

Uma cartografia do trabalho precário

As mulheres (des)alinhadas na precariedade¹

Sofia Alexandra Cruz

*Há o homem, isso é facto.
Custa é haver o humano.
A vida rasga,
o homem passa a linha,
a costurar os panos do tempo.*

Mia Couto

1. Introdução

O artigo que aqui se apresenta resulta de uma investigação alusiva à temática do universo laboral feminino em Portugal. A pesquisa intitulada *Entre a Casa e a Caixa. Um estudo sobre as mulheres trabalhadoras da linha de caixa de uma grande superfície* tem por objectivo principal estudar o exercício do trabalho feminino. Procuramos fazê-lo, abordando o trabalho destas mulheres, em estreita relação com os seus percursos escolares, profissionais e ligando a sua experiência nesses contextos, a outros, designadamente o da família, que marcam a sua vida.

Nesta linha, em nosso entender, importa não negligenciar que a feminização do emprego e o acesso das mulheres a cargos e postos de trabalho - que anteriormente lhe estavam vedados - não constituem "a" realidade laboral no feminino, mas apenas "uma" das múltiplas faces dessa mesma

¹ O presente texto tem por base a dissertação de Mestrado em Ciências Sociais apresentada no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa em Maio de 2002. A referida dissertação, intitulada *Entre a Casa e a Caixa. Um estudo sobre as trabalhadoras da linha de caixa de um grande superfície*, foi desenvolvida sob a orientação do Professor Doutor José Manuel Sobral.

realidade. Com efeito, a situação das mulheres no mercado de trabalho português convive com paradoxos, contrastes e contradições. O acréscimo da actividade feminina tem sido acompanhado, também, pela discriminação no emprego, por remunerações desiguais, pela reduzida partilha das tarefas domésticas e por fracos índices de participação social e política.

Desta forma, propomo-nos analisar, ao longo deste artigo, as concepções do tempo e do trabalho no interior das sociedades industriais e reflectir sobre a forte interpenetração dos "tempos femininos" - conciliação entre a vida familiar e a vida profissional - que contrasta com a separabilidade dos "tempos masculinos".

Pretendemos, também, mapear algumas das características do emprego em Portugal, salientando em particular a frente da precariedade laboral feminina, no interior de uma grande superfície situada na cidade de Lisboa, com o nome fictício de "Inova". As trabalhadoras que aí laboram - um *novo proletariado dos serviços* -, são atingidas por condições precárias que extravasam a arena estritamente profissional, contemplando todas as outras esferas das suas vidas.

2. O tempo e o trabalho - contornos de uma relação

No âmbito das ciências sociais, e em particular da Sociologia, o tempo revela-se objecto de apropriações contextualizadas de práticas, trajectórias, representações individuais e colectivas.

Para Hermínio Martins (1996) surge, todavia, um temporalismo mais temático do que substantivo, já que se acumulam cada vez mais investigações sobre episódios temporais da vida social, do que se incorpora explicitamente a conceptualização temporal no vocabulário básico das ciências sociais.

Segundo Barbara Adam (1990), à multiplicidade complexa do tempo subjaz o distanciamento de uma essência única e a combinatória de fenómenos, de conceitos e de ritmos próprios que coexistem. Afastamo-nos, assim, da visão newtoniana de um tempo abstraió, idêntico a si mesmo, monocrónico, em que a imagem do cronómetro (Hall, 1984, p.26) é reveladora de um tempo estandardizado, descontextualizado, homogéneo e divisível. A relatividade do tempo de Einstein, (o facto da velocidade do tempo depender daquela que percorre a da luz) segundo a autora, faz com que o espaço interfira decisivamente na determinação temporal, levando a uma interpenetração consubstanciada numa relação de mútua dependência (Pais, 1998).

Assim, parece que a diversidade temporal não se circunscreve ao jogo de

múltiplos dualismos. As tradicionais oposições do tempo linear/circular, reversível/irreversível, quantitativo/qualitativo, da ordem/desordem surgem no rescaldo de uma tradição ocidental obsoleta, que conceptualizava o mundo dividido em espaços incompatíveis, em dualismos regidos por dicotomias inconciliáveis. Uma abordagem mais razoável evidencia a inoperância de tais pares dicotómicos, salientando que aqueles outrora encarados como opostos irreconciliáveis, surgem antes interpenetrados e imbricados.

Numa lógica de rompimento com este dualismo tradicional existente no interior das ciências sociais, Anthony Giddens (1987, pp. 140-165) realça a necessidade de conceptualizar a ordem social segundo o binómio espaço-tempo. O sociólogo britânico admite que espaço e tempo se condicionam mutuamente, logo pressupõe que eles sejam equacionados conjuntamente. O espaço remete para lugares de interacção, onde os actores sociais desenvolvem determinadas actividades que envolvem necessariamente tempos diversos.

No caso estudado, como adiante veremos, são várias para as mulheres trabalhadoras entrevistadas as implicações espácio-temporais dos trabalhos que realizam: o trabalho doméstico e o trabalho no exterior. As rotinas destas trabalhadoras podem ser apreendidas, segundo a terminologia de A. Giddens, através do "zonamento espácio-temporal" das suas actividades. A coordenação entre os diferentes espaços e os diversos tempos impõe-se. A "geografia do tempo", a par do "distanciamento espácio temporal" (p.146), permitem mapear os ritmos das trabalhadoras, as rotinas do seu quotidiano que se produzem e reproduzem diariamente. São ritmos frenéticos cronometrados pelas trabalhadoras, de modo a que possam compatibilizar e coordenar as diversas actividades a seu cargo. A regulação temporal e a organização espacial empreendidas por estas mulheres, revelam experiências penosas; refira-se, por exemplo, toda a coordenação ao nível dos itinerários: casa-emprego, escola-amas dos filhos, sem negligenciar, obviamente, o tempo que passam no interior da grande superfície que se impõe, também, como constrangimento - as horas de entrada, o período das pausas, o momento do almoço, etc.

2.1. O tempo e as sociedades industriais

Apesar das preocupações com as medições e as vivências subjacentes ao tempo se assumirem constantes, é, sobretudo, com a emergência das sociedades industriais que o controlo do tempo se vislumbra omnipresente e vinculado a uma "economia do tempo". Poder-se-á falar, então, do controlo daquele tempo subjacente aos ritmos biológicos, desde o nascimento, ao estado adulto até à morte, bem como daquele outro que gera, cria e estrutura

as demais redes de sociabilidades mantidas pelos indivíduos no interior da sociedade.

Nas sociedades industriais, a estandardização do tempo, a sua mensurabilidade em horas, minutos e segundos e o conseqüente assalariamento de muitos trabalhadores separaram aquilo que se encontrava intimamente relacionado, isto é, o tempo de trabalho e o de não-trabalho. Se no passado, o trabalho se revelava a medida do tempo, com o capitalismo industrial, pelo contrário, o estabelecimento de uma relação salarial fez com que o tempo se tornasse a medida do trabalho.

São inúmeros os episódios históricos em que os trabalhadores se bateram contra o tempo de trabalho, as horas, os dias, reivindicando períodos de descanso e melhores condições de trabalho. Resistiam à homogeneidade e à quantificação das novas cadências impostas pelo relógio (Thompson, 1967) e às disciplinas alienantes que os distanciavam dos ritmos biológicos naturais, ou lhes impunham rupturas com os mesmos. O tempo industrial surge, assim, numa íntima relação com o trabalho assalariado, com a divisão do trabalho e com a estratificação social. Deixa de prevalecer o tempo *per se*, em benefício de um tempo sequencial, abstrato, determinado pelo seu valor monetário, que subordina progressivamente homens, mulheres e crianças. O trabalho, enquanto contrapartida de um salário, torna-se fulcral na vida destes assalariados.

E.R.Thompson (1967) sugere que as sociedades industriais projectam um tempo estruturado pelas relações sociais, fundado na economia de tempo e na conseqüente distância entre o trabalho e os demais tempos sociais. O tempo de uns difere do de outros. Prevalece o posicionamento que se detém no modo de produção capitalista, designadamente, aquele que singulariza os empregadores, por um lado, e os assalariados, por outro.

Com o advento da revolução industrial - e a concepção moderna de tempo de trabalho associada à velocidade - o tempo é encarado como um recurso escasso, e a velocidade significa eficiência. Elegem-se ritmos mais acelerados, em detrimento daqueles outros mais lentos que caracterizavam, não raras vezes, os apelidados tempos mortos. As ideias veiculadas e operacionalizadas por F.W.Taylor nos anos 20 revelam-se cruciais, pois levaram precisamente à redução de todos esses tempos tidos como improdutivos no processo de trabalho.

Ao defender o trabalho como principal fonte de riqueza - logo seguida pela terra - Taylor reorganiza os postos de trabalho na fábrica decompondo-os e recompondo-os em partes suficientes, para que a totalidade da fábrica funcionasse de modo sincronizado, sem quaisquer perdas de tempo. Para tal,

ancorava a redução do tempo numa extrema fragmentação da tarefa, operando uma total separação entre as tarefas manuais e intelectuais.

