

ISCTE  **IUL**
Instituto Universitário de Lisboa

Departamento de Sociologia

Relações de Género em Contexto de Trabalho Criativo
Representações e Práticas Sociais

Sónia Bernardo Correia

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Sociologia

Orientadora:
Doutora Maria das Dores Guerreiro, Professora Associada
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Co-orientador:
Doutor Nuno de Almeida Alves, Professor Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2017

ISCTE  **IUL**
Instituto Universitário de Lisboa

Departamento de Sociologia

Relações de Género em Contexto de Trabalho Criativo
Representações e Práticas Sociais

Sónia Bernardo Correia

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Sociologia

Orientadora:
Doutora Maria das Dores Guerreiro, Professora Associada
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Co-orientador:
Doutor Nuno de Almeida Alves, Professor Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2017

Agradecimentos

À minha mãe e à minha tia por terem tornado tudo tão mais fácil durante este ano.

Ao meu companheiro pelo apoio e incentivo.

Aos meus amigos pelo interesse e confiança.

Aos meus orientadores pelos ensinamentos e pelas conversas reveladoras.

Ao meu sociólogo preferido por, sem querer, me ter trazido até aqui.

Ao grupo tão generoso de mulheres e homens que entrevistei, razão e condição deste trabalho.

A presente dissertação está escrita de acordo com a antiga ortografia.

Resumo

A investigação propõe-se a compreender de que forma a geração dos jovens criativos, digitais e urbanos se posiciona face à ordem de género vigente. Procura-se para o específico dos contextos de trabalho, e também para os domínios da vida social, recolher representações e práticas ilustrativas das relações de género em que os jovens participam.

A investigação envolve 26 mulheres e homens com idades compreendidas entre os 23 e os 34 anos residentes em meio urbano (Lisboa, Porto e Braga) e que exercem profissões do meio cultural e criativo.

O sector criativo é considerado, se comparado com outros sectores da economia, tolerante, igualitário e menos hierarquizado, em termos das relações de género (e outras). A revisão da bibliografia e a presente investigação mostram, todavia, como os ambientes de trabalho criativos não são imunes às desigualdades e discriminações de género contra as mulheres.

A dissertação assenta numa metodologia qualitativa, usando como instrumento a entrevista semi-directiva. A análise dos resultados sistematiza os depoimentos de acordo com uma grelha que cruza representações de género, relações de género no trabalho, relação trabalho-vida familiar e participação cívica dos jovens. Deste estudo emergem três perfis-tipo ilustrativos da geração de jovens criativos urbanos: os *alheados*, os *instalados* e os *implicados*.

Palavras-chave: jovens, relações de género, representações, desigualdade de género, sector criativo, geração

Abstract

The research aims to understand how the generation of creative, digital and urban millennials positions itself in the current gender order. This study seeks to gather representations and practices illustrative of the gender relations in which young people participate both in their professional and social domains.

The research involves 26 women and men between the ages of 23 and 34 living in urban areas (Lisbon, Porto and Braga), practicing cultural and creative professions.

The creative sector is considered, if compared to other sectors of the economy, tolerant, egalitarian and less hierarchical, in terms of gender relations (and others). The review of the literature and the present research show, however, how creative work environments are not immune to gender inequalities and discrimination against women.

The dissertation is based on a qualitative methodology, using the semi-directive interview as instrument. The analysis of the results systematises the gathered statements according to a grid that crosses gender representations, gender relations at work, work-life balance and civic participation of young people. From this study emerged three illustrative profiles portraying the generation of young urban creatives: the *outsiders*, the *installed* and the *involved*.

Keywords: young people, gender relations, representations, gender inequality, creative sector, generation

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	ii
Abstract	iii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
1.1. Mudanças sociais e familiares.....	2
1.2. Ordem de género – a subordinação feminina.....	3
1.3. Desigualdades de género.....	5
1.3.1. Do privado ao profissional – representações, estereótipos e desigualdades.....	6
1.4. Equilíbrio trabalho-vida privada – ainda o desafio feminino.....	9
1.5. Os jovens - geração, trajectória de vida e representações	11
1.5.1. As biografias individuais – autonomia e risco	12
1.5.2. Representações de trabalho e género nos <i>digital natives</i>	13
1.6. O sector criativo – modernidade e desigualdade.....	15
CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA.....	17
2.1. Estratégia metodológica	17
2.2. Procedimentos de investigação.....	17
CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DE RESULTADOS.....	20
3.1. Caracterização social dos participantes.....	20
3.2. Perfis-tipo.....	21
3.3. Representações e estereótipos de género.....	22
3.4. Relações de género em contextos de trabalho criativo.....	26
3.5. Relação trabalho-vida privada presente e futura	31
3.6. Os alheados, os instalados e os implicados – síntese de resultados	35
CONCLUSÃO	39
BIBLIOGRAFIA.....	42
ANEXOS.....	52
Anexo A – Guião de entrevista	52
Anexo B – Caracterização social dos participantes.....	53
Anexo C – Descrição dos perfis-tipo e distribuição dos participantes.....	54
Anexo D – Situação face às tarefas domésticas	56
Anexo E – CV	58

INTRODUÇÃO

A globalização tem acelerado os ritmos do mercado de trabalho, exigindo das organizações e dos trabalhadores maior competitividade, qualificação e disponibilidade de tempo. Paralelamente, e nas sociedades modernas, assistimos ao aumento da escolaridade e da taxa de emprego das mulheres, o que vem redefinir alguns pressupostos, nomeadamente no que respeita à configuração do trabalho, aos papéis atribuídos a homens e a mulheres e à igualdade de oportunidades.

O mercado de trabalho é hoje e apesar dos muitos progressos, ainda atravessado pelo sexismo. Para além dos aspectos mais visíveis como a desigualdade de remunerações ou a fraca representatividade das mulheres em cargos de administração, existem muitos outros factores subtis e por isso difíceis de revelar e erradicar. Ainda assim, influenciam no dia-a-dia, a auto-imagem das mulheres, e constroem as suas escolhas profissionais e pessoais para o futuro (Worth, 2016).

O estudo presente propôs-se compreender os padrões de posicionamento de um grupo de jovens criativos face à ordem de género actual. Interessou para isso, a recolha do repertório de representações e práticas de género no quotidiano, mais incisivamente no contexto de trabalho. O sector criativo tem sido descrito como vanguardista, igualitário e tolerante (Florida, 2002; Gill, 2002), no entanto não isento de desigualdades de género que desfavorecem as mulheres (Sandoval, 2016). A investigação focou-se assim na análise das relações de género vivenciadas por 26 jovens (13 mulheres, 13 homens) com idades compreendidas entre 23 e os 34 anos que exercem profissões criativas, para conseguir captar a tendência mais ou menos paritária do sector.

O trabalho desenvolve-se ao longo de 3 capítulos, começando por ser apresentado no primeiro, o repositório teórico que ancorou a empiria. Convocaram-se autoras e autores que têm estudado o género, as suas representações, esterótipos e desigualdades, nas várias dimensões da vida social, com especial enfoque no mundo do trabalho. Foram também reunidos contributos de teóricos que se dedicaram ao estudo da geração dos *millennials*, em particular os que ocupam profissões criativas.

O segundo capítulo foi dedicado à metodologia com a descrição da estratégia intensiva adoptada e do procedimento, desde a construção do guião até à transcrição das entrevistas.

A análise dos resultados está descrita no terceiro e último capítulo deste trabalho. Começa com a caracterização social dos participantes e avança pelos eixos de análise até à discussão dos resultados, com a identificação de perfis-tipo que ilustram a geração de jovens criativos urbanos.

O estudo surge do interesse que tenho pelas temáticas de igualdade e não discriminação, em especial pela igualdade de género. Em concreto e porque em termos profissionais e pessoais me relaciono com a classe criativa que é reconhecida como liberal, esclarecida e tolerante, interessou-me centrar a minha investigação sobre os jovens criativos.

CAPÍTULO 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Mudanças sociais e familiares

“Qualquer um que saiba alguma coisa de história sabe que grandes mudanças sociais são impossíveis sem a agitação feminina.”¹

No último meio século, a sociedade portuguesa tem experimentado um processo de recomposição social que tem como características marcantes a crescente escolarização das mulheres e a sua entrada massiva no mercado de trabalho, a par da desinstitucionalização das relações familiares.

A família é protagonista dos vários processos de transformação social que têm ocorrido no decurso deste período. Com efeito, a alteração da concepção social dos indivíduos como seres eminentemente racionais para indivíduos também emocionais, fez emergir a família como um local de conforto e refúgio (Aboim, 2008), de intimidade e afectos, o que trouxe mudanças nas relações de género e um enfoque na individualidade (Torres, 2001). As tradicionais relações familiares formais e hierarquizadas dão lugar a relações baseadas no companheirismo (Neves, 2013), a novas conjugalidades e a relações mais democratizadas entre os membros da família (Guerreiro, Torres & Lobo, 2009).

O movimento de recomposição da família (Guerreiro, Torres & Lobo, 2009) e da vida privada em direcção à desinstitucionalização e à privatização traduz-se num processo de libertação dos papéis e expectativas tradicionais (Aboim, 2008). Ulrich Beck (1994, pp. 7-8) afirma que *“as oportunidades, ameaças e as ambivalências da biografia que antes podiam ser ultrapassadas no grupo familiar, na comunidade ou recorrendo a uma classe ou grupo social, têm que ser cada vez mais percebidas, interpretadas e geridas pelos próprios indivíduos”*. No caso das mulheres, este processo significa uma maior independência face às suas famílias, permitindo-lhes fazer escolhas com maior autonomia (Crompton, 2006).

A transição do ideal de “mulher-natureza” para a “mulher-indivíduo” (Torres, 2001), a legitimação dos direitos sociais, civis e políticos² das mulheres na esfera pública, o abandono progressivo da sua condição natural de reprodutoras e donas de casa e uma maior participação da figura masculina na esfera privada, com um relativo desgaste do seu lado predominantemente exterior, têm também sido faces da mudança que ocorre desde as últimas décadas. Trata-se na verdade, de uma mudança incremental, repetida e persistente que tem atuado nas dimensões económica e social e produzido efeitos nos comportamentos e nas atitudes (Rubery, 2015).

Todavia, o esbatimento da tradicionalidade não quer ainda dizer que ela não persista. Várias autoras (Guerreiro, 1999; Torres, 2004; Wall e Guerreiro, 2005; Perista, 2002, 2016), mostram que relativamente à vida conjugal e se olharmos à assimetria dos usos do tempo de trabalho não pago, estamos perante uma clara e institucionalizada divisão sexual do trabalho, prevalecendo nas mulheres

¹ Karl Marx (1868) in “Marx and Engels Correspondence”

² T.H. Marshall no seu livro “Citizenship and Social Class: and Other Essays” (1950) argumenta que a cidadania se estrutura a partir do desenvolvimento faseado desta tríade de direitos.

a responsabilidade pela execução da maioria das tarefas domésticas e da prestação de cuidados. Apesar do significativo progresso na incorporação das mulheres no mercado de trabalho e de uma maior participação dos homens na esfera doméstica, estes fenómenos não ocorrem ainda com a mesma intensidade (Fernández-Cornejo *et al*, 2016). Cunha *et al* (2016) referem as alterações ocorridas no papel dos homens face à conciliação trabalho-família: uma maior participação nas tarefas domésticas, a divisão conjugal do trabalho que caminha para o equilíbrio, a disseminação de uma “*masculinidade cuidadora*”. No entanto, os autores (Cunha *et al*, 2016, p.5) falam também de “*um conjunto de práticas e atitudes em contraciclo com as mudanças observadas*” que mantendo a divisão do trabalho diferenciada pelo sexo, “*opõem-se a uma maior participação do homem na vida familiar*”.

1.2. Ordem de género – a subordinação feminina

“... não se nasce mulher, torna-se mulher”³

O género é a construção social que incorpora expectativas, comportamentos e desempenhos de mulheres e homens, distinguindo-se de “sexo” que é associado aos particularismos biológicos e anatómicos dos indivíduos (Dias, 2015). É um conceito dinâmico e em construção, na medida em que depende do tempo e do lugar onde homens e mulheres se relacionam e das representações sociais que fazem do feminino e do masculino (Fernández-Cornejo *et al*, 2016). Amâncio (1993, p. 129) afirma que estas representações sociais não se “*configuram numa mera diferenciação, mas sim na assimetria dos modelos masculino e feminino*”. Para Connell (2002, p. 9) “*gender must be understood as a social structure*”, uma estrutura que organiza os arranjos sociais, as actividades e as práticas.

O meio social tem diversas circunstâncias políticas, económicas, culturais que se inter-relacionam entre si segundo padrões que constituem a “ordem de género” (Connell, 2002, p. 3). O género agrega o conjunto de relações e interações sociais dentro das quais, os indivíduos e os grupos agem (Kerr & Multon, 2015). Assim, dentro de uma dada sociedade, as instituições ou grupos de indivíduos podem agir de acordo com a ordem de género vigente ou estabelecer combinações específicas de género – os regimes de género (Connell, 2002, p. 9).

Rodrigues (2013) considera que a distinção conceptual entre género e sexo que Ann Oakley fez em 1972 com o livro “*Sex, Gender and Society*”, é argumento base para questionar e criticar a relação de causalidade instituída entre características físicas e personalidade, comportamento ou capacidade. Este processo de construção das diferenças entre os sexos (influenciado pelas circunstâncias históricas, psicossociais) está na origem da discriminação das mulheres, uma vez que apresenta o modelo masculino como possante e dominante.

Mais concretamente, há autoras que defendem que as relações entre os sexos são construídas socialmente e num pressuposto hierárquico – dominação/subordinação de um género sobre o outro, da

³ Simone de Beauvoir (1949) in “O Segundo Sexo”

*hegemonia masculina*⁴ (Connell, 1995; Bergano, 2012; Byers, Goldsmith, & Miller, 2016; Demyen, Tănase, & Tănase, 2016). A edificação desigual das relações de género privilegia o masculino e estrutura a organização social das esferas privadas e públicas.

Historicamente, as teorias biológicas defendiam que as diferenças físicas, naturais entre homens e mulheres condicionavam as suas predisposições e comportamentos (Dias, 2015). Nesta visão determinista, o sexo feminino era por natureza, inferior ao masculino quer física quer intelectualmente. A partir desta presunção, surgiu a argumentação legitimadora da subordinação das mulheres nos vários domínios da vida.

A teoria funcionalista dos papéis sociais emerge a partir deste quadro conceptual. Autores como Talcott Parsons, afirmaram que existem distinções entre homens e mulheres que dependem da socialização dos seus papéis dentro das famílias e que é precisamente, no contexto da família, que se (re) produzem as expectativas sociais relativas aos géneros. Para o autor, existe uma diferenciação sexual de papéis entre mulheres e homens que sustenta a complementaridade e interdependência funcional das relações familiares. Os indivíduos agirão consonantes com as expectativas sociais de género e assim aos homens, tipicamente, caberão funções instrumentais enquanto às mulheres, funções expressivas.

Amâncio (1994) critica a abordagem funcionalista, argumentando que o inatismo dos papéis sociais é contrariado pela perspectiva de aprendizagem social. Com efeito, o género é socializado através do ensino de papéis operado por agentes como a família, a escola ou os meios de comunicação. As pessoas interiorizam atribuições, normas e expectativas que correspondem a homens e a mulheres, através de reforços positivos e negativos que resultam num sistema de recompensas e sanções. Rodrigues (2013) fala do relativismo cultural e social que condiciona as configurações de género.

Para Connell (1987), a masculinidade é o elemento crucial a analisar na ordem de género. Segundo Connell (1995, p. 74), os padrões que as relações entre mulheres e homens assumem no trabalho (divisão sexual do trabalho tanto em casa como no mercado de trabalho), nas relações de poder (autoridade, violência, ...) e na intimidade (relações emocionais e pessoais) ditam uma ordem de género assente num pressuposto hierárquico dominação/subordinação de um género sobre o outro, de *hegemonia masculina* (Connell, 1995; Bergano, 2012; Byers, Goldsmith, & Miller, 2016; Demyen, Tănase, & Tănase, 2016).

A segregação dos domínios público e privado com a atribuição rígida de funções sociais – às mulheres, cuidadoras, os papéis expressivos no privado; aos homens, chefes de família, os papéis da produção e da cidadania pública - implicou que os territórios se tornassem quase estanques e que se (re) produzissem desigualdades⁵ de género que desfavorecem as mulheres (Connell, 2002). A ordem

⁴“*Hegemonic masculinity can be defined as the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women.*” (Connell, 1995, p.77)

⁵“*The modern liberal state defines men and women as citizens, that is, as alike. But the dominant sexual code defines men and women as opposites. Meanwhile customary ideas about the division of labour in family life*

de género enquanto dominação do masculino sobre o feminino assenta sobre esta diferenciação entre público-privado e seus constrangimentos (Torres, 2004; Aboim, 2008).

Simone de Beauvoir citada por Bergano (2012) fala do carácter contingente da feminilidade, condição que as mulheres encaram como o seu destino inultrapassável, dado que está inscrito na sua natureza. Todavia, a natureza da mulher não dita a sua inferioridade ou insignificância social: esta é uma ideia herdada, socializada e inculcada nas mulheres que muitas vezes, as impede de tomar as rédeas do seu destino.

1.3. Desigualdades de género

“No society in the world treats its women as well as its men”⁶

A desigualdade de género implica que existam diferenças de estatuto, poder e prestígio entre homens e mulheres que resultam do facto de a socialização de género ser baseada em papéis diferentes (Giddens, 2009).

Se por um lado, existe uma inequívoca mudança do papel da mulher e da sua participação na vida pública, por outro persistem valores tradicionais que associam feminilidade a maternidade e domesticidade. Allen *et al* (2016) referem que é expectável que a maternidade seja o elemento central na identidade de uma mulher. Trata-se, na verdade, de uma “ambivalência normativa” (Aboim, 2008) em que o discurso de igualdade consubstanciado por políticas públicas de apoio à família, por grupos de pressão que mantêm o tema na agenda política ou até pelas orientações normativas individuais (de homens e mulheres) coexiste com o simbolismo da família enquanto lugar de pertença, identidade e sobrevivência.

Connell (1987, p. 187) afirma que “*a estrutura dominante que a construção do feminino não consegue evitar é a dominância global do homem heterossexual*”⁷, argumentando que a trajetória individual de cada um é influenciada pela pertença a um determinado género e que de um modo geral, as várias posições sociais de topo estão destinadas aos homens, garantindo-se, como refere Pierre Bourdieu, uma distribuição desigual de capitais (Bourdieu, 1999).

A teoria do Feminismo Liberal considera que a desigualdade de género tem origem no modelo sexista de divisão do trabalho (Dias, 2015). Esta teoria reclama a eliminação do género como o princípio estruturante dos bens sociais. Sandoval explica que o Feminismo Liberal ganhou popularidade graças a ter como principal propósito a integração das mulheres no mercado de trabalho. A crítica do Feminismo Socialista a esta posição é a *qualidade* desta integração, muitas vezes caracterizada por baixas remunerações, insegurança laboral e precariedade (Sandoval, 2016).

define women as housewives and carers of children. Accordingly women entering the public domain – trying to exercise their rights as citizens – have an uphill battle to have their authority recognized.”in (Connell, 2002, p 10)

⁶ (Relatório de Desenvolvimento Humano, 1997)

⁷ “*the dominance structure which the construction of feminity cannot avoid is the global dominance of heterosexual men*”, no original

A Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres (Beijing, 1995) procurou estabelecer uma configuração de género que inclui elementos tanto de igualdade como de especificidade e também a internalização (*mainstreaming*) do conceito de género no corpo das políticas públicas (Perista & Silva, 2006). Como referem Cornwall e Edwards (2015), o legado de Beijing foi colocar na agenda das organizações de mulheres o tema da igualdade de género e favorecer a criação de parcerias locais e internacionais de promoção e defesa dos direitos das mulheres.

1.3.1. Do privado ao profissional – representações, estereótipos e desigualdades

“Se só os meninos são escolhidos como monitores da turma, então a dada altura todos nós vamos achar, ainda que inconscientemente, que só um menino pode ser o monitor da turma.”⁸

A estrutura social portuguesa tem sofrido alterações profundas desde os anos 60 do século passado. A guerra colonial, a marcada emigração de homens, o reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres e a legislação protectora da maternidade e da família (Ferreira, 1999) tornou o mercado de trabalho atractivo para as mulheres e manteve a tendência crescente de participação de mão-de-obra feminina (Guerreiro, 1995). Ferreira (2000, p. 183) refere que “a evolução registada durante os anos 70, do ponto de vista do emprego, foi marcada pela verdadeira explosão do terciário e da administração pública ocorrida depois do 25 de Abril de 1974, e como corolário, o novo reforço da feminização do emprego”.

Ainda assim e apesar da elevada taxa de empregabilidade feminina e de no plano ideológico se favorecer a paridade, persistem desigualdades acentuadas nas estruturas de emprego masculino e feminino. Com efeito, a representatividade em diferentes profissões/sectores, a posição ocupada, os salários auferidos e a segurança na profissão apresentam ainda claras distinções se vivenciadas por homens ou por mulheres (Tolbert & Castilla, 2017). Heloísa Perista e Alexandra Silva (2006) mostram como a participação das mulheres no mercado de trabalho é bem acolhida em Portugal, mas como o trabalho continua a ser considerado como acessório ao orçamento familiar e à economia.

