



**Condições de trabalho em arquitetura na  
Beira Interior  
Reflexões com perspectiva de género**

**Marta Sofia Mendes Nunes**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em  
**Arquitetura**  
(Mestrado Integrado)

Orientadora: Professora Doutora Patrícia Alexandra Dias Santos Pedrosa

Coorientadora: Professora Doutora Catarina Sales Barbas de Oliveira

**junho de 2022**



Aos meus pais

sempre



# Agradecimentos

Em primeiro lugar e como não podia deixar de ser, quero deixar um agradecimento muito especial aos meus pais, Paula Mendes e Paulo Nunes, não só por me terem dado as bases e a oportunidade para chegar até aqui e para me tornar quem sou hoje, mas também por nunca terem deixado de acreditar em mim, por me mostrarem que não existem barreiras que o esforço e a dedicação não consigam ultrapassar. Este marco é tanto meu como deles. Obrigada por tudo.

Ao João Calheiros, por todo o apoio que me deu. Pelas longas conversas e debates que me fizeram questionar inúmeras vezes os meus ideais e sobretudo o tema desta dissertação, permitindo-me crescer como pessoa. Obrigado por teres tornado o meu percurso universitário mais alegre.

À professora Patrícia Pedrosa que, sem dúvida, foi alvo da minha admiração logo no início do meu percurso académico e à professora Catarina Sales que de forma inesperada embarcou connosco neste percurso. Quero agradecer pelo acompanhamento, disponibilidade e sobretudo pelo interesse que demonstraram no tema desta dissertação, tornando-o também um pouco delas.

A todos, sem vocês não seria possível.



## ANEXO

### Declaração de Integridade

Eu, Marta Sofia Mendes Nunes, que abaixo assino, estudante com o número de inscrição 36447 do Mestrado Integrado em Arquitetura da Faculdade de Engenharia, declaro ter desenvolvido o presente trabalho e elaborado o presente texto em total consonância com o **Código de Integridade da Universidade da Beira Interior**.

Mais concretamente afirmo não ter incorrido em qualquer das variedades de Fraude Académica, e que aqui declaro conhecer, e que em particular atendi à exigida referência de frases, extratos, imagens e outras formas de trabalho intelectual, e assim assumo na íntegra as responsabilidades de autoria.

Universidade da Beira Interior, Covilhã, junho de 2022

Marta Sofia Mendes Nunes



## **Resumo**

Ao longo da história o lugar da mulher na sociedade e no mundo foi sendo definido e redefinido, na maioria dos casos sendo vista como símbolo da casa e da família. No contexto português, a arquitetura que sempre tinha sido vista como uma área muito masculinizada, tem vindo a aumentar a sua taxa de feminização. Atualmente é cada vez maior o número de mulheres a ingressar nos cursos de arquitetura, o que resulta em que cerca de 45% do número de inscritos na Ordem dos Arquitetos sejam do sexo feminino. Apesar de a taxa de feminização profissional ter aumentado significativamente desde o Estado Novo, esta área continua a ser predominantemente masculina e, ao mesmo tempo elitista, o que tem gerado uma certa precarização das condições de trabalho ao longo dos anos.

Tendo em conta a democratização e as condições atuais da profissão, bem como a condição de periferia da Beira Interior, propõe-se compreender, segundo uma perspetiva de género, de que forma a precarização atinge quem trabalha nesta região e quais os constrangimentos que o percurso das mulheres arquitetas possam ter. Deste modo foram previamente identificados trinta e um escritórios de arquitetura, que, dentro do território definido, se situam em Castelo Branco, Celorico da Beira, Covilhã, Fundão, Guarda, Mação, Seia e Sertã. Aos trabalhadores dos escritórios identificados foi aplicado um inquérito por questionário com questões de carácter quantitativo e qualitativo. Com base nos resultados obtidos pretende-se retirar conclusões que possam aferir as condições de trabalho destes profissionais; nomeadamente os vínculos laborais predominantes, os horários praticados, as condições remuneratórias e as condições de trabalho, associando estas componentes com a vida pessoal, familiar e com os riscos psicossociais.

## **Palavras-chave**

Arquitetura; Mulheres arquitetas; Condições de trabalho; Perspetiva de Género; Beira Interior (Portugal).



# **Abstract**

Throughout history, the place of women in society and in the world has been defined and redefined, in most cases being seen as a symbol of home and family. In the Portuguese context, architecture, which had always been seen as a masculine area, has been increasing its rate of feminization. Currently, the number of women going in architecture courses is increasing, which means that around 45% of the number enrolled in the Architects Order are women. Although the percentage of professional feminization has increased since the Estado Novo, this area continues to be traditionally male and, at the same time, elitist, which has generated a certain precariousness of working conditions over the years.

Considering the democratization and the current conditions of the profession, as well as the condition of periphery of Beira Interior, the proposal is to understand, from a gender perspective, how precariousness affects those who work in this region and what are the constraints that women might find in their path. In this way, thirty one architecture offices were previously identified, which within the defined territory are located in Castelo Branco, Celorico da Beira, Covilhã, Fundão, Guarda, Mação, Seia and Sertã. To the working people of the identified offices a questionnaire survey with quantitative and qualitative questions was applied. Based on the results, the intention is to draw conclusions that can access the working conditions of these professionals; in particular, the predominant employment relationships, the hours practiced, the remuneration conditions and the working conditions, associating these components with personal and family life alongside with psychosocial risks that might arise.

## **Keywords**

Architecture; Women Architects; Work Conditions; Gender Perspective; Beira Interior (Portugal).



# Índice

<b>Agradecimentos</b> .....	v
<b>Declaração de Identidade</b> .....	vii
<b>Resumo</b> .....	ix
<b>Abstract</b> .....	xi
<b>Introdução</b> .....	22
<b>Capítulo 1. A mulher portuguesa no século XX</b> .....	26
1.1. O Estado Novo.....	27
1.2. A arquitetura e as mulheres.....	33
<b>Capítulo 2. Condições de trabalho e género</b> .....	38
2.1. Segregação profissional.....	40
2.2. Precariedade e disparidade salarial.....	44
2.3. Trabalho em contexto pandémico.....	56
<b>Capítulo 3. Estudo empírico</b> .....	63
3.1. Recolha de dados e caracterização contextual.....	64
3.2. Apresentação e análise de resultados.....	69
Parte I: caracterização sociodemográfica.....	75
Parte II: contexto laboral.....	80
Parte III: responsabilidades domésticas e familiares.....	94
Parte IV: questões de resposta aberta.....	97
<b>Conclusões</b> .....	100
<b>Apêndice</b> .....	116



# Lista de Figuras

Figura 1 - A lição de Salazar constituída por um conjunto de sete cartazes distribuídos pelas escolas primárias portuguesas .....	28
Figura 2 - A lição de Salazar constituída por um conjunto de sete cartazes distribuídos pelas escolas primárias portuguesas .....	28
Figura 3 - Retrato a óleo de Maria José Estanco, pelo pintor Machado da Luz .	34
Figura 4 - Maria José Marques da Silva .....	34
Figura 5 - Salários mínimos nos países da União Europeia analisados em 2019 .....	39
Figura 6 – Análise do Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura segundo as estatísticas do Architects Council of Europe (ACE) .....	39
Figura 7 – Estereótipo do arquiteto .....	43
Figura 8 – Abandono da profissão. Trabalho de Ann Graft-Johnson, Sandra Manley e Clara Greed .....	43
Figura 9 – Indicadores chave sobre o tempo médio de trabalho pago e não pago .....	44
Figura 10 – Disparidade salarial nos países da União Europeia relativa ao ano de 2015.....	46
Figura 11 – Disparidade salarial relativa ao ano de 2020 .....	47
Figura 12 – Ganho médio mensal por sexo e localização geográfica para o ano de 2019.....	48
Figura 13 – 1ª Assembleia Geral do Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura.....	50

Figura 14 – Protesto contra a precarização dos contratos de trabalho em Arquitetura.....	50
Figura 15 – Resultados do inquérito do Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura sobre os vínculos laborais .....	52
Figura 16 – Vínculo laboral precário segundo a faixa etária em 2020.....	52
Figura 17 – Evolução do Layoff durante a pandemia de COVID-19 .....	57
Figura 18 – Indicadores-chave sobre as tarefas domésticas/familiares e género .....	58
Figura 19 – Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal por sexo e de acordo com a idade dos dependentes .....	59
Figura 20 – Resultado do inquérito realizados pelo Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura.....	61
Figura 21 - – Resultado do inquérito realizados pelo Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura.....	61
Figura 22 – Texto introdutório ao inquérito por questionário e consentimento informado.....	66
Figura 23 – Perguntas relativas à primeira parte do inquérito por questionário. ....	67
Figura 24 - Perguntas relativas à segunda parte do inquérito por questionário .....	67
Figura 25 - Perguntas relativas à terceira parte do inquérito por questionário..	68
Figura 26 - Perguntas relativas à quarta parte do inquérito por questionário ...	68
Figura 27 – Percentagem de membros efetivos ativos presentes nos registos da Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos (OA SRC) .....	69
Figura 28 - Percentagem de membros efetivos suspensos presentes nos registos da Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos (OA SRC) .....	69

Figura 29 – Percentagem de membros efetivos ativos para o Distrito de Castelo Branco e da Guarda, desagregados por sexo, inscritos na Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos .....	70
Figura 30 – Percentagem de membros efetivos suspensos para o Distrito de Castelo Branco e da Guarda, desagregados por sexo, inscritos na Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos .....	70
Figura 31 – Número de arquitetos inscritos e ativos na Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos por Concelho .....	71
Figura 32 – Localização da Beira Interior face a Portugal .....	72
Figura 33 – Número de escritórios de arquitetura em análise na região da Beira Interior.....	73
Figura 34 – Número de escritórios de arquitetura em análise liderados por mulheres na região da Beira Interior .....	74
Figura 35 – Percentagem de respondentes por faixa etária e por sexo.....	75
Figura 36 – Percentagem de respondentes por universidade de formação .....	76
Figura 37 – Percentagem de respondentes por ano de formação e por sexo .....	77
Figura 38 – Número de meses até encontrar emprego na área de formação por sexo.....	78
Figura 39 – Dependentes a cargo .....	78
Figura 40 - Vínculo laboral.....	80
Figura 41 – Relação laboral .....	81
Figura 42 – Tipo de contrato.....	82
Figura 43 – Remuneração mensal líquida (após descontos).....	83
Figura 44 - Remuneração em proporcionalidade com o número de respondentes de cada sexo .....	84

Figura 45 – Cruzamento entre as variáveis da remuneração e antiguidade .....	85
Figura 46 – Tabela do teste de <i>Chi-quadrado de Pearson</i> para as variáveis da remuneração e antiguidade .....	86
Figura 47 -Número de horas extraordinárias de acordo com o sexo dos inquiridos .....	87
Figura 48 -Horários fixos de início e fim de trabalho.....	88
Figura 49 – Prolongamento do trabalho para horário pós-laboral (após as 18 horas).....	88
Figura 50 – Horas extraordinárias remuneradas.....	89
Figura 51 – Remuneração mensal líquida relacionada com as horas semanais praticadas .....	90
Figura 52 – Tabela do teste de <i>Chi-quadrado de Pearson</i> para as variáveis da remuneração e das horas praticadas semanalmente .....	91
Figura 53 - Referências dos respondentes durante os seus percursos académicos e profissionais.....	93
Figura 54 – Número de horas despendidas nas tarefas do cuidar, por sexo.....	94
Figura 55 – Dificuldade de concentração no trabalho devido a responsabilidades familiares durante o confinamento .....	95
Figura 56 – Corte de rendimentos durante o confinamento .....	96
Figura 57 – Respostas dos inquiridos (por sexo) quando questionados se alguma vez tinham sofrido algum tipo de discriminação ou injustiça no exercício da profissão .....	98



# Lista de Acrónimos

AESST	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
ARCA-EUAC	Escola Universitária das Artes de Coimbra
CEE	Comunidade Económica Europeia
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
COLABOR	Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social
EIGE	Instituto Europeu para a Igualdade de Género
EUROFOUND	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
FAUTL	Faculdade de Arquitetura da Universidade Técnica de Lisboa
FAUL	Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa
FAUP	Faculdade de Arquitetura Da Universidade do Porto
FCTUC	Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
MTA	Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura
OA	Ordem dos Arquitetos
OA SRC	Ordem dos Arquitetos Secção Regional Centro
OA SRN	Ordem dos Arquitetos Secção Regional Norte
OEIST	Observatório de Empregabilidade do Instituto Superior Técnico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
UBI	Universidade da Beira Interior
ULL	Universidade Lusíada Lisboa
UL-N	Universidade Lusíada Norte
UML	Universidade Moderna de Lisboa



# Introdução

Ao analisarmos os dados atuais sobre as condições de trabalho, de uma forma geral e em específico em arquitetura, é necessário compreender a história que nos trouxe até aqui. Não foram processos fáceis, a integração das mulheres no mundo laboral e a luta pelos direitos básicos do trabalho. Deste modo, esta dissertação vai centrar a sua abordagem em torno das condições de trabalho em arquitetura na Beira Interior, fazendo sempre a ponte para estas reflexões com perspetiva de género.

A escolha deste tema foi motivada, acima de tudo, por dois momentos concretos do meu percurso universitário. Por um lado, durante este percurso foi notório a normalização do stress e, até mesmo, o incentivo aos horários de trabalhado alargados e desregulados que acabam por se transpor mais tarde para a realidade profissional. Por outro lado, apercebi-me que de todos os conhecimentos que tinha adquirido, existia nas minhas referências uma grande lacuna relativamente a mulheres arquitetas. Esta autoconsciência levou-me a pensar na falta de visibilidade das arquitetas estrangeiras e portuguesas e no facto de poderem não estar tão presentes enquanto líderes de escritórios de arquitetura. Após uma investigação inicial, apercebi-me do número reduzido de trabalhos similares que servissem de referência ao nível das condições de trabalho na área da arquitetura, apresentando ao mesmo tempo dados desagregados por sexo.

Foram estabelecidas três questões principais que serviram de fio condutor nesta investigação: Quais são as condições de trabalho em arquitetura na Beira Interior? Qual o papel das arquitetas nesta região? Como é que empregadores/as e trabalhadores/as lidaram com a crise sanitária e com os confinamentos derivados da pandemia?

Deste modo, o objetivo principal prende-se com a compreensão das condições laborais de trabalhadores/as por conta de outrem e independentes, tentando fazer uma caracterização da realidade profissional, analisando ao mesmo tempo o papel das mulheres arquitetas na região da Beira Interior. Pretende-se ainda perceber como é que os escritórios de arquitetura lidaram com o aparecimento de uma crise sanitária, que veio alterar a forma e o local de trabalho e de que forma a precariedade contribui para os emergentes riscos psicossociais.

Após o enquadramento da problemática na literatura existente, foi definida uma abordagem metodológica de mapeamento de trinta e uma práticas individuais e coletivas em arquitetura na Beira Interior. Posteriormente, foi realizada uma fase de recolha de dados, quer junto dos escritórios selecionados, quer junto da Ordem dos Arquitetos. A quem trabalha nos escritórios foi pedido que respondessem a um inquérito por

questionário, tendo as respostas sido analisadas e comparadas entre si recorrendo, não só mas também, a um programa de análise estatística denominado SPSS.

Esta investigação é estruturada segundo três capítulos principais. No primeiro capítulo faz-se uma abordagem histórica, onde se tenta compreender o papel da mulher durante o século XX e, ao mesmo tempo, as desigualdades que existiam entre mulheres e homens quando Portugal era governado por um regime ditatorial. Numa segunda parte deste capítulo tenta-se compreender a entrada das mulheres no ensino pós liceal, e quais as dificuldades que as primeiras mulheres formadas em arquitetura encontraram quando procuraram exercer a profissão. O segundo capítulo vai incidir sobre o tema da segregação, das condições de trabalho em Portugal e em arquitetura que, se já se pensava serem precárias, este facto só se veio agravar com o aparecimento do vírus SARS-CoV-2 no final do ano de 2019. Analisa-se de que forma os confinamentos derivados da pandemia e as formas alternativas de trabalho, prejudicaram os trabalhadores ao nível social e económico. O terceiro e último capítulo é fundamental para atingir o objetivo da dissertação, tentando fundamentar os capítulos anteriores através do estudo empírico. Deste modo, serão apresentados resultados quantitativos e qualitativos derivados do inquérito por questionário realizado aos trabalhadores dos escritórios de arquitetura previamente selecionados. Neste capítulo final tenta-se compreender a realidade das condições de trabalho, apresentando dados desagregados por sexo.

Este estudo revelou ser demorado e condicionado por dois fatores. Primeiro, pelo número reduzido de trabalhos similares que analisem as condições de trabalho em arquitetura e que apresentem dados desagregados por sexo com datas recentes. Segundo, a técnica do inquérito por questionário de aplicação online, que apresentou a vantagem de viabilizar em contexto pandémico a recolha de dados de uma população dispersa geograficamente, não permite, contudo, o aprofundamento merecido de um tema tão complexo como as condições e relações laborais. Ainda assim pretende-se que esta análise possa servir de referência para futuras investigações, por integrar dados que não se encontram recolhidos e disponíveis para o público académico e profissional.



“As políticas para a igualdade, apesar de garantirem um conjunto de direitos, anteriormente inexistentes, têm alguma dificuldade em romper com este passado representacional, que se continua a insinuar no presente sob a forma de discurso e representação do género” (Ferreira et al., 2010, p. 257).

## Capítulo 1. A mulher portuguesa no século XX

O século XX foi, de certo modo, um período que compreendeu grandes marcos históricos e que deu continuidade às questões que já tinham começado a surgir ainda no século XIX. Duas dessas questões, para além de todos os movimentos políticos que deram origem a duas grandes guerras, foram tanto a evolução tecnológica, que se fez sentir com a revolução industrial, como os movimentos pela igualdade entre mulheres e homens. Ainda que lentamente, Portugal começou a caminhar em direção à modernização, com a indústria e com a migração da população que vivia em zonas rurais para as cidades por questões laborais, transformando o tecido urbano e impulsionando a cultura (Associação dos Professores de História & Pousinho, 2021; Santos, 2008).

É nos finais do século XIX que surge a primeira vaga feminista, que se vai consolidar no início do século seguinte, e que começa a trazer uma certa visibilidade sobre as diferenças de género e da disparidade entre os direitos dos homens e das mulheres, reclamando direitos básicos e ao mesmo tempo servindo como base para o que seria o início da alteração de estereótipos. A transição entre os séculos XIX e XX ficou marcado, em diversos países, pelo aparecimento do movimento sufragista. As mulheres que integravam este movimento lutaram inicialmente pela igualdade jurídica reivindicando sobretudo o direito ao voto. Este movimento e esta luta estenderam-se até à segunda metade do século XX, quando a reivindicação passou a ser relacionada, não só, mas também, com os direitos laborais. (Horta, 1990) Em Portugal, o início do século mostrou ser crucial para construir as fundações do feminismo apesar do salto para o início da luta pela igualdade ter sido tardio em relação aos restantes países europeus, mostrando ser um percurso extremamente complexo (Santos, 2008).

Este primeiro capítulo, subdividido em dois temas, vai-se focar principalmente na evolução do estatuto da mulher ao longo do século XX relacionando-a sobretudo com as questões familiares e laborais. Num segundo e último momento do capítulo vai ser abordada a entrada das mulheres nas Escolas de Belas Artes e no mundo da arquitetura, analisando quem foram as primeiras mulheres a desafiar convenções e a quebrar o estigma a que o sexo feminino se agregava.

## 1.1. O Estado Novo

A complexidade do século XX prende-se com o aparecer de ideais radicalistas e extremistas que levaram à emergência de duas grandes guerras que definiram e ofuscaram, durante este século, a economia e o ambiente social. É ainda neste período que surgem questões de extrema importância que vão moldar e definir o futuro. (Simonton, 1998, pp. 2–3)

Em 1933, surge em Portugal um regime ditatorial denominado por Estado Novo, com António de Oliveira Salazar à sua frente a liderar durante trinta e cinco dos quarenta e um anos que o regime durou. Os valores centravam-se principalmente e de forma resumida, em Deus, na pátria e na família, surgindo como um antagonismo à modernização, apelando aos valores conservadores. Com isto existia, por um lado, o exaltar do homem/marido/pai como chefe da casa e da família, de quem dependia supostamente o sustento diário. A mulher, por outro lado, aparecia relacionada com o símbolo da casa, cuja função seria atender às necessidades familiares e resolver as tarefas do quotidiano. (Cova & Pinto, 1997, p. 72; Carvalheiro & Silveirinha, 2018, p. 201; Assembleia da República)

O Estado Novo, também denominado de Salazarismo, acaba por se agregar a uma ideia de “negação de qualquer privilégio de nascimento, nobreza, título nobiliárquico, sexo ou condição social” (Cova & Pinto, 1997, p. 72) nunca deixando de fora relativamente à mulher “as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família” (Cova & Pinto, 1997, p. 72). Ao introduzir a ideia de que o cuidado da família e da casa é uma condição inerente à figura feminina, tendo de “assegurar a tranquilidade de espírito do seu marido” (Cova & Pinto, 1997, p. 73), existia uma negação de que a mulher tivesse capacidade de conseguir executar as mesmas tarefas e trabalhos que o homem. A separação do trabalho de acordo com o sexo ocorre através de uma clara hierarquia e demonstração de poder. O papel do homem ganha maior relevância face ao papel da mulher, quando a escala de medição de produtividade passa a ser o trabalho pago, reforçando a ideia de hierarquia e da visão da mulher como ser não produtivo para a sociedade (Simonton, 1998, pp. 2–3).

A imagem intitulada *A lição de Salazar* [Fig. 1], que fazia parte de um conjunto de cartazes que se encontravam presentes nas escolas primárias [Fig. 2], mostra precisamente esses valores incutidos na população portuguesa, desde crianças. O homem que regressa a casa após um dia de trabalho e a imagem da mulher que cuida dos filhos e lida com as tarefas da casa e do quotidiano doméstico. Estas questões não eram exclusivas a Portugal, nem destas décadas do século XX. Encontramos ainda hoje subjacente uma premissa global com a ideia da mulher que ajudava no suporte familiar

e, por isso, adquiria papéis relativos a esse âmbito, inclusive trabalhos referentes à agricultura e à criação de animais. (Cova & Pinto, 1997, p. 76)

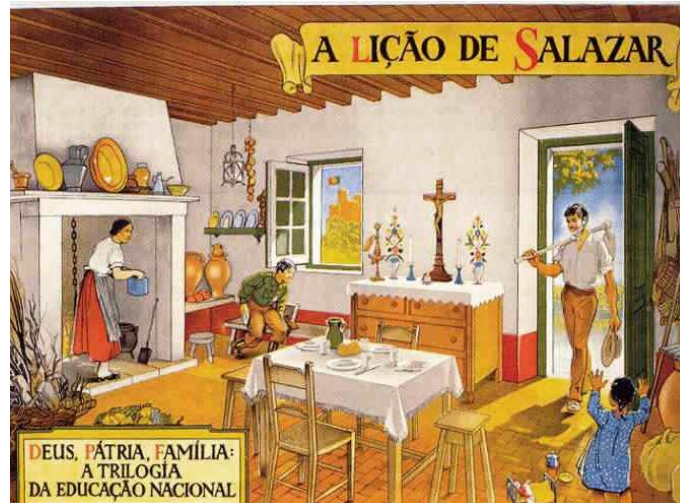


Figura 1 - A lição de Salazar constituída por um conjunto de sete cartazes distribuídos pelas escolas primárias portuguesas.  
Fonte: (Gomes, 2010, p. 4)



Figura 2 - A lição de Salazar constituída por um conjunto de sete cartazes distribuídos pelas escolas primárias portuguesas.  
Fonte: (Gomes, 2010, p. 1)

Durante os anos do Estado Novo o mundo atravessou a II Guerra Mundial, que teve início a 1939 e que apenas terminou em 1945. Esta guerra exigiu esforços por parte de diversos países, sobretudo ao nível de tropas que foram destacadas e que obrigou a que os homens deixassem as suas cidades, as suas famílias e empregos para lutar. O que não acabou por ser a política portuguesa e espanhola que se assumiram como neutras deixando a Península Ibérica isolada dos conflitos diretos, não existindo por isso a necessidade de enviar os homens portugueses para o combate. Portugal apenas envia voluntários para o eixo para ajudar a Alemanha no suposto combate ao comunismo, mas não se sente a perda de população masculina como se fez sentir noutros países. (Pedrosa, 2010, p. 234; Rodrigues et al., 2019)

Nos países em que os homens foram chamados para a guerra e conseqüentemente deixaram de ser o sustento da família, as mulheres foram encorajadas a comportarem-se como homens e a exercerem funções fora de casa. Deixaram o ambiente familiar para irem trabalhar de modo a conseguirem meios de subsistência para puderem suportar a família e a economia. Este momento acaba por ser um marco relevante, com a existência de cada vez mais mulheres a juntarem-se ao mundo laboral, levando à quebra do estatuto da mulher enquanto sinónimo de privado e do homem enquanto público. A verdade é que, assim que os homens regressam a casa, existe de certa forma a expectativa de que as coisas regressem ao que era antes da guerra, com a mulher devolvida ao estatuto de cuidadora do lar como se se tratasse de uma função inerente ao seu sexo. A influência das guerras nesta alteração dos papéis das mulheres acabou por ser muito notória, por exemplo em Inglaterra, onde aumentou significativamente o número de mulheres no mercado de trabalho (Cova & Pinto, 1997, p. 71; Simonton, 1998, pp. 183, 185). No contexto português, diferente como já se viu, não tardou muito até que o regime fizesse surgir um despacho que em anexo apresentava uma tabela com os nomes de todos os trabalhos que a mulher estava proibida de exercer. Só vem a ser alterado a 13 de março de 1973 pela portaria 183/73 (Ferreira et al., 2010, p. 33).