Destaca-se uma conceptualização do valor abstraído e descontextualizado do trabalho que permite cambiá-lo por um meio quantitativo equivalente. O controlo preciso do tempo de trabalho, nesta lógica, revela-se indispensável. Impõe-se um tempo quantificável (pelo cronómetro) e traduzível em dinheiro. É apenas como modalidade abstrata e estandardizada que o tempo se revela intercambiável e neutral no cálculo dos níveis de eficiência e de proveito. O tempo "vivido", ao traduzir-se num valor de uso e de troca implica a aceitação generalizada de um "tempo vazio" (Adam, 1990), a criação de um tempo, não-temporal, objectivado e independente dos padrões da organização social. Barbara Adam postula, neste sentido, que o controlo se exerce sobre a própria mercadoria e não mais sobre a estruturação temporal da actividade, o que afecta decisivamente a medida, o ritmo e a temporalidade da vida social industrial, ou seja, todos os tempos de não-trabalho.

O controlo do tempo implica assim toda uma contextualização social ancorada em múltiplos imperativos que permitem pensá-lo como construção social historicamente datada. Daí decorre uma organização social do tempo (Moulin, 1992), entendida como interdependência e sincronização de diferentes actividades e respectivas temporalidades. Ela assume uma "[...] dimensão micro no quadro da vida dos indivíduos e/ou familiar; um nível meso, no interior de organizações mais ou menos complexas tais como as empresas e um nível macro correspondente ao conjunto da sociedade [...]" (p.240). Trata-se de níveis com pesos distintos, mas estreitamente articulados.

2.2. As sociedades industriais e o trabalho

Associado ao tempo, surge de modo incontornável o tempo de trabalho e a sua centralidade. Ainda que a problemática da centralidade do trabalho espelhe uma generalizada controvérsia, parece-nos importante ressaltar o carácter demasiado simplista de que, frequentemente, se revestem as abordagens em torno do trabalho e do não-trabalho. De que se fala e, em que contexto, afinal, quando se insinua a centralidade ou o declínio do trabalho na actualidade?

Primeiramente, importa referir, que o trabalho constitui uma noção socialmente construída em determinados contextos históricos. Com efeito, a problemática do trabalho como fonte ou não de identidade e de auto-realização humanas nem sempre se colocou. Basta pensarmos que desde a Antiguidade, pelo menos no Ocidente, o trabalho era sinónimo de sofrimento e de constrangimento diários. É a industrialização que incrementa o trabalho

assalariado, sinónimo da participação dos indivíduos no processo de produção das mercadorias. A noção moderna de trabalho, tal como foi conceptualizada pela economia política clássica, inscreveu-o no mercado de trabalho, ou seja, dotou-o de um valor mercantil, equiparando-o a qualquer outra mercadoria. O trabalho apresenta-se como uma dimensão característica da acção humana que se estabelece entre a natureza e o homem (Hirata et al, p.230). Ele age sobre a natureza, modificando-se e em simultâneo modificando-a.

No contexto específico do capitalismo moderno, o indivíduo passa a fazer parte integrante de um processo, enquanto simples peça de uma engrenagem sem qualquer sentido para ele. O trabalho deixa de valer por si mesmo, mas pelo salário que permite auferir. Trata-se de um trabalho alienante e inumano, pois os trabalhadores deixam de pertencer a si próprios, constrangidos que estão a vender-se para "ganhar a vida". Curioso é relevar que o uso desta expressão "ganhar a vida" é frequente no discurso das trabalhadoras da linha de caixa entrevistadas. Falar-se-á de uma lógica da necessidade (Cardoso, 1997, p.20) que rege a participação desta mão-de-obra feminina no mercado de trabalho. Verificar-se-á que a necessidade de complementar os fracos rendimentos familiares, face à multiplicidade de encargos contraídos, impulsiona e força mesmo algumas destas mulheres a procurarem um trabalho remunerado e a submeterem-se a condições de trabalho por vezes penosas. Tal como afirma Manuel Villaverde Cabral (1984), reportando-se ao proletariado, "não se trata apenas de recordar que se trabalha por dinheiro [...], mas também que trabalho e salário se tornam os dois nomes de uma mesma coisa - a vida" (p.82).

Neste contexto, a noção generalizada de um tempo afecto à realização de tarefas remuneradas, intimamente relacionadas com a produção, é designada de tempo de trabalho. O não-trabalho surge em contraposição. Inscreve-se numa lógica não produtiva, sendo, conseqüentemente, acessório e residual. A concepção moderna do trabalho acarreta, então, uma separação entre o trabalho - conjunto de operações objectiváveis e concretizáveis - e a força humana de trabalho necessária à sua realização. Apresentam-se sob a forma de pares dicotómicos, diferentemente quantificados e qualificados, que deixam transparecer uma lógica dominante do primeiro sobre o segundo.

Na sequência de tal lógica o indivíduo activo, em oposição ao inactivo, será aquele que pela sua actividade contribui para o funcionamento e desenvolvimento do sistema capitalista.

Assim, e insistindo no carácter problemático e nem sempre consensual que atravessa as análises em torno do trabalho doméstico, fala-se no âmbito da economia familiar do trabalho doméstico como actividade do inactivo, já que ele não se inscreve em qualquer relação salarial.

O quadro acima traçado, ainda que em linhas breves e gerais, permite-nos reforçar uma das nossas preocupações centrais - aliás, presente ao longo da pesquisa desenvolvida - trata-se da imprescindibilidade da introdução da variável género no interior do debate acerca do(s) "tempo(s) de trabalho(s)".

Com efeito, o progressivo desaparecimento da figura de "doméstica" e o crescente assalariamento das mulheres, concomitante a outras mudanças, implicam uma contabilização dos tempos dedicados a esse trabalho, contabilização essa indissociável da descrição pormenorizada das diferentes actividades que vinculam homens e mulheres no interior do agregado doméstico. É uma evidência o peso do trabalho doméstico, das tarefas e dos cuidados prestados às crianças no quotidiano destas mulheres trabalhadoras da linha de caixa. Constatamos que a repartição das tarefas e responsabilidades domésticas no interior dos agregados das trabalhadoras auscultadas não existe.

Reportando-nos novamente à problemática da (não)centralidade do trabalho, é de referir que a conjuntura de recessão, marcada pelo acréscimo do desemprego² e pela sua nova configuração, a par da precarização laboral e das novas formas de emprego, reavivaram o debate teórico em torno da referida problemática.

Vejamos, abreviadamente, algumas das tendências inscritas neste debate.

A perspectiva de Hannah Arendt acerca de uma divisão entre trabalho, obra e acção, tendente a desvalorizar e inferiorizar o primeiro - trabalho -, contribui para fundamentar abordagens que advogam quer o "fim do trabalho" quer a alteração do "valor do trabalho", em favor de outras dimensões da vida social que possibilitam uma verdadeira emancipação.

A conceptualização de Roger Sue (1995) acerca da organização do tempo de trabalho fornece pistas importantes para aclarar este debate. Considera que a organização do tempo de trabalho extravasa, largamente, o patamar laboral em que os trabalhadores se movem, centrando-se em modalidades associadas aos demais tempos sociais. De facto, o "trabalho" e o "não-trabalho", no sentido anteriormente descrito, não se assumem como pares irreconciliáveis, já que, nesta perspectiva, a rígida estruturação dos diferentes tempos sociais se esbate progressivamente. Com isto não se quer afirmar que o trabalho perca

² A este propósito é de salientar que a categoria "desempregado" surge nos finais do século XIX, oriunda da ideia generalizada de que a pobreza nem sempre resultava de situações morais ou hereditárias, mas da organização industrial e do correspondente mercado de trabalho. O desempregado não é um pobre, correspondendo antes a uma nova figura associada à involuntariedade da situação em que se encontra.

centralidade em benefício do não-trabalho, pois este último interfere, decisivamente, na organização do anterior, mas tão só que no emergente mosaico de novas temporalidades os tempos (de trabalho e não-trabalho) se revelam progressivamente menos "isotrópicos", dito de outro modo, "[...] não apresentam as mesmas propriedades subjectivas em todas as direcções" (Pais, 1998, p.8).

Relativamente ao tempo de não-trabalho - tempo livre - Christophe Dejours (1998) insinua o carácter nem sempre "livre" desse tempo. O "tempo livre" é investido, muitas vezes e por alguns, em novos projectos com o intuito de adquirirem novas competências, saberes-fazer que possibilitem maiores oportunidades de participação no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo. A este nível, a redução do tempo de trabalho, associada a uma tendência para o acréscimo do tempo livre, não se afigura linear, nem tão pouco passível de originar uma separação entre tempo de trabalho e não-trabalho.

