

# A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO E NO EMPREGO EM PORTUGAL

Políticas e Circunstâncias

**ESTUDOS 7**

**Virgínia Ferreira**  
(organizadora)



# **A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias**

**Virgínia Ferreira  
(organizadora)**

EDIÇÃO COMEMORATIVA DOS TRINTA ANOS DA LEI DA IGUALDADE E DA CITE

CITE, 2010

## **COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO**

**Título:** “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal:  
Políticas e Circunstâncias”

**Colecção:** “Estudos”

**Organização:** Virgínia Ferreira

**Edição:** Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego  
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º – 1050-233 LISBOA  
Tel.: 217 803 700 • Fax: 213 104 661  
E-mail: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt) • Sítio: [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**Execução gráfica:** Editorial do Ministério da Educação

**Depósito Legal:** 315 536/10

**ISBN:** 978-972-8399-47-4

**Tiragem:** 2000 exemplares

Lisboa, 2010

O conteúdo desta publicação não reflecte necessariamente a posição ou opinião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

## Índice Geral

<b>Índice de quadros e gráficos</b> .....	7
<b>Notas biográficas</b> .....	11
<b>Prefácio</b> .....	17
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	23
<b>Cap. 1 Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo</b> .....	31
<i>Rosa Monteiro</i>	
1. Introdução .....	31
2. A abertura de estruturas de oportunidades políticas com a democratização e a internacionalização .....	33
3. Os contributos do “feminismo institucional” para a produção da Lei da Igualdade .....	39
3.1. Regulamentação do trabalho feminino: a primeira oportunidade .....	39
3.2. O pós-25 de Abril e o primeiro governo provisório ..	42
3.3. Institucionalização e <i>lobbying</i> pela agenda da igualdade no trabalho e emprego .....	45
3.4. O impulso final com uma nova aliada: a Secretária de Estado do Trabalho .....	47
4. Considerações Finais .....	52
5. Epílogo .....	53
Referências bibliográficas .....	54
<b>Cap. 2 A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa</b> .....	57
<i>Maria do Céu da Cunha Rêgo</i>	
1. Introdução .....	57
2. O que mudou na lei .....	59
2.1. O reconhecimento da igualdade de homens e mulheres pelo Direito português .....	59
2.2. O reconhecimento do igual valor social eminente da maternidade e da paternidade e a sua protecção como parte integrante do Direito do Trabalho .....	68
2.3. O reforço legal da coerência do sistema .....	71
2.4. Os códigos do trabalho – 2003/2004 e 2009 – e legislação avulsa sua contemporânea: avanços e retrocessos ..	73
3. O estado da arte .....	83
4. O que a lei fez mudar .....	86
5. Perspectivas de desenvolvimento .....	92

<b>Cap. 3</b>	<b>Gestão, trabalho e relações sociais de género</b> .....	99
	<i>Gina Gaio Santos</i>	
	1. Introdução .....	99
	2. Perspectivas de análise sobre a carreira das mulheres na gestão .....	100
	2.1. A perspectiva centrada no indivíduo .....	100
	2.2. A perspectiva centrada na situação .....	102
	2.3. A perspectiva centrada na “genderização” da/s cul- tura/s organizacional/ais.....	104
	3. Debates actuais e novos caminhos na teoria organizacional	107
	3.1. A liderança feminina: do quimérico ao real .....	107
	3.2. A relação entre o trabalho e a vida privada e familiar	110
	3.3. Da igualdade de oportunidades à (gestão da) diver- sidade.....	117
	3.4. Os estudos sobre homens e masculinidade/s.....	125
	4. Notas conclusivas .....	131
	Referências bibliográficas .....	132
<b>Cap. 4</b>	<b>A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular</b> .....	139
	<i>Virgínia Ferreira</i>	
	1. Introdução .....	139
	2. A evolução das desigualdades salariais (no sector privado) nos últimos trinta anos .....	144
	3. Factores institucionais na formação dos salários.....	156
	4. As práticas das empresas e o <i>family gap</i> .....	161
	5. A discriminação salarial das mulheres na literatura.....	165
	6. O que é mais importante – o que fazes, onde o fazes ou quem és? .....	170
	7. Políticas públicas com impacto na igualdade de remuneração entre mulheres e homens – a acção da CITE .....	173
	8. Tendências nos sistemas de remuneração .....	181
	Bibliografia .....	185
<b>Cap. 5</b>	<b>Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens</b> .....	191
	<i>Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista</i>	
	1. Introdução .....	191
	2. A transição para os anos 1970-1980 .....	192
	3. Os anos 1980 e 1990.....	197
	4. A década de 2000.....	202
	5. Conclusão .....	211
	Bibliografia .....	214

<b>Cap. 6</b>	<b>Escola e construção da igualdade no trabalho e no emprego</b>	217
	<i>Helena C. Araújo</i>	
	1. Introdução .....	217
	2. Que mudanças na escola nos últimos 30 anos? .....	219
	2.1. Em torno do acesso feminino aos vários níveis de ensino	220
	2.2. Aproveitamento escolar .....	222
	2.3. A partir daqui, reconhecimento no mundo de trabalho para as qualificações escolares das mulheres? .....	224
	3. Os estudos em torno de discriminação e igualdade de oportunidades .....	228
	4. Intervenção do Estado e políticas da igualdade .....	232
	5. Celebrar o sucesso escolar das raparigas como grupo de género?.....	235
	6. Breves conclusões.....	237
	Referências bibliográficas .....	238
<b>Cap. 7</b>	<b>Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das “elites discriminadas”</b>	247
	<i>João Manuel de Oliveira, Susana Batel e Lígia Amâncio</i>	
	1. Introdução .....	247
	2. A igualdade na Lei .....	247
	3. A igualdade de facto: evidência empírica .....	249
	4. Contradições entre uma igualdade <i>de jure</i> e a desigualdade de facto: a “natureza feminina” como discurso assimétrico..	254
	Referências bibliográficas .....	258
<b>Cap. 8</b>	<b>A (des)igualdade de género e a precarização do emprego</b>	261
	<i>Sara Falcão Casaca</i>	
	1. Introdução .....	261
	2. Enquadramento: a precarização do emprego e a sua femi- nização .....	262
	2.1. Flexibilidade de trabalho e precariedade.....	264
	3. Actividade e emprego feminino e masculino .....	267
	3.1. Taxas de actividade segundo uma perspectiva dia- crónica.....	267
	3.2. Emprego feminino.....	269
	4. Situações de emprego não permanentes: a precariedade contratual.....	272
	5. O regime a tempo parcial involuntário .....	276
	6. A condição de desempregados/as .....	280
	7. Comentários e reflexões finais.....	283
	Bibliografia .....	285
	Anexos .....	290

<b>Cap. 9</b>	<b>Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina .....</b>	<b>293</b>
	<i>Sofia Marques da Silva</i>	
	1. Introdução .....	293
	2. Revisão do estado da arte relativamente à problemática ..	295
	3. A feminização em algumas profissões nos últimos 30 anos...	299
	3.1. O caso da engenharia .....	301
	3.2. O caso do jornalismo.....	307
	3.3. O caso das forças armadas .....	312
	4. Impacto da intervenção do Estado através das políticas de igualdade .....	316
	5. Perspectivas de desenvolvimento .....	319
	6. Considerações finais .....	321
	Referências bibliográficas .....	325
<b>Cap. 10</b>	<b>A actividade comercial: uma reflexão sobre a feminização, juvenilização e precarização laboral .....</b>	<b>333</b>
	<i>Sofia Alexandra Cruz</i>	
	1. Introdução .....	333
	2. Evolução do emprego terciário: notas sobre a actividade comercial.....	334
	3. A organização da actividade comercial e a conciliação de universos profissionais, familiares e pessoais .....	340
	3.1. Hipermercados e centros comerciais: a questão dos horários de funcionamento e trabalho .....	340
	3.2. O trabalho a tempo parcial e a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal .....	342
	3.2.1. Rotinas e resistências no trabalho .....	346
	4. Políticas de intervenção estatal: uma retrospectiva sobre a regulação dos horários dos estabelecimentos comerciais ..	347
	5. Cenários de desenvolvimento futuro .....	352
	Bibliografia .....	354

## Índice de Quadros e Gráficos

### Quadros

2.1	Não discriminação e igualdade em geral .....	60
2.2	Direito ao trabalho remunerado .....	60
2.3	Autonomia dos cônjuges face ao trabalho remunerado .....	61
2.4	As pessoas, a família e o trabalho pago e não pago.....	62
2.5	A família e a liberdade profissional das mulheres .....	65
2.6	O acesso ao emprego e a discriminação .....	76
2.7	A protecção contra o despedimento fundado em maternidade e em maternidade ou paternidade .....	80
2.8	A igualdade de homens e mulheres no direito à conciliação no Código do Trabalho de 2009.....	82
2.9	Licenças por maternidade e por paternidade – N.º de beneficiárias/os .....	88
2.10	Licenças por maternidade e por paternidade – Duração – N.º de dias .....	88
2.11	Licença parental gozada pelo pai, paga a 100%, a título de acção positiva – N.º de beneficiários/as .....	89
2.12	Licença parental gozada pelo pai paga a 100% a título de acção positiva – Duração – N.º de dias .....	89
2.13	Licenças por maternidade, paternidade e parental gozada pelo pai – 2004/2007 – N.º de dias .....	89
2.14	A Maternidade e a Paternidade em 2003/2004 e a Parentalidade em 2009.....	91
3.1	Iniciativas destinadas a promover a diversidade nas organizações...	120
4.1	Diferenciais salariais entre os salários horários brutos de mulheres e homens, em Portugal .....	144
4.2	Taxa de feminização por escalões de rendimento superiores a 1200 euros, na Administração Pública (2004) .....	146
4.3	Diferenciais no Ganho Mensal Médio por categoria profissional (2008).....	149
4.4	Percentagem representada pelos Salários Mensais Brutos das Mulheres relativamente aos dos Homens, no Pessoal de Escritório em Portugal Continental e no Distrito de Coimbra, 1991 e 1998 (M/H*100) .....	150
4.5	Ganho Mensal Médio por Nível de Escolarização e Sexo (2008)....	151
4.6	Aumentos salariais, Portugal Continental, 2000-2009 (%) .....	152
4.7	Ganho Médio Mensal de Mulheres e Homens, 2007-2009 (Euros) .	153

4.8	Diferencial no Ganho/Hora Bruto Médio, por idade, Portugal Continental, 1985-2005.....	154
4.9	Decomposição do diferencial salarial .....	155
4.10	Segregação Horizontal em função do sexo, Portugal, 1997-2007....	171
4.11	Pessoal ao Serviço, segundo a taxa de feminização das profissões, em Portugal (1987, 1998 e 2008).....	172
6.1	Alunos/as inscritos/as por nível de ensino, sexo e taxas de feminização, 1977-2008 .....	220
6.2	Taxa de feminização no ensino secundário (público e privado), segundo a modalidade de ensino, 1977-2007 (%) .....	221
6.3	Taxa de feminização no ensino superior (público e privado), segundo a modalidade de ensino, 1977-2008 (%) .....	222
6.4	Taxas de conclusão por sexo e nível de ensino, Continente (%)....	223
6.5	Estudantes Inscritas e Diplomadas (Totais e %) no Ensino Superior, 1970-2008 .....	223
6.6	Feminização do pessoal docente por graus de ensino, 1996-2007....	225
7.1	Taxa de feminização de diplomados/as (CIG, 2007).....	250
8.1	Evolução das taxas de actividade, por sexo e grupo etário (Série 1998) .....	268
8.2	Evolução das contratações não permanentes na UE-15, por sexo (%)	273
8.3	Evolução da taxa de desemprego em Portugal e na UE (média), segundo o sexo.....	281
8.4	Evolução das diferenças em pontos percentuais entre as taxas de emprego masculinas e as taxas de emprego femininas (UE-15) ...	290
8.5	Evolução da taxa de emprego feminino, por classe etária, em Portugal e na UE (média).....	290
8.6	População empregada segundo a situação na profissão em Portugal, por sexo (%).....	291
9.1	Diplomados por área de educação e formação e sexo, de 2000-2001 a 2007-2008 .....	300
9.2	Percentagem de mulheres licenciadas por área relativamente ao total de pessoas empregadas com licenciatura, 1991 e 2001 .....	301
9.3	Total dos estudantes com diplomas em Engenharia em Portugal, por sexo, 1950-1995.....	302
9.4	Área de actividade principal por idade e sexo de diplomados/as em Engenharia, em 1994.....	305
9.5	Percentagem de jornalistas por sexo em 1990, 1997 e 2001 .....	309
9.6	Estratificação segundo o sexo no total dos jornalistas e nas elites	310
9.7	Distribuição de mulheres militares por forma de prestação de serviço e ramo .....	313
9.8	Distribuição de mulheres militares por categoria e ramo .....	314

10.1	Taxa de emprego por sector de actividade, segundo o sexo .....	334
10.2	Taxa de feminização no comércio.....	335
10.3	Evolução da distribuição de trabalhadores por conta de outrem no comércio a retalho por qualificações profissionais e por sexo .....	336
10.4	Subgrandes grupos e subgrupos profissionais, por sexo.....	338

## Gráficos

4.1	Diferencial Salarial entre Mulheres e Homens (UE) (2007; 2009)...	140
4.2	Diferencial Não Ajustado dos Salários/Hora de Mulheres e Homens (2005).....	141
4.3	Salários Mensais Brutos das Mulheres em percentagem dos Homens no Sector Privado, Portugal Continental, 1982-2006 (M/H*100) .....	147
4.4	Salários Mensais Brutos das Mulheres em percentagem dos dos Homens no Sector Privado nas Profissões mais Qualificadas, Portugal Continental, 1993-2006 (M/H*100).....	148
5.1	Rácio desemprego/população por idades e sexos – Portugal 1980-1989 .....	198
5.2	Taxas de desemprego por nível educacional e por sexos para a população de 25 a 54 anos – Portugal, 1995.....	202
5.3	Taxas de participação relativas para grupos específicos, 1984-2004	204
5.4	Taxas de desemprego para grupos específicos, 1984-2004 .....	204
5.5	Evolução do nível de instrução completo, por sexo, entre 1985 e 2007 .....	209
6.1	Titulares de Diplomas de Ensino Superior por tipo de curso e sexo, Portugal, 2007-08 .....	224
6.2	Taxa de Feminização do Pessoal Docente no Ensino Universitário em Portugal e na UE-25, 2004 (%).....	226
6.3	Membros da magistratura judicial por sexo, 1991-2007 .....	227
6.4	Pessoal médico inscrito em organizações profissionais, 1990-2007	227
8.1	Evolução da taxa de actividade, por sexo .....	267
8.2	Evolução das taxas de emprego das mulheres e dos homens (15-64 anos de idade) em Portugal .....	270
9.1	Diplomados/as em Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção, por sexo – 2000-2008 .....	303
9.2	Distribuição por sexo nas forças armadas portuguesas entre 1970 e 2001 .....	313



## Notas biográficas

### **Gina Gaio Santos**

Professora Auxiliar na Escola de Economia e Gestão na Universidade do Minho onde lecciona nas áreas de Teorias da Gestão e Igualdade de Oportunidades e Gestão da Diversidade. Possui um doutoramento em Ciências Empresariais e um mestrado em Gestão de Recursos Humanos, ambos conferidos pela Universidade do Minho. É licenciada em Sociologia pela Universidade de Coimbra. Os seus interesses de investigação abrangem as áreas temáticas relacionadas com o género e as organizações, as carreiras e a relação trabalho e vida extralaboral, e os comportamentos desviantes em contexto de trabalho. Tem publicado na revista *Comportamento Organizacional e Gestão* e as suas publicações mais recentes, centradas nas temáticas do género, carreiras e relação trabalho e família, podem ser encontradas na revista *Gender in Management: An International Journal* (2008) e *E-Cadernos, CES* (2008).

URL: [http://negeum.net/index.php?option=com\\_wrapper&Itemid=78](http://negeum.net/index.php?option=com_wrapper&Itemid=78)

### **Helena C. Araújo**

Professora Catedrática na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. As suas áreas disciplinares são sobretudo Sociologia da Educação, Estudos de Género e Cidadanias e Diversidade, nos três ciclos em Ciências da Educação. É directora do Centro de Investigação e Intervenção Educativas (CIIE/FCT). Foi presidente da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres e directora da sua revista *ex-aequo* (2002-2007). Uma das suas investigações de maior fôlego incidiu sobre a emergência da “profissão” de ensinar nas escolas públicas como trabalho de mulheres (1870-1933). A escolarização de raparigas, a construção de feminilidades e masculinidades, as narrativas biográficas de jovens com abandono escolar têm sido objecto de pesquisa e publicação. A investigação recente incide sobre a presença de mulheres nos cargos de docência e de direcção das instituições de ensino superior em Portugal e outros países europeus.

URL: <http://www.fpce.up.pt/ciie/invs/helenaaraujo.htm>

### **Heloísa Perista**

Socióloga com doutoramento pela Universidade de Leeds, é investigadora sénior e Presidente da Direcção do CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social. Tem sido responsável (ou co-responsável), ao longo dos

últimos 24 anos, pela realização de diversos estudos, nomeadamente no âmbito de projectos transnacionais, que têm dado lugar à publicação de vários artigos e livros, em Portugal e no estrangeiro. Tem também participado em várias redes europeias de investigação. O seu trabalho tem incidido, nomeadamente, nos domínios da igualdade de género, usos do tempo, trabalho e emprego, articulação trabalho-família, pobreza e exclusão social, violência contra mulheres idosas, migrações e mobilidade.

URL: <http://www.cesis.org/publicacoes.htm>

### **João Manuel de Oliveira**

Investigador em pós-doutoramento na área dos Estudos de Género, Sexualidade e Teorias Feministas no Centro de Investigação em Psicologia da Universidade do Minho. Doutorado em Psicologia Social, tem estudado a construção social do género e das normas que regulam a sua produção em diversas áreas, como o debate sobre a IVG em Portugal, as culturas profissionais, os direitos humanos das mulheres e em estudos sobre a discriminação em função da orientação sexual.

URL: <http://web.mac.com/joaomoliveira/>

### **Lígia Amâncio**

Psicóloga social e Professora Catedrática do ISCTE-IUL. Dedicou a sua carreira de investigação ao estudo dos processos de construção social do masculino e do feminino e das suas implicações para a discriminação das mulheres no trabalho. Foi Presidente da CIDM de 1996 a 1998. É Vice-Presidente da Fundação para a Ciência e a Tecnologia desde 2006.

