



# ÁMBITOS

Revista Internacional de Comunicación

- [Acerca de](#)
- [Indexación](#)
- [Publicación](#)
- [Artículos »](#)
- [Reseñas »](#)
- [Contactar](#)

- [Ámbitos Personales](#)
- [Audiencias y OP](#)
- [Comunicación y Tecnología](#)
- [Géneros y AC](#)
- [Historia y Estructura](#)
- [Infoxicación](#)
- [Profesión Periodística](#)

21/12/2017 [Géneros y AC, N. 39](#)

## **Precariado e Género: a trajetória de mulheres portuguesas rumo a uma nova classe em formação**

**Marta Gorete Rodrigues Ornelas**

[Instituto Superior Miguel Torga \(Portugal\)](#)

[mgrornelas@gmail.com](mailto:mgrornelas@gmail.com)

**Fátima Regina Ney Matos**

[Instituto Superior Miguel Torga \(Portugal\)](#)

[Universidade Potiguar \(Brasil\)](#)

[fneymatos@globo.com](mailto:fneymatos@globo.com)

**Diego de Queiroz Machado**

[Universidade Federal do Ceará \(Brasil\)](#)

[diegomachado@ufc.br](mailto:diegomachado@ufc.br)

**Rafael Fernandes de Mesquita**

[Universidade Potiguar \(Brasil\)](#)

[Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí-IFPI \(Brasil\)](#)

[rafael.fernandes@ifpi.edu.br](mailto:rafael.fernandes@ifpi.edu.br)

**English Version:** Precarity and gender: the trajectory of portuguese women towards a new class in training.



A partir das características apontadas por Standing para definir o conceito de precariado, esta investigação foca-se no caso particular de mulheres portuguesas diplomadas, que acreditaram que o ensino superior lhes permitiria ter uma carreira e uma trajectória segura de trabalho. Os dados foram recolhidos através de entrevistas semiestruturadas, analisados de acordo com as técnicas de análise de conteúdo, e codificadas com o auxílio do software Atlas/TI. Os resultados evidenciam como estas experiências profissionais estão na base de sentimentos associados à frustração de estatuto, ausência de perspectivas seguras de futuro e por uma maior vulnerabilidade às armadilhas da precariedade.

**Palavras-chave:** Precariado, Mulheres, Trabalho, Flexibilidade.

**Abstract:** Based on the characteristics pointed out by Standing to define the concept of precariat, this research focuses on the specific case of Portuguese women graduates, who believed that higher education would allow them to have a career and a safe career path. Data were collected through semi-structured interviews, analyzed according to the techniques of content analysis, and coded with the aid of Atlas / TI software. The results show how these professional experiences are based on feelings associated with status frustration, lack of secure future prospects, and greater vulnerability to precariousness traps.

**Keywords:** Precariat, Women, Labor, Flexibility.



## 1. INTRODUÇÃO

Este projecto partia da hipótese lançada por Standing segundo a qual o entrecruzamento das políticas neoliberais com a globalização económica criou as condições para o aparecimento de uma nova estrutura de classes, onde se inclui aquela que o autor designa de “precariado”. Esta “classe” caracteriza-se por novos tipos de relações, cada vez mais instáveis, de produção, de distribuição e de relações com o Estado.

O precariado apresenta ao nível destas relações algo que parece ser único na história: trata-se da primeira classe em que a regra é possuir um nível de qualificações (competências e habilidades) superior ao tipo de trabalho que desempenha ou pode aspirar a desempenhar (Standing, 2013a; 2014c), com uma forte penalização das

mulheres que, através da readaptação das dinâmicas de desigualdade, assumem agora, por todo o mundo, o lugar de “trabalhador ideal”.

Depois de gerações de esforço para integrar a igualdade da mulher no trabalho assalariado, assistimos a uma reestruturação do trabalho que o tem aproximado das características atribuídas no passado aos trabalhos femininos, ou realizados exclusivamente por mulheres: vulnerabilidade, tempos de trabalho remunerado e não remunerado, salários mais baixos e sem respeito pelos horários laborais (Standing, 1999; Oksala, 2013; Morini & Bergas, 2014).

Tal como explica Judith Revel no prefácio à obra de Morini & Bergas (2014), a feminização do trabalho, neste sentido, não é somente o nome que indica a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho é também e, sobretudo, a extensão assustadora das condições de exploração e sujeição, que historicamente pertencem às mulheres, alargada à toda a esfera de produção. E neste contexto a mulher vê-se agora exposta a uma “dupla pena” – como uma subfigura empurrada para as margens da sua própria condição (Morini & Bergas, 2014).

A opção pelo estudo deste grupo pretende trazer à discussão a premissa comumente aceite de que a modernização do estatuto social, laboral e educativo da mulher é, por si só, um critério de desenvolvimento dos países. Se por um lado as mulheres estão em maior número no ensino superior desde meados dos anos 80 (Ferreira, 1998), por outro, os dados nacionais mais recentes disponíveis [1], relativos a 2015, mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres persiste, sendo de 16,7% na remuneração média mensal de e de 19,9% no ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), ambos em desfavor das mulheres. Esta diferença aumenta à medida que aumenta o nível de qualificação, sendo particularmente elevado entre os quadros superiores, onde a remuneração média mensal de base das mulheres representava 73,6% da remuneração dos homens, enquanto o ganho representava 72,1% face à média dos homens (CITE, 2015).

A partir das características apontadas por Standing para definir o conceito de precariado, esta investigação debruça-se sobre um dos aspectos distintivos desta “classe em formação”: as relações de produção, especificamente no caso particular de mulheres diplomadas em Portugal, que acreditaram que o ensino superior lhes permitiria ter uma carreira e uma trajectória segura de trabalho. A tese de Standing (2013a; 2014a; 2014c) assenta na hipótese de que a consciência da contradição existente entre o trabalho executado e a capacidade de trabalho (*labour power*), provocada pela falta de oportunidade para definir e manter sob controlo narrativas ou trajectórias pessoais de trabalho, parece criar um sentimento de dissonância de estatuto social, ditando vivências marcadas pela alienação, frustração de estatuto e de privação em relação ao futuro e maior vulnerabilidade às armadilhas da precariedade (Ornelas, Matos, Machado & Mesquita, 2017).

## **2. O NEOLIBERALISMO ENQUANTO PROMESSA DE EMANCIPAÇÃO DA MULHER**

A era da globalização refere-se a uma série complexa de eventos com início nos anos 1970 que reúne uma multiplicidade de mudanças nos contornos da economia, da política e da vida social. (e.g. Bauman, 1998; Giddens, 1999; Beck, 2000; Hardt & Negri, 2000)

De acordo com Eisenstein (2005), a profunda reestruturação da economia dos EUA e do mundo, desde 1970, corresponde à ascensão do movimento das mulheres durante o mesmo período e revela o uso de algumas ideologias e práticas deste movimento em favor do capitalismo. Em particular, o declínio do ordenado família e a abolição do Estado Social, o uso do microcrédito e do trabalho feminino nas zonas de processamento de exportação nos países em “via de desenvolvimento”, podem encontrar fundamento nas ideias feministas. De fato, a crítica ao predomínio de uma economia estatizada, androcêntrica, dirigista e nacionalista, feita pela segunda vaga de feminismos, coincidiu com a crítica que os ideólogos do neoliberalismo da Escola de Chicago (bem como as tendências neoliberais europeias) dirigiam à intervenção do Estado na economia. Estas ideologias criticavam igualmente a excessiva regulação, as estreitas fronteiras dos nacionalismos, face às possibilidades oferecidas pela livre circulação do capital e pelo livre funcionamento dos mercados (Fraser, 2009).

Contudo, como realçam Fraser (2009) e Eisenstein (2009), à medida que as reivindicações da segunda vaga de feminismo se encontram e coincidem com as ideologias neoliberais, a contradição instala-se no mundo laboral. A crescente pressão pela “competitividade”, com a correspondente desregulação do trabalho – em favor, sempre, da mão-de-obra barata, criaram condições para o surgimento de uma estrutura de classes mais fragmentada, onde Standing inclui o precariado: “Não é a classe média esmagada, nem uma classe inferior, nem a classe mais baixa da classe trabalhadora” (2014a:18).

A feminização do trabalho surge, assim, como um duplo movimento, a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, mas também e sobretudo, a extensão assustadora das condições de exploração e sujeição, que historicamente pertencem às mulheres, alargada à toda a esfera de produção, possíveis pela introdução de uma série de prerrogativas da gestão sobre a organização e as condições de trabalho, próprias das políticas neoliberais (Standing, 1999; Oksala, 2013; Morini & Bergas, 2014).