É relevante referir que a maioria das mulheres que já pertencia ao mercado laboral, exercia atividades não qualificadas ou atividades manuais como era o caso da indústria têxtil, muito devido à sua taxa de analfabetismo ou de baixa qualificação ao nível dos estudos, com um pagamento muito inferior quando comparado com o salário do sexo oposto. Em Portugal, no início do Estado Novo, a percentagem de população ativa feminina era apenas de 17 %, tendo tido um aumento pouco significativo para 22,7 % até 1950. Já a taxa de analfabetismo afetava o sexo feminino de forma particular. Em 1930, 69,9 % das mulheres eram consideradas analfabetas e trinta anos mais tarde, em 1960, essa percentagem ainda era de 36,7 %. (Cova & Pinto, 1997, pp. 75–76)

É importante destacar que ao longo da história sempre existiu uma associação das palavras destreza, força e habilidade com o gênero masculino, uma vez que alegadamente eram os homens que lidavam com empregos que exigiam esforço físico e maior responsabilidade. Como refere Simonton (1998, p. 265):

[...] it was perceived as light, clean, monotonous work and unskilled because women did it and conversely women were perceived as the appropriate gender for the job [...] possessing specific female skills of endurance, nimble-fingeredness, and patientness and were thought to be good at any task that was delicate, repetitive and monotonous.

Todas estas questões relativas ao papel da mulher na sociedade ocidental levaram a que existissem concepções sobre a função biológica feminina que davam continuidade às ideias de que a mulher não podia trabalhar se estivesse casada e vice-versa, o que levou a um aumento no número de mulheres que trabalhavam, para além das tarefas domésticas, e que não tinham constituído família. Até 1967, as mulheres tinham de ter uma autorização do patriarca da família para poderem ter um emprego e mesmo quando esta autorização deixou de ser obrigatória, o marido podia ainda anular o contrato de trabalho com a entidade empregadora. Existiam, também, certas profissões em que a situação era ainda mais radical, ou seja, se uma mulher quisesse ser enfermeira estava expressamente proibida, pela entidade patronal, de casar. Já as professoras tinham de pedir uma autorização ao Ministério da Educação para o poderem fazer. (Ferreira et al., 2010, p. 33)

Utilizando como exemplo a Inglaterra, mas tendo a consciência de que afetava seguramente toda a Europa, por volta da década de 1950 as mulheres eram frequentemente despedidas no dia em que escolhiam formar família, uma vez que as entidades patronais decidiam que o salário da figura masculina era mais que suficiente para sustentar a família. Foram igualmente dadas pensões às mulheres que escolhiam ficar em casa e cumprir o dever da maternidade e eram desencorajadas as mulheres que escolhiam permanecer no mundo laboral. (Simonton, 1998, pp. 188–189)

O Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra estimava que, em 1971, a faixa etária feminina entre os 15 e os 19 anos de idade era a que tinha uma maior relevância no mercado de trabalho, o que transmitia a ideia de abandono desse mercado por perspectivas familiares. Traduzindo para percentagens, isto significava que apenas 21% da totalidade de mulheres faziam parte do mercado de trabalho. Mais uma vez estes 21% não correspondiam a cargos de grande responsabilidade, correspondiam sim a trabalho

não qualificado na indústria têxtil, vestuário e calçado, e áreas de alimentação. (Ferreira et al., 2010, p. 34)

As décadas de 1970 e 1980 foram caracterizadas pela constante renovação legislativa, sobretudo naquela que promovia a discriminação relativa à desigualdade social, económica e cultural para com a mulher. Com o 25 de Abril de 1974, a revolução que definiu o fim do regime ditatorial de António de Oliveira Salazar e de Marcello Caetano, através de um golpe militar, acentuaram-se as ideias progressistas que já tinham começado a surgir antes, mais compatíveis com a nova era em que Portugal estava a entrar (Ferreira et al., 2010, pp. 25, 32).

Segundo a Assembleia Constituinte da República Portuguesa (1976), foi aprovado em abril de 1976, o artigo 13º referente ao princípio da igualdade que declarava:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei;
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social.

É importante perceber o trabalho das mulheres que lutaram por um país de oportunidades iguais entre mulheres e homens, que ao longo de décadas dedicaram o seu tempo à luta pela igualdade, conseguindo introduzir uma lei que dizia respeito à equidade no acesso ao emprego, na formação profissional e nas condições de trabalho. Esta documentação legal foi aprovada a 20 de setembro de 1979, ao abrigo do decreto nº 392/79, sendo considerada completamente revolucionária para a época. (Ministério do Trabalho, 1979) A criação desta lei foi feita em conjunto com a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) à qual sucedeu um marco extremamente importante para Portugal. A adesão à Comunidade Económica Europeia (CEE), em 1986, veio, por um lado, consolidar o regime democrático e, por outro lado, teve um impacto nas estruturas socioeconómicas trazendo novas legislações, tornando-se também um símbolo da evolução e do progresso do país, reforçando a igualdade. (Pinto, 2011, p. 75-76; Fortes, 2020)

Com isto conclui-se que o século XX ficou marcado por ter sido um período conturbado relativamente aos direitos das mulheres, com diversos avanços e retrocessos. Durante este período assistimos a um regime que governou segundo uma visão conservadora perante a mulher e que procurou prendê-la ao ambiente doméstico e familiar. Com o avançar do século e com a consolidação do movimento feminista, que

procurou quebrar tradições que em nada favoreciam a mulher, existe uma tentativa de mudar o estatuto que lhe era imposto. Começaram a existir cada vez mais mulheres a quererem integrar o mundo académico e profissional, e sobretudo a entrarem em áreas que eram consideradas tradicionalmente masculinas. Com a implementação da democracia e conseqüente renovação legislativa existe finalmente um panorama favorável para se dar início à igualdade entre mulheres e homens. (Duarte, 2020, pp. 6-7, 16-17)

## 1.2. A arquitetura e as mulheres

Em Portugal, é na transição entre o século XIX e XX que as primeiras mulheres começam a aceder ao ensino pós liceal. Esta presença, ainda que pouco significativa a nível numérico, fez-se sentir primeiramente em cursos científicos ou associados aos cuidados dos quais se destacaram, por exemplo, a matemática, a medicina e a farmácia. Torna-se também muito relevante, não só em Portugal como a nível mundial, a presença das mulheres nas escolas de artes. Se o mundo científico dificultava o acesso às mulheres, também nas artes lhes eram impostas limitações, podendo apenas frequentar disciplinas que eram consideradas femininas e que se afastavam do campo intelectual. Nessas disciplinas podíamos encontrar, por exemplo, a tecelagem muito relacionada com as típicas tarefas incumbidas às mulheres, repetitivas e relativas à casa e aos empregos que tinham na indústria. (Pedrosa, 2014, p. 103; Vaquinhas, 2000, pp. 99-101; Vaquinhas, 2018, pp. 3, 10) Desse modo, era feita uma “instrução equilibrada, apoiada numa sólida formação moral e religiosa, diferenciada, prática e que, de modo algum, fossem ministrados conhecimentos em demasia sob pena de a mulher se masculinizar” (Vaquinhas, 2000, p. 97).

Quando ocorre a transição em que as mulheres passam a frequentar cursos dominados pelo sexo masculino, como foi mais tarde o caso da arquitetura, o processo ocorreu naturalmente, ou assim se pensava que fosse o caso uma vez que as mulheres marcavam uma presença crescente nas escolas. A verdade é que viram o seu percurso dificultado, sendo constantemente lembradas de que não pertenciam àquele espaço e que o seu dever era para com o marido, a família e a casa, mais uma vez voltando aos valores que se disseminavam na época (Monteiro, 2015, p. 58).

Maria José Estanco (1905-1999) foi a primeira mulher a conseguir obter a graduação em arquitetura em Portugal [Fig. 3], na Escola de Belas Artes de Lisboa, no ano de 1942, ao contrário de outras mulheres que ao ingressar no curso acabavam por desistir ou mudar de área de estudo. A verdade é que o facto de Maria José Estanco ter sido a protagonista e pioneira em Portugal na formação em arquitetura levou a que o seu percurso estivesse longe de ser fácil. Ser uma mulher literata numa área que era vista como masculina e num país que não reconhecia as capacidades do seu género, levou a que no mundo do trabalho fosse rapidamente ridicularizada e negadas possibilidades de emprego. (Carvalho, 2020, p. 33) Perante as dificuldades acaba por não chegar a trabalhar como arquiteta, mantendo o rumo anterior do seu percurso profissional no ensino liceal, com algumas contribuições na decoração de interiores. Esta dificuldade de Estanco leva-nos a questionar o grau de semelhança com a experiência de algumas arquitetas nos dias correntes, que acabam por se voltar para outras vertentes, como por

exemplo o ensino, a investigação ou a fiscalização, agregando-se às câmaras municipais e deixando um pouco de parte o terreno e a execução de obra. (Ferreira et al., 2010, p. 305)



Figura 3 - Retrato a óleo de Maria José Estanco, pelo pintor Machado da Luz.  
Fonte: (Roxo, 2016, p. 97)



Figura 4 - Maria José Marques da Silva na defesa do trabalho de final do curso de Arquitetura em 1943.  
Fonte: (Friaças, 2020)

Maria José Marques da Silva (1914-1996), também ela uma das pioneiras na área da arquitetura, termina a parte curricular da sua formação em 1931, um ano após Maria José Estanco, tendo trabalhado logo após no atelier do seu pai José Marques da Silva. É neste atelier que ganha experiência até se submeter ao exame para a obtenção do diploma de arquiteto, em 1943 [Fig. 4] (Carvalho, 2020, p. 61). Logo aqui existe uma grande diferença entre as duas porque “se por um lado Maria Estanco é a primeira mulher a receber o diploma em arquitetura, essa conquista seria seguida pelo desprazer de nunca ter conseguido trabalhar num atelier” (Carvalho, 2020, p. 31). Já Maria José Marques da Silva conseguiu vingar no mundo da arquitetura, trabalhando num atelier com o seu marido e colega de profissão David Moreira da Silva. Este atelier que produziu variadas obras num espaço geográfico bastante alargado deixou, por um lado, durante algum tempo o nome de Maria José ofuscado pelo do seu marido tal como aconteceu com muitas autoras ao longo do tempo, sendo que “só recentemente é reconhecida como coautora das obras que realiza com o seu marido e sócio – o Arquiteto Urbanista David Moreira da Silva” (Carvalho, 2020, p. 31).

Maria José Estanco e Maria José Marques da Silva tornaram-se dois nomes de grande importância para a história da arquitetura portuguesa, tendo sido parte da primeira geração de arquitetas que viria a abrir as portas da profissão a muitas outras mulheres, ainda que esse mérito bem como o mérito do trabalho que desenvolveram ao longo das suas vidas só comece a ser reconhecido e falado na atualidade. Apesar de a formação da primeira arquiteta em Portugal ter sido um tema mediático na época, a verdade é que foi ficando esquecido no tempo. Só recentemente começamos a formalizar uma ideia de como terá sido a vida de Maria José Estanco, de Maria José Marques da Silva e de muitas outras arquitetas cujo trabalho foi sendo esquecido ou ofuscado ao longo do tempo. Neste sentido, fazem diferença, o trabalho de investigação da W@ARCH.PT coordenada pela professora Patrícia Santos Pedrosa (Pedrosa et al., 2018), pioneira do tema das mulheres na arquitetura em Portugal, mas também os contributos importantes de diversas investigadoras como, entre outras, Filipa Carvalho (2020), Joana Roxo (2016), Lia Antunes (2012), Maria do Carmo Marques Pires (2012), Paula Monteiro (2015) ou Sónia Pinheiro (2018b).



“A precariedade é uma forma extrema de exploração da força e do valor do trabalho de mulheres e homens que constituem uma das gerações mais qualificadas desde o 25 de Abril” (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-b).

## Capítulo 2. Condições de trabalho e género

Falar das condições de trabalho é um tema que necessita de voltar a adquirir importância. Em Portugal, tendo sido um país que durante o século XX, quer pelo atraso socioeconómico, como pelo regime ditatorial que o governou, o processo de melhoria das condições laborais foi lento e esta questão fundamental. Apesar de os trabalhadores terem lutado pelos seus direitos durante este período, a repressão que o Estado Novo exerceu procurou sempre silenciá-los. É a partir da Revolução de 25 de Abril de 1974 que se começou a deixar de olhar para o trabalhador como um mero fator de produção e passou a existir a ideia deste enquanto pessoa com direitos e, sobretudo, com limitações. (Autoridade para as Condições do Trabalho, 2014; Rádio e Televisão de Portugal, 2000; Calisto, 2017, pp. 359–361, 382) Durante este século aparece também como um marco a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que surgiu após a I Guerra Mundial e que veio reforçar a ideia de que todos os trabalhadores têm direitos laborais, tentando combater todo o tipo de discriminação (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a).

Na atualidade, Portugal ainda se assume como um dos países da União Europeia em que os trabalhadores recebem menos pelo seu trabalho [Fig. 5], existindo também uma percentagem de trabalhos precários muito elevada quando comparada com outros países (Gabinete de Estatísticas da União Europeia, 2019). Dentro destes trabalhos precários encontramos muitos dos arquitetos que trabalham no setor privado em Portugal e que têm dos rendimentos mais baixos, quando comparado com os seus pares na Europa [Fig. 6] (Mirza & Nacey, 2021, p. 43; Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a).

O aparecimento do vírus SARS-COV-2, frequentemente denominado por COVID-19, que se fez sentir a nível mundial, apareceu em Portugal no início de 2020, obrigando ao confinamento da população pelo seu elevado risco de contágio (Mamede et al., 2020, p. 2). Deste modo, é importante tentar perceber como se lida com a existência de um trabalho que já era considerado precário e mal pago, durante o aparecimento de uma pandemia que forçou o país e o mundo a parar.

Este capítulo desenvolve-se em torno de três temáticas, por um lado a segregação profissional, definindo este conceito e debatendo posteriormente como a segregação se faz sentir no meio laboral e qual o efeito que teve nos papéis de género ao longo da história. Por outro lado, aborda-se a precariedade laboral e a disparidade salarial de forma a tentar perceber como ocorrem e como afetam a nossa vida a longo e curto prazo. O capítulo é encerrado com a temática do trabalho em contexto pandémico, onde se tenta

perceber como é que uma das maiores crises sanitárias da atualidade afetou os trabalhadores a nível laboral, económico e sobretudo ao nível pessoal.

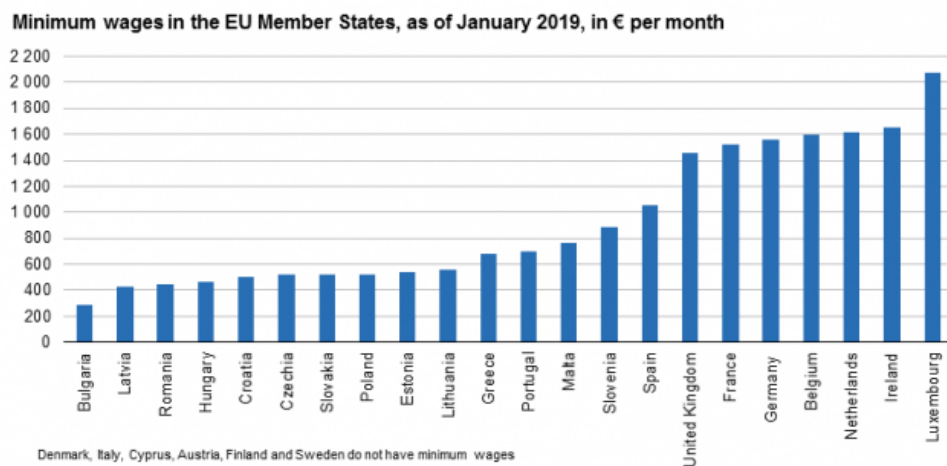


Figura 5 - Salários mínimos nos países da União Europeia em janeiro de 2019.  
Fonte: (Gabinete de Estatísticas da União Europeia, 2019)

**PORTUGAL TEM OS MAIS  
BAIXOS RENDIMENTOS NO  
SECTOR DA ARQUITECTURA  
DA UNIÃO EUROPEIA.**

MOVIMENTO DOS  
TRABALHADORES  
EM ARQUITECTURA



Figura 6 - Análise do Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura segundo as estatísticas da Architects Council of Europe (ACE)  
Fonte: (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2021)

## 2.1. Segregação profissional

A palavra segregação apresenta-se na sua definição base como sinónimo para separar, pôr de parte, ou conceder tratamento injusto relativamente a uma pessoa ou grupo. Esta desigualdade pode ter por base variadas condições como, por exemplo, o género, a religião e etnia, sempre agregado a um possível conjunto de preconceitos e estereótipos. Uma das esferas da segregação que podemos encontrar e que surge no contexto desta dissertação é referente ao meio laboral. A segregação profissional surge como uma barreira quase invisível, sendo na maioria das vezes, pouco perceptível por quem vê do exterior, sobretudo nos dias atuais, gerando a ideia de que é um tema pouco relevante e sobre o qual não é necessário refletir e debater. Esta barreira invisível tem impedido que muitas pessoas, incluindo mulheres, progridam nas suas carreiras limitando a ascensão a posições de chefia onde existe maior estabilidade e uma remuneração melhor. (Ferreira et al., 2010, p. 100) Para entender melhor o conceito da segregação profissional, interessa perceber que este pode dividir-se em dois pontos principais: segregação horizontal e vertical (Cortesão, 2013, p. 4).

Por um lado, a segregação horizontal pode ser definida pela concentração predominante de um sexo num determinado tipo de atividade, associado muitas vezes às características que são de certo modo inerentes ao mesmo. Este tipo de segregação poderá ser resultante de uma pressão social perante certos estereótipos, sendo um dos fatores que mais influencia ao nível das discrepâncias salariais entre géneros. Podemos ter o exemplo da sociedade olhar para a mulher e ter tendência a encontrar nela as supostas características do cuidar e por isso existir a pré-disposição para carreiras relacionadas com a saúde e com o ensino, carreiras que permitem cuidar de terceiros. (Oelz et al., 2013, pp. 169–170)

Por outro lado, temos a segregação vertical referente à concentração de um determinado sexo em hierarquias mais baixas ou mais altas de nível profissional. Este tipo de segregação é frequentemente associado às mulheres no sentido em que existe falta de representação das mesmas nos setores superiores de liderança em que são considerados os melhores níveis de remuneração. É aquilo a que se chama de teto de vidro, sendo quase impercetível, mas que afeta a velocidade ou que compromete a evolução da carreira profissional. (Brigas, 2014, p. 19; Cortesão, 2013, p. 4) Deste modo, estamos “perante a dupla assimetria de *glass wall* (afetação das mulheres maioritariamente a organizações redistributivas e a funções de prestação de cuidados pessoais e à educação) e de *glass ceiling* (dificuldade de acesso a cargos dirigentes)” (Ferreira et al., 2010, p. 145).

É também importante referir que o tipo de trabalho a exercer pode adquirir diferentes conotações dependendo do género que o realiza, tendo por base o estereótipo das funções que o homem e a mulher devem assumir. Neste campo podemos ter como exemplos a diferença de termos: administrador e secretária, vendedor e assistente de vendas, técnico e operadora, entre outros. (Oelz et al., 2013, pp. 169–170)

Em Portugal, nos anos 80 do século passado, existiam empregos com elevadas taxas de segregação de género gerando profissões predominantemente femininas ou masculinas. Por este motivo, foram introduzidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) medidas de incentivo, constituídas maioritariamente por apoios financeiros e formação, com o objetivo de integrar mulheres em áreas muito masculinizadas como foi, por exemplo, o caso da engenharia civil (Ferreira et al., 2010, p. 139, 145, 173, 200). O investimento que foi colocado na formação académica e profissional foi um fator que veio melhorar bastante as condições de empregabilidade da mulher. Podemos dizer que, desde 1995 até 2007, a presença feminina no ensino superior aumentou significativamente (Ferreira et al., 2010, pp. 202, 205). Já em 2015, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) mostrava-nos através de estatísticas que a cada 100 pessoas com o ensino superior, 60 já eram mulheres (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2017, p. 3). Neste patamar de ensino, atualmente os dois géneros têm-se encontrado praticamente em igualdade numérica sobretudo em áreas que antes estavam vedadas às mulheres. Com este aumento do número de mulheres no ensino superior e em profissões consideradas tradicionalmente masculinas, foram surgindo preocupações acerca da igualdade de géneros no contexto profissional. Estas preocupações têm-se centrado, não só mas também, na igualdade de oportunidade, salientando a baixa representatividade feminina no que diz respeito à criação e liderança de empresas. (Ferreira et al., 2010, pp. 293, 294)

Atualmente Portugal é considerado como um dos países da União Europeia que tem uma taxa de empregabilidade feminina, a tempo inteiro, mais elevada, mas é também o país que mais sofre com as questões da segregação de género e da disparidade salarial (González & Santos, 2003, p. 2; Oelz et al., 2013, p. 22). O problema que contribui muito para se manterem estas questões é que as mulheres, sendo muitas vezes responsáveis por dependentes, sejam eles filhos ou idosos, têm menos flexibilidade num mercado de trabalho que exige cada vez mais, implicando horas extraordinárias e dedicação exclusiva (Ferreira et al., 2010, p. 297). Sobretudo quando falamos numa área de trabalho como a arquitetura que exige frequentemente horários flexíveis e com horas de trabalho pós-laboral relevantes. Este efeito vem ainda valorizar o sexo masculino que, num espírito supostamente empreendedor e tipicamente com menos responsabilidades familiares e do cuidar, vem preencher os requisitos necessários, disponível para realizar essas horas.

Segundo o facto de que as arquitetas estão em paridade nas Universidades e que representam 45% dos trabalhadores em arquitetura, assume-se que deveriam ter a mesma visibilidade no meio laboral e na liderança de estúdios. Acaba por acontecer precisamente o contrário, com as mulheres a colaborarem em escritórios onde a visibilidade do trabalho que produzem é extremamente baixa. (Antunes, 2016, p. 73, 74, 75; Pinheiro, 2018, p. 193; Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2019) Concluindo-se, assim que, “o percurso de sucesso das mulheres no sistema de qualificações não garante uma trajetória ascendente no interior das profissões” (Ferreira et al., 2010, p. 254).

Considera-se importante destacar o trabalho de Mestrado em Arquitetura realizado pela Ana Duarte na Universidade da Beira Interior, que procurou compreender a perspetiva de trinta e cinco arquitetas em relação ao exercício da profissão em Portugal. Das respostas dadas nas entrevistas deste trabalho, consideram-se relevantes dois tópicos analisados. Por um lado, o facto de as arquitetas reforçarem a desigualdade na visibilidade dos trabalhos produzidos. Por outro lado, a existência de respostas que indicam discriminação em relação ao género ou, apesar de estarem associadas, a discriminação relativamente ao papel da maternidade. As inquiridas consideraram que o papel familiar as afetou, não só ao nível da distribuição das tarefas laborais, como relativamente à disponibilidade para realização de horas extraordinárias (Duarte, 2020, pp. 35–38, 79–122).

O persistente estereótipo relativo à associação da arquitetura enquanto trabalho masculino, do homem à construção, à ciência e ao trabalho no terreno, fazem com que exista um tratamento diferenciado entre os dois sexos [Fig. 7]. Essas diferenças têm por base uma expectativa por parte de todo o tipo de pessoas envolvidas no projeto e na obra, acerca do perfil da pessoa a liderar o projeto, gerando reações conservadoras e preconceituosas quanto às mulheres, muitas das vezes procurando uma figura masculina ou dirigindo discursos com um carácter paternalista ou passivo-agressivo (Pinheiro, 2018a, p. 191; Antunes, 2016, p. 70; Duarte, 2020, pp. 80–122).

Com isto, conclui-se que ao longo do tempo as questões da segregação têm afetado de forma particular as mulheres. Atualmente, no mundo laboral, estas continuam a possuir uma baixa representação em cargos de liderança, com uma reduzida visibilidade do trabalho que produzem. Enfrentam ainda um conjunto de discriminações relacionadas com o género e com as questões reprodutivas e familiares, afetando diretamente os seus ganhos mensais. Estas problemáticas gerais refletem-se também na arquitetura. Às arquitetas que integram o setor privado em Portugal, ainda lhes são impostas algumas barreiras quando tentam fazer parte de um mercado de trabalho que tende a ser maioritariamente masculino e elitista [Fig. 8]. Deste modo considera-se

importante, não só, a introdução de medidas que visem monitorizar a igualdade no trabalho e no emprego como também, a introdução de apoios que permitam atingir a igualdade salarial (República Portuguesa, 2020).