URL: <http://www.degois.pt/visualizador/curriculum.jsp?key=3163216951690934>

### **Margarida Chagas Lopes**

Professora Auxiliar com Agregação do ISEG-UTL e investigadora do SOCIUS-ISEG. Tem sido responsável pelas unidades curriculares Economia dos Recursos Humanos, Economia da Educação, Análise de Políticas de Educação e Economia da Educação e Formação (licenciatura em Economia e mestrados e pós-graduações no ISEG). Desde fins dos anos 80 começou a investigar no âmbito dos estudos de género, assumindo a representação portuguesa da rede comunitária “As Mulheres e o Mercado de Trabalho” (D.G. V – CE) de 1988 a 1997. À preocupação com as questões do trabalho e do emprego sucedeu-se, tanto na docência como na investigação, um interesse crescente pelos processos de educação, formação e aprendizagem, nas suas várias vertentes, de entre as quais a dos estudos de género.

URL: <http://www.pascal.iseg.utl.pt/~mclopes>

### **Maria do Céu da Cunha Rêgo**

Tem 59 anos, é natural de Elvas, casada, com duas filhas e uma neta. Jurista, com trabalho profissional e cívico no domínio das migrações internacionais, apoio às comunidades portuguesas no estrangeiro e igualdade de homens e mulheres. Nesta área, exerceu funções de Secretária de Estado para a Igualdade (2001/02), Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (1997/2001) e Vice-Presidente da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (1991/92). É formadora, autora e co-autora de referenciais de formação, representante de Portugal no Fórum de Peritos/as do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, membro da Clínica de Direito da Igualdade e Discriminação – Antígona – da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, membro do Conselho Técnico-Científico do Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e do Conselho Geral do ISCTE-IUL. É membro de diversas ONG com actividade na área da igualdade de homens e mulheres.

URL: [http://www.fd.unl.pt/Anexos/Conteudos/CV\\_Maria\\_Ceu.pdf](http://www.fd.unl.pt/Anexos/Conteudos/CV_Maria_Ceu.pdf)

### **Rosa Monteiro**

Socióloga, assistente no ISMT-Coimbra, e investigadora do CEPESSE. A sua tese de mestrado em Família e Sistemas Sociais incidiu sobre o tema “Mães Trabalhadoras e Ideologia de Maternalização Intensiva”. Doutoranda em Sociologia na FEUC-CES, com pesquisa sobre Feminismo de Estado em Portugal, centrada no estudo da CCF/CIDM na produção de políticas públicas de igualdade de mulheres e homens. Tem coordenado e participado em projectos de intervenção em igualdade e desenvolvimento social, gestão de parcerias e metodologias participativas de intervenção e em estudos de avaliação de políticas públicas de igualdade de homens e mulheres (II e III PNI). Os seus interesses de investigação têm-se centrado nos domínios da igualdade no trabalho e no emprego, alargando-se, recentemente, à análise do papel dos mecanismos oficiais para a igualdade na produção de políticas de igualdade em Portugal. Tem publicações, livros, artigos e ensaios em revistas e em colectâneas nacionais.

URL: <http://www.ismt.pt/index.jsp?vm=5>

### **Sara Falcão Casaca**

Professora Auxiliar do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa e Investigadora do SOCIUS (Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações do ISEG). As suas temáticas de investigação, no âmbito da Sociologia do Trabalho e Relações de Género, têm incidido sobre a flexibilidade de emprego e de

tempos de trabalho, as desigualdades de género, e a articulação entre a vida profissional e a vida familiar. É uma das coordenadoras da rede temática *Gender Relations in the Labour Market and the Welfare State* da ESA (*European Sociological Association*).

URL: [http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/cv\\_membros/SaraCasaca.C.V.uk.pdf](http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/cv_membros/SaraCasaca.C.V.uk.pdf)

### **Sofia Alexandra Cruz**

Doutora em Sociologia pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto (FLUP), mestre em Ciências Sociais pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-UL) e licenciada em Sociologia pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto (FLUP). Foi investigadora do Observatório das Actividades Culturais (OAC) e docente de Sociologia em diversas instituições universitárias. Actualmente é professora na Faculdade de Economia da Universidade do Porto e investigadora do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

URL: [http://sigarra.up.pt/fep/funcionarios\\_geral.formview?p\\_codigo=315204](http://sigarra.up.pt/fep/funcionarios_geral.formview?p_codigo=315204)

### **Sofia Marques da Silva**

Professora Auxiliar na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. A sua actividade docente desenvolve-se na área das metodologias de investigação em educação e da sociologia da educação. É membro efectivo do CIIE – Centro de Investigação e de Intervenção Educativas e tem estado envolvida em vários projectos de investigação em torno das juventudes, escola e estudos de género. Neste último campo, sempre por relação às questões educativas, tem-se dedicado ao estudo sobre as masculinidades e feminilidades em contexto escolar, bem como ao significado do sucesso escolar e educativo de rapazes e raparigas. Desenvolveu ainda um estudo exploratório de carácter etnográfico com mulheres engenheiras civis em contexto de obra com o objectivo de compreender os desafios à construção de identidades profissionais no campo da engenharia. Desde 2005 é *Co-convenor of Network 19 – Ethnography*, da *European Conference on Educational Research* (ECER).

URL: <http://www.fpce.up.pt/ciie/>

### **Susana Batel**

Doutoranda em Psicologia Social no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). Tem reflectido acerca da relação entre representações sociais, identidades, discurso e mudança social.

URL: [http://cis.iscte.pt/pt/pages/members/susana\\_batel.html](http://cis.iscte.pt/pt/pages/members/susana_batel.html)

### **Virgínia Ferreira**

Doutorada em Sociologia, é Professora Auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Investigadora Permanente do Centro de Estudos Sociais. Tem estudado o modo como as relações sociais de sexo se expressam em vários fenómenos e processos e estruturas sociais, tendo em conta, nomeadamente: as mudanças económicas e políticas; a regulação do mercado de trabalho; as transformações tecnológicas; os regimes de bem-estar e outras instituições sociais; e as atitudes e práticas das mulheres e dos homens no trabalho, no emprego e na esfera doméstica. Os seus interesses mais recentes centram-se no estudo das políticas públicas de igualdade. É membro fundador da Associação Portuguesa de Estudos Sobre as Mulheres (APEM), à qual presidiu entre 1998-2002. É a representante Portuguesa no *Expert Group on Gender and Employment* da Comissão Europeia. A obra publicada inclui artigos e ensaios em revistas e em colectâneas nacionais e internacionais.

URL: [http://www.ces.uc.pt/investigadores/cv/virginia\\_ferreira.php](http://www.ces.uc.pt/investigadores/cv/virginia_ferreira.php)



## Prefácio

*Comemoram-se os 30 anos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), criada a 20 de Setembro de 1979 pelo Decreto-Lei n.º 392/79, que ficou conhecido como “Lei da Igualdade”. Como refere Rosa Monteiro no seu trabalho, este Diploma precedeu a adesão à CEE, antecedeu a ratificação do CEDAW (Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres) e destacou-se pela forma inovadora e vanguardista, não só no seu conteúdo, mas no modo como foi discutido, integrando propostas de sindicatos, promovendo o diálogo social e o papel da negociação colectiva na igualdade entre mulheres e homens.*

*À época, foi uma legislação arrojada, que não se limitou a definir conceitos de discriminação, mas criou a CITE, um instrumento de combate aos actos discriminatórios, a que o primeiro Presidente da Comissão chamou, com pertinência, um “braço armado”.*

*Criada apenas cinco anos após a Revolução dos Cravos, ainda inspirada pelos ventos revolucionários e empenhada em combater os resquícios da opressão que existira contra as mulheres na sociedade portuguesa durante o Estado Novo, tão bem caracterizada nas “Novas Cartas Portuguesas”, obra citada por mais do que uma autora nesta colectânea, esta Comissão tripartida, onde as decisões são tomadas através do diálogo social, foi ganhando espaço, competências e sabedoria tendo-se tornado hoje, 30 anos depois, uma instituição de referência no campo da igualdade de género.*

*No que respeita à actividade regular e permanente com as empresas, salienta-se o prémio “Igualdade é Qualidade”, instituído em 2000, que distingue as empresas com melhores práticas em matéria de igualdade de género e conciliação trabalho/família. Para além do prémio, a CITE foi promotora de projectos que fomentam a formação na área da igualdade de género e o diálogo social com as empresas, apoiados por fundos comunitários, como é exemplo a Iniciativa EQUAL.*

*Estas acções de carácter pedagógico e preventivo, conjuntamente com os pareceres jurídicos obrigatórios referentes a pedidos de parecer de despedimentos de mulheres grávidas, lactantes ou puérperas, e de pedidos de flexibilidade de horário ou ainda de pareceres que emanam de queixas apresentadas por trabalhadores/as – e que, muitas vezes, se tornam doutrinários em matéria de direito laboral – levam a que esta Comissão tenha um papel determinante e reconhecido na sociedade portuguesa de hoje.*

*É em homenagem a estas três décadas de percurso que surgiu esta obra científica colectiva, coordenado por Virgínia Ferreira e com contributos de muitas académicas que estudam e se debruçam sobre a dimensão social e económica da igualdade de género, que, como sabemos, tem uma implicação profunda nas relações laborais e na conciliação da vida familiar e profissional dos homens e das mulheres em Portugal.*

*A possibilidade de haver reflexões tão profundas, sistematizadas e documentadas nestas áreas de intervenção é também fruto de 36 anos de democracia e de desenvolvimento no nosso país, que, apesar das dificuldades e das incongruências inerentes ao desenvolvimento civilizacional, com períodos de avanço pautados por outros de retrocesso, é um país onde as mulheres têm uma elevada taxa de participação no mercado de trabalho, nem sempre coincidindo a equivalência dos seus graus de educação e formação com o sucesso profissional ao nível das carreiras e dos salários, e caracterizando-se muitas vezes por níveis elevados de precariedade laboral que, pelo papel reprodutor e cuidador que as mulheres também têm, as tem afectado significativamente como podemos verificar nos textos de Sara Falcão Casaca e de Sofia Alexandra Cruz.*

*Através da visita aos vários textos constatamos que, olhando em perspectivas diferentes do saber para a igualdade de género no mercado de trabalho, desde o direito à gestão de empresas, passando pela sociologia, pela psicologia social e pela economia, compreendemos com clareza que o caminho está a ser feito.*

*Mas o caminho está em construção, longe de chegar ao fim, e para alcançar a igualdade plena é fundamental que os homens, abandonando o velho paradigma da divisão sexual do trabalho, que Maria do Céu da Cunha Rêgo no seu texto apelida de “desigualdade e assimetria sexual das tarefas”, partam à conquista da esfera doméstica e que o tradicional conceito da tal assimetria/desigualdade de papéis nas tarefas sociais, em que os homens têm o dever do sustento da família e as mulheres dos cuidados, seja ultrapassado, de modo a ser possível, de facto, construir uma nova ordem social de progresso e igualdade.*

*Esta obra revela ainda, através do texto de João Manuel de Oliveira, Susana Batel e Lígia Amâncio e também do texto de Gina Gaio Santos, que as desigualdades são fruto desta organização social que remete homens e mulheres para lugares rígidos na estrutura e nas organizações sociais.*

*Os mecanismos psicossociais de desigualdade dentro das próprias organizações reflectem a existência de um padrão comportamental que toma como*

*referência o comportamento masculino hegemónico, encontrando-se as mulheres, mas também os homens que não estão dentro do padrão, em inferioridade simbólica face ao modelo vigente, afastando do sucesso profissional quem não se encaixa no arquétipo, tornando difícil o sucesso quando as representações sociais se sobrepõem aos comportamentos adoptados e às competências demonstradas.*

*Esta realidade, que não é objectiva e palpável, cria às mulheres maiores dificuldades de sucesso e ascensão profissional levando a que, tendo em conta a subjectividade dos factores avaliados, as mulheres ganhem menos do que os homens e cheguem em muito menor número a lugares de topo dentro das organizações, como aliás se pode constatar através do estudo de Virgínia Ferreira.*

*Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista analisam as convergências e divergências nas trajetórias de homens e mulheres nos últimos 30 anos na educação, qualificação e trabalho. Após 1974, com a democratização do ensino e com a entrada cada vez mais significativa de mulheres nas universidades, elevando os níveis e qualificações femininos, acreditou-se que o caminho da igualdade no mercado de trabalho, quer ao nível das profissões, quer ao nível das carreiras, dos lugares de decisão e dos salários, seria apenas uma questão de tempo. Hoje, 36 anos depois, concluímos que o acesso ao ensino e à qualificação, mesmo com resultados académicos mais elevados, não se traduziu por si só em sucesso social e profissional para as mulheres, o que significa que é necessário intervir com políticas de promoção da igualdade que alavanquem esta mudança, porque esta discriminação baseada em factores subjectivos de estereótipos sociais é impeditiva do desenvolvimento social, mas também inimiga da produtividade, da criação de riqueza e do desenvolvimento, coibindo o reconhecimento dos/as melhores, valorizando, no seu lugar, o conservadorismo social em detrimento de factores objectivos como a capacidade e a qualificação.*

*É ainda relevante a discriminação indirecta que subsiste, de forma invisível e silenciosa na sociedade portuguesa, quando observamos a distribuição dos homens e das mulheres nas profissões, tão bem relatada por Sofia Marques da Silva. A autora refere a presença de mulheres em profissões de hegemonia masculina como a área militar ou a engenharia, mas que se aplicaria também a homens em profissões de primazia feminina, como é o caso de educadoras/es de infância ou assistentes sociais, onde os estereótipos de género são muito acentuados e cuja desconstrução passa pelo desenvolvimento de educação para a cidadania nas escolas.*

*É fundamental e diria mesmo urgente que as crianças e jovens possam ser educados/as numa cultura de igualdade e de negação dos preconceitos relativos aos papéis tradicionais dos homens e das mulheres, que a democratização do acesso à educação não conseguiu realizar, como constata no seu texto Helena C. Araújo.*

*Estas assimetrias de papéis sociais no mercado de trabalho têm reflexos profundos na vida das pessoas e na organização social, tornando determinante, para se alcançar uma sociedade com níveis de qualidade de vida e bem-estar social elevados, intervir em três dimensões fundamentais: ao nível da partilha das responsabilidades entre mulheres e homens na esfera doméstica, ao nível da cultura das empresas e ao nível das políticas públicas de apoio às famílias, sendo para tal imprescindível aprofundar o diálogo destas áreas em sede de concertação social.*

*É através da triangulação destas dimensões que as desigualdades se esbatem e tendem a desaparecer. É necessário que os homens assumam mais responsabilidades domésticas, deixando as mulheres de ter uma sobrecarga de trabalho não remunerado, é necessário que as empresas cultivem uma cultura de igualdade nas suas práticas de recursos humanos tomando como iguais homens e mulheres, quer nas suas tarefas profissionais, quer na conciliação que fazem entre o trabalho e a família.*

*Contudo, são também necessárias políticas públicas que apoiem a conciliação e a partilha dos papéis familiares, como é o caso do alargamento da rede de equipamentos sociais, a escola a tempo inteiro, ou ainda a protecção social em matéria de parentalidade (maternidade e paternidade). A importância destas iniciativas é fundamental, porque a vida das pessoas, homens e mulheres, não se compadece com o continuar à espera que as mentalidades por si só se transformem, quando a sua transformação está intimamente ligada a uma dinâmica entre a influência da alteração de costumes na legislação e a influência das políticas públicas nas práticas sociais.*

*Esta obra marcará os 30 anos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, olhando em retrospectiva, avaliando percursos e trajectos, avanços e recuos, mas contribuindo de forma sustentada para perspectivar o futuro, sendo para tal necessário que o olhar científico seja colocado também nos trajectos masculinos da vida familiar e da vida profissional, tornando os homens o sujeito da análise, levando o contributo dos feminismos também para a esfera do masculino, e estou certa que será neste contexto que os muros, que teimosamente resistem em ceder, possam cair, entrando definitivamente num novo paradigma pós-moderno digno de um século que se inicia.*

*Que a Lei da Igualdade de 1979 possa ser uma inspiração, e que esta obra comemorativa dessa mesma iniciativa nos permita encontrar novos caminhos para uma sociedade mais progressista e com mais justiça social.*

*Catarina Marcelino  
Presidente da CITE, de Fevereiro a Outubro de 2009.*



## Introdução

Passados 30 anos sobre a entrada em vigor da Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, a “Lei da Igualdade” fundadora da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, justifica-se amplamente fixar uma reflexão pluridisciplinar sobre o que têm sido as mudanças no sistema de emprego em Portugal sob a égide de uma nova norma legal de enquadramento das relações de trabalho, em geral, e da relação salarial, em particular, ao longo deste período.

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho está entre os fenómenos unanimemente apontados como os que mais têm determinado as recomposições sociais verificadas ao longo das últimas décadas em Portugal. Podemos destacar as seguintes transformações: por um lado, o apagamento ou mesmo superação do défice de investimento em capital humano tradicionalmente registado entre mão-de-obra feminina e masculina, com o reforço da presença feminina em todos os níveis do ensino e da formação profissional; por outro lado, o aumento da vida activa das mulheres e a passagem para um modelo de actividade mais contínuo, com menos interrupções por motivos familiares, em parte devido à forte adesão das mulheres com filhos pequenos à actividade económica e à extraordinária quebra da fecundidade; e, finalmente, a progressiva integração das mulheres em profissões das quais eram excluídas.