Exatamente porque o trabalho das mulheres é um recurso central para o capital global (Acker, 2004), e porque a condição histórica das mulheres tornou-se a medida de exploração de todas as pessoas (Morini & Bergas, 2014), também não é possível falar de globalização sem ter em conta o duplo sentido da “feminização” do trabalho e o surgimento do precariado.

### **3. FRAGMENTAÇÃO DA ESTRUTURA DE CLASSES E O SURGIMENTO DO PRECARIADO**

Standing (2013a; 2014e) assenta a sua argumentação em defesa do conceito do precariado, enquanto classe, numa definição tridimensional de relações: relações específicas de produção, relações específicas de distribuição (fontes de rendimento) e relações específicas com o Estado. Esta combinação produz uma consciência distinta

das reformas e políticas sociais desejáveis. Note-se que a inclusão explícita das relações com o Estado, como um dos aspectos distintivos da definição de classe, é bastante significativa, chamando a atenção para a crescente marginalização de muitas pessoas em relação aos direitos normalmente associados à cidadania.

Em primeiro lugar, tem-se a dimensão das relações de produção. Estas são, sobretudo, caracterizadas por uma precarização existencial, já que o trabalho inseguro, os contratos a termo e a constante alternância entre estar empregado e estar desempregado, conduzem também a uma precarização das outras dimensões da vida. (Standing, 2014d; 2014e). Os traços que caracterizam esta relação são:

1. Ausência de uma identidade ou narrativa ocupacional – A flexibilidade não se verifica apenas no vínculo laboral, concretiza-se também na categoria profissional e, muitas vezes também, no conteúdo funcional. O precariado experiencia tanto a insegurança de emprego, como a insegurança profissional. Esta situação é fonte de frustração, alienação, ansiedade e anomia (Standing, 2014d; 2014e).
2. Falta de controlo sobre o tempo (fenómeno do tempo servicializado) – Mais do que o trabalho precário em si (que sempre existiu), o precariado vê-se forçado a fazer uma elevada quantidade de trabalho que não é reconhecido como trabalho, nem pago como tal (*work-for-labour*). Deve estar sempre disponível para o trabalho, pronto para provar que quer trabalhar e, ainda, estar preparado para aceitar novos tipos de empregos. Esta perda de controlo sobre o tempo tende a gerar uma mente precarizada, que manifesta cansaço, stress, frustração e incapacidade de priorizar e agir coerentemente. (Standing, 2014d; 2014e).
3. Excesso de habilitações – Primeiro grupo de trabalhadores/as para o qual a regra é possuir um nível de habilitações superior ao tipo de trabalho que poderão aspirar ou que poderão ver-se obrigados a desempenhar. Esta circunstância provoca um sentimento de frustração de estatuto e formas de alienação profundamente estruturais. (Standing, 2014d; 2014e).
4. Desprendimento psicológico do trabalho – Uma vez que as relações laborais são intermitentes ou implicam um vínculo instrumental, o precariado não desenvolve uma falsa consciência profissional (Standing, 2014d; 2014e).

Em segundo lugar, estão as relações de distribuição. O rendimento do precariado está concentrado no rendimento do trabalho, sobretudo nos ordenados em dinheiro. A sua situação flexível não lhes permite contar com a maioria dos benefícios dados pelas empresas a trabalhadores com carreira e, muitas vezes, também não chegam a reunir requisitos, como o tempo de descontos, ou a passar com sucesso na prova de condição de recursos para ter acesso aos apoios do Estado. Esta realidade transforma os membros do precariado em suplicantes, dependentes de decisões discricionárias de outros para sobreviver. Os aspectos desta relação são:

1. Incerteza – A exclusiva dependência do salário em dinheiro provoca uma incerteza económica crónica. (Standing, 2014d; 2014e). Esta incerteza não pode ser confundida com noção de risco. Em economia, uma distinção clássica entre risco e incerteza é a proposta por Frank Knight, na sua obra *Risk, Uncertainty, and Profit* (1964, pp. 22-48). O risco é considerado como uma probabilidade mensurável, a incerteza é definida como uma situação expressa

por valores indeterminados e não quantificáveis, isto é, refere-se a uma situação de “probabilidade numericamente imensurável”.

2. Declínio da mobilidade social – Desde o início da era da globalização, na maior parte da Europa e América do Norte, a mobilidade social diminuiu, juntamente com a crescente desigualdade de rendimento (Blanden, Gregg and Machin, 2005; Sawhill, 2008; OECD, 2010; Standing, 2013a, 2014d, 2014e).

Em terceiro lugar, estão as relações com o Estado. A pressão exercida por todos os aspectos anteriormente descritos, fortemente impulsionados pelos processos de globalização do trabalho, está a provocar uma erosão sistemática nos direitos de cidadania historicamente consagrados: civis, culturais, políticos, sociais e económicos. Esta realidade transforma muitas pessoas que vivem no precariado em subcidadãos [denizen] (Standing, 2014d; 2014e).

A conjugação entre os mercados de trabalho flexíveis e o funcionamento do sistema de segurança social contribui para o último aspecto que caracteriza o precariado: as armadilhas da precariedade e da pobreza. Estas armadilhas são causadas pela impossibilidade de contrabalançar os custos/benefícios da aceitação de qualquer emprego (Standing, 2014e).

#### **4. METODOLOGIA**

Este trabalho tem um carácter exploratório, até pelo facto de fazer uso de uma variação conceptual (não confundir “termo” e “conceito”) que acrescenta novos traços ao conceito de “precariado” tal como cunhado por Castel e Bourdieu, nos anos 80. Tal como, os usos “precariedade” e “precarização”, têm servido sobretudo para descrever determinadas condições laborais, ou ainda para discutir formas de auto-exclusão, muito típico nos discursos neoliberais, para explicar as vivências daqueles que são incapazes de “vencer” na sociedade. Do ponto de vista metodológico, a nossa abordagem justifica-se pela necessidade de “desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, com vista na formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores” (Gil, 1989, pp. 44-45).

Neste trabalho foi escolhida a abordagem qualitativa tendo em vista a sua relação com “o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenómenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (Minayo, 1994, p. 22). Assim, a modalidade adoptada para esta investigação foi, de acordo com a tipologia proposta por Merriam (1998), o estudo qualitativo básico ou genérico, de forma a possibilitar a descrição das perspectivas e visões de mundo das pessoas envolvidas (Mesquita, Sousa, Martins & Matos, 2014; Mesquita & Matos, 2014).

Como critério de inserção foram seleccionadas mulheres diplomadas que se encontram em situação profissional precária. Todas as respondentes tinham a expectativa que o ensino superior lhes proporcionaria uma carreira na sua área de especialidade. Todas à excepção da mais nova, já tiveram experiências de trabalho nas suas áreas de formação académica, mas nenhuma conseguiu até ao momento, que isso se traduzisse em segurança, quer financeira, quer profissional. A identificação de potenciais respondentes

iniciou-se a partir do critério de acessibilidade e continuou com a estratégia “bola-de-neve”, na qual uma participante apontou outras que possuísem características de interesse na investigação. Este método é útil no acesso a populações difíceis de identificar (Bogdan & Biklen, 1994). Importa realçar que houve alguma dificuldade em conseguir voluntárias para este estudo. Algumas mulheres nesta situação revelaram receio de serem identificadas, sobretudo pela entidade patronal, percebendo-se ainda alguma vergonha social pela situação vivida.

A tabela 1 esquematiza a informação considerada importante para contextualizar a trajetória profissional e pessoal de cada entrevistada. Para preservar o anonimato das entrevistadas, as suas comunicações são assinaladas com a letra “E”, seguida pelo número que corresponde à ordem pela qual a entrevista foi realizada, de acordo com a tabela 1.

**Tabela 1**

**Perfil das entrevistadas**

Entrevistas	Idade	Nível acadêmico	Ocupação / profissão
E1	47	Pós Doutoramento	Bolseira FCT / Investigadora
E2	43	Licenciatura	Técnica de seguros
E3	35	Licenciatura	Estagiária
E4	33	Mestrado	Técnica administrativa
E5	41	Licenciatura	Advogada oficiosa e operadora Vodafone
E6	24	Mestrado (em curso)	Empregada de Balcão

Fonte: Autores, 2017.

A recolha de dados foi realizada por meio de entrevistas individuais semiestruturadas a mulheres diplomadas que se encontram em situação profissional precária, convidando-as a fazer uma descrição das suas percepções sobre os tópicos e dimensões, seleccionadas de acordo com os trabalhos de Standing sobre o precariado.