No mercado de trabalho, prevalece a *congruência* dos papéis da vida privada para a profissional (Watts *et al*, 2015; Pinto, Patanakul & Pinto, 2017). As percepções sociais acerca dos papéis do género influenciam as aspirações profissionais das mulheres, limitando o tipo de empregos e funções que tanto umas como outros vêem como apropriados. Os estereótipos e ideais construídos sob as diferenças naturais entre homens e mulheres condicionam os seus percursos profissionais e a persistência de assimetrias (Múrias, 2015).

A ideia de que as mulheres têm uma inclinação natural para cuidar, que são sensíveis, honestas, justas e boas comunicadoras, influencia o leque de profissões que escolhem (e para as quais são escolhidas) (Rader Sipe *et al*, 2016) onde predominam as actividades relacionais e de suporte. Hesmondhalgh e Baker (2015) sublinham que estes estereótipos que apontam para atributos positivos

⁸ Chimamanda Adichie (2014) in “Todos Devemos Ser Feministas”

têm acoplados outros, negativos. Geralmente, as características femininas enunciadas estão associadas à falta de assertividade, às fracas competências de supervisão e liderança e a uma menor motivação e disponibilidade para a progressão na carreira (Demyen, Tănase, & Tănase, 2016). Os autores falam da “armadilha da simpatia” em que as mulheres caem e que dita a sua concentração quer nos níveis mais baixos da hierarquia profissional quer num conjunto confinado de sectores/profissões (Hesmondhalgh & Baker, 2015). Watts *et al* explicam como os estereótipos de género levam a que frequentemente as pessoas pensem no gestor enquanto um homem e não lidem bem com a ideia “incongruente” (face ao estereótipo) de uma mulher assumir cargos de gestão, liderança e supervisão (Watts *et al*, 2015). As mulheres são consideradas passivas, afectivas e emocionais enquanto os homens são considerados determinados, destemidos e racionais (Fitzsimmons & Callan, 2016). Amâncio (1993) fala da “dimensão da instrumentalidade que aparece sempre associada ao masculino e que é, em geral, representada por traços que têm a ver com a competência, a racionalidade, a afirmatividade e a competitividade (...)”. Generalizou-se que o conjunto de características masculinas é o adequado para o desempenho de funções de liderança: o “gestor ideal” é um homem (Ford & Harding, 2010). As características que nos homens merecem o reconhecimento das organizações (e os colocam na dianteira para promoções e aumentos) nas mulheres são, não tão poucas vezes, usadas como rótulos pejorativos (Allen *et al*, 2016).

O conjunto assíncrono de mensagens recebidas pelas mulheres faz com que percorram a sua carreira como se fosse um “campo de minas” (Allen *et al*, 2016), nunca sabendo os perigos e dilemas que encontrarão. Tendencialmente, as líderes mulheres trabalharão mais horas, serão pior avaliadas e desaprovadas socialmente por chefiar (Kossek, Su, & Wu, 2017). Ford e Harding (2010) afirmam no seu estudo sobre o papel das mulheres em conferências científicas, que as organizações não são espaços neutros do ponto de vista do género, reforçando o argumento de Connell (2002, p. 97), “*corporations are gendered institutions*”.

As normas genderizadas emergem das organizações e são reforçadas (e reproduzidas) através de interacções sociais repetidas que favorecem os atributos masculinos (Mastracci & Arreola, 2016). As autoras acrescentam que quando as mulheres irrompem nos espaços de exclusividade masculina, tendem a construir e desconstruir a sua identidade de género para acomodar as exigências do trabalho e da casa; tornam-se mais discretas e silenciosas e menos assertivas; masculinizam-se no seu aspecto (Worth, 2016) e forma de estar para pertencer ao “clube dos rapazes” (Adams, 2016) (reposição da ordem de género vigente).

Crompton (1996) refere que a influência dos homens se encontra embebida nas regras e procedimentos das empresas e na definição formal dos empregos e das funções. A autora fala ainda da “male homosociability”, da ideia que os homens gestores partilham uma linguagem comum e que têm um entendimento mais fácil e imediato, preferindo a companhia uns dos outros, ideia também partilhada por Kanter (1977), que assim justifica as opções de recrutamento dos gestores.

O *tecto de vidro* é a metáfora que representa o conjunto de barreiras, por vezes muito subtis e discretas, que condicionam a progressão na carreira das mulheres. Refere-se aos bloqueios no acesso acima do nível médio de gestão que são impostos às mulheres (e a minorias) (Crompton, 1996). Watts *et al* (2015) actualizam o conceito de “tecto de vidro” para “labirinto” enquanto fenómeno multidimensional e complexo que condiciona a progressão das mulheres.

Marshall (1995) a propósito do *tecto de vidro*, defende que a cultura masculina, patriarcal está de tal modo enraizada que apesar do aumento da escolaridade das mulheres, elas continuam a ser excluídas dos lugares de direcção e supervisão, onde são tomadas as decisões e reside o poder. A condição mais importante para a progressão das mulheres (e para uma efectiva igualdade de género) é a igual participação de mulheres e homens nos processos de decisão (Fröhlich & Baudisch, 2016).

Crompton (1996) fala do estudo conduzido por Judy Wajcman acerca das percepções das mulheres face às barreiras que vão ter na carreira. As mulheres entrevistadas consideraram que a gestão sénior é um clube privado a que não têm acesso e que os compromissos familiares as impedem de ter tempo para dedicar à carreira. Fitzsimmons e Callan (2016) descrevem a progressão das mulheres em direcção a funções de gestão, como *glacial* apesar dos muitos avanços. Abrantes (2013) fala das “fortalezas” masculinas onde não se chega e das “masmorras” femininas de onde é difícil sair.

O facto de existirem poucas mulheres no topo das hierarquias condiciona a existência de mentoras e exemplos a seguir (*role models*) pelas gerações mais novas. Hein *et al* (2016) descrevem a importância do apoio e incentivo de mentores e patrocinadores para a criação de uma cultura organizacional orientada para a relação entre os colaboradores, ambiente esse que trará recursos às mulheres para o desenvolvimento e progressão das suas carreiras (Fitzsimmons & Callan, 2016).

No lado oposto da hierarquia profissional, nos níveis mais baixos, as mulheres sofrem também desigualdades, nomeadamente no que respeita às remunerações: é o fenómeno “sticky floor” (Huffman, Reichelt, & King, 2017; Fernandez & Campero, 2017). Os autores concluem que as políticas pró-igualdade de género não são eficazes em garantir a igualdade em todos os níveis da hierarquia.

Face à estereotipada feminização da prestação de cuidados os empregadores consideram que a taxa de absentismo pode aumentar, o volume de trabalho aceite pode ser menor e a flexibilidade de horários e deslocações pode decrescer (Fitzsimmons & Callan, 2016). O risco, nestes casos, compensa-se geralmente por pagar às mulheres uma menor remuneração (González, 2010). As diferenças salariais entre mulheres e homens em trabalho de igual valor (Perista & Silva, 2006) reflectem a continuidade nas diferenças de julgamento das organizações acerca do valor do capital acumulado pelas mulheres face aos homens (Fitzsimmons & Callan, 2016). Um estudo realizado na Suíça aos resultados dos referendos à lei de anti-discriminação das mulheres nas várias regiões, permitiu que Janssen *et al*, estabelecessem uma relação forte entre as zonas de discriminação social face ao género e as empresas com maiores diferenças salariais entre homens e mulheres (Janssen, Tuor Sartore, & Backes-Gellner, 2016).

A forma como o desempenho é medido e avaliado assume também um padrão masculino. O presentismo dos colaboradores é considerado como factor decisivo para progredir na carreira ou até para continuar na organização (Mastracci & Arreola, 2016). As mulheres cuidadoras terão muita dificuldade em cumprir estes critérios e ter um bom desempenho.

O conjunto destes factores leva muitas mulheres a negociar empregos em tempo parcial, empregos com fraco reconhecimento em troca de horários mais flexíveis ou mesmo a sair do mercado de trabalho. Os novos arranjos e formatos de trabalho flexível disponíveis (de matriz neoliberal) são frequentemente, mal pagos, sem oportunidades de progressão na carreira e locais de discriminação para as mulheres (Fitzsimmons & Callan, 2016). De salientar que em Portugal (ao contrário de outros países europeus), o tempo parcial raramente corresponde a uma opção, uma vez que esta modalidade ocorre mais em sectores pouco qualificados e precários (Casaca, 2012). As mulheres enfrentam (mais do que os homens), uma maior fragilidade dos vínculos contratuais, desemprego de longa duração o que resulta numa maior vulnerabilidade socio-económica e na ameaça à sua independência económica e simbólica (Rosa, Lorga, & Lyonette, 2016; Pedullaa & Thébaudb, 2015).

Desde a infância que meninos e meninas, interiorizam estereótipos de género. Ainda presentemente, as meninas são ensinadas a “cumprir as regras” e a ser tímidas e os meninos são valorizados por ser aventureiros e transgressores (Fitzsimmons & Callan, 2016). As brincadeiras que as meninas têm centram-se na emulação de papéis tradicionalmente femininos enquanto os meninos brincam mais no exterior, com mais actividade física e menor supervisão (desenvolvimento da resiliência, liderança, pensamento estratégico...). A socialização destes estereótipos condiciona mais tarde a atitude perante os vários contextos e manifesta-se, por exemplo, na hesitação das mulheres em reivindicar de forma confiante e determinada, aumentos ou promoções (Fitzsimmons & Callan, 2016).

Tomaskovic-Devey *et al* (2017) fazem referência a pesquisas que mostram que o nível de desigualdades de género é menor quando existe maior representatividade de mulheres na gestão das organizações e transparência nas práticas de Recursos Humanos (contratação, planeamento de carreira, ...). Assim, a expectativa é que a existência de mulheres em cargos de liderança seja factor de mudança organizacional e do sucesso de políticas de igualdade (Pasamar & Alegre, 2015).

1.4. Equilíbrio trabalho-vida privada – ainda o desafio feminino

“As mulheres só serão independentes quando o peso das responsabilidades familiares não condicionar as opções e o controlo sobre as suas vidas”⁹

A conciliação quotidiana das esferas profissional e familiar é um dos temas que tem legitimamente crescido de importância nos debates político e académico. O ponto de equilíbrio entre as componentes da vida, aqui sumarizadas entre vida profissional e vida privada, é difícil de alcançar. Mulheres e

⁹Elisabetta Addis, (2006) citada por Sara Falcão Casaca in “Mudanças laborais e relações de género: novos vectores de desigualdade”(2012)

homens são pressionados (ou auto-pressionam-se) diariamente para cumprir as suas responsabilidades familiares e profissionais com os mesmos e elevados níveis de envolvimento e desempenho.

É mais frequente que sejam as mulheres a questionar as suas aspirações de carreira e a fazer esforços de adaptação em prol da logística familiar (Rosa *et al*, 2016). Elas são mais vezes confrontadas com a necessidade de escolher entre carreira e família, o que é um factor destabilizador e stressante (Rader Sipe *et al*, 2016; Marchand *et al*, 2016) e propulsor da saída do mercado de trabalho (Fitzsimmons & Callan, 2016).

Fernandez e Campero (2017) falam da “penalidade da maternidade” e do “prémio da paternidade” no trabalho. As mães têm maior probabilidade do que os pais em saírem dos seus empregos, em aceitar trabalhos parciais e remunerações menores por trabalhos menos exigentes ou mais “amigos da família”.

Em Portugal, subsistem discursos de cariz familista orientados à reprodução da família, reconhecendo o sustento, a hipervalorização da criança e o centramento na geração futura como prioridades (Aboim, 2008). À semelhança de outros países europeus, verifica-se também em Portugal que mais mulheres se têm tornado *earners* – contribuintes para o rendimento da família – do que homens se têm tornado *carers* – cuidadores da família (Perista, 2002).

No seu livro “Changing Forms of Employment”, Crompton (1996) diz-nos que a divisão sexual do trabalho doméstico e a estrutura das famílias são os factores explicativos para a deficiente combinação entre o privado e o público e também inibidores do avanço e progressão na carreira das mulheres, posição que é partilhada pelos autores Fitzsimmons e Callan (2016) e Tomaskovic-Devey *et al* (2017).

A capacidade de as mulheres competirem profissionalmente é assim constrangida (Rosa, Lorga, & Lyonette, 2016) pelas necessidades de presença na esfera privada (vínculo ideológico das mulheres). Os tempos das mulheres são “*múltiplos e sobreponíveis*” (Perista, 2002), oscilando em constante tensão, entre a dedicação à família e ao mercado de trabalho.

Crofts e Coffey conduziram um estudo sobre as vocações e aspirações profissionais de jovens mulheres australianas. Um dos paradoxos pós-feministas que encontraram foi que embora o nível de escolaridade e as aspirações profissionais das mulheres tenham vindo a alterar-se ao longo dos anos, isto não tem sido acompanhado por uma “desfeminização” da prestação de cuidados, daí continuar a recair sobre as mulheres, quase em regime de exclusividade, essa responsabilidade (Crofts & Coffey, 2016). Rodrigues identifica “*concepções de géneros mais simétricas*” em casais mais escolarizados e com maiores rendimentos (Rodrigues, 2013).

Fraser (1997), apresenta como modelo ideal, o “*cuidador universal*” em que tanto homens como mulheres sejam incentivados a repartir as responsabilidades quer públicas quer privadas. A autora, referida por Crompton diz que a igualdade de género só é possível quando a divisão genderizada do trabalho for desconstruída, isto é, quando os homens forem mais como as mulheres, combinando o emprego e o cuidado no quotidiano (Crompton, 1996).

No tempo da “sociedade em rede” (Cardoso & Castells, 2005) o trabalho implica com a vida privada através de comunicações constantes, como se fosse uma “instituição carente”¹⁰ (Schieman & Glavin, 2016). No estudo de Schieman e Glavin, os homens mais do que as mulheres, reportam que o seu tempo privado é permeável a interferências do trabalho (*spillover*). Estes dados reforçam os estereótipos masculinos quer do “homem provedor”, quer do “trabalhador ideal”, sempre disponível (Mastracci & Arreola, 2016).

As políticas de apoio à paternidade visam promover o envolvimento masculino nas tarefas domésticas e na educação dos filhos. No entanto, existem factores sociais e económicos, assim como concepções enraizadas acerca do papel de cada género, que continuam a comprometer a eficácia e o alcance das políticas familiares, mesmo nos países onde elas foram implementadas (Torres, Silva, Monteiro & Cabrita, 2004). Monica Porter (2015) e vários outros autores, observando os diferentes países, encontra uma correlação positiva entre a implementação de licenças de paternidade e a igualdade de género, tanto em casa como no mercado de trabalho.

A construção social de família está em estreita ligação e dependência do entendimento que a sociedade e o Estado fazem sobre ela. Na verdade, a influência das políticas de conciliação trabalho-família, a protecção social da maternidade/paternidade, de crianças e de idosos é crucial na dinâmica da família e nos “contratos de género” celebrados (Hirdman, 1998).

1.5. Os jovens - geração, trajectória de vida e representações

“Jovens que experienciam os mesmos problemas históricos concretos, pode-se dizer, fazem parte da mesma geração”¹¹

O presente estudo incide sobre um grupo de jovens que partilham um conjunto de circunstâncias espaço-tempo. O momento da História que vivenciam tal como o meio onde se relacionam, influencia quer as suas identidades quer as suas acções individuais e colectivas. Neste ponto, importa rever as teorias sobre o conceito de geração e a importância da análise da geração jovem enquanto “*barómetro para as novas tendências*” (Feixa & Leccardi, 2010).

Mannheim (1928) no seu livro “O problema das gerações”, apresentado por Feixa e Leccardi (2010), disse que as gerações funcionam como uma importante categoria de análise no estudo das transformações sociais e das representações e práticas de uma época. Para Mannheim, a *delimitação* de uma geração resulta da convergência entre o tempo individual e o tempo social (tempo biográfico vs/ tempo histórico) dos grupos de pessoas.

Vasconcelos e Aboim (2014), numa revisão à teoria de Mannheim, propõem o conceito de “geração social”. A perspectiva dos autores enfatiza a importância dos *discursos* sobre os grupos (de pessoas), considerando que só assim se consegue acomodar a complexidade e pluralidade que a individualização trouxe. Os agentes sociais, sujeitos às *estruturas*, produzem e “mantêm vivos” os

¹⁰ “*the needy institution*”, no original

¹¹ (Mannheim, 1952)

discursos do seu tempo. Beck (1994) diz que *“a individualização é uma compulsão para o fabrico, auto-desenho e auto-encenação não apenas da nossa própria biografia, como também dos nossos compromissos e redes,(..) sob as condições e os modelos gerais do Estado de bem-estar, como seja o sistema educativo, o mercado de trabalho o direito laboral e social, o mercado do imobiliário e assim por diante.”*

O estudo da “trajectória de vida”, dos *“possible selves”* (Hardgrove, 2015) e das *intersubjetividades* (Guerreiro & Abrantes, 2007) dos jovens, nomeadamente da transição para a vida adulta, é também relevante na medida em que “essa transição é um eixo de estruturação quer das identidades quer das sociedades” (Guerreiro & Abrantes, 2007, p. 14). A recolha e compreensão das representações e práticas dos jovens nesta particular etapa são relevantes (Almeida, et al., 2003) na medida em que “a adultícia pressupõe alguma estabilização normativa” (Aboim, Vasconcelos, & Morgado Neves, 2011) no que respeita à acção individual e à identidade (também a de género).

1.5.1. As biografias individuais – autonomia e risco

“ a individualização significa (...) a recontextualização dos modos de vida da sociedade industrial (...) nos quais os indivíduos têm que produzir, encenar e montar eles próprios as suas biografias”¹²

Este estudo procura enquadrar o conceito de juventude como uma categoria que é afectada pelas estruturas sociais vigentes como a educação, a família ou o mercado de trabalho (Vandenberghe, 2014).

As sociedades modernas têm sido transformadas graças a processos massivos como a globalização e a individualização. Roudet citado por Augusto (2008), diz que o processo de individualização “pode ser sumariamente definido como a vontade de cada indivíduo de escolher as suas maneiras de viver [...], assim como por um declínio do papel das instituições na construção das normas colectivas”.

Anthony Giddens e Ulrich Beck (entre outros) contribuíram para a trama teórica que ancora o quotidiano actual e individualizado. As teorias da “sociedade de risco”, da “modernidade reflexiva” e da individualização têm procurado explicar os novos paradigmas orientadores dos ciclos de vida bem como a diminuição de importância das instituições, valores e normas tradicionais nas atitudes e comportamentos das pessoas. Os indivíduos têm um maior controlo sobre as suas biografias, sendo responsáveis pelas suas acções e decisões (Gómez-Urrutia & Royo Urrizola, 2016).

As trajetórias de vida dos jovens são cada vez mais autónomas e inovadoras (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2009). Os percursos individuais tornaram-se mais plurais, arriscados, focados na escolha e na auto-realização e desprendidos de identidades colectivas (Gómez-Urrutia & Royo Urrizola, 2016) e das instituições (Guerreiro & Abrantes, 2007). Sofia Aboim *et al* (2011) falam do tempo da *“legitimação da pluralidade biográfica”*. Worth (2016) sublinha que nos tempos de precariedade em que vivemos, a individualização e a *liberdade* de escolher dos jovens surgem como

¹² (Beck, 1994, p. 13)

uma poderosa *narrativa explicativa* para o neoliberalismo. Gill (2002) referenciando Beck, diz que a insegurança (laboral) pode ser *adoçada* (Beck, 1999) pelos discursos *individualistas* empresariais, mas que não deixa de ser insegurança.

Guerreiro e Smithson (2002) dizem que a biografia *standard* é substituída por uma biografia de escolhas. O curso de vida já não obedece a uma sequência pré-definida como no passado, mas antes aos ritmos e escolhas dos indivíduos. Graças ao aumento da escolaridade, os jovens permanecem *jovens* durante mais tempo, protelando a transição para a vida adulta e seus compromissos, vivendo um *presente alargado* (Guerreiro & Lewis, 1999). A integração no mercado de trabalho (com várias e temporárias inserções), sair de casa dos pais, o casamento (ou outras formas de conjugalidade) e a parentalidade são eventos que acontecem hoje mais tarde e de forma não necessariamente, sequencial (Guerreiro & Smithson, 2002). O nível de incerteza, instabilidade e por vezes, a falta de perspectivas futuras atractivas, leva os jovens a *transições precárias*, como referem Guerreiro e Abrantes (2007).

Neves (2013) lembra que os jovens desta geração mantêm também continuidades (face à geração anterior), nomeadamente a vontade em vivenciar o casamento ou a parentalidade (ainda que mais tarde). A família, como apresentam Guerreiro, Torres, & Lobo (2009) apesar das profundas alterações sofridas, continua a ser um suporte emocional e material à capacidade de reflexividade e de acção dos indivíduos.

As mudanças nas trajetórias de vida impostas pela modernidade reflexiva que as autoras descrevem e cuja posição partilham com Giddens e Beck (Beck, 1994) é relativizada por autores que consideram que os processos de continuidade estão subestimados na teoria. Elchardus e Smits (2006) constataram, num estudo com jovens belgas que os seus percursos de vida futura eram lineares e organizados de acordo com uma cronologia *standard*, revelando até alguma rigidez nos momentos de transição. Roberts (2012) num trabalho sobre os contributos de Beck para a sociologia da juventude, critica a sobreimportância dada à escolha individual, face à secundarização da influência da estrutura institucional ou cultural sob a acção dos indivíduos.

A protecção contra a precariedade e o desemprego de que os jovens gozavam, tem vindo a esboroar-se com o passar dos anos. Actualmente, os jovens movimentam-se de forma adaptativa entre situações de desemprego e outras de vínculo laboral frágil ou precário (Grilo, 2015; Gómez-Urrutia & RoyoUrrizola, 2016), não sendo raros os momentos de instabilidade económica e social amparados pelas redes de solidariedade, nomeadamente, as familiares.