Durante a década de 1970, ao invés do que sucedeu na maioria dos países da OCDE, onde a crise se traduziu na estagnação das actividades económicas e na retracção do emprego, em Portugal não se registou qualquer perda no volume dos postos de trabalho. Os enormes investimentos do sector público produtivo, depois das nacionalizações levadas a cabo em 1975, e a expansão do consumo do sector público administrativo ao longo de toda a segunda metade da década muito terão contribuído para que assim tenha acontecido. A intervenção estatal traduziu-se em iniciativas de apoio à manutenção de postos de trabalho, de viabilização económica de muitas empresas e de alterações da relação salarial que tiveram um impacto directo sobre o movimento de criação-supressão de emprego (como analisou Maria João Rodrigues, por exemplo). Na verdade, entre nós, as políticas económicas dos anos 1970 foram pautadas por preocupações essencialmente redistributivas e transformadoras da relação salarial, imprimindo-lhe uma marcada feição fordista, ou seja, seguindo um modelo entretanto já em crise na Europa. Foram, então, tomadas medidas que tiveram um impacto directo no aumento do emprego feminino, como foi o

caso da fixação do salário mínimo, do subsídio de desemprego e da licença de maternidade de 90 dias e outros direitos na gravidez, na maternidade e na assistência à família. Dentre estes direitos, importa destacar os seguintes: na gravidez — dispensa de trabalho, sem perda de regalias ou de remunerações, para permitir idas à consulta médica; na maternidade — licença de parto de 14 semanas, sem perda de tempo de serviço, de remunerações e de subsídios; na assistência aos filhos e outros dependentes — dispensa para as consultas médicas durante a gravidez, dois turnos de uma hora por dia enquanto dura a amamentação e até a criança perfazer um ano de idade, faltas até 30 dias por ano para prestação de assistência em caso de doença das crianças, ou mesmo dois anos de licença especial sem direito a vencimento. A capacidade de assimilação destas transformações por parte da economia portuguesa era, no entanto, bastante limitada e não se estranha assim a relação de tais transformações com a expansão da economia subterrânea e o empolamento do mercado de trabalho paralelo, tendencialmente ocupado por mulheres, sobretudo nas suas modalidades mais precárias. O efeito líquido destas políticas, quer pela expansão dos serviços públicos, quer pela submersão da economia, acabou inelutavelmente por se traduzir na enorme expansão do emprego feminino em Portugal.

A transformação operada na relação salarial, que, ao adquirir algumas dimensões fordistas, tornou a ligação ao mercado de trabalho mais atraente, ao lado da elevação dos padrões de consumo que, constantemente pressionados por altas taxas de inflação (só controladas na década de 1990), foram factores que vieram agudizar a necessidade de multiplicar as fontes de rendimento das famílias e, deste modo, ajudam a explicar os padrões de inserção de mulheres e homens nos mercados de trabalho, em Portugal.

Para além do peso dos factores socioeconómicos, não restam dúvidas de que à actuação do Estado coube uma quota-parte na determinação da evolução observada desde os finais dos anos 1970, sendo, nomeadamente, de assinalar a intervenção no sentido de erradicar as desigualdades que desde sempre existiram nas posições ocupadas por mulheres e homens nos mercados de trabalho, quer através da regulamentação das normas que enquadram as relações de trabalho, quer através da criação de mecanismos específicos que implementem na prática o princípio da igualdade nessas relações. Justifica-se assim que, por um lado, se procure sistematizar as mudanças registadas naquelas posições no mercado de trabalho e, por outro, se avalie o impacto das políticas públicas neste domínio.

Respondendo a anseios que impunham um sentimento cada vez mais claro da urgência da mudança, a maioria dos governos europeus lançou políticas

de igualdade no trabalho e no emprego durante a década de 1970. Portugal, uma vez liberto dos grilhões do Estado autoritário salazarista, não foi excepção. A seguir ao 25 de Abril, lançou-se em políticas de combate à discriminação social, económica, cultural e política das mulheres, que não se limitaram a seguir a inspiração de outros países, procurando antes ir mais além. Estas políticas foram recebidas como uma inevitabilidade decorrente do próprio processo de modernização e de democratização do país.

Portugal passou a ter uma “Lei da Igualdade”, na sequência do trabalho preparatório desenvolvido ao longo de uma década por um grupo de mulheres dedicadas ao serviço público e à emancipação feminina, e bafejadas pelos ventos favoráveis da história, que trouxeram, por exemplo, a necessidade de adaptar o quadro jurídico-legal do país à integração na Comunidade Económica Europeia, que tinha emanado duas directivas relativas à igualdade de ambos os sexos no emprego (a 75/117/CEE, relativa à igualdade salarial, e a 76/207/CEE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho). Coroando quase dez anos de trabalhos em torno da situação das mulheres no emprego em Portugal e transpondo as duas directivas de promoção da igualdade para a legislação nacional, a chamada “Lei da Igualdade” entrou, finalmente, em vigor em 20 de Setembro de 1979, e tão inovadora era que de poucas adaptações necessitou ao longo das três décadas seguintes (com excepção do alargamento do seu âmbito ao sector público do emprego, através do Decreto-lei n.º 426/88, de 18 de Novembro)

Um dos aspectos mais inovadores deste articulado legal foi o de determinar a criação de um novo mecanismo oficial para a igualdade de mulheres e homens. Tratava-se da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CITE, que surgia com uma composição tripartida, reunindo representantes do Estado e representantes dos parceiros sociais (patronato e sindicatos) com assento no Conselho Económico e Social em torno da discussão das questões ligadas à discriminação das mulheres no sistema de emprego, mais concretamente com a missão de promover a “real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação de trabalho”.

Entrávamos na década de oitenta sob os auspícios da institucionalização de direitos, deste modo com melhor protecção para enfrentar a desregulamentação do trabalho que por essa altura estava a penetrar nos mercados, uma vez findo o modelo fordista dos chamados “trinta gloriosos anos do pós-guerra”, e a revolução das tecnologias de informação e comunicação. Desde então

vivenciámos muitos processos sociais complexos: O processo de intensificação atingiu os ritmos do trabalho, a mudança social, a insegurança no trabalho e no emprego e o deslçamento dos saberes-fazer, das relações sociais e dos espaços. No caminho percorrido ao longo dos trinta anos que aqui assinalamos, acompanhámos o fenómeno da feminização do emprego que, não sendo nem causa nem efeito de nenhum destes processos, os afectou de forma determinante no modo como adquirem expressão em cada contexto e foi determinado por eles.

A feminização dos sistemas de emprego foi sendo feita em articulação com outros processos que se conjugam na transformação do modo como trabalhamos e damos significado ao acto de trabalhar. Entre esses processos destacam-se a globalização económica e a organização das empresas em rede; a individualização e projectificação das sociedades; a precarização do trabalho; a flexibilização dos produtos, das modalidades de organização do trabalho, dos colectivos funcionais e dos tempos de trabalho; a intensificação do controlo pelos sistemas tecnológicos e pela procura, da responsabilização e da auto-exploração. A feminização foi simultaneamente condicionada e possibilitada por todos estes processos. Em Portugal, como no resto do mundo, especialmente na Europa.

### **Objectivo e estrutura da colectânea**

Para consubstanciar a reflexão pluridisciplinar procurada, foram incluídos trabalhos de especialistas das várias ciências sociais que têm trabalhado os fenómenos e processos sociais que ocorrem no trabalho e no emprego, do ponto de vista da igualdade de mulheres e homens, como sejam, especialmente, a sociologia, a economia, o direito e a psicologia social.

Neste quadro, o objectivo foi duplo:

1. Por um lado, elaborar um balanço do que têm sido as principais transformações verificadas no trabalho e no emprego entre 1979 e 2009, no que diz respeito às posições que neles ocupam as mulheres e os homens.
2. Por outro lado, realizar uma reflexão sobre o impacto nessas mudanças das políticas públicas, especialmente daquelas que têm como objectivo fundamental a promoção da igualdade de mulheres e homens no mercado de trabalho e no sistema de emprego.

Transversal a todas as abordagens, está também a preocupação de entender o papel que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego tem tido.

Pensamos ter alcançado plenamente os objectivos prosseguidos, na medida em que se conseguiu não só analisar a evolução empírica dos fenómenos estudados, bem assim como dos referenciais teórico-analíticos que sobre estes têm incidido. Constituiu-se, deste modo, um repositório das análises e estudos que têm sido feitos sobre o mercado de trabalho e o sistema de emprego, em Portugal, sob a perspectiva das “relações sociais de género”. Os ensaios reunidos foram produzidos por investigadores/as com contributos reconhecidos como relevantes para a compreensão da problemática da igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego, independentemente do seu percurso ser mais ou menos longo.

Todos os textos incidem sobre a realidade portuguesa, tendo por isso sido dispensada essa menção explícita na maioria dos respectivos títulos. O facto de a informação versar sobre os mesmos objectos empíricos tornou inevitável que surgissem referências aos mesmos “factos”. Houve a opção propositada de não as evitar porque de cada vez que uma informação é utilizada, por vezes com recurso a fontes diferentes, é porque ocupa um lugar particular no *script* de cada texto e, por isso, acaba por não surgir como sobreposição, antes servindo uma leitura específica com um sentido diferente.

Os temas escolhidos e a sua ordenação permitiram construir um olhar progressivamente mais focalizado sobre as transformações sectoriais do mercado de trabalho e do sistema de emprego. O texto inaugural de Rosa Monteiro ajuda-nos a caracterizar o contexto de liberalização, democratização e de internacionalização que conduziu à elaboração e aprovação da “Lei da Igualdade”, nomeando as pessoas que souberam aproveitar as oportunidades políticas contidas em tal contexto para agir estrategicamente em prol da não discriminação e da igualdade de mulheres e homens. Surpreendentemente, a genealogia que ela traça começa ainda durante o marcelismo, quase na mesma altura em que entra em vigor a lei que impõe o princípio do salário igual para trabalho igual, analisada no segundo texto, de Maria do Céu da Cunha Rêgo, que compara passo a passo os mais importantes articulados legais, em cada um apontando os passos dados (e a dar) no aprofundamento da construção da igualdade na lei portuguesa no trabalho e no emprego, nas suas múltiplas dimensões (especialmente, o direito ao trabalho, a igualdade de retribuição e a protecção da maternidade e da paternidade). As questões em jogo na relação trabalho/família, do ponto de vista sócio-jurídico, são objecto de particular atenção.

No terceiro texto, Gina Gaio Santos explora os factores que têm sido identificados como determinantes das práticas discriminatórias nas organizações, no trabalho e nas estruturas de emprego. A autora revê os desenvolvimentos

teóricos, guiando-nos sobre a pertinência para a sociedade portuguesa das abordagens centradas sobre os estilos de liderança, os modelos identitários de masculinidade e feminilidade, a articulação entre o trabalho e a vida familiar e a gestão baseada nos princípios da igualdade de oportunidades ou da diversidade. Os contextos organizacionais são o seu horizonte mais próximo, mas não deixa que o nosso olhar fique por aí.

Segue-se um escrutínio da evolução das desigualdades salariais entre mulheres e homens desde a década de 1970 revelador da existência de uma tendência para o seu decréscimo, embora ténue e mais claro apenas nos últimos dez anos. Os vários estudos realizados mostram, por outro lado, que essa tendência a nível agregado não abriga de igual modo todos os grupos de pessoas empregadas, nem todas as formas de retribuição.

Os três textos seguintes questionam os impactos dos progressos das mulheres na educação e na formação nas suas posições no mercado de trabalho. Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista sublinham a desvalorização com que são recebidos na sociedade e no mercado de trabalho os esforços das mulheres para superarem o seu défice de escolarização, através da formação, enquanto Helena C. Araújo se centrou nas mudanças que o sistema educativo formal foi experimentando no sentido de promover a igualdade de oportunidades de raparigas e rapazes, nomeadamente no acesso a profissões anteriormente inacessíveis às mulheres ou de acesso restrito a uma pequena elite. Já João Manuel de Oliveira, Susana Batel e Lígia Amâncio enfatizam as desigualdades encontradas nessas posições aparentemente de sucesso para as mulheres. Na leitura complementar dos três textos, mostra-se claramente que o sistema de emprego e o sistema de educação, mesmo na prossecução da chamada “igualdade de oportunidades”, nunca abandonam o princípio regulador da “assimetria simbólica de género” na construção das posições de mulheres e homens no mercado de trabalho.

No contributo de Sara Falcão Casaca, acompanhamos o caminho que a flexibilidade e a precariedade foi delineando nas estruturas do emprego, com resultados altamente penalizantes para homens e mulheres, mas em especial para estas, como sejam o aumento dos vínculos contratuais não permanentes, do emprego a tempo parcial involuntário e do desemprego. No futuro, receia-se que a agilização de despedimentos e a flexibilização de horários de trabalho e de relações de emprego ameacem as posições actuais, intensificando a vulnerabilidade social, em geral.

Observando mais de perto algumas culturas profissionais e relações de emprego em alguns sectores de actividade profissional, concluímos esta

abordagem multidisciplinar aos últimos trinta anos de transformações no mercado de trabalho e no sistema de emprego de Portugal. Sofia Marques da Silva ajuda-nos a compreender como é que a cultura característica de profissões tradicionalmente masculinas, nos campos da engenharia, do jornalismo e das forças armadas, dificulta a integração das mulheres e estas, por seu turno, também não coadjuvam, ao investirem sobretudo na sua “sensibilidade feminina”, que não é reconhecida naqueles contextos de trabalho. Sofia Alexandra Cruz, por fim, analisa as transformações registadas no sector terciário, focalizando em especial o comércio, que, no período analisado, se tornou num grande empregador de mulheres e nos oferece um excelente posto de observação das singularidades da evolução do emprego feminino. As estruturas comerciais, como hipermercados e centros comerciais, praticamente nascidas durante este período, acompanhando a expansão do consumo, são analisadas de forma a identificar os perfis de trabalhadores/as que empregam e as estratégias de conciliação de universos profissionais e pessoais que impõem.

Em termos globais, pensamos que o volume produzido responde aos objectivos traçados, resultando num repositório da evolução dos aspectos fundamentais do mercado de trabalho e do sistema de emprego nos últimos trinta anos, mas também das políticas que os procuraram regular, bem assim como das análises e interpretações teóricas que lhes conferiram legibilidade. Muito embora estes aspectos não tenham sido salientados nesta nota introdutória, a preocupação em atentar na acção do Estado na promoção da igualdade e avaliar a respectiva efectividade foi transversal a todos os textos.

Não quero deixar de assinalar a feliz iniciativa da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego de incluir o apoio a esta publicação nas comemorações do seu trigésimo aniversário. Ao entusiasmo e espírito de partilha de quem produziu os contributos aqui reunidos se deve, evidentemente, a concretização do projecto que agora se conclui sob a forma de livro, uma das melhores invenções da humanidade e que mais tem contribuído para a expansão de ideias que ajudem a melhorar o nosso viver comum. Que na sua vida própria, ora lançada, este possa também para tal concorrer.

Virgínia Ferreira



## Capítulo 1

### Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo

Rosa Monteiro

#### 1. Introdução

É já quase um truísmo dizer-se que, em Portugal, a formação de um quadro legal e institucional para a igualdade de mulheres e homens foi um processo surpreendentemente precoce, inovador e até progressista. É também verdade que nas análises que ponderam os resultados concretos de tais políticas na sociedade portuguesa, esses sinais positivos/progressos são repetidamente contrastados com as frustrações e paradoxos na sua implementação efectiva e nos seus impactos. As disjunções entre o quadro jurídico e institucional, criado para promover a igualdade e a não discriminação em razão do sexo, e as práticas institucionais e sociais que o contrariam, ou, para simplificar, entre a “igualdade formal” e a “igualdade de facto”, causam, é certo, inúmeras perplexidades e têm gerado linhas profícuas de interpretação sociológica da singularidade do caso português (Santos, 1993; Ferreira, 2005); não é esse, porém, o meu enfoque neste ensaio.

O meu objectivo é o de compreender os factores que motivaram a criação da Lei da Igualdade, e a criação da CITE (Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro), e a sua formatação e configuração da forma inovadora que se lhe reconhece (Nunes, 1999). Como explicar uma Lei de igualdade no trabalho e no emprego que precede à nossa adesão à CEE, e que antecede e viabilizará a nossa pronta ratificação da CEDAW?<sup>1</sup> Como explicar uma lei de igualdade discutida e integradora de propostas vindas dos sindicatos, promotora do diálogo social e do papel da negociação colectiva na igualdade no trabalho de mulheres e homens? Como explicar a criação de uma Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego de constituição tripartida? Aliás, como justificar a criação de uma nova estrutura formal específica para estas matérias, com atribuições que vão desde a proposta de legislação até ao acolhimento e análise de queixas de discriminação, quando já existia a CCF? As interrogações podiam multiplicar-se, mas termino com a seguinte: porquê tanta proactividade num país em que nem Estado nem sociedade foram alguma vez particularmente

---

<sup>1</sup> Fomos o segundo país da Europa Ocidental e o quinto país do mundo a fazê-lo, logo em 1980.

consciencializados ou entusiastas das questões da igualdade de mulheres e homens?

Em Portugal, o período que podemos delimitar entre meados dos anos 1970 e meados dos anos 1980 foi de intensa renovação legislativa, alguma da qual não se limitou apenas a eliminar a discriminação explícita na legislação do Estado Novo, mas a integrar visões e propostas progressistas em algumas matérias legisladas. Se a produção de um quadro legal e institucional democrático e antidiscriminatório se materializou após 1976, a reboque da nova Constituição, as suas origens encontram-se antes dessa data, ainda no período marcelista, no trabalho das primeiras expressões do “feminismo institucional” em Portugal.

Evoco, por isso, dois factores decisivos para a reestruturação jurídica e institucional na área da igualdade neste período.

Por um lado, o contexto político-social, que era de liberalização, democratização e de internacionalização normativa e institucional, em que estas vertentes, timidamente encetadas com o marcelismo e depois aceleradas pela Revolução de 1974, criaram estruturas de oportunidades políticas e brechas no processo político favoráveis às demandas feministas (nacionais e internacionais).<sup>2</sup> A constatação da opressão das mulheres na legislação proporcionou um espaço de oportunidades para a introdução das questões da discriminação em razão do sexo, num quadro de modernização democrática e de reconquista do respeito internacional (Portugal pediu a adesão à CEE em 1977).

Por outro lado, destaco o aproveitamento destas oportunidades políticas pelos actores que, na cena política formal e informal, agiram estrategicamente para a afirmação e legitimação de uma acção pública/estatal no domínio da não discriminação e da igualdade de mulheres e homens. Nomeadamente, mulheres que ocupavam já posições dentro do Estado e que, mesmo que não se assumissem explicitamente como feministas, criaram as redes formais e informais necessárias à conquista de espaço institucional e político para uma agenda feminista.

---

<sup>2</sup> Uso o qualificativo “feministas” independentemente de os sujeitos aludidos se assumirem ou não sob tal categoria. Esta opção segue o esquema de classificação proposto por Mazur e McBride segundo o qual são elementos de uma acção feminista: “1. a indicação de que os objectivos a alcançar beneficiarão de alguma forma as mulheres, já que se parte do princípio de que o seu estatuto e a forma como são tratadas pela sociedade lhes são desfavoráveis; 2. A inclusão de concepções que explicita ou implicitamente desafiam as hierarquias sociais de sexo e as formas de subordinação social das mulheres actualmente existentes” (Mazur e McBride, 1995, *apud* Ferreira *et al.*, 2007: 265).

