulamentação rígida quanto a rendimentos e benefícios, o setor privado pode ser mais atrativo para os indivíduos que pretendam sobreinvestir no trabalho. No entanto, estas oportunidades não se registam de

igual forma para todas as áreas científicas de formação. As restrições encontradas nos vínculos contratuais ao Estado podem fazer com que os rendimentos a que possam aceder sejam limitados. Encontramos esta situação entre os diplomados em Direito, em Gestão, em Economia, em Medicina, em Tecnologias da Saúde, em Enfermagem, para os quais a possibilidade de prestar serviço a mais de uma entidade profissional constitui uma forma de aceder a um maior volume de recursos financeiros e consequentemente a condições materiais de existência que asseguram uma vida mais "privilegiada". Segundo Freire (2000:24), a "disposição atitudinal dos portugueses para aproveitarem as eventuais oportunidades para aumentarem a sua remuneração" é identificada inclusive junto dos diplomados do ensino superior, através do alargamento do horário de trabalho e do desenvolvimento de atividades secundárias remuneradas no tempo liberto da atividade principal.

Mas apesar das alterações ocorridas que podem pôr em causa o paradigma de que o setor público continua a ser, para certas áreas de formação, mais estável e seguro do que o privado, a sua atratividade pode aumentar, principalmente em contextos de insegurança e incerteza económica.

A maior presença feminina neste setor pode estar associada à representação de maior estabilidade e segurança, a par dos benefícios sociais adjacentes, devido à predominância da tipologia do "contrato de trabalho sem termo" (efetivo), ao investimento temporal regrado e aos benefícios sociais. O setor público não raras vezes é percecionado como o "trabalho ideal", em que as oportunidades aparentemente são mais iguais para homens e mulheres, em que se torna mais fácil conciliar o trabalho e a vida fora do trabalho e onde se pode vivenciar o apanágio do "trabalho para toda a vida".

Em sentido contrário, a maior presença dos diplomados do sexo masculino no setor privado parece reforçar a ideia de este setor permitir auferir maiores rendimentos e, por vezes, beneficiar de melhores seguros de saúde, prémios de produtividade e oportunidades de progressão na carreira, que constituem fatores atrativos para os indivíduos que veem aumentar a possibilidade de afirmação do seu papel de *bradwinner model* (Crompton, Lewis e Lyonette, 2007).

Atendendo ao anteriormente exposto, para alguns diplomados o setor privado é a primeira opção, mas para outros pode ser a segunda escolha. A ambivalência desta situação pode ocorrer igualmente entre os diplomados que se encontram a trabalhar no setor público. A ausência de oportunidades no setor privado, com os benefícios

inerentes, pode impelir os diplomados em certas áreas de formação a investirem na obtenção de um emprego no setor público.

Partindo do pressuposto que os homens são mais associados ao paradigma da competitividade e da racionalidade económica, ao sobreinvestimento temporal no trabalho e a uma "postura mais agressiva" (orientada para resultados concretos) no mercado de trabalho, de forma a conquistarem as oportunidades mais privilegiadas (Halford, Savage e Witz, 1997), pode ser que o setor privado apresente uma configuração mais atrativa para o modelo masculino. De igual forma, a estabilidade e a segurança associadas ao setor público podem atrair mais mulheres do que homens, atendendo às responsabilidades acrescidas que são cometidas às mulheres nas outras esferas da vida social, numa sociedade conservadora no que se refere à distribuição dos papéis de género, apesar de pioneira na elevada participação das mulheres no mercado de trabalho, a tempo inteiro e independentemente da composição do agregado familiar.

Neste sentido, a opção pelo setor público ou privado pode situar-se entre dois prismas, a imposição (oportunidade disponível) ou a opção (perspetivas de concretização de aspirações), que podem constituir a base para as diferenças de género. É neste sentido que entendemos as diferenças verificadas, em que as mulheres se encontram sobrerepresentadas no setor público e os homens no setor privado. No setor público, o acesso a rendimentos não raras vezes inferior ao praticado nas instituições privadas, parece ser o preço que as diplomadas estão dispostas a pagar para ter segurança, estabilidade, um trabalho que seja conciliável com a vida privada, e principalmente familiar, e aceder ao "trabalho para toda a vida".

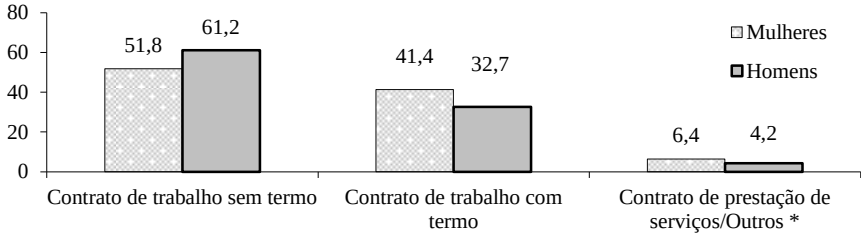
No entanto, esta noção de estabilidade e segurança, oferecida pelo setor público, que figurou até recentemente, pode estar a ser alterada, devido às novas configurações do Estado sobre os seus recursos humanos, impelindo os diplomados e as diplomadas a deixarem de considerar o setor público como uma opção concretizável. Neste paradigma, o setor privado assume um papel de relevo, como principal entidade empregadora e como a alternativa mais plausível de inserção profissional.

VI.3.2. Tipo de contrato: homens com contratos sem termo e mulheres nas restantes situações

De acordo com o exposto no capítulo II, as diferenças de género não são significativas no que se refere ao acesso ao trabalho remunerado, nem no que se refere ao tipo de vínculo contratual, visto que tanto mulheres como homens acedem a empregos seguros (aqui entendidos como sendo empregos com contrato sem termo). No entanto, com o passar do tempo a situação tende a alterar-se, pois "embora no primeiro emprego as mulheres tendam a exercer atividade profissional com um contrato sem termo […] essa vantagem inicial tende a atenuar-se quando se analisam os mesmos indivíduos ao longo do tempo" (Alves, 2007:330). Esta situação culmina numa acentuação da dimensão do género nas trajetórias profissionais, sendo os homens associados a uma situação mais segura no mercado de trabalho (vínculos profissionais caracterizados por contratos sem termo) e as mulheres a situações mais precários (vínculos profissionais caracterizados por contratos a termo).

Focando-nos no tipo de contrato de trabalho que os diplomados apresentam, verifica-se que os diplomados da UL e da UNL (homens e mulheres) se encontram a trabalhar maioritariamente com contrato de trabalho sem termo (55,1%), seguindo-se a modalidade de contrato de trabalho com termo (38,1%).

Gráfico n.º 16 – Tipo de contrato de trabalho dos diplomados, por sexo (%)



* Contrato de provimento e contrato com empresa de trabalho temporário

Qui2=11,5 para sig=0,04; Cramer V=0,125

Fonte: Projeto "Percursos de inserção de licenciados", CESNOVA, 2011

Apesar de as diferenças entre homens e mulheres não serem acentuadas, quando comparamos os tipos de contrato de trabalho que apresentam, deparamo-nos com um peso superior da categoria "contrato de trabalho sem termo" entre os homens e um peso superior das restantes categorias nas diplomadas. Com base no teste do Qui-quadrado

(Qui2=11,5 para sig=0,04; Cramer V=0,125), pode-se afirmar a existência de uma associação fraca entre as duas variáveis, ou seja, o "tipo de contrato" depende do sexo dos inquiridos, encontrando-se a categoria contrato sem termo associada aos homens (61,2%) e contrato com termo às mulheres (41,4%).

Este facto demonstra que o género influencia a estabilização no mercado de trabalho, associada ao contrato sem termo. Tal facto reforça que as mulheres são penalizadas nas trajetórias profissionais, pois se ingressam no mercado de trabalho no mesmo período de tempo que os diplomados e se passados 5 anos se encontram maioritariamente a trabalhar, poderia esperar-se que o tipo de contrato de trabalho fosse semelhante. Contudo, a precariedade dos contratos a termo e as outras alternativas que não o "contrato sem termo" são mais registadas entre as mulheres. Neste sentido, podemos referir que se o diploma atenua as diferenças de género no momento de aceder ao trabalho remunerado, o mesmo não se verifica ao nível da estabilização no mercado de trabalho, demonstrando a persistência de diferenças de género.

Após um período em que tanto mulheres como homens acediam a empregos seguros (com contrato sem termo) (Alves, 2007), apercebemo-nos que as dificuldades crescentes no mercado de trabalho continuam a atingir em primeiro lugar as diplomadas, o que revela que embora tenham trajetórias académicas de sucesso e representem a maioria dos diplomados, persiste "alguma dissociação entre o sucesso académico e o sucesso na inserção profissional" (Alves, 2004:227). Assim, verificamos que os dois grupos de diplomados apresentam mais semelhanças do que diferenças no que concerne à situação perante o trabalho e ao tempo para obtenção de trabalho remunerado qualificado, mas as diferenças de género persistem no que ao vínculo contratual diz respeito, em prejuízo das mulheres.

Tal facto não deve ser, no entanto, dissociado de possíveis estratégias de alcançar trajetórias profissionais mais bem-sucedidas, em termos de rendimentos e recompensas, através do investimento no desempenho de funções em mais de uma entidade patronal. Esta situação coloca-se particularmente às diplomadas e aos diplomados que consideram que o vínculo contratual limita o acesso a rendimentos mais elevados e à possibilidade de conciliarem uma ocupação principal com outra secundária, que lhes confira "prestígio", onde possam sentir "liberdade" e concretizar a sua "realização profissional" (a título de exemplo, dar aulas no ensino superior ou participar em outros projetos profissionais em regime de part-time). Neste sentido, o desempenho de determinadas profissões pode influenciar a escolha por contratos de prestação de

serviço (quando a liberdade é positiva e não coloca em risco o acesso a rendimentos, situação que verificamos, a título de exemplo, junto dos advogados, médicos e jornalistas). Mas para outros diplomados, o contrato sem termo e o regime de prestação de serviços pode ser resultado da instabilidade e do desemprego face à obtenção de um contrato por conta de outrem, que caracterizam o mercado de trabalho em Portugal, constituindo a "única alternativa" e não a "primeira opção".

Para os mais privilegiados, que não têm receio de ficar sem trabalho porque os capitais (económico, social, simbólico e cultural) acumulados permitem não recear o futuro, pode consistir uma forma de distinção, através da adoção de uma "postura de certeza de sucesso profissional". Para os restantes diplomados, a estabilidade de um vínculo contratual, que os pode limitar na concretização das suas aspirações profissionais, pode ser o "garante" de segurança perante a incerteza de futuro, por não deterem capitais conversíveis em situações privilegiadas no mercado de trabalho. Para estes últimos diplomados, os contratos a termo ou de prestação de serviços podem consistir a única alternativa de ingressarem e / ou se manterem no campo profissional, aparecendo nestes casos como uma "tábua de salvação" que permite a manutenção na categoria de "trabalhador", a qual é preferível à categoria de "não trabalhador" (ou "desocupado"), devido às consequências individuais e sociais de não ser socialmente classificado como "economicamente produtivo". Numa situação, a ausência de contrato com ou sem termo, remete para um "estatuto" reservado aos detentores de capital e, na outra, remete para a precariedade e insegurança dos desprovidos de capitais. Por esta forma, apercebemo-nos que a igualdade de recursos nem sempre se traduz na igualdade de oportunidades entre os diplomados do ensino superior (Costa, 2012).

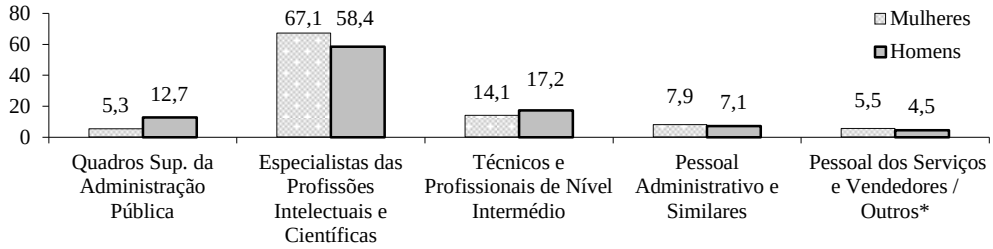
VI.3.3. Ocupação principal: iguais até certo ponto

Em Portugal, os diplomados encontravam-se anteriormente afetos aos cargos destinados aos detentores de um diploma do ensino superior, mas esta situação tem se alterado, e os discursos que enfatizam que "já não existe um lugar qualificado para todos" parecem prevalecer. Se anteriormente os diplomados estavam representados nas categorias de topo das tipologias de classificação profissional, que agregam os profissionais segundo diferentes grupos socioprofissionais [(a) dirigentes/quadros e técnicos superiores; (b) quadros médios e técnicos ou "profissionais altamente

qualificados"; (c) chefias diretas/encarregados; (d) profissionais qualificados; (e) profissionais semiqualificados; (f) trabalhadores não qualificados ou indiferenciados (Cardim e Miranda, 2007:165)], as reconfigurações do mercado de trabalho e o aumento do número de diplomados, nomeadamente dos de ensino superior, fizeram com que as ocupações principais destes profissionais se distribuíssem por diferentes grupos profissionais, incluindo os que anteriormente eram destinados aos que não detinham o diploma do ensino superior.

De acordo com a Classificação Nacional das Profissões, os diplomados (homens e mulheres) da UL e da UNL encontram-se fortemente representados no "Grupo 2 – Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas", conforme se constata no gráfico abaixo.

Gráfico n.º 17 - Ocupação principal dos diplomados, por sexo (%)



* Grupo 6 - Militares (0,7%); Grupo 7 - Operários, Artífices e Trabalhadores Similares (0,1%); Grupo 8 - Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem (0,2%).

Qui2=18,8 para sig=0,02; Cramer V=0,137

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Registam-se algumas diferenças quando se compara o peso de cada uma das categorias profissionais ocupadas pelos homens e pelas mulheres. Verificamos uma representação mais expressiva do Grupo 2 - "Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas" (67,1%), do Grupo 4 - "Pessoal Administrativo e Similares" e do Grupo 5 - "Pessoal dos Serviços e Vendedores / Outros" (5,5%) nas diplomadas. Já o "Grupo 1 – Quadros Superiores da Administração Pública" (12,7%) e o Grupo 3 - "Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio" (17,2%) apresentam um maior peso nos diplomados, quando comparado com as mesmas categorias profissionais nas diplomadas. Perante a análise dos dados, e com base no teste do Qui-quadrado (Qui2=18,8 para sig=0,02;), podemos afirmar que existe uma relação estatisticamente significativa, mas fraca (Cramer V=0,137) entre as variáveis "sexo" e "ocupação principal", visto que ser do

sexo feminino ou do sexo masculino faz a diferença sendo que a categoria Grupo 1 se encontra associada aos homens e a categoria Grupo 2 associada às mulheres.

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem demonstrado estabilidade desde os anos 90, não atenuou as desigualdades de género, no que à ocupação principal diz respeito. A feminização da força de trabalho em determinadas profissões e o aumento das possibilidades de aceder ao trabalho remunerado atenuam as diferenças de género no acesso a profissões qualificadas, mas não fizeram desaparecer as diferenças de género no acesso a cargos de topo, pois os dados apontam no sentido de que "entre os quadros dirigentes de topo das grandes instituições, quer no setor privado, quer no setor público, as mulheres ainda são uma minoria" (Almeida, Brites e Torres, 2010:15).

A preponderância da categoria profissional Grupo 2 - "Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas", tanto entre os diplomados como entre as diplomadas, parece corroborar a tese segundo a qual o aumento do peso dos setores tradicionalmente femininos da "educação, da saúde e da segurança social traduziram-se na criação de um grande número de empregos, como se pode verificar observando a evolução de grupos profissionais como os professores, os médicos ou os trabalhadores sociais, entre vários outros" (Machado e Viegas, 1998:32). Nesta reconfiguração das profissões, as oportunidades destinadas aos homens passaram igualmente a ser disponibilizadas às mulheres, facto pelo qual a sua presença nesta categoria profissional não causa estranheza. Para a presença feminina contribuíram assim as "políticas de serviços sociais e bens públicos" (Mozzicafreddo, 1994:21) nacionais associadas ao Estado Providência.

De acordo com os dados apresentados, o género constitui uma dimensão que condiciona o acesso a posições diferenciadas nas diferentes categorias profissionais nas quais se incluem os diplomados do ensino superior. Os diplomados inquiridos trabalham maioritariamente em profissões intelectuais e científicas, atividades essas essencialmente destinas a detentores de um diploma do diploma, e nesta categoria há uma maior presença feminina (67,1%) do que masculina (58,4%). No entanto, apesar de haver um acesso equilibrado, o acesso a cargos de topo (Grupo 1 - Quadros Superiores da Administração Pública) parece estar condicionado à dimensão do género, na medida em que existe uma sobrerepresentação masculina, que assume mais do dobro da presença feminina nestes cargos. Neste sentido, entre os diplomados, apesar de não

constatarmos a prevalência da "segregação sexual ocupacional horizontal", visto que as diplomadas se encontram distribuídas entre os mesmos grupos ocupacionais do que os diplomados, apercebemo-nos da persistência de diferenciação de género no que ao acesso aos cargos de topo diz respeito, o que enfatiza a prevalência da "segregação sexual ocupacional vertical" (Halford, Savage e Witz, 1997; Corrigal e Konrad, 2006; Canço, 2007; Kimmer, 2010; Estanque, 2011). Desta forma, parece prevalecer o "teto de vidro", que traduz a dificuldade de as mulheres, mesmo sendo diplomadas, terem as mesmas oportunidades de aceder aos cargos de gestão, direção e coordenação, factos estes que podem ser associados à "homosociabiliadade" (os homens escolhem os seus semelhantes) e a práticas discriminatórias relacionadas com a preferência pelos diplomados, que se aproximam mais da representação do "perfil ideal de liderança", por estar associado à norma, do género masculino.

De acordo com os dados apresentados, constatamos que as mulheres não acedem a cargos de topo (Grupo 1 - Quadros Superiores da Administração Pública) (gestão, direção e coordenação) na mesma proporção do que os homens, mesmo entre os detentores do diploma do ensino superior, o que pode aponta que a obtenção do diploma não contribui para a atenuação das desigualdades de género no acesso às posições mais privilegiadas, associadas ao desempenho de cargos de topo.

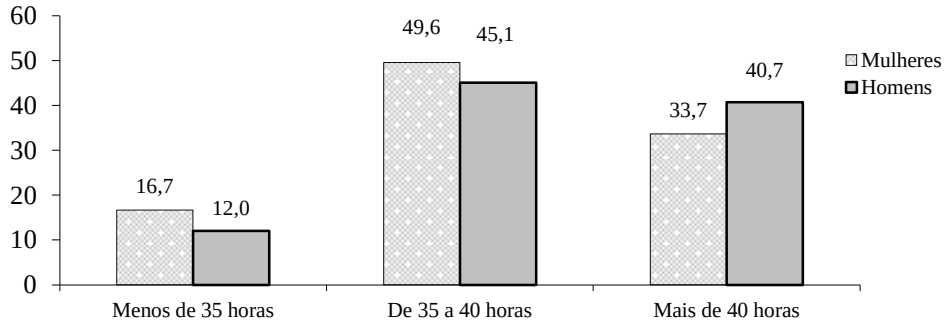
VI.3.4. Horas de trabalho semanais: desigual investimento temporal no trabalho

O tempo de trabalho não é isento dos condicionamentos sociais quanto ao lugar que este deve ocupar na vida de cada indivíduo, comparativamente às outras esferas da vida social, o que se encontra associado às representações sociais quanto às principais responsabilidades atribuídas a homens e mulheres. Em Portugal, a divisão do trabalho remunerado e não remunerado, com repercussões ao nível do investimento temporal no trabalho, constitui uma esfera onde se encontram diferenças de género acentuadas (Wall e Guerreiro, 2005), apesar de denotarmos configurações diferenciadas em razão da classe social de origem, da idade, da categoria socioprofissional e de outras variáveis da vida profissional (Maruani e Reynaud, 2004; Crompton e Lyonette, 2007).

A desigual distribuição do tempo de trabalho e do tempo a despender com as atividades de "não trabalho", associada à falta de uma "'paridade real' entre homens e mulheres no que respeita à distribuição das tarefas domésticas" (Chaves, 2010:218), ocorre igualmente entre os diplomados do ensino superior. Segundo Chaves (2010), o tempo excessivo de trabalho parece ser uma variável que afeta mais as diplomadas do que os diplomados, facto pelo qual algumas mulheres podem optar (ou ser condicionadas a optar) pela diminuição do investimento no campo profissional. Esta situação acontece geralmente no início da trajetória profissional, quando é esperada a maior disponibilidade para o trabalho, por parte de homens e de mulheres.

No estudo, a análise do tempo de trabalho médio semanal mostra que os diplomados da UL e da UNL (agregando homens e mulheres) trabalham em média 40 horas por semana[105].

Gráfico n.º 18 – Tempo de trabalho médio semanal dos diplomados, por sexo (%)



Qui2=8,2 para sig=0,16; Cramer V=0,097

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Embora se destaque para ambos os sexos o intervalo de tempo de trabalho médio semanal entre 35 e 40 horas (50% das mulheres e 45% dos homens inquiridos), concluímos que os homens estão mais representados no escalão de "tempo acima do normal" (mais do que 40 horas) com 41% de respondentes face a 34% de respondentes femininas. Enquanto o desenvolvimento de atividade profissional em média em menos de 35 horas semanais é mais frequente entre as mulheres que entre os homens: 17% face a 12% dos homens. Com base no teste do Qui-quadrado (Qui2=8,2 para sig=0,16;

[105] De acordo com a revisão do Código do Trabalho de Portugal (Lei n.º 68/2013, de 29 de Agosto), que orienta o período normal de trabalho, foi estabelecida como duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores da função pública as 40 horas semanais (artigo 2.º). Anteriormente esse período consistia nas 35 horas semanais, facto pelo qual nas empresas do sector privado são praticados os dois horários (35 ou 40 horas).

Cramer V=0,097), o tempo de trabalho semanal encontra-se, assim, associado ao sexo dos inquiridos, mas com fraca intensidade.

A distribuição diferente do tempo afeto ao trabalho pode encontrar-se associada à persistência da desigualdade de género na distribuição das atividades de "não trabalho", que remete as mulheres para um lugar dianteiro na responsabilidade pelas restantes atividades da vida social. A afetação de tempo à vida "fora do trabalho" exerce uma pressão maior entre as mulheres do que entre os homens, para os quais a principal responsabilidade social consiste em demonstrar o esperado "investimento no trabalho", associado às horas de trabalho.

O cumprimento do horário estipulado de trabalho por homens e mulheres parece não ser suficiente para atenuar as desigualdades de género, visto que permanecer no trabalho para além das horas estritamente necessárias configura ainda um "indicador" social de "investimento" no trabalho e "compromisso" com a entidade patronal. Mesmo quando as mulheres são pontuais e desempenham as suas profissões de forma exemplar (alcançar objetivos, cumprir prazos, demonstrar zelo, apresentar resultados), podem confrontar-se com a classificação de "não demonstrar" a mesma disponibilidade intemporal para o trabalho, o que as coloca em desvantagem, perante a "disponibilidade total" expressamente manifestada pelos homens.

Mas as mulheres que demonstram "disponibilidade total" para o investimento temporal no trabalho podem ser confrontadas com duas situações.

Por um lado, não lhes serem facultadas as mesmas oportunidades para permanecer no trabalho (quando a opção por prolongar o horário de trabalho não depende somente delas), com base no pressuposto de que, por serem mulheres, têm outras responsabilidades (ir buscar os filhos, tratar da casa, fazer o jantar) (Halford, Savage e Witz, 1997; Casaca, 2009; Aboim, 2011). Esta situação demonstra que, no campo profissional, o facto de as mulheres constituírem família é sinónimo de "indisponibilidade temporal extra" para o trabalho, quando para os homens, a constituição de família é associada ao acréscimo de responsabilidade e como tal um impulsionador do investimento temporal no trabalho. Neste contexto, é como se existisse um "contrato invisível" entre a entidade empregadora e os homens, para que possam aceder a mais rendimentos para fazer face às responsabilidades familiares, perante a ideia de que as colegas mulheres terão um marido que fará o mesmo sobre investimento temporal no trabalho, tendo em vista suportar as despesas familiares. Tal situação não se verifica, em muitos casos, devido às reconfigurações familiares recentes

da sociedade portuguesa, onde assistimos a cada vez mais mulheres a viverem sozinhas, mulheres que suportam famílias monoparentais e mulheres que são o único membro que se encontra a trabalhar para assegurar as condições materiais de existência da família.

Mas, por outro lado, quando as mulheres demonstram o mesmo tipo de "disponibilidade intemporal" para o trabalho podem ser chamadas a "prolongar o tempo de trabalho", devido à sua associação ao modelo masculino (sem compromissos que se sobreponham à esfera profissional), situação, no entanto, entendida como passageira, até ao casamento e ao nascimento dos filhos.

Numa sociedade em que a pressão para o horário excessivo de trabalho é maioritariamente masculina e a pressão para cumprir o horário de trabalho (sem horas extraordinárias) é maioritariamente feminina, a disponibilidade de tempo para além do trabalho não parece favorecer as mulheres, visto que poderão dar a ideia de não terem uma vida doméstica e familiar para além do trabalho (que atribui um tipo de "estatuto social" a partir de uma determinada faixa etária), e afastarem-se do ideal feminino e masculino caracterizado pelo "pacote familiar" (Guerreiro e Abrantes, 2004). Para os homens, a pressão aponta num sentido diferente, pois não investirem no trabalho remunerado para além das horas estritamente necessárias parece apontar para a falta de "ambição" para conquistar um lugar de prestígio e consequentemente mais bem remunerado, associado ao papel de "homem de família" responsável que faz face às necessidades financeiras familiares ou da família que pretende constituir. Assim, no que às mulheres diz respeito, se no plano do discurso se espera que cumpram e acompanhem o ritmo de trabalho dos homens, para que possam ser consideradas iguais e adquiram condições de concorrer aos mesmos lugares e cargos de topo, no plano das normas sociais, espera-se que cheguem a casa a tempo de fazer o jantar, arrumar a casa, tomar conta dos filhos e ainda ter tempo para outras atividades de lazer e lúdicas com a família.

As representações sociais dos papéis de género *(bradwinner model e caregiver model)* parecem, assim, estar presentes nesta equação do tempo dedicado ao trabalho, remetendo os homens para as horas extra e as mulheres para o cumprimento estrito do tempo de trabalho, independentemente das características do trabalho que detêm, da estrutura do agregado familiar e de outras variáveis que poderiam originar configurações diferenciadas, apesar de tal facto não ter sido testado pelos dados. Neste sentido, a teoria da "socialização dos papéis de género", que aponta para a aprendizagem e interiorização de normas e expectativas correspondentes aos papéis

sociais que são esperados distintamente para homens e mulheres, parece prevalecer, relevando que o investimento temporal no trabalho remunerando deve ser diferenciado em prol das outras esferas da vida social, no caso das mulheres. Desta forma, os estereótipos de género têm repercussões na distribuição das responsabilidades da vida fora do trabalho e consequentemente do tempo de trabalho remunerado, tendo em conta que, apesar das mudanças ocorridas na sociedade portuguesa, a responsabilidade pelo trabalho não remunerando continua a recair sobre as mulheres (Casaca, 2009). Assim, os dados corroboram a tese segundo a qual os homens têm uma trajetória profissional representada pelo aumento das horas de trabalho, enquanto as mulheres percorrem trajetórias profissionais acompanhadas do aumento das horas de trabalho não remunerado (Wall e Guerreiro, 2005; Aboim, 2011).

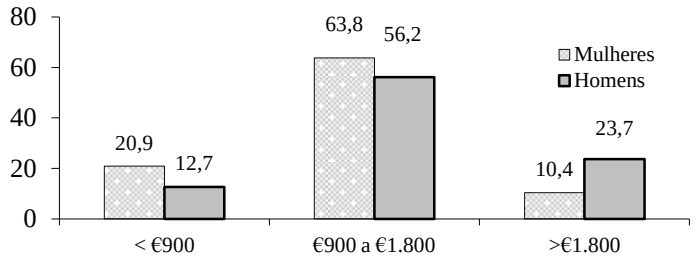
Para as mulheres, o investimento temporal no trabalho pode, então, ser opcional ou resultado da associação da categoria feminina à "falta de tempo". A perceção feminina deste constrangimento pode impelir as mulheres a antecipar as dificuldades com que se defrontarão nas oportunidades de progressão e, por essa via, cumprirem o tempo de trabalho "regulamentado", abdicando de um investimento temporal no trabalho que conflitua com o investimento nas outras esferas da vida social, nas quais sobreinvestem por considerarem que as perspetivas de concretização são mais realistas, o que encontra suporte na tese de Bourdieu (1998) sobre o ajustamento entre aspirações e concretizações, atendendo ao seu contexto sociocultural.

Neste sentido, os homens investem no trabalho para além das horas estipuladas e regulamentadas, demonstrando uma "disponibilidade total", como estratégia de aceder a rendimentos mais elevados e a cargos de topo e demonstrar socialmente o compromisso de suportar financeiramente a família. Para as mulheres, o não investimento temporal para além das "horas de trabalho" parece ser a norma, devido às responsabilidades que lhes são afetas socialmente nas outras esferas da vida social, apesar de tal "opção" ser percecionada como uma forma de "autoexclusão" das oportunidades de acesso a rendimentos mais elevados e às mesmas oportunidades de progressão profissional.

VI.3.5. Remuneração média mensal: a persistência do "fosso salarial" entre os diplomados do ensino superior

A disparidade salarial entre homens e mulheres constitui uma área onde são mais evidentes as desigualdades de género em Portugal (Cruz, 2000; Amaro e Moura, 2008; Crompton, Lewis e Lyonette, 2010; Kimmer, 2010). Tal facto assume particular relevo entre os diplomados do ensino superior (Alves, 2004, 2005, 2007; Chaves, 2010), na medida em que "persistem situações de diferenças salariais para as mesmas habilitações literárias e qualificações" (Cruz, 2000:14) e, com particular destaque, entre os diplomados que desempenham ocupações mais qualificadas (Barroso, Nico e Rodrigues, 2011). No que concerne à remuneração média mensal, os diplomados inquiridos (agregando homens e mulheres) auferem em média €1.300, e mais de 50% dos diplomados encontra-se a auferir entre €900 e €1.800.

Gráfico n.º 19 - Escalão remuneratório mensal, 5 anos após a obtenção do diploma, por sexo (%)



Qui2= 12,148; sig=0,016; Cramer V=0,417

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Os dados mostram que os diplomados auferem em média mais (€ 1.489,30) do que as diplomadas (€ 1.204), apresentando um peso relativo superior ao das diplomadas nos escalões com valores superiores a € 1.800 (23,7% contra 10,4%, respetivamente). Com base no teste do Qui-quadrado (Qui2= 12,148; sig=0,016; Cramer V=0,417), ser do sexo feminino ou do sexo masculino faz diferenciar os rendimentos a auferir entre homens e mulheres. Assim constatamos que o rendimento médio mensal encontra-se associado ao sexo dos inquiridos.

Segundo Alves (2004), estas diferenças de género são menos acentuadas no início das trajetórias profissionais dos diplomados e vão aumentando com a antiguidade no mercado de trabalho, demonstrando que as semelhanças e diferenças de género, num

mesmo aspeto da condição objetiva no mercado de trabalho, podem assumir configurações diferenciadas ao longo do tempo. Neste sentido, se a obtenção do diploma do ensino superior atenua as diferenças de género no momento da inserção profissional, pois tanto os diplomados como as diplomadas acedem ao mercado de trabalho qualificado praticamente no mesmo período de tempo após a obtenção do diploma, outros fatores agudizam-se ao longo das trajetórias, como é o caso da remuneração média mensal.

Tabela 2 - Rendimento dos diplomados 1, 3 e 5 anos após a obtenção do diploma, por sexo, em euros

	Sexo									
	Mulheres					Homens				
	Média	Mediana	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
1 ano após	908,39	800,00	441,36	80,00	4000,00	1069,45	1000,00	648,51	56,00	7500,00
3 anos após	1093,42	1000,00	561,43	100,00	6000,00	1285,06	1200,00	670,49	300,00	7500,00
5 anos após	1205,54	1100,00	533,92	200,00	4500,00	1495,13	130,00	797,20	300,00	7000,00

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Para avaliar as diferenças entre o género nos rendimentos, optou-se por realizar o teste não-paramétrico Mann-Whitney, uma vez que o pressuposto do método estatístico paramétrico (*t*-student) não foi validado e as distribuições dos dois grupos são bastante assimétricas (*sk*>18). As distribuições do rendimento são estatisticamente diferentes entre mulheres e homens nos três períodos considerados, para um nível de significância de p<.05 (U=50.595; W=175.345;p.000]) (5 anos).

Tal facto encontra reforço entre os diplomados do ensino superior, pois verificamos que os níveis médios de rendimento são sempre mais elevados nos homens que nas mulheres, qualquer que seja o período considerado, e essa diferença vai aumentando à medida que mais se afastam do momento em que terminaram o curso. Nas mulheres, o rendimento médio situa-se abaixo dos € 1.000 um ano após o curso, para chegar a cerca de € 1.200 cinco anos após, momento em que o máximo registado é de € 4.500. Nos homens, com uma variabilidade de resultados maior (o desvio-padrão é sempre acima dos € 600, claramente superior às mulheres), o rendimento médio foi sempre acima dos € 1.000, chegando cinco anos após o curso a um rendimento médio de € 1.495. O valor máximo é em todos os períodos de mais de € 7.000.