1.5.2. Representações de trabalho e género nos *digital natives*

*“A digital nomad is one who relies on digital telecommunications and the internet to make a living. These people generally work remotely and tend to move around the world constantly, hence the name “nomad”.”*¹³

As mudanças sociais nomeadamente, o aumento da escolarização e a entrada massiva da mulher no mercado de trabalho vieram alterar de forma irreversível a ordem de género vigente. A maioria dos

¹³Greg Richards (2015) in “The new global nomads: Youth travel in a globalizing world”

jovens actuais pertence a famílias de dupla profissão, tendo convivido desde sempre com as suas mães, tias e irmãs mais velhas integradas no mercado de trabalho. A transformação profunda nas relações de género permite segundo Guerreiro e Abrantes (2007, p. 117), uma “relativa convergência de representações e expectativas entre rapazes e raparigas, mas também ao nível das práticas”.

A geração jovem portuguesa actual é a primeira a nascer e a ser educada em democracia. Portadores da herança do 25 de Abril, estes jovens valorizam a liberdade pessoal e a igualdade entre mulheres e homens. Consideram que as assimetrias simbólicas e materiais entre os géneros (das gerações anteriores) estão já esbatidas (Neves, 2013). Partidários de uma “ideologia individualista e meritocrática” (Guerreiro & Lewis, 1999), vêem a vida adulta, neutra e fluida em termos de género (A. Kerr & D. Multon, 2015).

Os jovens desta geração – os *millennials*¹⁴ – são muito escolarizados e socializados num permanente contacto com a tecnologia. São designados como *digital natives*, na expressão usada por Prensky (2001) o que se traduz numa grande capacidade de adaptação a vários contextos profissionais e pessoais. Esta geração sempre conectada à internet (“always on”), é considerada multicultural, tolerante, optimista e possuidora de maior consciência social e igualitária face às gerações mais velhas (Tapscott, 1997; DeVaney, 2015; Fernández-Cornejo *et al.*, 2016). No local de trabalho, valorizam ambientes colaborativos e empreendedores, onde todos possam contribuir para um propósito comum. Segundo estes autores, os jovens procuram um novo equilíbrio entre a vida pessoal e familiar e o trabalho, alicerçado numa maior igualdade de género.

Graças a terem crescido num ambiente completamente diferente dos seus pais, nomeadamente com as tecnologias de informação e comunicação (a internet, ...), são pessoas que privilegiam flexibilidade e mobilidade, pelo que os locais de trabalho podem variar (*digital nomads*). Os avanços da tecnologia contribuem para que os limites entre trabalho e vida privada sejam permeáveis ou inexistentes. A par da flexibilidade de que gozam no emprego, é expectável que estejam disponíveis para além do horário de trabalho (Perrone-McGovern *et al.*, 2014).

Apesar da alta escolarização e das conquistas legislativas, a forte impulsão dada à carreira acontece mais marcadamente no início da vida profissional das mulheres, esmorecendo com o aparecimento de exigências familiares (Perrone-McGovern *et al.*, 2014). Worth (2016) indica-nos que estas jovens mulheres tal como noutros grupos etários, acumulam mais horas de trabalho não pago do que os homens e continuam a ter a maior parte da prestação de cuidados a seu cargo (“the mother load”), facto que provoca grandes tensões nas mulheres. Ainda a este respeito, Sara Ferreira referida por Bergano (2012) encontra nas jovens mulheres que entrevista, a tendência para que baixem o patamar das suas aspirações profissionais por temerem os desafios de tentar conciliar a vida profissional com a vida familiar.

¹⁴A geração dos *millennials* compreende os indivíduos nascidos entre o início dos anos 1980 e os primeiros anos do novo milénio, situando-se presentemente com idades entre os 23 e os 35 anos.

Neves (2016) encontra ambiguidades nos discursos dos jovens: por um lado, mais tolerantes e individualistas que os do passado, logo menos diferenciadores em termos de género, por outro, e quando confrontados com as práticas, ambivalentes e reeditando um duplo padrão de género. Pedullaa e Thébaudb (2015) encontram na sua investigação muitos jovens (mulheres e homens) que idealmente favorecem relações igualitárias, em que ambos contribuam quer para o rendimento quer para a prestação de cuidados da família. Todavia e em paralelo, os autores identificam também algum cepticismo de que este ideal seja exequível, devido à realidade exigente das empresas que fazem depender o sucesso dos seus colaboradores de jornadas longas de trabalho.

Para além das pressões para conciliar trabalho-vida familiar, existem também entre os jovens, representações sobre desigualdade de género no mercado de trabalho nomeadamente, a segregação vertical de funções e o gap salarial que afectam as mulheres (Crofts & Coffey, 2016; Worth, 2016). As autoras (Crofts & Coffey, 2016) sugerem que os ideais de escolha e empoderamento pós-feministas escamoteiam um conjunto de desigualdades de género que persistem nas vidas das jovens mulheres, como é o caso de estereótipos ligados à domesticidade da mulher ou ao ideal de “super-mulher” como aquela que consegue gerir todas as esferas da vida, sem colapsar. Besen-Cassino (2014, p. 194), refere que este conjunto de representações (e práticas) vem estilhaçar a “*gender utopia of youth work*”.

Como Guerreiro e Abrantes (2007, p. 133) indicam, as relações de género estão em equilíbrio no ensino e nas sociabilidades mas quando acontece a transição para a vida adulta, os *mecanismos desigualitários* disparam, “dando origem a processos de recomposição identitária e relacional particularmente complexos”.

Para Casaca (2012) os processos de desinstitucionalização, individualização, *destradicionalização* que forjam as mudanças sociais a que assistimos, impactam a forma como os jovens vivem e fazem escolhas. A precariedade dos vínculos laborais e a falta de proteção social, que antes eram consideradas situações pontuais, atípicas, têm-se tornado rotina e são interiorizados pela juventude como a norma.

1.6. O sector criativo – modernidade e desigualdade

“*Creativity is the oil of the 21st century*”¹⁵

A criatividade e a inovação tornaram-se os novos factores de produção das sociedades modernas, generalizando-se o consenso de que têm impacto no crescimento económico das regiões e dos países, fomentando emprego e coesão social (Mateus & Associados, 2016).

O sector criativo é percepcionado como promotor de culturas de trabalho abertas, positivas, tolerantes. O trabalho é visto como criativo e autónomo e o ambiente de trabalho como não-hierárquico e igualitário (Gill, 2002). Ainda assim e face aos dados recolhidos em Inglaterra, Conor, Gil & Taylor, (2015) procuram perceber a persistência – pouco investigada – de desigualdades de

¹⁵Andrew Ross (2008) in “The new geography of work. Power to the precarious?”

género neste sector e concluíram que em termos de segregação horizontal/vertical, remuneração e vínculos contratuais, as mulheres estão em franca desvantagem face aos homens.

Hesmondhalgh & Baker (2015) e também a propósito das indústrias criativas inglesas, encontraram uma grande representatividade de mulheres em funções de marketing e relações públicas ou de produção executiva enquanto os homens estão mais presentes nas (mais prestigiadas) funções criativas. Para além da segregação horizontal, muito poucas mulheres alcançam a posição de “directora criativa”. As mulheres criativas por comparação com os homens, conseguem muito menos contratos de trabalho, recebem menos dinheiro (seja porque conseguem menos projectos seja porque o seu trabalho é subvalorizado) e trabalham em tempo parcial (Gill, 2002).

As indústrias criativas apregoam a máxima “Do What You Love” que se traduz no prazer e autonomia que o trabalho criativo traz mesmo quando a contrapartida sejam longas jornadas de trabalho, alta pressão, baixa remuneração e ausência de protecção social (Duffy, 2016). Citando Miya Tokumitsu (2014) Sandoval (2016, p. 52) escreve: “*Nothing makes exploitation go down easier than convincing workers that they are doing what they love*”¹⁶.

O sector alicerça-se na permanente disponibilidade da sua *classe criativa* (Florida, 2002) e na flexibilidade que depende das necessidades do trabalho e não das dos trabalhadores (Conor *et al*, 2015). A progressão na carreira nas profissões criativas está fortemente dependente do domínio destas *competências* (adaptação, flexibilidade, disponibilidade,...) que estão muito masculinizadas e que constituem barreiras às mulheres (Reimer, 2016).

¹⁶ no livro “In the name of love”, (p14)

CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA

2.1. Estratégia metodológica

A pesquisa para esta dissertação foi feita adoptando uma abordagem comparativa-tipológica. Esta estratégia enquadra-se quando o objectivo do estudo implica compreender a diversidade de um dado contexto social onde os resultados mais relevantes são agregados em tipologias (Costa, 2008). A abordagem qualitativa usando como instrumento a entrevista semi-directiva, permite a recolha em profundidade e riqueza dos discursos individuais, das especificidades e particularismos das vivências, da interpretação e codificação que os indivíduos fazem acerca dos temas bem como das convicções e normas que os sustentam. Bryman (2004, p. 319) resume “*in qualitative interviewing, there is much great interest in the interviewee’s point of view (...) the researcher wants rich, detailed answers*”.

O presente estudo tem como objectivo geral conhecer as representações e práticas acerca das relações sociais de género de um grupo de jovens criativos. Mais especificamente, procura compreender se em contexto de trabalho, esta nova geração identifica ou vivencia uma ruptura com a ordem de género vigente. À luz destes objectivos e por se procurar mapear trajetórias de vida que retratam uma época e um lugar, a metodologia qualitativa foi a que melhor se enquadrou.

2.2. Procedimentos de investigação

Face aos objectivos enunciados no ponto anterior, o guião da entrevista, em anexo, foi construído de modo a que se conhecessem para os domínios do quotidiano e do mundo do trabalho em particular, as percepções acerca da construção social das diferenças entre homens e mulheres e da atribuição de estereótipos e papéis; da diferenciação em função do género (representações valorativas das diferenças) e também das práticas de conciliação do trabalho-vida privada.

Nas entrevistas procurou-se, nos temas abordados, que os participantes distribuíssem os seus discursos quer pelas representações quer pelas vivências assumidas. Esta estratégia permitiu também conhecer a consciência e envolvimento que têm na temática da Igualdade de Género, percebendo-se o seu sentido de agência.

O procedimento de selecção deste painel foi realizado por conveniência e pelo método “bola de neve”, tendo os participantes sido escolhidos por se encaixarem nos critérios de idade entre os 23 e os 35 anos (geração *millennial*) e por trabalharem em profissões ligadas ao sector cultural e criativo.

O processo de angariação de entrevistados começou pela mobilização de 4 contactos pessoais para que, olhando aos critérios de inclusão, difundissem pelas suas redes o teor do estudo e encontrassem interessados em participar. Ao contrário do antecipado, a adesão foi grande e em pouco tempo, estavam definidos os 24 participantes do painel.

De seguida, cada um deles foi contactado por e-mail, explicando-se com maior detalhe os objectivos do estudo e as questões operacionais (anonimato e confidencialidade, gravação áudio e duração aproximada, disponibilidade de horários e locais para entrevista) e tentando-se já calendarizar o encontro. O agendamento das entrevistas, foi feito por e-mail, pelo facebook messenger e por SMS,

tendo-se revelado uma fase muito demorada e complexa. Entre muitas desmarcações e indisponibilidades permanentes, dos 24 participantes iniciais, foram efectivamente entrevistadas 10 pessoas. Os restantes 14 entrevistados, foram conseguidos através da rede de contactos de alguns dos jovens entrevistados e também pela colocação de um anúncio no grupo do facebook do Coworklisboa, no LxFactory.

Antes do processo de angariação e na altura da construção do guião de entrevista, foram entrevistados dois jovens que apesar de serem entrevistas de pré-teste, estão considerados no grupo, dada a relevância dos seus discursos.

As entrevistas foram feitas presencialmente em Lisboa, em local e horário da conveniência dos entrevistados e também por Skype, a partir das suas casas. O Skype, no início, parecia não ser o meio de comunicação ideal para promover a espontaneidade das conversas. No entanto, revelou ser uma ferramenta muito eficaz. Os entrevistados mostraram que é um meio de comunicação a que estão muito habituados e que neste caso, tinha a vantagem de ser mais cómodo, em termos de disponibilidade de horários e deslocações. Foi notório o grau de familiarização que os jovens têm com este tipo de tecnologias, estando amplamente integradas no seu quotidiano, quer pessoal quer profissional. As entrevistas foram gravadas, com autorização prévia dos participantes.

Durante a audição das entrevistas, optou-se pela transcrição não integral dos conteúdos, excluindo segmentos não tão relevantes para os objectivos traçados. Ragin diz *“In the qualitative approach, researchers must determine which information is useful in the course of the investigation, and they become more selective as additional knowledge about each case is gained.”*(Ragin, 1994).

A análise de resultados, apresentada no capítulo 3, foi um processo interactivo, constante de reflexão e afinações. Os dados que resultaram das entrevistas foram estudados de acordo com três eixos estruturantes identificados nos discursos dos jovens: as representações e estereótipos de género, as relações de género em contextos de trabalho criativo e a relação trabalho-vida privada. Por eixo, a análise distribuiu-se entre as representações próprias dos jovens e as que identificam nos outros e também as práticas assumidas. Para cada um destes binómios de análise recolheram-se trechos significantes de cada entrevista.

No primeiro eixo de análise, procurou-se enquadrar as percepções dos jovens acerca do feminino/masculino, tentando compreender quais as diferenças que encontram entre os géneros, bem como o conjunto de papéis, expectativas e estereótipos que lhes atribuem. No segundo vector, objectivou-se conhecer a forma como os jovens percebem e vivem as relações de género nos seus variados ambientes de trabalho, nomeadamente no que respeita à diferenciação em função do género. No terceiro eixo usado para a análise, procurou-se perceber como os jovens interpretam as representações de conciliação trabalho-vida privada (por género) e, também de que forma articulam as várias componentes das suas vidas, entre os desafios que decorrem de uma atarefada vida profissional e as necessidades da vida pessoal e familiar.

Neste ponto e dado o volume de informação, sintetizou-se um conjunto de temas por eixo que concentravam as representações e práticas dos jovens. Nesta fase foram também criadas ligações entre as evidências empíricas e o enquadramento teórico.

A orientação dos discursos dos entrevistados, pelas suas próprias representações sociais e também por aquelas que identificam nos outros, permitiu reunir informação diversa e rica acerca das interpretações que fazem da realidade e das explicações que encontram para a justificar. A recolha de informação sobre as práticas, por sua vez, permitiu estabelecer o sentido mais convergente ou mais divergente face às representações identificadas.

De salientar que todos os participantes mantiveram uma atitude muito cooperante durante e após a entrevista, acrescentando espontaneamente, vivências pessoais que não eram pedidas no decurso da conversa. Na verdade, o tema suscitou grande interesse e empatia nos entrevistados que referiram frequentemente que só estavam a participar dado tratar-se do estudo em causa.

CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DE RESULTADOS

3.1. Caracterização social dos participantes

O painel de entrevistados (*vide* anexo B) para este estudo é constituído por 26 jovens, 13 do sexo feminino e 13 do sexo masculino, com idades que vão dos 23 aos 34 anos de idade (com uma média etária de 29 anos) a residirem na sua maioria na Grande Lisboa, exceptuando o caso de 2 jovens que residem no Porto e de 3 que residem em Braga.

O nível de habilitações dos entrevistados distribui-se pela licenciatura, a pós-graduação e o mestrado, existindo apenas um jovem diplomado com um curso profissional com equivalência pedagógica ao 12º ano. Todos se encontravam a trabalhar no momento da entrevista em profissões ligadas às indústrias criativas desde o design gráfico e web, o teatro (actor, figurinista) e o cinema (realização), as artes plásticas e a ilustração, o registo e edição de som e a programação informática. As profissões espelham as áreas de formação académica: licenciaturas em Design (Comunicação, Gráfico, Equipamento, Moda), em Engenharia Informática e Informática de Gestão, em Cinema, Artes de Gravação, Curso de Actores e Pintura. As pós-graduações e mestrados escolhidos pretenderam dar resposta ou à especialização necessária à profissão ou a um desejo de investir em áreas diferentes: mestrado em Animação, em Pintura ou pós-graduação em Edição de Livros. O detalhe desta informação encontra-se no anexo B.

A situação na profissão tem distribuição idêntica entre o trabalho independente e o trabalho por conta de outrem, 12 e 14 jovens, respectivamente. Dentro de cada um dos grupos existe também uma simetria em termos de género.

Do grupo de entrevistados, a maioria (16) está em relações amorosas longas e destes quase todos, em regime de conjugalidade, com partilha de casa e despesas. Os restantes jovens vivem sozinhos, com amigos ou com os pais. Apenas dois, uma mulher e um homem, têm um filho.

Não sendo representativo estatisticamente, este painel embora diverso é também homogéneo nos atributos associados à geração dos jovens criativos urbanos. Por vivenciarem o mesmo tempo histórico, denota-se uma forte aproximação, ao nível da paridade numérica, entre as trajectórias de vida femininas e masculinas (Guerreiro & Abrantes, 2007), propulsionadas pelas profundas mudanças sociais ocorridas na geração dos pais, nomeadamente na ordem de género vigente (Ferreira, 2000).

Os estilos de vida que adoptam são muito diferenciados entre si, influenciados pelas profissões e meios profissionais nos quais se movimentam. Ainda assim, partilham valores e perspectivas idênticas acerca do seu percurso actual e futuro, de como vivem as ambivalências entre a segurança laboral e a flexibilidade de horários e escolhas ou o impacto que a tecnologia tem nos seus quotidianos. O sector em que trabalham (independentemente do vínculo profissional) caracteriza-se por ter uma orgânica pouco hierarquizada, pela flexibilidade de horários e locais de trabalho e por preconizarem culturas organizacionais informais, criativas e urbanas. As características do ambiente de trabalho, as tecnologias e a internet têm um papel crítico para a concretização de aspectos da vida

que valorizam como a mobilidade geográfica, a comunicação, a pertença a plataformas ou subculturas globais ou a difusão instantânea e a baixo custo, dos seus trabalhos, perfis e *disposições*.

A esmagadora maioria destes jovens conseguiu já a autonomia financeira e residencial face à família de origem. Distanciam-se das gerações mais velhas, nomeadamente dos seus pais, na sequência das etapas da vida que entendem diferente ou pelo menos, mais distendida no tempo e também por lhes reconhecerem valores e práticas mais tradicionais e conservadores, nomeadamente ao nível dos estereótipos e papéis de género. Embora conscientes da tardia transição para a vida adulta e das exigências da profissão, valorizam e vêem-se no futuro, como mães e pais, contando, na maioria dos casos, com o apoio de redes familiares para melhor conciliar necessidades e horários.

3.2. Perfis-tipo

O estudo do sentido de agência e da participação cívica dos jovens permitiu em conjunto com o levantamento das representações e práticas descrito no ponto seguinte, a configuração, numa *escala* de cultura de género, de três perfis-tipo: os *alheados*, os *instalados* e os *implicados* (vide anexo C com descrição dos perfis-tipo e distribuição dos participantes).

Os *alheados* são seis homens e uma mulher com habilitações ao nível da licenciatura, à excepção de um dos homens que tem um curso profissional, e trabalham em áreas diversas como a programação, os audiovisuais ou a gestão de projecto. A socialização dos jovens deste grupo aconteceu em famílias de modelo tradicional relativamente aos papéis de género.

São jovens que na sua maioria não expressam dimensão política (alguns não votam) e que vivem os seus quotidianos sem que as questões da discriminação e desigualdade de género ocupem espaço ou protagonismo. Quando questionados, não se sentem muito informados sobre o tema ou confessam que as informações que ouvem lhes parecem exageradas e confusas. O discurso é frágil, reflexo também da igualdade de género não ser um tema discutido nos seus círculos de proximidade (família, amigos, trabalho, ...). Ainda assim, identificam algumas desigualdades que condenam. Porém parecem-lhes estar cristalizadas na geração anterior.

Os *instalados* constituem o tipo com maior número de efectivos (11), distribuídos entre 7 mulheres e 4 homens. São todos licenciados e ocupam profissões muito diversas: do design (na maioria), à programação informática, interpretação ou ao figurinismo. A maior parte destes jovens também foi educada em famílias tradicionais em que as mulheres (avós, mães, tias, ...) assumem até à actualidade a gestão quase exclusiva do doméstico apesar de todas trabalharem fora de casa. Alguns dos jovens são politizados do quadrante esquerda (uma jovem é filiada num partido de esquerda).

Da análise dos resultados, isola-se um terceiro conjunto – os *implicados*. Os oito efectivos deste tipo, cinco mulheres e três homens, são jovens atentos, críticos e politizados (do quadrante de esquerda). Todos são licenciados (algumas com mestrado e pós-graduação) e trabalham em áreas como o design, a ilustração e as artes plásticas com uma forte componente artística (se comparados com os jovens dos outros *clusters*). Em termos de socialização, destacam-se por terem, quase todos,

famílias de modelo paritário, onde existe igualdade de expectativas e funções entre os membros da família. No conjunto dos oito membros deste tipo, sete têm fortes referências familiares femininas (avós, mães, irmãs, ...) que recordam como determinantes na construção das suas identidades de género e na forma como construíram as suas percepções e expectativas.