## **2. A abertura de estruturas de oportunidades políticas com a democratização e a internacionalização**

A inscrição da discriminação na própria lei acentuava, no pós-revolução, a sua intolerabilidade política e social. O quadro jurídico discriminatório herdado do salazarismo, que algumas tímidas alterações no período marcelista não modificaram significativamente, era intolerável numa sociedade que se queria moderna, democrática e renovada pela Revolução. Estas ambições, das elites políticas portuguesas, aditavam legitimidade a um trabalho de alteração da legislação em favor da situação da mulher. A discriminação consagrada na legislação anterior a 1976 era a face visível da discriminação mais funda, porque legitimada e tornada invisível pelos quadros culturais e pelas práticas sociais.

No campo do trabalho e do emprego, as concepções acerca do lugar e papel da mulher na sociedade, da moral e do “bem social”, bem como os argumentos da protecção à função biológica da maternidade sustentavam o estatuto de subalternidade da mulher, as proibições e condicionamentos ao exercício de certas profissões, as discriminações salariais e ocupacionais, entre outras. Impedia-se à mulher o exercício da carreira diplomática, da magistratura judicial e de cargos de chefia na administração local; as professoras primárias viam condicionado o seu direito ao casamento, tendo de pedir autorização ao Ministério da Educação Nacional para o poderem fazer; as enfermeiras hospitalares e as hospedeiras de ar estavam mesmo proibidas de casar; até 1967, as mulheres casadas tinham de ter a autorização do marido para celebrarem um contrato de trabalho, mas apesar do levantamento dessa obrigatoriedade, e na ausência desse consentimento, o marido continuou a poder anular a qualquer momento o referido contrato; na indústria, e em muitos contratos colectivos de trabalho, as mulheres estavam proibidas de trabalhar em certas categorias profissionais especializadas, limitando-se a tarefas indiferenciadas e mal remuneradas (Pimentel, 2001; Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1971). Na sequência da Convenção 89 da OIT, era proibido o trabalho nocturno às mulheres, na indústria. Eram também proibidos certos trabalhos na construção civil e o trabalho subterrâneo nas minas. Por serem considerados nocivos à “saúde da trabalhadora”, um Despacho de 1934 apresentava uma extensa lista de trabalhos proibidos à mulher, que viria a ser alterada, ainda em 1973, pela Portaria 183/73, de 13 de Março, proposta pelo Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher (GTDPNGM). Em 1969 (Decreto-Lei 49 408, de 24 de Novembro) foi consagrado o princípio da igualdade salarial na sequência da ratificação, em 1966, da Convenção 100 da OIT, princípio

que viria a ser sistematicamente esquecido nas próprias convenções colectivas de trabalho.

Segundo estimativas do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, de 1971, as mulheres representavam apenas 21% do total da população economicamente activa, e apenas 16% do conjunto da população feminina (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1971). As taxas mais significativas de actividade feminina concentravam-se em escalões etários muito jovens (15-19 anos de idade) o que indicava o abandono do mercado de trabalho pelas mais velhas, provavelmente devido ao assumir das suas responsabilidades familiares, e também à saída muitíssimo precoce do ensino. O trabalho feminino era essencialmente um trabalho não qualificado, e concentrava-se também esmagadoramente em sectores tradicionais da indústria, nomeadamente têxteis, vestuário, calçado e alimentação, com fraca inovação tecnológica. De acordo com o Estudo Analítico das Remunerações Femininas e das Diferenciações Salariais entre Homens e Mulheres (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1971), era generalizada em todos os sectores de actividade uma acentuada diferenciação salarial entre mulheres e homens, principalmente no trabalho não qualificado na banca e seguros (32,5%) e na tipografia, vestuário, calçado, alimentação e comunicações (“menor que 50%”). Constatava-se ainda que a regulamentação colectiva do trabalho era ineficaz no eliminar das discriminações salariais.

No domínio do trabalho e do emprego, tal como noutros domínios, a discriminação e a negação de direitos às mulheres eram gritantes, o que viria a ser revisto logo após a Revolução de Abril de 1974 em legislação avulsa/diversa<sup>3</sup> e, depois, na Constituição de 1976. A Constituição consagrava nos seus artigos o direito à Igualdade entre mulheres e homens (art.º 13.º), o direito ao trabalho (art.º 58.º), e à livre escolha da profissão e do tipo de trabalho, bem como condições para que não fosse vedado ou limitado o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais em função do sexo (art.º 58.º). Também os princípios de salário igual para trabalho igual e da protecção das mulheres trabalhadoras durante a gravidez e pós-parto, entre outros, ficaram consagrados na Constituição de 1976. A introdução e o reconhecimento constitucional destes direitos desencadearam a necessidade de rever os Códigos ou a legislação específica, em domínios como os do Direito Civil, Direito Penal e Direito do Trabalho, que contrariavam os princípios de igualdade estatuídos na Constituição.

---

<sup>3</sup> Por exemplo, a que eliminava a proibição de acesso das mulheres a profissões na magistratura, diplomacia e administração pública local.

Este conjunto de transformações criou o espaço de oportunidades para a entrada de uma agenda feminista ou de promoção dos direitos das mulheres no quadro de democratização do país. Apesar disso, e tal como aconteceu noutros países, os momentos de transição democrática não oferecem iguais possibilidades de acção política a todos os tipos de movimentos ou de reivindicações (Waylen, 1997 e 1998; Franceschet, 2003; Suh, 2006). A entrada de outras agendas que não a da revolução é uma entrada difícil, marcada de inércias, resistências e até hostilidades. Em Portugal, e depois da forte participação de mulheres nas movimentações revolucionárias, parece não ter havido lugar para a constituição e visibilização de movimentos feministas autónomos. Na ausência de movimentos feministas autónomos e reivindicativos<sup>4</sup> (Tavares, 2008: 254), o contexto de reconstituição institucional e legislativo foi aproveitado pelas mulheres que estavam já no Estado, desde 1970, a cuidar e a lutar por uma agenda das mulheres, mais especificamente no Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher, primeiro embrião da CCF/CIDM/CIG e do Feminismo institucional em Portugal. Como veremos mais à frente, estas mulheres aproveitaram a encomenda da produção de uma Regulamentação do Trabalho Feminino para realizarem estudos sociológicos e de direito comparado, que sustentaram propostas legislativas na área do emprego e do trabalho já antes de 1974 e que tiveram continuidade e concretização depois da Revolução, nomeadamente na Lei da Igualdade de 1979.

Se a nível nacional o momento era de oportunidades, ainda que circunscritas à esfera/via institucional, também internacionalmente a reflexão e acção em favor do estatuto das mulheres crescia nessa altura e se institucionalizava na cena internacional com a celebração do Ano Internacional da Mulher (1975) da ONU, e com a Década das Mulheres (1975-1985) da mesma organização. A OIT havia lançado na década de 1950 duas importantíssimas Convenções (a 100 e a 111), que exigiam um olhar para as mulheres e a sua situação no trabalho; a OCDE também desenvolvia, já nessa altura, projectos transnacionais acerca do “papel das mulheres na economia”, por exemplo. Apesar do contexto ainda ditatorial, nos finais dos anos 1960 começou a consolidar-se uma participação de algumas mulheres das elites políticas e da administração pública em instâncias internacionais

---

<sup>4</sup> Várias vozes lamentam a ausência de representação substantiva das mulheres (a reivindicação dos seus direitos) no processo revolucionário. Maria de Lourdes Pintasilgo várias vezes o denunciou, numa perspectiva de que os agentes políticos da revolução não atendiam à necessidade de incluir as mulheres. Também Manuela Tavares fala desta ausência de reivindicações das e pelas mulheres, invocando o expressivo comentário de Fina D’Armada: “estão aqui tantas mulheres e nem gritam pelos seus direitos! (...) não tínhamos ainda os nossos direitos, nem sequer sobre os filhos e não reivindicávamos os nossos direitos nas manifestações” (Tavares, 2008: 254).

de variada natureza e com finalidades também distintas, desde a formação técnica, estágios, militância ou associativismo à representação diplomática do país. Desde então, essa participação foi contínua e intensa, chegando mesmo algumas delas a assumir cargos de relevo nesses espaços internacionais.<sup>5</sup>

Num cenário em que a influência do feminismo transnacional, quer o mais institucional, quer o mais militante, gerou em muitos países ocidentais e não ocidentais dinâmicas mais ou menos universais, como por exemplo a da criação por toda a parte de mecanismos estatais para a igualdade (Rai, 2003), em Portugal, e ainda antes de 1974, estas influências deram origem à criação de um grupo *ad hoc* para a promoção “do estatuto da mulher” no Ministério das Corporações e Previdência Social. Ainda que a criação de instituições seja, para os Estados, uma forma mínima (implicando transformações mínimas) de satisfazer as exigências internacionais, como entendem autoras como Jelena Subotic (2007), o facto é que essa criação foi decisiva num país como Portugal, especialmente num período de transição e consolidação democráticas.

Portugal ratificara a Convenção n.º 100 da OIT em 1969, e no Ministério das Corporações e Previdência Social multiplicavam-se os estudos (até com estágios internacionais para exercícios de direito comparado) e a atenção para as questões do trabalho feminino, nomeadamente no Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra e no Centro de Estudos. Os sectores mais progressistas do Ministério das Corporações, para além dos desejos reformistas, confrontavam-se com questões prementes, como era o caso: do crescimento da participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho; do aumento dos pedidos de informação de agências internacionais, que chegavam via Ministério dos Negócios Estrangeiros; das condenações que instituições como a OIT faziam ao nosso sistema corporativo e aos atrasos em matéria laboral.

Face a estas premências de acção focalizada no universo de trabalho feminino, e no contexto da preparação do IV Plano de Fomento, Joaquim da Silva Pinto, o então jovem Secretário de Estado do Trabalho e da Previdência, promoveu a criação de um grupo de trabalho ao qual encomendou uma Regulamentação do Trabalho Feminino, em 1970. O grupo chamar-se-ia

---

<sup>5</sup> Ilustrativo da importância deste trabalho internacional é o facto de pessoas da Comissão terem assumido por 6 vezes a presidência do Comité do Conselho da Europa (CE) dedicado às questões da igualdade entre os sexos (primeiro designado Comité Intergovernamental sobre a Condição Feminina e mais tarde Comité Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens): 1983, 1984, 1988, 1989, 1992 e 1993. De particular relevo tem sido a trajectória nos fóruns internacionais de Regina Tavares da Silva que, além de ter presidido a esse Comité do CE por diversas vezes, foi também vice-presidente (1990) e presidente (1991) do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, da Comissão Europeia, por exemplo.

Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher. O objectivo global e político explicitamente afirmado era o de apresentar um plano de acção com vista à articulação e integração do potencial feminino nas políticas do desenvolvimento nacional, e para isso eram destacadas linhas de acção decisivas como: *a)* a necessidade de conhecer, de fazer diagnósticos sobre a condição da mulher; *b)* a planificação da acção; *c)* a transversalidade e interpenetração sectorial; *d)* a articulação com os Planos de Fomento; *e)* a inclusão de todos os Ministérios, mas também de organizações de mulheres e de peritos/as. Portanto, a integração dos seus objectivos dentro dos trabalhos de preparação do IV Plano de Fomento e a elaboração de propostas legislativas e de adaptação da legislação portuguesa às convenções internacionais compunham uma abordagem precoce que hoje poderíamos chamar de “*mainstreaming* de género” *avant la lettre*.

Para o grupo de trabalho foram convidadas mulheres que vieram a ser as primeiras representantes do feminismo institucional em Portugal, como Maria de Lourdes Pintasilgo (sua presidente), Aurora Fonseca, Bertina Sousa Gomes, Maria de Fátima Falcão Campos, Fernanda Agria, Odete Esteves de Carvalho e Maria do Carmo Romão, a que mais tarde se juntaram duas delegadas às regiões plano, concretamente, Regina Tavares da Silva (Centro) e Ana Maria Braga da Cruz (Norte). Estas mulheres aproveitaram esta “pequena brecha”, como lhe chamaria Maria de Lourdes Pintasilgo, e, concebendo o problema do trabalho das mulheres numa concepção holística (“como um mosaico de problemas”) e intersectorial (inclusão de todos os ministérios e organizações de mulheres), foram conquistando graus sucessivos de reconhecimento e consistência institucional e política até que, em 1977, foi institucionalizada a Comissão da Condição Feminina (CCF), sob a tutela da Presidência do Conselho de Ministros.

Apesar de o contexto ser de mudança e de abertura democrática, e com a vontade política de apenas “cumprir os mínimos” em matéria de eliminação das discriminações, foi nas redes internacionais que estas mulheres encontraram a força propulsora para o seu trabalho de reivindicação no Estado em torno dos interesses das mulheres. A participação em redes de feminismo transnacionais, institucionais e não institucionais, reforçou de forma decisiva o poder destas activistas (estatais e não estatais)<sup>6</sup> em termos de acesso a

---

<sup>6</sup> No caso das não estatais, refiro-me às representantes das organizações de mulheres que, desde 1974, colaboraram com a CCF na preparação do Programa Comum de Acção para o Ano Internacional das Mulheres (1975), três das quais integraram inclusivamente a delegação oficial portuguesa à Conferência do México (GRAAL, Comissão da Condição Feminina do Partido Socialista e Grupo de Estudos da Mulher Engenheira).

recursos e financiamentos, de criação de redes de partilha de informação, de conhecimento, de boas práticas, robustecendo o seu poder argumentativo e influenciando os modelos e concepções de políticas reivindicados.

A renovação do quadro jurídico-institucional para a promoção do estatuto da mulher e da igualdade de mulheres e homens, embora beneficiando da modernização democrática operada no Estado português, foi reforçada pela acção de alguns factores que a aceleraram e lhe deram traços inovadores.<sup>7</sup> Ainda que os ventos favoráveis que sopravam do exterior, nomeadamente a realização da Década das Mulheres pelas Nações Unidas (1975-1985), tenham ajudado a varrer um quadro jurídico e legislativo profundamente discriminatório em relação às mulheres, eles não bastam para explicar a formulação e formatação inovadora e pioneira das orientações, concepções, normas e instituições entretanto criadas para a promoção do seu estatuto. O facto é que Portugal entre 1970 e 1980, uma década portanto, varreu da legislação a discriminação em razão do sexo, assumiu o compromisso internacional com a agenda da igualdade, e criou não apenas um, mas dois mecanismos oficiais para a igualdade de mulheres e homens. A que se deve esta singularidade relativamente a, por exemplo, outros países da Europa do Sul? Na minha perspectiva, as dinâmicas dos actores no contexto socio-político português são o factor diferenciador e mediador das influências internacionais que justifica alguma da diferença e atipicidade do caso português. Aqui, destaco o papel particular de mulheres políticas, militantes, técnicas, que, vencendo as resistências e aproveitando as oportunidades de um sistema político em profunda transformação como foi o dos anos 1970 no nosso país, contribuíram, umas vezes formal, outras informalmente, para a formação do nosso ordenamento normativo e institucional nestas matérias. Penso que a genealogia da criação desta Lei é bem o exemplo da importância destas mulheres de dentro do Estado como *pivots* daquele processo.

---

<sup>7</sup> Espanha só teve um mecanismo oficial representante do “feminismo de Estado” ou feminismo institucionalizado em 1983, com a criação do *Instituto de la Mujer*. Em Portugal, a institucionalização da Comissão da Condição Feminina, em 1977, foi precedida da acção de Grupos de Trabalho, o primeiro dos quais foi criado em 1970 no Ministério das Corporações, tendo dado lugar a sucessivos grupos e comissões que, embora não institucionalizadas, seriam o seu embrião (Monteiro, 2008). Uma estrutura Interministerial no organismo oficial para a igualdade só existe, em Espanha, desde os anos 1990 a nível regional e desde 2007 a nível nacional. Em Portugal ela existe formalmente desde 1977, embora já anteriormente a articulação se verificasse na CCF (Monteiro e Ferreira, 2009).

### **3. Os contributos do “feminismo institucional” para a produção da Lei da Igualdade**

O espaço existente no sistema político-institucional português para uma tal agenda “das mulheres” foi um espaço conquistado, diria mesmo perseverante e arduamente conquistado, por redes mais ou menos institucionalizadas de mulheres (técnicas da Comissão da Condição Feminina, políticas, funcionárias públicas, representantes de organizações de mulheres) face à indiferença e até animosidade de uma sociedade civil pouco sensível ou reivindicativa nestas questões relativas ao estatuto das mulheres, mesmo num momento revolucionário e democratizante como foi a década de 1970.<sup>8</sup> Mas é impossível destacar o papel de actores individuais na produção de resultados legislativos sem compreender e destacar o epicentro em torno do qual estes protagonismos e dinâmicas se geraram, ou seja, o primeiro mecanismo oficial para a igualdade, o trabalho que nele e em torno dele desenvolveram mulheres, e alguns homens, de proveniências diversas mas sinérgicas (técnicas da CCF, representantes dos ministérios e departamentos estatais, representantes de organizações de mulheres). Por isso, argumento que, para compreender as origens da Lei da Igualdade e da CITE, é necessário recuar um pouco à história da própria CCF (actual CIG). O nascimento das primeiras é resultado da acção da segunda. Vejo, aliás, esta Lei como um dos pouco frequentes casos de sucesso do feminismo institucional ou feminismo de Estado em Portugal.

#### **3.1. Regulamentação do trabalho feminino: a primeira oportunidade**

Como referi acima, a Regulamentação do Trabalho Feminino, tarefa que deveria ter sido executada em um ano, mas que esteve na base da constituição da CCF, foi transformada pelo grupo de trabalho liderado por Maria de Lourdes Pintasilgo numa tarefa muito mais ampla (uma exploração abrangente da discriminação da mulher no direito português), numa lógica de intersectorialidade e transversalidade que viria a extravasar o domínio estrito do trabalho e do emprego. Como referiu Maria de Lourdes Pintasilgo acerca do processo de elaboração desta Regulamentação do Trabalho Feminino,

[a Regulamentação] não vem acrescentar “um bocadinho” às leis existentes mas vem “agarrar” de cima abaixo toda uma categoria profissional. Toma posição pela maior entrada da mulher no mercado de trabalho assegurando-lhe justas condições de emprego (não discriminatórias), possibilidade de exercício da sua dupla tarefa (protecção da maternidade) (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1971-73).