De acordo com os dados, verificamos que as documentadas diferenças de género no que se refere aos rendimentos auferidos verificam-se junto dos diplomados do ensino

superior. Assim, se o diploma contribui para a atenuação das diferenças de género no acesso ao trabalho remunerado qualificado, não atenua o "fosso salarial" que predomina na sociedade portuguesa. À persistência desta diferença de género na condição objetiva no mercado de trabalho entre os diplomados do ensino superior, acresce que o "fosso salarial" tende a agravar-se com o aumento da antiguidade no mercado de trabalho, visto que no 1.º ano após a obtenção do diploma a diferença era de € 161,06, no 3.º ano era de € 191,64 e no 5.º ano essa diferença aumentou de forma bastante significativa para € 289,59. Os dados enfatizam, assim, os resultados apresentados nos estudos de Alves (2004, 2005) e Gonçalves (2011), para os quais as diplomadas se encontram posicionadas nos escalões remuneratórios inferiores, ganhando menos do que os diplomados, quando detêm o mesmo grau habilitacional, situação que tende a agravar-se ao longo do tempo, refletindo que se no início das trajetórias as semelhanças são maiores do que as diferenças, a antiguidade no mercado de trabalho prejudica as mulheres comparativamente aos homens. Tal situação verifica-se igualmente entre os diplomados formados na mesma área de formação (Chaves, 2010).

Para averiguarmos se a área de formação tem ou não efeito significativo sobre o rendimento, utilizámos para o teste de Kruskall-Wallis, uma vez que os pressupostos de normalidade não estavam cumpridos para um teste ANOVA. A área de formação tem um efeito estatisticamente significativo sobre o rendimento dos diplomados (X2KW (5)= 184,782; p<.01; n=767). Para sabermos se este efeito é diferente consoante consideramos só as diplomadas ou só os diplomados, repetimos o mesmo teste para cada um dos dois grupos em separado, o que nos permitiu constatar que a área de formação tem um efeito estatisticamente significativo sobre o rendimento médio, tanto nas mulheres (X2KW (5)= 131,215; p<.01; n=499), como nos homens (X2KW (5)= 54,063; p<.01; n=268). Assim, podemos concluir que a área científica de formação encontra-se associada a diferenças na remuneração dos diplomados, mas as diferenças de género subsistem às áreas de formação, visto que na sua generalidade os diplomados auferem em média mais do que as diplomadas, o que reforça a tese segundo a qual as diferenças de género na remuneração registadas em Portugal persistem entre os diplomados do ensino superior.

Esta situação corrobora igualmente os dados do Observatório das Desigualdades do ISCTE, que apresentam diferenças salariais acentuadas entre homens e mulheres em Portugal, as quais tendem a agravar-se à medida que consideramos habilitações

escolares mais elevadas, da mesma forma que as disparidades tendem a agravar-se à medida que o tempo passa. Assim, apesar das transformações que ocorreram no mundo do trabalho em Portugal, principalmente ao nível do acesso "paritário" ao trabalho remunerado e às mesmas ocupações profissionais, denotamos que "os processos de mudança, apesar das importantes conquistas que trazem consigo no plano das credenciais educacionais e das competências socioprofissionais, são em geral indutores de novas dinâmicas de desigualdade" (Estanque, 2011:77).

Neste sentido, colocamos a questão de saber até que ponto as diferenças de género encontram-se associadas à classe social de origem? A classe social do agregado familiar dos diplomados tem um efeito estatisticamente significativo sobre o rendimento (X2KW (6)= 23,738; p<.01; n=746). Para sabermos se este efeito é diferente consoante considerarmos só as diplomadas ou só os diplomados, repetimos o mesmo teste para cada um dos dois grupos em separado, o que nos permitiu concluir que a classe social do agregado tem um efeito estatisticamente significativo sobre o rendimento médio nas mulheres (X2KW (6)= 20,833; p<.01; n=488), mas tal não se verifica nos homens nos homens (X2KW (6)= 6,899; p=0,330; n=258).

VI.4 Apesar de algumas conquistas, as diferenças de género na condição objetiva perante o trabalho registam-se entre os diplomados do ensino superior

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, que constituiu um fenómeno que contribuiu para a recomposição social em Portugal, a aposta na formação superior por parte das mulheres (as quais ultrapassam o número de homens com um diploma do ensino superior), a ininterrupção das carreiras profissionais por motivos familiares ao longo da vida ativa e ao longo da vida familiar e "a progressiva integração das mulheres em profissões das quais eram excluídas" (Ferreira, 2010:1) não se traduziram na igualdade de acesso aos mesmos rendimentos. De igual forma, a necessidade de as famílias obterem mais rendimentos para a sua subsistência, que impulsionou a presença feminina no mercado de trabalho, não atenuou as desigualdades relacionadas com o "fosso salarial", onde registamos situações mais diferenciadas, a par do acesso aos cargos de topo. Com base nos dados apresentados, verificamos que as

diferenças de género persistem de forma significativa entre os diplomados do ensino superior no que se refere aos rendimentos auferidos por homens e mulheres.

Esta diferença pode encontrar-se associada ao facto de mais homens (56,8%) do que mulheres (46,0%) trabalharem no setor privado, visto que, apesar de no plano normativo se assistir à introdução de normas legislativas para a regulação da igualdade salarial entre homens e mulheres, os diferenciais e disparidades persistem, principalmente no setor privado, contrariamente ao setor público, no qual "esses diferenciais até são positivos para as mulheres" (Ferreira, 2010:14) e no qual persiste a "taxa de feminização muito elevada nas categorias mais qualificadas" (idem:15). Tal diferença de género pode igualmente encontrar-se associada ao facto de mais homens (13%) do que mulheres (5,0%) desempenharem funções como Quadros Superiores da Administração Pública, na medida em que a forte presença feminina no setor público não se fez acompanhar da inclusão nos escalões mais elevados da estrutura remuneratória, pois deparamo-nos com "a predominância de homens no topo da hierarquia salarial" (idem, p. 15), mesmo nos grupos profissionais onde as mulheres são mais representadas, "como o da saúde, que, apesar de ter uma taxa global de feminização de 74,2%, apresenta uma taxa de feminização na classe de rendimentos superiores a 5200 euros de 39%" (idem). Neste sentido, entre os mais qualificados as diferenças assumem contornos maiores, "ganhando as mulheres na categoria de Quadros Superiores apenas 69,7% do que ganham os homens" (idem, p. 18). De acordo com os dados, as diplomadas auferem em média 80,8% do que ganham os diplomados, o que denota que estas diferenças salariais que penalizam as mulheres persistem entre os diplomados da UL e da UNL. Podemos ainda considerar que estas diferenças podem encontrar-se associadas ao facto de mais homens (75,4%) do que mulheres (64,0%) trabalharem mais de 35 horas por semana, com repercussões ao nível dos rendimentos auferidos. As desigualdades identificadas ao longo da análise dos dados da "condição objetiva perante o trabalho" são mais evidentes nesta variável (remuneração média mensal), denotando que ter o diploma do ensino superior não atenua a penalização remuneratória das mulheres.

Em jeito de conclusão, podemos referir que apesar de não registarmos diferenças no que se refere ao acesso (e no tempo de acesso) ao trabalho remunerado qualificado e à avaliação da condição objetiva o mercado de trabalho (pois diplomados e diplomadas apresentam os mesmos graus de satisfação com a sua trajetória profissional e não

divergem em relação aos valores do trabalho que concretizam), registamos diferenças de género nos rendimentos, no acesso aos cargos de topo, na estabilidade no campo profissional (contratos sem termo), nas horas que os diplomados dedicam ao trabalho e principalmente depramo-nos com a disparidade salarial entre diplomados e diplomadas do ensino superior. Estes resultados podem encontrar-se associados a diversos fatores: às representações sociais que enfatizam "a desvalorização do trabalho das mulheres" (Ferreira, 2010:43); à segregação sexual horizontal e vertical existente no mercado de trabalho; à estrutura das remunerações tendo em conta as áreas científicas de formação (Gonçalves, 2001; Alves, 2005; Alves, 2007; Gonçalves, 2012), e que corroboramos com base nos dados apresentados; à classe social de origem (Bourdieu, 1998, 2001, 2002; Gonçalves, 2000; Maruani e Reynaud, 2004; Wall e Guerreiro, 2005; Crompton e Lyonette, 2007), que se regista igualmente entre os diplomados inquiridos; à experiência prévia no mercado de trabalho (Gonçalves, 2001; Alves, 2005; Alves, 2007); à disponibilidade para o sobreinvestimento no trabalho remunerado em detrimento do investimento nas outras esferas da vida social, particularmente a vida familiar (Chaves, 2010); às normas sociais sobre os papéis de género no campo profissional (Alves, 2007; Chaves, 2010), em que os homens devem auferir mais para fazer face às despesas familiares e as mulheres podem auferir menos, pois o seu "destino" é casar e ter um marido que assegurará, com o seu rendimento mais elevado, as condições materiais de existência da família, relegando a preocupação financeira das mulheres para segundo plano. Assim, apesar dos avanços registados nos últimos 40 anos, constatamos em Portugal que "os ganhos das mulheres em educação e experiência profissional não conseguiram compensar o aumento do nível de segregação sexual das estruturas do emprego nem o impacto negativo das transformações ao nível dos sistemas de retribuição" (Ferreira, 2010:53), mesmo entre os diplomados do ensino superior.

Na condição objetiva perante o trabalho, constatamos que são mais as diferenças do que as semelhanças de género entre os diplomados do ensino superior. Contudo, as *posições alcançadas no mercado de* trabalho não constituem a única dimensão que condiciona a prevalência de semelhanças ou diferenças de género. Neste sentido, tendo em conta que o modelo contempla a relação subjetiva que os diplomados têm com o trabalho, vejamos de que forma as semelhanças e diferenças de género persistem no campo da relação subjetiva com o trabalho, o que apresentamos no capítulo seguinte.

CAPÍTULO VII - RELAÇÃO SUBJETIVA COM O TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA VIDA E QUESTÕES DE GÉNERO ENTRE OS DIPLOMADOS DO ENSINO SUPERIOR

Aferimos, até ao momento, as posições alcançadas no mercado de trabalho pelos diplomados e a avaliação que fazem da sua condição objetiva perante o trabalho, em termos de satisfação com a trajetória profissional, com o trabalho que desempenham e da adequação entre expectativas e concretizações profissionais. Para completar o estudo dos processos de inserção profissional dos diplomados, importa ainda considerar qual o lugar que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos, em termos da sua importância absoluta e relativa e dos motivos pelos quais trabalham, o que permite analisar e compreender o campo da *relação subjetiva com o trabalho*.

No presente capítulo temos em conta duas dimensões da relação subjetiva com o trabalho: a "centralidade absoluta e relativa do trabalho" e os "valores do trabalho" que os diplomados pretendem alcançar no e através do trabalho, com base nos pressupostos teóricos do MOW (1987), Schwartz (1999), Vala (2000), Johnson (2002), Harpaz e Fu (2002) e Chaves (2010).

As normas sociais vigentes numa determinada sociedade quanto à importância que o trabalho deve ter na vida e os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres em relação à esfera do trabalho constituem o pano de fundo no qual o "significado subjetivo" que os indivíduos atribuem ao trabalho é construído. A distinção entre a perceção dos papéis que homens e mulheres devem desempenhar, com a consequente sobrecarga de trabalho no desempenho dos diferentes papéis sociais das mulheres (trabalhadora, esposa, mãe e responsável pela esfera doméstica) (Norton et all, 2005), pode afetar a centralidade atribuída ao trabalho, originando diferentes avaliações subjetivas, de acordo com o sexo. De igual forma, os constrangimentos associados às características do mercado de trabalho e às oportunidades disponíveis ou disponibilizadas aos diplomados e às diplomadas podem concorrer para esta avaliação subjetiva do trabalho.

Segundo a perspetiva que adotamos, a relação subjetiva com o trabalho compreende a incursão da vertente macrossocial, que condiciona a representação social do trabalho e enfatiza a influência do contexto cultural, social, económico e político na

atitude e na orientação dos indivíduos perante o trabalho, e da vertente valorativa, que contempla as "perspetivas individuais do trabalho", com enfoque no lugar que atribuem ao trabalho na vida e no que os leva a trabalhar (valores do trabalho). Tendo em vista respondermos a uma das questões que orienta a presente investigação - "Entre os diplomados do ensino superior, qual a influência do género relativamente ao grau de importancia que atribuem ao trabalho?" -, apresentamos seguidamente qual o lugar que o trabalho ocupa na vida dos diplomados e das diplomadas e quais os valores do trabalho a que atribuem mais importância.

VII.1. Centralidade absoluta do trabalho e as semelhanças de género entre os diplomados do ensino superior: o trabalho é importante para homens e mulheres

O trabalho é uma dimensão da vida social à qual os indivíduos atribuem importância pelas recompensas extrínsecos e intrínsecas a que permite aceder, por permitir a concretização de projetos de vida e a autoavaliação quanto ao papel social que desempenham na esfera do trabalho, facto estruturante para a afirmação social nas sociedades contemporâneas (Morse e Weiss, 1955; MOW, 1987; Halman, 1999; Schnapper, 1998; Méda, 1999; Dubar, 2001; Flacher, 2008; Freire, 2009). Ao trabalho está associada a autorrealização pessoal, a classificação de "economicamente produtivo e socialmente útil" e o aumento de possibilidades de concretizar aspirações que trespassam o investimento em todas as esferas da vida social. A importância que os indivíduos atribuem ao trabalho ocorre, no entanto, num determinado contexto socioeconómico e cultural. Os papéis de género prevalecentes numa determinada sociedade contribuem para que os indivíduos possam representar de forma diferenciada o lugar que o trabalho ocupa na vida, tendo em conta as possibilidades de concretização nesta esfera, não raras vezes associada à posse de capitais, à conjuntura económica, às representações dos papéis que homens e mulheres devem desempenhar na sociedade e à consequente distribuição diferenciada de responsabilidades nas diversas esferas da vida social.

Relembrando que "both men and women work because they want to and because they have to" (Kimmer, 2010:207), em Portugal, a presença equitativa de homens e

mulheres no mercado de trabalho ocorre num contexto em que prevalece o modelo de atribuição principal de responsabilidades na esfera doméstica e familiar às mulheres (Wall e Guerreiro, 2005; Almeida, Brites e Torres, 2010; Aboim, 2011), facto, no entanto, variável em função dos níveis de escolaridade, da classe social de origem, da categoria socioprofissional e das variáveis da vida profissional (Maruani e Reynaud, 2004; Wall e Guerreiro, 2005; Crompton e Lyonette, 2007). Este facto pode levar-nos a colocar a hipótese que as mulheres atribuem graus inferiores de centralidade ao trabalho, devido ao sobreinvestimento que têm de fazer nas outras dimensões da vida social, que são igualmente estruturantes dos projetos de vida e das avaliações das concretizações pessoais (Guerreiro e Abrantes, 2004; Calvo-Salguero, Carrasco-González e Lecea, 2010).

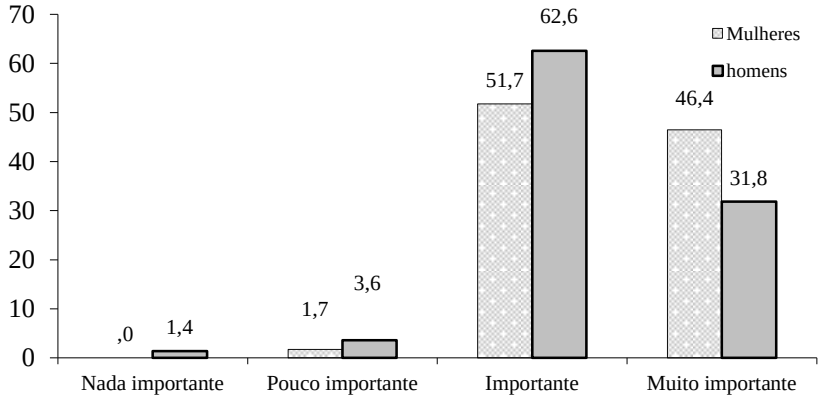
No campo da "relação subjetiva com o trabalho" deparamo-nos, contudo, com mais semelhanças do que diferenças de género nas atitudes perante o trabalho e nos graus de centralidade atribuídos ao trabalho (Maciel, Marques e Torres, 2008) e, inversamente ao esperado, as mulheres atribuem maior centralidade a todas as esferas da vida social, incluindo a esfera do trabalho (Bielby e Bielby, 1984; Snir e Harpaz, 2005; Sharabi e Harpaz, 2011). Esta situação ocorre quando não temos em conta o tempo investido no trabalho, mas sim a "atribuição expressa" pelos indivíduos dos graus de centralidade do trabalho (Morden e Ostiguy, 2005). Assim, a centralidade do trabalho deve ser encarada como conceptual e empiricamente distinta das atitudes face aos papéis de género, assim como do investimento temporal que os indivíduos fazem no trabalho, e encontra-se associada ao contexto, aos aspetos relacionados com o trabalho e a variáveis sociodemográficas.

VII.1.1. Centralidade Absoluta do trabalho: o trabalho é importante para todos, mas mais importante para as mulheres

De acordo com estudos sobre a centralidade do trabalho não se registam grandes diferenças quanto à importância que o trabalho assume na vida para homens e mulheres (Bielby e Bielby, 1984; Snir e Harpaz, 2005; Hedenus, 2009; Sharabi e Harpaz, 2011). Para ambos, o trabalho é uma dimensão central da vida (Halman, 1999). Em Portugal, registamos igualmente semelhanças de género no campo das atitudes perante o trabalho

e na avaliação da centralidade do trabalho (Vala, 2000; Torres e Brites, 2006), apesar de as identidades de género femininas se encontrarem a desempenhar mais atividades que remetem para a esfera privada (a conjugalidade, a parentalidade, o trabalho e as tarefas domésticas) e os homens, a atividades da esfera pública (que traduzem o domínio simbólico na esfera do trabalho e nas restantes esferas da vida social para além da família) (Maciel, Marques e Torres, 2008). Para além desta constatação, a sobrevalorização do trabalho destaca-se mais no contexto nacional entre os detentores do diploma do ensino superior, sem que se registem diferenças de género nesta avaliação (Ramos, 2000; Vala, 2000).

Gráfico n.º 20 – Centralidade absoluta do trabalho, por sexo (%)



Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

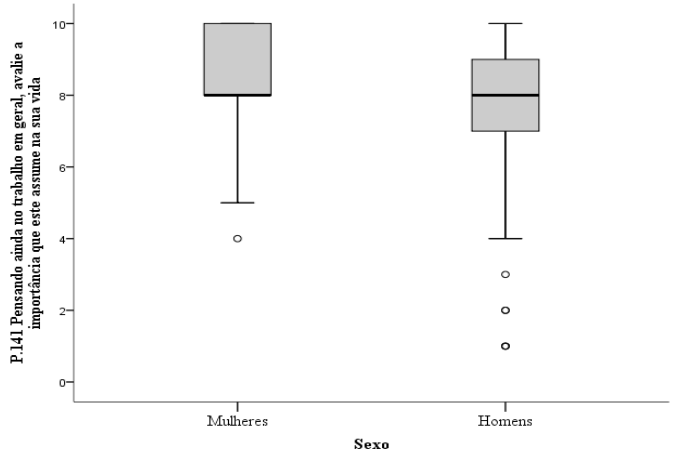
O trabalho ocupa um lugar muito importante na vida dos diplomados, pois constatamos que a esmagadora maioria das diplomadas (98,2%) e dos diplomados (94,5%) (agrupando as categorias 3 e 4) atribuem importância ao trabalho, sendo poucos os que consideram o trabalho "Nada ou Pouco importante". No entanto, deparamo-nos com diferenças, visto que os diplomados consideram maioritariamente o trabalho importante (62,6%) e as diplomadas muito importante (46,4%).

Tendo em conta que estes dados foram recolhidos 5 anos após a obtenção do diploma, podemos concluir que a importância atribuída ao trabalho na vida é elevada para os diplomados do ensino superior, à semelhança do identificado em outros estudos sobre a centralidade do trabalho (Bielby e Bielby, 1984; Halman, 1999; Morden e Ostinguy, 2005; Sharabi e Harpaz, 2011). No entanto, as diplomadas atribuem maior importancia ao trabalho na vida do que os diplomados.

Os motivos para a atribuição deste elevado grau de importância ao trabalho podem estar associados a diversos fatores. A associação do trabalho a uma componente central da identidade social e individual (Dubar, 2001; Barroso, Nico e Rodrigues, 2011), na medida em que atribui sentido às atividades quotidianas (Giddens, 2004), "constitui uma fonte de desenvolvimento e satisfação, é um meio de subsistência, mas ao mesmo tempo, uma forma de autorrealização" (Kovács, 2002:1) e por ser um fator importante para a integração na sociedade e "afirmação de si como ser social" (Flacher, 2008:117). Como já mencionamos anteriormente, o trabalho assume diversas funções na esfera do social.

Para aferirmos a hipótese de que os diplomados e as diplomadas avaliam de igual forma o grau de importância que atribuem ao trabalho na vida (medida numa escala ordinal de 1 – Nada importante a 10 – Muito importante), recorremos ao teste não paramétrico Mann-Whitney, que nos permitiu constatar que as distribuições dos grupos são diferentes, sendo que as diplomadas apresentam graus de centralidade do trabalho mais elevados do que os diplomados e que as diferenças observadas são estatisticamente significativas (U=95,2; W=158,8; p=0.000).

Gráfico n.º 21 – Distribuição da "centralidade absoluta do trabalho" dos diplomados, segundo o sexo



Escala: 1 – Nada Importante a 10 – Muito importante

Teste Mann-Whitney: U=95,2; W=158,8; p=0.000)

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

O trabalho é considerado importante por mulheres e homens, mas as diplomadas concentram-se nos valores mais elevados desta avaliação (variando entre 4 e 10, mas

sobretudo centradas nos valores 8 para cima), enquanto os homens apresentam uma distribuição mais dispersa (variando entre 1 e 10, com mais *outliers* com avaliações negativas). Este resultado não nos surpreende visto que, no campo valorativo, o trabalho tem assumido um lugar de maior preponderância entre as mulheres (Arvey, Harpaz e Liao, 1996; Morden e Ostinguy, 2005). Este resultado chama a atenção para o facto de os diplomados e as diplomadas dissociarem a avaliação que fazem da importância do trabalho na vida das *posições que alcançam no mercado de trabalho.* As diferenças de género entre os diplomados do ensino superior no que se refere ao acesso aos cargos de topo e às remunerações mais elevadas, assim como em relação à segurança no trabalho (associado aos vínculos contratuais sem termo, em que prevalecem os homens) não se traduz na atribuição de maior importância ao trabalho por parte destes. Uma hipótese explicativa pode estar associada ao facto de o trabalho constituir uma fonte de realização social e pessoal e forma de negociar poderes, associado às suas dimensões intrínsecas, o que faz com que pareça superar as conquistas alcançadas no mercado de trabalho.

Esta preponderância da maior centralidade atribuída ao trabalho pelas diplomadas pode encontrar-se associada a diversos fatores.

A vontade de afirmação da importância que o trabalho assume na vida por parte das mulheres reforça o modelo da "expectativa normativa" da atribuição de importância ao trabalho remunerado (Bielby e Bielby, 1984; Sharabi e Harpaz, 2011), que faz com que as mulheres atribuam importância ao trabalho na vida como uma forma de afirmarem a sua adesão a um modelo de paridade de género na esfera do trabalho remunerado. Se no plano concreto do investimento temporal no trabalho, a responsabilidade pelas restantes esferas da vida social se sobrepõe, no plano subjetivo, a expressão da importância do trabalho revela que para além dos constrangimentos sociais dos papéis de género e da perceção masculinizada de que as mulheres investem menos no trabalho, o trabalho é uma dimensão muito importante da vida social.

As mulheres investem menos tempo no trabalho (as horas médias de trabalho semanais são inferiores às dos homens), como podemos constatar no capítulo 6. Assim, constatamos que as diferenças entre o grau de investimento temporal no trabalho e a manifestação expressa da importância que o trabalho assume na vida são mais evidentes para uma atribuição de maior importância ao trabalho pelas mulheres, contrariamente ao esperado (Snir e Harpaz, 2006). Atendendo que, em Portugal, na maioria dos casos as

responsabilidades pelas restantes esferas da vida social são atribuídas às mulheres (Wall, 2005; Perista, 2006; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007; Aboim, 2011), seria expectável que, entre as diplomadas, a disponibilidade para o investimento e para atribuição de importância a esta esfera da vida social fosse relegado para segundo plano, comparativamente à esfera doméstica e familiar. Mas o tempo que os diplomados investem no trabalho não influência o grau de importância que atribuem ao trabalho na vida (de acordo com o teste estatístico R de Pearson: R=-0,003; p=0,933), quer sejam do sexo feminino (R=-0,005, p=0,904), quer sejam do sexo masculino (R=-0,006, p=0,914).

Apesar de os homens serem mais confrontados com a pressão social para o sucesso na esfera do trabalho e as mulheres com a pressão social para o sucesso nas esferas doméstica e da família, o desempenho dos papéis de esposa e de trabalhadora tendem a acentuar a centralidade do trabalho (Norton et all, 2005:329). O facto de se sentirem mais competentes e realizadas nesta esfera revela uma associação do trabalho com a perceção da realização e reconhecimento no e através do trabalho, o que enfatiza a relação entre "experiências recompensadoras" e a maior centralidade atribuída ao trabalho na vida pelas mulheres. O trabalho remunerado é normalmente mais estruturado (tempo programado, expectativas claras e recompensas tangíveis pelo desempenho) e, por essa via, permite o reconhecimento pelo desempenho profissional, o que reforça a ideia de que entre os diplomados do ensino superior "women may have more concrete evidence or confirmation of their competence (or failure) as employees than as caregivers, mothers, or wives" (idem:333).

As diferenças de género na centralidade absoluta do trabalho podem ainda estar associadas à possibilidade de as diplomadas procurarem "a realização no trabalho como mecanismo compensatório" (Santos e Silva, Mendonça e Zanini, 2010:44) dos objetivos não concretizados nas outras esferas da vida social, devido às diferenças de género que prevalecem na sociedade e que privilegiam os homens em comparação com as mulheres. Esta perspetiva encontra, no entanto, suporte no aumento da equitatividade de género no mercado de trabalho, visto que "a higher level of gender equality in the workplace […] may also lead to greater workaholic behavior among women" (Snir e Harpaz, 2006:385), reforçando a ideia que à medida que as oportunidades aumentam para que as mulheres tenham trajetórias mais semelhantes aos homens, tendem a aumentar igualmente os graus de importância que estas atribuem ao trabalho.

Tendo em conta que o grau habilitacional é uma variável que pode afetar a avaliação da centralidade do trabalho (Manheim e Dubin, 1986; MOW, 1987; Ramos, 2000; Saint-Maurice, 2009), e que os diplomados do sexo masculino (86%) e do sexo feminino (83%) se encontram a trabalhar maioritariamente de acordo com a área em que se formaram, verificámos se a distribuição dos graus de importância atribuídos ao trabalho pelos diplomados se regista de igual forma em todas as áreas de formação.

Quadro n.º 22 – Centralidade absoluta do trabalho e área científica de formação, por sexo (%)

Centralidade absoluta do trabalho / Sexo / Área de formação		Nada importante		Pouco importante		Importante		Muito importante		Total	
		F	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**
Educação	N	0	1	0	0	40	12	44	3	**84**	**16**
	%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	47,6%	75,0%	52,4%	18,8%	**100,0%**	**100,0%**
Artes e Humanidades	N	0	0	0	4	69	26	84	30	**153**	**60**
	%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	45,1%	43,3%	54,9%	50,0%	**100,0%**	**100,0%**
Ciências Sociais, Comércio e Direito	N	0	2	7	4	91	45	68	24	**166**	**75**
	%	0,0%	2,7%	4,2%	5,3%	54,8%	60,0%	41,0%	32,0%	**100,0%**	**100,0%**
Ciências, Matemática e Informática	N	0	1	2	3	79	99	62	39	**143**	**142**
	%	0,0%	0,7%	1,4%	2,1%	55,2%	69,7%	43,4%	27,5%	**100,0%**	**100,0%**
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	N	0	1	1	1	5	14	3	10	**9**	**26**
	%	0,0%	3,8%	11,1%	3,8%	55,6%	53,8%	33,3%	38,5%	**100,0%**	**100,0%**
Saúde e Proteção Social	N	0	0	1	1	50	28	39	8	**90**	**37**
	%	0,0%	0,0%	1,1%	2,7%	55,6%	75,7%	43,3%	21,6%	**100,0%**	**100,0%**
Total (Referência)	**N**	**0**	**5**	**11**	**13**	**334**	**224**	**300**	**114**	**645**	**356**
	%	**0,0%**	**1,4%**	**1,7%**	**3,7%**	**51,8%**	**62,9%**	**46,5%**	**32,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Com base na análise de cruzamento entre as variáveis "área de formação" no decorrer do ensino superior e "grau de importância atribuído ao trabalho" pelos diplomados, mantendo como referência a variável "sexo", pretendemos analisar a influência do género na variável *grau de centralidade do trabalho*, procurando identificar se existe uma relação entre a área de educação e a alteração (ou não) desta influência.

A centralidade que o trabalho ocupa na vida dos diplomados assume-se como bastante importante (avaliado como "Importante" ou "Muito importante" para a maioria dos diplomados). Entre as diplomadas, o nível de avaliação "Importante" é dominante em todas as áreas, destacando-se as de Engenharia, Indústrias Transformadoras e

Construção, Saúde e Proteção Social (ambas com 55,6% de representação neste nível de avaliação), Ciências Sociais, Comércio e Direito (54,8%) e ainda Ciências, Matemática e Informática (com 55,2 % de respostas). Os diplomados que avaliam a centralidade do trabalho na sua vida enquanto fator importante estão particularmente representados nas áreas de Saúde e Proteção Social (75,7%) e Educação (75,0%). Analisando agora cada uma das áreas de formação, constatamos que para ambos os sexos, a quase totalidade dos diplomados da grande maioria das áreas atribui ao trabalho o posicionamento de "Importante". Excetuando a área das Artes e Humanidades, que atribuem muita importância (também para os dois sexos). A diferença encontra-se na área da Educação, onde as diplomadas atribuem uma avaliação mais importante ao trabalho (52,4%), enquanto os diplomados desta área consideram-no maioritariamente "Importante" (75,0%). Centrando-nos somente nos níveis de avaliação da centralidade que o trabalho assume na vida destes diplomados (categorias "Importante" e "Muito importante"), confirmamos que a atividade laboral assume um posicionamento bastante central em todos os indivíduos provenientes das várias áreas de formação, registando-se uma proporção de respondestes sempre a rondar os 90,0%. Por sexo, registamos algumas diferenças que são curiosas de assinalar: as áreas de Educação e Artes e Humanidades são as áreas onde as diplomadas atribuem maior relevância ao trabalho que desenvolvem (a totalidade das inquiridas destas áreas avaliam o trabalho como "Importante" ou "Muito importante"); enquanto os inquiridos do sexo masculino das áreas de Saúde e Proteção Social e Ciências, Matemática e Informática são os que mais consideram o trabalho como de uma elevada centralidade nas suas vidas (97% dos inquiridos respetivamente considera como "Importante" ou "Muito importante" o trabalho nas suas vidas).

Para averiguarmos se a área de formação tem ou não efeito significativo sobre o grau de centralidade do trabalho, utilizámos para esse efeito o teste de Kruskall-Wallis, uma vez que os pressupostos de normalidade não estavam cumpridos para um teste ANOVA. A área de formação tem um efeito estatisticamente significativo sobre o centralidade do trabalho dos diplomados ($X2KW (5)= 29,760$; $p<.01$; $n=1001$). Para sabermos se este efeito é diferente consoante considerarmos só as dipomadas ou só os diplomados, repetimos o mesmo teste para cada um dos dois grupos em separado, o que nos permitiu concluir que a área de formação tem um efeito estatisticamente significativo no grau de centralidade atribuído ao trabalho nas diplomadas (X2KW (5)=

17,877; p<.01; n=645) (visto que as diplomadas de Artes e Humanidades atribuem maior importância ao trabalho do que as diplomadas das restantes áreas), mas não nos diplomados (X2KW (5)= 10,085; p=0,073; n=356). Tal facto pode consistir na afirmação da importância ao trabalho na vida ser maior entre os indivíduos que se encontram numa situação mais frágil no mercado de trabalho.

Tendo em conta que a estrutura da classe social de origem, a que se associa a posse de capitais privilegiados, pode concorrer para que o trabalho seja considerado uma dimensão central na vida, procuramos saber até que ponto a classe social de origem influencia a atribuição diferenciada de graus de centralidade ao trabalho pelos diplomados e pelas diplomadas do ensino superior.