O protocolo da entrevista consistiu numa solicitação para a entrevistada fazer um pequeno resumo do seu percurso académico, bem como uma apreciação sobre o reflexo desse percurso em termos profissionais (vínculos, períodos de desemprego). A partir desta primeira questão, a entrevista foi sendo desenvolvida de modo a perceber as seguintes questões: Como é se identificavam profissionalmente quando tal lhe era solicitado (por exemplo em formulários oficiais ou em respostas a anúncios de emprego; Em que áreas é que procuravam emprego e se aceitariam trabalhar numa área completamente diferentes e muito abaixo das suas qualificações formais (se ainda não fosse o caso). O que pesaria / pesa nesta decisão; Como é que descrevem a sua relação

com o trabalho e que factores a motivam a ir para o emprego todos os dias; Como é que fazem a gestão das suas actividades/quais são; Que perspetivas têm em relação ao futuro; composição do rendimento (dependem ou não de outras ajudas); O que respondem às pessoas que lhes dizem para arriscar, por exemplo com um negócio próprio ou emigrar, ou que se calhar não se esforça o suficiente; Sentem que os seus direitos fundamentais estão assegurados (civil, político, cultural, social e económico); Como é que descrevem a sua relação (representatividade) com o Estado. Essas entrevistas duraram cerca de 30 a 40 minutos, foram conduzidas via Skype e gravadas com a concordância das entrevistadas.

A análise de dados seguiu as técnicas de Análise de Conteúdo propostas por Bardin (1977), mais especificamente a análise temática a partir do método categorial. As categorias estabelecidas correspondem às já referidas por Standing, nos seus trabalhos sobre o precariado, agrupadas em famílias, de acordo com a sua contribuição para as consequências mais presentes na fracção do precariado que é constituída por pessoas com formação académica (Standing 2013a; 2014d; 2014b), conforme tabela 2.

Cada transcrição foi cuidadosamente lida várias vezes e foram destacados os temas emergentes, relacionados com as características deste grupo, associadas ao excesso de habilitações em relação ao trabalho que desempenham, nomeadamente a dissonância de estatuto, a falta de sentido de futuro, a ausência de uma narrativa profissional e a insegurança.

**Tabela 2**

**Categorias e Famílias**

	Cód.	Família	Categoria
	101		Relações
10	102	Frustração de estatuto	Ausência de u
	103		Desprendimen
	111		Relações c
11	112	Privação em relação ao futuro	
	113		Declínio
	121		Falta de c
12	122	Armadilhas da precariedade e da pobreza	Relações c
	123		Exces

Fonte: Autores, 2017.

Para a análise dos dados e posterior codificação associou-se à técnica da Análise de Conteúdo o *software* Atlas/TI, versão 7.0. Os resultados gerados pelo *software* Atlas/TI permite-nos visualizar a rede de relações existentes entre os diferentes códigos (categorias e famílias), a força destas relações, o número de citações existentes para



cada categoria, e ainda a quantidade de relações que cada categoria tem com as restantes (Figura 1).

## 5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A consciência da contradição existente entre o trabalho que executam e a capacidade de trabalho que possuem está reflectida nos percursos apresentados pelas entrevistadas. A falta de oportunidade de construir e manter sob controlo narrativas profissionais assentes nas suas reais qualificações manifesta-se pela verbalização de sentimentos associados à frustração de estatuto e à privação de futuro.

O investimento na educação tem sido apresentado nos discursos políticos como a solução para os problemas da fraca competitividade do nosso país. No caso específico das mulheres, o acesso à educação e formação foi sempre apontado como um dos factores decisivos para a sua emancipação económica, civil e política.

O investimento na qualificação de nível superior como meio de alcançar independência económica é descrito aqui por uma licenciada em direito:

Tenho 40, faço 41 este mês. Entrei para a universidade com 18 anos, fui para uma privada tirar Direito, sempre achei desde criança que ia tirar Direito, mas isso é outra história que não interessa. Andei 6 anos a pensar: ok, vou ser advogada e vou ter uma vida maravilhosa...aquelas coisas que eu acho que todas pensamos. Com curso, o estágio e a ordem dos advogados acabei tudo com 27. Comecei a enviar currículos... até que realmente começou a ser um ano sem fazer praticamente nada e comecei a ver que não ia ser penalista. Pensei: eu quero sair de casa, tenho praticamente 28 anos e quero trabalhar (E<sub>5</sub>).

A desilusão presente nesta descrição ilustra bem o desajuste entre a promessa do investimento em qualificações superiores e o seu retorno real: “um ano sem fazer nada”.

A preocupação com a instrução e a educação das mulheres foi especialmente relevante no contexto e desenvolvimento do movimento feminista português. Considerava-se que o analfabetismo cultural e intelectual das mulheres era decisivo não só para a definição do seu estatuto de subalternidade, mas também para o seu processo de emancipação (Silva, 1983). A feminização do ensino superior em Portugal, embora já visível no ano lectivo de 1960/61, com as mulheres a representarem 31,4% dos estudantes massifica-se sobretudo a partir de meados dos anos 80 (Ferreira, 1998), altura a partir da qual a percentagem de mulheres inscritas no ensino superior foi sempre, de acordo com a base de dados Pordata [2] (2017), superior à dos homens. Este empreendimento em Portugal não pode ser desvinculado do fim da ditadura, em 1974, acontecimento que coincidiu com o avanço das correntes de pensamento neoliberais no mundo ocidental. De fato, a construção de um sistema de mercado global teve importantes consequências em todas as dimensões da vida.

O sistema de ensino tem vindo a transformar-se numa indústria de processamento de diplomas e qualificações, com cada vez menos estudantes a conseguirem o retorno do seu investimento.

Portanto, já tinha quase 40 anos quando tive o meu primeiro contrato de trabalho. Só que era um contrato, neste programa Ciência 2007, com fim. Só durava cinco anos. (...) Depois o programa acabou, sem possibilidade de renovação. (...) Fomos todos parar ao desemprego... (E<sub>1</sub>).

Uma das facetas da mercantilização da educação é a proliferação dos estágios. Os estágios, inicialmente encarados como um modo de ganhar experiência e que, em princípio, tinham como objectivo a integração do estagiário na empresa, têm sido utilizados por muitas empresas como trabalho barato e dispensável, funcionando como uma integração desqualificante no mercado de trabalho (Paugam, 2000).

Sendo um estágio curricular (em áreas diferentes) – não é remunerado, pode-se fazer quantos quiser! E já vai perceber porque é que estou a dizer isto... Pronto, entrei para a [empresa de consultadoria] para o terceiro estágio curricular, era cerca de 3 meses. Depois fiz o estágio profissional a seguir, de 9 meses (...) Em Junho do ano passado, comecei a fazer uma formação de 3 meses em programação em Java e também, porque a partir de “x” horas temos direito a um estágio curricular – O 4º estágio curricular! (risos) que é onde estou agora. (...) Sendo que era facultativo, mas o meu intuito foi mais uma vez entrar na área de alguma forma. Pronto, mas também já tive conhecimento, que não vão poder ficar comigo. Ou seja, foram mais 6 meses a trabalhar de graça (E<sub>3</sub>).

Percebe-se nesta passagem como o sistema pode ser subversivo. Por um lado, os recém-licenciados competem por estes estágios não remunerados, ou financiados pelo Instituto Emprego e Formação Profissional, na esperança de “entrar na área de alguma forma”. Por outro lado, as empresas não só não têm limite para a quantidade de estagiários que podem receber, como também são pressionadas, pelas empresas de formação e pelo próprio funcionamento dos sistemas de ensino superior, para recebê-los.

A propagação dos estágios tem funcionado como impulsor do crescimento do precariado. Os jovens, na esperança de conseguir uma oportunidade de trabalho, sujeitam-se a trabalho barato e sem perspectivas de progressão, ao mesmo tempo em que exercem pressão sobre os restantes trabalhadores e sobre o valor do trabalho (Standing, 2014a).

Eu acho que isto é completamente disparatado, estágios assim...se bem que a culpa também é nossa por nos...por expormos... não é bem expormo-nos, acabamos por compactuar, isto porque – no meu caso- temos sempre aquela esperança de ficar, como já aconteceu uma vez...pode acontecer outra vez, não é? É um bocadinho com essa esperança, porque como lhe disse há bocadinho na outra empresa de Coimbra foi assim que eu entrei, com um estágio curricular (E<sub>3</sub>).

Os empregadores, cada vez mais pressionados pela competitividade global, tentam a todo o custo adaptar os níveis de contratação aos níveis de produção. O termo “flexibilidade” surge, nas últimas décadas, como um dos vocábulos mais repetidos nos discursos dos governantes e dos empresários. A necessidade de introduzir práticas flexíveis nas relações de trabalho tem como argumento fundamental a necessidade de racionalização da actividade económica e de estímulo à produtividade. Estes argumentos assentam na ideia segundo a qual a competitividade depende da agilidade e

elasticidade dos processos produtivos, do sistema organizacional e do sistema de emprego (Duarte, 2011:15-16).