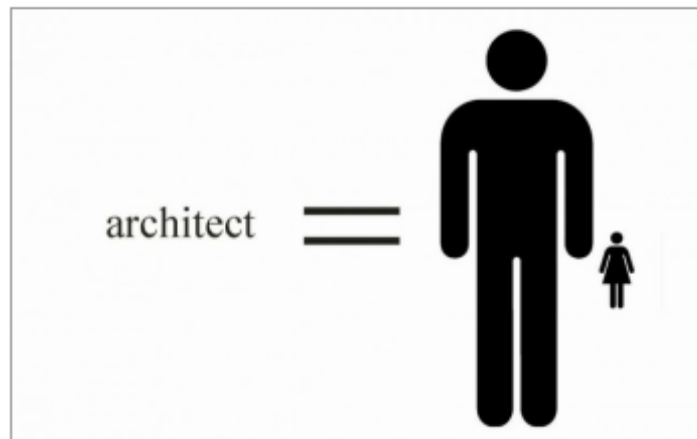


Figura 7 - Estereótipo do arquiteto  
Fonte: (Antunes, 2012, p. 61)



Figura 8 – Abandono da profissão. Trabalho de Ann Graft-Johnson, Sandra Manley e Clara Greed.  
Fonte: (Antunes, 2012, p. 95)

## 2.2. Precariedade e disparidade salarial

Com todo trabalho legislativo referente à igualdade, que tornou também a disparidade salarial ilegal, a presença das mulheres no mundo do trabalho continuou em ascensão, mas não se traduziu na melhoria absoluta das condições laborais (Ferreira et al., 2010, p. 139). O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), que se dedica a medir indicadores complexos e a monitorizar a sua evolução cronologicamente, indica que atualmente as mulheres têm uma maior participação na formação profissional comparativamente com os homens, representando 46% da população ativa portuguesa. (Lusa, 2021; Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2019, p. 6) No entanto, como já foi referido, as mulheres têm tendência a ocupar cargos inferiores, enfrentando um conjunto de discriminações motivadas pelas questões reprodutivas e familiares, com dificuldade no acesso e progressão na carreira e com a dupla jornada que enfrentam diariamente com as horas de trabalho remunerado e não remunerado a ser especialmente exigente [Fig. 9]. Os conflitos entre as questões laborais e familiares apresentam-se como uma barreira para o seguimento da formação profissional sendo que, em 2020, cerca de um quinto das mulheres que se encontravam inativas a nível laboral, encontravam-se por motivos relacionados com responsabilidades familiares. (Schouten, 2011, p. 98; Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-b; Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2019, p. 3; Lusa, 2021)

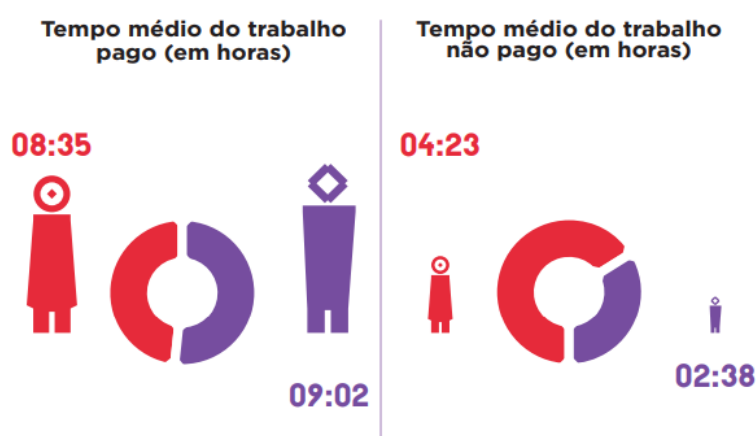


Figura 9 - Indicadores chave sobre o tempo médio de trabalho pago e não pago.

Fonte: (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2017, p. 9)

Embora seja bastante complexo, um dos pontos importantes de abordar quando falamos em igualdade de géneros é a disparidade salarial, que se refere à diferença de remuneração bruta, por hora, dos salários de homens e mulheres. O documento europeu sobre a desigualdade salarial mostra-nos que estas diferenças se devem não só, mas sobretudo a fatores cruciais como:

1. A dupla jornada que as mulheres enfrentam diariamente e que retira ao seu tempo pelo menos três a quatro horas diárias para cuidados domésticos e de dependentes, levando-as a reduzir as horas de trabalho remunerado. Como é referido pela Comissão Europeia: *“working men spend on average 9 hours per week on unpaid care and household activities, while working women spend 22 hours – that’s almost 4 hours every day”* (European Commission, 2017, p. 1).
2. As mulheres tendem a ocupar postos de trabalho que pagam salários mais baixos ou a trabalhar com contratos a tempo parcial. Em 2020, cerca de 30% das mulheres tinha um contrato a tempo parcial, contrariamente, apenas 8% dos homens se encontrava sob o mesmo regime contratual. (Parlamento Europeu, 2022; European Commission, 2017, p. 1)
3. As mulheres tendem a sair do mercado de trabalho e a ter períodos mais intermitentes do que os homens devido às questões familiares, afetando quer o rendimento pago à hora como a carreira, a longo prazo. O problema com esta questão é que quando voltam efetivamente a trabalhar tendem a assumir postos de trabalho que não correspondem às suas habilitações e competências, sendo pagas de acordo com esses cargos. (Europeia, 2017; Oelz et al., 2013, p. 20)
4. Menos de 6% das mulheres ocupam cargos de liderança de empresas recebendo um salário menor como consequência direta (European Commission, 2017, p. 1).

Enquanto, em 2015, a disparidade salarial em Portugal assumia uma percentagem de 17,8% [Fig. 10], no ano de 2020 e em relação aos restantes países europeus, Portugal assume a décima segunda posição com uma disparidade salarial de 11,4% [Fig. 11]. Os cinco países que apresentam as percentagens mais baixas são o Luxemburgo (0,7%), a Roménia (2,4%), a Eslovénia (3,1%), a Itália (4,2%) e a Polónia (4,5%). Apesar destas percentagens serem as mais baixas da Europa, não significa que estes países tenham uma maior igualdade entre homens e mulheres, podendo ser um indicador de uma menor participação das mulheres no mercado de trabalho. (Parlamento Europeu, 2022) No polo oposto temos países como a Hungria (17,2%), a Alemanha (18,3%), a Áustria (18,9%), a Estónia (21,1%) e a Letónia (22,3%) que apresentam das percentagens mais elevadas, o que pode indicar um maior número de mulheres a contratos a tempo parcial ou uma maior concentração em profissões que têm

associadas uma remuneração mais baixa. (Parlamento Europeu, 2022) É também importante perceber que fora da União Europeia, por exemplo em alguns países asiáticos, estes valores de diferença salarial podem subir para 30 e 40%, ou seja, quase o dobro de muitos países europeus. (Oelz et al., 2013, p. 16) Estas discrepâncias salariais são por lei ilegais e, por isso, assumem um caráter mais comum no setor privado, onde é mais difícil existir essa percepção do que propriamente no setor público (Parlamento Europeu, 2022). Existe também uma tendência para a discriminação no local de trabalho referente a questões de licença de maternidade. Em casais com crianças pequenas, as mulheres recebem menos um quarto da remuneração comparativamente com os homens. (Europeu, 2020, p. 3; Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2019, p. 2)

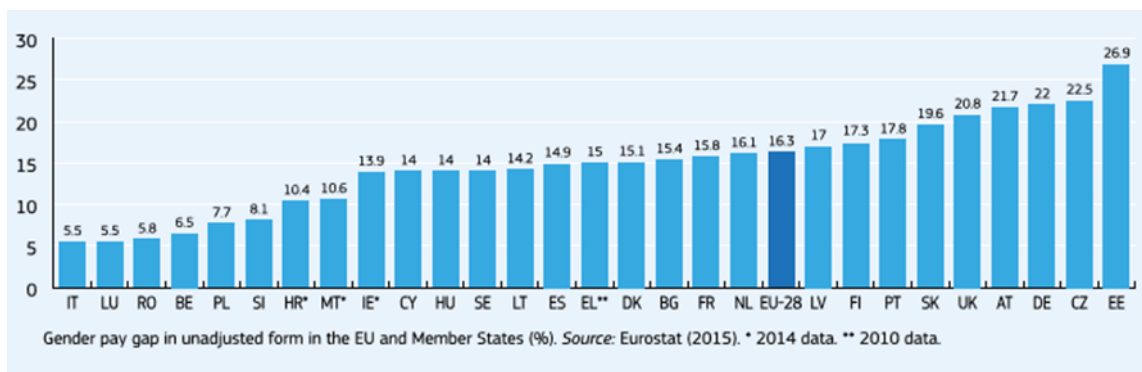


Figura 10 – Disparidade salarial nos países da União Europeia relativa ao ano de 2015.  
 Fonte: (European Commission, 2017)



Figura 11 – Disparidade salarial relativa ao ano de 2020.  
 Fonte: (Eurostat, 2021)

O EIGE afirma que, até 2017, o aumento dos ganhos mensais foi mais reduzido, de uma forma geral, para o sexo feminino, aumentando 9% comparativamente ao aumento de 15% do sexo masculino (Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2019, p. 2). Já para o ano de 2019, segundo os dados do Instituto Nacional de Estatísticas (INE) percebemos que existe uma diferença de 225,46€ entre os ganhos médios mensais masculinos e femininos [Fig. 12]. (Instituto Nacional de Estatística, 2021)

Apesar de existirem políticas e leis que tentam proteger a mulher no contexto do trabalho, relativas às questões familiares, é possível verificar no portal online da CITE todo um conjunto de queixas apresentadas relativas à negação de prémios, ao corte de subsídios durante períodos de licenças, a integração por parte das trabalhadoras que são mães em postos de trabalho inferiores aos inicialmente referidos, redução de horários definidos por lei ou cancelamento de contratos de trabalho como resultado da gravidez ou amamentação. (Ferreira et al., 2010, p. 162) Deste modo e segundo Brigas (2014, p. 56), é importante considerar que as mulheres se deparam:

com vários obstáculos quando procuram integrar-se numa estrutura social que não foi construída atendendo às suas características e aos seus papéis sociais. Estes revelam-se sobretudo ao nível das dificuldades em conciliar as exigências profissionais, determinadas pela organização, com as exigências familiares, determinadas pela sociedade.

Localização geográfica (NUTS - 2013) (1)	Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual (2)		
	Sexo		
	HM	H	M
	Grupo etário		
	Total		
	€	€	€
Portugal	1 209,94	1 312,43	1 086,97
Continente	1 209,94	1 312,43	1 086,97
Região Autónoma dos Açores	x	x	x
Região Autónoma da Madeira	x	x	x

Figura 12 - Ganho médio mensal por sexo e localização geográfica para o ano de 2019.  
Fonte: (Instituto Nacional de Estatística, 2021)

Segundo a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), Portugal é o terceiro País da Europa em que existem mais trabalhadores com vínculos de trabalho precários, demonstrando que não existe um investimento, por parte das empresas, na formação e manutenção dos mesmos (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-b). Já na área da arquitetura a falta de condições de trabalho é visível, a sua caracterização enquanto profissão não se adivinha um cenário muito positivo. Existe uma crescente dificuldade por parte dos profissionais relativamente ao acesso à encomenda de projetos, para além do efeito que tem o aumento do número de profissionais na área. Começa a existir um mercado de trabalho cada vez mais exigente que procura trabalhadores com um nível de competências vasto e elevado. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a)

No caso dos estágios profissionais, que são realizados para ser possível a inscrição na Ordem dos Arquitetos (OA), é comum recorrer-se ao apoio do IEFP. Por um lado, este apoio contribui com uma percentagem de remuneração correspondente ao nível de qualificação 7 (patamar definido por ser altamente especializado e com conhecimentos de vanguarda) com o objetivo de promover a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Por outro lado, tem uma duração máxima de nove meses e não oferece aos estagiários alguns direitos inerentes ao trabalho permanente. Apesar desta medida de apoio ser extremamente positiva, é usada por empregadores que utilizam os estagiários como forma de emprego fixo, mas rotativo. (Direção Geral do Ensino Superior, 2022; Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2019)

O Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura (MTA) é uma organização formada no início de 2019 e cujo objetivo principal tem sido a defesa dos direitos dos trabalhadores em arquitetura, em Portugal. Os trabalhadores que fundaram esta organização, fizeram-no por terem consciência da atual precariedade profissional e pela necessidade de reivindicar os direitos laborais de forma coletiva [Fig. 13 e 14]. Desde então, o MTA tem realizado diversas reuniões pelo país, produzindo conteúdo sobre as condições de trabalho em arquitetura. No início de 2020 realizaram, através das plataformas digitais, um inquérito aos trabalhadores que se focou no tipo de atividade e na situação salarial dos mesmos. Foram obtidas 536 respostas que indicaram que, por um lado, a profissão é mal paga, com uma média de remuneração mensal dos respondentes a este questionário a rondar os 870,75 € brutos, 100 € abaixo da média nacional. E, por outro lado, que se utiliza frequentemente os denominados falsos recibos verdes. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, pp. 14, 16) Os recibos verdes, em teoria, são utilizados pelos trabalhadores independentes como forma de justificar os ganhos recebidos uma vez que, tal como todos os trabalhadores, têm obrigações fiscais a cumprir (Caixa Geral de Depósitos, 2022).



Figura 13 – 1ª Assembleia Geral do Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura.  
Fonte: (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2021)



Figura 14 - Protesto contra a precarização dos contratos de trabalho em Arquitetura.  
Fonte: (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2021)

Em arquitetura é frequente a existência de trabalhadores por conta de outrem que são pagos através de recibos verdes, apesar de não corresponderem a esses parâmetros [Fig. 15]. Este tipo de falso trabalho independente causa uma determinada pressão sobre os trabalhadores que têm de ser subordinados apesar de em teoria não o deverem ser, uma vez que não usufruem das regalias que um contrato de trabalho oferece. Temos como exemplo a remuneração de subsídios, sejam eles subsídios de alimentação ou férias. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, p. 14; Caixa Geral de Depósitos, 2022) A isto acresce ainda a ideia de que as empresas utilizam o elevado índice de desemprego e a crescente procura por trabalho, para sujeitar os trabalhadores a estas condições, uma vez que haverá sempre quem aceite a precariedade e quem aceite fazer o trabalho por menos, estabelecendo assim um padrão e abrindo um precedente (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-b).

Em 2006, os trabalhadores até aos 35 anos eram os que marcavam uma maior presença relativamente ao número de inscritos na Ordem dos Arquitetos. No entanto, o Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, com base no inquérito por eles realizado, 16 anos depois, analisou que estas faixas etárias são precisamente as que possuem um vínculo laboral mais precário [Fig. 16] (Villaverde Cabral & Borges, 2006, p. 26; Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, p. 15). A precariedade assume consequências negativas que se podem sentir através da insegurança laboral e, por isso, colocando em suspenso as perspetivas de vida a longo prazo. Essas consequências fazem-se sentir primeiramente ao nível salarial, uma vez que trabalhadores com um tipo de vínculo precário ganham cerca de menos 30%, e fazem-se sentir no horário de trabalho que se torna desregulado, com uma flexibilidade que, por norma, beneficia a empresa, com horas extraordinárias mal pagas ou mesmo não pagas. Os horários flexíveis com horas extraordinárias de trabalho têm grandes repercussões quer na vida social como no ambiente familiar. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-b)

Na arquitetura continuam a existir grandes assimetrias referentes ao acesso e à progressão na carreira. Enquanto as arquitetas que trabalham a título individual ganham praticamente o mesmo que os seus colegas de profissão em situação semelhante, essa perspetiva muda quando a questão passa a ser o trabalho por conta de outrem, com remunerações médias reduzidas em cerca de 30%. Segundo o MTA a lei é frequentemente desrespeitada o “que é fomentado e normalizado pela ausência de fiscalização e conseqüente sentimento de impunidade. A insegurança laboral que daí decorre estabelece as condições ideais para remunerações injustas e para o menosprezo pelos demais direitos laborais”. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2019)

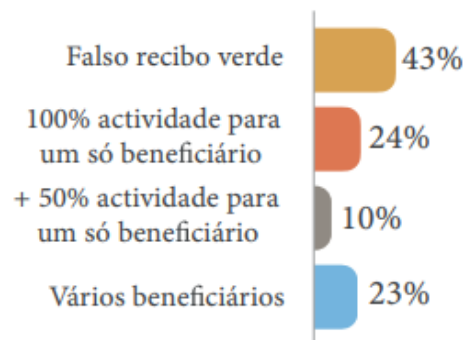


Figura 15 - Resultados do inquérito do Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura sobre os vínculos laborais em 2020. Fonte: (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, p. 9)

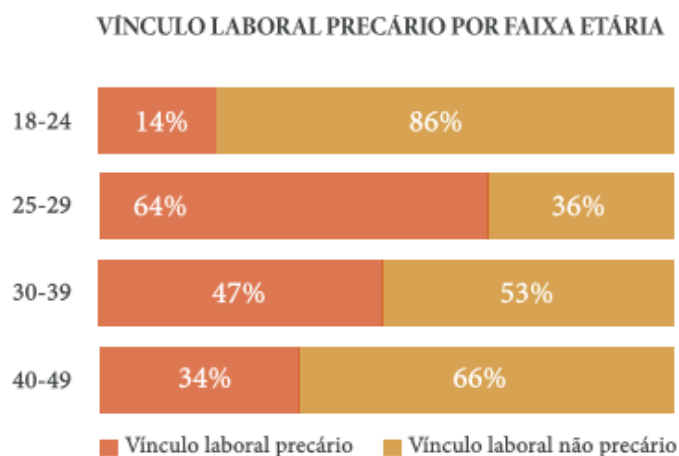


Figura 16 - Vínculo laboral precário segundo a faixa etária em 2020. Fonte: (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, p. 15)

Por um lado, estamos perante uma profissão que exige cada vez mais, não só ao nível das qualificações, como também ao nível da carga horária, mas que, por outro lado, não tem associado ao que é exigido o rendimento correspondente (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a). Alfredo Campos, sociólogo na Universidade de Coimbra realizou, em 2019, uma investigação dirigida aos profissionais em arquitetura no âmbito da sua tese de doutoramento sob o tema *Trabalho, Poder e Precariedade: das relações de trabalho em emprego das profissões qualificadas*. Nos inquéritos realizados, 90% indicaram que o rendimento que recebiam não era o adequado, sendo que 30% dos arquitetos recebiam até 750€, pouco mais que o salário mínimo nacional, e metade recebia até 1000€, que apesar de ser um valor mais razoável ainda parece distante do lógico para uma profissão tão especializada. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a) Ainda no âmbito da resposta aos inquéritos, 30% dos arquitetos afirmavam que exercem outra atividade para além da arquitetura, e destes, 65% referiam ter outra atividade laboral por falta de rendimentos. Já ao nível da evolução de carreira, grande parte dos respondentes afirmou não ter qualquer perspetiva de evolução ou disse não ser possível progredir. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a) Quando questionados em relação aos horários praticados, 45% dos entrevistados afirma ter de trabalhar mais de oito horas diárias e 70% respondeu ter de prolongar o seu trabalho para a noite ou fins de semana (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a). Pela evidente precarização, a taxa de emigração no setor não reduziu. Os trabalhadores deixam o seu país e escolhem o estrangeiro para exercer a profissão, na perspetiva de encontrar melhores condições laborais e de verem os seus direitos respeitados. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2019)

A profissão liberal está longe de corresponder às expectativas e parece afastar-se cada vez mais disso. Se, por um lado, nos deparamos com o setor público em que 82,3% dos trabalhadores têm contrato sem termo, 78% dos arquitetos auferem acima dos 1000€ e existem perspetivas de progressão na carreira, com horas extraordinárias registadas e remuneradas. Por outro lado, no setor privado, no caso de arquitetos que trabalham para colegas de profissão, apenas 40,5% tem contrato sem termo, 64,2% auferem entre 500 e 1000€, sem registo e remuneração das horas extraordinárias de trabalho. É também relevante apontar que 85% dos arquitetos afirma não possuir capacidade de negociação salarial com a entidade empregadora. Neste sentido, segundo Campos, é extremamente importante que na área da arquitetura enquanto profissão liberal se comecem a dar valor a entidades que reivindicem os direitos dos trabalhadores e que consigam exercer uma negociação coletiva (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a). É também imperativo que os trabalhadores não aceitem e sobretudo não se sujeitem a condições de trabalho precárias que certamente

vão influenciar o seu cotidiano e trazer para as suas vidas esse tipo de precariedade. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a; Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-b)

Os riscos psicossociais, quando relacionados com o trabalho, decorrem na sequência de uma má organização e gestão das tarefas laborais, acabando por ter consequências e por se refletir na saúde física e mental dos trabalhadores. Segundo Barros (2018, p. 5):

O atual mercado de trabalho, de carácter instável e incerto, não garante um emprego para a vida, na mesma organização ou função, exigindo aos trabalhadores flexibilidade para se adaptarem a um contexto de trabalho em mudança. [...] Estas mudanças resultam em riscos ditos emergentes (ou seja, novos riscos em crescimento), nomeadamente, os psicossociais.

O *stress* laboral pode-se agravar e tomar outras proporções para além da normalidade, através de fatores como a falta de comunicação, a precariedade laboral (que engloba a estagnação profissional e os baixos salários), a existência de duas ou mais atividades profissionais, a dificuldade em compatibilizar tarefas do foro laboral e doméstico/familiar ou ainda os horários desregulados com prolongamento de atividades relacionadas com o trabalho para horário pós-laboral (Barros, 2018, p. 9).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta para a alta predominância dos riscos psicossociais relacionados com a saúde dos trabalhadores, tendo em conta que, cerca de quarenta milhões de pessoas que exercem a sua função laboral na União Europeia são afetados pelos mesmos (Organização Mundial de Saúde, 2011, p. 11). As sondagens da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), indicam ainda que cerca de metade dos trabalhadores considera comum o stress associado à insegurança laboral, falta de comunicação hierárquica, carga de trabalho e carga horária excessivas (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2021).

Com isto, conclui-se que um dos elementos que afeta a disparidade salarial é não só a segregação vertical, com uma baixa percentagem de mulheres em cargos de liderança de empresas, como também o peso das responsabilidades domésticas e familiares que retira tempo ao trabalho remunerado. Segundo a literatura destaca-se ainda a precariedade laboral em arquitetura ao nível dos vínculos laborais, dos horários praticados e sobretudo ao nível das remunerações, que se encontram num patamar completamente desadequado para a complexidade da profissão. Torna-se por isso extremamente relevante que se atinja, por um lado, a igualdade de direitos laborais. Por outro lado, que se controlem as condições de trabalho sempre com o intuito de as

melhorar, de forma a evitar o desgaste emocional e físico dos trabalhadores. É também importante controlar as barreiras que façam com que a realização profissional não passe para um segundo plano (Direção dos Recursos Humanos, 2019). É fundamental perceber que um ambiente de trabalho que se prove positivo é uma ferramenta crucial para que exista um bom desempenho, sendo que a avaliação e gestão dos riscos psicossociais pode e deve fazer parte dos planos e competências dos empregadores (Organização Mundial de Saúde, 2011, p. 13).

### 2.3. Trabalho em contexto pandémico

Dados próximos do ano de 2020 indicavam que Portugal nunca tinha tido uma taxa de desemprego tão baixa, com os salários em ascensão e perspetivas de futuro que se começavam a indicar positivas (Mamede et al., 2020, p. 2). No entanto, o contexto de pandemia, que começou em dezembro de 2019, mas só se fez sentir em Portugal em março de 2020, trouxe consigo grandes alterações ao nível da estrutura do mercado de trabalho. Sobretudo devido à implementação de medidas políticas que obrigaram, na maioria dos casos, à suspensão dos períodos laborais, fazendo com que as empresas recorressem ao teletrabalho e ao *layoff* simplificado (suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução do número de horas laborais). Com estas alterações surgem grandes mudanças no quotidiano, que implicam de certa forma o cruzamento do espaço de trabalho com o espaço pessoal e familiar, perdendo-se, muitas vezes, a rigidez dos horários fixos relativos ao trabalho remunerado. (Mamede et al., 2020, pp. 2, 4)

Em Portugal, o número de entidades empregadoras que recorreram ao *layoff* entre 2019 e 2020 aumentou cerca de cinco vezes, o que indica o correspondente a um aumento de 3883 entidades para 20262 (Lusa, 2021). Um estudo realizado pelo Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social (COLABOR) mostra-nos também que, no início da pandemia, sobretudo entre março e abril de 2020, o número de trabalhadores em *layoff* aumentou cerca de 13 vezes, sobretudo em pequenas empresas [Fig. 17] (Silva et al., 2020, p. 7). No ano de 2020 estavam inscritas no IEFP 385 mil pessoas com o estatuto de desempregadas, tendo existido um aumento em cerca de 71 mil pessoas face aos números registados em 2019. Considerou-se que a faixa etária mais afetada foi a mais jovem devido à prévia insegurança laboral. (Mamede et al., 2020, p. 4)



## DIMENSÃO DAS EMPRESAS

DAS EMPRESAS QUE RECORRERAM AO LAYOFF, A MAIORIA SÃO MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

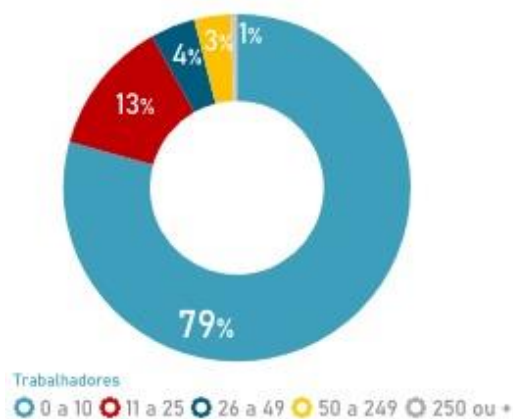


Figura 17 - Evolução do *layoff* durante a pandemia de COVID-19.

Fonte: (Silva et al., 2020b, p. 27)

De uma forma geral, podemos dizer que o contexto pandémico quando relacionado com a temática do trabalho, veio afetar de uma forma particular as mulheres. Se, em muitos casos, existia uma dupla jornada e a conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado era uma problemática, o contexto pandémico só veio agravar ainda mais estas questões. A linha entre a esfera pública e a esfera privada torna-se ténue. A desigualdade relativa à distribuição de tarefas domésticas e familiares torna-se mais real [Fig. 18]. A Universidade de Sussex dedicou-se a estudar a desigualdade da distribuição das tarefas familiares, no contexto do Reino Unido, antes e durante a pandemia, confirmando um aumento no número de mulheres que passaram a ser responsáveis por 90% dos cuidados infantis. Considerando serem ao mesmo tempo dominantes no exercício das tarefas domésticas. (Esquerda, 2020)



Figura 18 - Indicadores-chave sobre tarefas domésticas/familiares e género.  
 Fonte: (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2021, p. 16)

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) realizou em 2020 um inquérito online, sob o tema *Living, Working and COVID-19*, que se dividiu entre os meses de abril e junho, com o objetivo de analisar o impacto da pandemia no quotidiano da população e na situação financeira da Europa. Estas duas fases de inquérito permitiram a comparação entre dois momentos importantes da pandemia. Primeiro, durante o período em que a maioria dos países europeus se encontrava em confinamento e, num segundo momento, no período em que as medidas começaram a ser menos restritas. Deste modo, foi possível concluir que as mulheres com filhos menores de idade foram as que mais dificuldades apresentaram na adaptação a um novo esquema de trabalho. Exibiram também grande dificuldade na realização das suas tarefas profissionais devido ao desequilíbrio na distribuição do seu tempo entre a família e o trabalho [Fig. 19]. (Eurofound, 2020, pp. 17–23) Segundo Mamede et al. (2020, p. 10):

[...] as mulheres representam mais de 80 % do total de beneficiários do apoio excecional às famílias dirigido a pais que precisam de ficar em casa para cuidar de crianças menores de 12 anos em virtude do encerramento das escolas.