Quadro n.º 23 – Centralidade absoluta do trabalho e classe social de origem dos diplomados, por sexo (%)

Centralidade do trabalho / Sexo / Classe social de origem		Nada Importante		Pouco Importante		Importante		Muito importante		Total	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
EDL – Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	N	0	1	5	5	114	66	99	30	**218**	**102**
	%	0%	1%	2,3%	4,9%	52,3%	64,7%	45,4%	29,4%	**100%**	**100%**
PTE – Profissionais Técnicos e de Enquadramento	N	0	2	1	3	99	67	82	46	**182**	**118**
	%	0%	1,7%	0,5%	2,5%	54,4%	56,8%	45,1%	39,0%	**100%**	**100%**
TI – Trabalhadores Independentes	N	0	0	1	2	18	19	18	3	**37**	**24**
	%	0%	0%	2,7%	8,3%	48,6%	79,2%	48,6%	12,5%	**100%**	**100%**
AI – Agricultores independentes	N	0	0	0	0	6	4	5	1	**11**	**10**
	%	0%	0%	0%	0%	54,5%	80%	45,5%	0,9%	**100%**	**100%**
EE – Empregados executantes	N	0	2	4	2	66	46	59	20	**129**	**70**
	%	0%	2,9%	3,1%	2,9%	51,2%	65,7%	45,7%	28,6%	**100%**	**100%**
OI – Operários industriais	N	0	0	0	1	23	11	28	9	**51**	**21**
	%	0%	0%	0%	4,8%	45,1%	52,4%	54,9%	42,9%	**100%**	**100%**
AA – Assalariados agrícolas	N	0	0	0	0	1	3	1	1	**2**	**4**
	%	0%	0%	0%	0%	50%	75%	50%	0,9%	**100%**	**100%**
Total (Referência)	N	**0**	**5**	**11**	**13**	**327**	**216**	**292**	**110**	**630**	**344**
	%	**0%**	**1,5%**	**1,7%**	**3,8%**	**51,9%**	**62,8%**	**46,3%**	**32%**	**100%**	**100%**

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Com base na análise de cruzamento entre as variáveis "classe social de origem" e "grau de importância atribuído ao trabalho" pelos diplomados, mantendo novamente como referência a variável sexo, pretendemos analisar a influência do género na variável grau de centralidade do trabalho, procurando identificar se existe uma relação entre a classe social de origem e a alteração (ou não) desta influência.

Entre as diplomadas o nível de avaliação "Importante" é dominante em todas as classes sociais, destacando-se que são as diplomadas filhas de "Operários Industriais" (50,9%) as que atribuem ao trabalho o grau de "Muito importante", assim como as

diplomadas filhas de "Assalariados Agrícolas" (50,0%). Nas restantes classes sociais de origem, as diplomadas avaliam o trabalho predominantemente como Importante (com 51,9% de respostas), apesar de parte ainda significativa (46,3%) avaliarem o trabalho como Muito importante. Os diplomados de todas as classes sociais de origem avaliam a centralidade do trabalho enquanto fator "Importante" na vida (62,8%), com particular destaque para os diplomados que são filhos de "Agricultores independentes" (80,0%) e de "Trabalhadores Independentes" (79,2%), sendo os que mais atribuem a classificação de "Muito importante" os filhos dos "Operários industriais" (42,9%). Analisando agora cada uma das classes sociais de origem, constatamos que a quase totalidade dos diplomados da grande maioria das classes sociais de origem atribuem ao trabalho o posicionamento de "Importante" ou "Muito importante" na vida. Centrando-nos somente nos níveis de avaliação da centralidade que o trabalho assume na vida destes diplomados (categorias "Importante" e "Muito importante"), confirmamos que trabalho assume um posicionamento bastante importante em todos os indivíduos provenientes das várias classes sociais, registando-se uma proporção de respondentes nesta classificação acima dos 90%, quer sejam do sexo masculino (94,8%), quer sejam do sexo feminino (98,2%). Tal resultado parece encontrar suporte nos processos de socialização que os diplomados vivenciam ao longo da sua trajetória académica, nos quais a atribuição de importância do trabalho na vida é enfatizada como um fator determinante para uma trajetória de maior sucesso. No entanto, verificamos que são os diplomados oriundos das classes com menos capitais os que atribuem maior importância ao trabalho na vida.

Para averiguarmos se a classe social de origem tem ou não efeito significativo sobre o grau de centralidade do trabalho, utilizámos o teste de Kruskall-Wallis, uma vez que os pressupostos de normalidade não estavam cumpridos para um teste ANOVA. A classe social do agregado não tem um efeito estatisticamente significativo sobre o grau de centralidade do trabalho (X2KW (5)= 6,699; p=0,350; n=974).). Para sabermos se este efeito é diferente consoante considerarmos só as mulheres ou só os homens, repetimos o mesmo teste para cada um dos dois grupos em separado, o que nos permitiu concluir que a classe social do agregado não tem um efeito estatisticamente significativo no grau de centralidade atribuído ao trabalho nas diplomadas (X2KW (5)= 4,326; p=0,633; n=630), nem nos diplomados (X2KW (5)= 6,763; p=0,343; n=344). Estes resultados parecem reafirmar que os processos de socialização primaria e secundaria

aproximam os diplomados e as diplomadas no que ao campo da relação subjetiva com o trabalho diz respeito.

Os dados corroboram, assim, que para os diplomados do ensino superior, o trabalho é uma esfera central e em torno da qual se projetam, organizam e concretizam aspirações das restantes esferas da vida social. Esta conceção parece reforçar os princípios da "ética do trabalho" (Snir e Harpaz, 2006:378), que defende que o trabalho continua a constituir uma dimensão importante e central na vida dos indivíduos, na medida em que "most people consider work an importante issue in their lives" (Halman, 1999:41). A avaliação absoluta que os diplomados do ensino superior fazem da importância do trabalho remete-o para um lugar central na vida, reforçando o primado da sociedade da "reafirmação da importância do trabalho" (Halman, 1999), mais do que da sociedade do "fim do trabalho" (Méda, 1999).

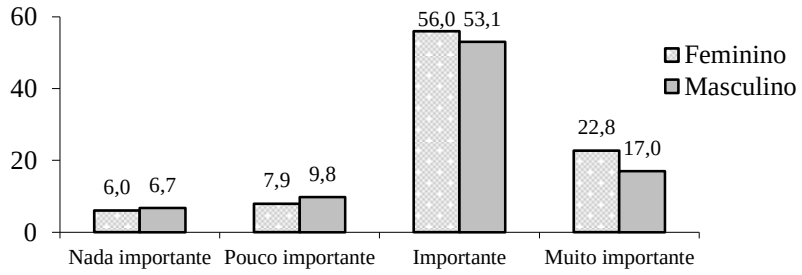
Podemos igualmente afirmar que, apesar da prevalência das diferenças de género na *condição objetiva perante o trabalho*, a entrada das mulheres no mercado de trabalho fez-se acompanhar por uma mudança da avaliação do lugar que o trabalho ocupa na vida por homens e mulheres (Sharabi e Harpaz, 2011). Quando comparamos os desempenhos masculinos e femininos noutras esferas da vida social, como a família e a doméstica, o trabalho é a esfera da vida social onde se regista de forma mais assinalável a atenuação das diferenças de género, visto que homens e mulheres trabalham em regime de tempo inteiro, desempenhando maioritariamente as mesmas ocupações e sujeitos aos mesmos condicionantes legais (contrato de trabalho, direitos do trabalhor e regalias sociais). Neste sentido, apesar de o trabalho ser uma componente fundamental na vida de homens e mulheres, para além de constarmos que "the gap between men and women concerning work centrality has practically diminished" (idem, p. 61), assistimos, entre os diplomados, a alterações significativas na avaliação da centralidade do trabalho: as mulheres atribuem maior importância do trabalho na vida do que os homens.

VII.1.2. Centralidade absoluta do trabalho na ausência de necessidades financeiras (P. 142): o trabalho é importante para todos, mais importante para as mulheres

O grau de importância que os indivíduos atribuem ao trabalho na ausência de necessidades financeiras para assegurar as condições materiais de existência tem constituído outra forma de aferir qual o lugar que o trabalho ocupa na vida. Esta dimensão permite compreender de que forma as normas e expectativas sociais quanto aos papéis de género influenciam a perceção da importância do trabalho na vida (Schwatz, 1999), constituindo um indicador do grau de centralidade atribuído ao trabalho na vida (MOW, 1987; Harpaz e Fu, 2002; Hedenus, 2009).

A questão da importância atribuída ao trabalho na ausência de necessidades financeiras tem sido estudada ao longo do tempo por vários autores (Vecchio, 1980; Arvey, Harpaz e Liao, 1996; Hedenus, 2009), conforme exposto no capítulo 4. Os resultados destes estudos denotam que a centralidade do trabalho na ausência de necessidades financeiras é elevada para os indivíduos de ambos os sexos, principalmente entre os que têm maiores habilitações escolares, o que reforça a ideia de que "education was one of the more importante variables predicting work continuation" (Arvey, Harpaz e Liao, 1996:5), entre os que consideram que detêm uma ocupação prestigiante e entre os que se sentem mais satisfeitos com o trabalho. Neste sentido, esta questão permite isolar a centralidade do trabalho das necessidades financeiras, reforçando o papel dos fatores intrínsecos na motivação para o investimento no trabalho.

Gráfico n.º 22 – Centralidade do trabalho, na ausência de necessidades financeiras, por sexo (%)



Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA, 2011

Quer os diplomados (70,1%), quer as diplomadas (78,8%) continuam a atribuir importância ao trabalho na vida, mesmo se não precisassem de trabalhar para ganhar dinheiro (agrupando as categorias "Importante" e "Muito importante"). Somente 14,6% dos diplomados consideram o trabalho "Nada ou Pouco importante" (agrupando as categorias 1 e 2), sem que registemos grandes diferenças entre os diplomados (16,5%) e as diplomadas (14,9%).

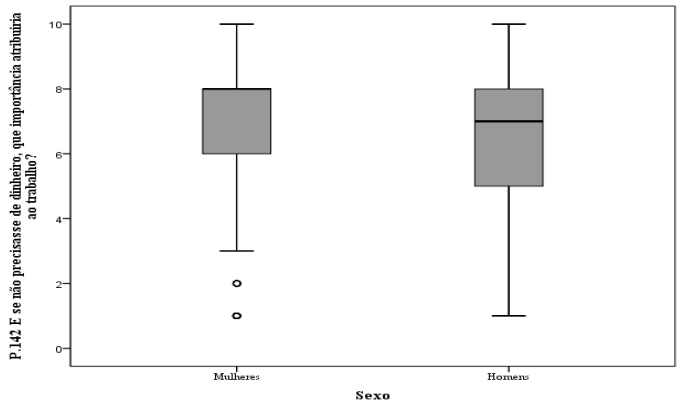
Os dados permitem-nos constatar que os resultados indicados nos estudos de Morse e Weiss (1955), Vecchio (1980), Arvey, Harpaz e Liao (1996) e Hedenus (2009), que enfatizam que os indivíduos, mesmo que não precisassem de trabalhar para ganhar dinheiro, optariam por não deixar de trabalhar, quer sejam do sexo masculino, quer sejam do sexo feminino, se mantêm atuais. Entre os diplomados do ensino superior, independentemente do sexo, confirma-sea tese segundo a qual "they will continue to work if they view work as important or central in their lives, particularly if they view work as providing a sense of identity, esteem, status, and other nonfinancial outcomes" (Arvey, Harpaz e Liao, 1996:3).

Atendendo à preponderância da avaliação positiva da centralidade do trabalho, podemos concluir que as representações sociais sobre a importância do trabalho na vida entre os diplomados do ensino superior parecem estar associadas ao modelo da "ética do trabalho", que defende que "work is good in it self and bestows dignity on a person. Everyone should work and those who don't are not usefull members of society. By working hard a person can overcome every obstacle that life presents and make is way in the world" (Bucholz, 1976:1179). Esta ideia enfatiza que "o trabalho deve ser mais uma vocação e um fim absoluto em si" (Weber, 2005:25) e constitui uma dimensão importante e central na vida dos indivíduosDesta forma, entre os diplomados do ensino superior, identificamos uma orientação predominante para o trabalho (Dubin, 1956; Dubin, Champoux e Porter, 1975), pois esteé um "interesse central na vida", que permite a "valorização da autonomia pessoal, da responsabilidade individual e da orientação para o êxito" (Ramos, 2000:53).

Como podemos aferir, mesmo na ausência de necessidades financeiras, os diplomados e as diplomadas atribuem importância elevada ao trabalho na vida, visto que a mediana (na Escala de 1 – Nada importante a 10 – Muito importante) situa-se em 7,0 para as diplomadas e 6,6 para os diplomados. Para verificarmos a hipótese de que os diplomados e as diplomadas avaliam de igual forma o grau de importância que atribuem

ao trabalho, na ausência de necessidades financeiras (medida numa escala ordinal de 1 – Nada importante a 10 – Muito importante), recorremos ao teste não paramétrico Mann-Whitney, que nos permitiu constatar que as diplomadas atribuem graus de importância ao trabalho na ausência de necessidades financeiras mais elevados do que os diplomados e que a diferença de género observada é estatisticamente significativa (W=164,8; p=0.001).

Gráfico n.º 23 – Centralidade absoluta do trabalho dos diplomados, na ausência de necessidades financeiras, por sexo



Escala: 1 – Nada importante a 10 – Muito importante

Mann-Whitney U=100,9; W=164,8; p=0.001

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

As diplomadas concentram-se nos valores mais elevados da distribuição, enquanto a dispersão é maior entre os diplomados. De acordo com os dados, os diplomados do ensino superior seguem a tendência das mudanças que se têm registado na atribuição diferenciada de graus de centralidade do trabalho, que traduzem a diminuição das diferenças de género, que eram acentuadas e que foram se atenuando com o tempo (Sharabi e Harpaz, 2011:57). No entanto, de acordo com os dados, estas mudanças são perentórias: "as mulheres atribuem maior importância ao trabalho na vida do que os homens". A entrada massiva no mercado de trabalho e a assunção de responsabilidades na esfera profissional parece apontar para o reforço da importância do papel do trabalho remunerado na vida das mulheres.

Tal facto pode encontrar-se associado à prevalência das diferenças de género na condição objetiva no mercado de trabalho, remetendo o trabalho para um lugar central na afirmação da identidade feminina neste campo da vida social. Tendo em conta que o

trabalho é um fator chave para a afirmação identitária e para o reconhecimento social dos indivíduos, e visto que, numa sociedade conservadora, onde a ideia da "ajuda" masculina perante as responsabilidades da vida familiar e doméstica de responsabilidade feminina prevalece, com repercussões na relação dos indivíduos com o trabalho remunerado (Guerreiro e Abrantes, 2004), apercebemo-nos que "a esfera profissional, em comparação com a doméstica, tem revelado maior permeabilidade ao ideal de divisão igualitária entre homens e mulheres" (Aboim, 2011:50). E é nesta esfera do trabalho que as mulheres podem encontrar maior reconhecimento e aceder a recompensas mais semelhantes às que os homens acedem, em comparação com as recompensas das restantes esferas da vida social (Norton et all, 2005). Assim, apesar das diferenças observadas no campo das *posições sociais alcançadas no mercado de trabalho,* para as diplomadas o trabalho é uma dimensão central da vida, com "a força de um dever-ser social" (Aboim, 2011:50), que contribui não só para a realização pessoal e para a afirmação social do seu papel de trabalhadora, mas que contempla igualmente um poder maior no equilíbrio na distribuição dos poderes na esfera doméstica e nas restantes esferas da vida social" (Wall, 2005; Perista, 2006; Crompton, Lewis e Lyonette, 2007). Por esta via, vemos mais uma vez reforçada a ideia da adesão feminina à "expectativa normativa" da atribuição de importância ao trabalho remunerado (Bielby e Bielby, 1984; Sharabi e Harpaz, 2011), mesmo na ausência de necessidades financeiras.

Estes resultados refletem "uma atitude positiva das mulheres portuguesas para quem o trabalho surge como uma fonte de sociabilidades, produtor de identidade social e indispensável, não só para a melhoria das condições de vida da família, mas como forma de aumentar o poder negocial no interior da relação conjugal" (Torres *et al*, 2002:8). De igual forma, podem estar influenciados por dimensões mais subjetivas, como a pressão para o sucesso nas outras esferas da vida social para além do trabalho remunerado que é exercida socialmente às mulheres, nas quais as recompensas ou não existem ou são ténues e perante as quais o reconhecimento social é exímio (Norton et all, 2005), o que reforça a importância do trabalho na vida para a autoavaliação das diplomadas. Esta avaliação que enfatiza a importância que as diplomadas atribuem ao trabalho na vida coloca, ainda, em causa a representação do trabalho como uma ameaça ao desempenho de outros papéis sociais considerados relevantes (Calvo-Salguero, Carrasco-González e Lecea, 2010:1248) e reafirma que o trabalho é uma dimensão

importante para os indivíduos de ambos os sexos, apesar das diferenças de género que existem nas *posições alcançadas no mercado de trabalho*.

Quadro n.º 24 – Centralidade absoluta do trabalho, na ausência de necessidades financeiras, e área científica de formação, por sexo (%)

Centralidade do trabalho Ausência necessidades Financeiras / Sexo / Área de formação		Nada importante		Pouco importante		Importante		Muito importante		Total	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Educação	N	2	1	11	4	47	9	24	2	**84**	**16**
	%	2,4%	6,3%	13,1%	25,0%	56,0%	56,3%	28,6%	12,5%	**100,0%**	**100,0%**
Artes e Humanidades	N	17	7	17	9	80	29	40	16	**154**	**61**
	%	11,0%	11,5%	11,0%	14,8%	51,9%	47,5%	26,0%	26,2%	**100,0%**	**100,0%**
Ciências Sociais, Comércio e Direito	N	4	6	31	20	95	37	36	12	**166**	**75**
	%	2,4%	8,0%	18,7%	26,7%	57,2%	49,3%	21,7%	16,0%	**100,0%**	**100,0%**
Ciências, Matemática e Informática	N	12	7	25	27	81	84	25	24	**143**	**142**
	%	8,4%	4,9%	17,5%	19,0%	56,6%	59,2%	17,5%	16,9%	**100,0%**	**100,0%**
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	N	2	3	3	10	3	10	1	3	**9**	**26**
	%	22,2%	11,5%	33,3%	38,5%	33,3%	38,5%	11,1%	11,5%	**100,0%**	**100,0%**
Saúde e Proteção Social	N	2	0	11	12	56	21	21	4	**90**	**37**
	%	2,2%	0,0%	12,2%	32,4%	62,2%	56,8%	23,3%	10,8%	**100,0%**	**100,0%**
Total (Referência)	N	**39**	**24**	**98**	**82**	**362**	**190**	**147**	**61**	**646**	**357**
	%	**6,0%**	**6,7%**	**15,2%**	**23,0%**	**56,0%**	**53,2%**	**22,8%**	**17,1%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Recorrendo ao cruzamento de informações, com base na análise que consiste num cruzamento entre as variáveis "área de formação" e "grau de importância atribuído ao trabalho na ausência de necessidades financeiras" pelos diplomados, mantendo como referência a variável sexo, pretendemos analisar a influência do género na variável "grau de centralidade do trabalho na ausência de necessidades financeiras", procurando identificar se existe uma relação entre a "área de educação" e a alteração (ou não) desta influência.

Tendo em conta a centralidade que o trabalho assume na vida dos diplomados, mas desta vez equacionando a não existência de necessidade económica, constatamos que este se mantém um fator "Importante" nas vidas destes indivíduos. Entre os indivíduos do sexo feminino é mais notória a avaliação satisfatória na área da "Saúde e Proteção Social" (62%), enquanto nos indivíduos do sexo masculino destaca-se a área das "Ciências, Matemática e Informática" (59%). Analisando agora por cada área, constatamos uma tendência semelhante entre os dois grupos, ou seja, em todas as áreas de formação o trabalho assume um posicionamento importante, mesmo que não exista um condicionamento económico. Excetuando entre os diplomados (femininos e

masculinos) da área das "Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção", onde a avaliação do trabalho surge com uma avaliação menor: importante ou pouco importante. Finalmente, se considerarmos a junção das duas categorias avaliativas mais positivas ("Importante" e "Muito importante"), de forma a darmos conta de quais as áreas de formação em que os diplomados e as diplomadas atribuem maior importância ao trabalho (em caso de não necessidade económica), constatamos de novo algumas diferenças: enquanto as áreas de formação dos inquiridos do sexo feminino que atribuem maior importância ao trabalho voltam a ser as da "Saúde e Proteção Social" (86%) e "Educação" (85%), as do sexo masculino são as áreas das "Ciências, Matemática e Informática" (76%) e as das "Artes e Humanidades" (74%).

Apesar de constatarmos que independentemente de serem do sexo masculino ou feminino, estes diplomados consideram o trabalho uma dimensão importante na vida, registamos algumas especificidades que resultam do cruzamento da área de formação com a variável sexo, a saber: diferenças na atribuição de maior centralidade ao trabalho pelos diplomados da área de Ciências, Matemática e Informática e pelas diplomadas da área de Saúde e Proteção Social; semelhanças na atribuição de menor importância ao trabalho na vida pelos diplomados e pelas diplomadas da área de Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção.

Quadro n.º 25 – Centralidade absoluta do trabalho, na ausência de necessidades financeiras, e classe social de origem, por sexo (%)

Centralidade do trabalho / Sexo / Classe social de origem		Nada Importante		Pouco Importante		Importante		Muito importante		Total	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
EDL – Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	N	11	7	33	28	130	53	44	14	**218**	**102**
	%	5,0%	6,9%	15,1%	27,5%	59,6%	52,0%	30,6%	13,7%	**100%**	**100%**
PTE – Profissionais Técnicos e de Enquadramento	N	15	6	23	26	103	66	42	21	**183**	**119**
	%	8,2%	5,0%	12,6%	21,8%	56,3%	55,5%	23,0%%	17,6%	**100%**	**100%**
TI – Trabalhadores Independentes	N	2	4	6	3	18	15	11	2	**37**	**24**
	%	5,4%	16,7%	16,2%	12,5%	48,6%	62,5%	28,76%	8,3%	**100%**	**100%**
AI – Agricultores independentes	N	0	0	1	2	6	2	4	1	**5**	**11**
	%	0%	0%	9,1%	40,0%	54,5%	40,0%	36,4%	20,0%	**100%**	**100%**
EE – Empregados executantes	N	5	7	25	14	72	37	27	12	**129**	**70**
	%	3,9%	10,0%	19,4%	20,0%	55,8%	52,9%	20,9%	17,1%	**100%**	**100%**
OI – Operários industriais	N	4	0	9	5	22	11	16	5	**51**	**21**
	%	7,8%	0%	17,6%	23,8%	43,1%	52,4%	31,4%	23,8%	**100%**	**100%**
AA – Assalariados agrícolas	N	1	0	0	1	1	1	0	2	**2**	**4**
	%	50%	0%	0%	25,0%	50%	25,0%	50%	50,0%	**100%**	**100%**
Total (Referência)	N	**38**	**24**	**97**	**79**	**352**	**185**	**114**	**57**	**631**	**345**
	%	**6,0%**	**7,0%**	**15,4%**	**22,9%**	**55,8%**	**53,6%**	**22,8%**	**16,5%**	**100%**	**100%**

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Recorrendo ao cruzamento de informações, com base na análise que consiste num cruzamento entre as variáveis "classe social de origem" e "grau de importância atribuído ao trabalho na ausência de necessidades financeiras" pelos diplomados, mantendo como referência a variável sexo, pretendemos analisar a influência do género na variável grau de centralidade do trabalho na ausência de necessidades financeiras, procurando identificar se existe uma relação entre a classe social de origem e a alteração (ou não) desta influência.

Agrupando os valores "Importante" e "Muito importante", é mais notório a avaliação mais satisfatória das diplomadas posicionadas na classe dos "Agricultores independentes" (90,9%) e na dos "Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais" (90,2%), enquanto entre os diplomados destacam-se que são filhos de "Agricultores independentes" (75,5%) e de "Profissionais Técnicos" (73,1%). Analisando por cada classe social, constatamos uma tendência semelhante entre os dois grupos, ou seja, em todas as classes sociais o trabalho assume um posicionamento importante, mesmo que não exista um condicionamento económico. Mas agrupando as categorias "Nada importante" e "Pouco importante", constatamos que em todas as classes sociais, os graus de importância atribuídos ao trabalho pelos diplomados (29,9%) e pelas diplomadas (21,4%) diminuem em comparação coma avaliação feita no quadro anterior. Finalmente, se considerarmos a junção das duas categorias avaliativas mais positivas ("Importante" e "Muito importante"), de forma a darmos conta de quais as classes sociais de origem dentro de cada grupo que atribuem maior importância ao trabalho (em caso de não necessidade económica), constatamos semelhanças quanto à prevalência de atribuição de importância ao trabalho, mesmo na ausência de necessidades financeiras. Podemos apenas registar pequenas diferenças em relação às diplomadas que são filhas de "Agricultores independentes", sobrerrepresentadas nas avaliações mais positivas, com 90,9% das respostas, enquanto os indivíduos do sexo masculino sobrerepresentados nas avaliações mais elevadas são filhos de "Operários Industriais" (76,2%). Os diplomados que se seguem nesta sobreavaliação da importância do trabalho são filhos de " Agricultores independentes" (75%), enquanto as diplomadas são filhas de "Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais" (90,2%). Assim, registamos que perante a ausência de necessidades financeiras, a configuração das classes sociais de origem sofre alterações: os diplomados e as diplomadas menos capitalizadas ("Agricultores independentes" e "Operários Industriais") atribuem maior importância ao

trabalho, mas as diplomadas que se encontram posicionadas numa das classes mais capitalizadas também atribuem um grau elevado de centralidade ao trabalho na ausência de necessidades financeiras ("Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais").

Perante estes resultados, constatamos que entre os diplomados do ensino superior, o trabalho continua a ser uma dimensão importante da vida (Halman, 1999), mesmo que não tivessem necessidades financeiras (MOW, 1987; Vecchio, 1980; Arvey, Harpaz e Liao, 1996; Harpaz e Fu, 2002; Hedenus, 2009). Assim, apesar de os recursos económicos associados ao trabalho desempenharem um papel importante, que entre os diplomados e as diplomadas prevalece a atribuição de importância ao trabalho na vida, mesmo que não precisasse de o fazer para auferir rendimentos que permitem fazer face às despesas da vida quotidiana e investir nas outras esferas da vida social.

VII.2. Centralidade do trabalho e condição objetiva no mercado de trabalho: diferenças de género entre diplomados do ensino superior

Os "fatores situacionais" (Dubin, Hedley e Taveggia, 1976), as recompensas específicas do trabalho (Manheim e Dubin, 1986), como a segurança no trabalho (Snir e Harpaz, 2006) e o rendimento (Ramos, 2000) variam em função das "crenças sobre a função do trabalho na vida" (Rosso, dekas e Wrzesniewski, 2010), motivo pelo qual o estudo da relação subjetiva com o trabalho, no referente à centralidade absoluta e relativa do trabalho, deve contemplar as *posições alcançadas no mercado de trabalho*.

As diferenças de género prevalecentes quer na condição objetiva quer na relação subjetiva com o trabalho criam expectativas quanto a uma relação de género diferenciada com a centralidade do trabalho. No entanto, a prevalência de benefícios masculinos (rendimentos mais elevados, desempenho de cargos de topo, maior segurança no trabalho) não se traduz numa avaliação em que os homens atribuem maior importância ao trabalho na vida nem índices de satisfação mais elevados. Estes resultados colocam a questão de saber até que ponto os graus de centralidade atribuídos ao trabalho variam em função da situação dos diplomados e das diplomadas perante o trabalho. Assim, tendo presente que as diplomadas encontram-se em situações mais precárias do que os diplomados, procuramos ver se as diferenças de género constatadas nas *posições alcançadas no mercado de trabalho* (Guerreiro e Abrantes, 2004; Wal e

Guerreiro, 2005; Ferreira, 2006, 2009, 2010; Crompton e Lyonette, 2007; Wall e Amâncio, 2007; Casaca, 2009, 2010; Almeida, Brites e Torres, 2010) estão associadas à avaliação que os diplomados fazem da importância que o trabalho tem na vida, com vista a procuramos estabelecer se existe ou não uma relação entre a condição objetiva e a relação subjetiva com o trabalho.

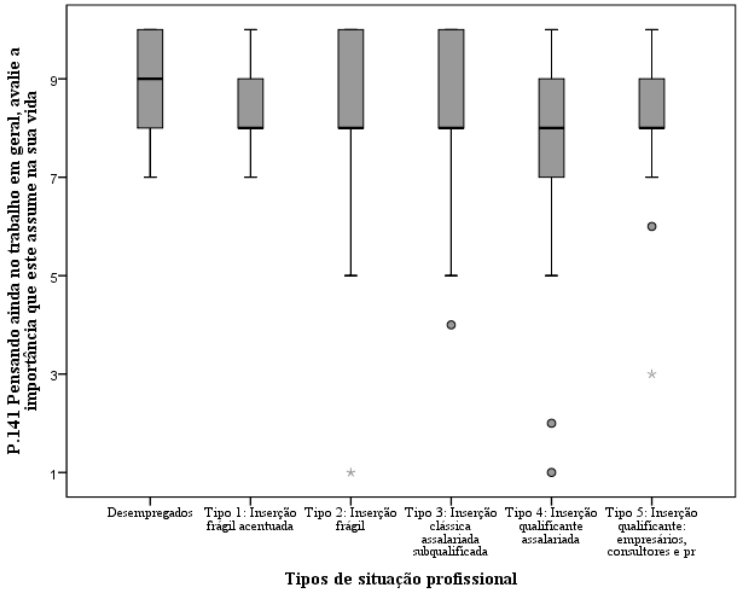
Quadro n.º 26 - Situação perante o trabalho e centralidade do trabalho

		Grau de importância atribuído ao trabalho				
		Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio-padrão
Tipos de situação profissional	0 Desempregados	7,00	10,00	9,00	8,96	1,04
	Tipo 1: Inserção frágil acentuada	7,00	10,00	8,00	8,46	1,03
	Tipo 2: Inserção frágil	1,00	10,00	8,00	8,38	1,50
	Tipo 3: Inserção clássica assalariada subqualificada	4,00	10,00	8,00	8,54	1,27
	Tipo 4: Inserção qualificante assalariada	1,00	10,00	8,00	**8,07**	1,30
	Tipo 5: Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados	3,00	10,00	8,00	8,31	1,26

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Para avaliar se o tipo de situação perante o trabalho influencia significativamente o grau de importância atribuído ao trabalho (variável medida numa escala em que 1=Nada importante e 10=Muito importante), recorreu-se ao teste não paramétrico de Kruskal-Wallis, seguido da comparação múltipla das médias das ordens. Usou-se uma probabilidade de erro tipo I de 0.05. O tipo de situação perante o trabalho tem um efeito estatisticamente significativo sobre o grau de importância atribuído ao trabalho ($X^2_{KW(5)=}$ 26,477; p<.01; n=782).

Gráfico n.º 24 – Centralidade do trabalho e tipos de situação profissional



Kruskal-Wallis (X2KW(5)= 26,477; p<.01; n=782

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

A situação no mercado de trabalho tem efeito sobre a avaliação que os diplomados do ensino superior fazem da importância que o trabalho tem na vida. Em todos os tipos de situação profissional, são atribuídos valores máximos ao trabalho (10), no entanto, registam-se valores mínimos nos indivíduos que se posicionam no "Tipo 2: Inserção frágil" e no "Tipo 4: Inserção qualificante assalariada". Os desempregados são os que atribuem o valor mínimo mais elevado ao trabalho, assim como os que se encontram no "Tipo 1: Inserção frágil acentuada", para os quais a pontuação mínima atribuída à importância do trabalho é 7. De acordo com a comparação múltipla de média das ordens, o tipo 4 ("inserção qualificante assalariada") apresenta uma distribuição do grau de importância significativamente diferente dos tipos 3 ("inserção clássica assalariada subqualificada") e do tipo 0 ("desempregados"), sendo neste tipo que se observam os menores graus de importância (mediana de 9).

Perante os dados, constatamos que a falta de trabalho e a prevalência de uma situação fragilizada faz com que os diplomados atribuam maior importância ao trabalho na vida, conforme defendido por Frisch-Gauthier (1962), Arendt (1998) e Maurin (2009). A ameaça do desemprego e da instabilidade profissional constituem fatores que contribuem para a atribuição de maior importância ao trabalho entre os diplomados do ensino superior, o que reforça a tese segundo a qual a mudança na conjuntura

económica, a ameaça do desemprego e/ou a diminuição do poder de compra deslocam as preocupações dos indivíduos para diferentes pontos de urgência e, "em primeiro lugar, o trabalho é o mais importante" (Frisch-Gauthier, 1962:179). Assim, entre os diplomados do ensino superior, a ausência de trabalho remunerado (desemprego) "não significa outra coisa senão que é o trabalho a norma das nossas sociedades" (Meda, 1999:307) e uma forma de diferenciação negativa e um caminho que pode "conduzir a ficar fora do jogo da sociedade" (Flacher, 2008:114). Nesta perspetiva, os indivíduos atribuem maior importância à esfera profissional, principalmente os que fazem parte de famílias que se encontram em situações mais privilegiadas no mercado de trabalho e consequentemente menos vulneráveis profissionalmente, mas que por considerarem que têm "muito a perder" com uma possível "desclassificação social" (Maurin, 2009) adotam a estratégia de investir mais no trabalho, e na sua preparação académica para os "melhores lugares disponíveis", fazendo com que a esfera profissional assuma um lugar estruturante e central na vida, mesmo quando não é a dimensão social a que atribuem maior importância. Mas tal facto não se encontra somente associado aos rendimentos, visto que, apesar de as variáveis (centralidade do trabalho e rendimentos auferidos) estarem relacionadas (quanto maior o rendimento, menor a centralidade), a intensidade de relação é muito fraca ($R=-0,081$, $p<0.05$), tanto para as diplomadas ($R=-0,034$, $p=0,446$, $n=498$) como para os diplomados ($R=-0,070$, $p=0,257$, $n=266$).

Entre os diplomados que se encontram numa situação mais privilegiada no mercado de trabalho ("Inserção qualificante assalariada" e "Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados"), o grau de importância atribuído ao trabalho mantém-se elevado, mas assume uma expressão menor. Neste sentido, a maior estabilidade e as melhores posições alcançadas no mercado de trabalho fazem com que os diplomados não atribuam uma pontuação tão elevada ao trabalho na vida, mas ainda assim elevada (superior a 8), provavelmente por não sentirem a ameaça de períodos de desemprego e por considerarem que a sua situação no mercado de trabalho é estável e segura.

Para verificarmos se essa situação varia nos homens e nas mulheres, voltámos a fazer o mesmo exercício para cada um dos grupos.