---

<sup>8</sup> Exemplo desta animosidade é o já tão referido episódio da Manifestação do MLM no Parque Eduardo VII e as reacções e equívocos que tal episódio tem gerado (Barbosa, 1998).

A abrangência das temáticas tratadas, materializadas em estudos diversos e propostas legislativas, levaria, por exemplo, o Secretário de Estado, numa reunião de discussão da proposta, a questionar...

[...] se esta lei não deveria ser uma espécie de “cartilha” que recebe outro grande número de direitos que devem ser reconhecidos à mulher (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1973a).

Foi neste pano de fundo que, ainda no Estado Novo, se começaram a desenvolver trabalhos para a eliminação da discriminação contra as mulheres. O modelo nesta altura era claramente o da antidiscriminação, até por força das circunstâncias políticas e ideológicas. A tensão igualdade-diferença marcava já as discussões intensas e clivadas nas reuniões do grupo de trabalho e com os vários directores-gerais do Ministério. A diferença das mulheres era a pedra basilar das discussões em torno da não discriminação, por isso se defendia e argumentava a necessidade de um “direito preferencial” face à “discriminação legalizada”; pretendendo-se um direito “que combata a violação de paridade sem negar a diferenciação” (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1973b). A maternidade servia de argumento central em torno do qual tal “direito preferencial” mas não discriminatório se devia elaborar. Porém, não deixa de ser curioso que os esforços de estudo e sistematização de informação desde cedo integraram uma concepção que juntava já à perspectiva antidiscriminatória a perspectiva da igualdade de oportunidades, nomeadamente, ao alargar o debate para a (in)existência de condições estruturais facilitadoras da participação das mulheres no mercado de trabalho. Ainda que não tenha tido expressão legislativa nem efectividade política pronta (só a partir dos anos 1990 a questão da conciliação e da necessidade de equipamentos sociais começou a surgir na agenda política), argumentada com base nas necessidades da família e essencialmente do desenvolvimento da criança, o facto é que se procurou fazer passar a necessidade de criação de equipamentos sociais. Esta constatação alimenta a tese defendida por Virgínia Ferreira de que em Portugal as geralmente identificadas três fases de acção pública contra a segregação no sistema de emprego tiveram lugar praticamente em simultâneo (1998).

As propostas que o Grupo ia elaborando cresciam em vastidão e ambição, de forma que o projecto de regulamentação, apresentado à discussão em finais de 1972, integrava 6 secções que exploravam as questões da igualdade de oportunidades; da orientação e formação profissional; do acesso ao emprego; da igualdade de remunerações (enumerando leis estrangeiras); da participação sindical; das modalidades de trabalho, como o trabalho nocturno, o trabalho extraordinário, o trabalho a tempo parcial; da idade de reforma; da protecção da maternidade (que se entendia que a seu tempo deveria ser

uma legislação autónoma, mas que era particularizada “porque fala directamente às pessoas, é importante do ponto de vista político, baseada nas normas seguidas na CEE”); da licença pós-parto e do retorno ao trabalho; do fomento e condições de funcionamento dos equipamentos colectivos. Estudos anexos diversos enriqueciam esta proposta de lei (que deveria entrar em vigor em 1975), de entre os quais se destacam estudos sobre a condição feminina em Portugal, condições de trabalho das mulheres, trabalhos proibidos, duração e horários de trabalho, análise dos serviços oficiais existentes dedicados às questões das mulheres (para determinar ineficácias e fundamentar reformas administrativas e a transformação do Grupo em Comissão), estudos sobre equipamentos sociais e sobre a participação das mulheres na actividade sindical.

A título de exemplo, no Estudo Analítico das Remunerações Femininas e das Diferenciações Salariais entre Homens e Mulheres constatava-se que a discriminação salarial era generalizada a todos os sectores e que a regulamentação colectiva do trabalho era completamente ineficaz na eliminação das discriminações.

Nas reuniões de discussão com os Directores-Gerais do Ministério (apenas um era mulher), as propostas elaboradas pelo Grupo de Trabalho eram acolhidas com surpresa, desencadeando reacções diversas das quais a mais consensual era, sem dúvida, a extrema ambição e ousadia reconhecida ao projecto de diploma. Os sectores mais conservadores acusavam a Regulamentação do Trabalho Feminino, assim proposta, de ser revolucionária e proteccionista:

[O] Dr. António Leão [director-geral da previdência social] – considerou que o país não está preparado para aceitar estas medidas. O texto é demasiado ambicioso e sincero. Há uma atitude deliberada que pode redundar em descriminação [*sic*]. Há que atender às repercussões de ordem económica. O tom do diploma, considerou, é reivindicativo e discriminatório (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1973a).

Mesmo os sectores mais favoráveis à proposta temiam pela sua exequibilidade e realismo, apesar de verem nela uma “alavanca”, um efeito indutor de transformações, uma “escalada” promotora da necessária “mudança de mentalidades” junto de entidades patronais, quadros técnicos e outros protagonistas no sector do trabalho. João Moura (que chegou mesmo a apresentar a experiência do Japão de introdução de quotas para acesso a empregos masculinos), Acácio Catarino, Nascimento Rodrigues, Elídio das Neves, Luis Morales e o próprio Secretário de Estado, Joaquim da Silva Pinto, eram os aliados do Grupo de Trabalho na defesa da sua proposta. Este último chegou mesmo a dizer que não aceitava que esta fosse uma lei que entrasse “a pedir desculpa” e marcada de um carácter transitório.

Maria de Lourdes Pintasilgo usava como base de argumentação, para enfrentar a oposição, a expansão dos estudos sobre as mulheres a nível internacional, a “escalada” na imprensa diária de então de notícias acerca das mulheres, da sua situação e transformação da sua imagem social. Numa reunião de 1973 dizia mesmo que a ambição de que era acusado o projecto condizia com as metas estabelecidas por “outras Comissões de Mulheres” em França e Inglaterra, com as quais mantinha contacto regular; condizia também com a abordagem “globalizante” à situação da mulher defendida pela Comissão do Estatuto da Mulher da ONU, junto da qual tratara este tema nesse mesmo ano (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1973a). O quadro internacional servia portanto de legitimação e de enquadramento do trabalho.

Com um percurso difícil, demorado, eivado de resistências e reacções adversas, a proposta de Regulamentação do Trabalho Feminino foi revista mais de 12 vezes, e apenas um dos seus pontos veio a materializar-se em legislação. Tratou-se da Portaria n.º 193/73, de 13 de Março, sobre o trabalho condicionado, que pretendeu rever os trabalhos proibidos às mulheres (listados em Decreto-Lei de 1927), em actividades consideradas perigosas ou insalubres para elas e que com a evolução das técnicas de produção se desactualizara, ou que eram igualmente perigosos para os homens, e acomodar novos riscos que também a modernização produtiva acarretava para a mulher em virtude da sua função genética. Só a título de exemplo, mantinha-se a proibição de qualquer trabalho subterrâneo nas minas, ou que implicasse cargas de mais de 15 quilos (10 quilos para as mulheres grávidas).

A percepção das próprias técnicas do Grupo de Trabalho era a de que estavam a produzir trabalho que ficaria “na gaveta”.

### **3.2. O pós-25 de Abril e o primeiro governo provisório**

Em plena fase de exaltação revolucionária, o primeiro Governo provisório, presidido por Palma Carlos, definiu nas suas bases programáticas em matéria de política social a “definição de uma política de protecção da maternidade e da primeira infância” (alínea *e*), e “medidas de protecção a todas as formas de trabalho feminino” (alínea *j*). A necessidade de definir uma política de protecção da maternidade e da 1.ª infância era assim acooplada ao objectivo da defesa dos interesses das classes trabalhadoras. Destacava-se já a maternidade como função social que devia ser assumida pela colectividade, como mais tarde seria consignado na Constituição de 1976 e no Decreto-Lei n.º 112/76, de 7 Fevereiro, por exemplo. A esta integração na agenda do governo não terá sido alheio o facto de Maria de

Lourdes Pintasilgo ter passado a ocupar o cargo de Secretária de Estado da Segurança Social, acumulando com a manutenção do seu cargo de presidente da agora designada Comissão para a Política Social Relativa à Mulher (CPSRM) (nova designação que o Grupo de Trabalho passara a ter, desde Setembro de 1973) que ficava também sob a sua tutela directa.

No âmbito das suas funções como Secretária de Estado da Segurança Social, Maria de Lourdes Pintasilgo criou dois grupos de trabalho junto da Comissão, que deveriam ser constituídos pelas técnicas da Comissão e por elementos de outros Ministérios e organizações não governamentais,<sup>9</sup> numa óptica multisectorial e interministerial. Tratou-se do “Grupo de Trabalho para o estudo e propostas de medidas de segurança social e de regulamentação do trabalho no domínio da protecção à maternidade e à primeira infância” e do “Grupo de Trabalho para estudo e proposta de medidas relativas a equipamentos colectivos e outros serviços de apoio à maternidade e à primeira infância”. Destes dois Grupos de Trabalho da Comissão sairiam propostas legislativas acerca dos direitos de maternidade, e apoio à primeira infância, da criação de equipamentos e serviços de apoio à primeira infância, de revisão do Direito de Família, e um anteprojecto no domínio da prostituição. Do leque de propostas apresentadas de médio e curto prazo apenas uma teve consecução dois anos mais tarde – a relativa à licença de maternidade de 90 dias (Decreto-lei n.º 112/76, de 7 de Fevereiro).

A maioria das medidas previstas e propostas pelo primeiro grupo de trabalho destaca-se pelo carácter inovador que tinham na época, embora não tenham vindo a ter implementação: a concessão de licenças, a concessão de subsídios,<sup>10</sup> a proibição ou o condicionamento de trabalhos durante a gravidez e a proibição de despedimento durante a gravidez e até 6 meses após o parto. Tributário de uma concepção ampla e transversal acerca da igualdade de mulheres e homens na esfera do trabalho, considerava o Grupo que tais medidas deviam ser cumulativas de uma “reforma global e profunda das estruturas socioeconómicas, mentais e culturais da sociedade portuguesa”, para o que se reclamavam reformas ou pelo menos medidas cumulativas nos domínios da política de saúde, segurança social e família, e um “programa de construção em larga escala de equipamentos sociais e colectivos – restaurantes, cantinas, lavandarias, creches, jardins-de-infância, serviços materno-infantis – capazes de garantir apoio efectivo à família e à infância” (CCF, 1974). A ambição da proposta era tal que previa já a concessão às

---

<sup>9</sup> Uma delas seria uma médica do MDM (Maria Hortênsia Chambel Gonçalves).

<sup>10</sup> Subsídio de maternidade: 100% da remuneração durante o período de licença obrigatória de 90 dias; subsídio de nascimento de 1500\$00/filho; subsídio de aleitação; subsídio de 1ª infância de 500\$00 a cada criança, até aos 3 anos.

trabalhadoras de pausas para aleitação no total de 1 hora/dia, até aos 6 meses após o parto, sem prejuízo de remuneração (à data apenas era atribuído um período de aleitação de meia hora/dia às trabalhadoras abrangidas pela Lei do Contrato de Trabalho). Previa também uma licença especial não remunerada a ser gozada pelo pai ou pela mãe para cuidar do filho até 1 ano de idade, a gozar depois do termo da licença pelo parto, com direito à garantia de posto de trabalho. Este alargamento aos pais era, como diziam, uma “porta aberta” a novas possibilidades e “à reflexão sobre o conteúdo ideológico”. A proposta deixava porém de lado as trabalhadoras por conta própria (à excepção do subsídio de maternidade). A atribuição de novos subsídios como o de nascimento e o de 1.<sup>a</sup> infância representava o assumir pela sociedade da sua co-responsabilidade nos cuidados às crianças. Previa-se a criação a médio prazo de mecanismos de fiscalização e de um sistema de sanções; medidas ao nível da formação profissional e reciclagem de mulheres que saíram do mercado de trabalho para criarem os filhos, introdução de educação sexual no ensino; lançamento de equipamentos colectivos de apoio à infância e centros para ocupação dos tempos livres das crianças; lançamento de serviços colectivos de apoio à família (como lavandarias, etc.). Excluía-se nesta proposta a palavra “protecção” por considerarem tratar-se de matéria de direitos sociais devidos às mulheres. A fundamentação era feita com base em normas internacionais, nomeadamente da OIT (Convenção 103, de 1952, sobre a Protecção da Maternidade), da Carta Social Europeia, e do Conselho da Europa de 1970.

Paralelamente a estes dois grupos de trabalho, em despacho conjunto (de 11 de Julho de 1974) da Secretária de Estado da Segurança Social e do Secretário de Estado do Trabalho, decidiu-se criar um outro grupo de Trabalho, também no âmbito da Comissão, para indicar medidas a propor em matéria de trabalho das mulheres com base em normas e tendências internacionais. Para este trabalho foram designadas Ana Maria Braga da Cruz e Fátima Falcão Campos, da CPSRM, e Célia Ramos, em representação do Ministério do Trabalho. Enquanto os trabalhos dos dois grupos anteriores isolariam a problemática da protecção da maternidade e do apoio à infância da anterior proposta apresentada pela CPSRM no âmbito do projecto de “Regulamentação do Trabalho Feminino”, este dava-lhe continuidade directa. O seu trabalho incidiu sobre três questões fundamentais: 1) oportunidades de informação e formação profissionais das mulheres, com especial incidência na população jovem dos meios rurais; 2) medidas de execução da igualdade salarial e da igualdade de acesso a novos postos de trabalho; 3) organização do tempo de trabalho em sectores de actividade com predomínio de mão-de-obra feminina.

### **3.3. Institucionalização e *lobbying* pela agenda da igualdade no trabalho e emprego**

Passado o período de 1975 e 1976, período de grande intensidade política a nível nacional (transição democrática, instabilidade governativa), internacional (Conferência do México da ONU) e institucional (luta pela institucionalização da Comissão, em instalação desde Janeiro de 1975), as questões do trabalho e emprego das mulheres reemergiram na agenda da Comissão, já institucionalizada como Comissão da Condição Feminina, em 1977. Na primeira reunião da CCF, foi definida, como um dos três estudos da máxima importância e actualidade a realizar nesse ano, a “elaboração de bases de um projecto de diploma legal explicitando os princípios constitucionais sobre a não discriminação no trabalho e no emprego, a apresentar ao Ministério do Trabalho” (Relatório de Actividades da CCF, 1977).

De forma persistente, ainda que com a consciência de que “levar por diante a aprovação daquele instrumento jurídico não [seria] uma tarefa fácil”, realizaram-se estudos, recolheram-se dados e deu-se forma a um diploma legal onde se visava a eliminação da discriminação no acesso e tratamento no emprego, nas remunerações e na participação. Fez-se o levantamento e análise de dados quanto a demografia, trabalho, desemprego, remunerações e diferenças salariais. Elaboraram-se e publicaram-se também Cadernos para divulgação.<sup>11</sup> Coligiu-se também legislação e textos internacionais (ONU, OIT, OCDE, CEE...), que serviram, aliás, de fundamentação da proposta, nomeadamente, na sequência do pedido de adesão de Portugal à CEE, a necessidade de cumprir a obrigatoriedade, imposta pelo Tratado de Roma a todos os Estados-Membros, quanto à igualdade de remunerações entre homens e mulheres.

O projecto de diploma estava concluído em Maio de 1977 e depois de apresentado e apreciado pelo Ministro de Estado – Henrique de Barros –, que tutelava a Comissão, foi apresentado por indicação deste ao Ministro do Trabalho, António Maldonado Gonelha. Este último decidiu, em reunião com Aurora Fonseca, constituir um grupo de trabalho no âmbito do Ministério do Trabalho e da Secretaria de Estado do Emprego. O grupo de trabalho integraria as técnicas da Comissão implicadas neste projecto de diploma e visava o seu aprofundamento para materialização em legislação.

---

<sup>11</sup> “Estudo sobre a situação das mulheres perante a educação e a formação profissional”; “Situação de trabalho das mulheres portuguesas” (CCF n.º 4); “Situação de desemprego das mulheres portuguesas” (CCF n.º 5); “Discriminações salariais contra as trabalhadoras portuguesas” (CCF n.º 6).

Numa outra frente, a CCF conseguiu incluir as questões do emprego feminino na agenda da Missão da OIT, que esteve em Portugal a convite da Secretária de Estado do Planeamento (Manuela Silva), em 1977. Fruto da reivindicação da CCF, a OIT aceitou integrar, nesta sua missão a Portugal, Rolande Cuvillier, uma especialista à qual a CCF forneceu dados e informações para melhor conhecimento da situação das mulheres em Portugal na sua participação na vida económica e social. O objectivo era incluir a “condição feminina” nas políticas de planeamento do país. Levantamentos diversos em áreas como a contratação colectiva, inspecção de trabalho, formação e orientação profissional, sistema fiscal e apoio às cooperativas denunciaram a persistência da exclusão das mulheres. Fizeram-se três debates com dirigentes sindicais, dos sectores com predomínio de mão-de-obra feminina; um debate acerca dos equipamentos colectivos de apoio à 1.ª infância, e sobre as políticas de salvaguarda dos direitos das crianças e que assegurassem o direito de pais e mães ao trabalho; e um outro com deputados dos quatro grupos parlamentares. No final denunciou-se o facto de que

(...) a Proposta de Lei do Plano, o texto das “Grandes Opções de Política Económica e Social” e um 3.º texto “Fundamentações das Grandes Opções” não reflectiram as preocupações específicas de 53% da população – as mulheres (CCF, 1977).

Também Rolande Cuvillier criticaria, em artigo da OIT, a exclusão das mulheres portuguesas dos instrumentos de planeamento económico e social (CCF, 1977).