Christophe Dejours salienta que os trabalhadores terão (e têm) de ser cada vez mais "polivalentes" e que sentirão (e já sentem) necessidade de se reciclarem (formação) regularmente, no sentido de uma actualização constante. Todavia, o autor não deixa de reconhecer que essas actualizações e adaptações marginalizarão e marginalizam no presente um significativo contingente de indivíduos. A estes - marginalizados - restar-lhes-á, sob a ameaça do desemprego, uma crescente vulnerabilidade a formas precárias de emprego intimamente associada à proliferação de sentimentos de "submissão" e de "sofrimento" (Dejours, 2001) em contexto laboral. No que respeita ao sofrimento, este parece não advir em exclusivo da "submissão, da dominação e da concorrência". O próprio facto de trabalhar, vejamos o trabalho na linha de caixa executado pelas mulheres entrevistadas, implica o enfrentar constante de imprevistos, sejam eles oriundos do manuseamento da máquina de leitura óptica com que laboram, ou das interacções com os clientes e. com as superiores hierárquicas. Opera-se um permanente "reajustamento, reinvenção e reorganização" (p.28) das situações em função dos novos eventos com que as trabalhadoras se deparam. É um quotidiano que testa a sua resistência. Como nota o autor, o "sofrimento no trabalho está inevitavelmente ligado ao dever que temos de nos reencontrarmos diariamente com o real" (p.28), sem perspectiva futura, nem pretérita.

Ao persistirem distinções meramente quantitativas entre lógicas distintas - que em termos excessivamente simplistas têm vindo a ser identificadas como pertencendo, quer às esferas da produção quer às do consumo - negligencia-se a heterogeneidade dos tempos de trabalho estreitamente associados ao estatuto

actual do(s) tempo(s)³. Ainda que seja "o tempo de trabalho que dê sentido aos outros momentos da vida" (Schnapper, 1999, pp.18-19), tal tempo deverá ser mapeado em função das suas multiplicidades, contradições e ambivalências.

A este propósito Dominique Schnapper refere: "o que me aflige no caso daqueles que anunciam e ao mesmo tempo pregam o fim ou a morte do trabalho, é o facto de se misturarem as constatações e as normas". Se a autora reconhece que actualmente se trabalha numa vida "menos horas do que trabalhavam os nossos pais e os nossos avós" (p.18), considera abusivo concluir-se da perda de centralidade do trabalho, do seu carácter normativo e da sua capacidade organizativa da existência colectiva.

Neste contexto, a diversificação dos tempos laborais e a redução do tempo de trabalho, designadamente o *part-time* ou trabalho a tempo parcial, parecem extravasar opções individuais, sendo o resultado de imposições e constrangimentos decorrentes da especificidade dos enquadramentos sociais, escolares, familiares e económicos. O cenário observado das vulgarmente designadas "grandes superfícies" (comércio de grande distribuição ou de grande superfície) afigura-se um excelente observatório de tais tendências, um "mundo" de trabalho com as suas idiossincrasias.

Afigura-se necessário, então, percebermos em que contexto ocorrem estes novos cenários laborais. Analisamos, de seguida, algumas características do emprego em Portugal. Limitar-nos-emos a insistir nas principais linhas de transformação que permitem contextualizar a precariedade laboral que ultrapassa o domínio exclusivo da relação contratual, centrando a nossa análise nas trabalhadoras da linha de caixa da grande superfície "Inova".

3. Algumas características do emprego em Portugal e apontamentos sobre a precarização laboral na grande superfície "Inova"

A estrutura da população activa portuguesa alterou-se significativamente nas últimas décadas. Se em 1960 o sector primário totalizava 43,6%, em 1991 atinge os 11,2% e em 1998 apenas os 7%. O sector secundário ascendeu, entre o mesmo período, de 28,9% para 37,9%, cifrando-se no ano de 1998 em 37,9%. Aquele que conheceu um maior acréscimo foi o sector terciário que de

³ Tal como defende Heloísa Perista, (Heloísa Perista, *op.cit.*) o binómio produção-consumo, na óptica da passagem de uma esfera centrada na produção para outra orientada pelo consumo, é alvo de discussões teóricas. Veja-se a esse propósito a revista *Futuribles*, nº 165-166, exclusivamente dedicado à problemática do(s) tempo(s).

27,5% passa para 51,3%. Este último dado revela uma idiossincrasia no contexto europeu, já que Portugal nunca conheceu uma população activa "maioritariamente industrial" (Barreto, 2000).

A par da crescente terciarização, destaca-se a crescente feminização do mercado de trabalho, pois a taxa de actividade feminina ascende dos 13% para os 35,5% entre 1960 e 1991 (Quadro I), sendo que as mulheres se afiguram maioritárias nos sectores primário (50,0%) e terciário (52,9%) ainda que tal situação no secundário (30,1%) se não verifique.

Quadro I - Indicadores de feminização da população activa e de terciarização do emprego

	1960	1970	1981	1991
Taxa de actividade global	37,5	39,5	42,5	44,6
Taxa de actividade feminina	13,0	19,0	29,0	35,5
Actividade no sector primário	43,6	31,7	19,7	11,2
Actividade no sector secundário	28,9	32,3	38,7	37,4
Actividade no sector terciário	27,5	36,0	41,6	51,3

Fonte: J. M.L. Viegas, A.F. Costa, 1998, Recenseamentos gerais da população, INE

Paralelamente, e salvaguardando o facto das "estatísticas do desemprego, pela sua relação directa com a conjuntura económica, nem sempre reflectirem estruturas e tendência sociais profundas", é de salientar que a taxa de desemprego feminino tem sido superior à masculina, podendo atingir valores elevados em "períodos de crise e de maior desemprego" (Barreto, 2000). Refira-se que, para o ano de 1998, a taxa de desemprego feminina rondou os 6,2%, enquanto a masculina totalizou 3,9%. Ainda que o desemprego feminino tenha descido em 1999, de 6,2% para 5,1%, e em 2000 para 5,0%, ele permanece superior ao masculino - este, para o ano de 1999 apresenta uma taxa na ordem dos 3,8% e em 2000 cifra-se em 3,2%. Assim sendo, "em termos nacionais, a probabilidade de uma mulher perder o emprego é aproximadamente duas vezes maior do que a probabilidade de o mesmo acontecer a um homem" (Viegas e Faria, 1999, p.39). De uma maneira global, a taxa de desemprego média relativa ao ano de 2000 corresponde a 4,0%, traduzindo-se em menos 0,4 pontos percentuais comparativamente a 1999.

Todavia, importa ter presente o tipo de "emprego" em cena.

Com base nos Inquéritos ao Emprego de 1999 e 2000, constata-se três grandes tendências: ao nível das profissões, um aumento das categorias correspondentes ao "pessoal administrativo e similares" e aos "trabalhadores não qualificados", uma variação anual na ordem dos 8%; no que respeita à situação na profissão, observa-se um acréscimo dos "trabalhadores por conta

de outrem" (mais 2,5%) e uma diminuição dos "isolados" (menos 5,2%). Relativamente ao tipo de contrato, permanece a tendência crescente dos contratos com termo (mais 8,2% comparativamente a 1999).

Qual o comportamento feminino no interior destas novas dinâmicas do mercado de trabalho? E relativamente ao tempo de trabalho?

No que concerne à população empregada segundo o tempo de duração do trabalho, observa-se uma sobre-representação feminina na modalidade de trabalho a tempo parcial.

Quadro II - Trabalhadores segundo os intervalos de duração do tempo de trabalho

Intervalos de duração	Homens %	Mulheres%
Até 15 horas semanais	26,0	74,0
De 16-25 horas semanais	30,1	69,9
De 26-35 horas semanais	39,0	61,0
De 36-40 horas semanais	57,8	42,2
De 41-45 horas semanais	63,2	36,8
Mais de 45 horas semanais	65,7	34,3

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego, 2000.

De facto, ainda que no cômputo geral o impacto do trabalho a tempo parcial em Portugal seja reduzido, tal como veremos adiante, este tipo de trabalho ocupa uma mão-de-obra maioritariamente feminina. Com um horário inferior a 26 horas encontram-se cerca de 70% das mulheres e apenas 30,0% dos homens.

O trabalho da linha de caixa da "grande superfície" em estudo é ilustrativo desta tendência, porquanto mais de 50% das trabalhadoras se encontram a laborar a tempo parcial. Importará percebermos as causas que justificam uma tão elevada percentagem de mão-de-obra a laborar neste regime de trabalho. Deter-nos-emos sobre elas mais adiante.

Focalizando a análise sobre a situação na profissão masculina e feminina no ano 2000, verifica-se que cerca de 73% do emprego se concentra na categoria dos trabalhadores por conta de outrem.

Quadro III - Trabalhadores pela situação na profissão e por sexo

Sexo Situação na profissão	Homens		Mulheres		Total	
	Milhares	%	Milhares	%	Milhares	%
Trabalhador c. outrem	1949,1	72,3	1636,3	73,8	3585,5	73,0
Trabalhador c. p.(isol.)	463,2	17,1	384,7	17,3	847,9	17,2
Trabalhador c.p(empreg.)	215,1	7,9	74,6	6,1	288,2	0,5
Trabalhador f.n.r. e outros	67,3	2,4	119,6	5,4	186,9	0,3
Total	2694,7	100,0	2215,2	100,0	4908,5	100,0

Situação na profissão: trabalhadores por conta de outrem, por contra própria como isolado e como empregador, familiar não remunerado

Fonte: INE- Inquérito ao Emprego, 2000.