Os jovens que correspondem a este tipo estão bastante informados acerca da temática de género e interrelacionam desigualdades (orientação sexual, etnia, idade, ...); apresentam um discurso construído e reflexivo (com jargão da área, em alguns casos...) e com referências fora do normativo binário (homem/mulher). As suas práticas estão impregnadas das suas representações e convicções e reconhecem a importância da internet como veículo de mensagens igualitárias. Fazem parte de movimentos ou associações activistas pelos direitos das mulheres e da comunidade LGBT, participam em manifestações, fazem micro-activismo, usam a sua expressão artística para manifestar os seus ideais de igualdade e justiça.

De seguida, apresentam-se para cada um dos eixos de análise, as representações e as práticas que estes jovens já organizados pelos três tipos, evidenciaram no decurso das entrevistas.

3.3. Representações e estereótipos de género

3.3.1. Representações sobre género

A maioria dos entrevistados (dos 3 perfis-tipo) fez referência aos processos de mudança social em Portugal responsáveis pelo aumento da escolaridade e empregabilidade femininas bem como pelo esbatimento dos papéis tradicionalistas do “homem-provedor” e da “mulher-cuidadora”, processos revistos no início do presente trabalho (Torres, 2001; Wall & Guerreiro, 2005; Aboim, 2008). Estas transformações justificam, segundo os jovens, os avanços em matéria de igualdade de género que, de uma forma geral, identificam nos vários quadrantes da vida privada e pública.

“Em Portugal, é lógico que tens a ditadura e toda a Pátria e Família onde tinhas a Mocidade e as miúdas aprendiam na escola a ser uma boa dona de casa. (...) nós andamos aqui com o feminismo, nós termos tido aquela ditadura foi um retrocesso e estas ideias estarem implementadas para o que a mulher deve ser ou deve fazer, até hoje tem uma repercussão enorme..” (Carmo, 26 anos, vive com amigos, sem relação amorosa, sem filhos; designer)

“Acho que já houve um avanço brutal face a isso... depende do meio... se nós formos para uma terra em Portugal adentro, de certeza que ainda tens o marido que chega a casa e a mulher apesar de trabalhar fora de casa, é ela que tem que preparar o jantar e dar de comer ao miúdo...” (Rui, 33 anos, união de facto, um filho, realizador de cinema)

A reflexão acerca das diferenças fundamentais entre mulheres e homens, divide o grupo. A maioria dos participantes (*implicados* e alguns *instalados*) como o Vasco (30 anos, união de facto, sem filhos, sonoplasta) diz *“Eu dou mais atenção às aptidões da pessoa, não tanto se é homem ou se é mulher... são mais as aptidões pessoais e as capacidades e os dons que essa pessoa tem.”*. Eles afirmam que as diferenças que percebem variam de indivíduo para indivíduo, independentemente do género. Para estes jovens, é muito difícil caracterizar universalmente, um homem ou uma mulher, revelando assim uma perspectiva neutra em relação ao género. Alguns falam do género como um fabrico cultural e que varia de acordo com o meio em que as pessoas foram socializadas, alinhados com a teoria não biológica do *regime de género* de Connell (2002).

“Há uma generalização do que é ser homem e mulher. Ao nível do comportamento, acho que são construções culturais... acho que existe uma pré-definição do que é homem e do que é mulher dependendo do sítio onde estás... vai mudando...” (Sandra, 32 anos, casada, sem filhos, ilustradora)

Os restantes entrevistados, *alheados* e *instalados*, admitem a existência de diferenças entre os géneros, tanto de ordem física e biológica como na forma de ser e de pensar. Estes jovens vêem os homens como sendo mais fortes fisicamente, mais competitivos e aventureiros, mais simples e mais brutos do que as mulheres. Hélder (26 anos, vive sozinho, sem filhos, sem relação amorosa, designer) diz que *“à primeira vista, os homens são mais fortes, indiscutivelmente, são mais altos, têm mais massa muscular daí também haver o cavalheirismo”*. As características mais sinalizadas nas mulheres são a organização, a atenção, o foco, a empatia e o facto de serem desde crianças, mais protegidas do que os homens. Paulo (32 anos, união de facto, sem filhos, programador) diz *“Há também uma maior atenção ao detalhe, à perfeição, um nível maior de exigência na parte feminina...”*.

Alguns destes participantes afirmam que apesar de existirem diferenças entre os géneros, isso não é negativo, pelo contrário pode ser uma vantagem, em termos de complementaridade, como acrescenta a Márcia (29 anos, união de facto, sem filhos, designer), *“Nós somos diferentes e isso não é vantajoso nem desvantajoso, é como somos. (...) eu posso tirar partido das diferenças que existem”*.

Em paralelo com as suas representações próprias, cerca de metade dos participantes dos tipos *instalados* e *implicados*, considera que os outros¹⁷ ainda associam a mulher ao doméstico, recaindo mais sobre este género, as pressões da conjugalidade e maternidade¹⁸. Tiago (32 anos, designer) identifica: *“Eu acho que a maior parte das mães está à espera que as suas filhas tenham filhos; em relação aos homens acho que isso é levado de outra forma, mais descontraído...”*

Acrescentam ainda que as mulheres são vistas como seres sensíveis, frágeis, irracionais, débeis, fracos, submissos o que faz do homem, por oposição, mais competente e *completo*, nomeadamente, para as actividades remuneradas do trabalho. Sandra (32 anos, ilustradora) ilustra estas especificidades femininas que remetem para uma *mulher-natureza* (Torres, 2001) e que salienta *“a estreita interrelação entre a representação do “ser homem” e a do “ser indivíduo”*” defendida por Amâncio (1993) da seguinte forma:

“A mulher tem o período, é emocional, choras, tens hormonas, ‘tás grávida, quase que uivas à floresta, tens os ciclos da lua... és quase um animal... não somos bem, mas estamos ao pé... o homem é que é ser humano.”

No campo das expectativas e papéis que homens e mulheres assumem, a esmagadora maioria dos jovens dos 3 perfis-tipo percebe que apesar dos progressos, persistem diferenças. Algumas mulheres entrevistadas consideram que existe uma maior pressão e exigência sobre o desempenho das mulheres nos vários domínios da vida corroborando os autores Sumra & Schillaci (2015) que falam da inflação valorativa do ideal de *“multiple-role woman”*.

¹⁷É importante clarificar que de um modo geral, as representações que os jovens identificam nos outros, correspondem a pessoas ou grupos de pessoas que não lhes são próximos, que frequentemente pertencem a gerações anteriores à sua e dos quais diferem nas posições e atitudes assumidas.

¹⁸Maria Carolina Amado (2016) estuda na sua dissertação de mestrado *“Representações de vivências de mulheres solteiras e sem filhos: o estigma da solteirona na sociedade portuguesa”* um grupo de mulheres solteiras e sem filhos, dando conta da pressão social a que estão sujeitas

“Tem que super-inteligente, super-talentosa, super-engraçada, tem que ser boa de cama, tem que ser virgem, tem que ser tarada, tem que ser rica, ser pobre, tem que ser humilde, tem que ser tudo ao mesmo tempo para conseguir ser alguma coisa ou então tem que ficar quietinha simplesmente recebendo a divina atenção masculina...” (Mónica, 29 anos, união de facto, sem filhos, artista plástica)

“O que é exigido a uma mulher é mais do que é exigido a um homem. A mulher tem que ser boa mãe, boa profissional... tem que ser uma super-mulher.” (Júlia, 26 anos, vive sozinha, sem filhos, sem relação amorosa, webdesigner)

Quando questionados acerca das representações de diferenciação em função do género, quase todos os jovens (21) elegem a subrepresentação das mulheres em posições de topo quer no trabalho quer no geral da vida pública (política, por exemplo, ...), como uma das mais visíveis desigualdades de género. Tiago (32 anos, designer) explica que *“os homens no geral têm uma maior tendência para buscar o poder e de se afirmarem como o macho alfa em qualquer que seja o meio”*. As representações dos jovens alinham-se com a configuração da ordem de género vigente teorizada por Connell (1995) em que prevalece uma *hegemonia masculina*.

Ainda no mundo do trabalho, alguns homens identificam assimetrias de poder que desfavorecem as mulheres e algumas jovens referem o maior esforço que as mulheres têm que despender para atingir os mesmos resultados que os homens.

“Se calhar não se vota tanto numa candidata do que num candidato... especialmente as pessoas mais velhas... uma mulher num cargo de poder, ou executivo, de decisão se calhar tem menos hipóteses por ser mulher... se calhar tem fragilidades, menos força... as coisas que habitualmente se pensam. E que não fazem sentido, não é? Mas acho que é histórico, cultural...” (João, 28 anos, vive sozinho, sem filhos, sem relação amorosa, webdesigner)

“A coisa mais comum é que parece que o sentimento é que já partimos do ponto do fracasso, de sentir que temos sempre que provar mais por ser mulher, há sempre um empecilho maior...” (Mónica, 29 anos, artista plástica)

Outro dos exemplos de desigualdade de género apontados pela grande maioria das jovens entrevistadas (10) e também por 2 jovens homens é a ideia de insegurança na rua relacionada com os assédios moral e sexual e mesmo com a integridade física (violação, roubo,..) das mulheres.

Ao serem confrontados com os motivos que consideram estar na base das desigualdades que percebem, parte dos jovens identificam primeiramente, a divisão sexual do trabalho que colocava as mulheres na esfera do doméstico e os homens na esfera do trabalho. Paula (26 anos, união de facto, sem filhos, designer) considera *“que também tem a ver com o facto de nós termos mais a nossa vida programada desde anteriormente a sermos mães, a sermos a pessoa que fica em casa...”*. Esta visão dos jovens soma às teorias (Connell R., 2002; Amâncio, 1994; Torres, 2004; Aboim, 2008) que defendem que as desigualdades de género assentam na segregação sexual das esferas público-privado e na atribuição de papéis sociais rígidos que desfavorecem as mulheres. Alguns entrevistados do tipo *alheados* consideram ainda que esta visão ficou cristalizada em gerações anteriores que por ainda terem actualmente poder de decisão económico e político, explica as persistências de desigualdade que percebem.

A grande maioria das jovens *instaladas e implicadas* admite também que a educação, a religião, as brincadeiras e os produtos destinados às crianças (roupa, brinquedos, ...) são replicadores de estereótipos e expectativas de género e fazem prevalecer as noções da mulher cuidadora, recatada, sensível e do homem trabalhador, aventureiro, racional. Renato e Carmo dizem a propósito do tema:

“Se nós olharmos bem para a infância, estamos sempre iludidos naquela história do Action Man.. as mulheres foram sempre colocadas num sítio de cuidar da casa, das Barbies que parece que estão sempre em férias... os rapazes parece que têm sempre que ir salvar este e aquele..” (Renato, 26 anos, união de facto, sem filhos, actor)

“Vi um artigo sobre t-shirts para crianças homens e mulheres e as das meninas dizia "Be pretty!" e a dos meninos dizia "Be adventurous!". Logo desde criança, tu tens: "Ok! O que eu quero ser na vida é ser bonita! É ser uma princesa". Os rapazes querem ser corajosos, querem chegar lá!” (Carmo, 26 anos, designer)

Fitzsimmons e Callan (2016) descrevem o impacto que a socialização diferenciada de raparigas e rapazes tem nas suas futuras disposições e aspirações profissionais.

Alguns jovens referem ainda a oposição masculino-forte/feminino-fraco como possível justificação histórica das assimetrias de poder que ainda perduram. Na visão determinista das teorias biológicas (Dias, 2015), as características físicas dos géneros eram naturais indutores de comportamentos e competências, subordinando as mulheres aos homens.

“No passado, pela menor robustez física, pela maior fragilidade das mulheres... como não trabalhavam porque os trabalhos eram coisas mais pesadas, mais exigentes fisicamente, as mulheres teriam uma tendência para ficar por casa e depois daí abarcarem com os filhos, a lide da casa, etc...” (Paulo, 32 anos, programador)

3.3.2. Práticas e vivências de género

O quadro das práticas dos entrevistados indica uma convergência entre o que percebem e o que vivenciam em termos de desigualdade, à excepção de 2 jovens que não identificam no seu quotidiano situações diferenciadoras dos géneros.

As jovens afirmam, na sua maioria, ter vivido pessoalmente ou em círculos próximos, assimetrias de poder que desfavorecem as mulheres, de lhes ter sido exigido maior esforço e de terem sido menos reconhecidas no sucesso, quando comparadas com os homens, seus colegas de escola ou trabalho. Mónica (29 anos, artista plástica) e Paula (26 anos, designer) afirmam, respectivamente *“Sinto uma maior pressão e também uma condescendência... não esperam tanto de mim...”* e *“Tive muito isso em família. E tive isso no trabalho... numa situação regular se fosse eu mulher a fazer alguma coisa, não havia um obrigada mas se fosse um homem, havia sempre uma palavra de conforto ou agradecimento.”*

Algumas das jovens entrevistadas, de todos os perfis, sentem-se pressionadas pela família e amigos, a ser mães ou a viver relacionamentos amorosos antes de atingirem uma certa idade e reconhecem que os homens não são tão questionados.

“Se eu vou a um jantar de amigas em que elas levam os seus namorados e eu vou sozinha, há sempre aquele olhar condescendente; se eu fosse um rapaz isso nem se colocava ou se comentassem era para dizer: "Ah! Este anda a viver a vida!” (Júlia, 26 anos, webdesigner)

Os testemunhos dos jovens engrossam as teorizações das várias autoras (Wall & Guerreiro, 2005; Perista, 2002, 2016; Torres, 2004) face à persistência dos papéis e posições sociais atribuídos, evidência das continuidades tradicionalistas em matéria de género.

Também em matéria de insegurança na rua, se mantém a convergência: quase a totalidade das jovens já se sentiu incomodada por comentários impróprios e com medo por estar ou passar em locais onde estão grupos de homens. Este receio constante condiciona as suas decisões do dia-a-dia, o que vestem, a maquilhagem, o transporte público que apanham, os horários que fazem, os locais que frequentam...

“Acho que definitivamente há receios que como mulher tenho que sei que os homens que eu conheço não têm, no dia-a-dia. Se eu sair de casa com uma saia muito curta, e voltar para casa às 3 da manhã tenho mais medo que me violem do que qualquer amigo meu que volte para casa às 3 com uns calções ou com uma saia. Tenho medos do dia-a-dia que os homens não têm. Não tenho medo de levar uma facada, tenho medo de ser violada...” (Sandra, 32 anos, ilustradora)

Alguns jovens identificam na sua educação ou na dos seus parentes e amigos próximos, momentos que fazem a ponte com o que reconhecem hoje em termos de assimetrias. A educação que superprotege a mulher, reforçando características fisionómicas que apontam para a fraqueza e inculcando um constante receio do mundo exterior, nomeadamente dos homens, leva, segundo os jovens, à relação actual do predador-presa, do forte-fraco. Hélder (26 anos, designer industrial) recorda *“A minha irmã, lembro-me de lhe dizerem para “Se te provocarem, não respondas”, a mim diziam “Se te provocarem, dá-lhes um murro”*.

3.4. Relações de género em contextos de trabalho criativo

3.4.1. Representações de género em contexto de trabalho

As questões ligadas às relações de género no mundo de trabalho, levou os jovens a identificar diferenças nas posições relativas de mulheres e de homens trabalhadores. A grande maioria afirma que as mulheres estão menos representadas em cargos de decisão e supervisão do que os homens e acrescentam que esta segregação piora quanto maior for a dimensão da empresa. Rita (25 anos, vive com amigos, com relação amorosa, sem filhos, designer) comenta: *“Continua a haver mais homens do que mulheres em exposições, continuo a ter patrões homens... continuo a sentir que mesmo que haja uma mulher na liderança de alguma coisa, é sempre um bocadinho “subjugada”...”*. Sandra (32 anos, ilustradora) associa o *tecto de vidro* (Marshall, 1995; Crompton, 1996) às empresas maiores, *“Tens muitas mulheres em agências, mas nos cargos mais altos são homens... o Design mexe com muito dinheiro, por isso é um mundo mais selvagem... onde tens muito dinheiro envolvido, tens sempre pessoas mais ambiciosas... homens...”*.

Alguns jovens, principalmente mulheres, consideram que as mulheres são vistas como menos capazes, fracas e indefesas o que também surge como impedimento para promoções na carreira ou mobilidade geográfica. Mais ainda, os jovens defendem que os empregadores consideram os homens

mais competentes e disponíveis para liderar equipas e gerir projectos. Os entrevistados consideram que os *media*, nomeadamente os filmes e as séries, veiculam e reforçam estas representações.

“Eu acho que existe uma opinião generalizada que uma mulher é sempre menos competente do que um homem. Independentemente que tenha até um currículo melhor. Mas não sei porquê vão sempre esperar de um homem uma pessoa mais competente do que uma mulher.” (Rosa, 24 anos, vive com amigos, sem filhos, sem relação amorosa, designer gráfica)

“Infelizmente acho que ainda existe essa visão – é old school, é um homem pragmático, seco, frio, um pouco bruto. Nós ainda estamos muito rodeados deste tipo de informação, nos filmes, nas séries, que as pessoas que conseguem chegar lá acima são este tipo de pessoas, os implacáveis”, (Márcia, 29 anos, designer)

Estes jovens verificam, contudo, que apesar da subrepresentação, actualmente as mulheres têm reivindicado mais posições na hierarquia das organizações. Algumas entrevistadas do tipo *implicadas*, consideram que as mulheres que ocupam estas posições são muito visadas, caindo sobre elas enormes expectativas e pressão, alinhadas com a perspectiva de Kossek *et al* (2017) que fala da condenação social a que estas mulheres estão sujeitas.

“... mas o que eu sinto é que uma mulher num cargo de chefia no spotlight, é muito mais criticada, é muito mais falada e se calhar por isso tem uma pressão maior em ter essa postura mais rígida... uma mulher no posto de chefia é muito mais massacrada nesse aspecto, parece que se tem que justificar duplamente: não basta ser uma boa líder, ainda tem que se vestir bem, ser magra...” (Cátia, 27 anos, união de facto, sem filhos, designer)

As entrevistadas referem que as mulheres na liderança, assumem um papel quer de excepção quer de representação do género feminino. Kanter (1977) fala-nos da liderança das mulheres como um jogo “feito para perder”. O termo *tokenism*¹⁹ ilustra a mulher que se torna símbolo de excepção (se for bem sucedida) ou representante de todas as mulheres (se fracassa).

“Eu vejo muitos concertos, gosto muito de música... são 90 homens e uma mulher... e depois há uma mulher que faz uma coisa e é UAU! Tu passas de ser uma entre muitos para ser a excepção... uma mulher que se destaca na música electrónica, é excluída por ser uma excepção.” (Rita, 25 anos, designer)

Algumas destas jovens percebem que as mulheres que se tornam chefes, acabam por assumir traços de personalidade que normalmente são associados aos homens, como a racionalidade e frieza (a masculinização teorizada por Worth (2016)). Referem também que as mulheres no poder hiperbolizam estas características para que possam ser aceites ou credibilizadas. Sandra (32 anos, ilustradora) afirma que *“As mulheres para se safarem têm que perder aquilo que podem ser características mais suaves... e ganhar muita dureza... deve ser a única forma de conseguirem respeito...”*

Em termos dos sectores de trabalho, a maioria dos jovens considera que a escolha da profissão não depende do género e está mais relacionada com as características e preferências do indivíduo. Todavia, têm presente que existem profissões mais associadas às mulheres e outras onde existirá maior representação masculina. Consideram que a educação e socialização das raparigas e rapazes condiciona as suas escolhas académicas e posteriormente, as profissionais. Lawson *et al* referem uma investigação cujos resultados indicam que as atitudes das mães e o tempo que os pais passam com os

¹⁹ As mulheres “são frequentemente tratadas como representações da sua categoria, mais como símbolos do que como indivíduos” (Kanter, 1977)

seus filhos influenciam as aspirações e concretizações ocupacionais/profissionais e também a segregação sexual no mercado de trabalho (Lawson, Crouter, & McHale, 2015).

“Eu acho que tem a ver com a educação que tens em casa... quando és pequena, dão-te barbies e nenucos.. é quase impensável darem-te carros ou legos para brincar.. (eu brinquei com carros e legos que gostava muito)... isso começa logo a orientar-te para as escolhas que mais tarde fazes na vida.. à mulher é sempre mais associado um papel sensível associada às áreas das artes, do cuidar, do bem-estar.. os homens são mais ligados às construções, ao lógico.. o que te dá logo um insight em relação ao que esperam de ti!” (Júlia, 26 anos, webdesigner)

A maioria dos entrevistados (*instalados e implicados*), com predominância nos jovens, considera que as mulheres enfrentam mais dificuldades no mundo do trabalho do que os homens, nas mesmas condições (habilitações académicas, experiência profissional). Os obstáculos que percebem – também pelo que lêem e ouvem nos *media* – são os relacionados com o desfasamento salarial para a mesma função, a lenta ou ausente progressão na carreira, dificuldades de entrosamento em equipas/ambientes muito masculinizados ou a menor credibilidade com que as mulheres são tratadas. Júlia (26 anos, webdesigner) que trabalha numa consultora afirma que *“se formos para o mundo da tecnologia que é um mundo masculino... vai ser muito difícil entrosares-te porque tu não és mais um do grupo, do clube dos rapazes...”*

As representações dos jovens convergem com a moldura teórica apresentada no 1º capítulo do trabalho. Crompton fala da preferência dos homens em trabalhar com outros homens²⁰ tornando difícil a entrada de mulheres; Fitzsimmons e Callan (2016) criticam a lenta, difícil, *glacial* progressão na carreira das mulheres, sendo comparada por Allen *et al* a um campo de minas.