Confirmando as dificuldades antevistas em fazer promover uma legislação desta natureza, durante o ano de 1978 não houve qualquer avanço político nesta matéria, até porque a decisão do Ministro do Trabalho de criar um grupo de trabalho no Ministério não veio a efectivar-se (CCF, 1978). Face a isso, a Comissão continuou o seu trabalho de influência política, por um lado, e de denúncia, por outro. Denunciava-se, por exemplo, a persistência de discriminação na regulamentação colectiva de trabalho, apesar dos avanços legislativos havidos em matéria laboral. O Decreto-Lei 121/78, de 2 Junho, era visto como sinal muito positivo, uma vez que no seu art.º 8.º, n.º 1 a) proibia que os instrumentos de regulação colectiva estabelecessem quaisquer diferenciações entre homens e mulheres na fixação de remunerações mínimas para profissões idênticas, e no art.º 14.º declarava nulas as disposições ou cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva ou de contratos individuais que violassem o disposto no diploma. Estabelecia também a definição de critérios equitativos na base da definição dos níveis de qualificação. Apesar deste avanço legislativo, a CCF denunciava muitos sectores nos quais as regulamentações colectivas de trabalho continuavam a ser

discriminatórias (Celulose; Papel; Cartonagem e afins; Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates; e das Conservas de Peixe). Inclusivamente, nalgumas das convenções colectivas de trabalho, aparecia como estando ainda em vigor legislação anterior à Portaria 186/73, proibindo o acesso de mulheres a certos postos de trabalho. A CCF também chamava a atenção e criticava o sistema de classificação do trabalho vigente em Portugal – o de classes profissionais (qualificado, altamente qualificado,...) –, uma vez que sendo não analítico, pela sua imprecisão e subjectividade, concorria para a subvalorização e subclassificação do trabalho das mulheres (CCF, 1978).

Ainda que a instabilidade política aguda neste período não explique completamente o não concretizar dos compromissos políticos assumidos em 1977 com Aurora Fonseca, com vista à preparação para publicação do projecto de lei apresentado pela CCF, a frequente mudança de tutelas e de responsáveis políticos também não terá favorecido a efectividade desejada. A sucessão de governos foi neste período absolutamente patente. Com efeito, entre 1976 e 1980 houve seis governos, três deles de iniciativa presidencial. Enquanto os governos se sucediam e as disputas políticas se agudizavam, o projecto de lei que viria a dar origem à Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego continuava na gaveta.

### **3.4. O impulso final com uma nova aliada: a Secretária de Estado do Trabalho**

A entrada em funções de Manuela Aguiar, como Secretária de Estado do Trabalho, veio a ser o factor desbloqueador deste impasse. Apesar do brevíssimo mandato do governo de que fez parte (entre Novembro de 1978 e 31 de Julho de 1979), um governo social-democrata, de iniciativa presidencial, liderado por Mota Pinto, a acção de Manuela Aguiar foi decisiva durante o mesmo e inclusivamente após o seu termo.

A colaboração e apoio do Ministério do Trabalho nesta altura eram destacados em reuniões do Conselho Consultivo da CCF, onde a representante da Secretaria de Estado da População e do Emprego, Maria do Carmo Nunes, e Aurora da Fonseca apresentavam estudos. Por exemplo, a reunião conjunta do Conselho Consultivo de 20 de Março de 1979 foi exactamente dedicada ao “trabalho profissional das mulheres e discriminações”, foram apresentados e discutidos dois extensos estudos, um sobre a “situação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho”, por Maria do Carmo Nunes, e outro sobre a discriminação das mulheres no trabalho, por Aurora Fonseca.

Quando chegou à Secretaria de Estado do Trabalho, Manuela Aguiar encontrou o anteprojecto da CCF abandonado. Achou-o muito interessante e decidiu assumi-lo. Esta mulher, a primeira a ser Secretária de Estado do Trabalho, motivada, no seu dizer, por uma preocupação com as discriminações e desigualdades vividas pelas mulheres portuguesas na esfera do trabalho e do emprego, por um lado, e conhecedora e admiradora das iniciativas que estavam a ser desenvolvidas na Suécia nestas matérias, por outro, convidou o especialista em Direito Administrativo, João Caupers, para coordenar um grupo de trabalho interministerial no Ministério do Trabalho, com vista ao aperfeiçoamento jurídico do anteprojecto da CCF. Esta Comissão participava nesse grupo de trabalho através da técnica Aurora Fonseca.

A ideia era robustecer a elaboração do diploma legal, e verter nele a inspiração colhida no modelo sueco de *Ombudsman* para a igualdade de oportunidades. Isto viria a justificar a adopção de uma terminologia da “igualdade de oportunidades” entre mulheres e homens e a não referência nem a “feminino” nem a “mulher”, ao contrário, portanto, da sua homóloga Comissão da Condição Feminina, que explicitava na sua designação um sentido sexualizado e de acção direccionada às mulheres. Tratava-se da Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Segundo Manuela Aguiar, a lógica era a da promoção da paridade no acesso às profissões e aos níveis de qualificação e remuneratórios e, por isso, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego seria um mecanismo para a promoção dos direitos de “mulheres e homens”:

O modelo é o da paridade porque influenciado pelo modelo sueco. É uma luta pela igualdade entre homens e mulheres. A ideia é muito da influência sueca pela parte do *ombudsman* que não é das mulheres, mas da igualdade. O equilíbrio entre homens e mulheres. Noção de equilíbrio, do equilíbrio como um bem. O *Ombudsman* sueco baseava-se numa lei que dava preferência ao sexo sub-representado no acesso à profissão e aos cargos e eu considerava isso fundamental (entrevista a Manuela Aguiar).

Esta admiração de Manuela Aguiar pelo modelo sueco fora sedimentada quando, enquanto assistente no Centro de Estudos do Ministério das Corporações e Previdência Social, em 1968, fizera um estágio de formação no Instituto Sueco de Informação, onde, entre outras coisas, conhecera a Lei sueca para a igualdade de oportunidades e visitara o *Ombudsman* para a igualdade de oportunidades.

A inspiração do modelo de concertação do Estado corporativo sueco, onde as políticas eram o resultado da concertação entre o Estado e os parceiros, mas também a sua enorme frustração quando lhe chegavam à Secretaria de Estado portarias de regulamentação do trabalho<sup>12</sup> profundamente discriminatórias para as mulheres, levou Manuela Aguiar a fazer incluir na preparação da Lei a auscultação e envolvimento dos parceiros sociais, numa lógica precoce de diálogo social anterior à criação do Conselho Permanente de Concertação Social (Decreto-Lei 74/84, de 2 de Março). O projecto de diploma foi discutido com representantes dos sindicatos, que sugeriram a composição tripartida da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A proposta estaria pronta num brevíssimo período de tempo (pouco mais de 30 dias), bem antes da queda do governo, porém, no Ministério do Trabalho estavam em preparação uma série de propostas legislativas que faziam parte de um designado “Pacote Laboral” do governo Mota Pinto, para alteração das Leis do trabalho e sua harmonização com os princípios da Constituição de 1976. A proposta da Lei da Igualdade foi incluída nesse “Pacote Laboral”, por se tratar também de uma matéria laboral. Esta afectação ao restante pacote legislativo determinou a sua queda quando, com a queda do IV Governo, todo o “Pacote Laboral” foi rejeitado por Maria de Lourdes Pintasilgo (Primeira-Ministra do V Governo Constitucional), e por isso abandonado por Ramalho Eanes. Face a essa circunstância, Manuela Aguiar, cujo mandato terminara em 7 de Julho, decidiu ir falar com aquele que era o seu sucessor, o novo Secretário de Estado do Trabalho, Vasco Ribeiro Ferreira. O objectivo era sensibilizar este Secretário de Estado para a importância de “salvar o diploma da igualdade”, que tinha sido preparado naquela Secretaria de Estado de forma exemplar, com a participação dos sindicatos, completamente diferente do restante pacote laboral (acusado de ter sido elaborado sem qualquer participação dos parceiros sociais). Este apelo, absolutamente informal, teve eco junto de Vasco Ribeiro Ferreira que decidiu salvar o diploma e fazê-lo aprovar com urgência.

Esta urgência terá estado na origem de uma anomalia que marca a tão aguardada publicação do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro. A anomalia consiste no facto de o diploma ter saído com o nome de Carlos Alberto da Mota Pinto, apesar de visto e aprovado num Conselho de Ministros

---

<sup>12</sup> Manuela Aguiar exemplifica com a apanha da azeitona, em que o trabalho de varejar realizado pelos homens era muito mais bem pago do que o de apanhar a azeitona do chão, realizado pelas mulheres. Refere-se também à dificuldade que sentia em alterar a posição dos próprios sindicatos, mais interessados em manter o *status quo* do que em proteger as mulheres no trabalho.

de 31 de Julho, promulgado a 31 de Agosto, datas em que Maria de Lourdes Pintasilgo já era Primeira-Ministra. Tratou-se de mais uma das curiosidades de que é feita a história das políticas de igualdade em Portugal.

A Lei viria a materializar-se na criação e entrada em funcionamento da CITE em 1980, no âmbito do VI Governo Constitucional, liderado por Francisco Sá Carneiro. A Comissão teve José Pimentel, na altura Director-Geral do Trabalho, como seu primeiro Presidente, e teve a tutelá-la, em mais uma curiosidade desta história, um dos primeiros aliados do projecto de Regulação do Trabalho Feminino ainda no Ministério das Corporações – Luis Morales, Secretário de Estado do Emprego. Tal como o diploma que a instituiu, a Comissão abrangeu inicialmente apenas o sector privado do emprego, mas em 1988 (pelo Decreto-lei n.º 426/88, de 18 de Novembro) viu o seu campo de actuação ser alargado à Administração Pública e a sua composição alterada para corresponder à nova situação, passando a integrar representantes dos ministérios de tutela da administração pública central e local.

O novo mecanismo oficial para a igualdade tem como objectivos promover:

- a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- a protecção dos direitos associados à maternidade e à paternidade;
- a conciliação da vida profissional e familiar.

A lista de tarefas que lhe está confiada é longa:<sup>13</sup>

- Recebe queixas e emite pareceres em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego;
- Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente que solicitar antes do despedimento de qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades;
- Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente que solicitar, se não concordarem com a prestação de trabalho a tempo parcial ou com horário flexível, requerido por trabalhadores ou trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos;

---

<sup>13</sup> Segundo os seguintes diplomas legais: Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho (Artigo 496.º, na redacção que lhe foi dada pela alínea *b*) do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, que aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género); Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, que aprova a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Artigo 32.º); Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Artigo 299.º).

- Analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação do contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- Cooperar com a Autoridade para as Condições do Trabalho na aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- Organiza o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres;
- Responde directamente às pessoas e às entidades empregadoras sobre o direito aplicável (atendimento pessoal, por escrito, telefone, fax e e-mail);
- Verifica a conformidade dos anúncios de oferta de emprego com a norma legal que proíbe a discriminação entre mulheres e homens no acesso a qualquer profissão e a qualquer posto de trabalho;
- Promove a realização de estudos e investigações, divulga legislação e pareceres relativos à igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional e a boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Atribui o Prémio “Igualdade é Qualidade” às empresas e entidades com políticas exemplares no âmbito da igualdade e com boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG);
- Desenvolve e participa em projectos de formação, acções de sensibilização e outras iniciativas nas áreas da igualdade no trabalho, no emprego e na formação profissional e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Promove a igualdade entre mulheres e homens no emprego, nomeadamente, junto das entidades empregadoras, através de planos de igualdade, desenvolvendo políticas não discriminatórias em função do sexo no recrutamento, selecção, acesso à formação contínua, à progressão na carreira e a postos de chefia, na remuneração e no combate à precariedade do vínculo contratual, bem como o estímulo ao desenvolvimento de práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Participa na elaboração e execução do Plano Nacional para a Igualdade (PNI);
- Acompanha as questões relativas à igualdade e à não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, junto da União Europeia e de organizações internacionais.

(URL: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/oquefazcite.html>, consultado em Junho de 2010).

#### 4. Considerações Finais

O processo de produção da Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego e a CITE, um transcurso de quase 10 anos que percorri neste texto, parece ilustrar alguns traços significativos das nossas políticas de igualdade entre mulheres e homens. Nomeadamente, é um bom exemplo de como em Portugal outros factores que não as reivindicações de movimentos de mulheres e/ou feministas autónomos estiveram na origem das instituições, políticas e legislação no âmbito da igualdade de mulheres e homens. Com efeito, esta lei e a estrutura que criou resultaram mais da acção individual, embora articulada e convergente, de mulheres que estavam dentro do Estado, no governo, na Assembleia da República, na administração pública e na Comissão da Condição Feminina (incluindo as representantes das associações de mulheres que integravam já o Conselho da Condição Feminina). Estas mulheres, de forma frequentemente articulada e colaborativa entre si, trabalhavam no sentido de produzir reformas. Estas redes feministas, ou estas constelações cooperativas de mulheres, cá como noutros países e instituições internacionais, foram as responsáveis directas e indirectas pelos avanços legislativos nestas matérias, pelo menos até ao início da década de 1980. Mulheres técnicas e políticas, dentro do Estado, souberam criar e aproveitar as oportunidades de um regime em processo de democratização, ou de consolidação democrática, com a respectiva reestruturação legislativa e administrativa; e das dinâmicas de organizações internacionais de que o país já era ou de que viria a ser membro.

Os mecanismos de “governança informal” e pessoal, ou seja, os processos muitas vezes informais que dão origem aos formalismos políticos e jurídicos, nomeadamente as alianças informais entre actores, os contactos pessoais usados para ultrapassar barreiras institucionais e políticas, as negociações por detrás dos bastidores, emergiram também neste transcurso como elementos decisivos no desbloquear dos impasses. Num Estado centralista, dominado por elites políticas e burocráticas, como sabemos ser o português, estes “*tricots* da política” explicam muitos dos progressos legislativos em matéria de igualdade de mulheres e homens. Mas se esta informalidade tem vantagens (como a flexibilidade), a sua importância no domínio da igualdade em Portugal ilustra, e pode até reforçar, a marginalidade e o pouco poder institucional que tem tido e que suscita a necessidade de mobilizar meios informais de *lobbying*. Os sucessos assim obtidos, apesar de sucessos, são sempre relativos porque subordinados a dinâmicas não replicáveis e de pouca sedimentação porque centrados em pessoas concretas.

## 5. Epílogo

Retomando algo que disse no início, a diacronia histórica das políticas de igualdade permite-nos entender muitas das perplexidades da sua execução e dos seus impactos nos tempos mais recentes (ainda que tenha afirmado não ser esse o meu fito no presente artigo). Passados 30 anos de uma promissora Lei de Igualdade no Trabalho e no Emprego, e de um inovador mecanismo oficial de composição tripartida, que inclui entidades patronais e sindicatos, continuamos, por exemplo, a ter Convenções Colectivas de Trabalho que reconhecem acomodar discriminações com base no sexo e protelam a sua eliminação para um período dilatado de tempo. Refiro-me ao já tão conhecido caso do Acordo colectivo de trabalho do Sector da Cortiça de 2008, onde, depois de vários anos de luta (inclusivamente com pareceres da CITE, de 1993), se reconheceu a existência de normas de discriminação directa em razão do sexo (como a definição de categorias profissionais para homens e para mulheres, com conteúdos funcionais iguais, mas remunerações diferentes, diferenças de €100 em relação aos dos homens, média de €600), a serem eliminadas de forma progressiva (7 anos) e de acordo com as condições do sector. Além do mais, face à crise despoletada em 2008, temos ainda o Estado a disponibilizar apoios financeiros a um sector que reconhece a discriminação salarial que pratica (refiro-me ao Plano de Apoio à Indústria da Cortiça, de 2009).

Este caso demonstra a limitada eficácia e a insuficiência das normas legais; a clara disjunção entre a *law in books* e a *law in action*; entre a existência de direitos e a capacitação para reclamar e realizar esses direitos; ou ainda entre concepções jurídico-sociais progressistas e igualitárias e práticas sociais conservadoras e desigualitárias. Esta ineficácia continua hoje a interpelar o papel de actores sociais decisivos, como o Estado e os seus mecanismos e instituições, sindicatos, entidades empregadoras, movimentos de mulheres e partidos políticos, e as suas acções e responsabilidades.

Em Portugal, parece haver um problema de concretização das leis, de implementação das políticas e dos planos, e de dotação das instituições criadas dos recursos institucionais, materiais e humanos que as capacitem a cumprir o seu mandato. Somos também um exemplo de contradição entre o pioneirismo na legislação criada e impasses e atrasos na sua operacionalização e consequentes impactos. Daí que alguns/mas autores/as falem num certo juridismo (Aguiar, 1987; Cardoso, 2006; Nicholls, 2007; Ferreira, 2000) – crença de que por termos normas jurídicas, os problema da igualdade estão resolvidos – que motiva a expressão tantas vezes ouvida, até da parte de protagonistas com responsabilidades políticas, de que “a igualdade existe, porque está na lei”.

## Referências bibliográficas

- Aguiar, Joaquim (1987), «Formas de dominação e sociedade: o caso do neo-patrimonialismo», *Análise Social*, XXIII (96), 241-278.
- Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo (1971), «Documento 0021.003», Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher, Relatório das acções desenvolvidas, Fevereiro de 1971.
- Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo (1971-1973), «Documento 0018.044», Apontamentos manuscritos sobre a regulamentação do trabalho feminino, destacando os seus objectivos, o seu campo de aplicação, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a formação profissional, o acesso ao emprego, a igualdade salarial, a participação sindical feminina, as modalidades de trabalho, a protecção à maternidade e os problemas de ordem metodológica.
- Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo (1973a), «Documento 0016.038», Notas da Reunião de 10 de Abril de 1973, convocada para apreciar o projecto de Regulamentação do Trabalho Feminino.
- Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo (1973b), «Documento 0019.071», Notas Introdutórias ao Projecto de Regulamentação do Trabalho Feminino.
- Barbosa, Madalena (1998), «A criação de um mito», comunicação ao Seminário da UMAR, *Movimento Feminista em Portugal*, 5 e 6 de Dezembro, Lisboa.
- Cardoso, João Casqueira (2006), «A sociedade civil, género e a questão da democracia», *ex-æquo – Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, 13, 131-141.
- CCF – Comissão da Condição Feminina (1974), Documento do Arquivo da CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género): «Alguns projectos incluídos no âmbito da CCF cujo prosseguimento intercepta vários departamentos governamentais e de cuja acção depende a sua dinamização».
- CCF – Comissão da Condição Feminina (1977), *Relatório de Actividades*, Lisboa, CCF.
- CCF – Comissão da Condição Feminina (1978), *Relatório de Actividades*, Lisboa, CCF.
- CITE (1999), Colóquio Internacional «Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação

- Profissional», organizado em parceria pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e pelo Conselho Económico e Social, no Grande Auditório do Centro Cultural de Belém, 5 de Julho.
- Ferreira, António Casimiro (2005), *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho – O caso da discriminação entre mulheres e homens*, Lisboa, CITE.
- Ferreira, Virgínia (1998), «Positive Action and Employment Segregation», in V. Ferreira, Teresa Tavares e Sílvia Portugal, (eds.), *Shifting Bonds, Shifting Bounds: Women, Mobility and Citizenship in Europe*. Oeiras, Celta, 271-280.
- Ferreira, Virgínia (2000), «Sexualizando Portugal: Mudança Social, Políticas Estatais e Mobilização das Mulheres», in António Costa Pinto (ed.), *Portugal Contemporâneo*, Palo Alto, The Society for the Promotion of Society and Scholarship, 180-212.
- Ferreira, Virgínia (coord.); Ferreira, Sílvia; Coelho, Lina; Lopes, Mónica; Silvestre, Ana Paula; Gouveia, Odília e colaboração de Meireles, Diana (2007), *Estudo Diagnóstico e Prospectivo sobre o Papel das ONG na Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*, relatório para a CIDM [em linha], disponível em: <<http://195.23.38.178/cig/portal/bo/documentos/CES.pdf>> [consultado em 12/8/2009].
- Franceschet, Susan (2003), «“State feminism” and women’s movements: The Impact of Chile’s Servicio Nacional de la Mujer on Women’s Activism», *Latin American Research Review*, Vol. 38 (1), 9-40.
- Monteiro, Rosa (2008), «“Feminismo de Estado” em Portugal: algumas reflexões exploratórias», apresentação no III Ciclo de Jovens Cientistas Sociais, CES, 14/07/2008.
- Monteiro, Rosa e Ferreira, Virgínia (2009), «The Political Process of Gender Mainstreaming in Portugal: Actors and Instruments», apresentação na ECPR General Conference, Potsdam, 11-13 Setembro.
- Nicholls, Kate (2007), *Europeanizing Responses to Labour Market Challenges in Greece, Ireland and Portugal: the Importance of Consultative and Incorporative Policy-Making*, dissertação de doutoramento, Graduate School of the University of Notre Dame.
- Nunes, Maria do Carmo (1999), «Igualdade de Oportunidades na Formação e no Emprego: Balanço de duas Décadas de Políticas e de Acção», *Sociedade e Trabalho*, 6, 23-37.