Uma percentagem assinalável de homens e de mulheres, respectivamente com 72,3% e 73,8%, constituem mão-de-obra por conta de outrem, sendo que 17,1% dos homens e 17,3% das mulheres se situam na categoria de trabalhador por conta própria como isolado. As distâncias mais significativas reportam-se às situações de trabalhador por conta própria como empregador e à de trabalhador familiar não remunerado e outro. Na primeira condição - trabalhador por conta própria como empregador - encontram-se 7,9% de homens contra 6,1% de mulheres, enquanto que na segunda condição - trabalhador familiar não remunerado e outros - o *score* feminino perfaz 5,4% contra 2,4% dos homens. Tais valores remetem para a reconhecida maior vulnerabilidade da mão-de-obra feminina existente em Portugal, marcada pela íntima relação entre o posicionamento mantido no universo familiar e aquele detido no mercado de trabalho.

Debrucemo-nos agora sobre o Quadro IV, relativo ao tipo de contrato dos trabalhadores por conta de outrem. Constatam-se que a maioria possui um contrato de trabalho sem termo (79,5%), revelando-se, todavia, diferenças para homens e mulheres.

Quadro IV - Trabalhadores por conta de outrem, por tipo de contrato e por sexo

Sexo Tipo de contrato	Homens		Mulheres		Total	
	Milhares	%	Milhares	%	Milhares	%
Sem termo	1582,3	81,1	1271,4	77,6	2853,7	79,5
Com termo	234,2	12,0	271,6	16,5	505,8	14,1
Outro	132,7	6,8	93,3	5,7	226,0	6,3
Total	1949,2	100,0	1636,3	100,0	3585,5	100,0

Fonte: INE- Inquérito ao Emprego, 2000.

Em termos globais, a população feminina a laborar com contratos a termo perfaz uma percentagem superior à masculina, situação que se inverte para os contratos sem termo.

Mais elucidativo revela-se o quadro seguinte⁴.

⁴ De referir que estes dados se reportam a 1999, uma vez que não foram disponibilizados a tempo os relativos ao ano 2000.

Quadro V - Trabalhadores por conta de outrem, segundo o regime de duração e o tipo de contrato por sexo

Sexo Regime de duração/Tipo de contrato	Homens %	Mulheres %	Total %
Tempo completo			
Permanente	81,2	74,2	78,2
A termo	14,1	15,1	14,5
Temporário	0,5	0,6	0,5
Outro	1,1	1,3	1,2
Total	96,9	91,2	94,5
Tempo parcial			
Permanente			
Permanente	1,2	4,7	2,7
A termo	0,4	2,9	1,4
Total	1,6	7,5	4,1
Recibos Verdes			
Recibos Verdes	1,5	1,3	1,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: DETEFP - Inquérito ao Emprego Estruturado Julho 1997/Octubro 1999.

Da leitura do Quadro V, confirmamos a tendência acima detectada da predominância dos contratos permanentes junto do sexo masculino. Todavia, já quanto ao regime de trabalho a tempo parcial⁵, o contingente feminino "permanente" revela-se superior ao masculino, 4,7% contra 1,2%. Tratar-se-ão de mulheres que preferem dividir o seu tempo entre a actividade profissional e a sua vida familiar? Constituir-se-á uma "estratégia voluntária" ou "imposta", ou no limite apresentar-se-á de modo misto? Tal interrogação revela-se particularmente importante no contexto do universo das trabalhadoras em estudo, já que no seu interior mais de metade labora a tempo parcial.

Apercebemo-nos, ainda, da leitura deste quadro, do maior contingente feminino com contratos a termo, em regime de tempo completo e de tempo parcial. Poder-se-ia referir que, na linha da "relação salarial dominante"⁶ (Rodrigues, 1991), o emprego masculino espelha uma maior qualificação - se por esta se entender vínculo permanente e tempo completo - que o emprego feminino.

⁵ Tal como se insinuou atrás, o contingente feminino a laborar a tempo parcial é bastante reduzido quando comparado com aquele que se encontra a tempo inteiro.

⁶ Trata-se - a relação salarial dominante - de uma relação que não possui parcialmente ou na totalidade as seguintes características: estabilidade de emprego, duração do trabalho e remuneração convencionais, protecção social, protecção e organização sindical, empregador único e legalmente definido, salário enquanto fonte exclusiva do rendimento do trabalhador e da família.

É necessário introduzir, aqui, algumas considerações sobre os contratos a termo. A figura destes contratos vem substituir aqueles outrora designados como "contratos a prazo". Por norma, são celebrados em situações muito específicas previstas pela lei, nomeadamente: no aumento, temporário ou excepcional, da actividade da empresa, provocado pela ausência temporária de um trabalhador, pelas actividades sazonais - designadamente no comércio, em alturas especiais como o Natal (observámos, precisamente, nos períodos correspondentes à época natalícia, um aumento do contingente das trabalhadoras da linha de caixa, tendo-se nessa altura registado a entrada do primeiro elemento masculino⁷); na indústria, por exemplo, na altura da edição dos livros escolares no encetar do ano lectivo -, no desenvolvimento de projectos não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora; no início da actividade de uma empresa ou abertura de uma de duração incerta, na contratação de pessoas à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.

Estas formas de contratação - a termo - contribuem para potenciais situações de precariedade, porquanto se verifica um claro abuso da sua utilização. Ainda que a lei estabeleça que, excedido o prazo máximo de duração contratual ou o número limite de renovações permitido, o contrato fica sujeito a um contrato sem termo, - prevalecendo a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação do trabalho -, a prática é contrária à lei, nem sempre as empresas a cumprem e, nem sempre os trabalhadores reivindicam o seu cumprimento.

O discurso de uma trabalhadora da linha de caixa, a propósito do seu percurso na empresa, é disso ilustrativo.

"Entrei inicialmente para aqui com um contrato de três meses, 'à experiência', como eles diziam, para ver se gostavam do meu trabalho, depois assinei um contrato de seis meses, terminados esses seis meses renovaram-me o contrato. Depois renovaram-me outra vez...depois dispensaram os meus serviços sem qualquer explicação. Passados dois anos acabei por entrar novamente para a empresa. Eu sabia que depois de duas renovações eles teriam que me admitir, mas também não disse nada, não queria arranjar

⁷ O testemunho da chefe de linha de caixa entrevistada é ilustrativo da necessidade sentida durante esses períodos: "sentimos falta de trabalhadores para a linha de caixa, principalmente, a exemplo de outros anos, no final do ano [...] naquele período do Natal, das férias, em que as pessoas resolvem todas vir fazer compras, a coisa complica-se, para nós e para elas".

problemas e fui procurar noutro sítio...além disso foi na altura que tinha entrado na faculdade e ainda por cima como é privada não podia estar com grandes ondas ".

A prática de contratos a termo encadeados ocorre, assim, de forma camuflada. Outras trabalhadoras confidenciaram-nos situações idênticas, ainda que a maior parte não evidenciasse o conhecimento da situação de ilegalidade a que tinham sido sujeitas (o que não sucedeu com a trabalhadora cujo testemunho se transcreveu).

Apercebemo-nos também de casos de trabalhadoras admitidas com o mesmo tipo de contrato, mas para um posto de trabalho de outra secção, visto a entidade patronal se encontrar legalmente "impossibilitada" de contratar duas vezes consecutivas para o mesmo posto de trabalho. Trata-se de uma estratégia da empresa que lhe permite contornar os limites legalmente impostos à renovação dos contratos.

Todavia, a própria lei não acciona qualquer mecanismo fiscalizador que permita a detecção de tais irregularidades.

Assim, interessa às empresas manter este tipo de contratação, já que, para além de satisfazerem necessidades temporárias de mão-de-obra, furtam-se a constrangimentos de natureza legal e/ou pessoal, desencadeados pela desvinculação unilateral - situações de despedimento.

Na origem desta modalidade de contrato a termo esteve, assim, uma crescente dinamização do mercado de emprego. Todavia, parece que a generalização da contratação a termo, se representa um incentivo ao crescimento do emprego ou até à contenção do desemprego a níveis relativamente baixos, não deixa de alimentar sistematicamente as fileiras do desemprego, de permitir a manutenção de baixos salários e de obstruir a organização de reivindicações sindicais. De facto, "conhecem-se as consequências da contratação a prazo no alargamento do leque salarial, na permanência de baixos níveis qualificacionais e na relativa desprotecção social dos trabalhadores" (Rosa, 2000, p.22).

Tal como havíamos anunciado, o regime de trabalho a tempo parcial merece-nos uma atenção particular. Em termos legais, considera-se trabalho a tempo parcial "todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável"⁸.