Quadro n.º 27 – Centralidade do trabalhoe tipologia de situação profissional dos diplomados, por sexo

				Grau de importância atribuído ao trabalho				
				Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio-padrão
Sexo	1 Feminino	Tipos	0 Desempregados	8,00	10,00	10,00	**9,27**	,96
			Tipo 1: Inserção frágil acentuada	7,00	10,00	8,00	8,21	,92
			Tipo 2: Inserção frágil	5,00	10,00	8,00	8,46	1,26
			Tipo 3: Inserção clássica assalariada subqualificada	5,00	10,00	9,00	8,67	1,24
			Tipo 4: Inserção qualificante assalariada	5,00	10,00	8,00	8,22	1,20
			Tipo 5: Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados	6,00	10,00	8,00	8,52	1,09
	2 Masculino	Tipos	0 Desempregados	7,00	10,00	9,00	8,44	1,01
			Tipo 1: Inserção frágil acentuada	7,00	10,00	9,00	**9,14**	1,07
			Tipo 2: Inserção frágil	1,00	10,00	8,00	8,11	2,16
			Tipo 3: Inserção clássica assalariada subqualificada	4,00	10,00	8,00	8,20	1,31
			Tipo 4: Inserção qualificante assalariada	1,00	10,00	8,00	7,90	1,40
			Tipo 5: Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados	3,00	10,00	8,00	8,05	1,43

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

O tipo de situação perante o trabalho tem um efeito estatisticamente significativo sobre o grau de importância atribuído ao trabalho no grupo das mulheres ($X^2_{KW(5)}$= 21,047; p<.01; n=512), mas não nos homens (p>.05). De acordo com a comparação múltipla de média das ordens, as mulheres no tipo 4 ("inserção qualificante assalariada") apresentam uma distribuição do grau de importância significativamente diferente das mulheres no tipo 3 ("inserção clássica assalariada subqualificada") e no tipo 0 ("desempregados"), sendo neste tipo que se observam os maiores graus de importância.

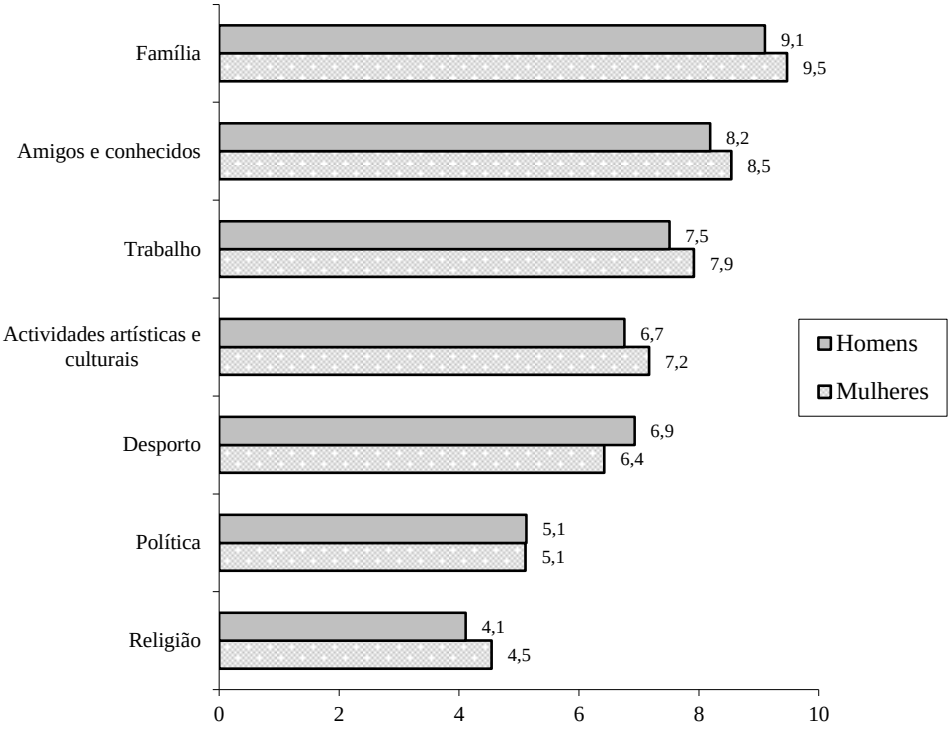
Assim, o género estabelece uma relação com a importância do trabalho que extravasa o tipo de situação profissional, apesar de encontrarmos a atribuição de maior importância ao trabalho na vida entre o tipo 1 (Inserção frágil acentuada) e o tipo 0 (Desempregados), que representam situações mais frágeis. Tal facto poderá estar

relacionado a um maior "receio feminino" de lidar com situações de precariedade e instabilidade, associadas à falta de trabalho ou a situações precárias que colocam em causa o investimento noutras esferas da vida social, a começar pela esfera da família. Para as diplomadas, a perceção de um contexto conservador e de persistência de desigualdades de género no mercado de trabalho pode fazer com que a avaliação da importância do trabalho na vida seja mais permeável à sua situação concreta no mercado de trabalho do que os diplomados, que não oscilam na avaliação da atribuição de importância ao trabalho na vida em função da *posição alcançada no mercado de trabalho.* Assim, o medo da "desclassificação social" (Maurin, 2009) através da ausência de um trabalho remunerado parece afetar mais as diplomadas, fazendo com que valorizem mais o trabalho na vida do que os diplomados, mesmo quando se encontram em situações mais estáveis profissionalmente.

VII.3. Centralidade relativa do trabalho: os diplomados do ensino superior atribuem importancia às mesmas esferas da vida social, mas elas mais…

O estudo da centralidade relativa do trabalho permite analisar em que grau o trabalho é um "interesse central na vida" comparativamente a outras esferas da vida social, como a família, a religião (atividades religiosas e crenças), o lazer (*hobbies*, desporto, atividades recreativas e contacto com amigos) e as atividades sociais (organizações de voluntariado, uniões e organizações políticas) (Mannheim e Dubin 1986, MOW 1987; Snir e Harpaz, 2005). Contempla, por um lado, a avaliação que os indivíduos fazem do trabalho em si e, por outro, a avaliação de qual o lugar que o trabalho deve ocupar na vida, quando comparado com as outras dimensões da vida social. Desta forma, complementa o estudo da centralidade absoluta do trabalho na medida em que "non-work domains offer a window into understanding the meaning of work" (Rosso, Dekas e Wrzesniewski, 2010:104).

Gráfico n.º 25 – Centralidade relativa do trabalho, por sexo



Escala: 1 – Nada importante a 10 – Muitíssimo Importante.
Teste Mann-Whitney: valores no texto
Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

O trabalho e a família constituem o universo estruturante da grande maioria dos indivíduos, apesar de os estilos de vida e as aspirações profissionais, familiares e sociais variarem de acordo com o contexto cultural e institucional, a classe social, a estrutura familiar e as circunstâncias individuais (Crompton e tal, 2007). No que se refere à centralidade relativa do trabalho, apercebemo-nos que os diplomados e as diplomadas atribuem importância elevada às esferas da vida social e que a estrutura da hierarquização da importância atribuída às diversas esferas da vida é semelhante. A "família" e os "amigos e conhecidos" são as duas esferas mais importantes da vida, a que se segue o "trabalho", apesar de as diplomadas valorizarem mais a maioria das esferas da vida social. A única esfera em que diplomados e diplomadas atribuem o mesmo grau de importancia é a da "política". Os diplomados somente atribuem maior importância à esfera do "desporto".

A hipótese de que as distribuições do grau de centralidade relativo atribuído às esferas da vida social de diplomados e diplomadas do ensino superior são idênticas foi avaliada com recurso a teste Mann-Whitney (atendendo à Escala 1 – Nada importante a

10 – Muito importante), que nos permitiu concluir que existem mais diferenças do que semelhanças de género. Apuraram-se diferenças estatisticamente significativas nas distribuições sobre os graus de centralidade relativa. As diplomadas tendem a apresentar graus de importância mais elevados na esfera do "trabalho" (W=166,7; p=0.000), na esfera da "família (W=158,4; p=0.000), na esfera dos "amigos e conhecidos (W=163,5; p=0.000), na esfera das "atividades artísticas e culturais" (W=164,8; p=0.001) e na esfera do "lazer" (W=168,2; p=0.007).Os diplomados apresentam graus de centralidade relativa mais elevados do que as diplomadas na esfera do "desporto" e as diferenças observadas são igualmente significativos do ponto de vista estatístico (W=196,1; p=0.000). Pelo contrário, não se encontraram diferenças significativas nas distribuições do grau de importância relativa atribuído à esfera da "política", na qual as diplomadas apresentaram o mesmo grau de centralidade relativa que os diplomados (W=127,7).

Estes dados reforçam que a família é a dimensão mais importante da vida dos indivíduos, como de resto tem sido referido em diversos estudos (MOW, 1987; Barnett, 2002; Snir e Harpaz, 2004; Torres et al, 2004; Galland, 2007; Santos, 2008; Rodrigues, Barroso e Caetano, 2010; Guerreiro e Abrantes, 2004; Lebaron, 2009). Para diplomados e diplomadas, a família é a esfera mais importante da vida, o que denota que a prevalência em Portugal de modelos mais conservadores que associam a "dupla participação no mercado de trabalho" (Crompton, Lewis e Lyonette, 2007) contribui para a afirmação da importância desta esfera na vida. No entanto, apesar de o trabalho constituir uma instituição central da sociedade, avaliado como a segunda esfera mais importante da vida a seguir à família (Galland, 2007), para os diplomados os "amigos e conhecidos" são mais importantes do que o trabalho. Por outro lado, se num passado recente, em Portugal, o "trabalho" se situava, no plano valorativo, a seguir à família, aos tempos livres, aos amigos e às tarefas domésticas (Saint-Maurice, 2009:76), entre os diplomados é a terceira dimensão mais importante da vida.

Estes resultados podem encontrar-se relacionados com as "transições incertas" para o mercado de trabalho (Guerreiro e Abrantes, 2004), que podem relegar para terceiro plano a posição socioeconómica associada ao trabalho. Poderão estar igualmente relacionados com a faixa etária, na medida em que a constituição de família sido é tendencialmente adiada até ao alcance da estabilidade profissional, que pode não acontecer num curto período de tempo após obterem o diploma. Tais resultados podem, ainda, encontrar fundamentação no facto de apenas 18,6% dos inquiridos viverem a

paternidade e a maternidade, o que pode resultar do adiamento da concretização do pacote familiar (Guerreiro e Abrantes, 2004).

Neste sentido, prevalecem as diferenças de género entre os diplomados do ensino superior, sendo que as diplomadas atribuem maiores pontuações às esferas da vida social, como de resto é identificado por Morden e Ostinguy (2005), que referem que tanto homens como mulheres atribuem à família o lugar central na vida, mas as mulheres atribuem uma centralidade maior do que os homens a todas as esferas da vida social, incluindo à esfera do trabalho.

O facto de nos depararmos com mudanças sobre os papéis de género nas sociedades contemporâneas, no que à esfera do trabalho remunerado diz respeito, não contribui para atenuar a desigual responsabilidade pelas restantes esferas da vida social maioritariamente atribuídas às mulheres, impelindo-as a desempenhar mais papéis sociais do que os homens: "tomar conta dos filhos, mãe, esposa e trabalhadora" (Norton et all, 2005:334). No entanto, verificamos que esta responsabilidade acrescida, comparativamente aos homens, não faz com que as mulheres atribuam menor importância às restantes esferas da vida social. A pressão social dos papéis de género nos comportamentos em relação ao trabalho (Snir e Harpaz, 2006) conduz a que as mulheres sobrevalorizem as esferas da vida social, assumindo que estas têm um lugar estruturante nos seus processos identitários. À importância atribuída à esfera da família junta-se a importância atribuída à interação social e ao trabalho.

Assim, a "participação masculina e feminina no mercado de trabalho", que não pode ser dissociada dos papéis de género (Bourdieu, 1998, 2001, 2002; Wall e Guerreiro, 2005; Casaca, 2009), num contexto de prevalência dos estereótipos de género, associada à distribuição desigual das responsabilidades e do tempo de trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres, presente de forma transversal no contexto europeu (Crompton, Lewis e Lyonette, 2007), conduziu a que homens e mulheres atribuíssem importância diferenciada ao trabalho e à família. Neste sentido, assistimos à emergência de um modelo feminino fortemente assente na valorização das esferas da vida social, o que aponta para a afirmação por parte das mulheres da importância que o desempenho de diferentes papéis sociais pode ter. Esta ideia parece concorrer para a afirmação da complementaridade do desempenho de diversos papéis sociais, mais do que para a sua subalternização (Santos, 2008).

Apesar da influência do modelo cultural dominante em cada sociedade, transmitido através das instituições (Estado, mercado de trabalho, família) e das estruturas de género (relações de poder, simbólicas, emocionais e divisão sexual do trabalho) (Bourdieu, 1998, 2001, 2002; Casaca, 2009), constatamos que em Portugal a prevalência do modelo conservador, num contexto pautado pela "dupla profissão" (Perista, 2006) e pelo modelo de família centrado na "divisão igualitária dos papéis do género no campo do trabalho remunerado" (Wall e Guerreiro, 2005:304), não contribui para que as diplomadas sobrevalorizem a família, e os diplomados o trabalho. Desta forma, as alterações sociais contrariam a construção social dos papéis familiares e profissionais predominantes em cada género, em que a maioria dos homens são socializados para o papel central de "trabalhador e provedor de recursos" e a maioria das mulheres são socializadas para o papel central de "coração da família, como mãe, esposa e trabalhadora doméstica", que tornam expectável a perceção que o trabalho é mais central para a maioria dos homens e a família, para a maioria das mulheres (Calvo-Salguero, Carrasco-González e Lecea, 2010:1249).

A participação massiva no mercado de trabalho parece ter levado a uma adaptação das diplomadas ao seu novo papel nas sociedades contemporâneas: mãe, esposa, trabalhadora e, de forma a acompanharem as mudanças estruturais ao nível dos estilos de vida (Pereira, 2005), os lazeres, as atividades culturais e artísticas e o lazer. Neste sentido, deparamo-nos com a persistência de diferenças de género em relação ao trabalho e às restantes esferas da vida social. Para além da esfera da "família", que continua a ser uma dimensão mais valorizada pelas mulheres, pois "as in the past, family centrality is higher among women than among men" (Sharabi e Harpaz, 2011:57), verificamos diferenças de género nas esferas da "amigos e conhecidos", "atividades artísticas e culturais" e "lazer", onde estas assumem valorações mais elevadas do que os homens.

Apesar de corroboramos as diferenças de género nos graus de centralidade atribuídos a todas as esferas da vida social, que são mais elevados entre as mulheres (Bielby e Bielby, 1984), os dados não nos permitem corroborar os estudos de Morden e Ostiguy (2005) e de Norton et all (2005), para os quais a centralidade relativa da família, do trabalho e do lazer são semelhantes entre homens e mulheres, visto que estas valorizam mais estas esferas da vida social, apesar de termos presente que os graus de

centralidade relativa atribuídos às esferas da vida social podem variar com o tempo (Johnson, 2002).

Para estes resultados diferenciados de atribuição de importância às diversas esferas da vida social contribui a legitimação da posição central do trabalho nas sociedades e economias contemporâneas, os sistemas de valores (Flacher, 2008) e os valores culturais prevalecentes na sociedade (Schwartz, 1999), transmitidos através da família de origem e pelas instituições socializadoras (Johnson, 2002). Assim, constatamos que no plano valorativo, as mulheres estão mais próximas do que deve caracterizar a vida do "homem" em sociedade: "participação em várias ordens nas quais descobre a sua ou as suas identidades: a esfera do casal, a da família, a esfera económica, a da representação dos interesses profissionais, a esfera política (…) na arte, na religião" (Meda, 1999:292).

Atendendo às diferenças de género identificadas nos graus de centralidade atribuídos ao trabalho, em termos absolutos e em termos relativos, procuraremos seguidamente aferir se são mais as semelhanças ou as diferenças de género nos valores do trabalho que os diplomados aspiram concretizar.

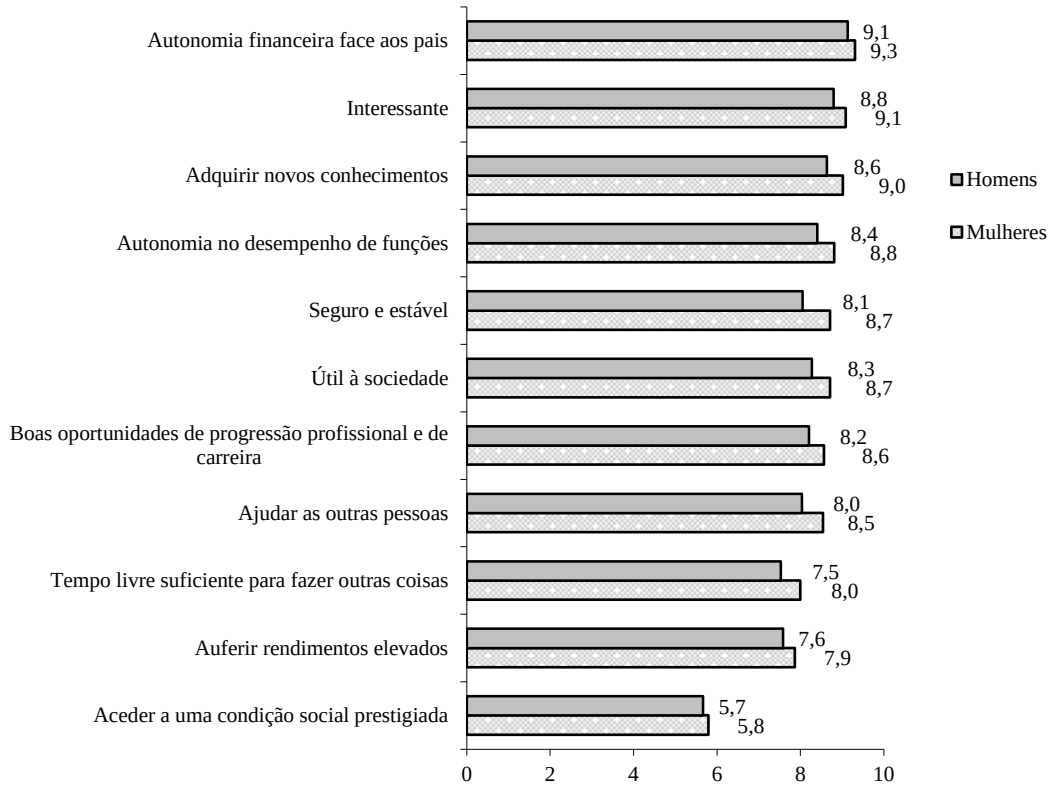
VII.4. Valores do trabalho e especificidades de género entre diplomados do ensino superior: trabalhar pelos mesmos motivos, mas que são mais importantes para as diplomadas

No campo de estudo da relação subjetiva com o trabalho, os motivos pelos quais os indivíduos trabalham constituem um aspeto a ser analisado, pois quando procuramos saber se o trabalho é uma dimensão importante na sua vida, as respostas apresentadas articulam-se com os motivos pelos quais trabalham (autonomia financeira, realização pessoal, utilidade social, afirmação social, estatuto, prestigio, reconhecimento simbólico). Neste sentido, a centralidade do trabalho encontra-se associada às aspirações profissionais em termos de recompensas advindas do ato de trabalhar (MOW, 1987, Fu e Harpaz, 2002),

Os diplomados passam por processos de socialização primária e secundária que podem afetar os motivos pelos quais trabalham. Numa sociedade de valores materiais e pós-materiais (Inglehart, 1990), a aquisição de meios de subsistência através dos

rendimentos advindos do trabalho remunerado podem assumir a mesma importância de ter um trabalho que permite a realização pessoal. A prevalência dos valores de estabilidade e segurança não têm, contudo, colidido com a maior atribuição de importância a valores relacionados com motivações intrínsecas: "work has a powerful potential to fulfill other importante roles and needs of the individual such as self-esteem, fulfilment, identity, social interaction and status" (Harpaz e Fu, 2002:640). atendendo a que em Portugal prevalece a adesão feminina e masculina ao "modelo da atividade contínua" (Maruany e Reynaud, 2004:21), a tempo inteiro, procuramos saber até que ponto existem mais semelhanças ou diferenças de género entre os diplomados do ensino superior nos objetivos que aspiram alcançar no e através do trabalho.

Gráfico n.º 26 – Valores do trabalho a que atribuem importância, por sexo



Tese Mann-Whitney (valores no texto)

Fonte: Projeto "Percursos de inserção dos licenciados", CESNOVA (2011)

Os valores do trabalho, entendidos como "fins desejáveis" (Santos e Silva, Mendonça e Zanini, 2010:41), a que os diplomados atribuem importância apresentam

uma estrutura mista. Para os diplomados e para as diplomadas, a autonomia económica face aos pais, o grau de interesse do trabalho e a possibilidade de aquisição de novos conhecimentos constituem os valores a que atribuem maior importância, mas não se regista um grande distanciamento face aos restantes valores (um trabalho seguro e estável, útil à sociedade, que permita progredir na carreira e ajudar outras pessoas). O tempo livre suficiente para além do trabalho, auferir rendimentos elevados e aceder a uma condição social prestigiada, são os valores a que os diplomados atribuem menor importância. Caso não se contemplasse a "autonomia financeira face aos pais" como um valor extrínseco, mas sim como a única fonte possível de rendimentos, poderíamos referir que a classificação dos valores do trabalho dos diplomados reforça a ideia de que as habilitações académicas são uma variável que se correlaciona positivamente com as orientações laborais intrínsecas (Marques et al., 2010). Não se registam diferenças na estruturação dos valores do trabalho dos diplomados e das diplomadas alvo do presente estudo, à semelhança de resultados encontrados em estudos anteriormente realizados (Bielby e Bielby, 1984; Snir e Harpaz, 2005; Sharabi e Harpaz, 2011).

Em termos gerais, o trabalho é, acima de tudo, uma forma de valorização profissional e o meio de conquistar a autonomia financeira face à família de origem. Esta avaliação chama a atenção para a crescente valorização da realização pessoal através do trabalho e para fatores ligados às condições materiais, duas dimensões interligadas, na medida em que a segurança financeira contribui para a realização pessoal dos indivíduos (Guerreiro e Abrantes 2004). Neste sentido, apercebemo-nos que a estrutura de valores do trabalho dos diplomados combina a "orientação económica" de segurança e autonomia financeira, com a "orientação intrínseca ou expressiva", pelo que confirmamos que, para os diplomados "work remains a major sorce for providing meaning to one's life in the form of economic, social or personal identity, it will continue to constitute a major central and basic value in people's lives in society" (Harpaz e Fu, 2002:663). Assim, a avaliação dos valores do trabalho parece remeter para a importância da "autonomia para desempenhar as funções atribuídas (…) e à possibilidade de estímulo da criatividade e de aprendizagem e desenvolvimento pessoal. Indicadores que remetem para as condições materiais acabam por ver o seu poder explicativo diminuído quando comparados com outras dimensões" (Rodrigues, Barroso e Caetano, 2010:30).

A semelhança na hierarquização dos valores do trabalho que homens e mulheres pretendem concretizar parece encontrar corroboração na tese segundo a qual a elevada participação das mulheres no mercado de trabalho resulta simultaneamente da necessidade financeira e de uma atitude positiva das mulheres portuguesas para com o trabalho, enquanto fonte de sociabilidades e lugar de produção de identidade social (Torres, 2004; Perista 2006). De igual forma, a estrutura dos valores do trabalho parece reforçar a ideia segundo a qual "as diferenças intra-sexos são muito mais relevantes do que as diferenças inter-sexos" (Torres e Brites 2006, 378).

No campo da relação subjetiva com o trabalho, percecionamos que os diplomados apresentam uma distribuição que se aproxima da estrutura dos valores do trabalho prevalecente em Portugal: "(a) valores materialistas ou extrínsecos, referentes à segurança e ao bem-estar económicos; (b) valores individualistas ou intrínsecos, que dizem respeito à realização pessoal, à autoestima e à promoção e à valorização pessoal; (c) valores não materialistas ou valores sociais, que salientam o sentido da utilidade social do trabalho e do seu benefício para terceiros" (Saint-Maurice, 2009: 111). No entanto, tal classificação poderá sofrer alterações com o tempo, na medida em que "they tend to be reinforced through rewarding work experiences" (Johnson, 2002:1313). Neste sentido, a emergência de uma conceção do trabalho baseada na autorrealização, traduzida pela preferência por valores intrínsecos, para além do valor do trabalho "autonomia financeira face aos pais", pode ser associada a um período de vida transitório, pois a conquista da independência e a constituição de família surgem geralmente associadas a uma preocupação com a estabilidade profissional e com a construção de uma carreira (Guerreiro e Abrantes, 2004).

A hipótese de que as distribuições de diplomados e diplomadas do grau de importância atribuído a vários valores do trabalho que aspiram concretizar são idênticas foi avaliada com recurso ao teste Mann-Whitney. Apuraram-se diferenças estatisticamente significativas nas distribuições sobre os valores "trabalho seguro e estável" ($U=89,4$; $W=152,9$; $p<.05$), "trabalho que permita aferir rendimentos elevados ($U=168$, $W=168,0$; $p<.05$), "trabalho com boas oportunidades de progressão e de carreira" ($U=97,4$; $W=160,6$; $p=0.000$), "trabalho que deixe tempo livre suficiente para fazer outras coisas" ($U=99,2$; $W=162,8$; $p=0.000$), "trabalho interessante" ($U=98,9$; $W=162,5$; $p=0.000$), "trabalho que permita adquirir novos conhecimentos" ($U=95,2$; $W=159,4$; $p=0.000$), "trabalho que permita ter autonomia" ($U=93,5$; $W=157,1$;

p=0.000), "trabalho que permita ajudar outras pessoas" (U=92,5; W=156,1; p=0.000); "trabalho útil à sociedade" (U=95,5; W=159,1; p=0.000), "trabalho que permita manter autonomia financeira face aos pais" (U=106,9; W=170,4; p=0.041). As diplomadas tendem a apresentar graus de importância mais elevados nestes casos, o que corrobora que no âmbito da relação subjetiva com o trabalho, e de resto como acontece com a atribuição de maior importância a todas as esferas da vida social, as mulheres tendem a atribuir pontuações elevadas aos motivos que as levam a trabalhar. Pelo contrário, não se encontraram diferenças significativas nas distribuições do grau de importância atribuído aos valores "trabalho que permita aceder a uma condição social privilegiada" (U=111,2, p=0.497).

Assim, apercebemo-nos que apesar de a estrutura dos valores do trabalho ser semelhante e de as diferenças nos valores do trabalho que aspiram concretizar serem mínimas, não deixam de ser estatisticamente significativas, visto que as diplomadas atribuem maior pontuação a todos os valores do trabalho (extrínsecos, intrínsecos e socio orientados), denotando que estas valorizam mais os motivos pelos quais trabalham do que os diplomados, exceto no que se refere ao valor do trabalho "um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada", o qual apresenta menor importância para os diplomados, independentemente do sexo, e que remete para a representação da "condição social privilegiada" para o campo de valores socioculturais com os quais os diplomados não se identificam ou pretendem não ser identificados. As semelhanças de género identificadas na atribuição de menor importância a este valor do trabalho parecem remeter este valor pode o campo da "ambição", associada mais a "avareza", "egoísmo" e "interesse instrumental do trabalho", o que refuta o lugar que o trabalho deve ter na vida: fonte de realização pessoal, caminho para o êxito, mas com base na sua utilidade para a sociedade.

As documentadas diferenças de género nos valores do trabalho (Corrigall & Konrad, 2006; Santos e Silva, Mendonça e Zanini, 2010), que defendem que os homens atribuem maior importância dos que as mulheres à segurança, aos rendimentos e à responsabilidade pela realização das funções, enquanto as mulheres atribuem maior importância aos valores relacionados com as horas de trabalho que deixem tempo livre para fazer outras coisas, às relações interpessoais e a um conjunto de aspetos intrínsecos do trabalho (autonomia intelectual e criatividade) não se registam entre os diplomados do ensino superior objeto do presente estudo. Esta atribuição de maior importância aos

valores do trabalho pelas mulheres pode no entanto consistir num "mecanismo compensatório" (Santos e Silva, Mendonça e Zanini, 2010:42), pois no contexto do trabalho as mulheres podem aspirar objetivos diferentes que não podem aspirar noutras esferas da vida social, nas quais lhes é atribuída socialmente uma responsabilidade que não podem recusar (família, domestica, cuidar de ascendentes e descendentes). Da mesma forma que o modelo prevalecente em Portugal quanto aos papéis de género não faz com que os homens atribuam maior importância aos valores extrínsecos e as mulheres aos extrínsecos ou socio-orientados, o que parece contrariar a tendência de que "individuals accomodate their behaviorar and prefernces to fit the gendered stuctural situations in which they find themselves" (Corrigall & Konrad, 2006:110).

Neste sentido, os papéis e estereótipos de género que influenciam as representações e avaliações subjetivas que os indivíduos fazem dos motivos pelos quais trabalham parecem não influenciar uma associação dos homens aos valores extrínsecos e as mulheres aos valores intrínsecos, tendo em conta que "gender roles are sets of norms concerning the values, attitudes, behaviors, and activities that are considered appropriate for women and for men" (Corrigall & Konrad, 2006:96).

VII.5. Relação subjetiva com o trabalho e diplomados e diplomadas do ensino superior: mais iguais do que diferentes

Os diplomados e as diplomadas apresentam mais semelhanças do que diferenças na relação subjetiva com o trabalho. O trabalho é uma dimensão importante na vida, mesmo que os diplomados e as diplomadas não precisassem de trabalhar para ganhar dinheiro, que perde somente importância quando comparado com a família e os amigos. Apesar de os diplomados e as diplomadas de todas as áreas de formação atribuírem um lugar importante ao trabalho na vida, encontramos a atribuição de valorações distintas ao trabalho em função da área de formação entre as diplomadas, mas não entre os diplomados. Mas o facto de serem oriundos de classes sociais de origem diferentes não afeta os graus de centralidade que as diplomadas e os diplomados atribuem ao trabalho. Estes resultados reafirmam que os processos de socialização primária e secundária diluem as diferenças de género entre os diplomados no campo da relação subjetiva com o trabalho. Tal resultado pode estar, ainda, relacionado com o facto de considerarem o

trabalho a forma mais concretizável de ajustarem aspirações a concretizações profissionais, atendendo a que não dispõem da posse de capital económico, simbólico e cultural característico das classes sociais mais privilegiadas, o que remete para a teoria da meritocracia (Estanque, 2012).

A desigual distribuição de responsabilidades nas esferas doméstica e da família, não faz com que as diplomadas sobrevalorizem as dimensões nas quais gostariam de investir (mas que não lhes é possível por condicionantes de tempo e de recursos financeiros), mas antes tem impelido as mulheres a atribuírem maior importância do que os homens ao trabalho e à quase totalidade dos valores do trabalho.

As diferenças de género que persistem na condição objetiva perante o trabalho, não se registam da mesma forma no campo da relação subjetiva com o trabalho, mas se tentarmos estabelecer uma comparação podemos referir que as desvantagens das diplomadas na condição objetiva no mercado de trabalho reforçam a importância que estas atribuem ao trabalho na vida.

CONCLUSÃO

O percurso que fizemos nesta tese procurou responder a um conjunto de questões que se foram construindo ao longo do percurso de investigação e que apresentámos no decorrer da introdução deste estudo. À medida que fomos analisando os dados, foi-se agudizando a perspetiva segundo a qual a inserção profissional dos diplomados do ensino superior é um tema central nas sociedades contemporâneas que procuram concretizar um sistema social fundamentado na meritocracia e ideários de democracia e igualdade social. O investimento que as famílias fazem na posse do capital cultural (para o efeito aqui considerado o académico) tem em vista promover a mobilidade social ascendente ou a manutenção de posições sociais mais capitalizadas no mercado de trabalho, de forma a conseguirem atenuar as formas de diferenciação social, entre as quais se incluem as diferenças de género. Atendendo ao lugar central que o trabalho assume na vida dos indivíduos nas sociedades contemporâneas, o estudo desta temática ultrapassa o campo das *posições alcançadas no mercado do trabalho*, pois contempla dimensões da relação subjetiva com o trabalho. Mas, na condição objetiva no mercado de trabalho e na relação subjetiva com o trabalho há que ter em conta as temáticas justificativas de diferentes posicionamentos no mercado de trabalho, entre as quais destacamos as questões de género, num contexto conservador, no qual as responsabilidades domésticas e familiares continuam em primeiro lugar a ser atribuídas às mulheres.

Perante a questão de partida que consiste em saber "até que ponto as diferenças de género que se registam em Portugal se verificam igualmente entre os diplomados do ensino superior, quer na condição objetiva no mercado de trabalho, quer na relação subjetiva com o trabalho", esta tese permite-nos concluir que existe uma relação entre o género e estas duas dimensões do estudo da trajetória profissional dos diplomados, que se traduz no predomínio das diferenças de género, visto que:

1. Existem mais diferenças do que semelhanças de género na condição objetiva no mercado de trabalho. Deparamos com poucas diferenças de género na situação perante o trabalho (as diplomadas encontram-se maioritariamente inseridas no mercado de trabalho, semelhante à condição verificada entre os diplomados, a trabalhar principalmente como Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas) e

demoraram em média o mesmo tempo que os diplomados a aceder ao trabalho qualificado, o que confirma que os diplomados são menos vulneráveis ao desemprego e que experienciam trajetórias profissionais semelhantes, como referem Alves (2008), Chaves (2010) e Marques e Alves (2010) (Alves, 2004, 2007; Chaves, 2010). Neste sentido, a educação mantém-se uma "estratégia" que favorece a empregabilidade e que contribui para uma distribuição mais equitativa dos diplomados e das diplomadas no campo do trabalho remunerado. Verificamos, no entanto, que os diplomados trabalham mais horas do que as diplomadas e que a discriminação salarial, no acesso aos cargos de topo e na estabilidade no mercado de trabalho persiste, o que demonstra que não são alheios às diferenças de género identificadas no mercado de trabalho, como defendem Wall e Guerreiro (2005), Crompton e Lyonette (2007) Perista (2006), Almeida, Brites e Torres (2010) e Aboim (2011).