- Pimentel, Irene F. (2001), *História das Organizações Femininas do Estado Novo*, Lisboa, Temas e Debates.
- Rai, Shirin M. (2003), «Institutional Mechanisms for the Advancement of Women: Mainstreaming Gender, Democratizing The State?», in Shirin Rai (ed.), *Mainstreaming Gender, Democratizing The State? Institutional Mechanisms for the Advancement of Women*, Manchester, Manchester University Press, 15-39.
- Santos, Boaventura de Sousa (1993), «O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semi-periferia: o caso português», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento, 15-56.
- Subotic, Jelena (2007), «Domestic Use of International Norms: Alternative Mechanisms of Compliance», apresentação no Annual Meeting of the American Political Science Association, Chicago.
- Suh, Doowon (2006), «Civil Society in Political Democratization: Social Movement Impacts and Institutional Politics», comunicação apresentada à Associação Americana de Sociologia, Montreal, Canadá, 10 de Agosto [em linha], disponível em: <[http://www.allacademic.com/meta/p96654\\_index.html](http://www.allacademic.com/meta/p96654_index.html)> [consultado em 5/3/2008].
- Tavares, Manuela (2008), *Feminismos em Portugal: 1947-2007*, dissertação de doutoramento em Estudos sobre as Mulheres, Universidade Aberta.
- Valiente, Celia (2001), «Implementing Women's Rights in Spain», in Jane H. Bayes, Nayereh Tohidi (eds.), *Globalization, Gender, and Religion: The Politics of Women's Rights in Catholic and Muslim Contexts*, New York, Palgrave Macmillan, 107-126.
- Waylen, Georgina (1997), «Women's movements, the State and democratization in Chile: the establishment of SERNAM», in Anne Marie Goetz (ed.), *Getting Institutions Right for Women in Development*, London, Zed Books, 90-103.
- Waylen, Georgina (1998), «Gender and Governance: Democratic Consolidation and Economic Reform», *Journal of International Development*, 10, 957-967.

## Capítulo 2

### A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa

Maria do Céu da Cunha Rêgo

#### 1. Introdução

Pode a lei “construir” a igualdade de homens e mulheres? Num Estado de direito democrático, a lei é o alicerce e a estrutura dessa construção, mas é também decisiva para definir ritmo e qualidade na conclusão da obra e é indispensável à sustentabilidade do edifício.

A lei é, nesta matéria, o alicerce porque ao reconhecer que homens e mulheres são seres humanos livres e iguais em dignidade e direitos tem que contrariar a normatividade social que pressupõe tarefas desiguais e assimétricas, os designados “papéis de género”, e por isso “direitos” desiguais e assimétricos para homens e mulheres. No domínio agora em análise – o trabalho e o emprego – é costume falar-se de “divisão” de tarefas. Mas eu prefiro utilizar “desigualdade e assimetria” porque “divisão” não é um termo que clarifique à partida a atribuição específica, predeterminada e determinante da natureza das tarefas e dos “direitos” imposta pela normatividade social: se aos homens cabe a responsabilidade principal de sustentar a família, são os homens que, principalmente, devem ter direito ao trabalho remunerado; se às mulheres cabe a responsabilidade principal de cuidar a família, são as mulheres que, principalmente, devem ter direito a tempo para o trabalho não remunerado que esse cuidado implica. Ou seja, o reconhecimento pela lei da igualdade de homens e mulheres implica a reorganização social necessária a que deixe de se verificar, na prática, desigualdade e assimetria “inerentes” ao sexo no trabalho pago e não pago de prestação de cuidados à família, para se concretizar a repartição equilibrada entre homens e mulheres destas duas dimensões chave da vida humana, indispensáveis à própria existência da sociedade.

A lei é, nesta matéria, a estrutura porque exige a articulação e a coerência integral do sistema: se este vivia da oposição de dois sexos que a natureza fez diferentes construindo a partir dessa oposição “a evidência natural” da desigualdade social de homens e mulheres, há que reconfigurar todo o

sistema à luz do reconhecimento, que a lei passou a consagrar e a exigir, de que as diferenças naturais entre os sexos não os hierarquizam socialmente, pelo que os resultados dos indicadores do desenvolvimento humano dos homens e das mulheres não podem continuar a reflectir aquela hierarquia.

A lei é, nesta matéria, decisiva porque pode definir limiares de paridade, criar encorajamentos específicos, desenhar acções positivas, e fixar metas e prazos para que os objectivos sejam alcançados. A não utilização destes recursos ou a sua utilização inconsequente impede ou retarda a concretização do Estado de direito democrático.

A lei é, nesta matéria, indispensável porque é apenas ela que, com a sua autoridade democrática, pode criar os mecanismos que assegurem o seu cumprimento: desde logo, sanções por violação de normas e reforço dos corpos inspectivos; mas sobretudo generalizar a formação obrigatória para também generalizar o desenvolvimento da consciência crítica, por contraponto à consciência ingénua do “amor ao destino social”, que mantém e consolida o poder de uma tradição incompatível com a igual dignidade de todas as pessoas, reconhecida pela Constituição portuguesa como base da República, e pela Declaração Universal de Direitos Humanos, como inerente a cada indivíduo. Há-de ser essa consciência crítica que permitirá entender a “razão de ser” da igualdade que a lei passou a exigir, e assim melhorar decisivamente as condições para o cumprimento informado.

Ora, em matéria de igualdade de homens e mulheres, é comum ouvir-se dizer que, “em Portugal, a lei é boa e até muito avançada, o problema é que não é cumprida; talvez porque a igualdade de homens e mulheres não se faz por decreto”. Com esta manifestação da obediência portuguesa ao seu fado, com este conforto de desresponsabilização face ao destino, ficam as pessoas, em geral, sossegadas.

Eu considero que dispomos hoje de algumas leis boas, designadamente as que fixam e desenvolvem princípios decorrentes da adesão de Portugal à democracia e à hoje designada União Europeia. Também considero que houve momentos de rasgo legislativo nacional inovador e estratégico. Mas entendo que ainda estamos longe de um sistema jurídico coerente e sólido que tenha como objectivo a igualdade de homens e mulheres, o que afecta, necessariamente, a dimensão do trabalho e do emprego. E não é por falta de conhecimento do que deve ser feito: há muita reflexão académica publicada e debatida, há muita experiência relatada a apontar caminhos. É por falta desse querer colectivo sentido e verdadeiro que permite a coragem e o risco de mudar. É porque é grande e global o peso e o poder das forças que

mantêm a velha crença de que a igualdade não “rende” e só perturba. Como lapidarmente denunciavam as *Novas Cartas Portuguesas*:<sup>1</sup>

A mulher e o homem não têm consciência de como (a sua identidade) é manipulada e condicionada. A repressão perfeita é a que não é sentida por quem a sofre, a que é assumida, ao longo de uma sábia educação, por tal forma que os mecanismos da repressão passam a estar no próprio indivíduo, e que este retira daí as suas próprias satisfações.

Sendo a temática desta publicação a igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego nos últimos 30 anos, o presente texto – dando como adquirido, por um lado, que esta é apenas uma das dimensões da igualdade de homens e mulheres indissociável do contexto global e, por outro, que para entender as normas jurídicas do tempo da democracia, há que conhecer as que as precederam – recorda a situação legislativa na matéria em Portugal em 25 de Abril de 1974, traça a evolução até ao presente, procura evidenciar os efeitos da lei em alguns indicadores, aponta regressões e lacunas e apresenta sugestões de melhoria efectiva que abrangem a criação de condições para o cumprimento do direito aplicável.

## **2. O que mudou na lei**

### **2.1. O reconhecimento da igualdade de homens e mulheres pelo Direito português**

A Constituição de 1976 ilegalizou a normatividade social e os seus papéis de desigualdade para homens e mulheres. Mas essa normatividade social, embora atenuada ou menos óbvia, resiste, e persiste. Só que agora é ilegal e pode ser combatida não apenas no discurso e nas políticas públicas em nome do Estado de direito democrático mas também, individual e colectivamente, nos tribunais.

Os quadros seguintes comparam a lei do “Estado Novo” em vigor aquando do 25 de Abril com a lei que actualmente nos rege e que, em diversos aspectos, resulta quer da ratificação de instrumentos de direito internacional que só a democracia permitiu, quer da adesão de Portugal à hoje designada União Europeia.

---

<sup>1</sup> Maria Isabel Barreno, Maria Teresa Horta, Maria Velho da Costa, 1972, *Novas Cartas Portuguesas*, Lisboa, Estúdios Cor, p. 255.

### Quadro 2.1 – Não discriminação e igualdade em geral

A Constituição portuguesa em 25 de Abril de 1974	A Constituição portuguesa na actualidade
<p>§ 2.º – <u>A igualdade perante a lei</u> envolve o direito de ser provido nos cargos públicos, conforme a capacidade ou serviços prestados, e a negação de qualquer privilégio de nascimento, raça, sexo, religião ou condição social, <u>salvas quanto ao sexo, as diferenças de tratamento justificadas pela natureza</u> e, quanto aos encargos ou vantagens dos cidadãos, as impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas.</p>	<p><u>Artigo 13.º – Princípio da Igualdade</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.</li><li>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 ou condição social.</li></ol> <p><u>Artigo 9.º – Tarefas fundamentais do Estado</u></p> <p>São tarefas fundamentais do Estado:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.</li></ol>

Com a lei do “Estado Novo”, a natureza justificava diferenças de tratamento entre homens e mulheres. Com a lei da democracia, deixou de justificar. Não mudou a natureza. Mudou a lei que recusou reconhecer à natureza o poder de hierarquizar os seres humanos em função do sexo e que “construiu” a sua igual dignidade social.

### Quadro 2.2 – Direito ao trabalho remunerado

A Constituição portuguesa em 25 de Abril de 1974	A Constituição portuguesa na actualidade
<p><u>Artigo 8.º</u></p> <p>Constituem direitos e garantias individuais dos cidadãos portugueses:</p> <p>7.º – <u>A liberdade de escolha</u> de profissão ou género de trabalho, indústria ou comércio, <u>salvas as restrições legais requeridas pelo bem comum...</u></p>	<p><u>Artigo 58.º – Direito ao trabalho</u></p> <p><u>Todos têm direito ao trabalho.</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:<ol style="list-style-type: none"><li>b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para <u>que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso</u> a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais</li></ol></li></ol>

Com a lei do “Estado Novo”, o “bem comum”, um conceito indeterminado a definir pela jurisprudência, num tempo em que a magistratura estava vedada por lei às mulheres, justificava restrições no acesso ao trabalho remunerado. Com a lei da democracia, é ao próprio Estado que incumbe agir activamente para assegurar a igual liberdade de homens e mulheres na escolha e exercício de qualquer profissão.

**Quadro 2.3 – Autonomia dos cônjuges face ao trabalho remunerado**

O Código Civil em 25 de Abril de 1974	O Código Civil na actualidade
<p><u>Artigo 1676.º – Outros direitos da mulher</u></p> <p>1. A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas, nem para publicar ou fazer representar as suas obras ou dispor da propriedade intelectual.</p> <p>O <u>exercício de outras actividades lucrativas, mediante contrato com terceiro</u>, não depende igualmente do consentimento do marido; mas é <u>lícito ao marido</u>, se não tiver dado o seu consentimento e este não tiver sido judicialmente suprido, ou não vigorar entre os cônjuges o regime de separação de bens, <u>denunciar a todo o tempo o contrato</u>, sem que por esse facto possa ser compelido qualquer dos cônjuges a uma indemnização.</p>	<p><u>Artigo 1677.º-D</u></p> <p><u>Exercício de profissão ou outra actividade</u></p> <p>Cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou actividade sem o consentimento do outro.</p>

Com a lei do “Estado Novo”, o trabalho por conta de outrem por parte da mulher casada carecia de autorização do marido sem que a situação recíproca fosse exigida. Era o tempo da limitação da capacidade jurídica da mulher casada, submetida à vontade discricionária do designado “poder marital”. Com a lei da democracia, a capacidade contratual e o acesso ao emprego é livre para qualquer dos cônjuges, sendo considerada e tratada como discriminatória toda a limitação a este direito.

Com a lei do “Estado Novo”, era a família o sujeito de direito, um corpo representado pelo seu “chefe”, o marido, assim investido por via de lei de um poder hierárquico dominante, quer em termos de relações pessoais, quer em termos patrimoniais, sobre todos os membros da mesma família. Com a lei da democracia, são as pessoas os sujeitos de direito, são elas que têm direito à família e, nas relações familiares, os cônjuges ou equiparados são reconhecidos iguais e com iguais direitos e responsabilidades relativamente aos filhos e filhas e ao trabalho não pago da vida familiar, cuja conciliação com a actividade profissional, quer por parte de homens, quer por parte de mulheres, o Estado tem a obrigação de promover e apoiar.

A mera comparação destas normas – e de outras em domínios da igualdade de homens e mulheres que extravasam o âmbito da presente publicação – permite concluir que, durante o “Estado Novo”, a normatividade jurídica coincidia com a normatividade social na fixação a homens e a mulheres de papéis desiguais e hierarquizados, e que ao longo do regime democrático a normatividade jurídica libertou mulheres e homens desse fardo, reconhecendo-os como iguais sujeitos de direito, sem que, no entanto, e apesar de vários aprofundamentos, tivesse conseguido livrá-los do jugo da normatividade social, que os mantém objectos do género. E é esse o direito que ainda falta.

## Quadro 2.4 – As pessoas, a família e o trabalho pago e não pago

A Constituição portuguesa em 25 de Abril de 1974	A Constituição portuguesa na actualidade
<p><u>Artigo 11.º</u></p> <p>O Estado assegura a constituição e defesa da família como fonte de conservação e desenvolvimento do povo português, como base primária da educação, da disciplina e harmonia social, e como fundamento da ordem política e administrativa, pela sua agregação e representação na freguesia e no município e nos organismos corporativos.</p>	<p><u>Artigo 36.º – Família, casamento e filiação</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade.</li><li>3. Os cônjuges têm iguais direitos e deveres quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos.</li><li>5. Os pais têm o direito e o dever de educação e manutenção dos filhos.</li></ol> <p><u>Artigo 59.º – Direitos dos trabalhadores</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:<ol style="list-style-type: none"><li>b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;</li></ol></li></ol> <p><u>Artigo 67.º – Família</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.</li><li>2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família:<ol style="list-style-type: none"><li>b) Promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade;</li><li>c) Cooperar com os pais na educação dos filhos;</li><li>h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.</li></ol></li></ol>
O Código Civil em 25 de Abril de 1974	O Código Civil na actualidade
<p><u>Artigo 1674.º – Poder marital</u></p> <p>O marido é o chefe da família, competindo-lhe nessa qualidade representá-la e decidir em todos os actos da vida conjugal comum</p> <p><u>Artigo 1678.º – Administração dos bens do casal</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. A administração dos bens do casal, incluindo os próprios da mulher e os bens dotais, pertence ao marido, como chefe da família.</li></ol> <p><u>Artigo 1677.º – Governo doméstico</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pertence à mulher, durante a vida em comum, o governo doméstico, conforme os usos e a condição dos cônjuges.</li></ol>	<p><u>Artigo 1671.º – Igualdade dos cônjuges</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. O casamento baseia-se na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges.</li><li>2. A direcção da família pertence a ambos os cônjuges, que devem acordar sobre a orientação da vida em comum tendo em conta o bem da família e os interesses de um e outro.</li></ol>

**Quadro 2.4 – As pessoas, a família e o trabalho pago e não pago (conclusão)**

O Código Civil em 25 de Abril de 1974	O Código Civil na actualidade
<p><u>Artigo 1676.º – Outros direitos da mulher</u></p> <p>1. A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas, nem para publicar ou fazer representar as suas obras ou dispor da propriedade intelectual. O exercício de outras actividades lucrativas, mediante contrato com terceiro, não depende igualmente do consentimento do marido; mas é lícito ao marido, se não tiver dado o seu consentimento e este não tiver sido judicialmente suprido, ou não vigorar entre os cônjuges o regime de separação de bens, denunciar a todo o tempo o contrato, sem que por esse facto possa ser compelido qualquer dos cônjuges a uma indemnização.</p>	<p><u>Art.º1677.º-D – Exercício de profissão ou outra actividade</u></p> <p>Cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou actividade sem o consentimento do outro.</p>
<p><u>Artigo 1881.º – Poderes especiais do pai</u></p> <p>1. Compete especialmente ao pai, como chefe de família:</p> <p>a) Providenciar acerca dos alimentos devidos ao filho e orientar a sua instrução e educação;</p> <p>b) Prestar-lhe a assistência moral conforme a sua condição, sexo e idade;</p> <p>c) Emancipá-lo;</p> <p>d) Defendê-lo e representá-lo, ainda que nascituro;</p> <p>e) Autorizá-lo a praticar os actos que, por determinação da lei, dependam do consentimento dos pais;</p> <p>g) Administrar os seus bens.</p> <p><u>Artigo 1882.º – Poderes especiais da mãe</u></p> <p>1. Compete especialmente à mãe:</p> <p>a) Ser ouvida e participar em tudo o que diga respeito aos interesses do filho;</p> <p>b) Velar pela sua integridade física e moral;</p> <p>c) Autorizá-lo a praticar actos que, por determinação especial da lei, dependam do seu consentimento;</p> <p>d) Desempenhar relativamente ao filho e aos seus bens as funções pertencentes ao marido, sempre que este se encontre em lugar remoto e não sabido ou esteja impossibilitado de as exercer por qualquer outro motivo.</p>	<p><u>Artigo 1901.º – Responsabilidades parentais na constância do matrimónio</u></p> <p>1. Na constância do matrimónio o exercício das responsabilidades parentais pertence a ambos os pais.</p>

Mas antes de mais, vejamos os aprofundamentos a que me refiro directa ou indirectamente conexos com a igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego.