⁸ Lei 103/99, de 26 de Julho que transpõe a Directiva 97/81/CE a propósito do trabalho a tempo parcial.

Convém esclarecer que o trabalho a tempo parcial, na sua génese, não é um trabalho necessariamente "precário". Na realidade, frequentemente, "distorce-se o seu significado através da sua insuflação com o trabalho suplementar, operação que não tem outro objectivo que não seja o de dissimular um contrato a tempo completo e o de subtrair o trabalhador às regalias inerentes a este último estatuto" (Redinha, 1995, p.65).

De facto, o estudo sobre o Trabalho Precário realizado em 2000⁹ aponta precisamente nesse sentido. Nele refere-se o trabalho a tempo parcial "involuntário", apenas como uma das formas apurada como precária. Tendo por base a tipologia¹⁰ sobre o trabalho precário, construída nesse estudo, o tempo parcial involuntário não preenche o critério da instabilidade e da desprotecção (protecção na saúde), pois subjaz-lhe um contrato sem termo. Todavia, contempla uma situação de involuntariedade, o que desde logo é determinante para definir-se como precário.

Inicialmente, associava-se o trabalho a tempo parcial a tarefas secundárias, esporádicas, descontínuas e discretas, sem uma dimensão verdadeiramente profissional. Todavia, a realidade actual alterou-se significativamente. Tal como Redinha (1995) refere, esta modalidade constitui mesmo uma das formas mais atípicas que conhece um visível acréscimo, quer no respeitante ao contingente de trabalhadores que abrange quer relativamente aos sectores de actividade que cobre.

Comparando dados dos Inquéritos de 1993 e de 2000, no que respeita à distribuição dos trabalhadores segundo o regime de duração de trabalho, é de realçar a relativa insignificância do trabalho a tempo parcial, 10,9% (situação para a qual já aludimos anteriormente), comparativamente com o trabalho a tempo completo, quer para homens quer para mulheres. Se compararmos com a realidade vivida no contexto da União Europeia, observamos mesmo que se trata das taxas mais baixas, a par das que se constatarem no Luxemburgo, em Espanha e na Grécia, respectivamente com 9,4%, 8,1%, 6,0%¹.

⁹ Cf. Maria Teresa Serôdio Rosa (2000) (coord), *op.cit.*

¹⁰ Os principais indicadores que essa tipologia abarca ao longo das oito formas de trabalho precário identificadas (trabalho a tempo parcial involuntário, trabalho com contrato a termo, trabalho temporário, falsos trabalhadores por conta própria, trabalho sazonal, trabalho ocasional, trabalho no domicílio, trabalho em regime de subemprego) são: o tipo de contrato, a protecção na saúde e na velhice, o subsídio de desemprego, a involuntariedade e a não acumulação com emprego estável. A situação de involuntariedade e a não acumulação com um emprego de carácter estável constituem os dois requisitos básicos para incorrer numa destas situações de precariedade.

¹ Cf. *Employment & Social Affairs* - European Social Found, Employment in Europe 1999

Todavia, constata-se um ligeiro acréscimo nesse intervalo temporal. Se em 1993, o contingente de trabalhadores a tempo parcial ronda os 7% (7,3%), em 2000 esse valor ascende aos 11% (10,7%). A leitura do Quadro VI permite descortinar o pendor marcadamente feminino do trabalho a tempo parcial, pois o seu contingente atinge mais do dobro do masculino, sendo, respectivamente de 68,4% contra 31,5%.

Quadro VI - Regime de duração do trabalho por sexo

Regime duração do trabalho	Tempo completo		Tempo parcial	
	Milhares	%	Milhares	%
Sexo				
Homens	2527,8	57,7	166,9	31,5
Mulheres	1852,3	42,2	361,5	68,4
Total	4380,1	100,0	528,5	100,0

Fonte: INE -Inquérito ao Emprego 2000.

A distribuição percentual do trabalho a tempo parcial despoleta uma questão que se nos afigura primordial, tal como já referimos, a de saber se tais valores percentuais traduzem uma procura efectiva, opcional, ou, pelo contrário, ocultam uma situação involuntária resultante da obrigatoriedade de conciliar a vida profissional com uma outra situação: a vida familiar ou a frequência escolar.

Dos dados apurados no Inquérito ao Emprego 1998¹², o contingente de trabalhadores que declara não ter conseguido trabalho a tempo completo é de 25,6%, valor bastante aproximado daqueles que declaram não ter pretendido um trabalho a tempo completo, 27,2%. De entre os argumentos para laborarem a tempo parcial, constam as "obrigações familiares" que perfazem um total de 25,7% das respostas, seguidas dos motivos de doença ou deficiência, 22,6%, de estudo, 5,9%, e por último de formação com 1,2%.

Há que ponderar se não será abusivo agrupar os argumentos relativos às doenças/deficiências e às obrigações familiares numa lógica regida pela opção ou livre escolha dos trabalhadores¹³.

No caso em estudo, apuramos que as trabalhadoras a laborarem a tempo parcial estritamente "voluntário" correspondem a uma minoria. As que se

¹² Trabalhamos aqui com os dados relativos a 1998, pois não se obteve atempadamente a descrição pormenorizada desta dimensão relativa aos anos 1999 e 2000.

¹³ Esta reflexão foi, aliás, empreendida, precisamente por Maria Teresa Seródio Rosa e pela restante equipa de investigação no estudo sobre o trabalho precário.

encontram nessa situação, fazem-no por motivos de frequência escolar (ainda que tais motivos possam também ser encarados como imposição, designadamente familiar, no sentido em que as jovens estudantes se sentem forçadas a trabalhar e a estudar com vista à sua auto-subsistência). A questão não pode ser interpretada de modo linear. Poder-se-á referir que para estes casos - as estudantes - o tempo parcial surge como modo de conciliar a escolaridade e o trabalho (uma inserção na vida activa). Trata-se não de "uma", mas de "a" inserção aparentemente possível, no entender das estudantes trabalhadoras, face à realidade conjuntural do mercado de trabalho. De uma maneira geral, todas as entrevistadas referem, face à ameaça generalizada de desemprego e de instabilidade, a dificuldade de encontrarem um novo emprego. Assim, no contexto fortemente instável do mercado de trabalho, encaram o trabalho que realizam de modo positivo. Recordam-se, a este propósito, as palavras de uma entrevistada:

"É assim, eu acomodei-me muito, por ter casado e não sei quê...pronto...quando vim para aqui não tinha contrato, há sete anos, éramos umas vinte, depois foram umas poucas indo embora...mesmo assim dessas vinte, dez é que passaram logo a efectivas ao final do primeiro contrato, as outras andaram até ao terceiro. Se naquela altura ansiava muito ficar aqui por que precisava realmente... tinha uma casa para pagar, aquelas despesas, por outro lado ansiava muito que me mandassem embora, era uma forma de eu ser obrigada a procurar outra coisa. Entretanto acabei por ficar, fui-me acomodando. Durante estes sete ou oito anos procurei duas ou três vezes outras coisas, mas também não me esforcei muito. Também acabei por me acomodar".

O caso de uma trabalhadora que abandonou a licenciatura de Estudos Europeus, quando frequentava o 2º ano, será uma excepção, já que a larga maioria destas mulheres possui um baixo nível de instrução. Ela refere que se "habitou a este ritmo", embora não fosse "exactamente aquilo que ambicionava". Acabou por se habituar e no limite declara: "até acabei por gostar". Parece que as dificuldades em conseguir emprego induziram uma profunda mudança na vida profissional que tinha projectado. O desejo de trabalhar numa embaixada ficou para trás.

Atente-se no seguinte excerto:

"É assim...para ir para outro lado com um contrato sabe-se lá

em que termos e não ter a certeza que ficava...actualmente não posso...não posso dar-me a esse luxo! Quem tem despesas para cumprir, tem que pensar um bocadinho melhor. Se calhar até perco um bocado por isso...diz o provérbio 'Quem arrisca , não petisca'...não é?...poderia arriscar e até pensar que ficava em algum lado...se calhar uma coisa que tivesse a ver mais comigo, ou que eu gostasse mais, que tivesse outras condições...só que pronto...fui-me deixando andar"

A entrevistada demarca-se, mesmo, da situação das trabalhadoras que frequentam a universidade, dizendo que elas - "as miúdas que estão a estudar" - se encontram numa situação bem distinta, designadamente, por possuírem uma retaguarda familiar que a trabalhadora não teve: "elas estão sempre garantidas, têm os pais por detrás...o essencial está sempre garantido...eu não...tinha despesas para cumprir, obrigações...não tem nada a ver...a situação é muito diferente".

Dos dados apurados (Quadro VII), parece que são as mais jovens solteiras, situadas no intervalo etário dos 19 aos 30 anos de idade, quem se encontra a laborar a tempo parcial. Com efeito, cerca de 2/5 das trabalhadoras entre os 19 e os 24 anos de idade, das quais 34% (33,5%) são solteiras, trabalham a tempo parcial. Já as trabalhadoras com idades compreendidas entre os 25 e os 30 anos, onde a percentagem de solteiras decresce para cerca de metade das anteriores, concentram-se nas cargas horárias maiores.