A maternidade efectiva ou potencial (*“penalidade da maternidade”*²¹) é segundo os jovens, um factor que prejudica as mulheres trabalhadoras, dadas a maior indisponibilidade de tempo e a incompreensão das entidades patronais. Filipe (32 anos, vive sozinho, sem filhos, com relação amorosa, editor vídeo) diz *“(...) outro motivo um pouco mais secundário... é a disponibilidade - mas isto não deixa de ser um motivo também - da gravidez... esta falta de disponibilidade também pode ser um dos casos em que não ocupam cargos em que é preciso estar a 100% com disponibilidade para eles...”*

A representação que os jovens mais identificam nos outros, é que as mulheres têm menos disponibilidade para se interessar pela carreira. A maternidade é apontada como o factor de maior indisponibilidade, uma vez que é expectável que as mulheres sejam as principais responsáveis pelo cuidado de filhos pequenos (ir pôr e buscar à creche/escola; doenças e consultas médicas, ...). Tiago (32 anos, designer) recorda uma conversa com o pai que diz que *“contratar uma mulher que tem um filho pequeno ou que ainda está grávida é muito diferente de contratar uma mulher sem filhos e ainda mais diferente de contratar um homem.”*

²⁰“male homosociability”, no original (Crompton, 1996)

²¹ “motherhood penalty”, no original (Fernandez & Campero, 2017)

3.4.2. Práticas e vivências de género no trabalho

Os jovens (dos 3 tipos) quando questionados acerca dos seus percursos profissionais, relatam quase todos, experiências presentes e passadas de igualdade e paridade de género, em termos de acesso a oportunidades, remuneração e participação. Mulheres e homens, à excepção de duas mulheres, não recordam nem vivem situações que possam considerar discriminatórias de género, afirmando que nunca se sentiram em vantagem ou desvantagem por serem homens ou mulheres e descrevendo os vários ambientes de trabalho como agradáveis, respeitadores e justos.

Isabel (34 anos, união de facto, uma filha, coordenadora editorial) afirma que *“No meu contexto, as mulheres dizem o mesmo que os homens, têm os mesmos direitos que os homens.”* e também Laura (23 anos, vive sozinha, sem filhos, com relação amorosa, designer gráfica) que diz *“Sempre trabalhei com homens e com mulheres e sempre achei que eram relações bastante saudáveis. Agora só trabalho com homens. Sempre senti um clima de igualdade.”*

As relações de género que vivenciam entre colegas de género diferente ocorrem de forma cordial, solidária e igualitária ainda que muitos afirmem que existe uma maior camaradagem em equipas exclusivamente masculinas (no tipo *alheados*). Alguns homens comentam que alteram o comportamento e o discurso quando estão ao pé das suas colegas mulheres. Outros consideram que os chefes homens são mais cuidadosos no trato com mulheres subordinadas do que com os homens. João (28 anos, webdesigner) comenta *“Eu acho que os homens gostam mais de trabalhar com homens... ficou a ideia que entre homens era tudo mais fácil, desde a universidade...”* e *“Há nitidamente conversas de homens e conversas de mulheres. Há muito mais cuidado quando há mulheres no grupo e estamos a conversar à hora do almoço...”*

Algumas das jovens entrevistadas reconhecem que quando se relacionam com clientes, não são tratadas da mesma forma que os seus colegas homens. Sentem que não é expectável para os seus interlocutores – de uma geração mais velha – que sejam elas a ter poder de decisão sobre os temas e ouvem também, com frequência, comentários acerca do seu aspecto físico.

“Se for em instituições muito pesadas, instituições à antiga, eu sou a secretária, eu sou a anotadora, há que dar um certo desconto... mas tratam-me com um certo paternalismo...com condescendência... quase como se eu fosse embelezar a reunião e não para ter uma voz activa...” (Isabel, 34 anos, coordenadora editorial)

Alguns jovens referem também que têm familiares próximos (namorada, irmã) que vivem situações de desigualdade nas organizações onde trabalham, nomeadamente em termos de diferenças salariais e de dificuldades na progressão de carreira face aos seus colegas homens. Consideram que esta cultura patriarcal está mais presente em organizações mais competitivas e formais. Filipe (32 anos, editor vídeo) e Pedro (33 anos, vive com os pais, sem filhos, sem relação amorosa, artista plástico) testemunham, respectivamente *“(...) sei que a minha namorada que está numa empresa de biotecnologia, faz menos dinheiro que os homens que estão com cargos semelhantes e aí nesses casos, não entendo porquê...”* e *“A minha irmã a trabalhar há 10 anos no mesmo sítio recebe um ordenado equivalente a homens que fazem a mesma função, mas que entraram há pouco tempo...”*

Do painel de participantes nesta pesquisa, apenas duas jovens (*instaladas*) relatam ter vivido situações de desigualdade ou desconforto nos seus percursos profissionais. Segundo uma delas, o ambiente na empresa onde trabalhava anteriormente era muito desigual para as mulheres, chegando mesmo a ser hostil. As mulheres que trabalhavam no atelier e que assumiam cargos na hierarquia não tinham o mesmo poder nem o respeito da organização que os colegas homens nas mesmas condições tinham. O desfasamento salarial para funções idênticas e o tratamento na gravidez e maternidade eram outros aspectos do clima desigual em que a entrevistada trabalhava o que no conjunto acabou por justificar a sua saída da empresa.

Apesar de ao nível das representações, a esmagadora maioria dos jovens identificar uma subrepresentação de mulheres em cargos de topo, muitos deles e delas têm trabalhado em equipas chefiadas por mulheres, ainda que acrescentem que acima destas mulheres, existe sempre um chefe homem. A maioria considera que nas suas experiências profissionais, já tiveram bons e maus líderes tanto homens como mulheres, em concordância com o que responderam em termos das representações.

Algumas jovens mulheres (*implicadas* e algumas *instaladas*) referem que é significativo e inspirador serem chefiadas por mulheres, sentindo-as como um exemplo de sucesso a seguir. Hein *et al* (2016) e Tomaskovic-Devey (2017) estudaram a importância dos modelos a seguir e da mentoria como incentivo à progressão das outras mulheres e para o esbatimento das desigualdades de género. Estas jovens recordam a falta destes exemplos em etapas anteriores, nomeadamente durante a frequência universitária. Júlia (26 anos, webdesigner) diz entusiasmada, “*Ali o facto de a minha chefe ser uma mulher dá-me imenso alento e esperança! Se ela foi capaz, de certeza que eu também vou ser! Não sei se fosse um homem, talvez essa expectativa não existisse para mim...*”

Cerca de um terço dos entrevistados do tipo *alheados* e *instalados*, trabalha em profissões fortemente segregadas em termos de género. A consultoria, a realização de cinema, a programação de software e o sector audiovisual são sectores com pouca representação feminina, em qualquer posição das hierarquias de trabalho. Segundo os jovens, nas equipas de técnicos de som e vídeo, a presença de mulheres começa a ser maior, reflectindo a maior integração de raparigas em percursos académicos da área. Consideram que apesar de ainda ser uma novidade, o ambiente de trabalho é de entreajuda e respeito. Vasco (30 anos, sonoplasta) partilha “*No caso da minha profissão, é quase só de homens, quando há uma mulher é uma novidade, a malta comenta...*”

Na informática, consideram que a ausência na profissão é totalmente congruente com a ausência de mulheres nos cursos de Engenharia Informática e afins e consideram que a educação deverá influenciar o afastamento das raparigas destas áreas. Wong e Kemp (2017) estudaram recentemente, a subrepresentação de mulheres inglesas nas áreas de computação e programação informática, concluindo, na senda do que outros autores e as políticas públicas de alguns países têm vindo a preconizar, que é necessária a reformulação dos currículos escolares, tornando estas áreas em

ferramentas de aplicação transversal e interdisciplinar. Os autores acreditam que só assim poderão estes conteúdos chegar a todos e todas.

3.5. Relação trabalho-vida privada presente e futura

As questões colocadas levaram os jovens a projectar o futuro da conciliação da vida privada e trabalho a partir das experiências presentes de participação nas tarefas domésticas, da organização dos tempos e face à valorização do trabalho pago por ambos os géneros. De referir que apenas dois dos entrevistados têm filhos e que a esmagadora maioria dos entrevistados (22 em 24) deseja passar pela parentalidade. Guerreiro *et al* (2009) e Neves (2013) falam das continuidades assumidas por esta geração face às anteriores, nomeadamente do reconhecimento da família como recurso afectivo e estruturante.

3.5.1. Representações sobre a relação vida privada-trabalho

Os entrevistados consideram que o sector onde trabalham é um meio muito competitivo que necessita de constante dedicação e formação. Encontram-se numa fase do percurso de vida em que admitem um grande investimento na profissão, sendo na maioria dos casos, considerada a principal prioridade. Bower (2016) fala do trabalho numa perspectiva de compromisso com o mundo e como forma de identidade e auto-determinação. Perante este quadro de disposições e a concorrência que encontram no sector criativo, fazem jornadas longas de trabalho e acumulam vários projectos profissionais e semi-profissionais em simultâneo (programador e músico, webdesigner e professor de dança, artista plástico e formador, ilustradora e docente...). Esta taxa de ocupação e a inconstância de horários/disponibilidades dos trabalhadores independentes salienta a difícil conciliação das esferas pessoal e profissional. A tecnologia e os avanços nas comunicações são para Perrone-McGovern *et al* (2014) promotores de interpenetração entre os domínios pessoal e trabalho, logo muito evidenciados nesta geração e nos sectores criativos. Rosa (24 anos, designer) está reconciliada com o seu ritmo de trabalho, mas ainda assim lamenta “*Parece que existe uma máxima: tens que trabalhar muito, muito, muito só assim é que consegues... e esquece tudo o resto e tens que optar...*”. Muitos deles consideram que trabalhar numa profissão criativa implica estar “sempre ligado” (e sempre disponível) com consequentes infiltrações na vida pessoal e familiar.

A conciliação equilibrada entre os vários contextos da vida parece assim à maioria dos jovens (dos 3 perfis), uma tarefa difícil e conflituosa. O factor disponibilidade é considerado como um activo concorrencial no mercado de trabalho, sobretudo pelos jovens freelancers, daí que o arranjo e separação dos tempos dedicados à vida pessoal e ao trabalho, seja desafiante. Vasco (30 anos, sonoplasta) comenta “*Sou freelancer, se deixar de ir aos trabalhos, eles começam a chamar outras pessoas porque o que interessa é a disponibilidade...*”. Marco (34 anos, união de facto, sem filhos, programador) lamenta “*Efectivamente podem estar em conflito... dificuldades no trabalho há sempre.*

Há dias em que o trabalho prejudica a vida privada... e há outros dias em que vida privada te estorva no trabalho.”.

A maioria dos entrevistados considera que na sua geração a participação nas tarefas domésticas e cuidado dos filhos é igualitária entre os géneros e que isso é um facto desejável para se conseguir equilibrar as várias componentes da vida. Renato (26 anos, actor) diz *“Acho que as coisas estão tão divididas, tão partilhadas... é tão claro para mim que se a minha namorada teve um dia preenchido e chega a casa então é claro que sou eu que tenho que fazer, se tive um dia mais leve... e a minha namorada pode descansar...”*

Apesar da maioria perceber nos seus círculos de proximidade, situações de partilha da lide doméstica, existem efectivos de ambos os géneros (*instalados e implicados*) que reportam formas mais tradicionais de distribuição de tarefas, cabendo às mulheres a maioria das responsabilidades. Atribuem essa assimetria à educação dada a esses homens que não os preparou para ser autónomos e que reproduziu neles os comportamentos das gerações anteriores. Todos os jovens consideram que homens e mulheres têm as mesmas aptidões e competências para executar as tarefas domésticas, sendo apenas precisos boa vontade e respeito pela companheira. Tiago (32 anos, designer) lamenta *“Tenho alguns amigos que são uns nabos em casa... há muitos homens que não foram ensinados a fazer as coisas e depois tornam-se uns labregos e não sabem nada de nada ou quando fazem, fazem mal”*. Carmo (26 anos, designer) tem uma visão semelhante:

“Eu acho que as mulheres têm que muitas vezes assegurar as tarefas da casa porque muitas vezes não têm apoio: os homens não fazem! Há amigas que tentam impingir aos namorados: "Temos que dividir! Isto tem que ser igual!" e eles acabam sempre por dizer: "Eu não sei, eu não sei..." Não saiem nunca dali e elas têm que acabar por fazer...”

Isabel (34 anos, coordenadora editorial) ainda escuta mensagens que os homens não têm jeito para as tarefas domésticas o que justificará a menor ou nula participação nessas tarefas. *“Estivemos a vida toda a ouvir que o pai não sabia "estrelar um ovo"... e os homens também usam isso...”*

A maioria dos inquiridos considera que tanto os homens como as mulheres têm igual empenho na actividade profissional e investem o mesmo tempo no trabalho remunerado. Quando questionados acerca da percepção que têm da distribuição do tempo disponível pelos géneros, a maioria acha que as mulheres têm menos tempo para si do que os homens, graças à menor participação dos homens em casa – tarefas domésticas e cuidado dos filhos. Contudo, muitos destes jovens consideram que esta realidade é mais visível em gerações mais velhas e que na sua geração não será tão comum. Porém, alguns testemunhos, de *implicados*, revelam também percepções de uma realidade presente. Júlia (26 anos, webdesigner) diz peremptória: *“Não têm. Claro que não. Se eu trabalhar das 9 às 19:30, depois tenho que ir ao supermercado, depois tenho que ir fazer o jantar, depois tenho que ir pôr a roupa a lavar, a roupa a secar, passar a ferro e ainda tens filhos...”*

Quando questionados acerca do impacto que a sobrecarga de trabalho pago e não pago traz às mulheres, os jovens são unânimes em afirmar que é claramente negativo. A acumulação de cansaço e stress que depois afecta a disposição com que as mulheres lidam com o dia-a-dia das relações e do

trabalho e o menor tempo alocado ao desenvolvimento pessoal e profissional e ao lazer, são os principais impactos negativos apontados. Júlia (26 anos, webdesigner) não tem dúvidas, “*tu chegas ao teu trabalho e tens que pensar no jantar que tens para fazer ou no miúdo que tens que ir buscar à escola e isso vai afectar-te no teu desempenho do trabalho... se não consegues ficar focada...*”.

Perista (2002; 2016) e a sua equipa nos diversos inquéritos aos usos do tempo que têm conduzido, continuam a encontrar evidências de “assimetrias significativas” de género, no tempo afecto a trabalho não pago. Com frequência, as mulheres revelam uma “*dissociação entre o tempo e a possibilidade o usar em actividades que lhes dão prazer e gratificação.*”(Perista *et al*, 2016).

Em linha com o ponto anterior, a maioria dos jovens – com predomínio de mulheres – considera que é expectável que uma mulher venha a adiar ou mesmo abdicar da profissão em prol da sua família. Algumas jovens consideram mesmo que a maternidade impõe atraso ou estagnação na carreira profissional, o que acabará por implicar uma escolha. Marta (29 anos, vive sozinha, sem relação amorosa, sem filhos, realizadora de animação) diz “*Ainda é difícil quando queres ter as duas coisas ser mãe e evoluir na carreira, há ali aquele espaço de tempo da maternidade e é complicado (para a mulher) dedicar-se a 100% à carreira, por isso a partir daí já é mais difícil...*”. João (28 anos, webdesigner) diz que esta é uma *escolha* das mulheres, “*Acho que é extremamente expectável. Não concordo é com isso. Mas sim... "A mãe é que fica com os filhos, não é?"*. Rosa *et al* (2016) num estudo sobre conciliação que envolveu famílias portuguesas e inglesas, conclui que apesar das diferenças culturais entre os países, é mais provável que em ambos os países, sejam as mulheres a procurar estratégias de equilíbrio entre o familiar e o profissional.

Ainda assim alguns jovens (*instaladas*) afirmam que as mulheres não precisam de abdicar da profissão, reiniciando-se o período de actividade, pós-licença de maternidade e podendo o pai ser o elemento mais activo.

A totalidade dos entrevistados afirma que a participação activa do pai no cuidado e educação da criança é favorável para toda a família e condição para um clima de paridade e justiça em casa. Neste sentido, vêem as licenças de paternidade como importantes e muitos e muitas acrescentam que deviam ter o mesmo tempo que as das mães.

3.5.2. Práticas e vivências na relação vida privada-trabalho

A socialização em famílias de origem que partilham as tarefas domésticas, divide quase ao meio o conjunto dos entrevistados, com ligeira preponderância para as famílias de modelo mais tradicionalista nos tipos *alheados* e *instalados*. Nestas últimas, os jovens recordam a mãe, a avó (normalmente em auxílio da filha) como as pessoas responsáveis pela quase total logística da casa e família, apesar de à excepção de três casos, todas as mães trabalharem fora de casa. Os pais, neste sub-conjunto, são figuras mais ligadas ao trabalho remunerado e que assumem em casa a bricolage e pequenas tarefas pontuais.

Quase a totalidade dos jovens que foram educados nestas famílias, não se revêem no papel que as mães assumiram ou assumem e opõem-se, por vezes interpelando-as nesse sentido. Reconhecem nos pais comportamentos machistas e alguns até dizem que esta foi uma das causas do divórcio do casal. Rita (25 anos, designer) recorda revoltada, *“O meu pai biológico era uma pessoa extremamente machista... a minha mãe não comia connosco à mesa, só comia depois de eu e o meu pai comermos...”*, tal como Bruno (31 anos, união de facto, sem filhos, designer gráfico) que entre risos, diz *“Nós fazíamos o apoio à nossa mãe nas tarefas domésticas... o meu pai não fazia nada... talvez tenha sido por isso que eles se divorciaram!..”*

Cerca de metade dos jovens – mulheres e homens – afirmam ter sido educados para ser autónomos, sendo capazes de cozinhar e tratar da casa e reconhecem a importância dessa aprendizagem no presente. Bruno diz *“...acho que produz efeitos porque te dá ferramentas, um bocadinho... habitua-te a seres parte dum conjunto... faz parte da ideia que é a tua casa também e tens que participar na tua casa e na tua família, neste caso...”*

Os restantes jovens (*alheados e instalados*) dizem nunca ter aprendido ou participado nas tarefas domésticas e alguns como o Rui (33 anos, realizador de cinema) recordam *“Havia alturas em que era a preguiça e não fazia, mas havia outras em que me propunha para fazer alguma coisa, o jantar e quando havia isso também havia o “Deixa estar! Eu trato disto! Vais fazer asneira!” e isso é estúpido... tem que haver sempre uma primeira vez...”*. Alguns destes jovens acabaram por autonomizar-se porque estudaram fora de casa ou começaram a dividir casa.

Independentemente das experiências passadas de maior ou menor participação na vida doméstica da família de origem, a maioria dos jovens diz que vive num clima de partilha igualitária das tarefas. Os jovens que vivem em situação de conjugalidade ou dividem casa com amigos ou familiares, afirmam dividir as obrigações domésticas por áreas de maior interesse ou prática. Várias jovens referem que os companheiros estão encarregues da preparação das refeições o que para além do cozinhar, inclui as compras e a arrumação da cozinha. As restantes tarefas vão aparecendo nos discursos de homens e mulheres ora da responsabilidade de uns ora de outros. À excepção de duas jovens, todos afirmam ter o mesmo tempo disponível que o seu companheiro/a.

“Aqui em casa é tudo a meias. É o meu marido que cozinha a maior parte das vezes.. ele cozinha melhor que eu e gosta mais de cozinhar do que eu.. em termos de limpeza, depende dos horários de cada um e às vezes, acontece termos que mandar vir uma senhora da limpeza...há uma divisão que funciona com base no pragmático...”
(Sandra, 32 anos, ilustradora)

Muitos jovens falam de uma divisão das tarefas variável para atender os ritmos de trabalho do casal. Em altura de picos de trabalho em que um dos membros do casal está muito ocupado, o outro assume as suas tarefas para libertá-lo desse encargo. Os jovens consideram que estas estratégias se negociadas com o/a companheiro/a, permitem um convívio mais solidário e feliz. (*vide* anexo D para a sistematização da situação dos jovens face às tarefas domésticas).

Os jovens que não têm filhos - 24 em 26 dos entrevistados – receiam o impacto que a parentalidade possa trazer ao seu dia-a-dia, nomeadamente no trabalho. Antecipam, apesar de quase

todos desejarem ser pais e mães, que um filho significa perder disponibilidade e mobilidade, o que pode potencialmente prejudicar a vida profissional. As mulheres entrevistadas pensam na maternidade como uma etapa que se seguirá depois de alcançarem uma posição mais firme no mercado de trabalho.

Renato (26 anos, actor), Mónica (29 anos, artista plástica) comentam, respectivamente:

“De repente, nada me garante que o meu telefone não toca e seja uma proposta de trabalho para amanhã às 6 da manhã... o que eu sinto é que se tivesse um filho não podia aceitar trabalhos precários nem podia ter um horário que não conjugasse bem com a necessidade de estar em casa aquela hora...”

“Parece-me muito uma escolha: ou ser mãe ou ter uma vida profissional...isso é inclusive uma coisa que pesa para mim... sinto que é muito difícil ter os dois..”

Quando confrontados com a ideia de abdicar ou adiar projectos profissionais para tratar da família, alguns dizem não estar preparados para essa escolha, enquanto outros, mais homens do que mulheres, afirmam que é igualmente provável que um dos membros do casal fique em casa a tomar conta dos filhos como João (28 anos, webdesigner) que afirma *“Numa relação, o meu trabalho podia derramar, mas o dela também.. era uma questão de falarmos entre nós, negociamos...penso que punha em primeiro lugar a família”*.

No caso dos dois jovens com filhos, afirmam que a conciliação das várias dimensões da vida ficou muito dificultada com a chegada das crianças. Vão-se munindo de várias ferramentas que incluem o apoio da família (pais, irmãos), a contratação de empregada doméstica e no resto dos desafios, vão negociando entre o casal.