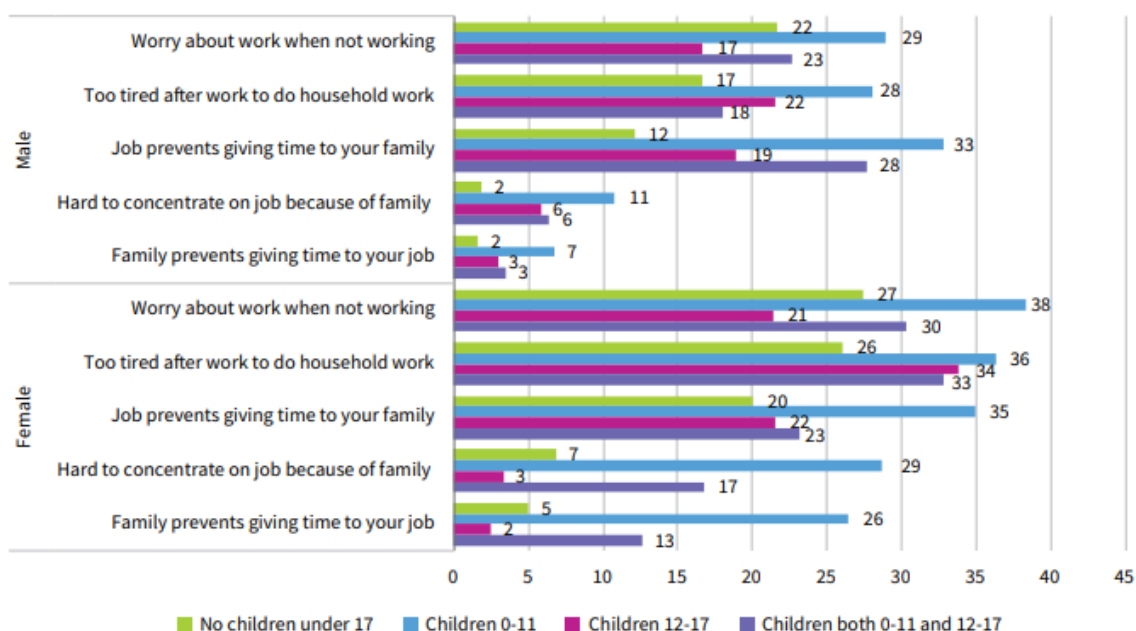


Figura 19 – Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal por sexo e de acordo com a idade dos dependentes. Fonte: (Eurofound, 2020, p. 22)

Ainda durante o ano de 2020 foi possível compreender que as mulheres se sentiram mais vulneráveis financeiramente e que sofreram, ao mesmo tempo, uma sobrecarga com consequências ao nível da saúde mental, afetando o desenvolvimento pessoal e profissional (Grupo de Estudos de Saúde da Mulher, 2021). É importante perceber que o abuso do teletrabalho aciona mecanismos que vêm derrubar a linha ténue que passou a existir com o confinamento, nomeadamente entre o horário de trabalho, horário de descanso e vida familiar. Esta tentativa de conciliação entre esferas, tende a revelar situações de *stress*, sintomas de esgotamento psicológico e falta de qualidade de vida (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-b).

Como já referido anteriormente, dentro desta temática do trabalho e pandemia, o MTA realizou um estudo que decorreu entre abril e maio de 2020, com o objetivo de tentar perceber as condições em que os trabalhadores em arquitetura se encontravam. É de sublinhar que este estudo foi impulsionado não só, mas também, pelas queixas e denúncias realizadas no *website* do movimento antes e durante o confinamento, revelando a precariedade existente. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, pp. 3–4) Da análise das 536 respostas que foram obtidas no inquérito, é possível perceber que quando foi decretado o confinamento, o regime mais adotado pelas empresas foi precisamente o de teletrabalho, e que apenas 2% dos respondentes dizem terem sido disponibilizados todos os meios para poderem trabalhar a partir de casa, incluindo hardware e software [Fig. 20]. Durante este período de pandemia, 27% os inquiridos viram ainda os seus salários serem reduzidos, existindo mesmo quem não recebesse salário. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, p. 12 - 14)

Durante o regime de teletrabalho assistimos a uma individualização do trabalhador que o leva a isolar-se dos seus colegas pela falta de proximidade e contacto físico, colocando em causa os direitos do trabalho, porque “o direito do trabalho é produto do homem solidário, não é produto do homem solitário” (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-c). Neste contexto, é importante compreender o impacto do confinamento na vida pessoal e laboral, sobretudo das pessoas que se encontram numa situação mais vulnerável [Fig. 21]. Tornam-se também necessárias estas análises estatísticas que trazem para discussão pública tanto as desigualdades como as injustiças que possam eventualmente existir.

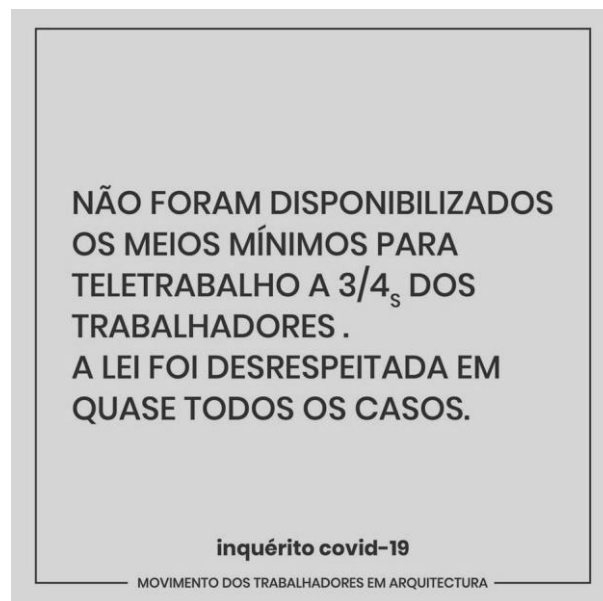


Figura 20 - Resultado do inquérito realizado pelo Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura.

Fonte: (Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura, 2021)

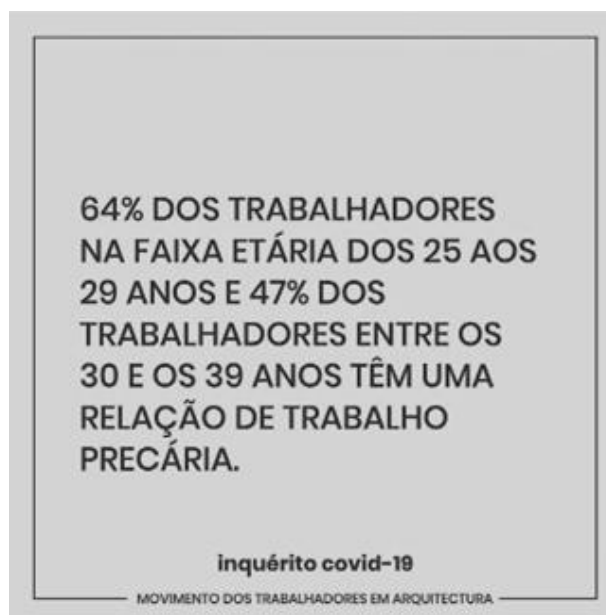


Figura 21 - Resultado do inquérito realizado pelo Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura.

Fonte: (Movimento dos Trabalhadores em Arquitectura, 2021)



## Capítulo 3. Estudo empírico

O capítulo final da dissertação de mestrado corresponde ao trabalho de campo efetuado que pretendeu mapear, no contexto geográfico da Beira Interior, práticas profissionais da arquitetura - individuais e coletivas - e as suas condições segundo uma perspetiva de género. A área geográfica foi escolhida por albergar a Universidade da Beira Interior (UBI), instituição que faz a ponte entre o mundo académico e à formação em arquitetura para muitos estudantes, o que acaba por ter influência no meio laboral.

Realizou-se um inquérito por questionário que foi aplicado *online* e procedeu-se ao tratamento e análise estatística de dados secundários, cuja recolha junto das instituições também integrou a pesquisa empírica, visto não se tratarem de dados disponíveis ao público em geral.

Para atingir estes objetivos, foi acionada uma estratégia metodológica de cariz essencialmente quantitativo, mas que envolveu dimensões qualitativas para determinadas variáveis, opção viável quando se pretende efetuar um mapeamento de práticas e perceções (Sales de Oliveira, 2011, pp. 128-137). Esta opção foi considerada a mais adequada porque, por um lado, a análise quantitativa permite obter dados objetivos que podem ser analisados estatisticamente e cruzados entre si; por outro lado, a análise qualitativa dá-nos a possibilidade de entender como é que os inquiridos percecionam e se sentem nomeadamente algumas dimensões complexas de captar em perguntas fechadas (Silverman, 2020, pp. 325-339) como se consideram o seu trabalho reconhecido, se alguma vez se sentiram discriminados e quais as expectativas que possuem em relação à evolução das suas carreiras em arquitetura.

Neste capítulo, será feita inicialmente uma caracterização contextual com o objetivo de explicar o processo de organização do estudo empírico, de obtenção de dados e de estruturação do inquérito. Numa segunda fase serão apresentados os dados recolhidos junto da Ordem dos Arquitetos, os dados obtidos durante a fase de pesquisa, que procurou reunir informação sobre as práticas em arquitetura na Beira Interior, e serão ainda apresentados os dados quantitativos e qualitativos resultantes do inquérito por questionário (cujo modelo está disponível como apêndice). No fim do capítulo serão apresentadas conclusões com o intuito de identificar as problemáticas que surgiram durante a análise estatística.

### 3.1. Recolha de dados e caracterização contextual

Como já foi referido anteriormente, o estudo empírico realizado tem como objetivos principais a caracterização da profissão liberal em arquitetura e as condições de trabalho na área geográfica da Beira Interior, pretendendo ao mesmo tempo, que o estudo seja um veículo de consciencialização relativamente às condições laborais. O primeiro passo para atingir o objetivo do estudo empírico centrou-se numa pesquisa intensiva onde se tentou mapear todas as práticas individuais e coletivas em arquitetura, dentro dos limites territoriais definidos. Este mapeamento foi realizado com recurso à *internet*, não só através da exploração de cada município com recurso ao *google maps* como também através de uma pesquisa por *websites*, páginas de *facebook* ou contas de *linkedin*. Nesta fase, o alvo da pesquisa foram as práticas em arquitetura e os trabalhadores pertencentes ao setor privado, fossem eles trabalhadores por conta de outrem ou empresários e independentemente de possuírem uma segunda atividade laboral. Excluiu-se da pesquisa aqueles que exerciam a sua profissão unicamente no setor público, como por exemplo em câmaras municipais ou no ensino.

Após identificadas todas as práticas, passou-se para uma nova fase de pesquisa com o intuito de reunir informação sobre as mesmas. Foram listados os contactos telefónicos e eletrónicos que se encontravam disponíveis na *internet*, presentes quer nos *websites* de cada escritório como nas páginas de *facebook* ou de *instagram*. Foram também listadas todas as páginas *web* que pudessem fornecer informação acerca da constituição das equipas e das dinâmicas de trabalho. Através do contacto telefónico fez-se uma primeira abordagem em que foi explicado o intuito da dissertação e do inquérito, sendo ainda possível reunir mais detalhes acerca de cada escritório. Deste modo foi possível estabelecer 22 chamadas telefónicas sendo que destas, 21 escritórios partilharam dados referentes ao número de trabalhadores por género, o nome da chefia e o regime de trabalho exercido durante o confinamento em contexto de pandemia<sup>1</sup>.

Numa fase de pré teste do instrumento de recolha de dados e para colocar em prática o questionário, foi selecionada uma amostra de seis pessoas, que por um lado estivessem relacionadas com a profissão liberal em arquitetura, mas que não a exercessem na região da Beira Interior, de modo a que as respostas ao pré teste não entrassem em conflito com as respostas finais. O pré teste teve início no dia 10 de janeiro de 2022, funcionando como um ensaio geral, permitindo analisar a coerência da estrutura e mapear as questões que suscitaram erros de compreensão. Ao mesmo tempo

---

<sup>1</sup> Considerando a salvaguarda da privacidade dos respondentes, e dado o pequeno número de práticas identificadas na região, optou-se por não as identificar neste documento.

foi possível verificar a adesão ao questionário e a importância da componente qualitativa. Esta fase deu-se por terminada uma semana depois, no dia 17 de janeiro de 2022, após a obtenção de todas as respostas. As sugestões dos seis inquiridos foram fundamentais quer para a melhoria da estrutura do questionário como da formulação das perguntas, tendo-se efetuado 25 alterações.

No dia 10 de fevereiro de 2022 aplicou-se o questionário ao público-alvo. Este foi divulgado através do e-mail de cada escritório, previamente obtido, procedendo-se novamente a uma abordagem telefónica para apelar à resposta. Estas abordagens repetiram-se diversas vezes durante os 37 dias em que foi possível responder às questões e foram realizadas sempre que o número de respostas estagnava. No dia 18 de março deu-se como terminado o período para responder ao inquérito por questionário, tendo-se apurado uma amostra de 30 respostas voluntárias e de carácter anónimo. Para que exista uma comparação do número de trabalhadores apurados, com o número de respondentes, através da chamada telefónica inicial e da análise às páginas *web* foi possível supor que, no total dos escritórios, existem aproximadamente 63 trabalhadores (45 homens e 18 mulheres).

No inquérito por questionário é realizada uma apresentação [Fig. 22], onde se explica não só o tema da dissertação e o objetivo da mesma, como é feita uma identificação das autoras. Garante-se o anonimato da resposta e é fornecido um contacto para ser utilizado caso os inquiridos queiram ser informados dos resultados ou em caso de surgimento de alguma dúvida. O inquérito é iniciado com uma questão de consentimento informado, autorizando o tratamento de dados para fins estatísticos.

- 
1. O presente inquérito realiza-se no âmbito da dissertação de Mestrado Integrado em Arquitetura segundo o tema "Condições de trabalho em arquitetura na Beira Interior: Reflexões com perspetiva de género", que se encontra a ser realizado na Faculdade de Engenharia da Universidade da Beira Interior, sob a orientação das professoras Doutoras Patrícia Santos Pedrosa e Catarina Sales. O objetivo desta investigação é analisar como se trabalha em arquitetura nesta região e as repercussões do contexto pandémico (SARS-CoV-2) na prática profissional.

Todos os dados fornecidos nos inquéritos são anónimos, servindo unicamente para fins estatísticos desta investigação. Agradecemos que seja efetuada apenas uma resposta por pessoa. Caso necessite de mais informação ou queira ser informado/a dos resultados pode contactar Marta Nunes através do e-mail: [marta-sofia96@hotmail.com](mailto:marta-sofia96@hotmail.com)

2. Autorização do tratamento de dados para fins estatísticos.
- 

Figura 22 – Texto introdutório ao inquérito por questionário e consentimento informado.

O questionário foi estruturado em quatro partes, contudo optou-se por não criar secções de forma a tornar o mesmo mais fluído. O instrumento tem um total de trinta e três questões organizadas sobre um modelo de respostas pré-definidas, com a exceção de três variáveis de pergunta aberta que são passíveis de serem respondidas em resposta longa, permitindo assim um desenvolvimento maior pelo inquirido. A primeira parte é referente a um modelo de caracterização sociodemográfica, que questiona alguns dados identificativos da posição social do indivíduo, como o sexo, a faixa etária, as qualificações e o seu agregado familiar [Fig. 23].

## Parte I: caracterização sociodemográfica

---

3. Local de exercício da profissão.
  4. Sexo.
  5. Idade.
  6. Ano de conclusão do mestrado ou licenciatura caso pré-Bolonha.
  7. Instituição de formação académica.
  8. Dependentes a cargo.
  9. Número de dependentes a cargo.
- 

Figura 23 – Perguntas relativas à primeira parte do inquérito por questionário

Num segundo momento é pedido aos inquiridos que respondam a questões que vão definir o contexto laboral e a transição entre os seus percursos académicos e profissionais, focando o tipo de atividade, os níveis de remuneração e as horas de trabalho semanais [Fig. 24].

## Parte II: contexto laboral

---

1. Número de meses até encontrar emprego após a conclusão da formação.
  2. Arquitetos e arquitetas de referência.
  3. Relação com a Ordem dos Arquitetos.
  4. Vínculo laboral em arquitetura.
  5. Atividade secundária.
  6. Tipo de contrato.
  7. Remuneração mensal em arquitetura após descontos.
  8. Tempo de trabalho na organização (escritório/atelier) atual.
  9. Média de horas de trabalho semanais.
  10. Horários fixos de início e fim de trabalho.
  11. Prolongamento do trabalho para horário pós laboral (após as 18 horas).
  12. Horas extraordinárias remuneradas.
  13. Reconhecimento do trabalho exercido.
  14. Motivo da falta de reconhecimento profissional.
- 

Figura 24 – Perguntas relativas à segunda parte do inquérito por questionário

A terceira parte do questionário foca-se nas responsabilidades domésticas e familiares dos inquiridos, relacionando-as com o contexto do confinamento pandémico de forma a poder posteriormente analisar sobre como estes dois fatores interferiram com a atividade laboral [Fig. 25].

### Parte III: responsabilidades domésticas e familiares

- 
1. Média de horas diárias despendidas no cuidar de dependentes.
  2. Interferência das responsabilidades domésticas e familiares com o trabalho durante os períodos de confinamento no contexto da pandemia COVID-19.
  3. Dificuldade de concentração no trabalho devido a responsabilidades familiares durante o confinamento.
  4. Corte de rendimentos durante a pandemia.
  5. Fornecimento de software/hardware por parte da entidade empregadora durante o teletrabalho.
- 

Figura 25 – Perguntas relativas à terceira parte do inquérito por questionário

Para finalizar existe uma parte de discussão que se suporta mais nas questões qualitativas. Estas são de resposta livre, de forma a entender se os inquiridos já passaram por alguma discriminação no exercício da sua profissão e quais as expetativas que possuem relativamente à evolução das suas carreiras [Fig. 26]. Com isto pretende-se avaliar não só a possível presença de injustiças laborais, mas entender também entender se os respondentes se sentem realizados profissionalmente.

### Parte IV: discussão

- 
1. Discriminação, desigualdade ou injustiça no exercício do trabalho em arquitetura.
  2. Partilha de algum tipo de discriminação, desigualdade ou injustiça que tenha ocorrido no exercício do trabalho em arquitetura.
  3. Expetativas em relação à evolução da carreira profissional em arquitetura.
- 

Figura 26 – Perguntas relativas à quinta parte do inquérito por questionário

### 3.2. Apresentação e análise de resultados

De forma a tentar compreender a relação dos trabalhadores com a profissão em arquitetura na Beira Interior, solicitei à Ordem dos Arquitetos (OA) que me cedessem, o número de inscritos desagregados por sexo nas categorias de estagiários, de membros efetivos ativos e suspensos. Num primeiro momento a Secção Regional Norte da Ordem dos Arquitetos (OA SRN), que se encontrava responsável pelos dados da região Norte e Centro, informou-me apenas dos dados gerais sem se encontrarem desagregados por sexo. Após alguma insistência, foram enviados os dados solicitados por Distrito e ainda o número de arquitetas por Concelho para toda a região Norte e Centro.

Com estes dados provenientes dos registos foi possível concluir que, relativamente aos estágios na Beira Interior, o número de mulheres é superior refletindo uma percentagem de 57%, sendo o número de homens 43%. Se por um lado, a percentagem de mulheres na categoria de membros efetivos ativos é inferior à dos homens com 45% [Fig. 27], quando falamos dos membros efetivos suspensos essas percentagens invertem com as mulheres na liderança [Fig. 28].

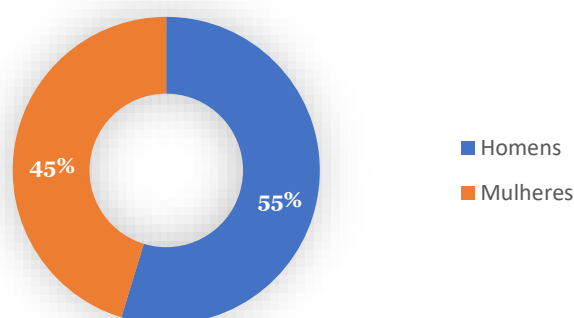


Figura 27 - Percentagem de membros efetivos ativos presentes nos registos da Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos

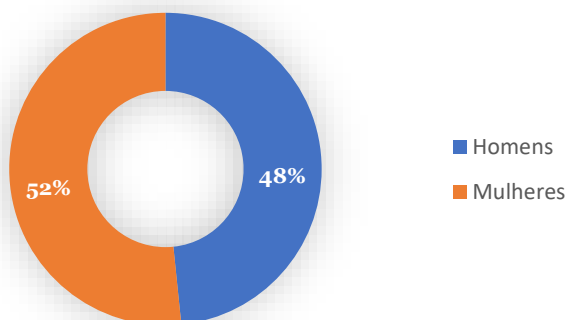


Figura 28 - Percentagem de membros efetivos suspensos presentes nos registos da Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos

Através dos dados obtidos relativamente aos Distritos, apresentam-se agora apenas os pertencentes à região da Beira Interior para a categoria de membros efetivos ativos [Fig. 29] e membros efetivos suspensos [Fig. 30]. Estes dados vêm de certa forma suportar os dados gerais apresentados anteriormente relativos a toda a região Centro [Fig. 27 e 28]. Na categoria de membros efetivos ativos [Fig. 29], tanto para o Distrito de Castelo Branco como para a Guarda, a percentagem de mulheres é sempre inferior à dos homens. No entanto, quando nos referimos à percentagem de membros efetivos suspensos [Fig. 30], apesar de no Distrito da Guarda existir uma percentagem maior de homens suspensos, no Distrito de Castelo Branco existe uma obvia liderança feminina.

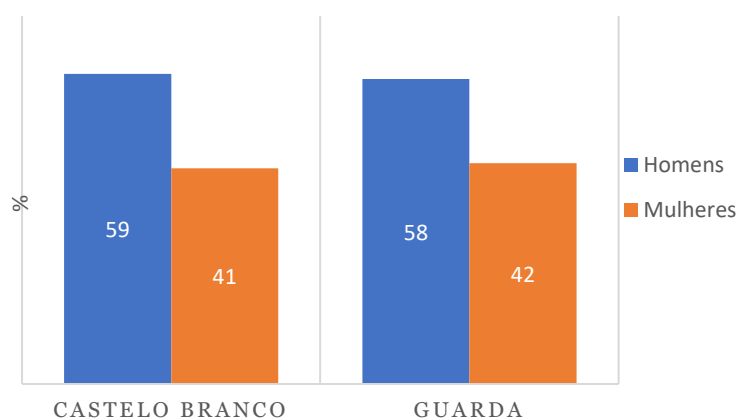


Figura 29 - Percentagem de membros efetivos ativos para o Distrito de Castelo Branco e da Guarda, desagregados por sexo, inscritos na Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos

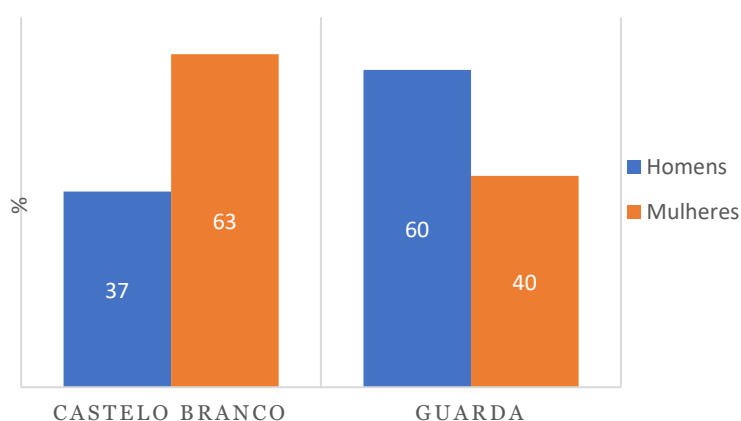


Figura 30 - Percentagem de membros efetivos suspensos para o Distrito de Castelo Branco e da Guarda, desagregados por sexo, inscritos na Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos

Dos membros efetivos ativos por Concelho da Beira Interior verificou-se que apenas tinham sido enviados dados relativos às mulheres, não sendo possível uma posterior comparação. Desse modo, após novo contacto, a OA SRN cede novamente dados [Fig. 31] que evidenciam que nos centros urbanos com mais trabalhadores em arquitetura existe uma tendência para que estes sejam mais do sexo masculino que do sexo feminino. Ainda assim em Concelhos como Pinhel, Proença-a-Nova, Sertã e Vila de Rei, existem apenas membros efetivos ativos de um dos sexos.