Tais considerações poderão ser úteis à reflexão sobre a actividade feminina das mulheres casadas. Como veremos, e neste caso em particular, as jovens mulheres casadas tendem a assumir mais horários de trabalho a tempo inteiro (por razões diversas).

Quadro VII - Distribuição das trabalhadoras até aos 30 anos, segundo o estado civil e segundo o nº de horas do contrato de trabalho

Escalão Etário	Estado Civil			Nº de Horas do Contrato de Trabalho			
	Solteira	Casada	Divorciada	12H	25H	30H	40H
19-24	33,5%	4,5%	0,7%	12,9%	4,5%	21,3	
25-30	13,7%	25,9%	1,5%	2,2%	4,5%	16,7	17,5%

Fonte: Processos individuais das trabalhadoras fornecidos pela empresa

Também surgem aquelas trabalhadoras que não laboram a tempo inteiro por motivos familiares. Confrontar-nos-emos com uma opção ou uma imposição? Não é possível "tipificar" as situações, pois transparece alguma

ambiguidade da já mencionada "involuntariedade" relativa à situação em que se encontram. Todavia, há que averiguar a preferência destas trabalhadoras pelo horário a tempo parcial, enquanto estratégia de conciliação da vida familiar e profissional.

No caso em estudo, a elevada percentagem de mulheres a trabalhar a tempo parcial explicar-se-á mais pelos constrangimentos a que se encontram sujeitas - a obrigatoriedade de conciliar a vida profissional e a familiar - do que propriamente pelas reais opções. Não esqueçamos aqui o facto do trabalho a tempo parcial estar largamente associado a inserções profissionais sem grandes qualificações e a situações dominadas pela precariedade laboral (André, 1993). Apesar de trabalhar menos horas significar um decréscimo do rendimento, o pouco que se auferir constitui sempre um complemento imprescindível para o agregado familiar destas trabalhadoras, quanto mais não seja, dizia-nos uma jovem mãe, "dá para pagar o infantário da criança". Nestes agregados familiares não qualificados, o salário feminino parece tornar-se uma "mais-valia indispensável à sua sobrevivência", para além de permitir alguma autonomia (Torres e Silva, 1998, p.29).

No contexto da nossa análise, apercebemo-nos que tal opção - o trabalho a tempo parcial - está associada a uma penalização da vida profissional destas jovens mulheres, fortemente ancorada em condições laborais precárias. Nas opiniões expressas sobre a forma como articulam as esferas, profissional e familiar, encontra-se bem evidente o problema da guarda das crianças. Parece-nos, todavia, que a probabilidade destas mulheres - a exemplo de uma tendência feminina mais vasta na sociedade portuguesa - saírem do mercado de trabalho, uma vez no seu interior, se revelam escassas.

Uma pesquisa realizada por Anália Torres (1995), no âmbito da análise das relações entre a vida conjugal e o trabalho, refere que até mesmo nos meios mais desfavorecidos, onde predominam trabalhos menos qualificados, o emprego feminino não se circunscreve à mera lógica da sobrevivência económica¹⁴. A autora fala, a propósito do trabalho pago realizado por estas mulheres fora da esfera doméstica, da maior autonomia relativa no contexto da relação conjugal e de uma recusa em circunscreverem-se ao espaço doméstico. As trabalhadoras entrevistadas confidenciam-nos, precisamente, essa vontade de não pretenderem ficar encerradas no espaço doméstico:

"Pois, olhe, a vida aqui não é fácil, mas sabe (...) também não me estou

14 Cf. Anália Torres (1995).

a ver em casa sempre, sem sair à rua, sem falar com ninguém. Eu queixo-me, queixo-me, mas não me estou a ver em casa. Depois, estando aqui até às vezes é bom, temos sempre colegas com conviver e claro há sempre aquele nosso dinheiro, por pouco que ele é (...) dá sempre para alguma coisa e é nosso, pouco. Depois temos todo o trabalho em casa para fazer, ele é os filhos, o marido (...), como está a ver não é nada fácil. "

Paralelamente ao trabalho na linha de caixa, as trabalhadoras asseguram a totalidade das tarefas e das responsabilidades domésticas. As trabalhadoras entrevistadas falam-nos da "lida da casa", da preparação das refeições e do "cuidar das crianças", tarefas que realizam diariamente. Perante tudo isto, recusam a hipótese de ficarem em casa, pois isso implicaria uma dedicação exclusiva a essas tarefas. Relativamente às crianças, culpabilizam-se pela pouca atenção que lhes prestam. De entre os argumentos mais invocados, constam o tempo escasso de que dispõem e o cansaço ressentido após um longo e cansativo dia de trabalho. A figura masculina encontra-se ausente. Ainda que não tenhamos auscultado os elementos masculinos que compõem o agregado de pertença ou de origem das trabalhadoras (maridos, pais, irmãos) - o que, aliás, exigiria um trabalho de campo mais prolongado e a própria redefinição dos objectivos da pesquisa que nos propusemos realizar - do relato descritivo que fazem do seu quotidiano familiar - por nós observado directamente aquando da visita a casa de uma trabalhadora - sobressai, de facto, a assimetria na repartição das tarefas domésticas. Do conjunto das trabalhadoras entrevistadas, o grupo das "esposas-mães" assegura integralmente a realização das tarefas domésticas e a prestação de cuidados às crianças. Fazem-no muitas delas de modo resignado. Poder-se-á, a este nível, considerar a resignação e o conformismo manifestados por algumas delas, como derivados do sentimento de impotência para alterarem a realidade quotidiana¹⁵. Muitas falam da "ausência de forças" para alterarem a situação em que vivem.

A tipologia apresentada por Anália Torres, na referida pesquisa sobre as "estratégias socioeducativas e de guarda das crianças - conciliação entre trabalho e vida familiar" (p.56) - é constituída por três grandes tipos de estratégias associadas aos recursos do agregado doméstico, aos modelos de relação família/trabalho e às soluções de guarda. Ela parece-nos permitir o

¹⁵ Cf. Anália Torres e Francisco Silva (1998).

enquadramento das opções das trabalhadoras "esposas-mães" entrevistadas no decurso da nossa pesquisa. De entre as estratégias¹⁶ de subsistência, partilha, e as estratégias selectivas, as suas opções inscrevem-se no âmbito das estratégias de subsistência, uma vez que se trata de agregados com escassos recursos económicos e escolares, que ocupam lugares relativamente baixos na hierarquia das profissões - pessoal dos serviços e vendedores com baixas ou até mesmo sem qualificações¹⁷ - e com um elevado número de inserções precárias (tal como as trabalhadoras da linha de caixa, também os maridos conhecem condições de trabalho adversas - tarefas desqualificadas, rotineiras, mal pagas e horários alargados de trabalho, pois muitos trabalham por turnos).

Ao nível da guarda das crianças, concilia-se a estratégia parental com a institucional, esta última essencialmente nos dois, três anos prévios à entrada na escola. As amas e as instituições particulares de solidariedade social constituem as opções mais frequentes e compatíveis com a disponibilidade financeira e com os horários de trabalho destas mães entrevistadas. Convém referir que estas trabalhadoras, "esposas-mães", afirmam ser da sua inteira responsabilidade o "levar e o buscar das crianças". Visualiza-se, então, o modelo tradicional assimétrico da divisão sexual do trabalho.

Retomando a problemática da organização do tempo de trabalho - tempo parcial "opcional" e/ou "obrigatório" -, poder-se-á afirmar que as trabalhadoras entrevistadas evidenciam uma consciencialização generalizada

¹⁶ Identificam-se, para além das estratégias de subsistência acima caracterizadas, as de partilha correspondentes a determinados grupos domésticos caracterizados por uma relação particular entre família e trabalho. Destacam-se as seguintes características nos diferentes agregados: recursos económicos médios baixos e baixas competências escolares (marcados por uma dupla profissionalização e pelo modelo assimétrico atenuado de divisão sexual do trabalho), recursos económicos médios e competências escolares médias (atravessados igualmente pela dupla profissionalização, e pelo modelo atenuado de divisão sexual do trabalho), ou recursos económicos elevados e competências escolares elevadas (presentes em agregados de dupla carreira, pautados por uma divisão simétrica e igualitária de tarefas). Em todos eles, as soluções adoptadas relativamente à guarda das crianças prendem-se sempre com as opções institucionais. No que respeita às estratégias de pendur selectivo, elas predominam em agregados cujos recursos económicos elevados e as médias ou baixas competências escolares, levam a situações de dupla carreira ou domesticidade por opção. Se, tal como nas estratégias de subsistência, optam nos primeiros anos de vida das crianças por soluções parentais (designadamente a mãe/avó), nos dois, três anos anteriores à entrada na escola pela alternativa institucional, na fase entre os seis e dez anos de idade optam também pela via institucional, enquanto que nos agregados que protagonizam estratégias de subsistência, o mais frequente é as crianças ficarem com as avós. A este propósito uma entrevistada refere: "A partir dos dez anos eles já são conscientes, os meus filhos ficam com a avó ou então ficam mesmo sozinhos".