“É complicado sim. O pós-filho... eu tenho um trabalho ou vários trabalhos que se sobrepõem e posso estar durante 1 ou 2 semanas (sem trabalho) e ter bastante tempo mas depois chego ali a um período tenho filmagens e tenho um pico de trabalho.. o trabalho da M. é muito mais rotineiro - ela vai para um escritório em Cascais - mas também tem esses picos.. esses picos são impossíveis de conciliar...ao fim de semana ela raramente tem trabalho e eu muitas vezes, vou filmar ao fim de semana...” (Rui, 33 anos, realizador de cinema)

O envolvimento do pai em todas as fases do crescimento e educação da criança é considerado por todos como condição de justiça e igualdade. Muitos defendem licenças obrigatórias de maior duração ou com a mesma duração das mães.

“Acho que devia ser igual até! Até porque o mal também começa logo aí... o facto de as mulheres terem 4 meses e o homem ter 1 mês, automaticamente o homem está mais disponível para trabalhar e a mulher menos e faz com que na ligação à criança exista diferenças e faz com que esse estigma da mulher ser mais responsável pelos filhos do que o pai comece logo aí..” (Tiago, 32 anos, designer)

“Acho que devia ser meio-meio. Ok, tu tens aquela coisa da amamentação e é um período maior, mas um pai também precisa de estar com o filho. Acho que devia ser igual. Não tem que ser só a mãe a vê-lo crescer, o pai também precisa.” (Paula, 26 anos, designer)

3.6. Os alheados, os instalados e os implicados – síntese de resultados

Ao longo deste capítulo foram enunciadas algumas características aglutinadoras do painel de jovens criativos estudados. Todos os entrevistados, à excepção de um jovem, têm escolarização de nível superior (licenciatura, pós-graduação e mestrado) e todos consideram que a educação é condição crítica para uma sociedade mais paritária. De uma forma geral, consideram que o meio criativo é mais igualitário, se comparado com outros sectores do trabalho, onde as chefias (mais jovens) promovem

ambientes de justiça e de não discriminação. Associam o desempenho profissional às competências dos indivíduos e não consideram o género determinante nesta relação.

As relações de género que têm somado ao longo dos seus percursos profissionais caracterizam-se pela solidariedade, respeito e igualdade, ainda assim são capazes de identificar as principais desigualdades de género que existem no mundo do trabalho.

Em termos da conciliação vida privada e profissional, todos identificam dificuldades na gestão dos tempos, sendo habitual e aceite o derrame das questões e preocupações da profissão para a vida pessoal. Todos afirmam que nas suas relações de conjugalidade, os usos do tempo de trabalho pago e não pago é semelhante entre os géneros. A constituição de família é projectada no futuro como um grande desafio, porém desejada.

O conjunto dos 26 entrevistados apesar de partilhar uma base comum de representações e práticas, manifesta, num crivo mais fino, algumas *nuances*. Foram analisados em detalhe o perfil dos jovens, o seu sentido de agência (Giddens, 1984) aqui medido pelos níveis de informação e de participação cívica face à temática e os contributos aferidos nos eixos de análise dos resultados (secção anterior). Face a estas dimensões, destacaram-se aspectos que permitiram o agrupamento do conjunto dos jovens numa tipologia de três clusters – os *alheados*, os *instalados* e os *implicados*, com uma distribuição respectiva de 7, 11 e 8 efectivos.

Em termos das representações e estereótipos de género, os *alheados* assumem representações do feminino e do masculino diferenciadas. O discurso embora de base paritária, é por vezes, entrecortado pela valorização/desvalorização das diferenças que identificam entre os géneros (a beleza feminina como vantagem pessoal/profissional, a força física masculina como motor de acção, a menstruação como um distúrbio no humor de mulheres e homens, ...). Os homens deste conjunto manifestam também representações positivas acerca do maior companheirismo e à vontade que sentem entre homens, falando da facilidade e familiaridade que é estar com os (seus) “companheiros homens”²².

A maior parte deles (5 em 7) trabalha em profissões com forte segregação horizontal como a programação informática, a edição vídeo, a realização e a gestão de projecto. Apesar de não manifestarem constrangimentos a que as mulheres exerçam as suas funções (de base intelectual), afirmam que determinadas profissões (por exemplo, de base física) se adequam melhor ao género masculino.

Da sua experiência de trabalho até ao momento, dizem não ter vivenciado (eles próprios ou outros) relações de género desiguais. No entanto, ao longo da entrevista, Filipe (editor de vídeo, 32 anos) lembra-se que a namorada se sente injustiçada porque homens na mesma função ganham mais

²² “os meus companheiros homens se têm alguma coisa a dizer, dizem..”; “se calhar, quando estou num grupo de amigos, a primeira coisa que eles fazem é dar-me um murro no ombro, é arrotar... há um à vontade diferente que nos diz: Ok, um gajo pode estar completamente à vontade.” (Filipe, 32 anos, editor vídeo)

do que ela. Marco (programador, 34 anos) refere também os comentários dos seus colegas homens “*que não são muitas vezes por maldade*” acerca dos decotes que as mulheres usam para trabalhar.

Em matéria de conciliação vida privada e trabalho, estão muito convictos das dificuldades em equilibrar as várias dimensões da vida face ao ritmo do trabalho mas consideram que as mulheres já não são confrontadas com a escolha em ser mães ou procurar uma carreira sólida. Assumem uma partilha paritária das tarefas domésticas nas suas relações de conjugalidade que consideram que é a única forma possível de haver equilíbrio e bem-estar.

Os jovens que se integram no tipo *alheados* identificam a permanência de representações estereotipadas e de desigualdades de género, no trabalho e na vida social, mas situam-nas nas gerações anteriores a uma distância que não tem impactos no seu dia-a-dia. Esta atitude de aparente negação, estende-se a outras formas de discriminação (orientação sexual, raça, ...). No caso deste estudo, a ordem de género (ainda) vigente parece não impactar o sentido da acção deste grupo de jovens.

Os *instalados* em termos de representações de género são jovens mais atentos às desigualdades, expectativas e estereótipos, se comparados com o grupo anterior. No entanto, apresentam discursos pouco firmes. Estão pouco convictos das suas posições e hesitantes quando emitem opiniões. O tema surge-lhes pontualmente através das redes sociais e em conversas informais com amigos. Estão optimistas e focados nas mudanças e avanços em matéria de género, mas a contrapartida é desvalorizarem as desigualdades que persistem.

Os jovens deste tipo não encontram diferenças fundamentais entre homens e mulheres nem tão pouco encontram vantagens ou desvantagens por pertencer a um género ou outro. Afirmam uma natural neutralidade face ao género, referindo a meritocracia como o melhor regulador das relações de género no trabalho. Encontram-se conformados com as desigualdades e as diferentes expectativas que identificam em contexto de trabalho, mesmo face àquelas de que já foram alvo²³. No geral, têm experiências de trabalho paritárias e consideram que nos seus sectores (teatro, webdesign, ...) não existe discriminação. Encontram e condenam assimetrias nas relações de trabalho, como a precariedade dos vínculos laborais, mas não tanto numa perspectiva de género.

Os *instalados* partilham com os *alheados*, a ideia de que a conciliação vida privada-profissão é difícil face às exigências do trabalho, em especial no caso dos profissionais independentes. No entanto e ao contrário do tipo anterior, consideram que é sobre as mulheres que recai a responsabilidade da escolha entre a maternidade e a aposta na carreira, independentemente de vivenciarem usos do tempo pago e não pago semelhantes, entre os géneros.

Os *instalados* estão conscientes das desigualdades que existem mas consideram que os discursos devem assentar na mudança e no progresso. Estes jovens não são indiferentes aos temas ligados aos direitos sociais e humanos mas assumem uma postura mais individualista que os leva a não

²³“O meu grupo de amigos são mulheres e gays. Portanto, eles são um bocado como eu.. é um bocadinho: “Bora lá! Vamos ver até onde a gente consegue chegar!”.. nós as raparigas temos essa ambição, mas é quase como estivessemos sempre .. como se tivéssemos um problema connosco próprias..” (Paula, 26 anos, designer)

encontrar justificação para agir ou intervir. Mesmo nos 4 elementos com discursos mais construídos e reflexivos, as suas práticas não reflectem as suas ideias.

Os *implicados* em matéria de representações, manifestam uma abordagem neutra em relação ao género, valorizando o indivíduo e as suas especificidades. Estes jovens têm definições seguras de género enquanto construção social e cultural que os leva a justificar a associação persistente entre género e determinadas características. No que respeita às desigualdades de género, todos afirmam ter plena consciência do conjunto de expectativas, pressões e tensões que recaem sobre as mulheres e das assimetrias que as prejudicam.

Em termos das relações de género em contexto de trabalho, todos afirmam que trabalham em ambientes muito paritários e que nunca experimentaram situações de injustiça ou desigualdade. No entanto, são conhecedores e críticos das desigualdades de género e estendem a crítica à precariedade dos vínculos laborais no sector criativo. Apesar de identificarem incongruências, consideram o ambiente criativo mais tolerante e igualitário do que outros sectores do mercado de trabalho.

O equilíbrio trabalho-vida privada parece-lhes – tal como nos dois tipos anteriores – muito difícil. O nível de competição das suas profissões, as exigências de dedicação e aprendizagem implicam que se confundam os limites das duas dimensões da vida. As mulheres do grupo pensam ter filhos só depois de estabilizar as suas carreiras profissionais, uma vez que consideram que não serão capazes de ser bem-sucedidas num papel sem prejudicar o outro.

Os *implicados* são jovens conscientes que chamam a si e à geração seguinte a responsabilidade da mudança da ordem de género. Procuram ter um papel informado e activo na sensibilização de outros (inclusive dos seus círculos de proximidade) e incluem-se na luta pela igualdade e pela equidade dos direitos.

CONCLUSÃO

A presente dissertação procurou compreender de que forma a geração dos jovens criativos, digitais e urbanos se posiciona face à ordem de género vigente: em convivência, ruptura ou entre as duas. Procurou-se para o específico dos contextos de trabalho, mas também para os domínios da vida social, recolher representações e práticas ilustrativas das relações de género em que os jovens participam. Articularam-se assim percepções e vivências de género, construções sociais das diferenças entre homens e mulheres e sua (des) valorização e também estereótipos e papéis sociais, quer no quotidiano das relações quer no mundo de trabalho. As formas presentes ou futuras de conciliação vida pessoal, familiar e profissional foram também estudadas na medida em que se configuram como instrumento para a igualdade de género (Perista *et al*, 2016).

Os jovens entrevistados trabalham num conjunto diverso de profissões criativas, desde o design, o cinema, o teatro e os livros, a programação informática, a edição som e vídeo e as artes plásticas, o que enriqueceu sobremaneira o painel, dada a variedade de experiências aportadas. No essencial, estas mulheres e estes homens, possuem trajectórias de vida muito semelhantes, tendo completado os estudos superiores e encontrando-se a trabalhar nas áreas de formação ou suas imediações. O grupo divide-se em número de efectivos e também em género na situação perante o emprego: trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes. É comum a todos eles, a dicotomia entre a estabilidade profissional e remuneratória de um contrato e a liberdade e mobilidade em alternarem entre projectos diferentes e aliciantes, próprias do trabalho independente.

O sector criativo é o meio onde sentem que podem expressar-se livremente, mas são rápidos na condenação da precariedade dos vínculos de forte carga fiscal e fraca protecção laboral que lhe encontram. Aspiram a futuros de autonomia e criatividade dentro das profissões, segurança, viagens e mais tarde (depois dos 30-35 anos) constituir família, ter uma casa. Sentem-se privilegiados face às gerações anteriores porque podem *escolher*. As grandes diferenças que encontram face aos pais para além do uso intensivo da tecnologia, é a relação menos fidelizada com o emprego e a sequência mais tardia dos marcos da vida adulta.

A investigação seguiu considerando três eixos (que tinham já orientado o guião de entrevista) na análise dos resultados da empiria. O estudo das “representações e esterótipos de género”, das “relações de género em contexto de trabalho criativo” e da “relação trabalho-vida privada presente e futura” que juntamente com o sentido de agência e participação cívica dos jovens, permitiu a emergência de uma tipologia constituída por três grupos de contornos distintos.

Os resultados alcançados são ilustrativos dos vários perfis-tipo em que se desdobra a geração dos criativos urbanos. Os tipos – os *alheados*, os *instalados* e os *implicados* – seguem uma ideia de escala progressiva. Num conjunto de 26 jovens com muitas características comuns, procuraram-se os aspectos específicos, às vezes confidenciais, de partilha e aproximação entre sujeitos. Os limites entre os pontos da escala não são totalmente estanques: há alguns *alheados* que quase são *instalados*; existem *instalados* que estarão próximos de se tornar *implicados*. É uma análise que se socorre para

além dos depoimentos e das respostas às questões específicas, da percepção global que se ganha com a experiência de cada entrevista realizada.

Os *alheados* são na maioria homens que têm representações bastante compartimentadas do feminino/masculino tanto em termos das características do género como dos papéis expectáveis para homens e mulheres. A partir daqui parecem justificar a persistência de alguns estereótipos, a segregação sexual em algumas profissões ou a maior camaradagem entre homens.

Como não são jovens muito curiosos ou informados acerca do tema da igualdade de género, os seus discursos entram por vezes em contradição. Ouviram falar e condenam algumas desigualdades de género em contexto de trabalho, apesar de as “trancarem” numa geração anterior. Esta sensação de inexistência de desigualdades nos seus meios próximos, fá-los pouco disponíveis para intervir ou agir. A distribuição de género no *cluster* parece indicar que estes homens são pouco ou nada afectados pelas questões de género, nomeadamente pelas desigualdades, o que se alinha com a tendência global.

Os *instalados* são o tipo mais representado em termos de efectivos. Aqui o capital de conhecimento é maior ainda que os seus discursos apresentem superficialidade. Acreditam na meritocracia e numa abordagem neutra ao género. Sabem das desigualdades actuais, mas preferem colocar-se no plano dos progressos e orientar o discurso, por vezes conformado, a partir daí. Os avanços são aparentemente a razão para não intervir. Consideram que a mudança está em movimento e que provavelmente já não será a sua geração a usufruir dela. Neste grupo, há uma predominância de mulheres que pode justificar-se pela incorporação de discursos pós-feministas que advogam o carácter obsoleto de algumas reivindicações feministas, focando-se nas mudanças e avanços conseguidos à data.

Os *implicados* distanciam-se mais dos *alheados* e menos dos *instalados*, ao nível da consciência e conhecimento da ordem de género actual e também pela participação cívica reflexo dos seus quadros de convicções: eles acreditam que podem ser agentes de mudança. Consideram que apesar dos avanços positivos, o mundo do trabalho mantém continuidades ao nível da discriminação de mulheres e encontram exemplos nos sectores em que trabalham. Ainda assim, defendem que o sector criativo será dos mais igualitários.

Do afunilamento a que a análise de todo o material obrigou, pode concluir-se o seguinte: (i) de uma forma geral, todos os jovens reproduzem representações e práticas igualitárias, tanto no domínio da vida social (e conjugal) como em contexto de trabalho; (ii) o sector criativo é considerado, se comparado com outros sectores da economia, em termos de relações de género (e outras) tolerante, igualitário e menos hierarquizado. Estas características estão, contudo, mais presentes em organizações lideradas por pessoas desta geração ou na sua vizinhança. (iii) destaca-se a importância da educação nas construções de género, estereótipos e aspirações. O processo de socialização dos *alheados* é oposto ao dos *implicados* – de modelo familiar tradicionalista nos primeiros e de modelo progressista nos segundos; (iv) ligado ao ponto anterior, de salientar a relevância dos *role models* femininos, referidos pelos *implicados*, para a criação de imagens positivas e de expectativas

empoderadas para as mulheres; (v) nas profissões criativas de cariz mais artístico, encontram-se jovens mais atentos, informados quanto a uma cultura de género e activistas ao invés das profissões mais técnicas onde são mais individualistas, conformados e pouco conhecedores das especificidades inerentes a uma perspectiva de género. Nestas últimas, é mais frequente a existência de ambientes segregados em desfavor das mulheres o que parece não favorecer a desconstrução de estereótipos e expectativas de género.

A investigação centrou-se nas relações de género homem-mulher, deixando de lado questões emergentes como as identidades de género não conformistas como as transgéneros e as transexuais ou a interseccionalidade, tendo parecido mais pertinente o foco no normativo binário.

O que a investigação mostrou é que tal como a revisão da literatura sugeria, os ambientes criativos de trabalho não estão imunes às desigualdades e discriminações de género contra as mulheres. Percebe-se que continuam a ser necessários “*uma espécie de aceleradores da História*”²⁴ como seja a licença parental igual para ambos os géneros ou a recentemente aprovada lei das quotas para as empresas públicas e cotadas, para que se possa garantir uma verdadeira igualdade de género.

*Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas ...
Que já têm a forma do nosso corpo ...
E esquecer os nossos caminhos que nos levam sempre aos
mesmos lugares ...*

*É o tempo da travessia ...
E se não ousarmos fazê-la ...
Teremos ficado ... Para sempre ...
À margem de nós mesmos...*

Fernando Teixeira de Andrade

²⁴ (Gomes, 2017)

BIBLIOGRAFIA

- A. DeVaney, S. (2015). "Understanding the Millennial Generation". *Journal of Financial Service Professionals* .
- A. Kerr, B., & D. Multon, K. (2015). "The Development of Gender Identity, Gender Roles, and Gender Relations in Gifted Students". *Journal of Counseling & Development, Vol 93* .
- Aboim, S. (2008). "Género e modernidade - a construção pública do privado". In M. Villaverde, K. Wall, & S. Aboim, *Itinerários: A Investigação nos 25 Anos do ICS (pp. 561-582)*. (pp. 561-582). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Aboim, S., & Vasconcelos, P. (2014). "From political to social generations: A critical reappraisal of Mannheim's classical approach". *European Journal of Social Theory Vol. 17(2)* , pp. 165–183.
- Aboim, S., Vasconcelos, P., & Morgado Neves, D. (2011). "Género e adultícia: continuidade e mudança em três gerações". In R. B. José Machado Pais, *Jovens e Rumos (pp. 59-78)*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Abrantes, M. (2013). "Fortalezas e masmorras: a persistência da divisão sexual das profissões na sociedade contemporânea". *Ex aequo, nº 27* , pp. 113-127.
- Adams, R. B. (2016). "Women on boards: The superheroes of tomorrow?". *The Leadership Quarterly 27* , pp. 371–386.
- Adichie, C. N. (2014). *Todos devemos ser feministas*. Alfragide: Publicações Dom Quixote.
- Affairs, K. E. (2006). *The Economy of Culture in Europe*. Brussels: European Commission.
- Almeida, J. F. (1995). Metodologia da Pesquisa Empírica. In *Introdução à Sociologia (pp. pp.193-213)*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Almeida, J. F., Ávila, P., Casanova, J. L., Firmino da Costa, A., Mauritti, R., Machado, F. L., et al. (2003). *Diversidade na Universidade*. Oeiras: Celta Editora.
- Amâncio, L. (1993). "Género - Representações e Identidades". *Sociologia - Problemas e Práticas, nº14* , pp. 127-140.
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino: a construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- Beck, U. (1994). "A reinvenção da política - rumo a uma teoria da modernização reflexiva". In U. Beck, A. Giddens, & S. Lash, *Modernização Reflexiva - política, tradição e estética no Mundo Moderno (pp. 1-51)*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (1999). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Bergano, S. M. (2012). *Ser e tornar-se mulher: Educação, geração e identidade de género*. Coimbra, Universidade de Coimbra: Dissertação de Doutoramento em Ciências da Educação.

- Besen-Cassino, Y. (2014). *Consuming Work: Youth Labor in America*. Philadelphia: Temple University Press.
- Blau, P. M. (2008). "Social Exchange". In P. M. Blau, *EXCHANGE AND POWER IN SOCIAL LIFE* (pp. 88-114). New Jersey: Transaction Publishers.
- Bourdieu, P. (1999). *A Dominação Masculina*. Oeiras: Celta Editora.
- Bourdieu, P. (1986). *As formas do Capital*.
- Brannen, J., Lewis, S., Nilsen, A., Smithson, J., & (ed). (2002). *Young europeans, work and family – futures in transition*. London and New York: Routledge.
- Bryman, A. (2004). *Social Research Methods 2nd Edition*. New York: Oxford University Press.
- Byers, E. S., Goldsmith, K. M., & Miller, A. (2016). "If given the choice, would you choose to be a man or a woman?". *Canadian Journal of Human Sexuality Vol. 25 Issue 2* , pp. 148-157.
- Calkin, S. (2015). "Feminism, interrupted? Gender and development in the era of 'Smart Economics'". *Progress in Development Studies 15, 4* , pp. 295–307.
- Cardoso, G., & Castells (orgs), M. (2005). "Sociedade em Rede - do conhecimento à acção política". Lisboa: Presidência da República.
- Casaca, S. F. (2012). *Mudanças Laborais e Relações de Género - Novos vetores de (des)igualdade*. Coimbra: Almedina.
- Center, P. R. (2013). "On Pay Gap, Millennial Women Near Parity – For Now" . <http://www.pewsocialtrends.org/2013/12/11/onpaygapmillennialwomennearparityfornow/>.
- Connell, R. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- Conor, B., Gil, R., & Taylor, S. (2015). "Gender and Creative Labour: Introduction". In B. Conor, R. Gil, & S. Taylor, *Gender and Creative Labour. Sociological Review* (pp. 1-22). Wiley.
- Cornwall, A., & Edwards, J. (2015). "Introduction: Beijing+20 – Where now for Gender Equality?". *IDS Bulletin Vol. 46* .
- Costa, A. F. (2012). *Desigualdades Sociais Contemporâneas*. Lisboa: Mundos Sociais.
- Costa, A. F. (2002). *Identidades culturais urbanas em época de globalização* (Vol. Vol.17). Revista Brasileira Ciências Sociais,.
- Costa, A. F. (2008). *Sociedade de Bairro: Dinâmicas Sociais da Identidade Cultural (2ª ed.)*. Lisboa: Celta Editora.
- Costa, A. (1991). *Representações sociais de homens e de mulheres*. Lisboa.