A prestação de trabalho em regime independente, bem como os contratos a prazo, são as modalidades de trabalho que melhor se adequam a um sistema que precisa de se ajustar permanentemente à lei da oferta e da procura.

As consequências das várias formas de flexibilidade são muitas vezes dramáticas para estas mulheres. Uma das consequências é, sem dúvida, a perda de direitos – os quais estão mais associados a um contrato de trabalho estável –, a par, evidentemente, da impossibilidade de construir uma carreira na área da sua especialidade:

Entretanto tenho trabalhado [depois de ter deixado de leccionar]. Trabalhei num bar, trabalhei num restaurante e agora estou a trabalhar como técnica administrativa. (...) Era sempre com contrato. Mas por vezes eram contratos de 3 meses ou 6 meses, logo depois não conseguia ter direito ao fundo de desemprego porque... salvo erro, precisávamos de ter 9 meses (E<sub>4</sub>).

A impossibilidade de manter um vínculo estável nas relações de produção tem também como consequência a precariedade na relação com o Estado, uma vez que se segue da ausência de contrato de trabalho, ou da sua intermitência, a impossibilidade de acesso aos direitos concedidos pela acumulação e estabilidade de vínculos laborais, tal como descrito nas experiências apresentadas. A precariedade na relação com o Estado significa também uma dificuldade de exercício de fato do valor da igualdade e do acesso à política. O *denizen* não consegue exercer a sua cidadania nas mesmas condições de igualdade. Se é na acção que os direitos verdadeiramente se exercem, as consequências políticas da precarização dos três tipos de relações poderão ser desastrosas.

As relações de trabalho flexíveis introduzem a questão da “remercantilização” do trabalho, que de acordo com Standing, tem sido a principal causa directa do aumento do precariado global (Standing, 2014a) e é essencial para perceber a sua perda sistemática de direitos.

As experiências anteriormente descritas situam-se todas no âmbito do sector de serviços. O crescimento deste sector é uma das características da globalização e foi acompanhado pelo aumento do emprego feminino. Em Portugal este valor passa de 477.0 em 1974 para 1.796,5 em 2016 (Pordata, 2016). A companhia de seguros onde uma das entrevistadas trabalha é um bom exemplo desta realidade:

“[...] a companhia tem imensas mulheres, naquela empresa sei lá ...85% são mulheres” (E<sub>2</sub>).

A taxa de feminização no sector de serviços, associada à maior flexibilização das relações de trabalho, tem sido duplamente penalizadora para as mulheres. O trabalho no sector de serviços está normalmente associado à fraca força manual e à pouca importância de sistemas de aprendizagem de longo prazo, justificando-se assim, os baixos salários. Por outro lado, os receios de que a contratação de mulheres possa envolver custos não salariais, associados à gravidez ou a ausências para acompanhar os filhos, tornam-se menos significativos se as relações laborais forem definidas por

contratos de curta duração ou não vinculativos, como é o caso da prestação de serviços e dos estágios (Standing, 2014a).

De acordo com Casaca (2010:283), “a maior fragilização dos vínculos contratuais, a insegurança de emprego e o trabalho a tempo parcial involuntário, atingem sobretudo a população trabalhadora feminina”, o que permite que o seu trabalho seja duplamente aproveitado pelo capital global. Trata-se de um fenómeno paradoxal. Por um lado, a persistência da imagem dos “corpos dóceis” (Foucault, 1987), perfeitos para o trabalho rotineiro e sem perspectivas e, por outro, o uso de imagens, de ideologias de feminilidade, para construir modelos de trabalhadoras e serviços desejáveis (Acker, 2004).

Até aqui, foi já possível mostrar como alguns aspectos da combinação de relações distintas de produção, de distribuição e com o Estado, se combinam e relacionam na formação de experiências que não permitem a definição de narrativas ou trajectórias pessoais de trabalho seguras e gratificantes.

Veremos a seguir, com base ainda nas experiências destas mulheres, como a consciência da contradição existente entre o trabalho executado e a capacidade de trabalho (*labour power*), resultam em vivências marcadas pela frustração de estatuto e privação em relação ao futuro, contribuindo para uma maior vulnerabilidade em relação às armadilhas da precariedade.

### **5.1. Frustração de estatuto**

A precariedade nas relações de produção, consequência da insegurança no emprego, não constitui, por si só, a característica distintiva do precariado (Standing, 2013a, 2014c). A questão fundamental está na distinção entre segurança de emprego, relacionada com o vínculo laboral, e segurança profissional, relacionada com a natureza de uma profissão – que compreende a capacidade de trabalho (*labour power*) e que permite a construção de uma identidade ocupacional (Standing, 2014d). Quando falamos em capacidade de trabalho, falamos do agregado das capacidades físicas e mentais existentes no ser humano.

A frustração de estatuto não resulta apenas da intermitência e fragilidade dos vínculos laborais, embora se considere mais uma das formas perversas da precarização que afecta os diplomados, cujo desemprego quase triplicou desde 2009 (Monteiro, 2015).

Contrato? Um verdadeiro contrato?... Nunca! Porque são estes contratos de empresas de trabalho temporário que podem rescindir e pôr outro posto de trabalho e mandar a pessoa fora. Portanto nunca tive um verdadeiro contrato de trabalho (E<sub>5</sub>).

Casaca (2013) esclarece a situação laboral das trabalhadoras portuguesas, afirmando:

as trabalhadoras portuguesas estão entre aquelas que, no quadro da União Europeia, mais exibem um envolvimento laboral contínuo. No entanto, é fraca a qualidade da relação de emprego e das condições de trabalho em geral: as mulheres são mais atingidas pela precariedade e pelo desemprego, tendem a ocupar postos de trabalho socialmente menos valorizados e reconhecidos, auferem salários inferiores aos dos homens, mesmo quando detêm o mesmo nível de qualificação. (Casaca, 2013:44)

Nestas circunstâncias, a construção de uma carreira e a identificação com uma comunidade profissional tornam-se impossíveis:

Quando a bolsa acabou, e eu também acabei o mestrado, comecei a trabalhar em projectos. Por outro lado, nunca consegui chegar à situação de professora universitária, porque nunca fui convidada! E quem não é convidado depois tem um problema. É que quando chegam os concursos pedem a docência, que vale 30-40% nos concursos. Eu fico com zero [...] Estive quase dois anos na situação de desempregada. E, entretanto, consegui uma bolsa de pós-doutoramento. Mas para mim isto é voltar para trás, por que tenho 47 anos e voltei a ser bolseira (E<sub>1</sub>).

Une-se à impossibilidade de identificar a sua formação com o trabalho que realizam:

É difícil identificar-me com o que faço. Sinceramente, nas alturas quando tenho que escrever a minha profissão... quando olho para esses papéis, tenho um sentimento de revolta e ao mesmo tempo de tristeza. Revolta porque obviamente, que nós quando estudamos ambicionamos trabalhar na área pela qual lutámos tanto, e tristeza porque também foi tanto dinheiro investido, tanto tempo, e agora se resume a... nada! Ou seja, é ter um trabalho, mas é ir numa via totalmente diferente daquela que ambicionava (E<sub>4</sub>).

É também estar preso a estilos de vida, ligados à realização de trabalho, que não incluem um sentimento de desenvolvimento profissional (Standing, 2014a), exigindo, por isso, esforços adicionais para não permitir que as competências já adquiridas sejam diluídas:

Por exemplo quando estive na loja de shopping, a única coisa que fazia era vender sapatos. Tinha que “puxar pelo cérebro” para continuar a pensar em evoluir. Se for um trabalho onde começamos a fazer as coisas mecanicamente, é mau sinal (E<sub>6</sub>).

A ausência de estatuto profissional que resulta da combinação destes factores traduz-se, muitas vezes, numa relação de desprendimento psicológico com o trabalho: “O que me faz ir trabalhar é simplesmente ter que pagar as minhas contas. É só isso. Porque... é um clima em que te sentes sempre desgastado, sempre em falta” (E<sub>2</sub>).

A alienação é clara e é por isso que são menos propensas a desenvolver uma falsa consciência profissional:

Vou para o trabalho e penso “tenho de ir lá”, mas não estou minimamente revoltada, estou contente, estou agradecida, espero que isto dure pelo menos, até ao verão. Agora, “aquela” motivação, não tenho (E<sub>5</sub>).

É muito difícil. Se me perguntares – És feliz? Sentes que valeu a pena tirares a tua licenciatura? O tempo, o dinheiro investido?!... não vejo, não vejo. Quer dizer como pessoa obviamente que me sinto enriquecida mas em termos de reconhecimento da sociedade... (E<sub>2</sub>).