2. Existem mais semelhanças do que diferenças de género na avaliação da condição objetiva no mercado de trabalho, pois tanto diplomadas como diplomados avaliam de forma bastante positiva a satisfação com a trajetória profissional, com o trabalho que desempenha, e a grande maioria considera que as funções que desempenham encontram-se adequadas à área de licenciatura. Também verificamos que estes diplomados consideram que existe uma forte correspondência ente expectativas e concretizações profissionais, assim como nos valores do trabalho que concretizam, visto que tanto as diplomadas como os diplomados consideram, em principalmente, têm um trabalho que lhes permite ter autonomia financeira face aos pais, que é útil à sociedade, que permite adquirir novos conhecimentos, num contexto de autonomia no desempenho de funções de um trabalho interessante. No entanto, as diferenças de género emergem no que se refere aos valores de um trabalho "interessante", que permita ajudar os outros e que seja útil à sociedade, com valorações mais elevadas entre as diplomadas, o que não nos surpreende visto que as mulheres tendem a atribuir maior importância aos valores relacionados com as horas de trabalho que deixem tempo livre para fazer outras coisas, às relações interpessoais e a um conjunto de aspetos intrínsecos do trabalho (autonomia intelectual e criatividade), como defendem Mendonça e Zanini, 2010.

3. Existem mais diferenças do que semelhanças de género na relação subjetiva com o trabalho. Tanto os diplomados como as diplomadas consideram o trabalho uma dimensão importante na vida, mas as diplomadas valorizam mais o trabalho do que os diplomados. Na ausência de necessidades financeiras, a situação é semelhante: ambos os grupos atribuem importância ao trabalho na vida, o que leva a

supor que continuariam a trabalhar mesmo que não precisassem economicamente. Este resultado não nos surpreende visto que, no campo valorativo, o trabalho tem assumido um lugar de maior preponderância entre as mulheres, como defendem Arvey, Harpaz e Liao (1996) e Morden e Ostinguy (2005). No entanto, as diplomadas atribuem maior importância a todas as esferas da vida social, com exceção da esfera do desporto. No que se refere aos valores do trabalho que aspiram concretizar no e através do trabalho, apesar de a estrutura dos valores do trabalho ser semelhante (autonomia económica face aos pais, o grau de interesse do trabalho e a possibilidade de aquisição de novos conhecimentos, um trabalho seguro e estável, útil à sociedade, que permita progredir na carreira e ajudar outras pessoas), as diplomadas atribuem maior importância do que os diplomados a todos os valores do trabalho. Assim, no plano subjetivo, as documentadas diferenças de género nos valores do trabalho, que defendem que os homens atribuem maior importância dos que as mulheres à segurança, aos rendimentos e à responsabilidade pela realização das funções, enquanto as mulheres atribuem maior importância aos valores relacionados com um trabalho que deixe tempo livre para outras atividades, as relações interpessoais e outros aspetos intrínsecos do trabalho não se registam entre os diplomados do ensino superior.

4. A área de formação contribui para a prevalência de diferenças de género entre os diplomados do ensino superior na condição objetiva no mercado de trabalho. Deparamo-nos com semelhanças de género nas áreas com maior "estabilidade" profissional: Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção e da Saúde e Proteção Social; Ciências sociais, comércio e direito. As diferenças de género ocorrem predominantemente nas categorias menos privilegiantes da tipologia de situação profissional (Desempregado, Tipo 1: Inserção frágil acentuada e Tipo 2: Inserção frágil), com uma sobrerepresentação dos diplomados da área das Artes e Humanidades nestes três tipos, enquanto que entre as diplomadas destacam-se nas situações de Desemprego a área das Ciências, Matemática e Informática e nos Tipos 1: Inserção frágil acentuada e 2: Inserção frágil, a área da Educação. Especificamente no que se refere à remuneração, constatamos igualmente que a área de formação tem um efeito estatisticamente significativo sobre o rendimento dos diplomados e das diplomadas, mas as diferenças de género subsistem às áreas de formação, visto que na sua generalidade os diplomados auferem em média mais do que as diplomadas, o que reforça a tese segundo a qual as diferenças de género na remuneração registadas em Portugal

persistem entre os diplomados do ensino superior, como de resto é referido por Alves (2004, 2005), Chaves (2010) e Barroso, Nico e Rodrigues (2011).

5. A classe social de origem tem um efeito estatisticamente significativo sobre o rendimento das diplomadas, mas não dos diplomados. A pertença a uma classe social mais privilegiada ou a uma classe social menos capitalizada influencia os rendimentos das diplomadas, mas não influencia o rendimento dos diplomados. Esta interferência diferenciada da posse de capitais nas trajetórias profissionais dos diplomados do ensino superior parece reforçar o modelo que os homens são menos permeáveis a flutuações no mercado de trabalho do que as mulheres.

6. A área de formação não contribui para as diferenças de género entre os diplomados do ensino superior nos graus de centralidade que atribuem ao trabalho. A quase totalidade dos diplomados da grande maioria das áreas atribui ao trabalho o posicionamento de "Importante". Apercebemo-nos, contudo, de algumas especificidades de género: os diplomados das áreas de Saúde e Proteção Social e de Ciências, Matemática e Informática são os que atribuem maior importância ao trabalho na vida, enquanto entre as diplomadas tal ocorre nas que se formaram em Educação e Artes e Humanidades. Tal facto parece refletir que a centralidade do trabalho é elevada entre os diplomados que se encontram em áreas científicas que se traduzem nos melhores posicionamentos profissionais, enquanto entre as diplomadas, estes valores registam-se numa das áreas com menor acesso às posições privilegiadas no campo profissional.

7. A classe social de origem não contribui para as diferenças de género entre os diplomados do ensino superior nos graus de centralidade que atribuem ao trabalho. O trabalho assume importância relevante entre os diplomados e diplomadas das várias classes sociais de origem, sem que se registem diferenças significativas. Observamos, no entanto, que são os diplomados (do sexo masculino e do sexo feminino) filhos de "Agricultores independentes" e "Operários Industriais" os que atribuem maior importância ao trabalho na vida, apesar de as diplomadas que uma das classes mais privilegiadas (as que são filhas de "Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais") também atribuírem um grau elevado de centralidade ao trabalho na ausência de necessidades financeiras.

8. O género influencia a relação entre a condição objetiva e a relação subjetiva com o trabalho, pois existem mais diferenças do que semelhanças de género na influência da condição objetiva e na relação subjetiva com o trabalho, pois o tipo de

situação perante o trabalho influencia o grau de importância atribuído ao trabalho no grupo das diplomadas, mas não entre os diplomados. Mas tal facto não deve ser somente associado em primeiro lugar aos rendimentos, visto que, apesar de as variáveis (centralidade do trabalho e rendimentos auferidos) estarem relacionadas (quanto maior o rendimento, menor a centralidade), a intensidade de relação é muito fraca.

Assim, constatamos que, no que se refere à condição objetiva no mercado de trabalho, os diplomados auferem mais, trabalham mais horas, ocupam mais cargos de gestão e encontram-se numa situação mais estável no mercado de trabalho. No entanto, no que se refere à relação subjetiva com o trabalho, as diplomadas atribuem maior importância ao trabalho na vida do que os diplomados, mesmo na ausência de necessidades financeiras, o que remete o trabalho para um lugar mais central nas suas vidas. As diversas esferas da vida social são mais importantes para as diplomadas do que para os diplomados, o que denota que a desigual atribuição de responsabilidades associadas aos papéis de género não contribui para que as diferenças da condição objetiva influenciem a avaliação que os diplomados e as diplomadas fazem da sua situação no mercado de trabalho, nem tão pouco que o lugar assuma menor importância nos projetos de vida das diplomadas.

A avaliação predominantemente positiva da satisfação com o trabalho e em termos gerais da condição objetiva no mercado de trabalho dos diplomados e das diplomadas contraria que apenas a melhores situações no mercado de trabalho (a dos diplomados) esteja associada uma avaliação mais positiva da do lugar que o trabalho ocupa na vida. Pelo menos, a semelhança entre diplomados e diplomadas assim parece refletir neste estudo.

Para os diplomados e para as diplomadas o trabalho é uma dimensão importante da vida, ainda que não a mais importante quando comparada com as restantes esferas da vida social (família e amigos), o que denota que prevalece uma crença positiva associada ao trabalho, que não é alheia ao capital académico e aos processos de socialização.

Com a análise, interpretação e discussão dos dados defendemos que os estudos sobre a trajetória dos diplomados e das diplomadas do ensino superior devem contemplar dimensões centrais objetivas e subjetivas, apesar de reconhecermos como

uma limitação do presente estudo o facto de não ter sido complementado com investigação qualitativa (realização de entrevistas semidiretivas), que permitiria compreender o "porquê" de tais resultados. Contudo, consideramos ter alcançado resultados que contribuirão para novas indagações quanto aos processos de inserção profissional dos diplomados e das diplomadas do ensino superior.

No que se refere à relação entre o género e outras variáveis, como recomendam Scott (2006), Aboim (2008) e Marques (2011), percebermos que a área científica de formação tem um efeito sobre as trajetórias dos diplomados e das diplomadas. Constatamos, no entanto, as diferenças de género transcendem a área científica, visto que em todas as áreas as diplomadas auferem em média menos do que os diplomados. Já no que se refere à classe social de origem, apercebemo-nos que o capital económico, simbólico e cultural das famílias, apesar de ser um recurso, tem repercussões nas trajetórias femininas, mas não nas trajetórias masculinas, o que releva que os resultados relativos às diferenças de género registam-se nos indivíduos de todas as classes sociais, visto que as trajetórias das diplomadas são afetadas por esta dimensão, mas as trajetórias dos diplomados não. Assim, as diferenças de género persistem para além das escolhas académicas por áreas mais quantitativas ou direcionadas para a inserção profissional e para além das diferenças de classe social de origem, afetando de forma diferenciada as trajetórias profissionais dos diplomados e das diplomadas.

Os resultados alcançados no mercado de trabalho pelos diplomados e pelas diplomadas confirmam que o diploma ainda constitui um recurso que contribui para trajetórias de sucesso no mercado de trabalho, apesar de a igualdade de recursos nem sempre se traduzir na igualdade de oportunidades, como refere Firmino da Costa (2012), e de a participação masculina e feminina no mercado de trabalho não poder ser dissociada dos papéis de género, na mesma linha de Bourdieu (1998, 2001, 2002), Wal e Guerreiro (2005), Casaca (2009) e Chaves (2010). A predominância da avaliação positiva da situação perante e no trabalho remunerado entre os diplomados do ensino superior, apesar das diferenças que caracterizam as suas trajetórias profissionais em termos concretos, permitem-nos afirmar que estamos perante um grupo que se pauta pela legitimação da posição central do trabalho na vida. A situação profissional e as recompensas que alcançam no e através do trabalho, não se traduzem numa avaliação diferenciada da condição objetiva perante o trabalho, de acordo com o sexo dos diplomados, visto que as diplomadas e os diplomados se consideram maioritariamente

satisfeitos com as suas trajetórias profissionais, consideram o trabalho uma dimensão central na vida, logo a seguir à família e aos amigos, mesmo na ausência de necessidades financeiras, e trabalham pelos mesmos motivos (estabilidade e segurança financeira e realização pessoal e social). Neste sentido, o campo dos confrontos subjetivos dos diplomados com o trabalho (Chaves, 2010) ultrapassa a dimensão objetiva das posições concretas alcançadas no mercado de trabalho. O género, enquanto dimensão de análise, implica que olhemos para os processos sociais na sua complexidade: dimensão objetiva e dimensão subjetiva.

O facto de nos depararmos com uma avaliação predominantemente positiva do lugar que o trabalho ocupa na vida e da satisfação com as trajetórias profissionais, entre os diplomados e as diplomadas do ensino superior, parece reafirmar que existe um ajustamento entre aspirações e concretizações profissionais, consciente e inconsciente, condicionado pela posse de capitais e pelas aspirações e o grau de possibilidade das suas concretizações, como defende Bourdieu (1998, 2000, 2002). Este ajustamento entre aspirações e concretizações parece impelir as diplomadas a avaliarem positivamente as suas trajetórias, apesar das diferenças de género na condição objetiva no mercado de trabalho. Por esta forma, parece reforçar a "aceitação feminina" que as melhores posições no mercado de trabalho estão "destinadas" aos diplomados (ideal tipo de trabalhador), facto pelo qual as "conquistas" alcançadas pelas diplomadas parecem ser suficientes e adequadas para uma avaliação predominantemente positiva do lugar que o trabalho ocupa na vida. Enquanto os diplomados apresentam motivos mais "concretos" (salários mais elevados, acesso a cargos de topo, maior segurança no mercado de trabalho) para essa avaliação.

No plano objetivo, as diferenças penalizam as diplomadas, mas no plano subjetivo, estas valorizam mais o trabalho na vida do que os diplomados. A relação entre a condição objetiva e a relação subjetiva parece assim remeter para a afirmação da importância do papel do trabalho na vida por parte das diplomadas como um mecanismo de defesa perante a constatação da persistência das desigualdades de género na sociedade portuguesa. Esta constatação levanta algumas indagações: até que ponto a afirmação da centralidade do trabalho por parte das diplomadas não consiste num mecanismo de compensação perante as "penalizações" a que são sujeitas no mercado de trabalho? até que ponto esta afirmação não consiste numa forma de reivindicarem o igual reconhecimento no mercado de trabalho? de que forma o trabalho ainda é uma

dimensão na qual sentem que "ser mulher" remete para uma posição secundária? E até que ponto esta estrutura de desigualdades de género não estimula e motiva as diplomadas a procurarem investir na sua formação para alcançarem as mesmas remunerações, os mesmos cargos de topo e a mesma estabilidade no mercado de trabalho do que os diplomados, constituindo por esta forma um contributo para que uma sociedade com base no princípio da meritocracia se possa vir a afirmar, num futuro próximo? Mas podemos igualmente questionar até que ponto as diplomadas não consideram que a sua situação profissional corresponde às suas aspirações e expectativas profissionais e, por essa via, reafirmam que o trabalho é uma dimensão na qual se sentem verdadeiramente valorizadas e reconhecidas, comparativamente ao reconhecimento que têm nas restantes esferas da vida social, com particular incidência na esfera doméstica e familiar. E até que ponto esta avaliação positiva do trabalho e da trajetória profissional não resulta do facto de as diplomadas não fazerem esta avaliação em comparação com os homens, mas sim em relação a outras mulheres, pois como refere Touraine (2011:32) "as mulheres falam muito menos dos homens do que previámos, e que elas sempre menos se definem em relação aos homens"?

O trabalho é uma dimensão mais importante para as diplomadas do que para os diplomados, o que recentra a atenção na necessidade de desenvolvimento de estudos qualitativos complementares sobre as representações sociais da relação com o trabalho e com os aspetos do próprio trabalho, com enfoque na relação subjetiva que as diplomadas têm com o trabalho, repto que se levanta aos investigadores interessados nos estudos sobre o género, os diplomados do ensino superior e a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea portuguesa.

BIBLIOGRAFIA E WEBGRAFIA

Aboim, Sofia (2008). "Género e modernidade. A construção pública do privado". In Manuel Villaverde Cabral, Karin Wall, Sofia Aboim e Filipe Silva (Org.). *Itinerários. A investigação nos 25 anos do ICS*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. pp. 561-582.

Aboim, Sofia (2010). "Cronologias da vida privada". In José Machado Pais e Vítor Sérgio Ferreira (Org.). *Tempos e transições de vida: Portugal ao Espelho da Europa.* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. pp. 107-148.

Aboim, Sofia (2011). "Capítulo 7 - Igualdade e diferença: género e cidadania em Portugal". In Renato Carmo (Coord.). *Desigualdades em Portugal: problemas e propostas*. Lisboa: Le Monde Diplomatique – Edição Portuguesa. Edições 70. pp. 561-582.

Accardo, Alain (1983). *Initiation a la sociologie de l'illusionisme social.* Bordeaux, França: Éditions Le Mascaret.

Agacinski, Sylviane (1999). *Política dos Sexos*. Oeiras: Celta Editora.

Almeida, Ana Nunes, Guerreiro, Maria das Dores, Lobo, Cristina, Torres, Anália, e Wall, Karin (1998). "Relações familiares: mudança e diversidade". In José Manuel Leite Viegas e António Firmino Costa (Org). *Portugal, que modernidade?* Oeiras: Celta Editora. pp. 45-78.

Almeida, João Ferreira de, Brites, Rui, e Torres, Anália (2010). "Valores e classes sociais: diferenças e semelhanças de género em Portugal". In *Sociologia, on-line*. Acedido em janeiro 3, 2012, em http://revista.aps.pt/?area=009&cad=REV4b696392b98d2.

Almeida, João Ferreira de, Costa, António Firmino da, e Machado, Fernando Luís (1994). "Recomposição socioprofissional e novos protagonismos". In António Reis (Org.). *Portugal, 20 Anos de Democracia*. Lisboa: Círculo de Leitores. pp. 307-330.

Almeida, João Ferreira, Costa, António Firmino, e Machado, Fernando Luís (1988). "Famílias, estudantes e universidades – painéis de observação sócio-demográfica". In *Sociologia*. n.º 4. pp. 11-44.

Alves, Mariana G. (2009). "Ensino superior, trabalho e emprego na actual sociedade de risco. Um olhar sobre o caso de mestres e doutores". In *Sociologia, Problemas e Práticas*. n.º 59. 2009. pp. 107-124.

Alves, Mariana G. (1998). "Inserção na vida activa de licenciados: a construção das identidades sociais e profissionais". In *Sociologia, Problemas e Práticas*. n.º 26. pp. 131-147.

Alves, Mariana G. (2007). *A inserção profissional de diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

Alves, Mariana G. (2008). "A inserção profissional de diplomados de ensino superior. Uma abordagem sociológica". In *Actas dos ateliers do V Congresso Português de Sociologia: Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção.* Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia. pp. 119-124. Acedido em março, 6, 2010 em http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628c18994ee0_1.pdf

Alves, Mariana G. (2010). "A inserção profissional dos graduados em Portugal: notas sobre um campo de investigação em construção". In Ana Paula Marques e Mariana Gaio Alves (Org.). *Inserção profissional de graduados em Portugal: (re)configurações teóricas e empíricas*. Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus. pp. 31-48.

Alves, Mariana G. (2007). *A inserção profissional de diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

Alves, Mariana G. (2004). "Os diplomados do ensino superior: diferenciação sexual no processo de inserção profissional". In *Sociologia*. nº 14. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, pp. 227-251.

Alves, Natália (2005). *Trajectórias académicas e de inserção profissional dos diplomados 1999-2003*. Lisboa: Divisão de Planeamento e Gestão, Reitoria da Universidade de Lisboa.

Alves, Natália (2008). *Juventudes e inserção profissional*. Educa: Lisboa.

Amâncio, Lígia (1998). *Masculino e Feminino: A Construção Social da Diferença*. Porto: Edições Afrontamento. 2ª edição.

Amâncio, Lígia (Org.) (2004). *Aprender a ser homem: construindo masculinidades*. Lisboa: Livros Horizonte.

Amândio, Sofia (2006). "Trajectórias profissionais codificadas: a imprensa de gestão 'de si'". In *Fórum Sociológico*. n.ºs 15 e 16 (II série). Lisboa: FCSH-UNL. pp. 103-120.

Amaro, Fausto, e Moura, Rui (Coord.) (2008). *Igualdade de género no trabalho. Situações problema e perspectivas de futuro*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP).

André, Isabel, e Feio, Paulo Areosa (2000). "Development end equality between women and men in the portuguese labour market". In María José González, Teresa Jurado e Manuela Naldini (Ed.) (2000). *Gender inequalities in Southern Europe: Women, work and welfare in the 1990s*. London: Frank Cass & Co. ltd. pp. 54-71.

Apple, M. (2002). *Manuais escolares e trabalho docente. Uma economia política de relações de classe e de género na educação.* Lisboa: Plátano Editora.

Arendt, Hanna (1998). *The human condition*. London: The University of Chicago Press, Ltd. 2nd edition.

Arroteia, Jorge, e Martins, António (1998). *Inserção profissional dos diplomados pela Universidade de Aveiro: Trajectórias académicas e profissionais*. Aveiro: Departamento de Ciências da Educação, Universidade de Aveiro.

Arvey, Richard, Harpaz, Itzhak, e Liao, Hui (1996). "Work centrality and post-award work behavior of lottery winners". In *The Journal of Psychology*. 138(1). pp. 404-420.

Balsa, Casimiro, Simões, José Alberto, Nunes, Pedro, Carmo, Renato, e Campos, Ricardo (2001). *Perfil dos Estudantes do Ensino Superior - Desigualdades e Diferenciação*. Lisboa: Edições Colibri.

Baltazar, Maria da Saudade, Rego, Conceição, e Caleiro, António (2012). "Ensino superior e género: diplomados e mercado de trabalho". *Sociedade, Crises e Reconfigurações - Atas do VII Congresso Português de Sociologia*, Associação Portuguesa de Sociologia, 19 a 22 de junho de 2012, Faculdade

de Letras da Universidade do Porto. Acedido em outubro 10, 2012 http://www.aps.pt/vii_congresso/papers/finais/PAP1501_ed.pdf.

Barnett, Rosalind (2002), "Role Stress/Strain and Work-Family". In *Work and family Research Network*. Boston College. Acedido em setembro 3, 2010 em http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=255&area=All.

Barroso, Margarida, Nico, Magda, e Rodrigues, Elisabet (2011). "Género e sociologia: uma análise das desigualdades e dos estudos de género em Portugal". In *Sociologia on-line*. n.º 4. Setembro de 2011. pp. 73-102. Acedido em agosto 29, 2013 http://revista.aps.pt/cms/files/artigos_pdf/ART4e980c0400bb9.pdf.

Batista, Maria de Lurdes (1996). *Os diplomados do ensino superior e o emprego – a problemática da inserção na vida activa.* Lisboa: Departamento de Programação e Gestão Financeira/Ministério da Educação.

Beck, Ulrich (2000). *The Brave New World of Work*. Londres/Nova Iorque: Polity Press.

Bell, Judith (2010). *Como realizar um projecto de investigação*. Lisboa: Gradiva. 5.ª edição.

Bellier, Sandra (2003). "A competência". In Philippe Carré e Pierre Caspar (Orgs.). *Tratado das Ciências e das Técnicas da Formação*. Lisboa: Instituto Piaget. pp. 241-262.

Bergan, Sjur (2008). "Public Responsibility and Institutional Autonomy. Where is the Balance?". In *Past, Present and Future of the Magna Charta Universitatum.* Bologna: Observatory for Fundamental University Values and Rights. pp. 99-126.

Bielby, Denise, e Bielby, William (1984). "Work commitment, sex-roles attitudes, and women's employment". In *American Sociological Review*. vol. 49. n.º 2. pp. 234-247.

Blondel, Danièle (2005). "O ensino superior: missão, organização e funcionamento". In Jacques Delors (Org.) (2005). *A educação para o século XXI – Questões e perspectivas*. UNESCO: Artmed Editora. pp. 13-18.

Boltanski, Luc, e Chiapello, Ève (2005). *Le nouvel esprit du capitalism.* France: Éditions Gallimard.

Bosserman, Phillip (1993). "Enquête de l'autre Amérique. Esquisse d'un nouvel art de vivre pour le XXIeme siècle". In *Temps libre et modernité. Mélanges en*

l'honneur de Joffre Dumazedier. Quebéc: Presses Universitaires de l'Université du Québec / Éditions l'Harmattan. pp. 115-158.

Bouillin-Dartevelle, Roselyne, Thoveron, Gabriel, Nöel, Françoise (1991). *Temps libre et pratiques culturelles.* Liège, Belqique: Pierre Mardaga.

Bourdieu, Pierre (1979). *La Distinction. Critique sociale du jugement.* Paris: Les Éditions de Minuit.

Bourdieu, Pierre (1979). *O desencantamento do mundo: estruturas económicas e estruturas temporais.* São Paulo, Brasil: Editora Perspectiva.

Bourdieu, Pierre (1980). *Le sens pratique*. Paris: Éditions de Minuit.

Bourdieu, Pierre (1984). *O Poder Simbólico*. Lisboa: Difel.

Bourdieu, Pierre (1989). *La Noblesse d'État. Grandes Écoles et esprit de corps.* Paris: Les Éditions de Minuit.

Bourdieu, Pierre (1998). *La domination masculine. Une image grossie*. Paris: Éditions du Seuil.

Bourdieu, Pierre (2001). *Razões Práticas. Sobre a Teoria da Acção*. Oeiras: Celta Editora. 2.ª edição.

Bourdieu, Pierre (2002). *Esboço de uma teoria da prática, precedido de três estudos de etnologia Cabila.* Oeiras: Celta Editora.

Bourdieu, Pierre, e Passeron, Jean-Claude (1970). *La Reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement.* Paris: Les Éditions de Minuit.

Bourdieu, Pierre, e Passeron, Jean-Claude (1964). *Les héritiers. Les étudiants et la culture.* Paris: Les Éditions de Minuit.

Brennan, John, Kogan, Maurice, Teichler, Ulrich (1995) (Ed.). *Higher education and work.* London: Jessica Kingsley Publishers.

Buchholz, Rogene (1976). "Measurement of beliefs". In *Human Relations*. n.º 29 (12). pp. 1177-1188.

Buchholz, Rogene (1978). "An empirical study of contemporary beliefs about work in American society. In *Journal of Applied Psychology.* n.º 63. pp. 219-227.

Cabral, Arlinda (2011). "Conciliação ou conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social na inserção profissional dos diplomados do ensino superior" In *Ricot Journal*. n.º1. Porto: IS-FLUP. pp. 68-97. Acedido em novembro 29, 2011 em http://ricot.com.pt/artigos/1/Arlinda%20Cabral_68_97.pdf.

Cabral, Arlinda (2012). "Inserção profissional de diplomados da UL e UNL: Aprendizagens académicas e competências profissionais". In *Revista Angolana de Sociologia.* n.º 9. Editora Pedago. pp. 69-90.

Cabral, Arlinda, e Mendonça, Ana (2012). "The Economic and Technical Contemporary Paradigm and the Transition to Work of Higher Education Graduates in Engineering, Manufacturing and Construction". In *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies.* vol 4. n.º 2. 2012. pp. 61-70.

Cabral, Arlinda, e Mendonça, Ana (2013). "Academic Learning and professional skills: Transition to work of Higher Education Graduates in Engineering, Manufacturing and Construction". In *International Journal of Educational Research and Technology*. vol. 4 [1]. pp. 22-29.

Caetano, António, Tavares, Susana, e Reis, Rita (2003). "Valores do trabalho em Portugal e na União Europeia". In Jorge Vala, Manuel Villaverde Cabral e Alice Ramos (2003). *Valores sociais: mudanças e constrastes em Portugal e na* Europa. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. pp. 430-472.

Calvo-Salguero, Antonia, Carrasco-González, Ana Maria, e Lecea, José (2010). "Relationship between work-family conflict and job satisfaction: the moderating effect of gender and the salience os family and work roles". In *African Journal of Business management*. vol. 4(7), pp. 1247-1259.

Campenhoudt, Luc Van (2003). *Introdução à análise dos fenómenos sociais*. Lisboa: Gradiva.

Canço, Dina (2007). *A igualdade de género em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. 2.ª edição

Cardim, José, e Miranda, Rosária (2007). *O universo das profissões. Da qualificação às competências e à evolução profissional*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade Técnica de Lisboa.

Casaca, Sara (2006). "Flexibilidade, precariedade e relações de género nos novos sectores dos serviços". In Valmiria Piccinini, Lorena Holzman, Ilona Kovács e Valeska Guimarães (Org.) (2006). *O mosaico do trabalho na sociedade moderna contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: Editora da UFRGS. pp. 47-69.

Casaca, Sara (2008). "Flexibilidade de emprego em Portugal e na União Europeia: colocando a dimensão de género no centro do debate". In Fernanda Henriques

(Ed.). *Género, Diversidade e Cidadania.* Lisboa: Editora Colibri. pp. 131-154.

Casaca, Sara (2009). "Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho". In *SOCIUS Working Papers* n.º 04/2009. Lisboa: SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa. Acedido em outubro 16, 2012 em http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_4_2009.ultima.versao.pdf.

Casaca, Sara (2009). "Reflexões em torno de um novo contrato de género e de uma sociedade mais inclusiva". In *Sociedade e trabalho*. n.º 38. pp. 71-87.

Casaca, Sara Falcão (2012). (Org.). *Mudanças Laborais e Relações de Género – Novos Vetores de Desigualdade*. Fundação Económicas/Almedina.

Chambel, Maria José (2009). "Trabalho – muito, pouco ou nada? Dedicação ao trabalho em Portugal e na Europa". In João Freire (Org.) (2009). In *Trabalho e relações laborais.* Lisboa: Instituto de Ciências Sociais. pp. 27-61.

Chaves, Miguel (2010). *Confrontos com o Trabalho Entre Jovens Advogados: As Novas Configurações da Inserção Profissional*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Chaves, Miguel, e Morais, César (2008). *Percurso de inserção profissional dos licenciados da FCSH ao longo de 5 anos (coorte de 2002) – alguns dados essenciais.* Núcleo de Estágios e Saídas Profissionais. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa.

Chaves, Miguel, e Morais, César (2012). *Relatório Metodológico do "Projecto FCT - PTDC/CS-SOC/104744/2008 - Inquirição a graduados da UL e UNL (Ano lectivo de 2004/2005 – 1º ciclo).* Lisboa: CESNOVA.

Chaves, Miguel, Morais, César, e Nunes, João Sedas (2009). "Os diplomados do ensino superior perante o mercado de trabalho: velhas teses catastrofistas, aquisições recentes". In *Fórum Sociológico*. n.º 19. pp. 83-98.

Chicha, Marie-Thérèse (2011). *A promoção da igualdade - Avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género: Guia Prático.* Genebra: Bureau Internacional do Trabalho (OIT). Acedido em junho 18, 2012 em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia_Igualdade_Salarial.pdf

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CCIG) (2011). *A igualdade de género em Portugal.* Lisboa: CCIG, Presidência do Conselho de Ministros.

Conselho Nacional de Educação (CNE) (2008). *Políticas de Ensino Superior: Quatro Temas em Debate*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.

Correll, Shelley (2004). "Constraints into preferences: gender, status, and emerging career aspirations". In *American Sociological Review*. vol. 69. n.º 1. pp. 93-113.

Corrigall, E., e Konrad, A. (2006) "The relationship of job attribute preferences to employment, hours of paid work, and family responsibilities: an analysis comparing women and men". In *Sex Roles*. vol. *54. n.º1-2*. pp. 95-111.

Costa, António Firmino (2012). *Desigualdades sociais contemporâneas.* Lisboa: Editora Mundos Sociais.

Costa, António Firmino, Machado, Fernando Luís, e Almeida, João Ferreira (1990). "Estudantes e amigos – Trajectórias de classe e redes de sociabilidade". In *Análise Social*. vol. XXV (105-106). 1990 (1.°, 2.°). pp. 193-221.

Cotrim, Ana, Amor, Teresa (1999). *As relações entre a educação e o emprego dos diplomados do ensino superior: situação face ao emprego* (III). Lisboa: INOFOR/Instituto para a Inovação na Formação.

Crompton, Rosemary (2000). "The gendered restructuring of the middle classes: employment and caring". In Rosemary Crompton, Fiona Devine, Mike Savage e John Scott (Ed). (2000). *Renewing class analysis*. UK: Blackwell Publishers / the sociological review, Page Brothers. pp. 165-183.

Crompton, Rosemary, Lewis, Suzan, e Lyonette, Clare (Ed.) (2007). *Women, men, work and family in Europe.* England: Palgrave MacMillan.

Demazière, Didier (2006). *Sociologie des chômeurs*. Paris: la Découverte.

Duarte, Henrique, e Lopes, Diniz (2010). "Percursos de vida profissional, satisfação e motivações perante o trabalho". In José Machado Pais e Vítor Ferreira (Org.). *Tempos e transições de vida: Portugal ao Espelho da Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. pp. 185-221.

Dubar, C. (2006). *A Crise das Identidades. A interpretação de uma mutação.* Porto: Edições Afrontamento.

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

Dubar, Claude (2001), "La construction sociale de l'insertion professionnelle". In *Éducation et Sociétés*. nº 7/2001/1. pp. 23-36.

Dubar, Claude, e Gadea, Charles (ed.) (1999). *La promotion sociale en France*. Lille: Presses Universitaires de Septentrion.

Dubin, Robert (1956). "Industrial workers' world: a study of the central life interests of industrial workers'". *Social Problems*. n.º *3*. pp. 131-142.

Dubin, Robert (1983). "Job satisfaction, work role centrality and work place preference of male and female industrial workers". In *Work and occupations – An international Sociological Journal*. n.º 10. pp. 413-436.

Dubin, Robert, Champaux, Joseph (1977). "Central life interests and job satisfaction". In *Organizational behavior and human performance. n.º 18,* pp. 366-377.

Dubin, Robert, Champaux, Joseph E., e Porter, Lyman (1975). "Central Life Interests and Organizational Commtment of Blue-Collar and Clerical Workers". In *Administratve Science Quaterly.* vol. 20. pp. 411-421.