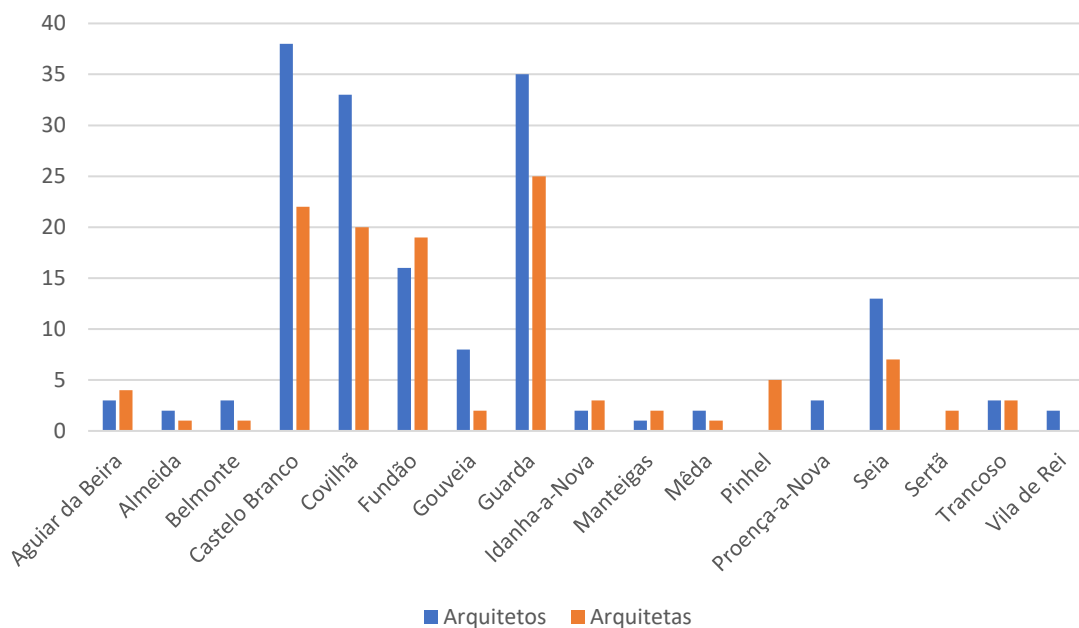


Figura 31 - Número de arquitetos inscritos e ativos na Secção Regional Centro da Ordem dos Arquitetos por Concelho



- A Beira Interior é uma região resultante da união da Beira Baixa com a Beira Transmontana. Esta região inclui 26 Municípios da qual fazem parte: Aguiar da Beira, Almeida, Belmonte, Castelo Branco, Celorico da Beira, Covilhã, Figueira de Castelo Rodrigo, Fornos de Algodres, Fundão, Gouveia, Guarda, Idanha-a-Nova, Manteigas, Mação, Mêda, Oleiros, Pampilhosa da Serra, Penamacor, Pinhel, Proença-a-Nova, Sabugal, Seia, Sertã, Trancoso, Vila de Rei e Vila Velha de Rodão.

Figura 32 - Localização da Beira Interior face a Portugal

Após a pesquisa inicial em que se tentou reunir o máximo de escritórios de arquitetura na área geográfica da Beira Interior, foram identificadas as trinta e uma práticas liberais que se encontram em análise. Estas foram categorizadas de acordo com a localização [Fig. 33], sendo possível observar uma maior presença de escritórios nos municípios mais desenvolvidos (mais habitantes e infraestruturas) como a Covilhã, Castelo Branco, Seia, Guarda e Fundão. Estas práticas individuais e coletivas são maioritariamente masculinas, frequentemente com zero ou uma arquitetas, e de pequena escala, sendo que 96,8% não excede cinco trabalhadores em arquitetura.

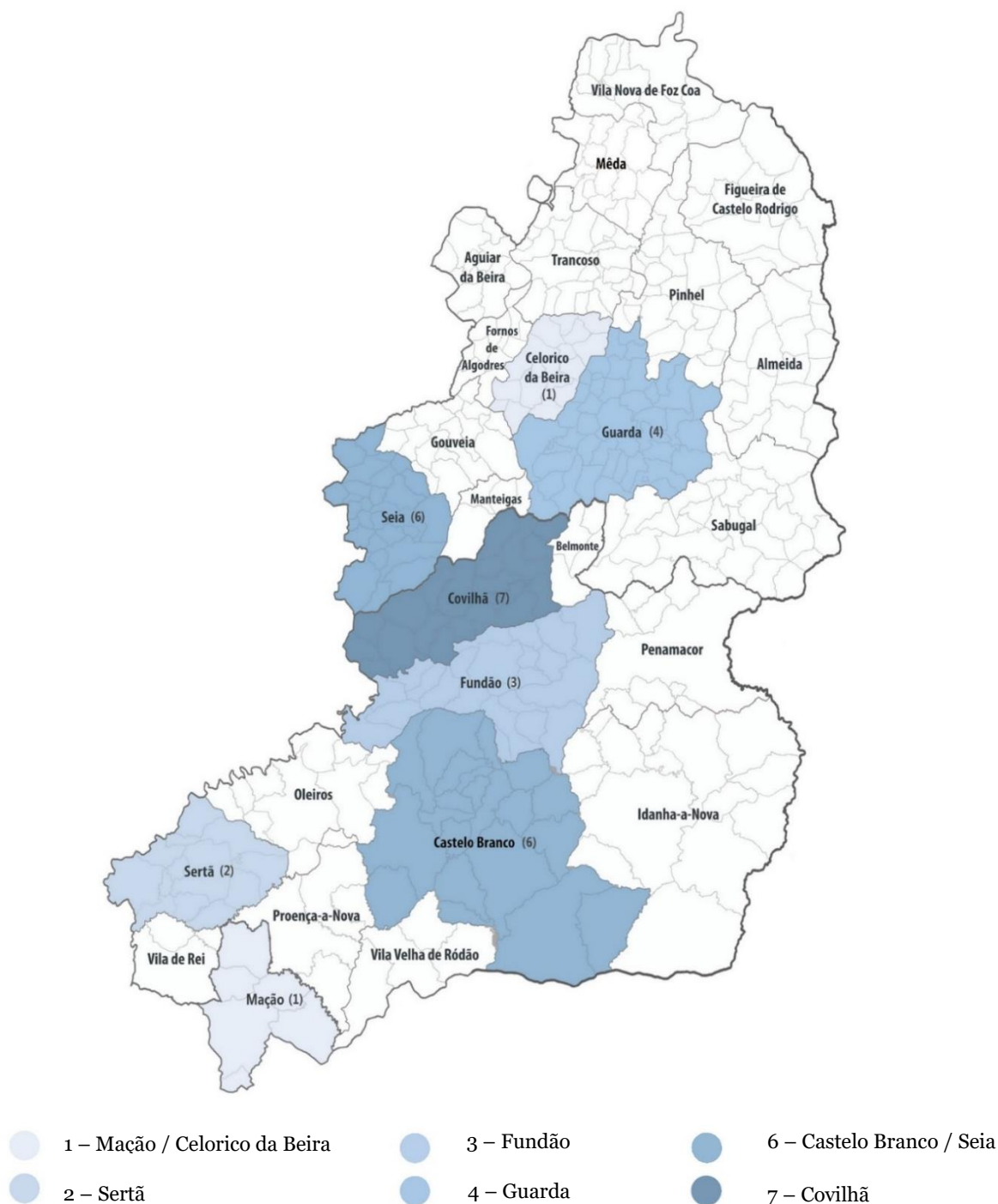


Figura 33 - Número de escritórios de arquitetura em análise na região da Beira Interior

No contacto telefónico que se realizou numa fase inicial e em que se procurou saber alguns detalhes específicos sobre as dinâmicas dos escritórios em análise, foi possível mapear quais destes eram liderados por mulheres. Com isto, dos trinta e um escritórios, apenas quatro têm arquitetas como empresárias, o que comprova a falta de representação feminina nos cargos superiores. Estas práticas localizam-se em Celorico da Beira, no Fundão e em Mação. [Fig. 34]

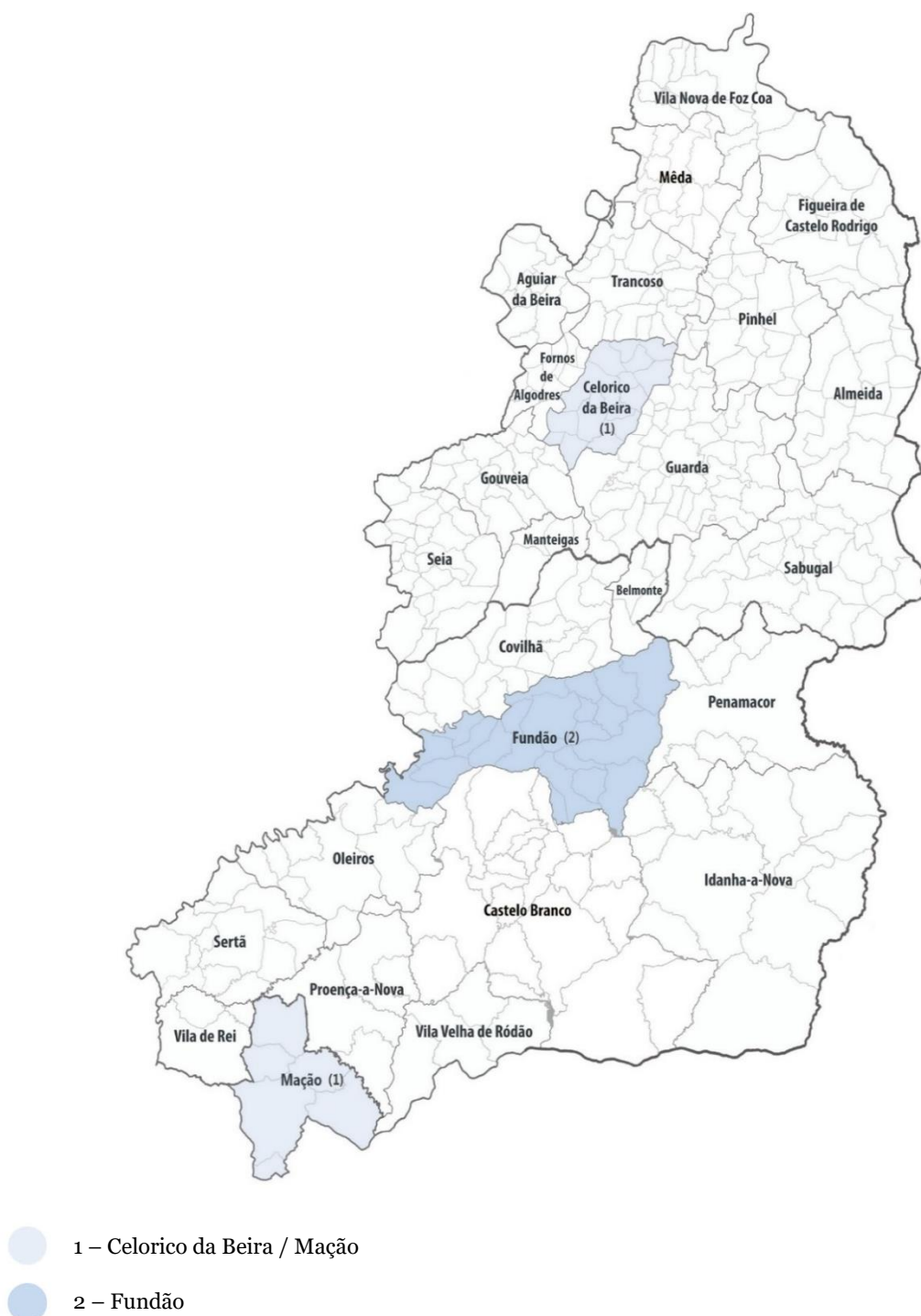


Figura 34 - Número de escritórios de arquitetura em análise liderados por mulheres na região da Beira Interior

## Parte I: caracterização sociodemográfica

### Sexo e idade

Tendo em consideração o facto de que a arquitetura em Portugal, enquanto profissão liberal, tem sido ao longo do tempo uma área muito masculinizada, também na resposta ao inquérito se nota uma maior presença masculina, com 73,3%. As mulheres compõem a restante percentagem de 26,7%.

A faixa etária com maior representatividade neste inquérito por questionário é a dos 20 e dos 40 anos, que reflete uma percentagem total de 36,6% e 30% respetivamente. Se cruzarmos a idade com o sexo, é possível concluir que neste estudo, os respondentes do sexo masculino estão presentes em todas as faixas etárias, que variam entre os 20 e os 50 anos. Já as mulheres estão mais presentes nas faixas etárias que se centram na casa dos 20 e dos 30, deixando de ter uma representação constante [Fig. 35]. Apesar de atualmente existir uma paridade numérica entre homens e mulheres no curso de arquitetura, quando falamos da prática profissional essa paridade deixa de ser óbvia (Pinheiro, 2018, p. 73).

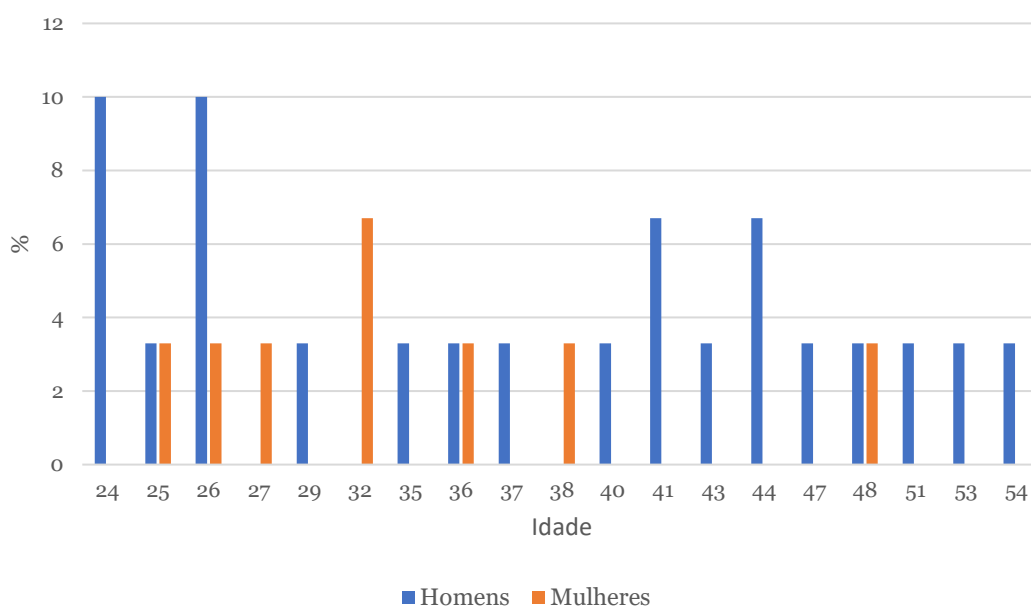


Figura 35 - Percentagem de respondentes por faixa etária e sexo

## Formação académica e entrada no mercado de trabalho

A UBI assume um grande protagonismo enquanto instituição de formação dos trabalhadores em arquitetura desta região, com 50 % dos inquiridos formados pela mesma. Os restantes respondentes são formados em outras instituições sendo a mais influente, a seguir à UBI, a Faculdade de Arquitetura do Porto (FAUP) [Fig. 36].

Ao fazer o cruzamento da variável da idade com o local de formação, é possível compreender que dos 50% de respondentes formados na UBI, 93,3% pertencem às faixas etárias dos 20 e dos 30 anos. Estes dados podem indicar uma relevância desta Universidade na fixação de jovens na Beira Interior. Nas restantes universidades revemos uma grande parte dos respondentes que se situam nas faixas etárias dos 40 e dos 50 anos.

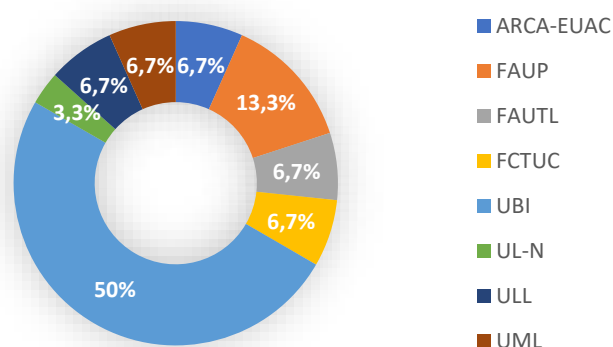


Figura 36 - Percentagem de respondentes por universidade de formação

Relativamente à antiguidade de obtenção do grau de mestre em arquitetura, se por um lado, os anos de formação do sexo masculino vão ocorrendo uniformemente a partir do ano 1988 até 2020, com maior relevância no ano de 2021. Por outro lado, conseguimos perceber que dos respondentes do sexo feminino, existe uma tendência para uma formação mais recente que se torna mais constante a partir de 2015 [Fig. 37]. Se em 1970 o número de inscritos na Ordem dos Arquitetos era inferior a 500 pessoas e cerca de 5% eram mulheres, em 1986 o papel das mulheres na profissão começa a tomar uma dimensão mais relevante com a inscrição de mais 186 arquitetas na Ordem, tendo aumentado até aos dias atuais em que a percentagem de mulheres inscritas passa a 45% (Pérez-Moreno & Pedrosa, 2020, pp. 8–10; Duarte, 2020, p. 17). Com base nos

inquéritos efetuados foi possível verificar que só após 2001 é que começou a existir uma presença feminina, quer fosse pelo abandono da profissão por parte das mulheres que já a exerciam como pela recente paridade numérica nas faculdades de arquitetura. A Universidade da Beira Interior, mais concretamente o curso de Mestrado Integrado em Arquitetura, poderá ter contribuído muito para o acréscimo da percentagem feminina no meio laboral da região da Beira Interior, uma vez que grande parte das inquiridas são formadas nesta Universidade.

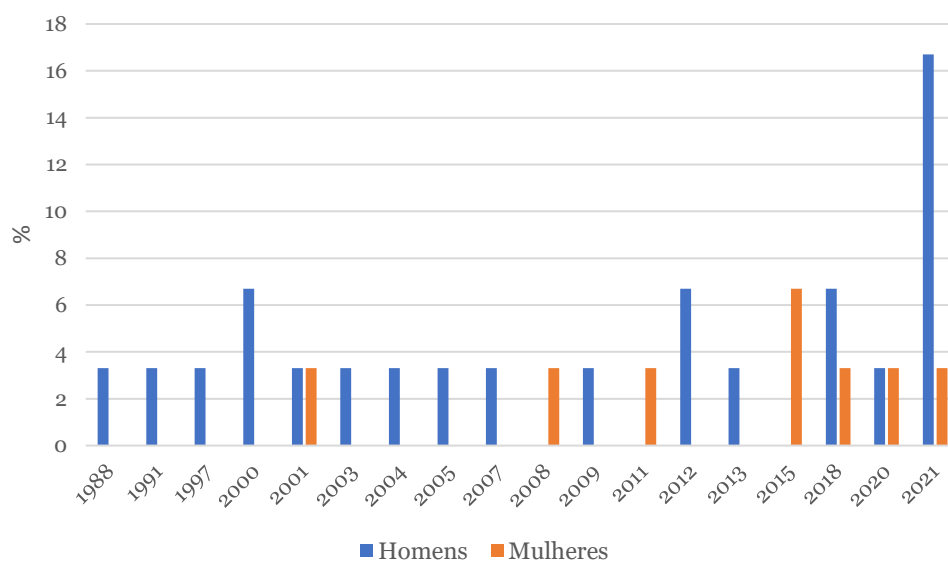


Figura 37 - Percentagem de respondentes por ano de formação e por sexo

A transição entre a conclusão dos estudos e a entrada no mundo laboral provou-se relativamente rápida, sendo que 26,7% dos respondentes encontraram emprego logo após o término dos estudos [Fig. 38]. Os dados obtidos vão de encontro à análise que o Instituto de Empregabilidade do Instituto Superior Técnico (OEIST) realiza anualmente e que comprova que o tempo de espera para obtenção do primeiro emprego centra-se quase sempre nos primeiros seis meses após a conclusão do curso (Observatório de Empregabilidade do Instituto Superior Técnico, 2020).

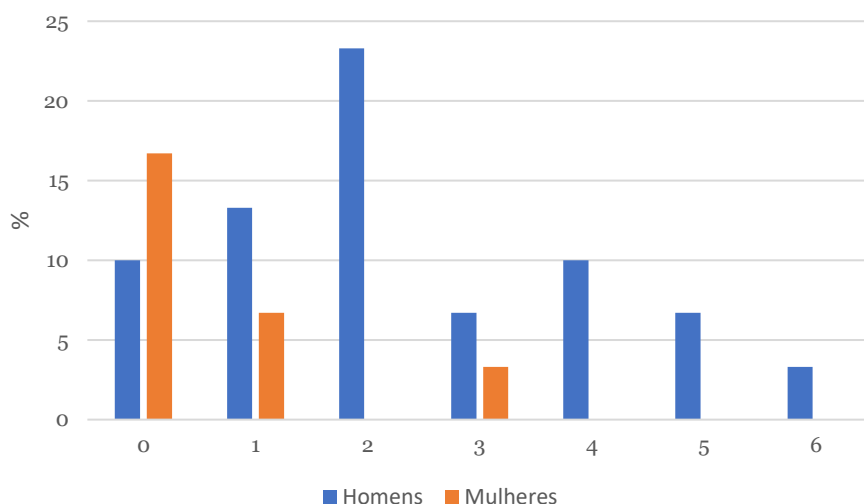


Figura 38 - Número de meses até encontrar emprego na área de formação por sexo

### Filhos/as, idosos ou dependentes a cargo

De forma a fazer um reconhecimento do perfil dos trabalhadores foi perguntado no inquérito se estes possuíam filhos/as, idosos ou dependentes a seu cargo [Fig. 39]. Cerca de metade dos inquiridos, 53,3%, respondeu afirmativamente, da qual apenas 10% são mulheres. Esta reduzida percentagem feminina deve-se ao facto de as restantes inquiridas que não possuem dependentes (16,7%), pertencerem a uma faixa etária mais jovem que varia entre os 25 e os 27 anos.

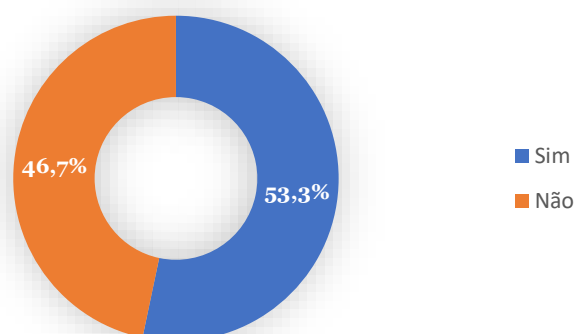


Figura 39 - Dependentes a cargo

Dos 53,3% que respondeu afirmativamente à questão, 50% indica possuir um dependente a seu cargo, 31,3% dois dependentes, 12,5% indica ter três e apenas 6,3% tem quatro. Se analisarmos o número de dependentes de acordo com o sexo dos inquiridos, concluímos que das mulheres que possuem dependentes a cargo (10%), 6,7% possui um dependente e 3,3% possui quatro dependentes. Relativamente ao sexo masculino (43,4%) a percentagem para um dependente é de 20%, para dois é de 16,7% e para três é de 6,7%.

## Parte II: contexto laboral

### Atividade laboral

A realização deste inquérito destinou-se a trabalhadores que exercessem a sua atividade laboral no setor privado de arquitetura, independentemente do seu vínculo e de possuírem ou não um trabalho complementar. Questionados sobre a sua relação com a OA, 73,3% dos inquiridos indicou que era membro efetivo ativo, 20% indicaram o estatuto de estagiários e 6,7% ainda não se encontram inscritos. Da totalidade dos membros efetivos ativos 31,8% são mulheres e 68,2% são homens, já da percentagem dos membros estagiários 16,6% são do sexo feminino e 83,3% do sexo masculino. As percentagens de membros efetivos ativos vão de encontro aos dados fornecidos pela OA SRN que, para a região da Beira Interior, aponta para um total de membros do sexo feminino inferior ao do sexo masculino, com 41,4 e 58,6% respetivamente. Ao nível dos estágios profissionais, apesar de no inquérito o número de estagiárias ser inferior ao de estagiários, nos dados da OA, temos uma percentagem mais significativa de mulheres (57%) do que homens (43%).

Relativamente ao vínculo laboral em arquitetura, 43,3% dos inquiridos exercem a profissão como trabalhadores independentes/empresários e 56,7% dos trabalhadores são-no por conta de outrem. Reforçando os dados que indicam que Portugal é o nono país com mais trabalhadores por conta própria que são ao mesmo tempo empregadores e o oitavo país com mais trabalhadores por conta própria não empregadores (Lusa, 2021). Sublinha-se mais uma vez, a relevância da presença das mulheres como trabalhadoras por conta de outrem do que como trabalhadoras independentes [Fig. 40].

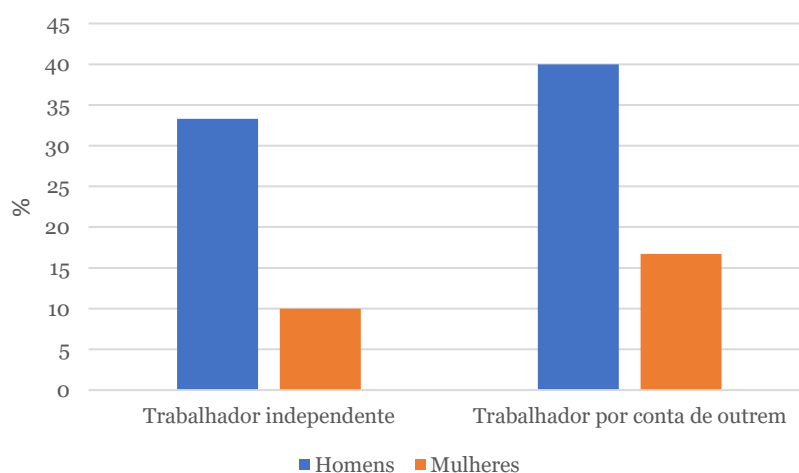


Figura 40 - Vínculo laboral

Após serem questionados acerca da atividade laboral em arquitetura, indicando se exerciam a profissão como trabalhadores independentes ou por conta de outrem, pedia-se aos inquiridos que selecionassem todas as opções em que se enquadravam [Fig. 41], de forma a tentar definir melhor o panorama laboral. Deste modo a análise que se torna mais relevante nesta questão é a presença de respostas masculinas e femininas (6,7%) que indicam serem trabalhadores independentes e, ao mesmo tempo, trabalhadores por conta de outrem.