É difícil que estas vivências não tenham implicações na auto-estima e que não contribuam para um sentimento de desvalorização social.

## **5.2. Privação em relação ao futuro**

O modo e a força como as três características baseadas em classe – relações de produção, relações de distribuição e relações com o Estado – se combinam, resultam em vivências de privação diferentes e dividem internamente o precariado.

Esta investigação incide sobre a fracção do precariado que é constituída por pessoas com formação académica, que acreditaram que o investimento na sua escolaridade as colocaria em condições de ter uma carreira, uma trajectória segura de trabalho, com perspectivas de ascender socialmente. A sua vivência caracteriza-se por um sentimento de privação de futuro (Standing, 2014d).

[...] eu tento não fazer planos assim a longo prazo...É tudo muito instável e depois o que acontece é que uma pessoa faz planos, como eu fazia há 10 anos atrás ou há 5 anos atrás e os planos saem todos furados. Então eu optei por...pronto, aquela frase cliché: viver um dia de cada vez, acho que...aplica-se, aplica-se cada vez mais. Porque depois uma pessoa acaba por ficar frustrada, ansiosa... (E<sub>3</sub>).

A visão a curto prazo que define esta experiência está relacionada, muitas vezes, com a quase exclusiva dependência dos ordenados em dinheiro, característica da maioria das relações de trabalho actuais, tal como explica uma das participantes:

Vivo numa casa alugada. Se vivesse sozinha teria mesmo que ir para a casa dos pais, novamente. Porque a nível de salário, obviamente que não consigo suportar todas as despesas, só comigo apenas a paga-las, logo... [...]. Sou eu e o meu marido. O orçamento não chega para pensar em filhos. Infelizmente as coisas têm sido assim (E<sub>4</sub>).

A concentração, de novo, do rendimento nos salários monetários, mas agora através de sistemas remuneratórios variáveis, como os prémios de desempenho ou de produtividade, as comissões, os bónus, a partilha de lucros, pagamento de despesas, entre outros (Standing, 2014a), de acordo com uma política de recursos humanos baseada numa suposta meritocracia (Chauí, 2014), revela-se como mais uma das facetas duvidosas da flexibilidade.

Os tais prémios (desempenho) que são distribuídos anualmente em Abril, tem por base aquela tal avaliação...e que é feita...é horrível, é horrível. Fecham-te numa sala com 3 pessoas: um director, a supervisão e o coordenador. Faz-me lembrar o tempo em que eu tinha provas orais na faculdade... vais num estado de nervos horrível... Dizem-te: alcançaste isto, não alcançaste isto. E depois fazem um breve resumo: “Este ano achamos que tu estiveste menos ou mais motivada para o cliente, tens ainda algumas dificuldades na gestão da tua fila de trabalho”. Isto é todos os anos a mesma coisa...a mesma lenga-lenga.. Chegam a dizer: pronto, vamos dar-te mais uma oportunidade, esperamos que o próximo ano corra melhor, tal, tal e tal. Portanto, ficas sempre com a sensação de que... eh pá – estão a dar-me mais uma oportunidade, a ver se não sou despedida! Estão-me a dar mais uma oportunidade! (E<sub>2</sub>).

É neste contexto, tal como argumenta Rolnik (2011: 48), que o mesmo indivíduo se divide em dois, sendo o seu próprio mestre e escravo, capitalista e proletário. Torna-se claro nesta experiência, como os membros do precariado se podem transformar em suplicantes, sempre dependentes de decisões discricionárias, com cada vez menos possibilidade de agência (Standing, 2013a, 2014a, 2014d, 2014e).

Para a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores, a dependência exclusiva dos ordenados em dinheiro e a dificuldade em atingir padrões de desempenho que permitam aumentar esse rendimento, resulta numa incerteza que se poderia chamar crónica. A mesma entrevistada, concretiza esta experiência, quando se coloca a questão: não acha que poderia arriscar e tentar mudar de emprego ou até ir para o estrangeiro?

Porque eu tenho medo! Repara! Eu não tenho nada por trás de mim que me dê suporte, no caso de alguma coisa correr mal. Não tenho! Se de repente deixar de receber o meu ordenado, eu não tenho ninguém a quem recorrer. Portanto, eu estou de pernas e braços atados! Tenho que estar ali, a fazer uma coisa que me torna infeliz, porque tenho que garantir que no fim do mês consigo pagar as contas (E<sub>2</sub>).

Parece-nos que esta intervenção resume a diferença entre a noção de risco e a de incerteza. A possibilidade de investir numa mudança não pode ser considerada um risco, uma vez que as probabilidades não permitem nenhuma avaliação do tipo: forças/fraquezas; ameaças/oportunidades do projecto. Os valores aqui em causa são indeterminados e não quantificáveis (Knight, 1964; Standing, 2014d, 2014e). Em condições de vida tão inseguras, é evidente que a ascensão social torna-se um empreendimento quase impossível.

O projecto de tirar um curso, ter um emprego, subir na carreira, conseguir ter casa própria com rendimentos estáveis, começa a ser cada vez mais uma quimera, ilustrada por esta entrevistada de 35 anos que vive em casa dos pais:

Eu neste momento estou com o subsídio de desemprego. Felizmente tenho o apoio dos meus pais quando é necessário e... Eles têm casa própria, não é alugada nem nada disso, e só por si já ajuda em termos de despesa... cá nos vamos orientando... não é fácil... (E<sub>3</sub>).

A instabilidade e incerteza das trajectórias apenas permitem almejar a momentos de emprego precário (com ajuda dos pais, os que podem), seguidos de desemprego (mais ajuda dos pais, os que podem), novo trabalho precário e, com toda a instabilidade e incerteza, o adiar da constituição de família, de planos de vida, normais nesta fase do ciclo de vida (Monteiro, 2015).

Mais uma vez, esta instabilidade e incerteza têm traços muito nítidos no caso das mulheres. Como assinala Rosa (2016) apoiado na base de dados do Eurostat, em 2009 a remuneração média dos homens em Portugal era superior à das mulheres em 10%, enquanto em 2014 já era de 14,9%. Esta discriminação comum a muitos países da União Europeia, diminui no período 2009-2014 em 2,9%, portanto uma tendência inversa da verificada no nosso país.

### **5.3. Armadilhas da precariedade**

Um dos aspectos distintivos do precariado, as relações de produção, que parece ser único na história, está relacionado com o desfasamento entre o nível de qualificações possuído e o tipo de trabalho que se desempenha ou que se pode aspirar a desempenhar (Standing, 2013a; 2014c).

O modo como os mercados de trabalho flexíveis funcionam agrava a vulnerabilidade dos diplomados, sobretudo dos mais jovens, em relação às armadilhas da precariedade (Standing, 2013a, 2013b, 2014a, 2014d, 2014e). O investimento na educação pressupõe a aquisição de competências e saberes que serão realizados, desenvolvidos e reconhecidos, nos anos seguintes através da construção de uma carreira profissional. Ora, se os anos seguintes são passados a mudar de emprego precário para emprego precário, a possibilidade de desenvolver esses talentos fica prejudicada de forma potencialmente permanente, como nos parece ser o caso desta entrevistada que, embora a terminar o mestrado na área dos Recursos Humanos, tem trabalhado sempre como empregada de balcão em centros comerciais:

Acho que as empresas pedem muita experiência em relação àquilo que eu posso apresentar (...) Se não arranjar entretanto, imagine nos próximos 10 anos trabalho na gestão de recursos humanos, que é a área que eu gosto, que eu me identifico e que eu quero mesmo trabalhar, saio mesmo de Portugal. Ao sair, só se for para trabalhar na minha área (E<sub>6</sub>).

Este risco não é exclusivo dos jovens. Se é verdade que existe, para eles, a possibilidade de determinadas capacidades não encontrarem o terreno adequado para se desenvolverem, no caso de pessoas com alguma carreira e que, de momento, se encontrem em situação de desemprego, a pressão para aceitar um trabalho qualquer pode implicar também a desvalorização das suas competências de trabalho. O poder para competir por um emprego em acordo com as suas competências torna-se diminuído, pela simples razão (ou sugestão) de que, se alguém que se apresenta com determinadas competências e está num nível tão baixo, tal só pode dever-se ao fato de não as ter. Esta consciência é assim traduzida por esta entrevistada:

Os meus pais sabem obviamente, e um círculo de amigos mais fechado que também sabe. Porque prefiro não dizer aos colegas advogados. Aos colegas advogados digo que arranjei um part-time porque comecei agora a trabalhar sozinha e preciso daquele dinheiro certinho para pagar aquelas despesas mais fixas. Mas sem dúvida que iriam pensar então se ela é advogada... [...] Agora... lá está, eu não digo isto a toda a gente, nem pensar. Digo que sou advogada, tenho um escritório, trabalho muito em casa porque tenho essa oportunidade e ponto final! (E<sub>5</sub>).