Dubin, Robert, Hedley, R. Alan, e Taveggia, Thomas (1976). "Attachment to work". In Robert Dubin (Ed.). *Handbook of work organization and society.* Chicago: Rand McNally Publishing Co. pp. 281-342.

Dulk, Laura den, e Doorne-Huiskes, Anneke van (2007). "Social policy in Europe: its impact on families and work". In R. Crompton, S. Lewis e C. Lyonette (Eds.). *Women, men, work and family in Europe.* England: Palgrave MacMillan. pp. 35-57.

Dumazedier, Joffre (1992). "Capítulo 24. Trabalho e lazer". In Georges Friedman, e Pierre Naville (1962). *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo, Brasil: Editora Cultrix. vol. II. pp. 397-423.

Durkheim, Émile (2004). *De la division du travail social*. Paris, France: Quadrige/PUF. 4eme ed.

Edgell, Stephen (2006). *The sociology of work. Continuity and change in paid and unpaid work.* London : SAGE.

Elias, Norbert (1996). *Du temps*. França: Librairie Arthème Fayard.

Elias, Norbert, e Duning, Eric (1992). *A busca da excitação*. Lisboa: Memória e Sociedade.

Escária, Vítor (2006). "Percursos de inserção no mercado de trabalho dos diplomados do ensino superior". In *Colecção Cogitum*. n.º 22. DGEEP, MTSS. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Estanque, Elísio (2012). *A classe média: ascensão e declínio.* Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Ferreira de Almeida, João, Machado, Fernando Luís, e Firmino da Costa, António (2006). "Classes sociais e valores em contexto europeu". In Jorge Vala e Anália Torres (2006). *Contextos e atitudes sociais na Europa.* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Ferreira, Virgínia (2006). "The Gender Pay Gap Report for Portugal". In *External Report for Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment.* European Commission, Employment, Social Affairs & Equal Opportunities Directorate-General (DG), Equality between men and women Unit.

Ferreira, Virgínia (2009). *A Segregação Sexual do Emprego: Processos e Modalidades*. Coimbra: Almedina.

Ferreira, Virgínia (Org.) (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE).

Fincham, Ben (2008). "Balance is everything: Bycicle messengers, work and leisure". In *Sociology*. vol. 42(4). pp. 618-634.

Flacher, Bruno (2008). *Travail et intégration social.* França: Éditions Bréal. 2.ª edição.

França, Luís (Coord.) (1993). *Portugal, valores europeus, identidade cultural*. Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.

Freire, João (2000b). "Orientações sobre modelos de trabalho e percepções sobre condições sociais, técnicas e económicas do trabalho". In Manuel Villaverde Cabral (Org.). A*titudes sociais dos portugueses – vol. 1 – Trabalho e cidadania.* Lisboa: Imprensa das Ciências Sociais. pp. 15-45.

Freire, João (2006). *Sociologia do trabalho*. Porto: Edições Afrontamento. 4.ª edição.

Freire, João (coord.) (2000a). *Atitudes face ao emprego e tempo livre – Os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*. Lisboa: Observatório do Emprego e da Formação profissional.

Freire, João. (2009). *Trabalho e relações laborais.* Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.

Freyssenet, Michel (1999). “The emergence, centrality and end of work”. In *Current Sociology*. vol. 47(2). pp. 5-20.

Friedman, Georges, e Naville, Pierre (1962). *Tratado de Sociologia do Trabalho.* São Paulo, Brasil: Editora Cultrix.

Friedman, Georges, e Trèaton, Jean-Rène (1958). “Capítulo 4 – Vida de trabalho e vida fora do trabalho, indústria e sociedade”. In Georges Gurvitch (Dir.). *Tratado de Sociologia*. Brasil: Livraria Martins Fontes Editora, Lda. vol. I. pp. 693-711.

Frisch-Gauthier, Jacqueline (1962). “Capítulo 16. Moral e satisfação no trabalho”. In Georges Friedman e Pierre Naville. *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo, Brasil: Editora Cultrix, vol. II. pp. 158-175.

Galland, Olivier. 2007. *Sociologie de la jeunesse.* Paris: Armand Colin. 4.ª ed.

Ghiglione, Rodolphe e Matalon, Benjamin (2001). *O Inquérito, Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora. 4.ª edição.

Giddens, A. (2004). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. 4.ª edição.

Girod, Roger (1962). “Capítulo 15. O valor do trabalho”. In Georges Friedman e Pierre Naville. *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo, Brasil: Editora Cultrix. vol. II. pp. 117-130.

Gonçalves, Albertino (2001). *As asas do diploma. A inserção profissional dos diplomados pela Universidade do Minho*. Minho: Lusográfica.

Gonçalves, Albertino, Almeida, Leandro, Vasconcelos, Rosa, e Caires, Susana (Eds.) (2001). *Da universidade para o mercado de trabalho. Desafios para um diálogo.* Braga: Conselho Académico da Universidade do Minho.

Gonçalves, Carlos (2004). “Trabalho: Novas interrogações e novos desafios”. In *Actas do V Congresso Português de Sociologia - Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção.* pp. 18-27. Acedido a setembro 30, 2011 em http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/25413.

Gonçalves, Maria Manuela (2012). *Educação, trabalho e família: trajectórias de diplomados universitários*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

Gorz, A. (1988). *Métamorphoses du Travail, Quête du Sens. Critique de la Raison Économique*. Paris: Galilée.

GPEARI (2008a). *A procura de Emprego dos Diplomados com Habilitação Superior*. Lisboa: Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES).

GPEARI (2007). *A procura de Emprego dos Diplomados com Habilitação Superior.* Lisboa: Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES).

GPEARI (2008). *A procura de Emprego dos Diplomados com Habilitação Superior.* Lisboa: Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES).

GPEARI (2009). *A procura de Emprego dos Diplomados com Habilitação Superior*. Lisboa: Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES).

Grácio, Sérgio (1997). "A mobilidade social revisitada". In *Sociologia, Problemas e Práticas.* n.º 24. pp. 45-69.

Grossin, William (1974). *Les temps de la vie quotidienne.* Paris: Mouton, La Haye.

Guerreiro, Maria das Dores (2011). "Family, Work and Gender in Portugal. Policy and Practice". In Ingrid Hojer and Staffan Hojer (Eds.). *Familj, vardagsliv och modernitet / Family, Everyday life and Modernity*. Goteborgs: Goteborgs University. pp. 67-82.

Guerreiro, Maria das Dores, e Pedro Abrantes (2004). *Transições incertas: Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Guerreiro, Maria das Dores, Torres, Anália, e Capucha, Luís (Ed.) (2007). *Welfare and everyday life.* Lisboa: Celta Editora.

Guionnet, Chistine, e Neveu, Erik (2005). *Féminins/Maculins. Sociologie du genre*. Paris, França: Armand Colin Éditeur.

Gurvitch, Georges (Dir.) (1958). *Tratado de Sociologia*. Paris: PUF / Brasil: Livraria Martins Fontes Editora, Lda.

Halford, S, A Witz, Savage, M. Gender (1997). "Careers and Organisations: Current Developments". In *Banking Nursing and Local Government*. Basingstoke: Macmillan.

Halman, Loek (Org.) (2001). *The European values study: a third wave.* European Values Study Survey. Netherlands: Tilburg University.

Halman, Loek (1999). "European and their work orientations". In *Work and Organization Research Centre (WORC)*. Paper 99.04.005/1. The Netherlands: Work and Organization research center. pp. 1-48. Acedido a julho 9, 2011 em http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=114927.

Harpaz, Itzhak, e Fu, Xuanning (2002). "The structure of the Meaning of Work: a relative stability amidst change". In *Human Relations*. vol. 55. pp. 369-667.

Hedenus, Anna (2009). "Time for work and time for family ? Work-life balance after winning the Lottery". In *World Leisure* n.º 1/2009. pp. 27-38.

Herzberg, Frederick (1971). *Le travail et la nature de l'homme*. Paris: Entreprise Moderne d'Edition. 4.eme édition.

Herzberg, Frederik, Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara (1999). *The Motivation to Work.* Nova Iorque: John Wiley and Sons. (3rd printing)

Hill, Manuela, e Hill, Andrew (2012). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo. 2.ª edição.

Hochschild, Arlie (2001). *The time bind: when work becames home and home becomes work*. EUA: Owl Books Edition. 2.nd edition.

Hodson, Randy (1998). "The Centrality of Work". In *Contemporary Sociology*. vol. 27. n.º 6. Novembro. pp. 591-593.

Inglehart, Ronald (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. New Jersey, USA: Princeton University Press.

Inglehart, Ronald (1997). *Modernization and post-modernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies.* New Jersey, USA: Princeton University Press.

Inglehart, Ronald (2008). "The silent revolution in Europe". In *American Political Science Review*. n.º 65. pp. 991-1017.

Inglehart, Ronald (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. Princetown: Princetown University Press.

Johnson, Monica Kirkpatrick (2001). "Change in job values during the transition to adulthood". In *Work and Occupations*. n.º 28. pp. 315-345.

Johnson, Monica Kirkpatrick (2002). "Social origins, adolescents experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood". In *Social Forces*. June 2002, 80 (4). pp. 1307-1341.

Johri, Roopali (2005). *Work values and the quality of employment: A literature review*. New Zealand: Department of Labour. Acedida a maio 10, 2011 em http://www.dol.govt.nz/%5Cpdfs%5Clit-review-work-values.pdf)

Kimmel, Michael (2010). *The gendered society* (2nd edition). New York: Oxford University Press.

Kovács, Ilona (2002). *As metamorfoses do emprego. Ilusões e problemas na sociedade de informação.* Oeiras: Celta Editora.

Labbé, Philippe (dir.) e Abhervé, Michel (2005). *L'insertion profissionnelle et sociale des jeunes ou l'inteligence pratique des missions locales*. Rennes, França: Éditions Apogée.

Lapa, Tiago (2006). "Quadros e trabalhadores no capitalismo flexível: uma abordagem cultural e sócio-cognitiva". In CIES e-Working Paper. n.º 15/2006. Lisboa: Centro de Investigação e Estudos de Sociologia, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Laureano, Raul (2011). *Testes de hipóteses com o SPSS – O meu manual de consulta rápida.* Lisboa: Edições Sílabo.

Laville, Jean-Louis (1999). *Une troisième voie pour le travail.* Paris: Desclée de Brouwer.

Lazarsfeld, Paul, Jahoda, Marie & Zeisel, Hans (1982). *Les chômeurs de Marienthal.* Paris: Éditions de Minuit.

Lebaron, Frédéric (2009). *La sociologie de A à Z. 250 mots pour comprendre*. Paris: Ed. Dunod.

Lima, Marinus (2000). *Inquérito sociológico. Problemas de metodologia*. Lisboa: editorial Presença. 5.ª edição.

Machado Pais, José (2009). *Sociologia da vida quotidiana*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Machado Pais, José (2010). *Lufa-lufa quotidiana: ensaios sobre a cidade, cultura e vida urbana*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Machado Pais, José (Coord.) (1998). *Gerações e valores na sociedade portuguesa contemporânea.* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Machado Pais, José, e Ferreira, Vítor (Org.) (2010). *Tempos e transições de vida: Portugal ao Espelho da Europa.* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Machado, Fernando Luís, Costa, António Firmino da (1998). "Processos de modernidade acabada". In José Manuel Leite Viegas e António Firmino Costa (Org). *Portugal, que modernidade?* Oeiras: Celta Editora. pp. 17-44.

Machado, Fernando Luís, Firmino da Costa, António, Mauritti, Rosário, Martins, Susana, Casanova, José Luís, e Ferreira de Almeida, João (2003). "Classes

sociais e estudantes universitários: Origens, oportunidades e orientações", in *Revista Crítica de Ciências* Sociais. n.º 66. Outubro 2003. pp. 45-80.

Maciel, Diana, e Ana Marques (2008). "Do ganha-pão à valorização pessoal: a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos". *CIES e-Working Paper n.º 43/2008.* Acedida a dezembro 14, 2011 em http://www.cies.iscte.pt/destaques/documents/CIES-WP43_MarqueseMaciel__000.pdf.

Mann, Peter (1983). *Métodos de investigação sociológica*. Rio de Janeiro, Brasil: Zahar Editores, S. A. 5.ª Edição.

Mannheim, Bilha (1975). "A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction". In *Sociology of work and occupations*. n.º 2. pp. 70-101.

Mannheim, Bilha, e Robert Dubin. 1986. "Work role centrality of industrial workers as related to organizational conditions, task autonomy, managerial orientations and personal characteristics". In *Journal of occupational behavior.* vol. 7. pp. 107-124.

Marques, Ana Paula (2004). "Género na precariedade: tempos de trabalho em início de uma carreira". In Eduardo Figueira e Liliana Ranha (Coords.) (2004). *Qualificação e género: O papel das competências-chave*. Évora: Academus. pp. 123-138.

Marques, Ana Paula (2006). *Entre o diploma e o emprego: a inserção profissional de jovens engenheiros.* Porto: Edições Afrontamento.

Marques, Ana Paula, Fernando Bessa Ribeiro, Rita Moreira, Ana Jorge, Aleksandra Queiroz (2010). *Trabalho e não trabalho: valor e (in)visibilidade*. Vila Nova de Gaia: Húmus.

Marques, Ana Paula, e Alves, Mariana Gaio (Org.) (2010). *Inserção profissional de graduados em Portugal: (re)configurações teóricas e empíricas*. Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus.

Marques, António (2011). *Masculinidades e profissões: discursos e resistências.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

Maruani, Margaret, & Reynaud, Emmanuèle (2004). *Sociologie de l'emploi*. Paris: La Decouverte. 4.eme édition.

Maurin, Éric (2009). *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions.* França: Éditions du Seuil.

Méda, Dominique (1999). *O trabalho: um valor em vias de extinção*. Lisboa: Ed. Fim de Século.

Morais, César; Chaves, Miguel; Batista, Susana (2010). "A precariedade e os confrontos subjectivos com o emprego precário entre os diplomados de uma faculdade de ciências sociais e humanas". In Ana Paula Marques e Mariana Gaio Alves (Org.). *Inserção profissional de graduados em Portugal: (re)configurações teóricas e empíricas.* Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, pp. 233-258.

Morden, Peter, e Ostiguy, Lisa (2005). "Gender differences in the centrality of work, leisure, family and the community & models predicting life satisfaction". In T. Delamere, C. Randall and D. Robinson (Eds.). *Canadian Congress on Leisure Research 11: The two solitudes: Isolation or Impact?* Nanaimo, BC: Malespina University-College. pp. 424-429.

Morin, Estelle, Tonelli, Maria José, e Pilopas, Ana Luísa (2007). "O trabalho e seus sentidos". In *Psicologia e Sociedade*. n.º 19. Edição especial 1: pp. 47-56.

Morse, Nancy, e Weiss, Robert (1955). "The function and meaning of work and the job". In *American Sociological Review.* n.º 20. pp. 191-198.

Mounier, Pierre (2001), *Pierre Bourdieu, une introduction*. Paris: La Découverte.

MOW - Meaning of Working Group - International Research Team (1987). *The meaning of working*. Sheffield, England: The University Academic Press.

Nicole-Drancourt, Chantai, e Roulleau-Berger, Laurence (1995). *L'insertion sociale des jeunes en France.* Paris: PUF.

Norton, Tina, Gupta, Anita, Stephens, Mary, Martire, Lynn, e Towsend, Aloen (2005). "Stress, rewards, and change in the centrality of women's family and work roles : mastery as a mediator". In *Sex Roles.* vol. 52. n.ºs 5/6. pp. 325-333.

Nowotny, Helga (2005). *Time: the modern and postmodern experience.* Cambridge, United Kingdom: Polity Press.

Nowotny, Helga (2005). *Time: the modern and postmodern experience*. Cambridge.

Nye, Robert (2005). "Locating masculinity: some recent work on men". In J*ournal of Women in Culture and society*. N.º *30*(3). pp. 1937-1962. Acedido em setembro 22, 2012 em http://www.jstor.org/stable/pdfplus/10.1086/426799.pdf?acceptTC=true.

Oakley, Ann (1985). *Sex, gender and society*. London: Gower. 2nd edition.

OCES - Observatório da Ciência e do Ensino Superior (2007). *Evolução do número de diplomados no ensino superior, por distrito e por NUTS II: de 1997-1998 a*

2004-2005. Lisboa: Observatório da Ciência e do Ensino Superior, Direcção de Serviços de Estatística e de Indicadores.

ODES - Observatório dos Diplomados do Ensino Superior (2000). *Inquérito piloto aos diplomados do ensino superior (1999) – Primeiros resultados*. Lisboa: Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR).

ODES - Observatório dos Diplomados do Ensino Superior (2001). "Apresentação do 1.º inquérito de percurso aos diplomados do ensino superior 2001: primeiros resultados". Acedido a dezembro, 18, 2011 em http://www.inofor.pt/calendario/result_odes.html.

ODES - Observatório dos Diplomados do Ensino Superior (2001). *Inquérito de percurso dos diplomados do ensino superior – 2001. Síntese de resultados.* Lisboa: Sistema de Observatório dos Percursos de Inserção dos Diplomados do Ensino Superior.

OECD (1993). *De l'enseignement supérieur a l'emploi – rapport de synthèse.* Paris: OCDE.

OECD (2011). "Country statistical profile: Portugal". In *Country statistical profiles: Key tables from OECD*. Acedido a dezembro 5, 2012 em 10.1787/csp-prt-table-2011-1-en.

OECD (2012). *Education at a glance 2012. OECD Indicators 2012 Portugal.* Acedido a dezembro 5, 2012 em http://www.oecd.org/portugal/CN%20-%20Portugal.pdf.

Özbilgin, Mustafa, Beauregard, T. Alexandra, Tatli, Ahu, Bell, Myrtle (2011). "Work-life, diversity and intersectionality: a critical review and research agenda". *International Journal of management reviews*. vol. 13. pp. 177-198.

Pascual, Alejandra (2009). "The work values of teacher training students in a Spanish University. Symbiosis between Schwartz and the Meaning of Work (MOW) Study Group". In *European Journal of Education.* vol. 44. n.º 3. Part II. pp. 441-453.

Pereira, Virgílio Borges (2005). *Classes e culturas de classe das famílias portuenses.* Porto: Edições Afrontamento.

Perista, Heloísa (Coord.) (2006). *Guia para o mainstreaming de género na actividade profissional e na vida familiar*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres, Presidência do Conselho de Ministros.

Perista, Heloísa (2002). "Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens". in *Análise Social.* vol. XXXVII (163). pp. 447-474.

Pronovost, Gilles (1993). "Temps, culture et societé : un bilan critique de la sociologie du loisir". In *Temps libré et modernité. Mélanges en l'honneur de Joffre Dumazedier*. Quebéc: Presses Universitaires de l'Université du Québec / Éditions l'Harmattan. pp. 31-54.

Pronovost, Gilles (2000). "The collapse of the leisure society? New challenges for the sociology of leisure". In Stella R. Quah e Arnaud Sales (ed.) *The international handbook of sociology*. London: Sage Publications Ltd. pp. 356-366.

Pronovost, Gilles, Attias-Donfut, Claudino, e Samuel, Nicole (1993). *Temps libré et modernité. Mélanges en l'honneur de Joffre Dumazedier.* Quebéc: Presses Universitaires de l'Université du Québec / Éditions l'Harmattan.

Pryor, Robert, e Rod Davies. 1989. "A comparison of conceptualizations of work centrality". In *Journal of Organizational Behavior.* vol. 10. pp. 283-289.

Quivy, Raymond, e Campenhoudt, Luc Van (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva. 4.ª edição.

Ramos, Alice (2000). "Centralidade do trabalho". In Villaverde Cabral (Org.). A*titudes sociais dos portugueses – Vol. 1 – Trabalho e cidadania.* Lisboa: Imprensa das Ciências Sociais. pp. 47-69.

Ramos, Alice, e Vala, Jorge (2004). "O significado das diferenças: Uma análise comparativa dos valores do trabalho em cinco países europeus". In *Atas do V Congresso da Associação Portuguesa de Sociologia - Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção.* pp. 1-6. Acedido a Outobro 7, 2010 em http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628fbdcef59e_1.pdf.

Reis, Elizabeth (2009). *Estatística descritiva*. Lisboa: Edições Sílabo.

Rodrigues, Eduardo, Barroso, Margarida, e Caetano Ana (2010). "Trabalho, família e bem-estar: factores e padrões de qualidade de vida na Europa". *CIES e-Working Paper N.º 93/2010*. Lisboa: CIES/ISCTE-IUL. Acedido a abril 12, 2010 em http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/2440/1/CIES-WP93%20Rodrigues%20Barroso%20e%20Caetano.pdf.

Rodrigues, Maria de Lourdes (1995). "Atitudes da população portuguesa perante o trabalho". In *Organizações e trabalho*. n.º 14. pp. 33-63.

Rodrigues, Maria João, e Ribeiro, José Félix (2000). "Inovação, Tecnologia e Globalização: o papel do conhecimento e o lugar do trabalho na nova economia". In Carneiro, Roberto (coord.). *O Futuro da Educação em Portugal, Tendências e Oportunidades – um estudo de reflexão prospetiva.* Lisboa: Departamento de Avaliação Prospetiva e Planeamento do Ministério da Educação.

Rojek, Chris (2010). *The labour of leisure.* London: SAGE Publications Inc.

Rose, José (1994). "Novas questões sobre a inserção profissional". In *Revista Europeia Formação Profissional.* n.º 2. pp. 72-76.

Rosso, Brendt, Dekas, Katrhryn, e Wrzesniewski, Amy (2010). "On the meaning of work: a theorethical integration and review". In *Research organizational behaviour*. n.º 30. pp. 91-127.

Rousseau, jean-Jacques (1923). *The Social Contract and Discourses*. London and Toronto: J.M. Dent and Sons.

Saint-Maurice, Ana (2009). "Trabalho e suas representações – analise comparativa internacional". In João Freire (Org.). *Trabalho e relações laborais.* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. pp. 61-112.

Santana, Vera, e Centeno, Luís (coord.) (2000). *Formas de trabalho: trabalho temporário; subcontratação*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Santos e Silva, Margareth, Mendonça, Helenides, e Zanini, Daniela (2010). "Diferenças de género e valores relativos ao trabalho". In *Paideia.* n.º 45, jan-abril 2010. pp. 39-45.

Santos, Gina Gaio (2008). "Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão" In *e-Cadernos CES*. n.º 1. pp. 97-120. Acedido a setembro 2, 2010. em http://www.ces.uc.pt/e-cadernos http://www.ces.uc.pt/e-cadernos/pages/pt/palavras-chave/relacao-entre-o-trabalho-e-a-familia.php?lang=PT.

Schnapper, Dominique (1998). *Contra o fim do trabalho.* Lisboa: TERRAMAR.

Schnapper, Dominique (2000). *A compreensão sociológica.* Lisboa: Gradiva.

Schwartz, Shalom (1999). "A theory of cultural values and some implications for work". In *Applied Psychology: an international review.* n.º 48 (1). pp. 23-47.

Scott Joan (2010). *Gender: Still a Useful Category of Analysis?* In *Diogenes.* vol. 57 (1): 7. SAGE. February.

Scott, Joan (2006). "Gender: a useful category of historical analysis", in *Feminism and history.* Oxford, New York: Oxford University Press. pp. 152-180.

Scott, Joan, e Tilly, Louise (1987). *Women, Work and Family* New York: Routledge.

Sennet, Richard (2007). A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Brasil: Editora Terramar. 2.ª edição.

Silva, Rui Brites (1998). "Para uma análise da satisfação com o trabalho". In *Sociologia, problemas e práticas*. n.º 26. pp. 149-178.

Snir, Raphael (2011). "To Work or not to Work: The Measurement of Non-financial Employment Commitment" In *International Journal of Business and Social Science.* vol. 2. nº. 16. September. pp. 271-278.

Snir, Raphael, e Zohar, Dov (2008). "Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study". In *Applied Psychology: An International Review*. n.º 57. pp. 109–127. Acedido a agosto 23, 2012 em http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00270.x.

Snir, Raphael, e Harpaz, Itzhak (2004). "Attitudinal and demographic antecedents of workaholism". In *Journal of Organizational Change Management.* n.º 17. pp. 520–536. Acedido a setembro 3, 2010 em http://dx.doi.org/10.1108/09534810410554524.

Snir, Raphael, e Harpaz, Itzhak (2005). "Test-retest reliability of the relative work centrality measure". In *Psychological Reports.* n.º 97. pp. 559-562. Acedida a setembro 3, 2010 em http://organizations.haifa.ac.il/html/html_eng/Harpazpublications/relativeworkcentrality.pdf.

Snir, Raphael, e Harpaz, Itzhak (2006). "The workaholism phenomenon: a cross-national perspective". In *Career Development International.* vol. 11, n.º 5. pp. 374-393. Acedido a setembro 3, 2010 em http:// www.emeraldinsight. com/1362-0436.htm.

Tählin, Michael (1989). "The value and costs of work: a study of the consequences of wage labour for the individual". In *European Sociological Review*. vol. 5, n.º 2. pp. 115-131.

Tavares, David (2006). *Escola e identidade profissional dos técnicos de cardiopnemologia – Um estudo de caso*. Tese de Doutoramento em Ciências da Educação, especialidade em Sociologia da Educação, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.

Tolfo, Suzana, e Piccini, Valmíria (2007). "Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros". In *Psicologia e sociedade*. n.º 19. Edição especial 1. pp. 38-46.

Torres, Anália (2004). *Vida conjugal e trabalho. Uma perspectiva sociológica*. Lisboa: Celta Editora.

Torres, Anália e Rui Brites (2006). "Atitudes e valores dos europeus: a perspectiva do género numa análise transversal". In J. Vala e A. Torres (Orgs.). *Contextos e Atitudes Sociais na Europa.* Lisboa: ICS – Imprensa de Ciências Sociais. pp. 325-378.

Torres, Anália, e Brites, Rui (2002). "Atitudes e valores dos europeus". In Karin Wall (Org.). *Famílias em Portugal. Percursos, interacções, redes sociais.* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. pp. 325-37.

Torres, Anália, Silva, Francisco, Monteiro, Teresa, e Cabrita, Miguel (2004). *Homens e mulheres entre família e trabalho.* Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento. Centro de Informação e Documentação. Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Trottier, Claude (2001). "La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes". In *Éducation et Sociétés*. nº 7/2001/1. pp. 93-101.

Uçanok, Başak (2008). "The effects of work values, work-values congruence and work centrality on organizational citizenship behavior". In *Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Techonoly*. n.º 36. United Kingdom: Polity Press. pp. 156-169.

Urbano, Claúdia (2011). *O ensino politécnico em Portugal: a construção de uma identidade perante os desafios de mudança (entre o final do século XX e o*

início do século XXI). Tese de Doutoramento. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

Vala, Jorge (1997). "Representações sociais e percepções intergrupais". In *Análise Social*. Vol. xxxii (140) 1.º pp. 7-29.

Vala, Jorge (2000). "Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho". In Villaverde Cabral (Org.). *Atitudes sociais dos portugueses – Vol. 1 – Trabalho e cidadania.* Lisboa: Imprensa das Ciências Sociais. pp. 71-87.

Vecchio, Robert (1980). "The function and meaning of work and the job: Morse and Weiss (1955) Revisited". In *Academy of management Journal.* vol. 23, n.º 2. pp. 361-367.

Vernières, Michel (coord.) (1997). *L'insertion professionnelle: Analyses et débats*. Paris: Economica.

Viegas, José Manuel Leite, e Costa, António Firmino (1998). *Portugal, que modernidade?* Oeiras: Celta Editora.

Villaverde Cabral, Manuel, Jorge Vala, João Freire e Alice Ramos (1998). *Atitudes dos portugueses: Orientações perante o trabalho*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Villaverde Cabral, Manuel, Vala, Jorge e Freire, João (org.) (2000). *Atitudes sociais dos Portugueses – Vol. 1 – Trabalho e Cidadania*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Villaverde Cabral, Manuel, Vala, Jorge, Freire, João, e Ramos, Alice (1998). *Atitudes dos portugueses: orientações perante o trabalho. Base de dados – 1997*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Vincens, Jean. 1997. "L'insertion professionnelle des jeunes: à la recherche d'une définition conventionnelle". In *Revue Formation-Emploi. n.º* 60. pp. 21-36.

Wal, Karin, e Guerreiro, Maria das Dores (2005). "A divisão familiar do trabalho". In Karin Wall (Org.). *Famílias em Portugal. Percursos, interacções, redes sociais.* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. pp. 303-362.

Wall, Karin (Org.) (2005). *Famílias em Portugal. Percursos, interacções, redes sociais.* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Wall, Karin, e Amâncio, Lígia (2007). *Família e género em Portugal e na Europa.* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

WEBER, Max (2005). *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. Barcarena: Editorial Presença.

Wharton, Amy (2004). *The sociology of gender. An introduction to theory and research*. Oxford, UK: Blackwell Publishing.

Wright Mills, Charles (1980). *A imaginação sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar Editores. 5.ª Edição.

BASES DE DADOS

Comissão Europeia, EUROSTAT - Gender pay gap statistics. Acedido em http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Acedido em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais_05.htm.

Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas (CRUP). Acedido em http://www.crup.pt/pt/ensino-universitario/estatisticas.

EVS - European Values Study 1981-2008: Participating countries. Acedido em http://www.europeanvaluesstudy.eu/.

EUROSTAT - Gabinete de Estatística das Comunidades Europeias. Acedido em http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.

EVS (2010): EVS 2008 Guidelines and Recommendations. GESIS-Technical Reports 2010/16. Acedido em http://www.europeanvaluesstudy.eu/.

GESIS – Data for Social Sciences. Acedido em http://www.gesis.org/.

Instituto Nacional de Estatística. Acedido em www.ine.pt.

ISSP - International Social Survey Programme 1997: Work Orientations II (ISSP 1997), Portugal: código 29. Acedido em http://zacat.gesis.org/webview/index.jsp?object=http://zacat.gesis.org/obj/fStudy/ZA3090.

OCES - Observatório da Ciência e do Ensino Superior. Acedido em http://www.gpeari.mctes.pt.

Legislação

Decreto-Lei n.º 47 032/1966, de 4 de novembro (igualdade de remuneração entre mão-de-obra feminina e masculina para o trabalho de igual valor).

Decreto-Lei n.º 49 048, n.º 2, de 24 de novembro de 1969 (introduz o princípio "salário igual para trabalho igual").

Decreto-Lei 409/71, de 27 de setembro (proibe o trabalho noturno das mulheres na indústria).

Portaria n.º 186/73, de 13 de março (proíbe o emprego das mulheres em certas atividades consideradas perigosas em virtude da sua função genética).

Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de junho (abre o acesso das mulheres a todos os cargos da carreira administrativa local).

Decreto-Lei n.º 308/74, de 6 de julho (abre o acesso das mulheres à carreira diplomática).

Decreto-Lei n.º 492/74, de 27 de setembro (abre o acesso das mulheres à magistratura).

Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de novembro (Código Civil - a mulher passa a ter um estatuto de igualdade com o homem, segundo o Direito da Família).

Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro (garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego).

Lei n.º 426/88, de 18 de novembro (igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego).

Lei n.º 174/99, de 21 de setembro (aprova a lei do serviço militar, não estabelecendo quaisquer diferenças entre cidadãos do sexo feminino e do sexo masculino).

Lei n.º 52/2005, de 31 de agosto (compromissos em matéria de concretização e promoção das políticas para a igualdade de género, o reforço da participação política das mulheres em todas as esferas de decisão e a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar).

Portaria n.º 256/2005, de 16 de março (aprova a atualização da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF).

Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro (Regime jurídico das instituições de ensino superior).

Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de maio de 2012 (recomendações relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional).