¹⁷ Cerca de 40% dos maridos das trabalhadoras entrevistadas são funcionários nos armazéns do hipermercado onde também elas trabalham (chefes do armazém, reposidores, guardas nocturnos). Outros são vendedores, motoristas e apenas um é polícia.

de que o tempo parcial significa uma situação de desvantagem acrescida, porquanto inviabiliza qualquer possibilidade de promoção ou progressão no trabalho que realizam.

Neste contexto, também há trabalhadoras que desejariam o tempo completo e não o conseguem. Não se trata aqui de "escassez" de trabalho a tempo completo, mas de estratégias da empresa no contexto da actividade que desenvolvem. Ou seja, ainda que o tipo de horário de trabalho não possa ser dissociado do enquadramento familiar das trabalhadoras, acrescem factores que se prendem com a organização e estratégias subjacentes à empresa. O período de funcionamento das 9h00 horas às 23h00 horas durante a semana e ao Domingo das 9h00 às 13h00 implica uma arquitectura de horários diferenciados que cubra tal amplitude de horário.

A multiplicidade de horários a tempo parcial é ilustrativa.

Quadro VIII - Distribuição do tempo parcial na linha de caixa

Tempo parcial 30 horas (fixo)	10h00/17h00 10h30/17h30
	16h00/23h00 16h30/23h30
Tempo parcial 30 horas (rotativo)	Hh00/18h00
Tempo parcial 25 horas (fixo)	Hh00/16h00 Hh30/16h30
Tempo parcial 25 horas (rotativo)	12h00/17h00 12h30/17h30
	16h00/21h00 16h30/21h30
	17h00/22h00 17h30/22h30
	17h45/23h45 18h30/22h30
Tempo parcial 12 horas (fim de semana)	9h30/16h00 Hh00/17h30
	16h30-23h00

Nota: Refira-se que o horário de tempo parcial normal e o de fim de semana diferem, pois ao Domingo só trabalham de manhã. No que respeita ao tempo parcial de 30 e 25 horas, o primeiro compreende a seguinte distribuição: seis horas de trabalho mais uma hora para almoço, cinco dias por semana, o que totaliza as 30 horas, enquanto que o segundo corresponde a quatro horas de trabalho mais uma hora de paragem para almoço contabilizada para o total de horas de trabalho. Não trabalham ao domingo e a "folga" semanal nem sempre coincide com o sábado.

No entanto, o contraste, entre o horário de trabalho que se pratica e aquele estipulado pela lei, é grande. As trabalhadoras referem o constante incumprimento do horário de trabalho estabelecido: "Temos sempre horas de entrada, mas de saída, nunca se sabe, depende... nunca há dias certos, quer dizer as folgas".

Claro está que as diferenças ainda se acentuam mais no decurso dos meses que antecedem a época natalícia, durante os quais o período de

funcionamento ao domingo é semelhante aos dias de sábado e aos restantes da semana. No decurso destes períodos é frequente, apesar da lei consignar que o "trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo"¹⁸, as trabalhadoras laborarem ininterruptamente além do número de horas permitido por semana, sem beneficiarem do descanso semanal previsto pela lei. Constatou-se que a ocorrência dos dias de descanso, a "folga", não é estável, o que choca necessariamente com a sua vida privada.

Torna-se pertinente referir que relativamente às diferentes modalidades de organizar o tempo de trabalho - trabalho por turnos, à noite, ao sábado e ao domingo - se constata, dos dados apurados no Inquérito ao Emprego 2000, relativamente ao "tipo de horário de trabalho, segundo a actividade principal, por sexo", uma sobrerrepresentação feminina nas seguintes actividades: agricultura, produção animal, caça e siveicultura, alojamento e restauração, educação, saúde e acção social, outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais, e nos serviços domésticos. É de salientar que, no âmbito do comércio por grosso e a retalho, reparação, a diferença que separa homens e mulheres em termos globais (cerca de 10 pontos percentuais), não tem correspondência ao nível da distribuição dos horários ao fim de semana. Ou seja, são mais as mulheres que trabalham ao sábado e ao domingo.

Parece-nos oportuno proceder à transcrição de breves palavras trocadas entre duas trabalhadoras que laboram a *part-time*, durante o momento de descanso na sala de pausa, no sentido de ilustrar estas situações que reflectem o lado menos positivo do trabalho a tempo parcial.

"Houve situações desde que aqui estou em que trabalhei dez dias seguidos sem uma única folga...já não os podia ver à frente. Digo-te que depois daquela maratona precisava era de um mês seguido de férias, eu já não conseguia fazer nadinha... tinha dado mesmo jeito umas férias prolongadas, sem marido e sem filhos"

"Olha, eu passei uma situação mais ou menos como a tua, aliás para minha infelicidade já a passei por várias vezes e sabes o que me acontece depois...quando tenho uma folga acabo por dormir"

¹⁸Artigo 4º relativo aos períodos de trabalho, do Decreto-Lei 103/99 de 26 de Julho que transpõe a Directiva 97/81/CE.

o dia todo, isto é, todo não, porque há sempre o miúdo, ter que lhe dar de comer e aquelas coisas do costume, da lida da casa. Nesse dia, ainda me lembro como se tivesse sido hoje...foi há menos de meio ano...o meu marido veio-me buscar, na altura eu estava com uma enxaqueca tão grande que até chorei, quando ele chegou não aguentava as lágrimas "

(do diário de campo, 30/10/00, 16h00)

Dir-se-ia, no entanto, que estes horários e ritmos mais penosos não são exclusivo das trabalhadoras *âpart-time*, porquanto aquelas que se enquadram num regime a tempo completo se ressentem também desse "ritmo alucinante de trabalho", o que evidencia o seu quotidiano "sofrido":

"As vezes só me apetece chorar e não parar mais, é tudo muito difícil... ele é o trabalho, os filhos, o marido... é assim mesmo...eu já dei comigo muitas vezes a chorar sem saber, nem perceber exactamente por que motivos é que estava assim "

Grande parte do trabalho feminino na linha de caixa, a tempo parcial ou a tempo inteiro, encontra-se associado a dificuldades económicas, a percursos escolares e profissionais tidos como irremediáveis, face aos quais as alternativas são inexistentes.

Relativamente ao trabalho a tempo parcial, P. Bollé (1997) considera que a probabilidade do trabalho a tempo parcial involuntário tende a crescer em situações em que ele é encarado como um instrumento de combate ao desemprego. O autor insiste precisamente que é junto dos "trabalhadores que ocupam empregos menos qualificados que aumentam as dificuldades" e, conseqüentemente, as situações em que se submetem a tais situações, contribuindo, assim, para ampliarem as oportunidades de "hipotecarem o seu futuro profissional" (pp.609-631).

Uma outra questão crucial neste contexto, é a do nível das remunerações. Ainda que a lei refira que "o trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração de base prevista na lei ou na regulamentação colectiva, ou, caso seja mais favorável, à auferida pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal"¹⁹, é frequente a prática de salários inferiores comparativamente com as trabalhadoras que desempenham o mesmo emprego a tempo completo.

¹⁹ Artigo 5º relativo à retribuição do Decreto-Lei 103/99 anteriormente citado.

A este propósito, uma entrevistada refere que, ao mudar para o regime de trabalho a tempo parcial, por motivos familiares, estranhou o ordenado substancialmente inferior ao final do mês: "é uma diferença grande, principalmente, como é sempre um entra e sai de gente...nem sempre nos pagam o mesmo, nem todas fazemos as mesmas horas, como tal é tudo muito diferente...aliás acabo por nunca saber exactamente quanto recebo". Parecem-nos, então, que a dispersão das durações do trabalho a tempo parcial (atente-se no quadro sobre a variabilidade dos horários a tempo parcial) induz mais facilmente situações de disparidades salariais entre as trabalhadoras que escapam à sua compreensão.

Uma outra situação a considerar, aliás, ausente do discurso das entrevistadas, é a informação contida no Contrato Colectivo de Trabalho (CTT) dos super e hipermercados, respeitante a esta matéria. Da leitura do CCT, apercebemo-nos que, do capítulo das retribuições do trabalho, consta um anexo relativo ao enquadramento das categorias profissionais existentes. Relativamente às trabalhadoras entrevistadas, e segundo tal tipologia, elas teriam, legalmente, que percorrer diferentes categorias com correspondências salariais distintas. Eis o percurso legalmente previsto no capítulo II (Carreira profissional e admissões), na cláusula 7 relativa aos acessos às diferentes categorias do CCT. Ingressam no hipermercado como "operadoras ajudantes do 1º ano" (com uma remuneração média de 52 900\$00), passam a "operadoras ajudantes do 2ª ano" (o que equivale a uma remuneração média de 57 000\$00). Agrupam de seguida a categoria "operadora de supermercado de 2ª". Aqui as trabalhadoras permanecem três anos, auferindo em média 61500\$00, sendo de seguida integradas na categoria "operadora de supermercado de 1ª" durante um período de tempo equivalente ao anterior (com uma remuneração média de 71 900\$00). Por último, alcançam a última categoria da "curta carreira", designada "operadora especializada". Será, contudo, necessário acrescentar que a "carreira" de oito anos é o resultado de promoções automáticas, sem qualquer obrigatoriedade de prestação de prova ou a existência de qualquer avaliação formal. Como refere a chefe de linha de caixa, apenas devem ter "comportamentos e atitudes exemplares".