As pessoas com qualificações académicas superiores encontram-se muitas vezes divididas entre as suas aspirações apoiadas pelos seus diplomas, por anos de estudo, e a necessidade de obter rendimento (Standing, 2014a). Esta situação torna-as também mais vulneráveis ao perigo das armadilhas da precariedade. A experiência da nossa entrevistada E<sub>4</sub>, formada na variante Português-Espanhol que, depois de concluir o mestrado, tem trabalhado sempre com contratos precários, a exercer funções muito abaixo do nível da sua qualificação académica, como a própria explica:

“[...] preciso de trabalhar, porque tenho as minhas contas ao final do mês... e a partir daí, tive mesmo que... olhe qualquer coisa, deste de que seja trabalho” (E<sub>4</sub>).

As armadilhas da precariedade assumem várias formas, mas em geral denunciam o fato de as novas formas de trabalho estar a intensificar a insegurança pessoal, enquanto destroem a nossa capacidade de usar o tempo de forma proveitosa. (Standing, 2013b).



Numa sociedade servicializada, o tempo é invadido e deixa de ser possível a delimitação das actividades. É difícil hoje separar o tempo em blocos: o tempo no emprego, o tempo de outras ocupações, o tempo para a família e o tempo de repouso. A sensação de compressão do tempo é bem ilustrada por esta entrevistada:

Não tenho! Inclusive, actualmente tenho que andar a fazer sessões de... com uma psicóloga... para tentar lidar com alguns problemas que comecei a ter neste trabalho. Ou seja eu chego a casa mais ou menos 8:30, 9:00 da noite esgotadíssima de... o cansaço não é físico, o cansaço é psicológico ... o que eu faço é: levo o meu cão à rua, como qualquer coisa, deito-me no sofá a ver um bocado de televisão e adormeço instantaneamente. Não tenho... não tenho vontade de sair, não tenho tempo para estar com as pessoas... tenho só os fins-de-semana, quando também, não nos pedem para ir trabalhar aos sábados! Não tenho vida social, não tenho vida familiar. Durante a semana não tenho nada! (E<sub>2</sub>).

O stress provocado pela incapacidade de controlar o uso do seu tempo se manifesta através de um cansaço excessivo aliado à frustração de não conseguir ter tempo para dedicar a si, aos seus amigos, ou a outras actividades de lazer e entretenimento. A precarização da mente (Standing, 2013b; 2014; 2014d; 2014e), como uma das consequências possíveis desta desorganização do tempo e do espaço, está claramente visível nesta intervenção, tal como os efeitos psicológicos debilitantes que resultam desta situação: “sessões com uma psicóloga”.

Esta experiência remete para outro dos aspectos distintivos desta “classe”. O precariado vê-se obrigado a desempenhar uma quantidade cada vez maior de “trabalho-para-trabalhar”, relativamente ao trabalho propriamente dito (*work-for-labour*). Enquanto no capitalismo industrial, as trabalhadoras eram exploradas nas horas de trabalho remunerado, o que acontece hoje é que as trabalhadoras são pagas pelo período laboral, mas espera-se que trabalhem também fora desse período sem direito a remuneração (Standing, 2014b; 2014d). É a própria vida posta a trabalhar (Morini & Fumagalli, 2010: 236).

A impossibilidade de conseguir perceber qual das nossas acções poderá ter o retorno desejado – um contrato de trabalho -, faz com que o nosso tempo seja todo dedicado a uma série de actividades que visam promover a nossa empregabilidade (Standing, 2013b). Esta realidade é bem ilustrada por esta entrevistada:

A minha postura é um dia de cada vez. Mas não paro, estou sempre a trabalhar e a enriquecer o meu currículo, pois quando aparecer oportunidade isto há-de contar alguma coisa, penso eu! Estou sempre a ir aos congressos e fazer comunicações, a publicar (...) Portanto, ainda não sei a que me candidatar a seguir... para além de ser uma profissional de investigação, sou uma profissional de concursos. (...) Passo o tempo a concorrer a qualquer coisa. (...). Todos os dias leio o Diário da república, os sites de emprego, etc. E tenho tudo preparado, nas pastas do PC, para poder concorrer (E<sub>1</sub>).

A análise contemporânea dos processos de trabalho requer, de acordo com Standing (2014d), que se faça distinções entre emprego e trabalho e entre diferentes tipos de trabalho.

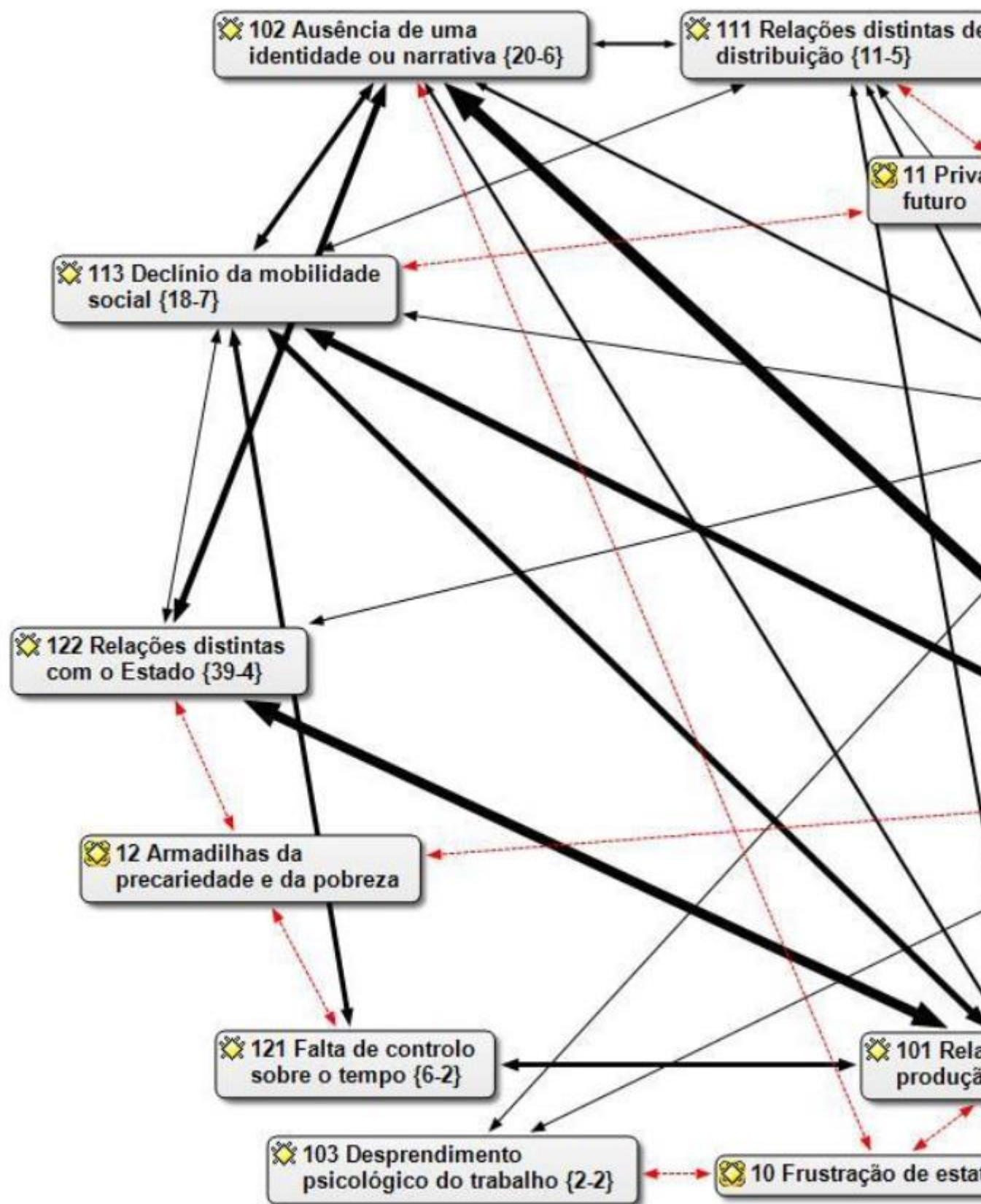
Pela exposição das experiências destas mulheres, o fato de possuírem um nível superior de educação formal, aliado à circunstância de não conseguirem manter trajetórias profissionais, de acordo com aquilo que consideram ser a sua capacidade de trabalho, traduz-se num forte sentimento de frustração de estatuto. Este sentimento é reforçado pela ausência de perspectivas em relação ao futuro e pelo agravamento da fragilidade em relação às armadilhas da precariedade. A articulação destas dimensões é bastante visível neste comentário:

Quando é preciso identificar-me profissionalmente, apresento-me sempre como estudante. Porque eu não encaro este trabalho como... uma profissão, uma carreira. [...] Mas não é um trabalho em que eu veja futuro, que eu queira construir uma carreira. Não, nem pensar (E<sub>6</sub>).