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico n.º 1 – Taxa de emprego, por nível de escolaridade (%) 49

Gráfico n.º 2 – Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%) 49

Gráfico n.º 3 – Percentagem de alunos inscritos no ensino superior, por sexo (%) 50

Gráfico n.º 4 – Percentagem de diplomados do ensino superior, por sexo (%) 51

Gráfico n.º 5 - Taxa de emprego, por sexo (%) 52

Gráfico n.º 6 – Taxa de desemprego, por sexo (%) 53

Gráfico n.º 7 – Tipologia de inserção profissional dos diplomados, por sexo (%) 150

Gráfico n.º 8 - Situação objetiva perante o trabalho, 5 anos após a obtenção do diploma, por sexo (%) 157

Gráfico n.º 9 – Tempo para obtenção de emprego de acordo com o grau académico e a área de formação, por sexo (%) 160

Gráfico n.º 10 – Satisfação com a trajetória profissional, por sexo (%) 164

Gráfico n.º 11 – Satisfação com a atividade profissional, por sexo (%) 165

Gráfico n.º 12 – Adequação das funções que desempenha à área em que se licenciou, por sexo (%) 165

Gráfico n.º 13 – Correspondência entre expectativas e concretizações profissionais, por sexo (%) 166

Gráfico n.º 14 – Valores do trabalho que os diplomados concretizam, por sexo 167

Gráfico n.º 15 – Entidade empregadora dos diplomados, por sexo (%) 172

Gráfico n.º 16 – Tipo de contrato de trabalho dos diplomados, por sexo (%) 175

Gráfico n.º 17 - Ocupação principal dos diplomados, por sexo (%) 178

Gráfico n.º 18 – Tempo de trabalho médio semanal dos diplomados, por sexo (%) 181

Gráfico n.º 19 - Escalão remuneratório mensal, 5 anos após a obtenção do diploma, por sexo (%) 185

Gráfico n.º 20 – Centralidade absoluta do trabalho, por sexo (%) 194

Gráfico n.º 21 – Distribuição da "centralidade absoluta do trabalho" dos diplomados, segundo o sexo 195

Gráfico n.º 22 – Centralidade do trabalho, na ausência de necessidades financeiras, por sexo (%)..... 203

Gráfico n.º 23 – Centralidade absoluta do trabalho dos diplomados, na ausência de necessidades financeiras, por sexo 205

Gráfico n.º 24 – Centralidade do trabalho e tipos de situação profissional..... 212

Gráfico n.º 25 – Centralidade relativa do trabalho, por sexo 216

Gráfico n.º 26 – Valores do trabalho a que atribuem importância, por sexo..... 221

LISTA DE FIGURAS

Figura n.º 1 - Variáveis que podem influenciar as disparidades de género no mercado de trabalho entre os diplomados do ensino superior 66

Figura n.º 2 - Dimensões da relação subjetiva com o trabalho..... 72

Figura n.º 3 - Modelo de Análise das Semelhanças e Diferenças de Género na condição objetiva e na relação subjetiva dos diplomados do ensino superior com o trabalho 133

LISTA DE QUADROS

Quadro n.º 1 – Trabalho remunerado e não remunerado 16

Quadro n.º 2 – Teorias sobre o género e o mercado de trabalho 30

Quadro n.º 3 - Taxa de Emprego na União Europeia e em Portugal, entre 1992 e 2011, por género (%) 38

Quadro n.º 4 - População ativa, empregada e desempregada por sexo e por nível de escolaridade (2010) (%) 53

Quadro n.º 5 - Conceptualizações sobre a dimensão macrossocial do trabalho com repercussões na "centralidade do trabalho" 75

Quadro n.º 6 - Fatores individuais / atitudes perante o trabalho que podem influenciar o grau de importância atribuído ao trabalho na vida 87

Quadro n.º 7 – Aspetos e variáveis relacionados com a centralidade do trabalho 101

Quadro n.º 8 – Variáveis associadas à atribuição de maior centralidade ao trabalho .. 105

Quadro n.º 9 - Graus de centralidade do trabalho na ausência de necessidades financeiras 113

Quadro n.º 10 – Semelhanças e diferenças de género na centralidade do trabalho 123

Quadro n.º 11 – Semelhanças e diferenças de género entre diplomados do ensino superior 137

Quadro n.º 12 - Distribuição amostral, por sexo, comparada com os valores do universo (n=1.004) 140

Quadro n.º 13 - Distribuição amostral, por sexo, por área científica de formação, comparada com os valores do universo (n=1.004) 141

Quadro n.º 14- Distribuição amostral, por sexo, por faixa etária, comparada com os valores do universo (n=1.004) 142

Quadro n.º 15 - Classe social de origem, por sexo, comparada com os valores do universo que respondeu (n=976) 143

Quadro n.º 16- Distribuição amostral, por sexo, por nível habilitacional do pai, comparada com os valores do universo que respondeu (n=989) 144

Quadro n.º 17 - Distribuição amostral, por sexo, por nível habilitacional da mãe, comparada com os valores do universo que respondeu (n=990) 144

Quadro n.º 18 - Distribuição amostral, por sexo, por categoria socioprofissional do pai, comparada com os valores do universo que respondeu (n=963) 145

Quadro n.º 19 - Distribuição amostral, por sexo, por categoria socioprofissional da mãe, comparada com os valores do universo que respondeu (n=969) 146

Quadro n.º 20 - Tipologia da situação profissional dos licenciados por sexo e área de formação 152

Quadro n.º 21 - Tipologia da situação profissional dos licenciados por sexo e classe social de origem 154

Quadro n.º 22 – Centralidade absoluta do trabalho e área científica de formação, por sexo (%) 198

Quadro n.º 23 – Centralidade absoluta do trabalho e classe social de origem dos diplomados, por sexo (%) 200

Quadro n.º 24 – Centralidade absoluta do trabalho, na ausência de necessidades financeiras, e área científica de formação, por sexo (%) 207

Quadro n.º 25 – Centralidade absoluta do trabalho, na ausência de necessidades financeiras, e classe social de origem, por sexo (%) 208

Quadro n.º 26 - Situação perante o trabalho e centralidade do trabalho 211

Quadro n.º 27 – Centralidade do trabalhoe tipologia de situação profissional dos diplomados, por sexo 214

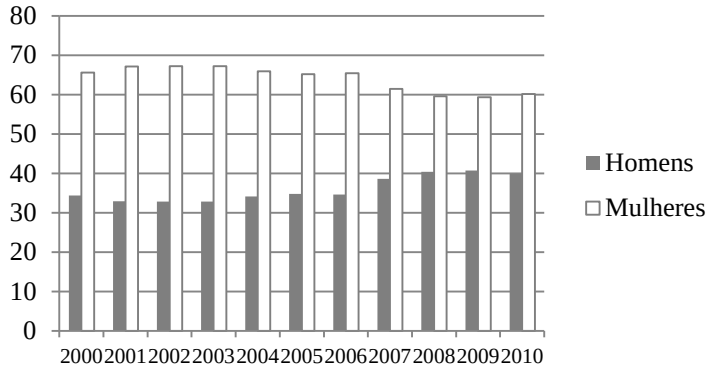
LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tipologia da situação profissional dos licenciados (5 anos após a obtenção do grau)..... 149

Tabela 2 - Rendimento dos diplomados 1, 3 e 5 anos após a obtenção do diploma, por sexo, em euros 186

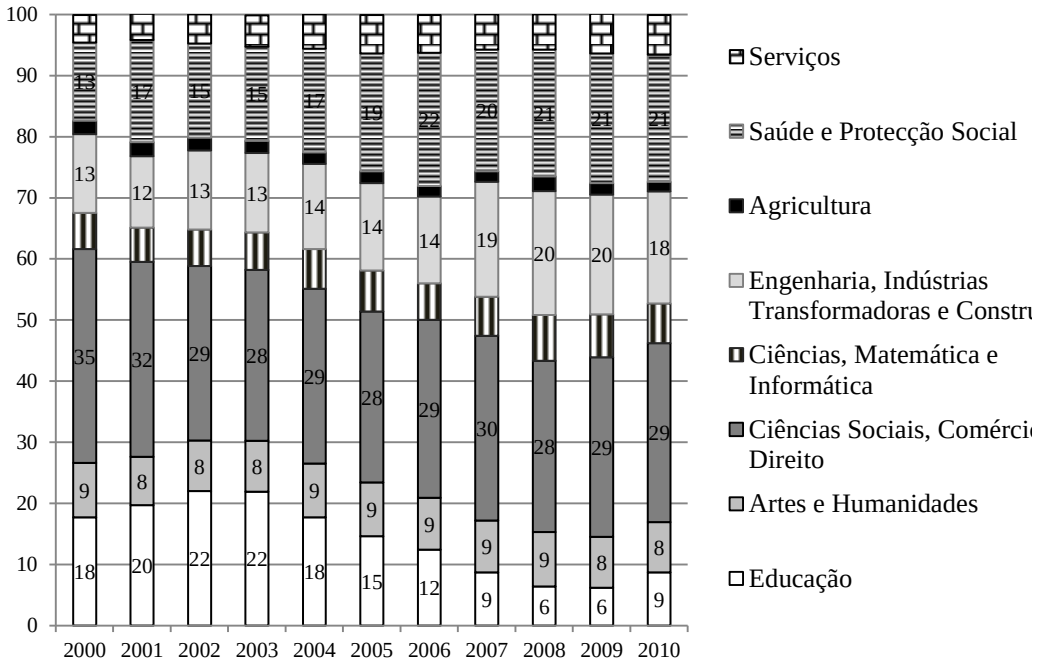
ANEXO 1 - DIPLOMADOS NO ENSINO SUPERIOR, POR SEXO E POR ÁREA DE FORMAÇÃO - PERÍODO 2000-2010

Gráfico n.º 1 - Diplomados do ensino superior, por sexo (2000-2010) (%)



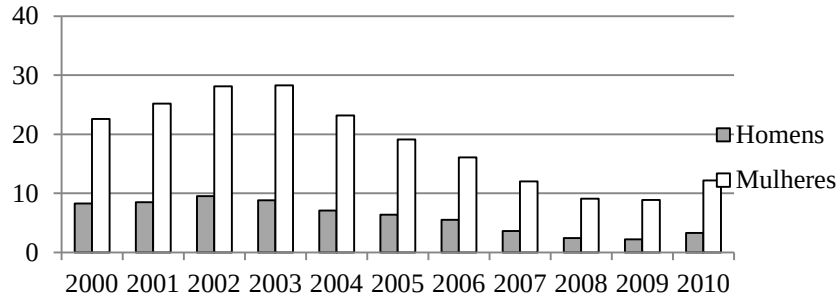
Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 2 - Diplomados no ensino superior, por área de educação e formação (2000-2010) (%)



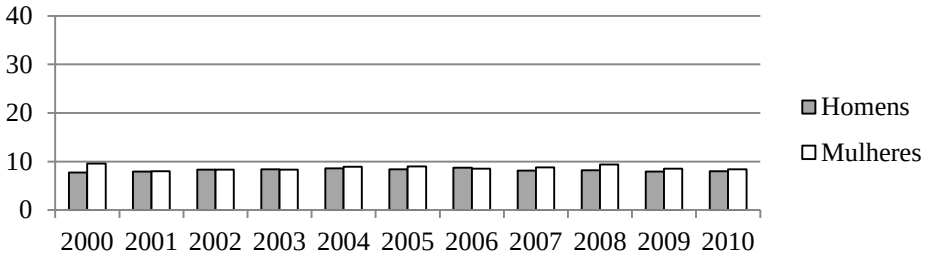
Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 3 - Diplomados no ensino superior da área de Educação, por sexo (2000-2010) (%)



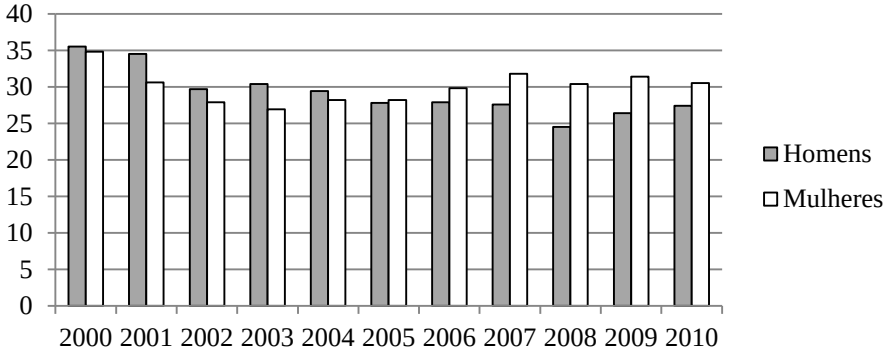
Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 4 - Diplomados no ensino superior da área de Artes e Humanidades, por sexo (2000-2010) (%)



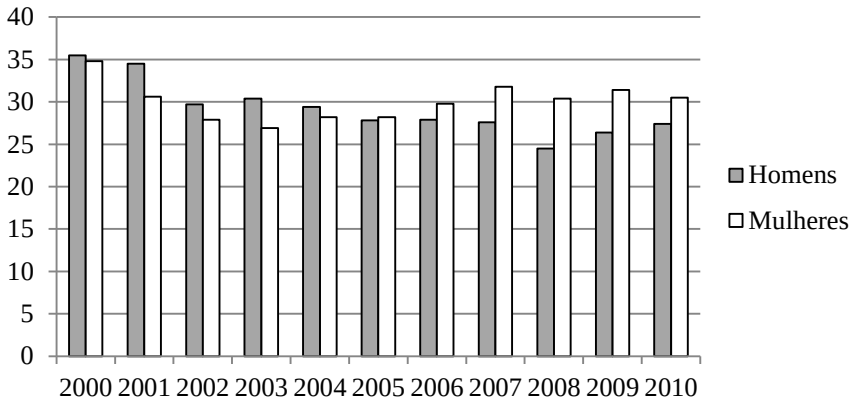
Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 5 - Diplomados no ensino superior da área de Ciências Sociais, Comércio e Direito, por sexo (2000-2010) (%)



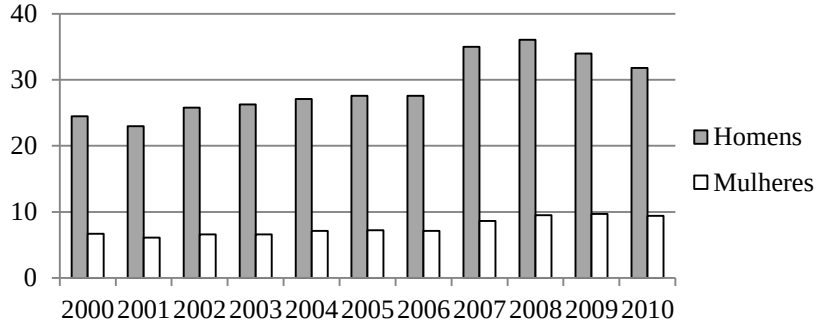
Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 6 - Diplomados no ensino superior da área de Ciências, Matemática e Informática, por sexo (2000-2010) (%)



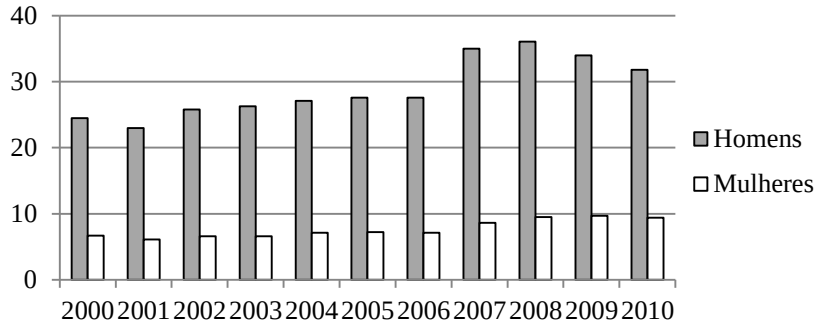
Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 7 - Diplomados no ensino superior da área de Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção, por sexo (2000-2010) (%)



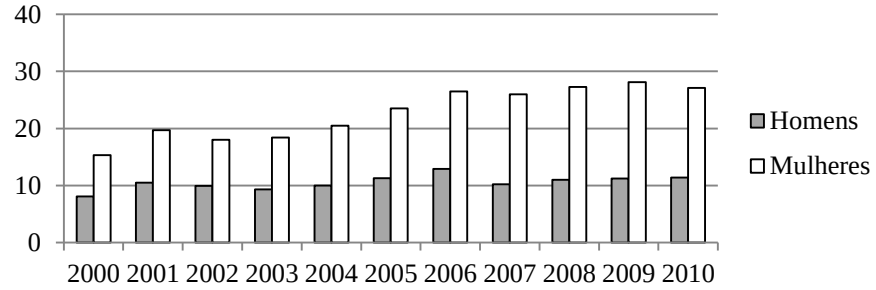
Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 8 - Diplomados no ensino superior da área de Agricultura, por sexo (2000-2010) (%)



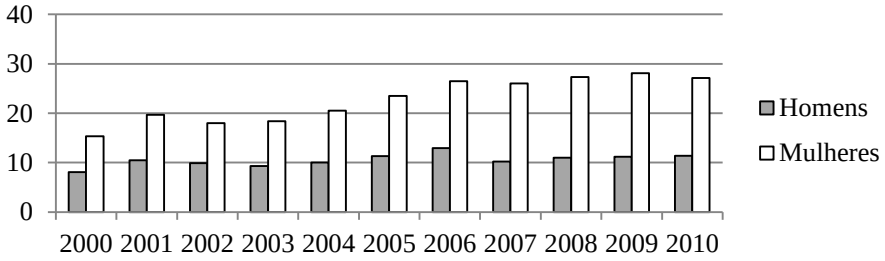
Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 9 - Diplomados no ensino superior da área de Saúde e Proteção Social, por sexo (2000-2010) (%)



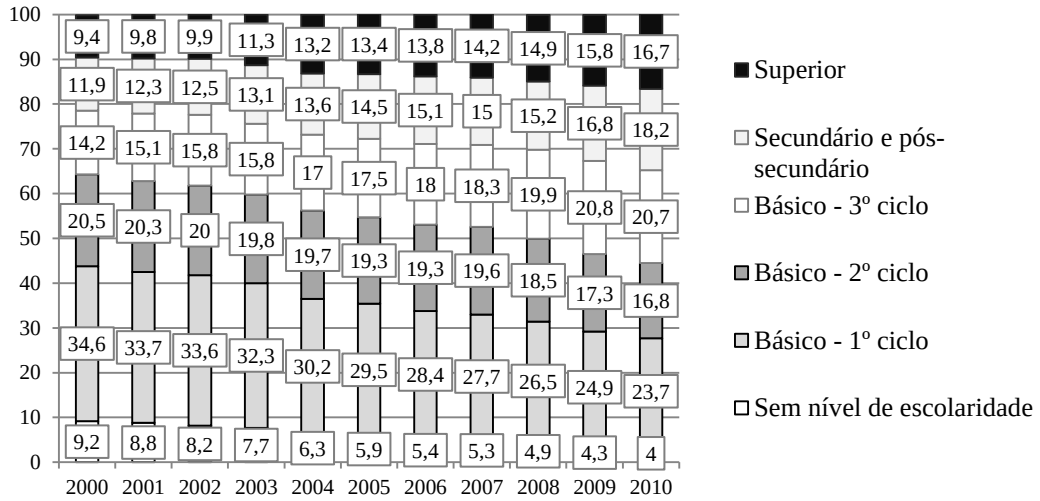
Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 10 - Diplomados no ensino superior da área de Serviços, por sexo (2000-2010) (%)



Fonte: GPEARI/MCTES (2012)

Gráfico n.º 11 - População empregada por nível de escolaridade completo (%)



Fonte: INE (2012)

ANEXO 2 - MODELO DE INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO APLICADO

[NÃO PREENCHER] Nº QUEST _____

(Bom dia/ boa tarde/ boa noite. O meu nome é ….. e estou a falar da parte da Universidade Nova de Lisboa/ Universidade de Lisboa. Estamos a realizar um estudo sobre a inserção profissional dos licenciados)

(Posso falar / Seria possível falar com … (1º e último nome)?)

(Gostaria de contar com a sua colaboração para responder a um questionário que é da responsabilidade da Universidade Nova de Lisboa. A sua resposta é extremamente importante para a UL/UNL que, através deste questionário, procura conhecer o percurso e a atividade profissional dos licenciados da universidade, faculdade e do seu curso em particular.)

Oficialmente concluiu o curso no ano letivo 2004/05?
Sim 1
Não 2 – SE NÃO, AGRADECER E TERMINAR

Em que mês e ano é que efetivamente acabou o curso? [CALENDÁRIO]

_____ mês _____ ano

Qual foi a sua classificação final de curso? _____

(Queríamos agradecer desde já a sua disponibilidade para responder a este questionário, no qual iremos abordar a sua situação profissional em vários períodos desde a licenciatura até à sua situação atual.)

(A realização deste questionário não irá ultrapassar os 30 min, podemos começar?)

BLOCO 1

(Vamos começar pelo momento anterior à entrada no ensino superior)

P.1 Acedeu ao ensino superior através do contingente ad-hoc ou do contingente maiores de 23 anos?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.2 Se fosse hoje, faria o mesmo curso?

Sim	1	**PASSAR A P.4**
Não	2	
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.4**

P.3 Qual o curso que escolheria?

Curso _____
Ns/Nr.....99

P.4 E escolheria o mesmo estabelecimento de ensino?

Sim	1	**PASSAR A P.6**
Não	2	
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.6**

P.5 E Qual seria, então?

Estabelecimento _____
Ns/Nr.....99

P.6 Utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1 é "Nada importante" e 10 "Muitíssimo importante",** diga-nos a importância que cada um dos seguintes motivos teve quando decidiu ingressar, pela primeira vez, no ensino superior. **[PERGUNTAR UM A UM]**

		Avaliação	Ns/Nr
X	a) Acreditava que aumentava as possibilidades de encontrar emprego		99
	b) Acreditava que aumentava as possibilidades de encontrar um emprego bem remunerado		99
	c) Acreditava que aumentava as possibilidades de desempenhar a profissão desejada		99
	d) Acreditava que teria mais hipóteses de progredir na carreira profissional		99
	e) Contribuía para o meu desenvolvimento intelectual		99
	f) Porque gostava de estudar		99
	g) Aumentava as possibilidades de ascender socialmente		99
	h) Porque sempre tinha tido boas notas		99
	i) Porque nunca tinha reprovado		99
	j) Porque a minha família sempre desejou que fizesse um curso de superior		99
	k) Porque os meus amigos também se candidataram ao ensino superior		99

P.7 Ainda sobre o seu curso de ensino superior, numa escala de 1 a 10 em que **1 é "Nada" e 10 "Muitíssimo",** indique em que medida a licenciatura lhe permitiu desenvolver as seguintes capacidades. **[PERGUNTAR UM A UM]**

		Avaliação	Ns/Nr
X	a) Capacidade de trabalhar em equipa		99
	b) Capacidade de negociação		99
	c) Capacidade de planeamento		99
	d) Capacidade de liderança		99
	e) Capacidade de pensamento crítico		99
	g) Capacidade de comunicação oral e escrita		99
	h) Capacidade de tomar decisões		99
	j) Capacidade de dominar técnicas e tecnologias		99
	l) Capacidade de comunicação oral e escrita noutra língua		99

BLOCO 2

(Vamos agora falar sobre as ocupações profissionais que possa ter tido durante o período da licenciatura. Não se consideram os estágios curriculares)

P.8 Durante o curso, desenvolveu algum trabalho, mesmo que pontual, ganhando com isso dinheiro?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.21**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.21**

P.9 E tinha, no último semestre de licenciatura, o estatuto de trabalhador-estudante?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.10 Qual destas situações descreve melhor a forma como trabalhou ao longo da licenciatura? **(Atenção: ler categorias – "Raramente", "Algumas vezes", "A maior parte do tempo" ou "Sempre trabalhou")**

Raramente	1
Algumas vezes	2
A maior parte do tempo	3
Sempre trabalhou	4
Ns/Nr	9

P.11 Qual foi a sua última ocupação ou atividade profissional antes de concluir a licenciatura, incluindo aqui as bolsas de investigação ou de apoio à investigação? **(Se necessário acrescentar que a "atividade principal" era aquela com que despendia mais tempo)**
[NOTA: ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A <u>RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL</u>, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO "FUNCIONÁRIO PÚBLICO" OU "MILITAR"].

_____

P.12 Essa atividade era realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1
Trabalhador por conta de outrem	2
Ns/Nr	9

P.13 Tinha algum contrato escrito de trabalho, mesmo que tivesse sido de prestação de serviços?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.15**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.15**

P.14 Qual era o seu tipo de contrato?

Contrato de trabalho sem termo	1
Contrato de trabalho com termo (a prazo)	2
Contrato de prestação de serviços (recibos verdes ou semelhante)	3
Contrato com empresa de trabalho temporário	4
Contrato de provimento	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

PASSAR A P.16

P.15 Passava recibos verdes?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.16 Em que tipo de empresa ou organização trabalhava? **(Se necessário, exemplificar: "Unipessoal", "Privada", "Pública", "ONG/IPSS")**

Empresa privada em geral	1
Empresa privada unipessoal ou em nome individual	2
Empresa pública ou mista (com capitais públicos)	3
Organismo da administração pública (incluindo: escolas, tribunais, hospitais)	4
ONG/IPSS	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.17 Em que ramo de atividade trabalhava? **(Se necessário sugerir: "Educação", "Saúde", "Comércio")**

Agricultura, pesca e indústrias extrativas	1
Indústrias transformadoras, eletricidade, água, gás e construção e obras públicas	2
Transportes e comunicações	3
Comércio, restaurantes e hotéis	4
Bancos e seguros	5
Serviços prestados às empresas (manutenção informática, consultoria, etc.)	6
Educação	7
Saúde e ação social	8
Justiça	9
Administração Pública, central e local	10
Serviços artísticos e culturais (cinema, teatro, rádio, jornais, animação, tv, etc.)	11
Defesa Nacional	12
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	13
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/ Nr	99

P.18 Em que concelho trabalhava ou exercia funções?

País/Concelho_____

P.19 Em média, quanto é que ganhava, em termos líquidos, por mês? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)**

					Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.20 Como arranjou esse trabalho? **[MÚLTIPLA – pergunta em aberto, mas podendo ilustrar-se em caso de dificuldade em responder: "Através de um anúncio", de um "Amigo", de "Familiares"]**

Através de um professor	1
Através de concurso público ou anúncio em jornais ou revistas	2
Através de anúncios	3
Através de um centro de emprego	4
Através de familiares	5
Através de amigos, conhecidos ou colegas	6
Através dos serviços da instituição onde se formou	7
Na sequência de um estágio curricular	8
Através de um portal de emprego	9
Através de candidatura espontânea	10
Através de uma empresa de trabalho temporário	11
Na sequência de um estágio profissional remunerado	12
Na sequência de um estágio profissional não remunerado	13
Criei uma empresa/montei um gabinete de estudos/ abri um consultório/escritório de advogados/ criei o meu próprio emprego	14
Comecei a trabalhar a título individual (consultor/ prestação de serviços, etc.)	15
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.21 Frequentou algum estágio curricular na licenciatura?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.25**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.25**

P.22 Continuou a trabalhar na ou para a entidade onde realizou o estágio curricular, depois da licenciatura?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.25**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.25**

P.23 Por quanto tempo?

< 3 meses	1
≥ 3 e < 6 meses	2
≥ 6 meses < 1 ano	3
≥ 1 a < 2 anos	4
≥ 2 a < 3 anos	5
≥ 3 a < 4 anos	6
≥ a 4 anos	7
Até à atualidade	8
Não se aplica	9
Ns/Nr	99

P.24 Numa escala de 1 a 10, em que **1 é "Nada importante" e 10 "Muitíssimo importante"**, como classifica a importância que o estágio curricular teve na sua inserção profissional.

Ns/Nr..... 99

P.25 Durante o curso, participou no Erasmus ou noutro programa de intercâmbio ou mobilidade de estudantes no estrangeiro?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.27**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.27**

P.26 Numa escala de 1 a 10, em que **1 é "Nada importante" e 10 "Muitíssimo importante"**, como classifica a importância que esse programa de mobilidade teve na sua inserção profissional.

☐☐

Ns/Nr..... 99

BLOCO 3

P.27 Concluiu alguma formação pós-graduada?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.29**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.29**

P.28 De que tipo? **[MÚLTIPLA] [SUGERIR ALGUMAS SE NECESSÁRIO]**

Curso de Pós-graduação no mesmo instituto/escola/faculdade	1
Curso de Pós-graduação na mesma universidade	2
Curso de Pós-graduação noutra universidade portuguesa	3
Curso de Pós-graduação numa universidade estrangeira	4
Curso de Mestrado no mesmo instituto/escola/faculdade	5
Curso de Mestrado na mesma universidade	6
Curso de Mestrado noutra universidade portuguesa	7
Curso de Mestrado numa universidade estrangeira	8
Programa de Doutoramento no mesmo instituto/escola/faculdade	9
Programa de Doutoramento na mesma universidade	10
Programa de Doutoramento noutra universidade portuguesa	11
Programa de Doutoramento numa universidade estrangeira	12
Outra situação – Qual? _____	
Ns/Nr	99

P.29 E presentemente, está inscrito noutras licenciaturas ou programas académicos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.31**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.31**

P.30 Qual o tipo de programa em que está inscrito? **[MÚLTIPLA] [SUGERIR ALGUMAS SE NECESSÁRIO]**

Curso de Licenciatura no mesmo instituto/escola/faculdade	1
Curso de Licenciatura na mesma universidade	2
Curso de Licenciatura noutra universidade portuguesa	3
Curso de Licenciatura numa universidade estrangeira	4
Curso de Pós-graduação no mesmo instituto/escola/faculdade	5
Curso de Pós-graduação na mesma universidade	6
Curso de Pós-graduação noutra universidade portuguesa	7
Curso de Pós-graduação numa universidade estrangeira	8
Curso de Mestrado no mesmo instituto/escola/faculdade	9
Curso de Mestrado na mesma universidade	10
Curso de Mestrado noutra universidade portuguesa	11
Curso de Mestrado numa universidade estrangeira	12
Programa de Doutoramento no mesmo instituto/escola/faculdade	13
Programa de Doutoramento na mesma universidade	14
Programa de Doutoramento noutra universidade portuguesa	15
Programa de Doutoramento numa universidade estrangeira	16
Outra situação – Qual? _____	
Ns/Nr	99

P.31 Pensa vir a frequentar alguma outra formação académica no futuro?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.33**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.33**

P.32 Qual o tipo de formação que pensa realizar? **[MÚLTIPLA] [SUGERIR ALGUMAS SE NECESSÁRIO]**

Curso de Licenciatura no mesmo instituto/escola/faculdade	1
Curso de Licenciatura na mesma universidade	2
Curso de Licenciatura noutra universidade portuguesa	3
Curso de Licenciatura numa universidade estrangeira	4
Curso de Pós-graduação no mesmo instituto/escola/faculdade	5
Curso de Pós-graduação na mesma universidade	6
Curso de Pós-graduação noutra universidade portuguesa	7
Curso de Pós-graduação numa universidade estrangeira	8
Curso de Mestrado no mesmo instituto/escola/faculdade	9
Curso de Mestrado na mesma universidade	10
Curso de Mestrado noutra universidade portuguesa	11
Curso de Mestrado numa universidade estrangeira	12
Programa de Doutoramento no mesmo instituto/escola/faculdade	13
Programa de Doutoramento na mesma universidade	14
Programa de Doutoramento noutra universidade portuguesa	15
Programa de Doutoramento numa universidade estrangeira	16
Outra situação – Qual? _____	
Ns/Nr	99

BLOCO 4

(Vamos então abordar a sua situação profissional ao longo destes anos. Gostaria que nos situássemos, para já, um ano a seguir à conclusão do seu curso. Isto é, segundo as nossas contas, no [MÊS X] do [ANO X]. [CALENDÁRIO]).

P.33 Nesse **[MÊS X]** efetuou trabalho por conta própria ou de outrem com vista a obter uma remuneração, mesmo que tenha sido ocasional ou apenas de uma hora? **(Caso a resposta seja NÃO, ler: Olhe que estão aqui incluídas bolsas de investigação ou de apoio à investigação e não estão incluídas bolsas de Mestrado e Doutoramento).**

Sim	1	**PASSAR A P.37**
Não	2	**CONTINUAR**

P.34 E nesse mês, efetuou algum trabalho com vista a obter um benefício familiar em dinheiro? **(Caso a resposta seja SIM, ler: Olhe que não estão aqui incluídas atividades domésticas).**

Sim	1	**PASSAR A P.39**
Não	2	**CONTINUAR**

P.35 Apesar de não ter feito nenhum trabalho deste tipo, tinha algum trabalho ou negócio de que esteve ausente nesse mês?

Sim	1	**PASSAR A P.39**
Não	2	**CONTINUAR**

P.36 E, nesse mês, tinha algum rendimento proveniente de um estágio ou de uma bolsa que **não fosse** de investigação ou de apoio à investigação?

Sim	1	**PASSAR A P.55**
Não	2	**PASSAR A P.52**

P.37 A remuneração que obteve nesse mês resultava **exclusivamente** de algum estágio?

Sim	1	**PASSAR A P.57**
Não	2	**CONTINUAR**

P.38 A remuneração que obteve nesse mês resultava **exclusivamente** de alguma bolsa? **(Caso a resposta seja SIM, ler: não nos referimos a bolsas de investigação ou de apoio à investigação, mas sim de Mestrado ou Doutoramento).**

Sim	1	**PASSAR A P.55**
Não	2	**PASSAR A P.39**

BLOCO 5
EMPREGADOS

P.39 Qual era a sua ocupação ou atividade profissional principal nesse período? **(Se necessário acrescentar: em termos de tempo dispendido).**
[NOTA: ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO "FUNCIONÁRIO PÚBLICO" OU "MILITAR"].

_____

P.40 E essa atividade profissional era realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	**PASSAR A P.41**
Trabalhador por conta de outrem	2	**PASSAR A P.41**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.42**

P.41 Tinha trabalhadores sob sua direção ou responsabilidade?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.42 Tinha algum contrato escrito de trabalho, mesmo que tivesse sido de prestação de serviços?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.44**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.44**

P.43 Qual era o seu tipo de contrato?

Contrato de trabalho sem termo	1
Contrato de trabalho com termo (a prazo)	2
Contrato de prestação de serviços (recibos verdes ou semelhante)	3
Contrato com empresa de trabalho temporário	4
Contrato de provimento	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

PASSAR A P.45

P.44 Passava recibos verdes?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.45 Durante esse mês, em média, quantas horas trabalhou por semana?

		Horas

Ns/Nr..... 99

P.46 Em que tipo de empresa ou organização trabalhava? **(Se necessário, exemplificar: "Unipessoal", "Privada", "Pública", "ONG/IPSS")**

Empresa privada em geral	1
Empresa privada unipessoal ou em nome individual	2
Empresa pública ou mista (com capitais públicos)	3
Organismo da administração pública (incluindo: escolas, tribunais, hospitais)	4
ONG/IPSS	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.47 Em que ramo de atividade trabalhava? **(Se necessário sugerir: "Educação", "Saúde", "Comércio")**

Agricultura, pesca e indústrias extrativas	1
Indústrias transformadoras, eletricidade, água, gás e construção e obras públicas	2
Transportes e comunicações	3
Comércio, restaurantes e hotéis	4

Bancos e seguros	5
Serviços prestados às empresas (manutenção informática, consultoria, etc.)	6
Educação	7
Saúde e ação social	8
Justiça	9
Administração Pública, central e local	10
Serviços artísticos e culturais (cinema, teatro, rádio, jornais, tv, etc.)	11
Defesa Nacional	12
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	13
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.48 Em que concelho trabalhava ou exercia funções?