- Crofts, J., & Coffey, J. (2016). "Young women's negotiations of gender, the body and the labour market in a post-feminist context". *Journal of Gender Studies* .
- Crompton, R. (1996). *Changing Forms of Employment*. New York: Routledge.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the family*. Cambridge: Cambridge University Press.
- D. Allen, T., A. French, K., & L. Poteet, M. (2016). "Women and career advancement: Issues and opportunities". *Organizational Dynamics*, 45 , pp. 206-216.
- D. H. J. Morgan, B. B. (2005). *Gender, Bodies, and Work*. Ashgate.
- Demyen, S., Tănase, A., & Tănase, D. (2016). "Gender disparities – issue of the contemporary society?". *Economic Sciences Series, Vol 1, Iss 44* , pp. 282-293.
- DeWelde, K., & Stepnick, A. (2015). *Gender Inequality Within the Ivory Tower*. Sterling: Stylus Publishing.
- Dias, I. (2015). *Sociologia da Família e do Género*. Lisboa: Pactor.
- Duffy, B. E. (2016). "The romance of work: Gender and aspirational labour in the digital culture industries". *International Journal of Cultural Studies, Vol.19* , pp. 441–457.
- E. Clark, M., & D. Bower, J. (2016). "Career Experiences of Women With Major Financial Barriers". *The Career Development Quarterly vol 64* .
- Elchardus, M., & Smits, W. (2006). "The Persistence of the Standardized Life Cycle". *Time & Society VOL. 15 No. 2/3* , pp. 303–326.
- Feixa, C., & Leccardi, C. (2010). "O conceito de geração nas teorias sobre juventude". *Revista Sociedade e Estado - Vol 25 nº 2* .
- Fernandez, R., & Campero, S. (2017). "Gender sorting and the glass ceiling in high-tech firms". *ILR Review, 70 (1)* , pp. 73-104.
- Fernández-Cornejo, J., Escot, L., Kabubo-Mariara, J., Kinyanjui Kinuthia, B., Eydal, G., & Bjarnason, T. (2016). "Gender differences in young adults". *Journal of Youth Studies, VOL. 19, NO. 4* , pp. 457–482.
- Ferreira, V. (Fevereiro de 1999). "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal". *Revista Crítica de Ciências Sociais* , pp. 199-227.
- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Londres: SAGE.
- Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class, and how it is transforming leisure, community and everyday life*. . New York: Basic Books.
- Foddy, W. (1996). "O debate entre perguntas abertas e fechadas". In *Como perguntar. Teoria e prática da construção de perguntas para entrevistas e questionários* (pp. 143-). Oeiras: Celta Editora.
- Ford, J., & Harding, N. (2010). "Get Back into that Kitchen, Woman: Management Conferences and the Making of the Female Professional worker". *Gender, Work and Organization. Vol. 17 No. 5* .

- Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus. Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*. New York: Routledge.
- Freeman, R., & Schettkat, R. (2005). "Marketization of Household Production and the EU-US Gap in Work". *Economic Policy*, Vol. 20, No. 41 , pp. 6-50.
- Fröhlich, R., & Baudisch, S. (2016). "Far from Fifty-Fifty: Legal Measures and the Relative Lack of Women in Powerful Decision-Making Positions in Germany's Broadcasting Sector". *Journal of Broadcasting & Electronic Media* .
- Fulcher, J., & Scott, J. (2007). *Sociology - 3rd Edition*. New York: Oxford.
- Gabrielle Poeschl. (2016). "Relação de poder entre cônjuges e representações sociais das estratégias de influência no casal". *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 111 .
- Giddens, A. (2009). *SOCIOLOGIA - 9ª Edição*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society: outline of the theory of structuration*. John Wiley & Sons, 2013.
- Gill, R. (2002). "Cool, creative and egalitarian? : exploring gender in project-based new media work in Europe". *Information, communication and society*, 5 (1) .
- Gimenez-Nadal, J. I. (2010). *"Gender inequality in leisure time"*. European Commission.
- Gómez-Urrutia, V., & Royo Urrizola, P. (2016). "A new work–life balance: gender and employment in young people's perceptions in Chile". *Journal of Youth Studies* .
- González, M. d. (2010). "Trabalho doméstico.Trabalho invisível?". In A. Dornelas, L. Oliveira, L. V. Veloso, & M. d. Guerreiro (coords), *Portugal Invisível* (pp. 109-117). Lisboa: Mundos Sociais.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: a network theory revisited. In *Sociological Theory*, Vol. 1 (pp. 201-233). Wiley.
- Grilo, M. I. (2015). *Geração Sanduíche: modos de vida em contexto de crise*. Lisboa, ISCTE: Dissertação de Mestrado de Sociologia.
- Group, M. (2015). *"7 Steps to conscious inclusion - a practical guide to accelerating more women into leadership"*. ManPower Group.
- Guerreiro, M. d. (2000). "Conciliação trabalho-família nas sociedades de modernidade avançada". In *Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu, Conciliação entre a vida profissional e familiar*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Guerreiro, M. d. (1995). "Famille et travail au Portugal. La coexistence de différentes dynamiques sociales". In T. Willemsen, *Work and Family in Europe: The Role of Policies* (pp. 151-165). Tilburg: Tilburg University Press.
- Guerreiro, M. d. (2009). "Trabalho e família: na senda de novos equilíbrios". *Dirigir 107*, 107: 3 - 6 .

- Guerreiro, M. d., & Abrantes, P. (2007). *"Transições Incertas - Os jovens perante o trabalho e a família"*. Lisboa: CITE.
- Guerreiro, M. d., & Lewis, S. (1999). *"Futuros em suspenso – jovens europeus falam acerca da conciliação entre trabalho e família"*. Lisboa: ISCTE.
- Guerreiro, M. d., & Smithson, J. (2002). *Young europeans, work and family: futures in transition*. London: Routledge.
- Guerreiro, M. d., Torres, A., & Lobo, C. (2009). "Changing families - configurations, values and recomposition processes". In M. d. Guerreiro, A. Torres, & L. Capucha, *Welfare and Everyday Life* (pp. 7-35). Oeiras: Celta Editora.
- Hardgrove, A., Rootham, E., & McDowel, L. (2015). "Possible selves in a precarious labour market Youth, imagined futures, and transitions to work in the UK". *Geoforum 60* , pp. 163–171.
- Hays. (2015). *"Geração Y- um novo paradigma laboral"*. Lisboa: Hays Portugal.
- Hein, W., Steinfield, L., Ourahmoune, N., Coleman, C., Tuncay Zayer, L., & Littlefield, J. (2016). "Gender Justice and the Market: A Transformative Consumer Research Perspective". *American Marketing Association* .
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2015). "Sex, gender and work segregation in the cultural industries". *The Sociological Review* , pp. 23–36.
- Himanen, P. (s.d.). *Desafios Globais da Sociedade de Informação*.
- Hirdman, Y. (1998). "Social Policy and gender contracts: the Swedish experience". In E. E. Drew, *Women, Work and the Family in Europe* (pp. 36-46). London: Routledge.
- Huffman, M., Reichelt, M., & King, J. (Janeiro de 2017). "Equality for whom? Organizational policies and the gender gap across the german earnings". *ILR Review, Vol. 70 Issue 1* , pp. 16-41.
- Janssen, S., Tuor Sartore, S., & Backes-Gellner, U. (Janeiro de 2016). "Discriminatory Social Attitudes and Varying Gender Pay Gaps within Firms". *ILR Review, Vol. 69 Issue 1* , pp. 253-279.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Nova Iorque: Basic Books.
- Kossek, E. E. (2016). Managing work—life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics 45* , pp. 258—270.
- Kossek, E. E., Su, R., & Wu, L. (2017). "“Opting Out” or “Pushed Out”? Integrating Perspectives on Women’s Career Equality for Gender Inclusion and Interventions". *Journal of Management Vol. 43 No. 1* , pp. 228–254.
- L. Watts, L., C. Frame, M., G. Moffett, R., L. Van Hein, J., & Hein, M. (2015). "The relationship between gender, perceived career barriers and occupational aspirations". *Journal of Applied Social Psychology, nº 45* , pp. 10–22.
- Landry, C., & Bianchini, F. (1995). *The creative city*. Londres: Demos.

- Lin, N. (2001). *Social Capital - a theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press 2001.
- M. Lawson, K., C. Crouter, A., & McHale, S. M. (2015). "Links between family gender socialization experiences in childhood and gendered occupational attainment in young adulthood". *Journal of Vocational Behavior* 90 , pp. 26–35.
- Marchand, A., Bilodeau, J., Dem, A., Beaugard, N., Durand, P., & Y. Hai, V. (2016). "Gendered depression: Vulnerability or exposure to work and family stressors?". *Social Science & Medicine* 166 , pp. 160-168.
- Marshall, J. (1995). *Women Managers Moving on: Exploring Career and Life Choices*. Londres: Routledge.
- Marshall, T. (1950). *Citizenship and Social Class: and Other Essays*.
- Martinez, I. C. (2016). "Why gender equality matters to Eurimages, the European Film Co-Production Fund". *European Journal of Women's Studies* Vol. 23 (4) , pp. 440–446.
- Marx, K. (1868). *Marx and Engels Correspondence*.
- Mastracci, S., & I. Arreola, V. (2016). "Gendered Organizations: How Human Resource Management Practices Produce and Reproduce Administrative Man". *Administrative Theory & Praxis*, 38 , pp. 137–149.
- Mateus & Associados, A. (2016). "A economia criativa em Portugal - relevância para a competitividade e internacionalização da economia portuguesa". Lisboa: ADDICT.
- Miguel Augusto, N. (2008). "A juventude e a(s) política(s): Desinstitucionalização e individualização". *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, 81 | 2008, colocado online no dia 01 Outubro 2012, criado a 28 Dezembro 2016 , p. URL : <http://rccs.revues.org/658> .
- Miranda, V. (2011). "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World". OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing.
- Múrias, C. (2015). "Experiências de conciliação: analisando as relações de género durante a actual crise económica". *Ex aequo*, nº32 , pp. 101-115.
- Neves, A., & Lima, F. (2010). "Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc". Inquérito ao Emprego 2010.
- Neves, D. (2013). "Intimidade e Vida Sexual: Mudanças e Continuidades numa Perspectiva de Género e Geração". Lisboa: ISCTE Tese de Doutoramento.
- Neves, D. M. (2016). "Normas face ao género e à diversidade sexual". *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 82 , pp. 89-102.
- Nunes, A. R., & Falcão Casaca, S. (2015). "As mulheres perante o desafio de uma carreira internacional". *Sociologia – Problemas e Práticas* n.º 77 , pp. 77-94.

- Nunes, R. M. (2013). "Processos de Recomposição Social: continuidades e mudanças". In R. M. Carmo, *Portugal, uma sociedade de classes: polarização social e vulnerabilidade* (pp. 29-47). Lisboa: Edições 70.
- OECD. (2012). "*Closing the Gender Gap - Act Now*". OECD.
- OECD, S. P. (2010). "*Gender Brief*". OCDE.
- ONU. (2010). "*Relatório sobre os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio 2010*". Nações Unidas.
- Pasamar, S., & Alegre, J. (2015). "Adoption and use of work-life initiatives: Looking at the influence of institutional pressures and gender". *European Management Journal* 33 , pp. 214–224.
- Perista, H. (2003). "*A partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens em Portugal – uma abordagem com base nos usos do tempo*". CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social.
- Perista, H. (2002). "*Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens*". Lisboa: Análise Social.
- Perista, H., & Silva, A. (2006). *Guia para o mainstreaming de género na actividade profissional e na vida familiar*. Lisboa: CITE.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). "*Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal - Policy Brief*". Lisboa: CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social.
- Perrone-McGovern, K., L. Wright, S., S. Howel, D., & L. Barnum, E. (2014). "Contextual Influences on Work and Family Roles: Gender, Culture, and Socioeconomic Factors". *The Career Development Quarterly, Vol 62* .
- Pfefferkorn, R., & Bihr, A. (2008). *Le système des inégalités*. Paris: La Découverte.
- Pinto, J. K., Patanakul, P., & Pinto, M. B. (2017). "'The aura of capability': Gender bias in selection for a project manager job". *International Journal of Project Management* .
- Porter, M. (2015). "Combating gender inequality at home and at work: why the international labour organization should provide for mandatory paid paternity leave". *The Geo. Wash. Int'l L. Rev. Vol. 48* .
- Prensky, M. (2001). "Digital Natives, Digital Immigrants". In M. Prensky, *On the Horizon*. MCB University Press.
- Prensky, M. (2001). *On the Horizon. MCB University Press, Vol. 9 No. 5* .
- Rader Sipe, S., Larson, L., A. McKay, B., & Moss, J. (2016). "Taking off the Blinders: A Comparative Study of University Students' Changing Perceptions of Gender Discrimination in the Workplace From 2006 to 2013". *Academy of Management Learning & Education, Vol. 15, No.2* , pp. 232–249.
- Ragin, C. C. (1994). *Constructing Social Research*. California: Pine Forge Press.
- Reimer, S. (2016). "'It's just a very male industry': gender and work in UK design agencies". *Gender, Place & Culture* , pp. 1033-1046.

- Rigoni, B., & Adkins, A. (2016). "What Millennials Want from a New Job". *Harvard Business Review Digital Articles* .
- Rikleen, L. S. (2011). "*Creating Tomorrow's Leaders: the Expanding Roles of Millennials in the Workplace*". Boston: Boston College - Center for Work and Family.
- Roberts, S. (2012). "One step forward, on step Beck: a contribution to the ongoing conceptual debate in youth studies". *Journal of Youth Studies Vol.15 N.3* , pp. 389-401.
- Rodrigues, E. (2013). *Dar corpo ao género: uma análise sociológica das masculinidades*. Lisboa: ISCTE - Tese de Doutoramento.
- Rodrigues, E. (2013). *Dar corpo ao género: uma análise sociológica das masculinidades*. Lisboa: Tese de doutoramento, ISCTE.
- Rodrigues, E. (2013). *Masculinidades - tese de doutoramento*. Lisboa: ISCTE.
- Rodrigues, L., Cunha, V., & Wall, K. (2014). "*Homens, papéis masculinos e igualdade de género*". Lisboa: ICS-ULisboa | CITE | Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Rosa, R., Lorga, C., & Lyonette, C. (2016). "Marriage and gender inequality: work–family arrangements of Portuguese and British highly qualified women". *Community, Work & Family, Vol. 19, No. 4* , pp. 414–437.
- Ross, A. (2008). "*The new geography of work: power to the precarious?*". The precarious labour in the field of art.
- Rubery, J. (2015). "Austerity and the future for gender equality in Europe". *ILR Review, 68 (4)* , pp. 715-741.
- S. Pedullaa, D., & Thébaudb, S. (2015). "Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint". *American Sociological Review Vol. 80 (1)* , pp. 116–139.
- S. Tolbert, P., & J. Castilla, E. (2017). "Editorial essay: introduction to a special issue on inequality in the workplace ("what works?")". *ILR Review, 70(1)* , pp. 3–15.
- Sanches, A. (19/11/2015). "Elas ainda passam mais do dobro do tempo em tarefas domésticas do que eles". *Público* .
- Sandoval, M. (2016). "Fighting Precarity with Co-operation? Worker Co-operatives in the Cultural Sector". *New Formations* .
- Schieman, S., & Glavin, P. (2016). "The Pressure-Status Nexus and Blurred Work–Family Boundaries Vol. 43". *Work and Occupations* , pp. 3–37.
- Schreier, M. (2014). *Ways of doing qualitative content analysis: disentangling terms and terminologies*. Forum: Qualitative Social Research.
- Scott, J. (2001). *Power*. Cambridge: Polity.

- Serina, M. (2016). "Os millennials já estão a desafiar o status quo". Obtido de <http://executiva.pt/maria-bras-os-millennials-ja-estao-desafiar-status-quo/>
- Silva, M. *A igualdade de género: caminhos e atalhos para uma sociedade inclusiva*. Lisboa.
- Strauss, W., & Howe, N. (2000). *Millennials Rising*. New York: Vintage Books.
- Sumra, M. K., & Schillaci, M. (2015). "Stress and the Multiple-Role Woman: Taking a Closer Look at the "Superwoman"". Canada: PLOS ONE.
- Tapscott, D. (1997). *Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation*. McGraw-Hill.
- Tomaskovic-Devey, D., Abendroth, A.-K., Melzer, S., & Kalev, A. (Janeiro de 2017). "Women at work: women's access to power and the gender earnings gap". *ILR Review, Vol. 70 Issue 1*, pp. 190-222.
- Torres (coord.), A., Silva, F. V., Monteiro, T. L., & Cabrita, M. (2004). *Homens e mulheres entre família e trabalho*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros e Ministérios da Segurança Social de do Trabalho .
- Torres, A. (2000). "Sexualizando Portugal: mudança social, políticas estatais e mobilização social das mulheres". In A. C. (coord.), *Portugal Contemporâneo*. Madrid: Ediciones Sequitur.
- Torres, A. (2001). *Sociologia do Casamento. A família e a questão feminina*. Oeiras: Celta Editora.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho*. Oeiras: Celta Editora.
- UNESCO. (2013). "Creative Economy Report". Paris: UNESCO.
- Vala, J. (1986). "Análise de Conteúdo". In A. S. Silva, & J. Madureira Pinto, *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 101-128). Porto: Edições Afrontamento.
- Vandenbergh, F. (2014). "Globalização e individualização na modernidade tardia. Uma introdução teórica à sociologia da juventude". *Revista Mediações, Vol. 19 Issue1*, pp. 292-343.
- W. Fitzsimmons, T., & J. Callan, V. (2016). "Applying a capital perspective to explain continued gender inequality in the C-suite". *The Leadership Quarterly 27*, pp. 354–370.
- Wall, K., & Guerreiro, M. d. (2005). "A divisão familiar do trabalho". In K. Wall, *Famílias em Portugal. Percursos, interações, relações sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S., et al. (2016). *LIVRO BRANCO - Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Wong, B., & Kemp, P. (2017). "Technical boys and creative girls: the career aspirations of digitally-skilled youths". *Cambridge Journal of Education* .
- Worth, N. (2016). "Feeling precarious: Millennial women and work". *Environment and Planning D: Society and Space, Vol. 34(4)*, pp. 601–616.

Worth, N. (2016). "Who we are at work: millennial women, everyday inequalities and insecure work". *A Journal of Feminist Geography, Vol. 23* .

Yenilmez, I. (2015). "Female employment and gender inequality: challenges and opportunities in Turkey". *Hacettepe University Journal of Economics & Administrative Sciences* .

ANEXOS

Anexo A – Guião de entrevista

Caracterização

1. Idade; Escolaridade; Residência; Profissão / Percurso profissional; Estado civil, nº de filhos

Género

1. Acha que existem diferenças entre mulheres e homens? Acha que há características universais femininas? E masculinas? Quais?
2. Recorda experiências e aprendizagens que possam ser entendidas como tipicamente masculinas ou femininas? Que impacto tiveram em si os homens/mulheres da sua família? Quem acha que teve um papel determinante, dominante?
3. Acha que existem expectativas que variam de acordo com o género? O que acha que as pessoas esperam de si pelo facto de ser uma mulher/homem?
4. Acha que existe a ideia de que as mulheres são mais talhadas para estar em casa e tomar conta das crianças? Porquê?
5. Acha que existem vantagens e desvantagens em ser mulher? E vantagens e desvantagens de ser homem?
6. Na sua opinião, os rapazes são ensinados a ser competitivos mais do que as raparigas? Acha que isso pode influenciar mais tarde o percurso na escola e no trabalho?
7. Alguma vez presenciou um tratamento diferenciado a alguém pelo facto de ser mulher ou homem (em casa, escola, trabalho, ...)? Alguma vez recebeu um tratamento diferenciado?
8. Ouve falar sobre igualdade de género? Onde? Por quem? Fala sobre igualdade de género nos seus círculos de amigos, família, colegas?...O que é para si a igualdade de género?
9. Considera que as mulheres estão igualmente representadas (face aos homens) na liderança das empresas, em cargos políticos, nas artes, no design, ...? Considera importante que estivessem?
10. Qual é a sua opinião sobre as medidas correctivas como as quotas?