A definição do precariado assenta, sobretudo, em três dimensões baseadas no conceito de classe. A precariedade nas relações de produção, a vulnerabilidade nas relações de distribuição e a marginalidade nas relações com o Estado. Os vários aspectos e efeitos das três principais características devem ser compreendidos como parte de uma dinâmica em rede – em que, muitas vezes, um traço é simultaneamente um efeito. Para facilitar a visualização destas inter-relações apresenta-se o mapa gerado pelo *software* Atlas/TI 7.0, ilustrado na Figura 1, a seguir:

Figura 1

Categorias e Famílias



Nota: — = relações entre categorias/dimensões iniciais (espessura de acordo com a importância das relações entre as categorias/dimensões iniciais com as respectivas famílias; nos retângulos, o primeiro número representa a quantidade de citações marcadas naquela categoria; o segundo número

Note-se que as relações distintas de produção chamam a si todas as restantes categorias, sendo de assinalar que a sua relação com a categoria ausência de identidade ou narrativa profissional, através da categoria “excesso de habilitações” e, destas, com o “declínio da mobilidade social”, são muito significativas e, tal como se pode visualizar pelo mapa, todas elas dispararam em direcção às três famílias que marcam a vivência do grupo aqui em análise.

Mais ainda, as relações encontradas entre o par de categorias “ausência de identidade ou narrativa profissional”/“relações distintas de produção” e as “relações distintas com o Estado”, realçam um dos aspectos que Standing tem vindo a chamar à atenção nos seus trabalhos – aspecto que justifica a inclusão das relações com o Estado na definição de classe social. Por um lado, tem-se o Estado a assumir as funções reguladoras dos próprios empregadores. É disto exemplo, a licença de acesso à profissão e a transferência para as entidades estatais da competência da atribuição dessas licenças, o que justifica que, nos resultados, apareça a inter-relação entre as categorias “ausência de identidade ou narrativa profissional”/“relações distintas com o Estado”. Por outro lado, verifica-se a existência de um número crescente de pessoas que vivem marginalizadas em relação aos direitos normalmente associados à cidadania. Esta marginalização resulta dos processos de globalização do trabalho. Estando a cidadania associada ao trabalho produtivo, a partir da fixação dos “direitos laborais” assentes na estabilidade do vínculo laboral e dos “anos de serviço”, o acesso à protecção social, à regulação e à redistribuição, ficam seriamente comprometidos pela *flexibilidade*. Tal explica a forte inter-relação entre a categoria “relações distintas de produção” e a categoria “relações distintas com o Estado”.

As consequências dos processos de globalização económica, verificadas nas últimas quatro décadas, colocaram no centro do debate a precarização estrutural do trabalho. O compromisso com princípios de mercado conduziu inexoravelmente a um sistema de produção global, de empresas em rede, de práticas laborais flexíveis. Um processo justificado, pelos seus defensores, pela necessidade de racionalização da actividade económica e de estímulo à produtividade, com o ajuste dos níveis de contratação aos níveis de produção. Contudo, estas mudanças na economia e na política geraram, em todo o mundo, uma tendência que não foi prevista nem pelos neoliberais nem pelos líderes políticos que as colocaram em prática (Standing, 2014a). À medida que os processos de trabalho foram globalizados, uma nova estrutura de classes começou a tomar forma, sobrepondo-se às anteriores estruturas nacionais.

A experiência do precariado não pode ser dissociada das suas condições históricas e em maior grau, no caso das mulheres, do contexto histórico (ou político) das lutas da segunda vaga de feminismos. Estas duas circunstâncias em conjunto permitem uma explicação para o fato de as promessas libertadoras, incluídas na crescente feminização do ensino superior e dos mercados de trabalho, não permitirem criar as respectivas oportunidades na definição de narrativas ou trajectórias pessoais de trabalho seguras e gratificantes.

Estes resultados corroboram a premissa desta investigação, segundo a qual a consciência da contradição existente entre o trabalho executado e a capacidade de trabalho (*labour power*), contradição provocada pela falta de oportunidade para definir e manter sob controlo narrativas ou trajectórias pessoais de trabalho, conduz estas

mulheres a um sentimento de frustração de estatuto, de privação em relação ao futuro e a uma situação de vulnerabilidade em relação às armadilhas da precariedade.

## 6. CONCLUSÕES

As mudanças operadas nos processos de emprego e de trabalho – guiadas pelas ideologias neoliberais –, criaram condições para a emergência de uma classe global dividida.

Estas vivências contemplam aspectos e efeitos distintivos dos processos de trabalho contemporâneos e mostram como a sua combinação e interação justificam uma análise também distinta das questões laborais contemporâneas. Embora as generalizações sobre os efeitos das mudanças na estrutura do emprego e do trabalho sejam difíceis e problemáticas, vários estudos apontam para uma tendência a desfavor das mulheres (Acker, 2004; Casaca, 2010; Eisenstein, 2009).

Com base no conceito de precariado de Standing (2013a, 2013b, 2014a, 2014d, 2014e), esta investigação se propôs a descrever os sentimentos experienciados por mulheres portuguesas com qualificações superiores que trabalham abaixo das suas competências.

Num primeiro momento, foi descrito o modo como a relação entre a formação académica e os respectivos percursos profissionais não permite criar trajetórias seguras e gratificantes de trabalho e são fonte de sentimentos de desesperança e frustração. Em seguida, se mostra a existência de uma relação indissociável entre relações de produção, relações de distribuição e relações com o Estado, relação que constitui uma consequência do processo de remercantilização do trabalho, com uma forte penalização das mulheres que, através de readaptação de dinâmicas de desigualdade, mantém menores salários, menos probabilidades de progressão na carreira, sofrem maior discriminação e muitas mulheres vêm-se forçadas também a adiar a decisão da maternidade. Não só pelos escassos apoios sociais, mas sobretudo porque a crescente flexibilização das relações laborais aliadas às novas formas de organização do trabalho não permite a tão desejada conciliação entre o trabalho e a família.

A falta de oportunidade de construir e manter sob controlo narrativas profissionais assentes nas suas reais qualificações está na base de sentimentos associados à frustração de estatuto, agravado por um forte ausência de perspectivas seguras de futuro e uma maior vulnerabilidade a determinadas armadilhas da precariedade, nomeadamente a de ver a sua capacidade de trabalho (*labour power*) diminuída. A partir da publicidade do feminino e da igualdade de oportunidades, a ideologia neoliberal, tal como argumentam Morini & Bergas (2014), encontrou nas promessas da “lei” o modo de salvar a sua alma de acordo com o pressuposto de que a lei torna possível a igualdade e concretiza a superação das distinções sociais.

Ademais, os resultados desta investigação permitem perceber que existe uma nova experiência no mundo laboral que já não pode ser descrita a partir de categorias sociológicas antigas e das correntes políticas dominantes, e revelaram acima de tudo, uma consciência, uma percepção, uma visão do mundo e da sua situação também distintas.

Tal como esclarecem Morini & Bergas (2014), a feminização do trabalho coloca em crise a dicotomia entre produção (masculina) e reprodução (feminina), a introdução de elementos como afecto, desejo, sonho e beleza no processo laboral provocaram uma desorganização do tempo e criaram as condições para a disponibilidade total das pessoas em relação ao trabalho – que em tudo são promessas.

Esta investigação, embora apenas exploratória, pode ser um ponto de partida para futuras investigações sobre a real situação laboral em que se encontram muitos dos diplomados e diplomadas no nosso país. Investigações futuras devem aprofundar as implicações destas novas experiências no mundo laboral, para as políticas sociais e laborais, nomeadamente avaliar se a legislação que promove a igualdade inclusão das mulheres em condições de igualdade no mercado de trabalho, os estágios profissionais, a redução da TSU paga pelas empresas, que beneficiará todos patrões que paguem o salário mínimo, ou ainda as medidas de apoio a mulheres com família monoparental, estão a melhorar de facto, as condições de vida dessas mulheres, ou se assistimos ao financiamento da precariedade, com as mulheres a serem a variante mais baixa do trabalho feminizado.