País/Concelho_____

P.49 Em média, quanto é que ganhava, em termos líquidos, por mês? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)**

Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.50 Como arranjou esse trabalho? **[MÚLTIPLA – pergunta em aberto, mas podendo ilustrar-se em caso de dificuldade em responder: "Através de um anúncio", de um "Amigo", de "Familiares"]**

Através de um professor	1
Através de concurso público ou anúncio em jornais ou revistas	2
Através de anúncios	3
Através de um centro de emprego	4
Através de familiares	5
Através de amigos, conhecidos ou colegas	6
Através dos serviços da instituição onde se formou	7
Na sequência de um estágio curricular	8
Através de um portal de emprego	9
Através de candidatura espontânea	10
Através de uma empresa de trabalho temporário	11
Na sequência de um estágio profissional remunerado	12
Na sequência de um estágio profissional não remunerado	13
Criei uma empresa/montei um gabinete de estudos/ abri um consultório/escritório de advogados/ criei o meu próprio emprego	14
Comecei a trabalhar a título individual (consultor/ prestação de serviços, etc)	15
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.51 Numa escala de 1 a 10, em que 1 **significa "Totalmente desadequado" e o 10 "Totalmente adequado",** diga-nos, por favor, qual o grau de adequação das funções que desempenhava nesse trabalho à área em que se licenciou.

Ns/Nr..... 99

PASSAR A P.55

BLOCO 6
DESEMPREGADOS/ INACTIVOS

P.52 Fez algumas diligências ativas nesse **[MÊS X]** para obter um trabalho remunerado por conta própria ou de outrem? **(Em caso de dúvida ler: por diligências ativas, queremos dizer, por exemplo, "Resposta a anúncios", "Envio de currículos", "Inscrição num centro de emprego", "Recurso a familiares", etc.)**

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.54**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.55**

P.53 Ao certo que tipo de diligências efetuou nesses 30 dias? **[MÚLTIPLA]**

Respondeu a anúncio	1
Colocou um anúncio	2
Contactou amigos ou conhecidos	3
Contactou familiares	4
Contactou professores	5
Contactou a sua instituição de ensino	6
Contactou Associação de antigos alunos	7
Contactou Gabinete de saídas profissionais	8
Contactou Associação de estudantes	9
Candidatou-se espontaneamente (contacto com empregadores, envio de currículos, etc.)	10
Inscreveu-se em centro de emprego	11
Candidatou-se/inscreveu-se a um curso	12
Solicitou licenças ou recursos financeiros para a criação do próprio emprego (ex.: empresa/gabinete de estudos, etc.)	13
Outras Quais? _____	
Ns/Nr	99

PASSAR A P.55

P.54 Qual a principal razão porque não o fez?

_____

_____

_____

BLOCO 7
ESTÁGIOS PROFISSIONAIS E SITUAÇÕES DE PROLONGAMENTO DOS ESTUDOS

P.55 Nesse período, estava a realizar algum estágio?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.60**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.60**

P.56 Era um estágio remunerado?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.58**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.58**

P.57 Qual o montante dessa remuneração? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)**

|_|_|_|_|_| Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.58 Que tipo de estágio era? ***(Forçoso incluir tipologia de estágios)***

P.59 Numa escala de 1 a 10, em que **1 significa "Totalmente desadequado" e o 10 "Totalmente adequado",** diga, por favor, qual o grau de adequação do estágio à área em que se licenciou.

|_|_|

Ns/Nr..... 99

P.60 Realizava, nesse período, alguma licenciatura, curso pós-graduado, mestrado ou doutoramento?

Licenciatura	1
Pós-graduação	2
Mestrado	3
Doutoramento	4
Nenhum	5
Ns/Nr	9

BLOCO 8
BOLSAS

P.61 Recebia algum tipo de bolsa?

Sim	1	
Não	2	**PASSA A P.64**
Ns/Nr	9	**PASSA A P.64**

P.62 Que tipo de bolsa era?

_____

P.63 Qual o montante dessa bolsa? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)**

|_|_|_|_|_| Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

BLOCO 9

P.64 Nesse **[MÊS X]** estava inscrito como desempregado em algum centro de emprego?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.66**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.66**

P.65 Em qual das categorias se encontrava inscrito no centro de emprego: "Desempregado à procura de 1.º emprego" ou de "um novo emprego"?

Desempregado à procura de 1.º emprego	1
À procura de um novo emprego	2
Ns/Nr	9

BLOCO 10

(Vamos então abordar a sua situação profissional três anos após terminar o curso, ou seja, pelas nossas contas no [MÊS X] do [ANO X] [CALENDÁRIO]).

P.66 Nesse **[MÊS X]** efetuou trabalho por conta própria ou de outrem com vista a obter uma remuneração, mesmo que tenha sido ocasional ou apenas de uma hora? **(Caso a resposta seja NÃO, ler: Olhe que estão aqui incluídas bolsas de investigação ou de apoio à investigação e não estão incluídas bolsas de Mestrado e Doutoramento).**

Sim	1	**PASSAR A P.70**
Não	2	**CONTINUAR**

P.67 E nesse mês, efetuou algum trabalho com vista a obter um benefício familiar em dinheiro? **(Caso a resposta seja SIM, ler: Olhe que não estão aqui incluídas atividades domésticas).**

Sim	1	**PASSAR A P.72**
Não	2	**CONTINUAR**

P.68 Apesar de não ter feito nenhum trabalho deste tipo, tinha algum trabalho ou negócio do qual esteve ausente nesse mês?

Sim	1	**PASSAR A P.72**
Não	2	**CONTINUAR**

P.69 E, nesse mês, tinha algum rendimento proveniente de um estágio ou de uma bolsa que **não fosse** de investigação ou de apoio à investigação?

Sim	1	**PASSAR A P.88**
Não	2	**PASSAR A P.85**

P.70 A remuneração que obteve nesse mês resultava **exclusivamente** de algum estágio?

Sim	1	**PASSAR A P.90**
Não	2	**CONTINUAR**

P.71 A remuneração que obteve nesse mês resultava **exclusivamente** de alguma bolsa? **(Caso a resposta seja SIM, ler: não nos referimos a bolsas de investigação ou de apoio à investigação, mas sim de Mestrado ou Doutoramento).**

Sim	1	**PASSAR A P.88**
Não	2	**PASSAR A P.72**

BLOCO 11
EMPREGADOS

P.72 Qual era a sua ocupação ou atividade profissional principal nesse período? **(Se necessário acrescentar: em termos de tempo dispendido)**
[NOTA: ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO "FUNCIONÁRIO PÚBLICO" OU "MILITAR"]

_____

P.73 E essa atividade profissional era realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	**PASSAR A P.74**
Trabalhador por conta de outrem	2	**PASSAR A P.74**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.75**

P.74 Tinha trabalhadores sob sua direção/responsabilidade?

Sim	1	a)Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.75 Tinha algum contrato escrito de trabalho, mesmo que tivesse sido de prestação de serviços?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.77**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.77**

P.76 Qual era o seu tipo de contrato?

Contrato de trabalho sem termo	1
Contrato de trabalho com termo (a prazo)	2
Contrato de prestação de serviços (recibos verdes ou semelhante)	3
Contrato com empresa de trabalho temporário	4
Contrato de provimento	
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

PASSAR A P.78

P.77 Passava recibos verdes?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.78 Durante esse mês, em média quantas horas trabalhou por semana?

☐☐ Horas
Ns/Nr..... 99

P.79 Em que tipo de empresa ou organização trabalhava? **(Se necessário, exemplificar: "Unipessoal", "Privada", "Pública", "ONG/IPSS")**

Empresa privada em geral	1
Empresa privada unipessoal ou em nome individual	2
Empresa pública ou mista (com capitais públicos)	3
Organismo da administração pública (incluindo: escolas, tribunais, hospitais)	4
ONG/IPSS	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.80 Em que ramo de atividade trabalhava? **(Se necessário sugerir: "Educação", "Saúde", "Comércio")**

Agricultura, pesca e indústrias extrativas	1
Indústrias transformadoras, eletricidade, água, gás e construção e obras públicas	2
Transportes e comunicações	3
Comércio, restaurantes e hotéis	4
Bancos e seguros	5
Serviços prestados às empresas (manutenção informática, consultoria, etc.)	6
Educação	7
Saúde e ação social	8
Justiça	9
Administração Pública, central e local	10
Serviços artísticos e culturais (cinema, teatro, rádio, jornais, tv, etc.)	11
Defesa Nacional	12
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	13
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.81 Em que concelho trabalhava ou exercia funções?
Concelho_____

P.82 Em média, quanto é que ganhava, em termos líquidos, por mês? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade).**

| | | | | | Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.83 Como arranjou esse trabalho? **[MÚLTIPLA – pergunta em aberto, mas podendo ilustrar-se em caso de dificuldade em responder: "Através de um anúncio", de um "Amigo", de "Familiares"]**

Através de um professor	1
Através de concurso público ou anúncio em jornais ou revistas	2
Através de anúncios	3
Através de um centro de emprego	4
Através de familiares	5
Através de amigos, conhecidos ou colegas	6
Através dos serviços da instituição onde se formou	7
Na sequência de um estágio curricular	8
Através de um portal de emprego	9
Através de candidatura espontânea	10
Através de uma empresa de trabalho temporário	11
Na sequência de um estágio profissional remunerado	12
Na sequência de um estágio profissional não remunerado	13
Criei uma empresa/montei um gabinete de estudos/ abri um consultório/escritório de advogados/ criei o meu próprio emprego	14
Comecei a trabalhar a título individual (consultor/ prestação de serviços, etc)	15
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.84 Numa escala de 1 a 10, em que **1 significa "Totalmente desadequado" e o 10 "Totalmente adequado",** diga-nos, por favor, qual o grau de adequação das funções que desempenhava nesse trabalho à área em que se licenciou.

Ns/Nr..... 99

PASSAR A P.88

BLOCO 12
DESEMPREGADOS/ INACTIVOS

P.85 Fez algumas diligências ativas nesse **[MÊS X]** para obter um trabalho remunerado por conta própria ou de outrem? **(Em caso de dúvida ler: por diligências ativas, queremos dizer, por exemplo, "Resposta a anúncios", "Envio de currículos", "Inscrição num centro de emprego", "Recurso a familiares", etc.)**

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.87**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.88**

P.86 Que tipo de diligências efetuou nesses 30 dias? **[MÚLTIPLA]**

Respondeu a anúncio	1
Colocou um anúncio	2
Recorreu a amigos ou conhecidos	3
Recorreu a familiares	4
Recorreu a professores	5
Recorreu à sua instituição de ensino	6
Recorreu a Associação de antigos alunos	7
Recorreu a Gabinete de saídas profissionais	8
Recorreu a Associação de estudantes	9
Candidatou-se espontaneamente (contacto com empregadores, envio de currículos, etc.)	10
Inscreveu-se em centro de emprego	11
Candidatou-se/inscreveu-se a um curso	12
Solicitou licenças ou recursos financeiros para a criação do próprio emprego (ex.: empresa/gabinete de estudos, etc.)	13
Outras Quais? _____	
Ns/Nr	99

PASSAR A P.88

P.87 Qual a principal razão porque não o fez?

_____

_____

_____

BLOCO 13
ESTÁGIOS E SITUAÇÕES DE PROLONGAMENTO DOS ESTUDOS

P.88 Nesse período, estava a realizar algum estágio?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.93**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.93**

P.89 Era um estágio remunerado?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.91**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.91**

P.90 Qual o montante dessa remuneração? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)**

						Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.91 Que tipo de estágio era? *(Introduzir tipologia de estágios)*

P.92 Numa escala de 1 a 10, em que **1 significa "Totalmente desadequado" e o 10 "Totalmente adequado"**, diga qual o grau de adequação do estágio à área em que se licenciou.

Ns/Nr..... 99

P.93 Realizava, nesse período, alguma licenciatura, curso pós-graduado, mestrado ou doutoramento?

Licenciatura	1
Pós-graduação	2
Mestrado	3
Doutoramento	4
Nenhum	5
Ns/Nr	9

BLOCO 14
BOLSAS

P.94 Recebia algum tipo de bolsa?

Sim	1	
Não	2	**PASSA A P.97**
Ns/Nr	9	**PASSA A P.97**

P.95 Que tipo de bolsa era?

_____

P.96 Qual o montante dessa bolsa? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)**

Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

BLOCO 15

P.97 Nesse **[MÊS X]** estava inscrito como desempregado em algum centro de emprego?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.99**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.99**

P.98 Em qual das categorias se encontrava inscrito no centro de emprego: desempregado à procura do 1º emprego ou à procura de novo emprego?

Desempregado à procura de 1.º emprego	1
À procura de um novo emprego	2
Ns/Nr	9

BLOCO 16

(Vamos agora abordar um período profissional mais recente. Mais concretamente, vamos situar-nos na [SEMANA REFERÊNCIA], dado ter sido aquela em que iniciámos a aplicação deste inquérito. [CALENDÁRIO])

P.99 Na **[SEMANA REFERÊNCIA]** efetuou trabalho por conta própria ou de outrem com vista a obter uma remuneração, mesmo que tenha sido ocasional ou apenas de uma hora? **(Caso a resposta seja NÃO, ler: Olhe que estão aqui incluídas bolsas de investigação ou de apoio à investigação e não estão incluídas bolsas de Mestrado e Doutoramento).**

Sim	1	**PASSAR A P.103**
Não	2	**CONTINUAR**

P.100 E nessa semana, efetuou algum trabalho com vista a obter um benefício familiar em dinheiro? **(Caso a resposta seja SIM, ler: Olhe que não estão aqui incluídas atividades domésticas)**

Sim	1	**PASSAR A P.105**
Não	2	**CONTINUAR**

P.101 Não obstante não ter feito nenhum trabalho deste tipo, tinha algum trabalho ou negócio de que esteve ausente nessa semana?

Sim	1	**PASSAR A P.105**
Não	2	**CONTINUAR**

P.102 E, nessa semana, tinha algum rendimento proveniente de um estágio ou de uma bolsa que **não fosse** de investigação ou de apoio à investigação?

Sim	1	**PASSAR A P.125**
Não	2	**PASSAR A P.122**

P.103 A remuneração que obteve nessa semana resultava **exclusivamente** de algum estágio?

Sim	1	**PASSAR A P.127**
Não	2	**CONTINUAR**

P.104 A remuneração que obteve nessa semana resultava **exclusivamente** de alguma bolsa? **(Caso a resposta seja SIM, ler: não nos referimos a bolsas de investigação ou de apoio à investigação, mas sim de Mestrado ou Doutoramento).**

Sim	1	**PASSAR A P.125**
Não	2	**PASSAR A P.105**

BLOCO 17
EMPREGADOS

P.105 Qual era a sua ocupação ou atividade profissional principal nesse período? **(Se necessário acrescentar: em termos de tempo dispendido)**
[NOTA: ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO "FUNCIONÁRIO PÚBLICO" OU "MILITAR"]

_____

P.106 E essa atividade profissional era realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	**PASSAR A P.107**
Trabalhador por conta de outrem	2	**PASSAR A P.107**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.108**

P.107 Tinha trabalhadores sob sua direção/responsabilidade?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.108 Tinha algum contrato escrito de trabalho, mesmo que tivesse sido de prestação de serviços?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.110**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.110**

P.109 Qual era o seu tipo de contrato?

Contrato de trabalho sem termo	1
Contrato de trabalho com termo (a prazo)	2
Contrato de prestação de serviços (recibos verdes ou semelhante)	3
Contrato com empresa de trabalho temporário	4
Contrato de provimento	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

PASSAR A P.111

P.110 Passava recibos verdes?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.111 Durante essa semana, em média, quantas horas trabalhou?

☐☐ Horas

Ns/Nr..... 99

P.112 Em que tipo de empresa ou organização trabalhava? **(Se necessário, exemplificar: "Unipessoal", "Privada", "Pública", "ONG/IPSS")**

Empresa privada em geral	1
Empresa privada unipessoal ou em nome individual	2
Empresa pública ou mista (com capitais públicos)	3
Organismo da administração pública (incluindo: escolas, tribunais, hospitais)	4
ONG/IPSS	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.113 Em que ramo de atividade trabalhava? **(Se necessário sugerir: "Educação", "Saúde", "Comércio")**

Agricultura, pesca e indústrias extrativas	1
Indústrias transformadoras, eletricidade, água, gás e construção e obras públicas	2
Transportes e comunicações	3
Comércio, restaurantes e hotéis	4
Bancos e seguros	5
Serviços prestados às empresas (manutenção informática, consultoria, etc.)	6
Educação	7
Saúde e ação social	8
Justiça	9
Administração Pública, central e local	10
Serviços artísticos e culturais (cinema, teatro, rádio, jornais, tv, etc.)	11
Defesa Nacional	12
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	13
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.114 Em que concelho trabalhava ou exercia funções?

Concelho_____

P.115 Em média, quanto é que ganhava, em termos líquidos, por mês? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade).**

					Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.116 Como arranjou esse trabalho? **[MÚLTIPLA – pergunta em aberto, mas podendo ilustrar-se em caso de dificuldade em responder: "Através de um anúncio", de um "Amigo", de "Familiares"]**

Através de um professor	1
Através de concurso público ou anúncio em jornais ou revistas	2
Através de anúncios	3
Através de um centro de emprego	4
Através de familiares	5
Através de amigos, conhecidos ou colegas	6
Através dos serviços da instituição onde se formou	7
Na sequência de um estágio curricular	8
Através de um portal de emprego	9
Através de candidatura espontânea	10
Através de uma empresa de trabalho temporário	11
Na sequência de um estágio profissional remunerado	12
Na sequência de um estágio profissional não remunerado	13
Criei uma empresa/montei um gabinete de estudos/ abri um consultório/escritório de advogados/ criei o meu próprio emprego	14
Comecei a trabalhar a título individual (consultor/ prestação de serviços ,etc)	15
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

BLOCO 18
AVALIAÇÃO DO TRABALHO PRINCIPAL ACTUAL

(Vamos agora pedir-lhe para avaliar o trabalho que tinha na semana de referência de que temos vindo a falar)

P.117 Numa escala de 1 a 10, em que **1 significa "Totalmente desadequado" e o 10 "Totalmente adequado",** diga qual o grau de adequação desse trabalho à área em que se licenciou.

Ns/Nr..... 99

P.118 Numa escala de 1 a 10 em que **1 significa "Muitíssimo insatisfeito" e 10 "Muitíssimo satisfeito"**, qual o seu grau de satisfação com essa atividade profissional?

Ns/Nr..... 99

P.119 A respeito dessa mesma atividade, indique se concorda ou discorda com cada uma das afirmações que a seguir lhe lerei. Utilize uma escala de 1 a 10 em que **1 significa "Discorda totalmente" e 10 que "Concorda totalmente" [PERGUNTAR UM A UM]**

		Avaliação	Ns/Nr
X	a) O meu trabalho é seguro e estável		99
	b) O meu trabalho permite auferir rendimentos elevados		99
	c) O meu trabalho tem boas oportunidades de progressão profissional e de carreira		99
	d) O meu trabalho permite aceder a uma condição social prestigiada		99
	e) O meu trabalho deixa tempo livre suficiente para fazer outras coisas		99
	f) O meu trabalho é interessante		99
	g) O meu trabalho permite adquirir novos conhecimentos		99
	h) O meu trabalho permite-me ter autonomia		99
	i) O meu trabalho permite ajudar outras pessoas		99
	j) O meu trabalho é útil à sociedade		99
	k) O meu trabalho permite-me manter autonomia financeira face aos meus pais		99

P.120 Numa escala de 1 a 10, sendo que **1 é "Nada importante" e 10 "Muitíssimo importante",** diga-nos qual importância de cada um dos aspetos que em seguida lhe lerei tem na sua atividade profissional. **[PERGUNTAR UM A UM]**

		Avaliação	Ns/Nr
X	a) Capacidade de trabalhar em equipa		99
	b) Capacidade de negociação		99
	c) Capacidade de planeamento		99
	d) Capacidade de liderança		99
	e) Capacidade de pensamento crítico		99
	g) Capacidade de comunicação oral e escrita		99
	h) Capacidade de tomar decisões		99
	j) Capacidade de dominar técnicas e tecnologias		99
	l) Capacidade de comunicação oral e escrita noutra língua		99

P.121 Globalmente, em que medida é que o trabalho que desempenhava nessa **[SEMANA DE REFERÊNCIA]** correspondia às expectativas que tinha quando concluiu a licenciatura? Avalie numa escala de 1 a 10 em que **1 significa que "Não corresponde nada às expectativas" e 10 que "Corresponde totalmente às expectativas"**.

Não tinha expectativas 98
Ns/Nr 99

PASSAR A P.125

BLOCO 19

DESEMPREGADOS/ INACTIVOS

P.122 Fez algumas diligências ativas nessa **[SEMANA DE REFERÊNCIA]** no sentido de obter trabalho remunerado por conta própria ou de outrem? **(Em caso de dúvida ler: por diligências ativas, queremos dizer, por exemplo, "Resposta a anúncios", "Envio de currículos", "Inscrição num centro de emprego", "Recurso a familiares", etc.)**

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.124**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.125**

P.123 Que tipo de diligências efetuou nesses 30 dias? **[MÚLTIPLA]**

Respondeu a anúncio	1
Colocou um anúncio	2
Recorreu a amigos ou conhecidos	3
Recorreu a familiares	4
Recorreu a professores	5
Recorreu à sua instituição de ensino	6
Recorreu a Associação de antigos alunos	7
Recorreu a Gabinete de saídas profissionais	8
Recorreu a Associação de estudantes	9
Candidatou-se espontaneamente (contacto com empregadores, envio de currículos, etc.)	10
Inscreveu-se em Centro de Emprego	11
Candidatou-se a um curso	12
Solicitou licenças ou recursos financeiros para a criação do próprio emprego (ex.: empresa/gabinete de estudos, etc.)	13
Outras Quais? _____	
Ns/Nr	99

PASSAR A P.125

P.124 Qual a principal razão porque não o fez?

_____

_____

_____

BLOCO 20
ESTÁGIOS E SITUAÇÕES DE PROLONGAMENTO DOS ESTUDOS

P.125 Nesse período, estava a realizar algum estágio?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.130**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.130**

P.126 Era um estágio remunerado?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.128**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.128**

P.127 Qual o montante dessa remuneração? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)**

					Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.128 Que tipo de estágio era? *(Integrar tipologia de estágios)*

P.129 Numa escala de 1 a 10, em que **1 significa "Totalmente desadequado" e o 10 "Totalmente adequado"**, diga qual o grau de adequação das funções desempenhadas no estágio à área em que se licenciou.

Ns/Nr..... 99

P.130 Realizava nesse período, alguma licenciatura, curso pós-graduado, mestrado ou doutoramento?

Licenciatura	1
Pós-graduação	2
Mestrado	3
Doutoramento	4
Nenhum	5
Ns/Nr	9

BLOCO 21
BOLSAS

P.131 Recebia algum tipo de bolsa?

Sim	1	
Não	2	**PASSA A P.134**
Ns/Nr	9	**PASSA A P.134**

P.132 Que tipo de bolsa era?

_____

P.133 Qual o montante dessa bolsa? **(ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)**

					Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

BLOCO 22

P.134 Nessa **[SEMANA DE REFERÊNCIA]** estava inscrito como desempregado em algum centro de emprego?

Sim	1	
Não	2	**PASSAR A P.136**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.136**

P.135 Em qual das categorias se encontrava inscrito no centro de emprego: "Desempregado à procura do 1.º emprego" ou de "um novo emprego"?

Desempregado à procura de 1.º emprego	1
À procura de um novo emprego	2
Ns/Nr	9

BLOCO 23

(Pedimos-lhe agora que responda a algumas questões sobre o seu percurso profissional)

P.136 Utilizando de novo uma escala de 1 a 10 em que **1 significa "Muitíssimo insatisfeito" e 10 "Muitíssimo satisfeito"**, qual a satisfação com o percurso profissional que teve até agora?

☐☐
Ns/Nr..... 99

P.137 Após a licenciatura, quantos meses demorou a encontrar um emprego ou trabalho remunerado?

Meses_____
Nunca encontrei..... 998
Ns/Nr..... 999

P.138 E quantos meses demorou a encontrar uma atividade profissional que, pelo menos em parte, considera que só pode ser convenientemente executada por alguém com formação superior?

Meses_____
Nunca encontrei..... 998
Ns/Nr..... 999

P.139 E quantos meses demorou a encontrar uma atividade profissional que, pelo menos em parte, considera que só pode ser convenientemente executada por alguém com a sua licenciatura ou licenciaturas próximas?

Meses_____
Nunca encontrei..... 998
Ns/Nr..... 999

BLOCO 24

(Já estamos quase a chegar ao fim do inquérito, queremos apenas conhecer algumas das suas opiniões acerca do trabalho, em termos gerais)

P.140 Dos aspetos relacionados com o trabalho em geral que lhe vou ler, indique qual o grau de importância que atribui a cada um deles, utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1 significa "Nada importante" e 10 "Muitíssimo importante"**. **[PERGUNTAR UM A UM]**

		Avaliação	Ns/Nr
X	a) Um trabalho seguro e estável		99
	b) Um trabalho que permita auferir rendimentos elevados		99
	c) Um trabalho com boas oportunidades de progressão profissional e de carreira		99
	d) Um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada		99
	e) Um trabalho que deixe tempo livre suficiente para fazer outras coisas		99
	f) Um trabalho interessante		99
	g) Um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos		99
	h) Um trabalho que permita ter autonomia		99
	i) Um trabalho que permita ajudar as outras pessoas		99
	j) Um trabalho útil à sociedade		99
	k) Um trabalho que permita manter autonomia financeira face aos pais		99

P.141 E agora, pensando ainda no trabalho em geral, avalie a importância que este assume na sua vida, utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1 significa "Nada importante" e 10 que "Muito importante"**.

_____
Ns/Nr..... 99

P.142 E se não precisasse de dinheiro, que importância atribuiria ao trabalho, utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1 significa "Nada importante" e 10 "Muito importante"**.

_____
Ns/Nr..... 99

P.143 Utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1 significa "Nada importante" e 10 "Muito importante",** assinale a importância que atribui a cada um dos seguintes aspetos relacionados com a vida, que em seguida lhe indicarei.

	Avaliação	Ns/Nr
a) Trabalho		99
b) Família		99
d) Amigos e conhecidos		99
e) Desporto		99
f) Atividades artísticas e culturais		99
g) Política		99
h) Religião		99

BLOCO 25

(Só para finalizar, queríamos colocar-lhe apenas algumas questões fundamentais)

P.144 Diga-me, por favor, qual é o nível de instrução mais elevado que o seu pai e a sua mãe concluíram? Se não se importa, diga-nos primeiro o seu pai. **[PAUSA, OUVIR E ANOTAR RESPOSTA]** Agora a sua mãe.

	Pai	Mãe
Sem instrução ou com instrução primária incompleta	1	1
Instrução primária completa (4ª classe)	2	2
Preparatório completo (atual 6º ano)	3	3
9º ano de escolaridade (antigo 5º liceal)	4	4
Secundário completo (12º ano/ antigo 7º liceal)	5	5
Curso médio/Superior	6	6
Não Sabe	8	8
Não Responde	9	9

P.145 Importa-se de me dizer qual é exatamente a ocupação ou atividade profissional principal que o seu pai desempenha atualmente? **[ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA <u>O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL</u>, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO "FUNCIONÁRIO PÚBLICO" OU "MILITAR". SE FOR REFORMADO/APOSENTADO OU DESEMPREGADO PEÇA PARA INDICAR A ÚLTIMA PROFISSÃO/OCUPAÇÃO EXERCIDA]**

_____

P.146 Essa atividade é realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	**PASSAR A P.147**
Trabalhador por conta de outrem	2	**PASSAR A P.147**
Trabalhador familiar não remunerado	3	**PASSAR A P.148**
Outra Qual? _____		**PASSAR A P.148**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.148**

P.147 Tinha trabalhadores sob sua direção/responsabilidade?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.148 Importa-se de me dizer qual é exatamente a ocupação ou atividade profissional principal que a sua mãe desempenha atualmente? **[ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA <u>O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL</u>, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO "FUNCIONÁRIO PÚBLICO" OU "MILITAR". SE FOR REFORMADA/APOSENTADA OU DESEMPREGADA PEÇA PARA INDICAR A ÚLTIMA PROFISSÃO/OCUPAÇÃO EXERCIDA]**

_____

P.149 Essa atividade remunerada é realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	**PASSAR A P.150**
Trabalhador por conta de outrem	2	**PASSAR A P.150**
Trabalhador familiar não remunerado	3	**PASSAR A P.151**
Outra Qual? _____		**PASSAR A P.151**
Ns/Nr	9	**PASSAR A P.151**

P.150 Tinha trabalhadores sob sua direção/responsabilidade?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

BLOCO 26

P.151 Diga-me por favor qual a sua idade?

_____

P.152 A sua nacionalidade?

Portuguesa	1
Outra Qual?_____	
Ns/Nr	9

P.153 Tem filhos?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.154 Com quem coabita? **[MÚLTIPLA]**

Mulher/marido (mesmo não sendo casado(a))	1
Filho(s)	2
Pais/ Sogros	3
Outros familiares	4
Outros não familiares (amigos)	5
Vive sozinho	6
Outros Quais?_____	
Ns/Nr	9

P.155 Em que concelho residia no ano anterior ao ingresso no ensino superior? _____

P.156 E em que concelho reside atualmente? _____

P.157 Muito obrigado pela sua colaboração! Não obstante a extensão do questionário, muitas coisas ficaram por dizer relativamente à inserção profissional. Estaria disposto a conversar connosco se mais tarde forem realizadas entrevistas aprofundadas sobre estas questões?

Sim.....1

Não.....2

P.158 Qual a melhor forma de o fazermos?

_____

_____

_____

_____

Nome Entrevistador: _____COD_____

Data Realização Entrevista ____/____/_____ Hora ____:____

Nome Supervisor: _____COD_____

Data Realização Supervisão ____/____/_____ Hora ____:____

ANEXO 3 - LISTA DAS UNIDADES ORGÂNICAS DOS LICENCIADOS NO ANO 2004/2005 PELA UL E PELA UNL

Universidade de Lisboa:

- Faculdade de Belas-Artes
- Faculdade de Ciências
- Faculdade de Direito
- Faculdade de Farmácia
- Faculdade de Letras
- Faculdade de Medicina
- Faculdade de Medicina Dentária
- Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

Universidade Nova de Lisboa:

- Faculdade de Ciências Médicas
- Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
- Faculdade de Ciências e Tecnologias
- Faculdade de Direito
- Faculdade de Economia
- ISEGI – Instituto Superior de Estatística e Gestão da Informação

Lista dos cursos de licenciatura concluídos

Antropologia
Arqueologia e História
Artes Plásticas - Escultura
Artes Plásticas - Pintura
Biologia
Biologia Ambiental
Biologia Aplicada aos Recursos Animais
Biologia Celular e Biotecnologia
Biologia Microbiana e Genética
Biologia Vegetal Aplicada
Bioquímica
Ciências Musicais
Ciência Política / Relações Internacionais
Ciências da Comunicação
Ciências da Educação
Ciências Farmacêuticas
Ciências Geofísicas
Conservação e Restauro
Design de Comunicação
Design de Equipamento
Direito
Economia
Engenharia Ambiente
Engenharia Civil
Engenharia e Gestão Industrial
Engenharia Eletrotécnica e Computadores
Engenharia Física
Engenharia geográfica
Engenharia Geológica
Engenharia Informática
Engenharia Materiais
Engenharia Mecânica
Engenharia Química
Ensino de Biologia e Geologia – Variante de Geologia
Ensino Ciências Natureza
Ensino da Física e da Química-Variante Química
Ensino da Matemática
Ensino de Biologia e Geologia - Variante Biologia
Ensino de Física e Química - Variante Física
Ensino Física e Química
Estatística e Gestão de Informação
Estatística e Investigação Operacional
Estudos africanos
Estudos europeus
Filosofia- História das Ideias
Filosofia
Física
Geografia
Geologia Aplicada e do Ambiente
Geologia e Recursos Naturais
Gestão
Gestão de Informação
Higiene Oral
Historia - variante Arqueologia
História – História da Arte
Historia - ramo Científico
História
História Arte
Informática
Língua e Cultura Portuguesa (Língua Estrangeira)
Línguas e Literaturas Clássicas
Línguas e Literaturas Modernas – Estudos Franceses e Alemães
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Franceses e Espanhóis
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Franceses e Ingleses
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Ingleses e Alemães
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Portugueses
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Portugueses e Franceses
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Portugueses e Ingleses
Linguística
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Ingleses e Alemães
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Portugueses e Alemães
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Portugueses e Espanhóis
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Portugueses e Franceses
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Portugueses e Ingleses
Línguas e Literaturas Modernas - Estudos Portugues
Matemática
Medicina
Medicina dentária
Meteorologia, Oceanografia e Geofísica
Probabilidades e Estatística
Prótese Dentária
Psicologia
Química
Química Aplicada
Química Tecnológica
Ramo Formação e Educação em Línguas e Literaturas Modernas – Estudos Franceses e Espanhóis
Ramo Formação e Educação em Línguas e Literaturas Modernas – Estudos Franceses e Ingleses
Ramo Formação e Educação em Línguas e Literaturas Modernas – Estudos Ingleses e Alemães
Ramo Formação e Educação em Línguas e Literaturas Modernas – Estudos Portugueses e Espanhóis
Ramo Formação e Educação em Línguas e Literaturas Modernas – Estudos Portugueses eFranceses
Ramo Formação e Educação em Línguas e Literaturas Modernas – Estudos e Ingleses
Ramo Formação e Educação em Línguas e Literaturas Modernas – Estudos Portugueses
Ramo Formação e Educação em Filosofia
Ramo Formação e Educação em História
Ramo Formação e Educação em Línguas e Literaturas Clássicas
Sociologia
Tecnologia e Segurança Alimentar