Todavia, constata-se dois tipos de situações. Por um lado, a promoção de uma categoria a outra nem sempre ocorre, o que logo à partida viola a legislação previamente estabelecida. Por outro lado, às diferentes categorias profissionais nem sempre correspondem as retribuições salariais devidas. Revelam-se margens de arbitrariedade fortemente acentuadas. É curioso constatar que as tabelas salariais contemplam diferentes tabelas consoante se trata de três agrupamentos de distritos: um primeiro que engloba o do Lisboa,

do Porto, e de Setúbal; um segundo que contempla os distritos de Braga, Évora, Faro, e Santarém e por último um que integra os restantes distritos do país. A este propósito saliente-se apenas que dados do Instituto Nacional de Estatística, relativos à localização das grandes superfícies alimentares (hipermercados) para 1998, indicam-nos que 40% dessas superfícies se situavam na região de Lisboa e Vale do Tejo.

Estes últimos dados referentes às situações de emprego das trabalhadoras da linha de caixa permitem-nos perceber os *contextos estruturalmente precários* em que tem lugar a sua acção como mulheres-trabalhadoras.

Paralelamente, a sua *experiência quotidiana penosa* enforma um discurso marcado por baixas expectativas face ao futuro indeterminado, que no limite as força a aceitar esta forma (in)evitável de ganhar a vida, e as submete a vivências onde a dignidade humana lhes é negada. Muitas delas, uma vez convencidas da precariedade do seu futuro, acabam por (sobre)viver silenciadas no tempo e com o tempo.

Referências bibliográficas

- ADAM, Barbara (1990), *Time & Social Theory*, Cambridge, Polity Press.
- ANDRÉ, Isabel (1993) *O Falso Neutro em Geografia Humana. Género e Relação Patriarcal no Emprego e no Trabalho Doméstico*, Tese de Doutoramento, FLUL.
- BARRETO, António (org.) (2000), *A Situação Social em Portugal, 1960-1999*, Volume II, Lisboa, ICS.
- BATTAGLIOLA, F. (2000), *Histoire du Travail des Femmes*, Paris, La Découverte.
- BAUDRILLARD, Jean (1991), *Simulacros e Simulação*, Lisboa, Relógio D'Água.
- BOLLÉ, Patrick (1997), « Le travail à temps partiel: liberté ou piège ? », *Revue Institut du Travail*, vol.136(n°4), pp.609-631.
- BORGES, Maria Armanda (2000), *Supermercados, hipermercados e grande distribuição*, Lisboa, Gabinete Técnico, CESR
- BOURDIEU, Pierre (1998), *La Domination Masculine*, Paris, Éditions du Seuil.
- CABRAL, M. V. (1984), *O Nome e a Coisa*, Lisboa, A Regra do Jogo.
- CARDOSO, Ana Rute (1997), *Trabalho Feminino em Portugal: Valorização da mulher na economia ou valorização da economia com a mulher?*, Lisboa, CITE.
- CASTEL, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la Question Sociale. Une Chronique du Salarial*, Paris, Fayard.
- COMMAILLE, J. (1993), *Les Stratégies des Femmes. Travail, Famille et Politique*, Paris, La Découverte.
- CORIAT, Benjamin (1979), *UAtelier et le Chronomètre. Essai sur le Taylorisme, Le Fordisme et la Production de Masse*, Paris, Christian Bourgeois.

- COSTA, A., MACHADO, F. (1998), "Processos de uma modernidade tardia", in COSTA, A., VIEGAS, J., *Portugal, Que Modernidade*, Oeiras, Celta, pp. 17-44.
- DEJOURS, C. (1998), « Centralité ou déclin du travail », in KERGOAT, eL_ai, *Le Monde du Travail*, Paris, La Découverte, pp.40-49.
- DEJOURS, C. (2001), in *Jornal O Público*, 12.04.2001, pp.28-29
- ESTANQUE, Elísio (2000), *Entre a Fábrica e a Comunidade. Subjectividades e Práticas de Classe no Operariado do Calçado*, Porto, Afrontamento.
- FREIRE, João (1997), *Variações Sobre o Tema Trabalho*, Porto, Afrontamento. GIDDENS, Anthony (1987), *Social Theory and Modern Sociology*, Cambridge, Polity Press.
- GOFFMAN, Erving (1973), *La Mise en Scène de la Vie Quotidienne. La Présentation de Soi*, Paris, Éditions Minuit.
- GOODY, Jack (2000), *The European Family*, Oxford, Blackwell.
- GORZ, André (1997), *Misère du Présent. Richesse du Possible*, Collection Débats, Paris, Galilé.
- HALL, Edward T. (1984), *La Danse de la Vie. Temps culturel, Temps Vécu*, Paris, Seuil.
- HIRATA, H., et ai (2000), *Dictionnaire Critique du Féminisme*, Paris, PUF.
- MARUANI, Margaret (2000), *Travail et Emploi des Femmes*, Paris, La Découverte.
- MARTINS, Hermínio (1996), *Hegel, Texas e outros Ensaio de Teoria Social*, Lisboa, Século XXI.
- MOULIN, Jean (1992), « L'organisation sociale du temps », in *Futuribles, Analyse, Prévision, Prospective*, n°165/166, Paris, Mai-Juin, pp. 239-252.
- PAIS, José Machado (1998) "As cronotopias das práticas culturais no quotidiano", in *OBS-Observatório das Atividades Culturais*, n°4, Lisboa, OAC.
- PAIS, José Machado et ai (1999), *Traços e Riscos de Vida: Uma Abordagem Qualitativa a Modos de Vida Juvenis*, Lisboa, Âmbar.
- PAUGAM, Serge (2000) *Le Salarié de la Précarité. Les Nouvelles Formes de l'Intégration Professionnelle*, Paris, PUF.
- PERISTA, Heloísa (coord.) (1999), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho: Uma Questão de Género*; Coleção Estudos, 15, Lisboa, MTS.
- PINTO, José Madureira (1999), "Flexibilidade, segurança e identidades profissionais", *Cadernos de Ciências Sociais*, n°19-20, Porto, Afrontamento, pp.5-37.
- REDINHA, M. G. (1995), *A Relação Laboral Fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*, Coimbra, Coimbra Editora.
- RODRIGUES, Maria João (1991), *Competitividade e Recursos Humanos*, Lisboa, D. Quixote.
- ROSA, Teresa (coord.) (2000), *Trabalho Precário. Perspectivas de Superação*, Lisboa, CIES.
- SENNET, Richard (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, W.W. Norton and Company.
- SCHNAPPER, D. (1999), *Contra o fim do trabalho*, Lisboa, Terramar.
- SCOTT, James, (1990), *Domination and Arts of Resistance. Hidden Transcripts*, London, Yale University.

- SILVA, Manuela (1983), *O Emprego das Mulheres em Portugal - A "mão invisível" na discriminação sexual do emprego*, Porto, Afrontamento.
- SUE, Roger (1995), *Temps et Ordre Social*, Paris, PUF.
- TEIXEIRA, José Afonso (1997), *O Comércio Alimentar na Área Metropolitana de Lisboa nos últimos 30 anos: agentes, estratégias e padrões de consumo*, Tese de Doutoramento, FCSH-UL.
- THOMPSON, E. P. (1989), « Folklore, antropologia e historia social », in *Historia Social*, n°3, pp.81-102.
- THOMPSON, E. P. (1967), "Time, work-discipline and industrial capitalism", in *Past & Present*, n°38.
- TILLY, Louise, SCOTT, Joan (1979), *Women, Work and Family*, New York, Rinehart and Winston.
- TORRES, Anália; SILVA, Francisco (1998), "Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres", *Sociologia, Problemas e Práticas*, n°28, Lisboa, CIES, pp. 9-65.
- TORRES, Anália (1995), "Travail féminin et relations conjugales: quelques exemples des interrelations entre sphère privée et sphère publique », in AAVV, *La Place des Femmes: les enjeux de l'identité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte.
- VIEGAS, J; FARIA, Sérgio (1999), *As Mulheres na Política*, Lisboa, Imprensa Nacional, Casa da Moeda.
- WALBY, S. (1997), *Gender Transformations*, London, Routledge.
- WEIL, Simone (1951), *La Condition Ouvrière*, Paris, Gallimard.
- YOUNG, Michael (1988), *The Metronomic Society. Natural Rhythms and Human Timetables*, London, Thames and Hudson.