## 7. REFERÊNCIAS

- ACKER, J. (2004). Gender, capitalism and globalization. *Critical sociology*, 30(1), 17-41.
- BARDIN, L. (2006). Análise de conteúdo. *Lisboa: edições*, 70, 225.
- BAUMAN, Z. (1998). *Globalization: The human consequences*. Columbia University Press.
- BECK, U. (2000). *What is globalization?*. John Wiley & Sons.
- BLANDEN, J., Gregg, P., & Machin, S. (2005). Intergenerational mobility in europe and north america. *Report supported by the Sutton Trust, Centre for Economic Performance, London School of Economics*.
- BOGDAN, R., & Biklen, S. (1994). Investigação qualitativa em Educação: fundamentos, métodos e técnicas. *Investigação qualitativa em educação. Portugal: Porto Editora*, 15-80.
- CASACA, S. F. (2010). A (des) igualdade de género e a precarização do emprego. *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal, Lisboa, CITE*, 261-291.
- \_\_\_\_\_. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, problemas e práticas*, (72), 31-52.
- CHAUI, M. (2014). *A ideologia da competência*. Belo Horizonte, Autêntica.

DUARTE, A. M. (2011). As faces precárias da flexibilidade. *Precários em Portugal: Entre a fábrica e o “call center”*, Lisboa, Edições, 70, 15-25.

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2015). *Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal*. Retirado de: [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Desigualdade\\_salariar.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Desigualdade_salariar.pdf). Consulta: 15 Abril 2017.

EISENSTEIN, H. (2005). A dangerous liaison? Feminism and corporate globalization. *Science & Society*, 69(3), 487-518.

\_\_\_\_\_. (2009). *Feminism seduced: How global elites use women's labor and ideas to exploit the world*. Routledge.

FERREIRA, V. (1998). As Mulheres em Portugal: Situação e Paradoxos, n.º 119. Coimbra, CES.

FOUCAULT, M. (1987). Vigiar e punir. Rio de Janeiro, Editora Vozes.

FRASER, N. (2009). Feminism, capitalism, and the cunning of history. An Introduction. FMSHWP-2012-17. 2012.

GIDDENS, A. (1999). *Runaway world*. London, Profile books.

GIL, A. C. (1989). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.

HARDT, M., & Negri, A. (2000). Empire. Cambridge, Mass. Harvard Uni. Pr.

KNIGHT, F. H. (1964). *Risk, uncertainty and profit*. New York, Courier Corporation.

MERRIAM, S. B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education. Revised and Expanded from “Case Study Research in Education”*.

MESQUITA, R. D., & Matos, F. R. N. (2014). Pesquisa Qualitativa e Estudos Organizacionais: história, abordagens e perspectivas futuras. *IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração*.

MESQUITA, R. F., de Sousa, M. B., Martins, T. B., & Matos, F. R. N. (2014). Óbices metodológicos da prática de pesquisa nas ciências administrativas. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(1), 50.

MINAYO, M. C. S. (2000). Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. de Souza-Minayo MC, compilador. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes. 23, 9-29.

MONTEIRO, R. (2015). *Trabalho em tempo de Austeridade*. Retirado de: <https://www.researchgate.net/publication/276284233>. Consulta: 15 Abril 2017.

MORINI, C., & Bergas, J. M. G. (2014). *Por amor oa la fuerza: feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid, Ed. Traficantes de Sueños.

- MORINI, C., & Fumagalli, A. (2010). Life put to work: Towards a life theory of value. *Ephemera: theory & politics in organization*, 10(3/4), 234-252.
- OECD (2010). *Going for Growth*. Retirado de: <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2010-en> Consulta: 15 Abril 2017.
- OKSALA, J. (2013). Feminism and neoliberal governmentality. *Foucault Studies*, (16), 32-53.
- ORNELAS, M., Matos, F., Machado, D. Q., & Mesquita, R. F. (2017). Precariado e Gênero: aplicação da abordagem qualitativa na compreensão da experiência de mulheres qualificadas no mercado de trabalho flexível. *CIAIQ 2017*, 3. Retirado de: <http://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2017/article/view/1136> Consulta: 15 Abril 2017.
- PAUGAM, S. (2000). *Le salaridé de la précarité: Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. Préface inédite de l'auteur*. Presses universitaires de France.
- PORDATA (2016). *Base de dados Portugal Contemporâneo*. Retirado de: <http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+por+sector+de+atividade+econ%C3%B3mica-33> Consulta: 15 Abril 2017.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Base de dados Portugal Contemporâneo*. Retirado de: [http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+com+15+e+mais+anos+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+mais+elevado+\(percentagem\)-884](http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+com+15+e+mais+anos+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+mais+elevado+(percentagem)-884) Consulta: 15 Abril 2017.
- ROLNIK, S. (2011). The geopolitics of pimping. *translated by Brian Holmes*. In *Critique of Creativity: Precarity, Subjectivity, and Resistance in the 'Creative Industries'*, edited by Gerald Raunig, Gene Ray, and Ulf Wuggenig, 23-40.
- ROSA, E. (2016). *Eugenio Rosa, Discriminação da Mulher no trabalho contínua em Portugal, uma situação que urge*, visto em 15 Janeiro 2017. Retirado de: <https://www.eugeniorosa.com/Sites/eugeniorosa.com/Documentos/2016/51-2016-discriminacao-mulher.pdf>. Consulta: 15 Abril 2017.
- SAWHILL, I. V. (2008). Trends in intergenerational mobility. *Economic Mobility Project (Washington DC: Brookings Institution, 2007)*.
- SILVA, M. R. T. (1981). Feminismo em Portugal na voz de mulheres escritoras do início do século XX. *Análise Social*, 19(77/79), 875-907.
- STANDING, G. (1999). Global feminization through flexible labor. *World development*, 17(7), 1077-1095. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(89\)90170-8](https://doi.org/10.1016/0305-750X(89)90170-8).
- \_\_\_\_\_ (2009). *Work after globalization: Building occupational citizenship*. Massachusetts, Edward Elgar Publishing.



- \_\_\_\_\_. (2013a). Where's Howard? *Global Discourse*, 3(3-4), 546-553.
- \_\_\_\_\_. (2013b). Tertiary time: The precariat's dilemma. *Public Culture*, 25(169), 5-23. <https://doi.org/10.1215/08992363-1890432>.
- \_\_\_\_\_. (2014a). O precariado: a nova classe perigosa. *Belo Horizonte: Autêntica*.
- \_\_\_\_\_. (2014b). O precariado e a luta de classes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (103), 9-24.
- \_\_\_\_\_. (2014c). Why the precariat is not a "bogus concept". *Open Democracy*.
- \_\_\_\_\_. (2014d). Understanding the precariat through labour and work. *Development and change*, 45(5), 963-980.
- \_\_\_\_\_. (2014e). *A precariat charter: From denizens to citizens*. New York, A&C Black.

—

[1] Apuramentos feitos a partir dos Quadros de Pessoal (MTSSS/GEP), baseia-se no peso da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres sobre a remuneração média mensal de base/ganho dos homens, de todos os trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, independentemente da dimensão da empresa.

[2] Última actualização: 2017-06-16

—

## BREVES CURRÍCULOS DOS AUTORES

**Marta Gorete Rodrigues Ornelas** é mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional pelo Instituto Superior Miguel Torga e licenciada em Filosofia pela Universidade de Coimbra. As suas áreas de interesse e investigação focam-se na relação entre as políticas neoliberais e o mercado de trabalho, a precariedade e a sua relação com a feminização do trabalho, a sociologia do género e dos movimentos sociais.

**Fátima Regina Ney Matos** é pós-doutora em Estudos Culturais pela Universidade de Aveiro, doutora em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco, mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará e bacharel em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará. Professora auxiliar no Instituto Superior Miguel Torga (Coimbra) e professora adjunta do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Potiguar (Brasil).

**Diego de Queiroz Machado** é professor adjunto na Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo (FEAAC) e no

Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria (PPAC) da Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutor em Administração de Empresas (UNIFOR, 2016). Avaliador em periódicos nacionais e internacionais e editor associado na Brazilian Administration Review.

**Rafael Fernandes de Mesquita** é doutorando em Administração de Empresas pela Universidade Potiguar-UnP com intercâmbio doutoral desenvolvido na University of British Columbia, Vancouver-Canadá, através do Emerging Leaders in the Americas Program (ELAP), Mestre (Unifor) e Bacharel (UFPI) em Administração de Empresas, professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí – IFPI.

---

– Recibido: 22/02/2017  
– Aceptado:24/04/2017

*Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación, n.39, edición de invierno, 2017-2018.*  
[Flexibilidade](#), [Mulheres](#), [Precariado](#), [Trabalho](#)

© ÁMBITOS // REVISTA INTERNACIONAL DE COMUNICACIÓN

Powered by [WordPress](#) || Thanks to [WP Plugin](#), [bootstrap admin themes](#) and [Business Web Templates](#)