Ordem de género no trabalho

1. Que cultura valoriza numa empresa? Qual o ambiente que elege como um bom ambiente de trabalho?
2. Quais são as suas expectativas de carreira numa empresa? Onde pensa chegar?
3. O que considera importante para se subir na carreira?
4. Conhece mulheres em cargos de topo? É assim na sua organização? Parece-lhe que a representatividade de mulheres em cargos de topo é igual á dos homens?
5. Na sua opinião porque é que existem ainda poucas mulheres em cargos de liderança?
6. Acha que os homens são melhores líderes do que as mulheres? Acha que as mulheres para serem boas líderes têm que liderar como os homens?
7. Na sua opinião, o facto de se ser mulher pode impactar negativamente na progressão na carreira? E na remuneração recebida?
8. Considera que os homens têm maior interesse na progressão na carreira? E que são mais dedicados à empresa?
9. Acha que o facto de ser mulher/homem pode influenciar a sua progressão na carreira? E a remuneração que vai receber? Poderão existir obstáculos/vantagens no trabalho pelo facto de ser mulher/homem?
10. Na sua opinião existem profissões/funções mais adequadas a homens e outras mais adequadas a mulheres? Porquê?
11. Na sua opinião existe maior à vontade e companheirismo entre colegas do mesmo género? Acha que existem “clubes de rapazes”?
12. Como avalia as relações entre os trabalhadores de género diferente/mesmo género na empresa para a qual trabalha?
13. E a progressão na carreira em função de serem homens ou mulheres?
14. Na sua opinião “quem se conhece” é importante para encontrar um emprego ou conseguir uma promoção? Acha que as mulheres e os homens estão equiparados em termos de rede social (“conhecimentos”)?
15. Alguma vez lhe perguntaram numa empresa quais eram os seus planos em termos de constituição de família? Porque acha que os empregadores fazem essa pergunta? O que pensa a respeito disso?
16. Como acha que se sentiria a trabalhar num ambiente onde a igualdade de oportunidades não existe? O que pensa que faria?
17. Acha que é importante discutir o tema da igualdade? Porquê?

Conciliação trabalho-família

1. Na sua família, há quantas gerações é que as mulheres trabalham fora de casa?
2. Para a sua família, quais são os papéis que as mulheres devem ter? Qual é o mais importante?
3. Em casa dos seus pais as tarefas domésticas são partilhadas?
4. Foi ensinado/ensinada a cozinhar, tratar da roupa, arrumar? É autónomo nestas tarefas?
5. Como é a divisão de tarefas em sua casa? Porque acontece assim?
6. Existem tarefas domésticas que as mulheres fazem melhor do que os homens? E no caso dos homens?
7. Na sua opinião o facto das mulheres puderem ser mães faz com que tenham maior predisposição para cuidar da casa e da família?
8. Acha que as mulheres têm menos tempo disponível do que os homens? Porquê? Considera que isso pode ser desvantajoso para as mulheres? Em quê?
9. Pensa constituir família? Se sim, dentro de quanto tempo?
10. Na sua opinião, o facto de ser mulher implica que tenha que abdicar ou adiar a vida profissional em favor da vida familiar? Porquê?
11. Como vê o equilíbrio do trabalho com a família? Acha que é possível integrar as várias dimensões ou haverá dimensões em conflito? Como?

12. No seu caso, como pensa equilibrar o trabalho e família? Tem uma rede de suporte (solidariedades familiares/amigos/vizinhos) que possa accionar para ajudar nesta conciliação?
13. Acha que as licenças de paternidade são necessárias/importantes? Porquê? Acha que os homens devem usufruir delas?
14. Conhece homens que tenham usufruído da licença? Acha que é bem visto pela empresa, aceitarem?
15. Quando for pai pensa tirar a licença? Porquê?

Juventude-trajectória de vida

16. Em termos de trajectória de vida, em que momento considera estar e o que antecipa para o futuro?
17. Considera que já está na “vida adulta”? O que marcou essa entrada? (ou quando vai entrar?)
18. Neste momento, quais são as suas prioridades? O que representa o trabalho para si? Qual a importância que a tecnologia tem na sua vida?
19. Na sua opinião, a sua geração é diferente da dos seus pais? Em quê?
20. Considera que a sua geração é igualitária? Ouve comentários não igualitários, nos grupos amigos, família ou colegas?
21. Como vê o mercado de trabalho actualmente? Se comparar com o trabalho dos seus pais, o que lhe parece em termos de segurança laboral, protecção social e mobilidade?
22. Na sua opinião, o sector cultural e criativo oferece boas oportunidades de trabalho e progressão?
23. Na sua opinião, o feminismo ainda faz sentido actualmente?

Anexo B – Caracterização social dos participantes

	Pseudónimo	Sexo	Idade	Habilitações Académicas	Profissão	Residência	Situação familiar	Situação face ao emprego
1	Paula	Feminino	26	Licenciatura em Design Gráfico	designer e webdesigner	Lisboa	união de facto, sem filhos	trabalhador por conta de outrem
2	Beatriz	Feminino	31	Licenciatura em Design de Moda e Pós-graduação em Artes do Espectáculo, Design de cena e Figurinos	figurinista e guarda-roupa	Lisboa	vive com a mãe, sem filhos, sem relação amorosa	trabalhador independente
3	Isabel	Feminino	34	Licenciatura em Sociologia e Pós-graduação em Edição de Livros	coordenadora editorial	Parede	união de facto, uma filha	trabalhador por conta de outrem
4	Marta	Feminino	29	Licenciatura em Design de Comunicação e Mestrado em Animação	realizadora de animação	Lisboa	vive sozinha, sem filhos, sem relação amorosa	trabalhador independente
5	Júlia	Feminino	26	Licenciatura em Design de Equipamento e Mestrado em Design Industrial	designer e webdesigner (consultoria)	Lisboa	vive sozinha, sem filhos, sem relação amorosa	trabalhador por conta de outrem
6	Cátia	Feminino	27	Licenciatura em Design de Comunicação	designer	Porto	união de facto, sem filhos	trabalhador independente
7	Sandra	Feminino	32	Licenciatura em Design e Pós-graduação em Ilustração Científica	Ilustradora e docente	Lisboa	casada, sem filhos	trabalhador independente
8	Rita	Feminino	25	Licenciatura em Design de Comunicação	designer e fotógrafa	Lisboa	vive com amigos, sem filhos, com relação amorosa	trabalhador independente
9	Laura	Feminino	23	Licenciatura em Design de Comunicação	designer e webdesigner	Lisboa	vive sozinha, sem filhos, com relação amorosa	trabalhador por conta de outrem
10	Mónica	Feminino	29	Licenciatura em Design de Moda e Mestrado em Pintura	artista plástica	Porto	união de facto, sem filhos	trabalhador independente
11	Carmo	Feminino	26	Licenciatura em Design Gráfico	designer	Lisboa	vive com amigos, sem filhos, sem relação amorosa	trabalhador por conta de outrem
12	Rosa	Feminino	24	Licenciatura em Design Gráfico	designer gráfica	Lisboa	vive com amigos, sem filhos, sem relação amorosa	trabalhador independente
13	Márcia	Feminino	29	Licenciatura em Design Gráfico	designer	Lisboa	união de facto, sem filhos	trabalhador por conta de outrem
14	Bruno	Masculino	31	Licenciatura em Design Gráfico	designer	Lisboa	união de facto, sem filhos	trabalhador por conta de outrem
15	Hélder	Masculino	26	Licenciatura em Design Industrial e Mestrado em Design Produto	designer industrial	Lisboa	vive sozinho, sem filhos, sem relação amorosa	trabalhador independente

	Pseudónimo	Sexo	Idade	Habilitações Académicas	Profissão	Residência	Situação familiar	Situação face ao emprego
16	João	Masculino	28	Licenciatura em Engenharia Informática e Mestrado em Engenharia Informática	webdesigner, professor de dança	Lisboa	vive sozinho, sem filhos, sem relação amorosa	trabalhador independente
17	Pedro	Masculino	33	Licenciatura em Pintura	artista plástico e formador	Lisboa	vive com os pais, sem filhos, sem relação amorosa	trabalhador por conta de outrem
18	Paulo	Masculino	32	Licenciatura em Informática de Gestão	programador	Braga	união de facto, sem filhos	trabalhador independente
19	Marco	Masculino	34	Curso de formação profissional em Multimédia e frequência do curso de Design Gráfico	programador	Braga	união de facto, sem filhos	trabalhador por conta de outrem
20	Ivo	Masculino	33	Licenciatura em Engenharia Informática e Licenciatura em Ciências Musicais	programador	Braga	união de facto, sem filhos	trabalhador independente
21	Vasco	Masculino	30	Licenciatura em Artes de Gravação	técnico de som/edição/ sonoplasta	Lisboa	união de facto, sem filhos	trabalhador independente
22	Filipe	Masculino	32	Licenciatura em Cinema	editor vídeo	Lisboa	vive sozinho, sem filhos, com relação amorosa	trabalhador por conta de outrem
23	Tiago	Masculino	32	Licenciatura em Design Gráfico	designer	Odivelas	vive sozinho, sem filhos, sem relação amorosa	trabalhador por conta de outrem
24	Rui	Masculino	33	Bacharelato em Cinema	realizador, argumentista, editor	Lisboa	união de facto, um filho	trabalhador independente
25	Renato	Masculino	26	Conservatório de Teatro - curso de actores	actor, fotógrafo	Lisboa	união de facto, sem filhos	trabalhador independente
26	Jorge	Masculino	27	Licenciatura em Marketing e Publicidade	gestor de projecto TI	Lisboa	união de facto, sem filhos	trabalhador por conta de outrem

Anexo C – Descrição dos perfis-tipo e distribuição dos participantes

Perfis-tipo	Eixos de análise	Descrição	Entrevistados
Alheados (7) 6 H 1 M	Representações e estereótipos de género	<ul style="list-style-type: none"> * encontram nos outros algumas representações estereotipadas, desiguais mas consideram que se trata de uma geração distante, que não se relaciona com o seu dia-a-dia * representações feminino/masculino fortemente individualizadas, estanques * discurso paritário entrecortado pelo uso de estereótipos ou valorização/desvalorização de características consideradas femininas/masculinas (beleza feminina, força física, maternidade, menstruação, ...) * os homens têm representações positivas acerca da "homosociability masculina" 	<p>Rosa (24 anos, designer)</p> <p>Hélder (26 anos, designer industrial)</p> <p>Pedro (33 anos, artista plástico)</p> <p>Marco (34 anos, programador informático)</p>
	Relações de género em contexto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * dizem não ter vivido ou viver relações de género desiguais no trabalho * não se dão conta de desigualdades nos círculos próximos * trabalham em ambientes de forte segregação horizontal e vertical * acreditam que determinadas profissões, funções se adequam melhor a determinados géneros 	<p>Filipe (32 anos, editor vídeo)</p> <p>Rui (33 anos, realizador de cinema)</p>
	Relação trabalho-vida privada presente e futura	<ul style="list-style-type: none"> * acham que é complicado equilibrar as duas dimensões da vida por causa do ritmo do trabalho * acham que as mulheres já não são confrontadas com a escolha em ser mães ou procurar uma carreira sólida * afirmam partilhar paritariamente de tarefas domésticas 	<p>Jorge (27 anos, gestor de projecto)</p>

Perfis-tipo	Eixos de análise	Descrição	Entrevistados
	Perfil	<ul style="list-style-type: none"> * habilitações ao nível da licenciatura, á excepção de um dos homens que tem curso profissional * 5 em 7 trabalham em profissões muito segregadas (programação informática, edição video, realização de cinema, gestão de projecto) * a maioria não expressa dimensão política (alguns não votam) * socialização feita em famílias de modelo tradicional relativamente aos papéis de género * o seu quotidiano corre sem que as questões da discriminação e desigualdade de género assumam protagonismo * quando questionados, umas vezes, identificam os problemas de desigualdade e manifestam o seu desagrado; outras vezes, desconhecem as situações * a igualdade de género não é um tema que surja nos círculos de proximidade (família, amigos, trabalho, ...) * não participam civicamente a favor destas causas ou outras 	

Perfis-tipo	Eixos de análise	Descrição	Entrevistados
Instalados (11) 4 H 7 M	Representações e estereótipos de género	<ul style="list-style-type: none"> * não vêem diferenças entre homens e mulheres nem vantagens/desvantagens: têm representações neutras face ao género * conscientes das desigualdades mas consideram que as mudanças e progressos estão aí * conformados com as diferenças nas expectativas entre os géneros 	Renato (26 anos, actor) Ivo (33 anos, programador informático)
	Relações de género em contexto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * têm experiências de trabalho paritárias e consideram que no seu sector não existem discriminações * conformados com as assimetrias de tratamento de mulheres no mundo de trabalho (até com as que são alvo) * trabalham em ambientes segregados 	Paula (26 anos, designer) Laura (23 anos, designer)
	Relação trabalho-vida privada presente e futura	<ul style="list-style-type: none"> * conciliação difícil face às exigências do trabalho, principalmente nos profissionais independentes * consideram que recai sobre as mulheres a responsabilidade da escolha entre serem mães ou apostar na carreira 	Paulo (32 anos, programador informático) João (28 anos, webdesigner)
	Perfil	<ul style="list-style-type: none"> * habilitações ao nível da licenciatura * socialização feita em famílias de modelo tradicional relativamente aos papéis de género * alguns dos jovens são politizados de quadrante esquerda (uma jovem é filiada num partido de esquerda) * o grupo não é completamente homogéneo, tem alguma gradação: elementos com menos informação disponível (7) até aos mais conscientes das desigualdades, expectativas e estereótipos (4) * o tema surge pontualmente nos círculos de proximidade (família, amigos, trabalho, ...) * mesmo nos elementos com discursos mais construídos e reflexivos, as suas práticas não mostram as suas representações * não são indiferentes aos temas ligados aos direitos sociais e humanos mas assumem uma postura mais individualista ("eu e as minhas pessoas próximas estamos bem") que não os leva a agir. * estão optimistas e focados nos avanços em matéria de igualdade de género 	Beatriz (31 anos, figurinista) Isabel (34 anos, coordenadora editorial) Marta (29 anos, realizadora de animação) Carmo (26 anos, designer gráfica) Márcia (29 anos, designer)

Perfis-tipo	Eixos de análise	Descrição	Entrevistados
Implicados (8) 3 H 5 M	Representações e estereótipos de género	<ul style="list-style-type: none"> * abordagens neutras em relação ao género (valorização do indivíduo, meritocracia) * falam fora do normativo binário (homem/mulher) * têm definições seguras de género enquanto construção social * têm plena consciência das expectativas, pressões, tensões que recaem sobre as mulheres 	Sandra (32 anos, ilustradora) Bruno (31 anos, designer) Mónica (29 anos, artista plástica) Júlia (26 anos, webdesigner)
	Relações de género em contexto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * trabalham em ambientes muito paritários * são conhecedores e críticos das desigualdades de género em contexto de trabalho * apesar de identificarem incongruências, consideram o ambiente criativo mais tolerante e igualitário se comparado com outros, não só sobre a questão de género como de outras desigualdades e intolerâncias * muito críticos em relação á precariedade dos vinculos laborais no sector criativo 	Rita (25 anos, designer gráfica) Tiago (32 anos, designer gráfico) Vasco (30 anos, sonoplasta) Cátia (27 anos, designer gráfica)

Perfis-tipo	Eixos de análise	Descrição	Entrevistados
	Relação trabalho-vida privada presente e futura	* vêem a conciliação trabalho-vida privada com um equilíbrio muito difícil, principalmente as mulheres na perspectiva de terem filhos	
	Perfil	<ul style="list-style-type: none"> * habilitações ao nível da licenciatura; algumas jovens com pós-graduação e mestrado * trabalham em áreas profissionais com componente uma componente artística forte * socialização feita em famílias de modelo paritário * 7 em 8 têm fortes referências familiares femininas (avós, mães, irmãs, ...) que funcionam como <i>role models</i> * são jovens atentos, conscientes, críticos e assumem orientações políticas do quadrante de esquerda * estão bastante informados (discurso já muito reflexivo) acerca do tema da Igualdade de Género e interrelacionam desigualdades (orientação sexual, etnia, ...) * reconhecem a importância da internet para a diversidade/igualdade e como veículo de mensagens igualitárias * intervêm no dia-a-dia (pertencem a movimentos ou associações activistas, participam em manifestações, fazem micro-activismo, ...) 	

Anexo D – Situação face às tarefas domésticas

Tipo	Pseudónimo	Situação familiar	Situação face às tarefas domésticas (estratégias)
Alheados	Rosa	vive com amigos, sem filhos, sem relação amorosa	divisão das tarefas (quadro de atribuição semanal)
Alheados	Hélder	vive sozinho, sem filhos, sem relação amorosa	não aplicável
Alheados	Filipe	vive sozinho, sem filhos, com relação amorosa	participação paritária nas tarefas domésticas (nos momentos em que vive em conjugalidade) por áreas de maior interesse ou experiência
Alheados	Jorge	união de facto, sem filhos	menor participação nas tarefas domésticas do que a companheira; maior tempo disponível para si
Alheados	Marco	união de facto, sem filhos	divisão das tarefas domésticas por áreas de maior interesse ou experiência
Alheados	Pedro	vive com os pais, sem filhos, sem relação amorosa	participação pontual nas tarefas domésticas
Alheados	Rui	união de facto, um filho	participação paritária nas tarefas domésticas e no cuidado do filho
Instalados	Isabel	união de facto, uma filha	participação paritária nas tarefas domésticas e no cuidado da filha
Instalados	Beatriz	vive com a mãe, sem filhos, sem relação amorosa	participação nas tarefas domésticas
Instalados	Laura	vive sozinha, sem filhos, com relação amorosa	participação paritária nas tarefas domésticas (nos momentos em que vive em conjugalidade)
Instalados	Marta	vive sozinha, sem filhos, sem relação amorosa	não aplicável
Instalados	Carmo	vive com amigos, sem filhos, sem relação amorosa	divisão das tarefas (quadro de atribuição semanal)
Instalados	Márcia	união de facto, sem filhos	maior participação nas tarefas domésticas do que o companheiro; menor tempo disponível para si
Instalados	João	vive sozinho, sem filhos, sem relação amorosa	não aplicável
Instalados	Ivo	união de facto, sem filhos	divisão equilibrada das tarefas domésticas de acordo com a disponibilidade de cada um
Instalados	Renato	união de facto, sem filhos	divisão equilibrada das tarefas domésticas de acordo com a disponibilidade de cada um
Instalados	Paula	união de facto, sem filhos	maior participação nas tarefas domésticas do que o companheiro; menor tempo disponível para si

Tipo	Pseudónimo	Situação familiar	Situação face às tarefas domésticas (estratégias)
Instalados	Paulo	união de facto, sem filhos	divisão das tarefas domésticas por áreas de maior interesse ou experiência
Implicados	Bruno	união de facto, sem filhos	divisão das tarefas domésticas por áreas de maior interesse ou experiência
Implicados	Cátia	união de facto, sem filhos	divisão das tarefas domésticas por áreas de maior interesse ou experiência
Implicados	Mónica	união de facto, sem filhos	divisão das tarefas domésticas por áreas de maior interesse ou experiência
Implicados	Júlia	vive sozinha, sem filhos, sem relação amorosa	não aplicável
Implicados	Sandra	casada, sem filhos	divisão das tarefas domésticas por áreas de maior interesse ou experiência e de acordo com a disponibilidade de cada um
Implicados	Rita	vive com amigos, sem filhos, com relação amorosa	divisão das tarefas (quadro de atribuição semanal)
Implicados	Vasco	união de facto, sem filhos	divisão das tarefas domésticas por áreas de maior interesse ou experiência
Implicados	Tiago	vive sozinho, sem filhos, sem relação amorosa	não aplicável

Anexo E – CV

INFORMAÇÃO PESSOAL



Sónia Bernardo Correia

📍 Rua do Cabo, nº 42 1º Dto 1250-056 Lisboa

☎ 965559411

✉ soniabcorreia@gmail.com

Sexo feminino | Data de nascimento 27/06/1978 | Nacionalidade Portuguesa

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

(de Jun/2010 - até ao presente)

Assessora da Direcção

Chapitô – www.chapito.org

- Responsável pelas candidaturas a projectos de empreendedorismo social, formação e cultura (financiamento público/privado)
- Gestão e controlo de projectos (equipa, cronograma, orçamento, reporte)
- Responsável pela pesquisa e análise de parcerias e protocolos para a instituição

(de Jun/2010 - até ao presente)

3º Sector – ONGD e IPSS

Direcção Financeira

Plugit – www.plugit.pt

- Análise de propostas de negócio
- Supervisão financeira dos projectos
- Facturação e cobranças
- Controlo Financeiro

Agência digital – design e comunicação

(de Maio/2005 – Jun/2010)

Consultora Funcional

Primavera BSS – www.primaverabss.com

- Levantamento do modelo de negócio de empresas de diversos sectores (Público, Construção, Produção, Banca, Transportes,...)
- Desenho da solução a implementar (procedimentos, fluxogramas, diagramas de processo)
- Adaptação do modelo ao ERP Primavera
- Formadora ERP Primavera
- Acompanhamento do projecto

Tecnologias de Informação

(de Nov/2001 - Maio/2005)

Consultora Funcional

ParaRede

- Responsável pela implementação de projectos nas áreas logística e financeira, usando o ERP Microsoft NAV.

- Formadora na área de logística (Microsoft NAV)

- Implementação de projectos na área do Business Intelligence.

Tecnologias de Informação

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

(de Out/2007 - Jun/2008)

Pós-Graduação em Patrimónios e Projectos Culturais

Nível 6

ISCTE – Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa

(de Out/1996 - Set/2001)

Licenciatura em Gestão

Nível 6

ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão

COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua materna Português

Outras línguas

Inglês

Espanhol

	COMPREENDER		FALAR		ESCREVER
	Compreensão oral	Leitura	Interação oral	Produção oral	
Inglês	C1	C1	C1	C1	C1
Indique o título do certificado/diploma de línguas. Caso saiba, especifique o nível.					
Espanhol	B1	B1	A1	A1	A1
Indique o título do certificado/diploma de línguas. Caso saiba, especifique o nível.					

Níveis: A1/A2: utilizador básico - B1/B2 utilizador independente - C1/C2: utilizador avançado
[Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas](#)