Estas respostas podem ser indicativas de situações de falsos recibos verdes que, como já mencionado, adquirem um carácter bastante comum no setor privado da arquitetura. Estes trabalhadores estão integrados na empresa e possuem todas as obrigações de um trabalho permanente, mas não têm os benefícios e direitos que advêm de um contrato de trabalho. Destaca-se ainda o facto de estas respostas serem de inquiridos que se situam na faixa etária dos 20 e 30 anos, o que vai de encontro ao estudo do Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura que indica que estas faixas etárias são as que possuem vínculos laborais mais precários. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, pp. 14–16; Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2019)

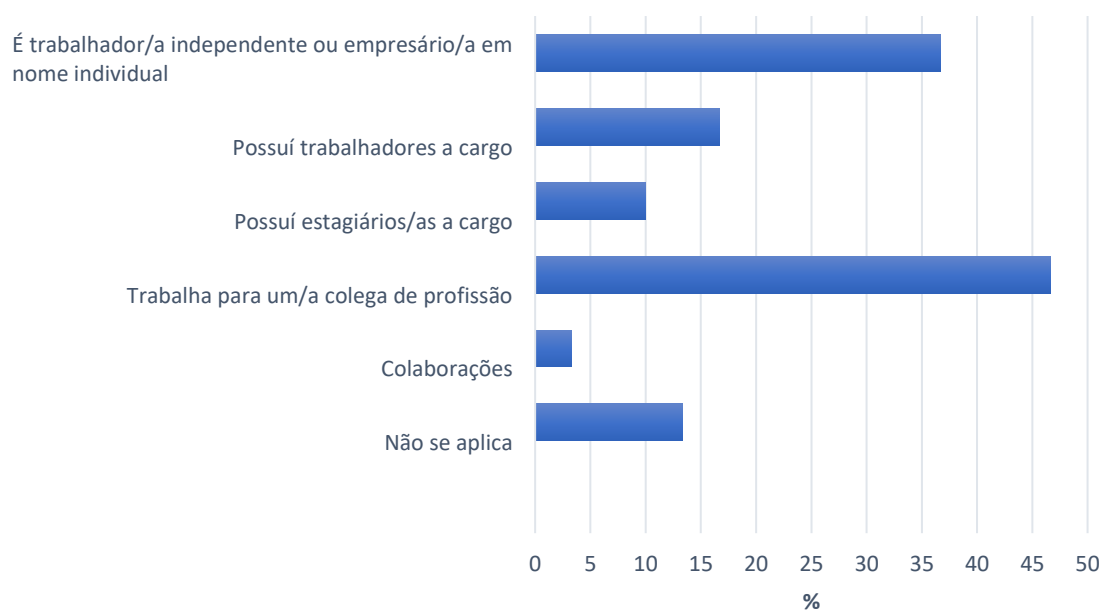


Figura 41 – Relação laboral

Questionados sobre o número de atividades laborais exercidas, 73,3% dos inquiridos responderam que esta era a sua única atividade laboral, enquanto os restantes (26,7%) informaram que exercem uma atividade secundária, sendo que da totalidade de mulheres que responderam ao inquérito, 37,5% possui outra atividade laboral. A atividade complementar mais mencionada é o ensino, seguida de imobiliária, construção e organização de eventos culturais. Alfredo de Campos, sociólogo e investigador na Universidade de Coimbra, já tinha falado sobre esta questão, acrescentando que uma grande parte dos trabalhadores em arquitetura que possuem outra atividade, fazem-no por falta de rendimentos (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a).

Em relação ao contrato de trabalho [Fig. 42], 36,7% dos respondentes consideraram que esta questão não se aplicava, por exercerem a sua atividade de forma independente e não possuírem um contrato de trabalho. Nestes dados é importante destacar não só a elevada percentagem de estágios, mas sobretudo a presença de um estágio não remunerado. A obrigatoriedade da realização de um estágio profissional é um método que visa complementar a formação e introduzir ao mesmo tempo a realidade profissional. A não remuneração dos mesmos, para além de ser ilegal, acarreta consequências negativas tanto para quem exerce, como para o estatuto da profissão. (Diário da República, 2011, p. 3024; Ordem dos Arquitetos, 2019, p. 120)

Apesar da baixa percentagem de contratos a termo certo nesta amostra de inquiridos, no inquérito realizado, em 2020, pelo Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura que teve como objetivo a análise da situação laboral da profissão, essa percentagem torna-se mais relevante. Segundo uma amostra de 536 pessoas, foi possível compreender que dos trabalhadores por conta de outrem, 29% possuía um contrato a termo certo (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, p. 9). O mesmo se verifica com o trabalho de Alfredo de Campos, sociólogo e investigador na Universidade de Coimbra, que como já referido, no âmbito da sua tese de doutoramento segundo o tema *Trabalho, Poder e Precariedade* afirma que dos arquitetos que trabalham para colegas de profissão, apenas 40,5% possui um contrato sem termo (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a).

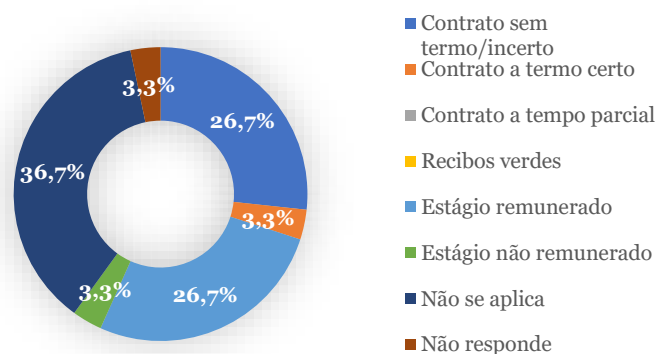


Figura 42 - Tipo de contrato

Analisando o tipo de contrato de acordo com o sexo dos respondentes conclui-se que, da percentagem de mulheres inquiridas (26,7%) 6,7% encontram-se a realizar um estágio remunerado, 10% têm um contrato sem termo/incerto e 10% consideraram que a questão não se aplicava por serem trabalhadoras independentes. Em relação aos homens (73,3%) 20% tem um contrato de estágio remunerado, 16,7% sem termo/incerto e 33,3% consideraram serem trabalhadores independentes e por isso escolheram a opção não se aplica. É neste grupo do sexo masculino que encontramos a prevalência do contrato a termo certo, com 3,3%.

### Remuneração mensal líquida

De acordo com a literatura revista, uma variável importante para aferir a eventual precariedade laboral destes profissionais é a sua remuneração. Assim os respondentes foram questionados acerca do seu salário mensal líquido (após os descontos) em arquitetura. Numa profissão definida por ser altamente qualificada temos, por um lado, respondentes que referem não ser remunerados e, por outro, uma grande percentagem a auferirem entre 706 e 906€ mensais. [Fig. 43]. Em 2019, o MTA já alertava para as remunerações injustas, afirmando que os salários se encontram num patamar extremamente baixo para a profissão, com muitos trabalhadores por conta de outrem a receberem em média apenas 729€ mensais brutos (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2019).

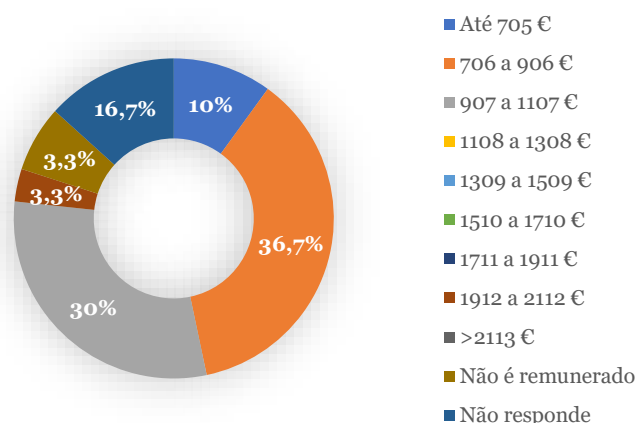


Figura 43 - Remuneração mensal líquida (após descontos)

Analisando as respostas referentes à remuneração, de forma proporcional relativamente ao número de respondentes sexo feminino e masculino, para não serem comparados de forma desigual, temos dois patamares que se destacam instantaneamente. Por um lado, 12,5% das mulheres indica não receber qualquer tipo de remuneração, por outro lado, 4,5 % dos homens responde estar no patamar de remuneração dos 1912 a 2112€. Nos patamares até 705€ e de 706 a 906€ observamos sempre uma percentagem feminina superior à masculina. Quanto mais altos os patamares de remuneração, esses valores começam a inverter e os homens começam a liderar [Fig. 44]. Este padrão vai de encontro ao estudo que Villaverde Cabral e Borges realizaram em 2006, acerca da profissão em arquitetura e que analisava as remunerações dos arquitetos. Nessa análise é possível perceber que, se por um lado, as mulheres estavam mais presentes nos patamares de remuneração mais baixos, essa tendência invertia conforme os patamares de remuneração subiam (Villaverde Cabral & Borges, 2006, p. 75). Do mesmo modo, o MTA indicava em 2019 que as mulheres recebem em média menos 30%. Esta diferença de remuneração deve-se, não só mas também, a discriminações relativas às questões da maternidade, afetando diretamente a distribuição das tarefas laborais, a progressão profissional e os seus salários (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2019).

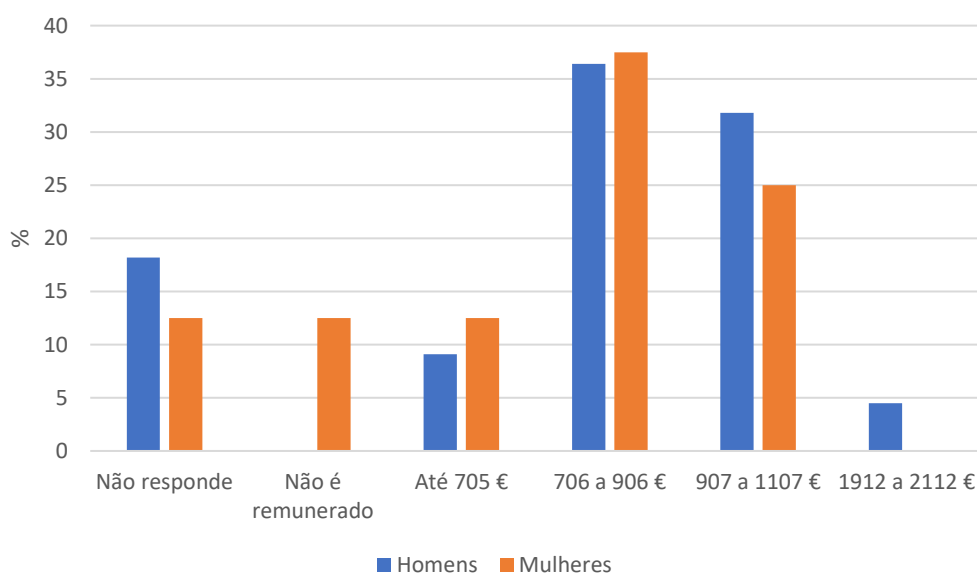


Figura 44 - Remuneração em proporcionalidade com o número de respondentes de cada sexo

Ao fazer o cruzamento de dados entre as perguntas relativas à remuneração mensal líquida que os inquiridos auferem e o tempo de antiguidade na empresa, percebemos que acabam por não se relacionar muito uma com a outra, ou seja, para o patamar dos 706 a 906€, temos trabalhadores que no seu primeiro ano de contrato ganham o mesmo que trabalhadores que se encontram na mesma empresa há cinco, onze e até vinte e um anos. O mesmo acontece no patamar dos 907 a 1107€ com respondentes a indicarem um tempo de antiguidade de três, oito, dez, quinze e vinte e dois anos, pertencendo todos ao mesmo escalão. Esta pergunta põe em causa a progressão de carreira em arquitetura e a possibilidade de os trabalhadores virem a auferir um salário melhor [Fig. 45].

Antiguidade na empresa (anos)	Remuneração de 706 a 906 € (%)	Remuneração de 907 a 1107 € (%)
< 1	13,3	0
1 a 3	6,7	3,3
4 a 6	6,7	0
7 a 9	3,3	13,3
10 a 13	3,3	3,3
14 a 16	0	6,7
> 17	3,3	3,3
Total	36,6	29,9

Figura 45 - Cruzamento entre as variáveis da remuneração e de antiguidade

O teste estatístico denominado *Chi-Quadrado de Pearson*, é utilizado para estabelecer uma comparação entre duas variáveis e verificar se estas estão associadas entre si (Moreno & Morcillo, 2020, p. 1). Para que duas variáveis estejam associadas e tenham relevância estatística, o valor referente à significância teria de se situar entre 0,00 e 0,05. Deste modo, tentou-se compreender a relação entre variável da remuneração e a variável que diz respeito à antiguidade na empresa atual. Com a realização deste teste comprovou-se não existir associação significativa entre as duas variáveis. [Fig. 46].

**Testes de chi-quadrado**

	Valor	df	Sig. Assint. (2 lados)
Chi-quadrado de Pearson	106,432 <sup>a</sup>	110	,579
Razão de probabilidade	70,215	110	,999
N de Casos Válidos	30		

a. 138 células (100,0%) esperam contagem menor do que 5. A contagem mínima esperada é ,03.

Figura 46 – Tabela do teste de *Chi-quadrado de Pearson* para as variáveis da remuneração e da antiguidade

### Horários semanais

Relativamente à questão em que se perguntava em média o número horas laborais praticadas semanalmente, 6,7% respondeu que trabalha até 30 horas, 50% encontra-se dentro do limite do regime a tempo integral que pode chegar a um máximo das 40 horas semanais. Para 33,3% o número de horas semanais vai desde as 41 até às 50 horas e para 10% das 51 às 60 horas.

Analisando o número de horas exercidas semanalmente de acordo com o vínculo laboral, conclui-se que quem tem uma tendência maior para realizar horas extraordinárias – entre as 42 e as 60 horas - são os trabalhadores por conta de outrem, com 23,3%, apesar desta percentagem ser muito próxima à dos trabalhadores independentes com 20%.

Do total de inquiridos, é possível compreender que apesar de existirem mais mulheres a realizar até 9 horas a mais por semana, são os homens que têm uma tendência para realizarem um maior número de horas extraordinárias, entre as 50 e 60 horas [Fig. 47]. Isto vai de encontro à literatura revista que indica que as mulheres são menos propensas a terem disponibilidade de realizarem mais horas extraordinárias, muitas vezes devido ao exercício de trabalho não remunerado, onde se incluem as tarefas domésticas e as responsabilidades familiares (Duarte, 2020, pp. 79–122; Ferreira et al., 2010, p. 297).

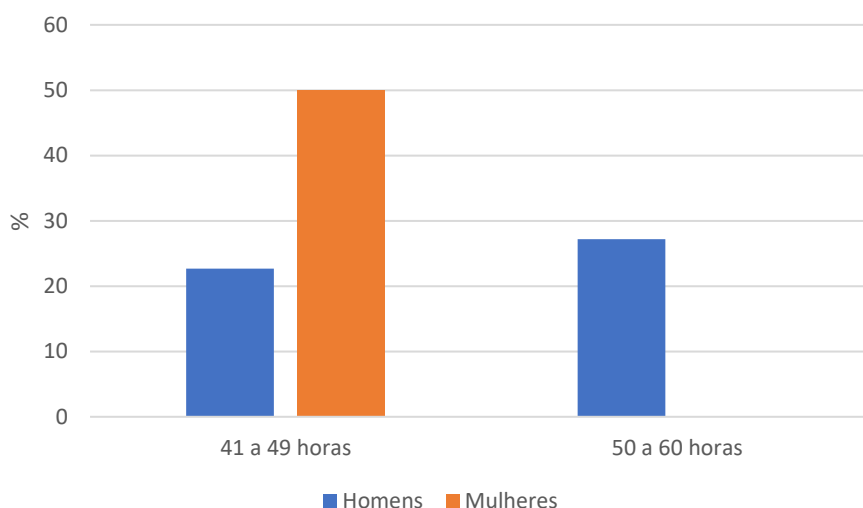


Figura 47 – Número de horas extraordinárias de acordo com o sexo dos inquiridos

Para além de uma grande parte dos respondentes exercer mais de 40 horas semanais, 53,3% diz não ter horários fixos de trabalho [Fig. 48] e 66,7% indica prolongar o seu trabalho para horário pós-laboral (após as 18h) [Fig.49]. Estes dados são muito significativos, mostrando a forte expressão do prolongamento dos horários de trabalho, que acaba por ser um reflexo de precariedade laboral. Estes horários desregulados assumem uma flexibilidade que, por norma, beneficia a empresa, com horas extraordinárias mal pagas ou mesmo não pagas. Os horários flexíveis têm grandes repercussões quer na vida social como no ambiente familiar contribuindo para a exposição aos riscos psicossociais (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-b; Barros, 2018, p. 9).

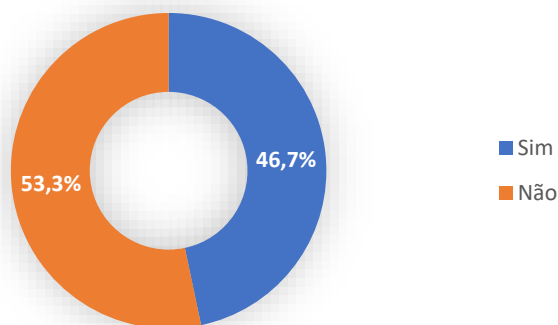


Figura 48 - Horários fixos de início e fim de trabalho

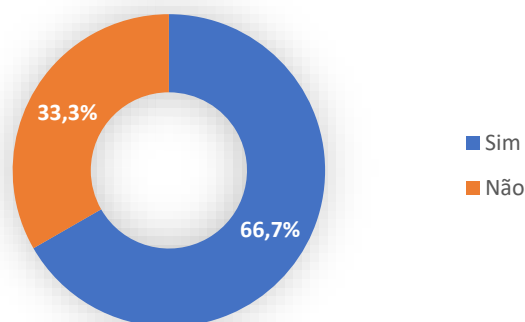


Figura 49 - Prolongamento do trabalho para horário pós-laboral (após as 18 horas)

Em Portugal, considera-se que um horário de trabalho a tempo integral corresponde a 40 horas semanais (Assembleia da República, 2009). Já os regimes de trabalho a tempo parcial, não podem exceder 75% das horas de um trabalho a tempo integral, correspondendo a um máximo de 30 horas semanais (Nogueira, 2020, pp. 1, 13). Neste sentido os inquiridos foram questionados se, para além do horário semanal atribuído, as horas extraordinárias eram remuneradas [Fig. 50]. É relevante destacar a elevada percentagem de respondentes que indicaram não serem remunerados por essas horas, sendo que desses 33,3%, 30% são trabalhadores por conta de outrem e 3,3% trabalhadores independentes.

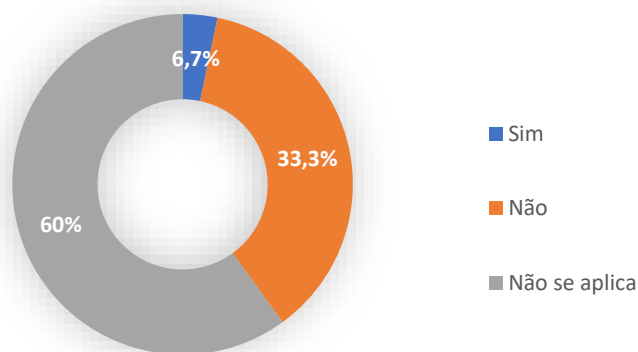


Figura 50 - Horas extraordinárias remuneradas

Ao fazer o cruzamento de dados entre as horas semanais praticadas com a remuneração mensal após descontos, compreende-se que 26,7% dos respondentes que exerce entre 41 e 60 horas semanais, encontra-se no patamar dos 706 a 906€. Este patamar não fica muito acima do ordenado mínimo nacional, que a 1 de janeiro de 2022 subiu para os 705€ mensais (República Portuguesa, 2021; Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2019). Apenas 3,3% indica receber entre 1912 a 2112€ para uma quantidade de 60 horas semanais [Fig. 51]. Com isto compreende-se que nesta pequena amostra, existe uma grande quantidade de respondentes que apesar de realizar até 20 horas a mais, mantém-se num patamar de remuneração baixo, que para além de não ser justo, estabelece um precedente para que os restantes direitos laborais sejam desrespeitados.

Horas semanais	Não é remunerado	Até 705 €	706 a 906 €	907 a 1107 €	1912 a 2112 €
Até 40	3,3	10,0	16,7	13,3	-
41 a 50	-	-	16,7	16,7	-
51 a 60	-	-	10,0	3,3	3,3
<b>Total</b>	<b>3,3</b>	<b>10,0</b>	<b>43,4</b>	<b>33,3</b>	<b>3,3</b>

Figura 51 - Remuneração mensal líquida relacionada com as horas semanais praticadas

Mais uma vez apresenta-se o teste estatístico do *Chi-quadrado de Pearson* [Fig. 52] que estabelece uma comparação entre as variáveis da remuneração e da quantidade de horas praticadas semanalmente. Este teste atribui um valor de 60 ao *Chi-quadrado* para uma significância de 0,019, comprovando-se que existe uma associação entre as duas variáveis, ou seja, o número de horas praticadas semanalmente influencia a remuneração mensal dos respondentes. No entanto temos que ter cautela na interpretação destes dados não apenas porque a razão de probabilidade apresenta uma diferença significativa para o *Chi-quadrado* como as contagens das células são baixas (Asthana & Bhushan, 2016, pp. 83–93).

**Testes de chi-quadrado**

	Valor	df	Sig. Assint. (2 lados)
Chi-quadrado de Pearson	60,722 <sup>a</sup>	40	,019
Razão de probabilidade	34,597	40	,712
N de Casos Válidos	30		

a. 53 células (98,1%) esperam contagem menor do que 5. A contagem mínima esperada é ,03.

Figura 52 – Tabela do teste de *Chi-quadrado de Pearson* para as variáveis da remuneração e das horas praticadas semanalmente

## Influências acadêmicas e profissionais

Considerando o que nos informa a literatura sobre a segregação profissional, que questiona a reduzida visibilidade do trabalho das arquitetas, foi perguntado no inquérito quais os nomes de profissionais referência que tiveram mais influência nos percursos académicos e profissionais dos respondentes. Para tal elaborou-se o esquema representado [Fig. 53] com as respostas que foram dadas. Uma nuvem de palavras é obtida mediante o número de vezes que uma palavra é inserida, ou seja, a frequência com que a palavra aparece afeta diretamente o seu tamanho de representação no gráfico (Vilela et al., 2020, pp. 31). Para este efeito recorreu-se ao *site WordClouds.com* para se obter a estrutura do gráfico, tendo sido as cores modificadas posteriormente recorrendo ao *software Adobe Photoshop*.

O gráfico obtido permite verificar a falta de representação feminina, com apenas três nomes de mulheres dos quais dois nomes são portugueses. As arquitetas Inês Lobo e Joana Rosa, tiveram apenas uma menção, e a arquiteta Zaha Hadid um total de duas menções. Estas referências femininas partiram de três inquéritos masculinos e um feminino. Já a lista de referências masculinas é longa, com trinta e seis nomes pertencentes ao sexo masculino dos quais vinte e dois são arquitetos portugueses. É importante referir que alguns nomes foram mencionados múltiplas vezes sendo os mais mencionados: Álvaro Siza Vieira, Eduardo Souto de Moura, Carrilho da Graça, Nuno e José Mateus. Em Portugal, a Ordem dos Arquitetos fornece-nos dados que evidenciam que cerca de 45% dos profissionais nela inscritos são mulheres, mas a ausência de referências femininas é evidente (Ochoa, 2018, p. 1). Quando falamos de arquitetas nacionais os nomes são escassos, com as referências a inclinarem sempre para os grandes arquitetos (homens) que, sem querer retirar o mérito aos mesmos, deixam as mulheres invisíveis.



Figura 53 - Referências dos respondentes durante os seus percursos académicos e profissionais

### ***Parte III: responsabilidades domésticas e familiares***

#### Família, trabalho e COVID-19

A terceira parte do inquérito procura relacionar os períodos de confinamento decretados pelo Estado Português no contexto de pandemia, com as questões familiares e laborais, tentando compreender em que medida podem ter estado relacionadas com o agravamento da instabilidade e precariedade laboral. Quando se realizou a primeira abordagem telefónica aos escritórios de arquitetura previamente selecionados, de modo a explicar não só o intuito do trabalho como também para detalhar a informação sobre cada escritório, foi possível entender que os regimes mais adotados pelos mesmos durante o período de confinamento foram, o de teletrabalho integral e a conjugação entre teletrabalho com deslocações pontuais às instalações.

Deste modo, para entender como é que os inquiridos experienciaram a conciliação entre a vida profissional e familiar neste período de crise, foi perguntado no inquérito por questionário em média quantas horas por dia eram despendidas pelos inquiridos nas tarefas do cuidar [Fig. 54]. Ao analisar as horas de acordo com o sexo, de uma forma proporcional, foi possível concluir que as mulheres marcam uma grande presença nos patamares de horas mais elevados enquanto os homens se distribuem de uma forma mais constante e o valor em que estão mais representados é um dos mais baixos, 2 horas. Suporta-se a ideia de, à semelhança de estudos nacionais e internacionais sobre este tema, que existe na nossa amostra um desequilíbrio na distribuição do tempo do cuidar, com as mulheres na liderança nas tarefas familiares (Eurofound, 2020, pp. 17–23; Perista et al, 2016, pp. 95-115).

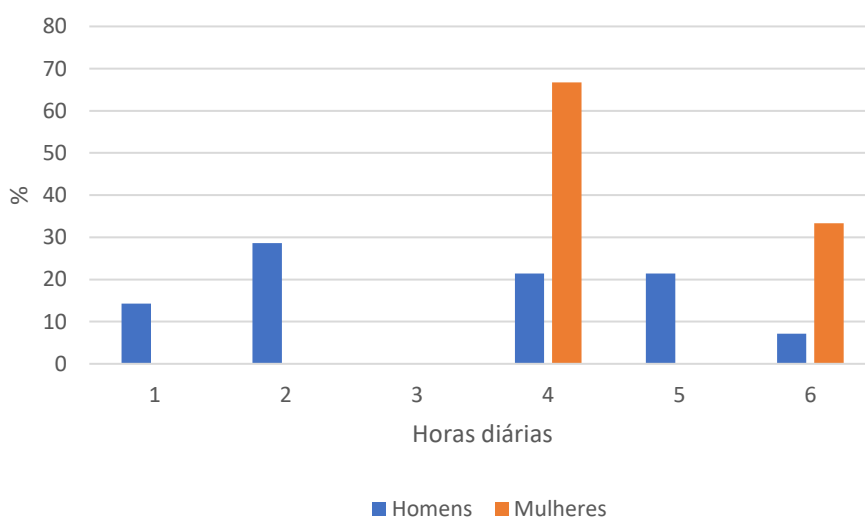


Figura 54 – Número de horas despendidas nas tarefas do cuidar, por sexo

Considerou-se também importante entender se durante o contexto de confinamento da pandemia COVID-19, alguma vez os nossos inquiridos consideraram as responsabilidades domésticas ou familiares como um impedimento para o trabalho. Para analisar melhor esta questão é importante perceber as respostas em função da composição familiar. Os 40% de inquiridos que responderam afirmativamente e os 6,7% que responderam “às vezes”, possuem dependentes a seu cargo, já 6,7% consideraram que apesar de terem dependentes a seu cargo não sentiram que as responsabilidades domésticas e familiares afetaram o seu tempo de trabalho. Dos inquiridos que não possuem dependentes, 33,3% respondeu negativamente a esta questão e 13,3% indicou a opção “às vezes”.

Analisando ainda esta questão de acordo com o sexo dos inquiridos, das mulheres, 62,5% sentiu que as responsabilidades domésticas e familiares afetaram a sua atividade laboral. Da totalidade dos homens a percentagem corresponde a 59%.

Considera-se também importante confrontar esta pergunta com o número de dependentes a cargo. Dos inquiridos que responderam afirmativamente para a falta de tempo disponível para a realização de tarefas profissionais, 33,3% possui entre um e dois dependentes, 6,7% entre três e quatro. Os 6,7% que indicaram que às vezes tiveram alguma dificuldade, possuem entre um e dois dependentes. Este resultado tem, contudo, que ser interpretado à luz da elevada representatividade de respondentes com até dois dependentes.

Relativamente à questão onde se perguntava se, no contexto de confinamento, os respondentes tinham tido dificuldade de concentração no trabalho devido a responsabilidades familiares, 26,7% indicaram que sim e 23,3% assinalou a opção “às vezes” por terem a seu cargo dependentes. A restante percentagem respondeu negativamente ou considerou que a questão não se aplicava por não terem dependentes a seu cargo [Fig. 55].

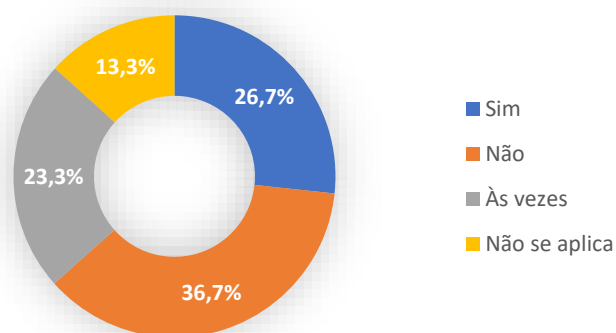


Figura 55 - Dificuldade de concentração no trabalho devido a responsabilidades familiares durante o confinamento

Se em Portugal, os trabalhadores que exercem a profissão liberal em arquitetura, já tinham um vínculo de trabalho precário, com uma remuneração considerada baixa para a qualificação da profissão, estes fatores só se vieram agravar com o confinamento. Como já foi mencionado, durante esta crise, os trabalhadores viram os seus rendimentos serem reduzidos, com grande incidência nos subsídios, nomeadamente o subsídio de alimentação. (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-c; Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, pp. 14-16) Ao nível do nosso estudo empírico, 36,7% dos inquiridos confirma ter sofrido um corte nos seus rendimentos [Fig. 56]. Nesta percentagem revemos grande parte dos trabalhadores independentes que representam 26,7%, já os trabalhadores por conta de outrem representam 10%.

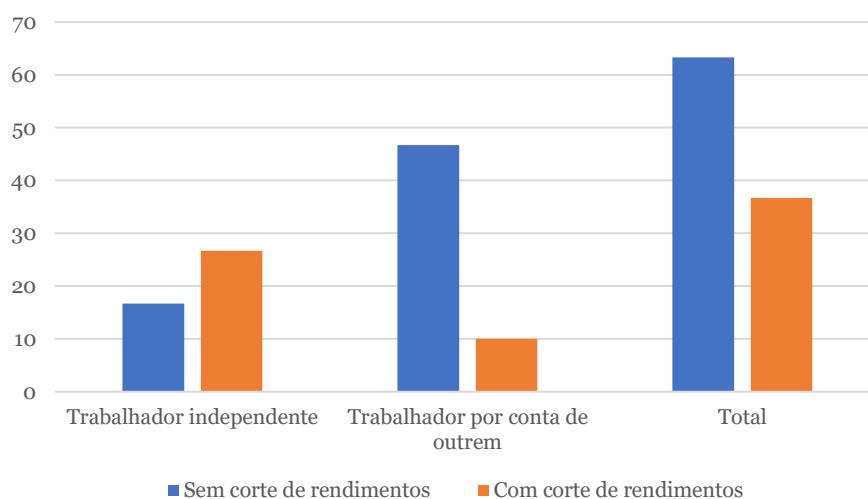


Figura 56 - Corte de rendimentos durante o confinamento

Durante o confinamento - em que a maioria dos trabalhadores passaram para um regime de teletrabalho ou teletrabalho com deslocações pontuais ao escritório - dos 56,7% que indicou trabalhar por conta de outrem apenas 6,7% respondeu terem sido disponibilizados todos os meios para poderem exercer as suas funções. Para 16,7% dos mesmos apenas foi disponibilizado um meio para realizarem o seu trabalho, o software. 6,7% dos trabalhadores por conta de outrem não tiveram ao seu dispor os equipamentos necessários e 26,7% considerou que a questão não se aplicava, por terem entrado recentemente para o mercado de trabalho e desse modo não estarem a exercer a profissão durante o período do confinamento.

## ***Parte IV: questões de resposta aberta***

Nesta parte do inquérito foram aplicadas as perguntas de carácter qualitativo e de resposta longa, de forma a tentar compreender como é que os inquiridos se sentem em relação à profissão e ao seu local de trabalho. Quando questionados **se consideravam que o seu trabalho é devidamente reconhecido pela sua chefia**, colegas de trabalho e clientes, face aos seus conhecimentos atuais e à sua formação, 23,3% respondeu que não. Fundamentam dizendo que a remuneração é insuficiente para a quantidade de trabalho que têm e que são, na maioria das vezes, pagos com atraso. É referido ainda que existe uma grande desvalorização do papel e do trabalho do arquiteto, retirando o mérito a todo o trabalho desenvolvido e a todos os conhecimentos adquiridos numa profissão que é considerada altamente especializada.

Relativamente à questão 30 onde se perguntava **se os respondentes alguma vez tinham sofrido algum tipo de discriminação**, desigualdade ou injustiça no exercício do seu trabalho em arquitetura, 40% respondeu afirmativamente. Cruzando esta variável com o sexo dos inquiridos percebemos que, da totalidade de mulheres que responderam ao inquérito por questionário (26,7%), 10% respondeu afirmativamente a esta questão, já relativamente aos homens (73,3%), 30% considerou já ter sido discriminado no exercício da profissão, o que evidencia para a existência do problema nos dois sexos embora proporcionalmente seja mais acentuado nas respondentes mulheres.

Na pergunta seguinte os respondentes que quisessem tinham oportunidade de fundamentar a opção escolhida [Fig. 57], tendo tido uma adesão maior do que a esperada inicialmente. O conjunto de respostas dadas descrevem questões do foro profissional e da ligação da arquitetura às estruturas camarárias. Estas respostas foram divididas posteriormente em duas categorias principais - a prática profissional e o assédio moral. Para termos uma perspetiva de género, analisou-se estas respostas de acordo com o sexo dos inquiridos. Com a análise das respostas foi possível verificar que as mulheres se queixam mais de questões de assédio moral do que de prática profissional, referindo mais o preconceito derivado do género. Já as respostas masculinas, distribuem-se de forma igual nas duas categorias.

<b>Sexo dos respondentes</b>	<i>Prática profissional</i>	<i>Assédio Moral</i>
<b>Mulheres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estágios profissionais de acesso à Ordem dos Arquitetos não remunerados;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Injustiças causadas pela idade;</li> <li>• Diferença de tratamento comparativamente aos colegas do sexo masculino, com um discurso paternalista e passivo-agressivo;</li> <li>• Comentários misóginos e machistas relativos a mulheres na indústria;</li> <li>• Tentativas de instrumentalização e criação de expectativas de trabalho gratuito;</li> </ul>
<b>Homens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monopolização do mercado privado por parte de técnicos que atuam em entidades públicas, em troca de projetos a preço mais acessível e em troca de uma maior rapidez na aprovação dos mesmos;</li> <li>• Troca de informação privilegiada ou troca de assinaturas entre técnicos de diferentes municípios;</li> <li>• Apreciação subjetiva de processos em entidades responsáveis;</li> <li>• Pagamento fora dos limites legislados e remuneração insuficiente para a quantidade de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de comunicação e pressão psicológica;</li> <li>• Desigualdade de remuneração em função do seu género;</li> <li>• Desprezo pelo papel do estagiário e colaborador enquanto membro produtivo;</li> <li>• Conhecimento de colegas de profissão, que trabalham por conta própria, serem maltratados e discriminados;</li> </ul>

Figura 57 – Respostas dos inquiridos (por sexo) quando questionados se alguma vez tinham sofrido algum tipo de discriminação ou injustiça no exercício da profissão.

Relativamente às **expetativas de evolução da carreira profissional em arquitetura enquanto profissão liberal**, das 27 respostas obtidas nesta questão, cerca de metade são desfavoráveis. Das 8 respostas dadas por mulheres e das 19 dadas pelos homens, respetivamente 4 e 10 são negativas. Estas respostas põem em perspetiva a estagnação profissional ao indicarem a inexistência de expetativas e a baixa possibilidade de evolução na carreira, prevendo uma mudança de país ou de área de forma a encontrar uma maior estabilidade. Um dos inquiridos afirma que “é possível viver só da profissão, mas para conquistar um espaço neste mercado de interior é necessário primeiro lutar lá fora com bons mestres”. Esta resposta vai de encontro ao que o MTA dizia em 2019, que a taxa de emigração não tinha reduzido embora existissem mais empregos na área, uma vez que os trabalhadores se vêm “forçados a escolher entre os seus direitos básicos e as suas ambições profissionais ou a sua vida no país” (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2019). As 13 respostas positivas, 4 femininas e 9 masculinas, indicam a expetativa de crescimento lento, consolidação da empresa, aquisição de mais conhecimentos, reconhecimento profissional, evolução da carreira e conseqüentemente expetativa de auferir uma remuneração melhor.

## Conclusões

Após a apresentação e análise dos dados obtidos no inquérito por questionário, neste ponto procura-se revisitar a investigação salientando os pontos que foram considerados fundamentais face aos objetivos definidos. Deste modo considerou-se importante destacar que, apesar de existirem quase tantas mulheres como homens a estudar e a exercer arquitetura, com 45% de mulheres e 55% de homens como membros efetivos ativos na OA, estes números invertem quando falamos dos membros suspensos, passando para 52% e 48% respetivamente, com as mulheres em liderança, podendo ser um indicador do abandono da profissão. Na análise aos *websites* dos escritórios de arquitetura previamente selecionados e no contacto telefónico inicial em que se tentou compreender como são formadas as equipas, percebemos que estas são maioritariamente de pequenas dimensões em que 96,8% não excede 5 trabalhadores em arquitetura. Estas práticas são ainda caracterizadas por terem dinâmicas predominantemente masculinas em que a maioria dos escritórios possui um número de arquitetas equivalente a 0 ou 1, mostrando a baixa percentagem de mulheres na prática profissional. Dos trinta e um estúdios de arquitetura que foram selecionados, apenas quatro são liderados por mulheres, com e sem trabalhadores e estagiários a cargo, constando-se assim também uma evidente falta de representação feminina em cargos mais elevados nos escritórios de arquitetura da Beira Interior.

Foi possível compreender tanto na análise inicial como após a realização do inquérito, que as equipas que incluem mulheres, estas geralmente situam-se numa faixa etária mais jovem, que varia entre os vinte e os trinta anos, existindo cada vez menos mulheres nas faixas etárias mais velhas. Contrariamente, em relação ao sexo masculino, existe uma presença que vai desde os vinte e quatro até aos cinquenta e quatro anos. Destacou-se a relevância da Universidade da Beira Interior na formação e fixação de trabalhadores desta região, com 50% dos inquiridos formados na mesma, sobretudo de mulheres arquitetas, o que é interessante visto que pode indicar uma tendência para uma maior fixação das estudantes que dos seus colegas homens.

Ao nível dos vínculos laborais, destaca-se a possibilidade de existência de falsos recibos verdes, que se traduzem em empregos altamente precários. Se por um lado os trabalhadores têm de cumprir horários impostos pelo empregador e em instalações pré-definidas, por outro vêm os seus salários reduzidos, não usufruindo dos benefícios que um contrato de trabalho oferece (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, pp. 14–16; Caixa Geral de Depósitos, 2022).

Existe ainda uma percentagem significativa de inquiridos que exerce mais do que uma atividade profissional (26,7%). Esta questão já tinha sido mencionada por Alfredo de Campos que alertava para o facto de muitos arquitetos o fazerem por falta de rendimentos (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020-a). O *stress* que advém da existência de duas ou mais atividades laborais e da incompatibilidade das mesmas com questões pessoais e familiares, pode ser agravado e afetar a saúde física e mental dos trabalhadores (Barros, 2018, p. 9).

É também importante referir a identificação no nosso levantamento de um estágio não remunerado. Por um lado, a instabilidade do mercado de trabalho e por outro, a crescente procura por estágios que acaba por ser maior que a oferta existente, fazem com que as pessoas aceitem trabalhar por menos. Os próprios estudantes durante os seus percursos académicos tendem a procurar realizar estágios não remunerados de forma a adquirirem experiência. Como consequência, existe uma desmotivação para quem quer exercer, denegrindo ao mesmo tempo o estatuto da profissão (Ordem dos Arquitetos, 2019, p. 120; Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses).

Um número elevado de respondentes que quiseram indicar a sua remuneração mensal líquida (após descontos), recebem pouco mais que o ordenado mínimo nacional, e referem ficar estagnados nesse patamar sem grande possibilidade de evolução na carreira e consequentemente sem expectativas de um salário melhor. Esta inexistência de evolução profissional é notória quando no inquérito a antiguidade e experiência profissional não significam melhores condições remuneratórias. Nesta questão destacaram-se ainda dois polos distintos. Por um lado a maior concentração de mulheres nos patamares de remuneração mais baixos e, por outro lado, a maior presença de homens nos patamares de remuneração mais elevados.

Contudo a questão da precariedade não se fica só pela remuneração, mas pela distribuição dos horários praticados. Uma grande parte dos inquiridos prolonga a sua atividade para horário pós-laboral, acumulando um elevado volume de horas extraordinárias não remuneradas. As respostas indicam um intervalo de dez a vinte horas a mais, para além do horário a tempo integral legalmente estabelecido em Portugal para o setor privado. Ao analisarmos as horas extraordinárias de acordo com o sexo dos inquiridos, foi possível perceber que os homens realizam uma maior quantidade de horas (até 20 horas) enquanto as mulheres são menos propensas à realização das mesmas (até 9 horas), quer seja ou não, pela falta de disponibilidade para as realizar. Como já foi mencionado, estas condições têm efeitos psicossociais que interferem com a saúde mental, a vida pessoal e social, determinam os planos a longo prazo e afetam não só a vida familiar do trabalhador como põem em causa a qualidade do seu trabalho e a sua produção na empresa. Alguma literatura indica uma maior presença deste efeito nas

mulheres arquitetas (Murat, Sezer and Erbil, 2019, pp. 219-230; Sang, Danty and Ison, 2007, pp. 1305-1317).

Existe ainda uma grande lacuna de referências femininas nacionais e internacionais. Continuamos a fazer com que o trabalho das mesmas permaneça invisível e que as referências tendam sempre para os mesmos lados, ainda que possa ocorrer de forma inconsciente. Da lista de referências dos inquiridos que compreendeu um total de trinta e nove nomes e em que os respondentes indicaram quem mais influenciou os seus percursos académicos e profissionais, temos três menções femininas a que correspondem apenas dois nomes portugueses. Esta análise acaba por demonstrar a realidade de uma profissão masculinizada em Portugal, que começa logo desde o percurso académico.

Durante a crise pandémica e os consequentes confinamentos, as condições laborais ainda se tornaram mais negativas com os cortes de rendimento, rendimentos estes que já eram considerados baixos para a qualificação da profissão em causa. Tanto os trabalhadores por conta de outrem como os trabalhadores independentes viram os seus rendimentos reduzidos. Para além da redução salarial, na situação em que os trabalhadores estiveram em teletrabalho, existem respondentes a indicar não lhes terem sido disponibilizados meios para trabalhar em casa ou lhes ter sido fornecido apenas o software, ficando com a responsabilidade e obrigação de assumirem os encargos necessários para realizarem as suas funções.

Nos períodos de confinamento, o tempo do trabalho e do cuidar passou a ser ainda mais difícil de compatibilizar, com os trabalhadores com dependentes a seu cargo a confirmarem a dificuldade de concentração devido a questões familiares e domésticas. Neste ponto, após a comparação de percentagens percebemos que as mulheres despendem mais horas diárias para cuidar dos seus dependentes, sendo um dos fatores que afeta diretamente as horas extraordinárias realizadas.

Quando foi pedido aos respondentes que partilhassem algum tipo de discriminação, desigualdade ou injustiça pela qual tivessem passado durante os seus percursos profissionais em arquitetura, estes referiram pontos cruciais que indicam a exposição aos efeitos psicossociais referidos anteriormente e que afetam de certa forma o sentimento de desenvolvimento pessoal. Uma das respostas que foi dada nesta pergunta é também bastante relevante para definir e caracterizar a profissão. O inquirido considera que uma das dificuldades é precisamente a falta de ética na atuação dos técnicos que exercem cargos em entidades públicas e que monopolizam o mercado

privado, em troca da elaboração de projetos a um preço mais acessível e em troca de uma maior rapidez na sua aprovação. A informação privilegiada ou a troca de assinaturas entre técnicos dos diferentes municípios é uma realidade oculta que em nada dignifica a profissão. A expectativa de trabalho gratuito é também uma realidade do meio profissional que advém da desvalorização por parte da sociedade sobre o que é o trabalho em arquitetura e da escala de complexidade do mesmo. Ainda nesta questão, é preocupante existirem respostas de mulheres que se concentram mais na categoria de assédio moral e que indicam a existência de comentários misóginos e machistas, a utilização de discursos paternalistas e passivo-agressivos, a discriminação causada pela idade e ainda a expectativa de trabalho gratuito. É importante compreender que o comportamento passivo-agressivo, quando aplicado ao contexto laboral, pode ser definido por uma agressividade subtil. Este tipo de comportamento pode apresentar como características a teimosia, a procrastinação, vitimização e ainda falha na concretização de tarefas impostas (Vicente, 2008, pp. 11, 15). Já as repostas dos homens apontam também para a desigualdade de remuneração, para o desprezo do trabalho exercido, para a pressão psicológica, falhas nos pagamentos e ainda questões da arquitetura relacionadas com as estruturas camarárias. Grande parte dos respondentes, tanto homens como mulheres, reconhecem ainda a falta de estabilidade profissional, assumindo ter baixas expectativas em relação à evolução das suas carreiras ou a indicarem não ver expectativas nos escritórios em que se encontram, afetando o sentimento de autorrealização profissional.

Através do inquérito realizado, é possível compreender que as condições laborais dos trabalhadores em arquitetura, quer independentes quer por conta de outrem, nesta região, são vulneráveis e precárias. Numa profissão que exige um grau de formação elevado, obrigatoriedade de realização de um estágio profissional e estatuto de membro efetivo ativo na OA para poder exercer, é paradoxal encontrar condições laborais desfavoráveis, estagnação e desvalorização profissional, não tendo os profissionais nenhum controlo dessas condições. Esta precariedade compromete a saúde física e mental levando ao desgaste emocional dos trabalhadores que, para além de não verem perspectivas de futuro para as suas carreiras, ainda vêm todos os aspetos da vida profissional desrespeitados e ao mesmo tempo sobrepostos à vida pessoal. Contudo esta é uma realidade já identificada e segundo o MTA “mais uma vez a ilusão de uma prática profissional maioritariamente liberal, onde se auferem um bom rendimento, que se traduz em ótimas condições de vida, é negada pela realidade” (Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura, 2020, p. 16).

Deste modo, conclui-se que falar sobre as questões de género é quase sempre bastante controverso, gerando opiniões muito distintas. A presença das mulheres no mundo laboral tem sido constantemente desafiada pela conciliação entre as tarefas do foro laboral, familiar e pela desigualdade na distribuição das tarefas domésticas. Estas questões acabam por se traduzir num impedimento para o desenvolvimento pessoal e profissional, limitando a ascensão a cargos superiores e aumentando, ao mesmo tempo, a disparidade salarial. Durante os períodos de confinamento no contexto de pandemia esta situação tendeu a agravar-se (Ferreira e Nascimento Rodrigues, 2021, pp 113-136). No nosso estudo essa realidade demonstrou estar bem presente, com as tarefas do cuidar a serem praticadas desproporcionalmente pelas mulheres inquiridas e a serem mais elas quem sentiu, durante os períodos de confinamento, dificuldades de conciliação entre a família e o teletrabalho. Na arquitetura, torna-se cada vez mais importante falarmos das mulheres, não só pelas suas vivências do espaço arquitetónico e dos seus princípios de construção, mas também por uma importante função de *role model* (Santos e Amâncio, 2014), que permita às jovens arquitetas identificarem-se com os percursos e trabalhos das mesmas.

Adicionalmente o estudo das condições laborais também é um tema complexo que envolve diferentes posicionamentos institucionais e académicos (Areosa, 2015, pp.234-275). A arquitetura enquanto prática liberal traduz-se numa profissão altamente precária em que os trabalhadores não vêm os seus conhecimentos e experiência reconhecidos. Esta afirmação é apoiada não só na literatura revista, como também nas respostas ao inquérito por questionário. Esta falta de reconhecimento reflete-se não só nas desigualdades e injustiças que os inquiridos relataram, mas também se reflete nos seus vínculos laborais, nas suas remunerações e nos seus horários. O nosso estudo permitiu verificar que esta realidade está fortemente presente na região da Beira Interior e que adicionalmente apresenta um viés de género sendo ainda mais as mulheres a sentir os reflexos desta precariedade.

É extremamente importante que, por estes motivos, na área da arquitetura enquanto profissão liberal se comecem a dar valor a entidades que reivindiquem os direitos dos trabalhadores e que consigam exercer uma negociação coletiva. É também imperativo que os trabalhadores não aceitem, e sobretudo não se sujeitem, a condições de trabalho precárias que certamente vão influenciar o seu quotidiano e trazer para as suas vidas esse tipo de precariedade que necessariamente vai marcar a sua vida e a profissão a longo prazo.

# Bibliografia

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2021). Riscos Psicossociais e Stresse no Trabalho [Institucional]. Riscos psicossociais e stresse no trabalho - EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress> [Consultado a 19 de maio de 2022]
- Antunes, L. (2012). Arquitetura: Substantivo feminino [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra]. <https://eg.uc.pt/handle/10316/20558> [Consultado a 7 de novembro de 2021]
- Antunes, L. (2016). Questões de Género em Arquitetura: História(s), Espaço(s) e Experiências Profissionais e Arquitetónicas. *Ex aequo*, 33, 67–81.
- Areosa, J. (2015). A desumanização do trabalho na era da flexploração. *Trabalho, educação e conflitos sociais: Diálogos Brasil e Portugal*. São Paulo: Edições Verona, 234-275.
- Architects Council of Europe. (2021). The Architectural Profession in Europe 2020. A Sector Study. [https://www.acecae.eu/fileadmin/user\\_upload/2020ACESECTORSTUDY.pdf](https://www.acecae.eu/fileadmin/user_upload/2020ACESECTORSTUDY.pdf) [Consultado a 23 de maio de 2022]
- Assembleia Constituinte da República Portuguesa. (1976). Constituição da República Portuguesa. Decreto de 10 de Abril de 1976 - Procuradoria-Geral. [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=4A0013&nid=4&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so\\_miolo=&nversao=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=4A0013&nid=4&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=) [Consultado a 22 de maio de 2022]
- Assembleia da República. (2009). Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro [Governamental]. <https://dre.pt/dre/detalhe> [Consultado 19 de junho de 2022]
- Assembleia da República. (sem data). O Estado Novo (1933-1974). Parlamento. [https://www.parlamento.pt/Parlamento/Paginas/EstadoNovo.aspx?fbclid=IwAR39BgBShjh9IINAtxYRdXK6nX\\_1Tw3yBxXk656vYinAYoDsWoBnHmT1flg](https://www.parlamento.pt/Parlamento/Paginas/EstadoNovo.aspx?fbclid=IwAR39BgBShjh9IINAtxYRdXK6nX_1Tw3yBxXk656vYinAYoDsWoBnHmT1flg) [Consultado a 30 de abril de 2022]

- Associação dos Professores de História, & Pousinho, N. (2021). O desenvolvimento industrial da segunda metade do século XIX [Ensino]. RTP Ensina. <https://ensina.rtp.pt/explicador/o-desenvolvimento-industrial-da-segunda-metade-do-seculo-xix-h80/> [Consultado a 8 de fevereiro de 2022]
- Asthana, H., & Bhushan, B. (2016). Statistics for social Sciences (with SPSS applications) (2º, Vol 1). Dehli: PHI Learning.
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2014). ACT. [https://www.act.gov.pt/\(pt-Pt\)/sobreaCt/Quemsomos/evolucaohistorica/Paginas/default.aspx?fbclid=IwAR1H7JLAzAyXo6rdLtalmlW1KFDEH7xJVZDdoJtaD2Q5Rd\\_W9GYOZPZOUIA](https://www.act.gov.pt/(pt-Pt)/sobreaCt/Quemsomos/evolucaohistorica/Paginas/default.aspx?fbclid=IwAR1H7JLAzAyXo6rdLtalmlW1KFDEH7xJVZDdoJtaD2Q5Rd_W9GYOZPZOUIA) [Consultado a 3 de maio de 2022]
- Barros, M. (2018). Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos: Análise comparativa entre Portugal e Finlândia [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. <https://www.iscte-iul.pt/tese/8838> [Consultado a 25 de março de 2022]
- Brigas, A. (2014). Segregação profissional e diferenças salariais em Portugal: Empregos femininos, masculinos e mistos [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/8852> [Consultado a 7 de fevereiro de 2022]
- Caixa Geral de Depósitos. (2022, maio 12). Trabalhadores independentes: As obrigações fiscais e contributivas [Institucional]. <https://www.cgd.pt/Site/SaldoPositivo/leis-e-impostos/Pages/obrigacoes-trabalhadores-independentes.aspx> [Consultado a 12 de maio de 2022]
- Calisto, M. (2017). Os Reflexos do 25 de Abril no Mundo do Trabalho. Pp. 357-386 Faculdade de Letras da Universidade do Porto. <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/15248.pdf> [Consultado a 23 de maio de 2022]
- Carvalho, R., & Silveirinha, M. (2018). Género e receção mediática no Estado Novo. 7, 199–213. [https://doi.org/10.14195/2183-6019\\_7\\_13](https://doi.org/10.14195/2183-6019_7_13) [https://impactum-journals.uc.pt/mediapolis/issue/view/2183-6019\\_7](https://impactum-journals.uc.pt/mediapolis/issue/view/2183-6019_7) [Consultado a 19 de outubro de 2021]

- Carvalho, F. (2020). Maria José Marques da Silva uma Arquiteta Pioneira em Portugal [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra]. <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/92537> [Consultado a 7 de dezembro de 2021]
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (2017). Igualdade de Género em Portugal: Indicadores-chave 2017. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. <https://www.cig.gov.pt/documentacao-de-referencia/doc/cidadania-e-igualdade-de-genero/igualdade-de-genero-em-portugal/> [Consultado a 12 de novembro de 2021]
- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses. (sem data). Interdição de estágios extracurriculares não remunerados [Sindical]. CGTP. <http://www.cgtp.pt/sitios-direitos/legislacao/emprego/7551-interdicao-de-estagios-extracurriculares-nao-remunerados> [Consultado a 13 de maio de 2022]
- Cortesão, F. (2013). A Segregação de Género no Mercado de Trabalho em Portugal [Dissertação de Mestrado] [Universidade de Coimbra]. <https://eg.uc.pt/bitstream/10316/34172/1/Segregacao%20de%20genero%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf> [Consultado a 3 de janeiro de 2022]
- Cova, A., & Pinto, A. (1997a). O Salazarismo e as Mulheres: Uma abordagem comparativa. *Penélope: revista de história e ciências sociais*, 17, 71–94.
- Diário da República. (2011). Decreto-Lei nº 66/2011 (N. 106; pp. 3022–3025). Diário da República. <https://files.dre.pt/1s/2011/06/10600/0302203025.pdf> [Consultado a 12 de maio de 2022]
- Direção dos Recursos Humanos. (2019). Fatores de risco psicossociais [Ensino]. Técnico Lisboa. <https://drh.tecnico.ulisboa.pt/workingtecnico/2-fatores-de-risco-psicossociais/> [Consultado a 28 de março de 2022]
- Direção Geral do Ensino Superior. (2022). Quadro de Qualificações [Ensino]. DGES. [https://www.dges.gov.pt/pt/quadro\\_qualificacoes?plid=371](https://www.dges.gov.pt/pt/quadro_qualificacoes?plid=371) [Consultado a 14 de abril de 2022]
- Duarte, A. (2020). As (in)visibilidades das Mulheres Arquitetas. Eventos de arquitetura em Portugal, 2010-2019 [Mestrado Integrado]. Universidade da Beira Interior.

- Esquerda. (2020, junho 19). Teletrabalho fez aumentar o trabalho não pago das mulheres [Notícias]. Esquerda. <https://www.esquerda.net/artigo/teletrabalho-fez-aumentar-o-trabalho-nao-pago-das-mulheres/68643> [Consultado a 24 de julho de 2021]
- Eurofound. (2020). Living, Working and COVID-19. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> [Consultado a 12 de novembro de 2021]
- European Commission. (2017). The Gender Pay Gap in Portugal. [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en) [Consultado a 20 de novembro de 2021]
- Ferreira, V., Rosa, M., Rêgo, M., Santos, G., Perista, M., Araújo, H., Oliveira, J., Amâncio, S., Casaca, S., Silva, S., & Cruz, S. (2010). A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias (Estudos 7). CITE.
- Ferreira, V. R., & do Nascimento Rodrigues, K. (2021). Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. *Revista direitos, trabalho e política social*, 7(12), 113-136.
- Fortes, A. (2020). A Integração Europeia e as suas Consequências (Vol. 1). Rádio e Televisão de Portugal. <https://ensina.rtp.pt/artigo/a-integracao-europeia-e-as-suas-consequencias/> [Consultado a 28 de março de 2022]
- Friaças, A. (2020) "Elas andaram aí" mas com "estranhos destinos". Como se (re)escreve na história portuguesa a arquitetura no feminino? [Notícias] <https://www.publico.pt/2020/07/15/p3/noticia/andaram-ai-estranhos-destinos-reescreve-historia-portuguesa-arquitectura-feminino-1923908> [Consultado a 20 de outubro de 2021]
- Gabinete de Estatísticas da União Europeia. (2019). Disparities in minimum wages across the EU. EUROSTAT. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190131-2> [Consultado a 22 de fevereiro de 2022]
- Gomes, J. (2010). A Lição de Salazar. [https://oliveirasalazar.org/download/documentos/A%20li%C3%A7%C3%A3o%20de%20Salazar\\_\\_\\_4D121BE9-3394-4D43-AB1F-A81584CE2799.pdf](https://oliveirasalazar.org/download/documentos/A%20li%C3%A7%C3%A3o%20de%20Salazar___4D121BE9-3394-4D43-AB1F-A81584CE2799.pdf) [Consultado a 10 de outubro de 2021]

- González, P., & Santos, C. (2003). Gender Wage Differentials in the Portuguese Labor Market. Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia da Universidade do Porto, 22.
- Grupo de Estudos de Saúde da Mulher. (2021). Impacto económico da COVID-19—Diferenças de género? Grupo de Estudos de Saúde da Mulher. <https://apmgf.pt/wp-content/uploads/2021/03/Maior-impacto-economico-e-social.pdf> [Consultado a 14 de abril de 2022]
- Horta. I. (1990). Das Sufragistas à liberdade sexual. Lisboa. [Reportagem]. Rádio e Televisão de Portugal. <https://ensina.rtp.pt/artigo/das-sufragistas-a-liberdade-sexual/> [Consultado a 18 de junho de 2022]
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género. (2019). Gender Equality Index 2019: Portugal. Publications office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-portugal> [Consultado a 21 de setembro de 2021]
- Instituto Nacional de Estatística. (2021). Ganho médio mensal (€) por localização geográfica (NUTS-2013), sexo e grupo etário; anual”. Instituto Nacional de Estatística. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&contcto=pi&indOcorrCod=0006914&selTab=tabo&fbclid=IwAR19MRLZTyLmpN92h6bgX2xMZy2d8I4\\_IR9VytbAdliXmFkZKaRqnF9Jx3A](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contcto=pi&indOcorrCod=0006914&selTab=tabo&fbclid=IwAR19MRLZTyLmpN92h6bgX2xMZy2d8I4_IR9VytbAdliXmFkZKaRqnF9Jx3A) [Consultado a 02 de maio de 2022]
- Lusa. (2021, maio 1). Portugal é o terceiro país da UE com maior percentagem de trabalhadores acima dos 64 anos [Notícias]. Público. <https://www.publico.pt/2021/05/01/economia/noticia/portugal-terceiro-pais-ue-maior-percentagem-trabalhadores-acima-64-anos-1960787> [Consultado a 7 de dezembro de 2021]
- Mamede, R., Pereira, M., & Simões, A. (2020). Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho. Organização Internacional do Trabalho, 26.
- Ministério do Trabalho. (1979). Decreto-Lei nº392/79. Diário da República Eletrónico. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/392-1979-369814> [Consultado a 02 de maio de 2022]

- Mirza, A., & Nacey, V. (2021). The Architectural Profession in Europe 2020. A Sector Study. Architects Council of Europe. [https://www.ace-cae.eu/fileadmin/user\\_upload/2020ACESECTORSTUDY.pdf](https://www.ace-cae.eu/fileadmin/user_upload/2020ACESECTORSTUDY.pdf) [Consultado a 4 de setembro de 2021]
- Monteiro, P. (2015). Mulheres invisíveis. Princípios para uma reconstrução do discurso em arquitetura. *Urbana: Revista eletrónica do centro interdisciplinar de estudos sobre a cidade*, 7(2), 55-64. <https://doi.org/10.20396/urbana.v7i2.8642604> [Consultado a 17 de novembro de 2021]
- Moreno, L., & Morcillo, A. (2020). O teste do qui-quadrado como medida de associação entre variáveis qualitativas. Universidade de São Paulo e Campinas. [https://www.researchgate.net/publication/338294452\\_TESTE\\_DO\\_QUI-QUADRADO\\_2020](https://www.researchgate.net/publication/338294452_TESTE_DO_QUI-QUADRADO_2020) [Consultado a 16 de maio de 2022]
- Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura. (2019). Os assalariados são a maioria dos trabalhadores em arquitetura. MTA. <https://movimento-mta.pt/docs/manifesto.php> [Consultado a 13 de março de 2022]
- Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura. (2020). Relatório do Inquérito aos Trabalhadores em Arquitetura (p. 25). Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura. [https://www.movimento-mta.pt/docs/20210209-MTA\\_relatorio\\_do\\_inquerito.pdf](https://www.movimento-mta.pt/docs/20210209-MTA_relatorio_do_inquerito.pdf) [Consultado a 11 de fevereiro de 2021]
- Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura. (2020-a). Caracterização da Profissão (N.1). (2020). [Áudio]. <https://open.spotify.com/episode/ogSsGpTbUAid5Bt9H2FMLR> [Consultado a 19 de outubro de 2021]
- Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura. (2020-b). Discriminação e Precariedade (N.3). [Áudio]. <https://open.spotify.com/episode/37ouJuyImTbyhDRdT95lKr> [Consultado a 19 de outubro de 2021]
- Movimento dos Trabalhadores em Arquitetura. (2020-c). Intervenção Sindical (N. 2). [Áudio]. <https://open.spotify.com/episode/4K3AX5AxdfUmCiaXkxoCAs> [Consultado a 19 de outubro de 2021]
- Murat, D., Sezer, F. Ş., & Erbil, Y. (2019). Examination of Architects Levels of Burnout. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 219-230

- Nogueira, C. (2020). O Trabalho a Tempo Parcial no Código do Trabalho [Dissertação de Mestrado, Politécnico de Leiria]. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/5416/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final%2002-12.pdf> [Consultado a 15 de maio de 2022]
- Observatório de Empregabilidade do Instituto Superior Técnico. (2020). Mestrado em Arquitetura 2020. <https://oe.tecnico.ulisboa.pt/estatisticas/arquitetura/> [Consultado a 12 de maio de 2022]
- Ochoa, R. (2018). *Arquitetura no feminino?* Lisboa: Academia das Ciências de Lisboa. 6.
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Igualdade Salarial: Um guia introdutório.* Genebra. Organização Internacional do trabalho. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_714778.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714778.pdf) [Consultado a 25 de janeiro de 2021]
- Ordem dos Arquitetos. (2019). Regulamento n.º 812/2019. Diário da República. <https://dre.pt/dre/detalhe/regulamento/812-2019-125418405> [Consultado a 9 de maio de 2022]
- Organização Mundial de Saúde. (2011). PRIMA-EF: orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: Um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores. Organização Mundial da Saúde. [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43966/9788577102488\\_por.pdf;jsessionid=310F4E428CE8655B441A50BCBD1F19B6?sequence=7](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43966/9788577102488_por.pdf;jsessionid=310F4E428CE8655B441A50BCBD1F19B6?sequence=7) [Consultado a 27 de março de 2022]
- Parlamento Europeu (2020). Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: Definição e causas. 4. <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas> [Consultado a 20 de maio de 2022]
- Pedrosa, P. (2010). *Being a Female Architect in Portugal: A Short Introduction to a Long Ride.* 234–240. [https://www.academia.edu/949145/Being\\_a\\_female\\_architect\\_in\\_Portugal\\_a\\_short\\_introduction\\_to\\_a\\_long\\_ride](https://www.academia.edu/949145/Being_a_female_architect_in_Portugal_a_short_introduction_to_a_long_ride) [Consultado a 28 de outubro de 2021]

- Pedrosa, P. (2014). Women Architects in Portugal: A Long and Winding Road. 99–112. [https://www.academia.edu/6521937/Women\\_architects\\_in\\_Portugal\\_A\\_long\\_and\\_winding\\_road](https://www.academia.edu/6521937/Women_architects_in_Portugal_A_long_and_winding_road) [Consultado a 23 de outubro de 2021]
- Pedrosa, P., Torres, A., Sousa, E., Antunes, L., Souto, H., Ochoa, R., ... Ornelas, M. (2018). *Arquitectas em Portugal: Construção da visibilidade, 1942-1986*. Obtido 19 de junho de 2022, de W@RCH.PT -Arquitectas em Portugal: Construção da visibilidade, 1942-1986 website: <https://warch.iscsp.ulisboa.pt> [Consultado a 19 de junho de 2022]
- Pereira, A., & Almeida, R. (2011). *O Estado Novo (Vol. 4)*. Lisboa: Rádio e Televisão de Portugal. <https://ensina.rtp.pt/artigo/o-estado-novo/> [Consultado a 30 de abril de 2022]
- Pérez-Moreno, L., & Pedrosa, P. (2020). Women Architects on the Road to an Egalitarian Profession—The Portuguese and Spanish Cases. *Arts*. <https://www.mdpi.com/2076-0752/9/1/40> [Consultado a 17 de maio de 2022]
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. *Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)*.
- Pinheiro, S. M. (2018a). *Arquitectas: Superar a invisibilidade*. Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra.
- Pinheiro, S. M. (2018b). *Arquitectas: Superar a invisibilidade. Reconhecimento de Mercês Vieira e Desirée Pedro na Arquitectura Portuguesa* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra]. Coimbra. <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/81530> [Consultado a 17 de maio de 2022]
- Pinto, F. (2011). *A integração de Portugal nas Comunidades Europeias* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Coimbra. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/19158/1/A%20Integra%C3%A7%C3%A3o%20de%20Portugal%20nas%20Comunidades%20Europeias%20-%20Fernanda%20Pinto.pdf> [Consultado a 26 de janeiro de 2022]

- Pires, M. (2012). O Ateliê de Arquitetura/Urbanismo de David Moreira da Silva e Maria José Marques da Silva Martins. Visibilidade da Memória. [Tese de Doutoramento, Faculdade de Letras da Universidade do Porto]. Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/74157> [Consultado a 16 de junho de 2022]
- Rádio e Televisão de Portugal. (2000). A Indústria no fim do século XIX e no Estado Novo [Documentário]. Rádio e Televisão de Portugal. [https://ensina.rtp.pt/artigo/a-industria-no-fim-do-seculo-xix-e-no-estado-novo/?fbclid=IwAR1ZbSu4D6yLyxOEIU3PV9zDvk\\_\\_RKeU85WrFX-3t72mZ9QYi34WXGllqTM](https://ensina.rtp.pt/artigo/a-industria-no-fim-do-seculo-xix-e-no-estado-novo/?fbclid=IwAR1ZbSu4D6yLyxOEIU3PV9zDvk__RKeU85WrFX-3t72mZ9QYi34WXGllqTM) [Consultado a 3 de novembro de 2021]
- República Portuguesa. (2020). Governo promove projeto para combater desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego [Governamental]. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/comunicado?i=governo-promove-projeto-para-combater-desigualdades-entre-mulheres-e-homens-no-trabalho-e-no-emprego> [Consultado a 18 de junho de 2022]
- República Portuguesa. (2021). Salário mínimo sobe para 705 euros mensais. Salário mínimo sobe para 705 euros mensais. [Governamental] <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=salario-minimo-sobe-para-705-euros-mensais> [Consultado a 10 de maio de 2022]
- Rodrigues, A., Quirino, C., Rodrigues, J., & Pedro, S. (2019). A II Guerra Mundial e os Portugueses. [Reportagem] Lisboa: Rádio e Televisão de Portugal. <https://ensina.rtp.pt/artigo/a-ii-guerra-mundial-e-os-portugueses/> [Consultado a 9 de abril de 2022]
- Roxo, J. (2016). A Senhora Arquitecto: Maria José Estanco [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/13160> [Consultado a 25 de janeiro de 2022]
- Sales de Oliveira, C. (2011). Mobilidades e classes médias em contexto metropolitano - Estudo dos modos de vida nas áreas metropolitanas portuguesas (Dissertação de Doutoramento, ISCTE-IULE).
- Sang, K. J., Dainty, A. R., & Ison, S. G. (2007). Gender: a risk factor for occupational stress in the architectural profession?. *Construction Management and Economics*, 25(12), 1305-1317.

- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2014). Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações. *Análise Social*, 700-726.
- Santos, I. (2008) Câmara Clara—Feminismo em Portugal. [Vídeo]. Rádio e Televisão de Portugal. <https://ensina.rtp.pt/artigo/na-pista-do-feminismo-portugues/> [Consultado a 2 de novembro de 2021]
- Schouten, M. (2011). Uma Sociologia do Género (1.<sup>a</sup> ed.). Húmus. 159.
- Silva, P. A. e, Carmo, R. M. do, Cantante, F., Cruz, C., Estevão, P., Manso, L., & Pereira, T. S. (2020). Trabalho e desigualdades no grande confinamento. 2, 37.
- Silverman, D. (2020) Doing Qualitive Research (5<sup>o</sup>, Vols. 1-1) SAGE. [https://www.researchgate.net/publication/279187183\\_Doing\\_Qualitative\\_Research\\_A\\_Practical](https://www.researchgate.net/publication/279187183_Doing_Qualitative_Research_A_Practical) [Consultado a 19 de junho de 2022]
- Simonton, D. (1998). A History of European Women's Work: 1700 to present. Routledge.
- Vaquinhas, I. (2000). Os caminhos da instrução feminina nos séculos XIX e XX. Breve relance. Em *Turres Veteras III, Actas de História Contemporânea* (pp. 95–101). Câmara Municipal de Torres Vedras / Instituto de Estudos Regionais e Municipalismo Alexandre Herculano. <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/36891> [Consultado a 4 de maio de 2022]
- Vaquinhas, I. (2018). Mulheres na universidade de Coimbra: O caso das primeiras estudantes caboverdianas. 8(1), 219–243. <https://doi.org/10.21747/0871164X/hist8a12> [Consultado a 3 de maio de 2022]
- Vicente, Â. (2008). No Trabalho ou na Arena? Dimensionalidade do Domínio Agressão em Contexto de Trabalho [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Psicologia Aplicada]. Lisboa. <https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/175/1/DM%20%20ANGE1.pdf> [Consultado a 1 de junho de 2022]
- Vilela, R., Ribeiro, A., & Batista, N. (2020) Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo: Uma aplicação aos desafios do ensino no mestrado profissional. *Millenium*, (2), 29-36. [https://doi.org/Vilela, R. B., Ribeiro, A., & Batista, N. A. \(2020\). Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo. Millenium, \(11\), 29-36](https://doi.org/Vilela, R. B., Ribeiro, A., & Batista, N. A. (2020). Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo. Millenium, (11), 29-36)

Villaverde Cabral, M., & Borges, V. (2006). Profissão: Arquiteto/a (p. 127). Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

# Apêndice

# Condições de trabalho em arquitetura na Beira Interior: Reflexões com perspectiva de género

O presente inquérito realiza-se no âmbito da dissertação de Mestrado Integrado em Arquitetura segundo o tema "Condições de trabalho em arquitetura na Beira Interior: Reflexões com perspectiva de género", que se encontra a ser realizado na Faculdade de Engenharia da Universidade da Beira Interior, sob a orientação das professoras Doutoras Patrícia Santos Pedrosa e Catarina Sales. O objetivo desta investigação é analisar como se trabalha em arquitetura nesta região e as repercussões do contexto pandémico (SARS-CoV-2) na prática profissional.

Todos os dados fornecidos nos inquéritos são anónimos, servindo unicamente para fins estatísticos desta investigação. Agradecemos que seja efetuada apenas uma resposta por pessoa. Caso necessite de mais informação ou queira ser informado/a dos resultados pode contactar Marta Nunes através do e-mail: [marta-sofia96@hotmail.com](mailto:marta-sofia96@hotmail.com)

---

## \*Obrigatório

1. 1. Declaro que fui informado/a sobre os objetivos desta investigação e autorizo o tratamento de dados exclusivamente para fins estatísticos. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Autorizo  
 Não autorizo

2. 2. Exerce a sua profissão em arquitetura na região da Beira Interior? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

3. 3. Sexo: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Feminino  
 Masculino

4. 4. Idade: \*

---

5. 5. Ano de conclusão do mestrado ou licenciatura caso pré-bolonha. \*

---

6. 6. Instituição de formação académica. \*

---

7. 7. Tem filhos/as, idosos ou outros/as dependentes a cargo? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

8. 8. Se respondeu afirmativamente à pergunta anterior (7), indique quantos dependentes tem a cargo.

---

9. 9. Quantos **meses** demorou, aproximadamente, até encontrar emprego na área da arquitetura após a conclusão da formação? \*

---

10. 10. Quais os arquitetos / arquitetas que tiveram mais influência no seu percurso? **(Indique: A. percurso académico; B. percurso profissional)** \*

---

11. 11. Relativamente à Ordem dos Arquitetos é: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Membro efetivo ativo
- Membro efetivo suspenso
- Membro estagiário
- Não inscrito
- Outra: \_\_\_\_\_

12. 12. Na atividade laboral em arquitetura é: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador independente ou empresário

13. 13. Para além do trabalho em arquitetura enquanto profissão liberal, exerce mais alguma atividade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

14. 14. Se exercer mais alguma atividade para além da arquitetura enquanto profissão liberal, indique qual.

\_\_\_\_\_

## 15. 15. Selecione todas as alíneas em que se enquadra: \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- É trabalhador/a independente ou empresário/a em nome individual
- Possui trabalhadores a cargo
- Possui estagiários/as a cargo
- Trabalha para um/a colega de profissão
- Não se aplica

Outra:  \_\_\_\_\_

## 16. 16. Se a resposta à pergunta sobre a atividade laboral em arquitetura (12) foi trabalhador/a por conta de outrem indique o tipo de contrato: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Contrato sem termo / incerto
- Contrato a termo certo
- Contrato a tempo parcial
- Recibos verdes
- Estágio remunerado
- Estágio não remunerado
- Não se aplica
- Não responde

17. 17. Indique aproximadamente a sua remuneração mensal em arquitetura após descontos: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 705 €
- 706 a 906 €
- 907 a 1107 €
- 1108 a 1308 €
- 1309 a 1509 €
- 1510 a 1710 €
- 1711 a 1911 €
- 1912 a 2112 €
- >2113 €
- Não recebe qualquer tipo de remuneração
- Não responde

18. 18. Há quanto tempo trabalha na organização (escritório/atelier) em que se encontra atualmente? (**indique o tempo em meses ou anos**) \*

\_\_\_\_\_

19. 19. Em média, quantas horas trabalha por **semana**? \*

\_\_\_\_\_

20. 20. Possui horários fixos de início e fim de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

21. 21. Costuma prolongar o trabalho para horário pós-laboral (após as 18 horas) ? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

22. 22. Quando trabalha para além do horário semanal atribuído (máximo de 30 horas em regime a tempo parcial ou 40 horas em regime a tempo inteiro), as horas extra são remuneradas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não  
 Não se aplica

23. 23. Considera que o seu trabalho é devidamente **reconhecido** pela sua chefia, colegas de trabalho e clientes, face aos seus conhecimentos atuais e à sua formação? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

24. 24. Se à pergunta anterior (23) respondeu que considera que o seu trabalho não é reconhecido no seu meio laboral, e que queira partilhar o motivo, agradecemos.

---

---

---

---

---

25. 25. Em média quantas horas despende **diariamente** no cuidar de dependentes? \*

---

26. 26. Durante os períodos de confinamento no contexto da pandemia COVID-19, alguma vez considerou que as responsabilidades domésticas ou familiares impediram que dedicasse ao trabalho o tempo que gostaria? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Às vezes

27. 27. Durante o confinamento no contexto da pandemia COVID-19, teve dificuldade de concentração no trabalho devido a **responsabilidades familiares**? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Às vezes
- Não se aplica

28. 28. Durante a pandemia sofreu algum corte de rendimentos? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

29. 29. Durante o confinamento, se esteve em teletrabalho, a entidade empregadora forneceu-lhe o software/hardware necessário para poder trabalhar? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Software
- Hardware
- Ambos
- Nenhum
- Não se aplica

30. 30. Alguma vez sentiu algum tipo de discriminação, desigualdade ou injustiça no exercício do seu trabalho em arquitetura? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Não responde

31. 31. Se ao longo do seu percurso laboral em arquitetura tiver sofrido algum tipo de discriminação, desigualdade ou injustiça e que queira contar, agradecemos a partilha.

---

---

---

---

---

32. 32. Que **expetativas** tem em relação à evolução da sua carreira profissional em arquitetura? \*

---

---

---

---

---

33. 33. Muito obrigada pela colaboração e pelo tempo dedicado no preenchimento deste inquérito. Se estiver disponível para ser entrevistado futuramente acerca do tema insira o seu e-mail, lembrando que todos os dados inseridos são anónimos e servem unicamente para fins estatísticos desta investigação.

---

---

Google Formulários