Logo a seguir à Constituição em 1976 e à profunda revisão do Código Civil nos domínios do Direito da Família e do Direito das Sucessões operada em 1978, entrou na ordem jurídica portuguesa a designada “Lei da Igualdade”, ou seja, o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, que “garante às

mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego”. A “razão de ser” do diploma era clara e assumida no seu preâmbulo, de que considero importante transcrever extractos, pelo reconhecimento da necessidade de modificar a tradição social e jurídica, quer por via do direito legislado, quer por via de um mecanismo novo – a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, integrada também pelos parceiros sociais – dedicado a contribuir para que se atingisse aquele objectivo – a “real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação de trabalho”:

A Constituição da República Portuguesa reconhece e garante, no seu artigo 13.º, a igualdade de todos os cidadãos, com consequente recusa de privilégios ou discriminações, fundados, nomeadamente, no sexo.

Subsistem contudo, na sociedade portuguesa, diversas formas de discriminação que, a vários níveis, atingem a mulher e lhe impedem, de facto, a cidadania plena.

Tal discriminação encontra reflexos também no mundo do trabalho, que persistem não obstante se encontrar constitucionalmente garantido o direito de salário igual para trabalho igual – artigo 53.º, alínea *a*) – e cometida ao Estado a tarefa de assegurar que o sexo não funcione como limitação ao acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais – artigo 52.º, alínea *a*).

Pelo presente diploma visa criar-se, por um lado, normas que definam o enquadramento legal adequado à transposição dos princípios constitucionais para a realidade do mundo e do direito laborais e, por outro lado, mecanismos de actuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios. (...)

Caberá à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ir aperfeiçoando os conceitos de trabalho igual e de valor igual, de modo a evitar sobressaltos à economia, sem nunca perder de vista o objectivo final da real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação de trabalho (...).

Conscientes de que a igualdade consagrada na Constituição não será alcançada por mera obra da lei, tão fundas são as raízes sociais, económicas e políticas em que assenta a discriminação das mulheres, confia-se, no entanto, que o presente diploma possa vir a contribuir e forma significativa e decisiva para a não discriminação das mulheres no trabalho.

Era um tempo de vontade clara para a mudança de paradigma:

### Quadro 2.5 – A família e a liberdade profissional das mulheres

O Direito do Trabalho em 25 de Abril de 1974 Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11/69	“Lei da Igualdade” de 1979
<p><u>Artigo 117.º – Capacidade para contratar</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. É válido o <u>contrato de trabalho</u> celebrado directamente com a mulher casada.</li><li>2. Poderá, porém, o <u>marido não separado ou de facto opor-se à sua celebração ou manutenção, alegando razões ponderosas.</u></li><li>3. Deduzida a oposição, o contrato só pode ser celebrado ou subsistir se o tribunal do trabalho a julgar injustificada.</li></ol>	<p><u>Artigo 3.º</u></p> <p>1 – O <u>direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo</u>, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar.</p>
<p><u>Artigo 119.º – Trabalhos proibidos ou condicionados</u></p> <p>O <u>acesso das mulheres a qualquer profissão, emprego ou trabalho só pode ser condicionado, limitado ou proibido</u> por lei ou por portaria de regulamentação de trabalho, <u>para salvaguarda da sua saúde</u> ou moralidade ou <u>para defesa da família.</u></p>	<p><u>Artigo 8.º</u></p> <p>1 – São proibidos ou condicionados os trabalhos <u>que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética.</u></p> <p>2 – As disposições legais, regulamentares ou administrativas previstas no número anterior devem ser revistas periodicamente em função dos conhecimentos científicos e técnicos, e, de acordo com esses conhecimentos, ser actualizadas, revogadas ou tornadas extensivas a todos os trabalhadores.</p>

Era o tempo do reconhecimento, da proclamação e da reparação das injustiças da normatividade social face às mulheres. Mas era ainda o tempo em que se entendia que apenas elas eram as vítimas, o tempo em que a indispensável conexão entre o trabalho pago e o trabalho não pago de apoio à família estava por fazer, o tempo em que ainda não se punha em causa que o homem fosse “lido” como o padrão da humanidade, de que as mulheres eram “diferentes”, embora sem que por isso pudessem ser discriminadas. Como demonstram os artigos 1.º e 6.º da “Lei da Igualdade”:

#### Artigo 1.º

- 1 – O presente diploma visa garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa.
- 2 – As disposições do presente diploma aplicar-se-ão igualmente, com as necessárias adaptações, a eventuais situações ou práticas discriminatórias contra os homens.

#### Artigo 6.º

As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidades e de tratamento com os homens no que se refere à formação profissional em todos os níveis e modalidades.

Artigo 10.º

1 – É garantido às trabalhadoras, nas mesmas condições dos homens, o desenvolvimento de uma carreira profissional que lhes permita atingir o mais elevado nível hierárquico da sua profissão.

2 – O direito reconhecido no número anterior estende-se ao preenchimento de lugares de chefia e à mudança de carreira profissional.

Artigo 12.º

1 – São nulas e de nenhum efeito as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva na parte em que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a pessoal feminino ou a pessoal masculino, as quais se entenderão como substituídas por disposições abrangendo ambos os sexos.

2 – São do mesmo modo nulas e de nenhum efeito as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva na parte em que estabeleçam, para as mesmas categorias profissionais ou para categorias profissionais equivalentes, remunerações inferiores para as mulheres, as quais são substituídas, de pleno direito, pelas remunerações atribuídas aos homens.

3 – Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a categoria profissional é a mesma ou equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou de valor igual.

4 – As convenções colectivas de trabalho deverão incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas do presente diploma, designadamente pela participação das associações sindicais no recrutamento, selecção e formação profissional.

Artigo 13.º

1 – São nulas e de nenhum efeito as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho na parte em que estabeleçam remunerações diferentes para os aprendizes do sexo feminino relativamente ao mesmo grau de aprendizagem medida em função do decurso do tempo.

2 – Nos casos previstos na parte final do número anterior, a remuneração correspondente para os aprendizes masculinos substitui de pleno direito a que era estabelecida pela disposição ferida de nulidade.

O Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, quase 10 anos depois da “Lei da Igualdade”, aplica o regime à Administração Pública, a composição da CITE é reajustada em conformidade e o seu Regulamento aprovado pelo Despacho Conjunto dos Secretários de Estado do Orçamento e do Emprego e Formação Profissional, de 30/08/1990.

Melhorar as condições concretas para a igualdade de facto de homens e mulheres no trabalho e no emprego foi objecto de vários diplomas desde finais dos anos 1990 ao início do novo milénio:

- A Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, ao transpor para a ordem jurídica nacional a directiva comunitária relativa ao ónus da prova,
  - deu consagração legal ao conceito de discriminação indirecta;
  - definiu a indicição de discriminação;
  - conferiu capacidade judicial activa às associações sindicais para intentarem acções por violação do direito à igualdade de tratamento;
  - repartiu o ónus da prova de modo a que fosse o empregador a ter que provar, em caso de alegação de discriminação por parte de trabalhador/a, que não tinha discriminado;
  - obrigou a registos de recrutamentos – elencando os elementos que os mesmos deveriam conter – e à sua conservação durante 5 anos;
  - previu a intervenção oficiosa de juiz/a em matéria de junção de documentos;
  - consagrou a aplicação de coimas e sanções acessórias por “qualquer prática discriminatória em função do sexo, quer directa, quer indirecta”;
  - previu a organização de um registo das decisões judiciais sobre a matéria na CITE;
  - cometeu ao Governo a organização e publicação de estatísticas no âmbito da aplicação do diploma;
- O Decreto-Lei n.º 254/97, de 26 de Setembro, equiparou a Director-Geral o cargo de Presidente da CITE;
- A Lei Orgânica do XIV Governo – Decreto-Lei n.º 474-A/99, de 8 de Novembro – criou o cargo de Ministro/a para a Igualdade, em cujo âmbito a CITE passou a funcionar, regressando ao Ministério do Trabalho com a extinção daquele cargo – Decreto-Lei n.º 267-A/2000, de 20 de Outubro;
- O Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 31/03/2000, da Presidência do Conselho de Ministros e do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública exigiu a inclusão de menção ao cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição em todos os recrutamentos para a Administração Pública;
- A Portaria n.º 1212/2000, de 26 de Dezembro, instituiu o regime de majoração dos apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género;
- A Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, reforçou os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo, através:
  - do alargamento/clarificação das competências da Inspeção-Geral do Trabalho;
  - da valorização dos pareceres da CITE;
  - da fixação de prazos para a fiscalização de infracções;
- A Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

## 2.2. O reconhecimento do igual valor social eminente da maternidade e da paternidade e a sua protecção como parte integrante do Direito do Trabalho

A revisão constitucional de 1982 voltou a alterar o paradigma em matéria de igualdade de homens e mulheres, já que a paternidade foi equiparada à maternidade como valor social eminente, designadamente para efeitos da respectiva protecção pela sociedade e pelo Estado:

### Artigo 68.º – Paternidade e maternidade<sup>2</sup>

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
3. As mulheres trabalhadoras têm direito a um período de dispensa do trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e de quaisquer regalias.

O que implica o reconhecimento de um novo estatuto jurídico para os homens e o sinal claro, para estes, para as mulheres, para a actividade económica e para a sociedade em geral, de que o direito português recusa entender a reprodução humana e o trabalho de cuidado que lhe é inerente como “uma função”, ou “uma missão”, ou “um destino”, ou “uma obrigação”, ou “uma tarefa”, ou “um fardo”, ou “um privilégio” – conforme o olhar de cada pessoa ou de cada instituição – exclusivo ou específico ou mesmo principal das mulheres.

Esta alteração constitucional foi aprovada por unanimidade, com a consciência plena daquele entendimento por parte dos partidos com representação parlamentar, como evidenciam as intervenções dos representantes dos mesmos, cujos extractos, pela sua importância, se transcrevem:<sup>3</sup>

Zita Seabra (PCP): (...) Em nome do meu grupo parlamentar, congratulo-me com a aprovação desta proposta de substituição do texto da Constituição, pois, quanto a nós, ela introduz uma melhoria extremamente importante, particularmente para as mulheres portuguesas. Na verdade, até aqui, o texto constitucional consagrava única e

---

<sup>2</sup> Versão original da revisão de 1982. Na versão actual, fixada na revisão constitucional de 1997, o artigo compreende um n.º 3 e um n.º 4 com a seguinte redacção:

“3. As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.”

<sup>3</sup> Diário da Assembleia da República, n.º 107, de 24/06/1982, págs. 4411 e 4412.

simplesmente a maternidade. A partir de agora passa a considerar também a paternidade. (...) Creio que é importante explicar aqui que, para nós, esta é uma questão extremamente importante (...) é qualquer coisa de fundamental, porque é exactamente a partir do facto de que a Constituição consagra o valor social eminente da maternidade e, a partir de agora, também da paternidade que advém a responsabilidade do Estado de encarar a maternidade e a paternidade como o valor social que não é só importante para os pais e para as mães, mas também para a própria sociedade. E daqui advém uma responsabilidade que hoje não está a ser cumprida, mas que, quanto a nós, é fundamental que o venha a ser, e que é a responsabilidade de criar estruturas sociais de apoio – e o Estado tem essa obrigação – à paternidade e à maternidade. (...) Na verdade, o que decorre deste texto constitucional, e que já decorria do anterior em relação à maternidade, é que é preciso proteger a maternidade e a paternidade do ponto de vista social. E é isto que até agora não tem sido cumprido. Em relação ao desdobramento em dois números, creio que o texto constitucional também foi seriamente melhorado por esta proposta do PCP, que a propôs, introduzindo a paternidade nesses mesmos dois números, porque se até aqui era exclusivamente a mãe que era considerada na nossa lei fundamental como insubstituível junto ao filho, a partir de agora passa a ser o pai e mãe. Creio que isto é extremamente importante, não só do ponto de vista da criança, mas também da mulher, pois nós sabemos que na nossa sociedade as mulheres são ainda fortemente penalizadas em razão da maternidade. E, quanto a nós, a solução desse problema não está na condenação da maternidade; está, antes, no assumir, por parte do Estado e da sociedade, das responsabilidades que advém da função social da maternidade e também na mudança de mentalidades que está inerente a esta proposta: é que o pai e a mãe são ambos responsáveis pelos filhos e ambos são insubstituíveis junto deles. E se a mãe tem um factor biológico que ninguém nega, a partir daí é o pai e a mãe que devem ter essa função insubstituível junto do filho, não havendo nada que dizer que ela é exclusiva das mães. É isto que na nossa sociedade tem permitido grandes discriminações em relação à mulher, seja no trabalho, seja na participação social e cívica do País. Creio, pois, Srs. Deputados, que neste campo temos que nos congratular fortemente por a Assembleia da República ter consagrado em situação de igual responsabilidade perante os filhos o pai e a mãe.

Luísa Raposo (CDS): (...) Também esta minha declaração de voto vai no mesmo sentido. O respeito social pela maternidade e a paternidade ficou consagrado na Constituição. É preciso que se recupere a imagem do pai na sociedade e a convicção de que o lugar e a tarefa do pai na família é de igual importância, única e insubstituível, tal como a da mãe. O pai faz tanta falta na família como a mãe. Também nos regozijamos pela consagração das responsabilidades de ambos os pais na educação dos filhos e no direito de intervirem nessa mesma educação.

Teresa Ambrósio (PS): (...) O Partido Socialista congratula-se com a aprovação deste artigo, já que fica constitucionalmente consagrado igual valor à maternidade e à paternidade, no que respeita à vida familiar e

muito especialmente à educação dos filhos. Devo dizer que o Partido Socialista apoia este artigo, fundamentalmente pelo que ele representa de evolução cultural, social e de mudança de imagens e papéis que os indivíduos desempenham na sociedade. A aceitação por parte do homem e da mulher de novos papéis face à educação dos seus filhos e, concomitantemente, o que isso traduz na evolução da relação homem-mulher na sociedade é bem um progresso fundamental para que haja mais justiça, mais igualdade e, portanto, mais felicidade. Relativamente à evolução social e educativa, é evidente – todos o sabemos – que a educação de qualquer indivíduo se faz muito mais equilibradamente se pai e mãe participarem em igualdade, com plena responsabilidade da educação desses filhos. Ambos acarretarão também as consequências e muitas vezes as dificuldades e sacrifícios que a educação e a procriação trazem ao indivíduo. Por isto, o Partido Socialista orgulha-se de que este artigo tenha sido votado e que assim fique consagrado um passo de evolução cultural e social para o nosso país.

Margarida Salema (PSD): (...) O PSD congratula-se com as alterações aprovadas relativamente ao actual artigo 68.º. Assim, no que respeita ao n.º 1, deu-se um passo importante na transformação de uma norma essencialmente discriminatória, embora de sentido positivo, numa norma basicamente igualitária que prevê que, quer os pais, quer as mães, tenham direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...) A finalizar esta declaração de voto, não quereria deixar de citar alguns aspectos importantes que constam da Convenção aprovada pela Lei n.º 23/80 e que é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Diz o texto:

Convencidos de que o desenvolvimento pleno de um país, o bem-estar do mundo e a causa da paz necessitam da máxima participação das mulheres, em igualdade com os homens, em todos os domínios; Tomando em consideração a importância da contribuição das mulheres para o bem-estar da família e o progresso da sociedade, que até agora não foi plenamente reconhecida, a importância social da maternidade e do papel de ambos os pais na família e na educação das crianças, e conscientes de que o papel das mulheres na procriação não deve ser uma causa de discriminação, mas de que a educação das crianças exige a partilha das responsabilidades entre os homens, as mulheres e a sociedade no seu conjunto; Conscientes de que é necessária uma mudança no papel tradicional dos homens, tal como no papel das mulheres na família e na sociedade, se se quer alcançar uma real igualdade dos homens e das mulheres.

(Aplausos do PSD, do PS, do CDS, do PCP, do PPM, da ASDI, da UEDS e do MDP/CDE).

Dois anos mais tarde, a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, concretizou a protecção da maternidade e da paternidade e a igualdade do pai e da mãe face à realização profissional, à participação na vida cívica, e à manutenção e educação das suas crianças (artigo 2.º n.ºs 1 e 2) e a questões de saúde (artigos 4.º a 7.º), e integrou definitivamente o tema no direito do trabalho, incluindo a regulamentação colectiva, e da segurança social (artigos 8.º a 25.º). O Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, veio regulamentar a lei e as formas de intervenção da segurança social para a concretização daquela, e foi objecto de aperfeiçoamento pelo Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril.

Por força da directiva europeia de 1992 sobre a protecção da maternidade em contexto de saúde – a Directiva do Conselho 92/85/EEC, de 19 de Outubro de 1992, sobre o desenvolvimento de medidas para encorajar melhorias na segurança e na saúde de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes – e para a integrar na ordem jurídica portuguesa, a Lei n.º 4/84 foi alterada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, que foi além dos mínimos exigidos pela mesma directiva, designadamente quando faz depender o despedimento de grávidas, puérperas e lactantes de parecer favorável da entidade do Ministério do Trabalho com atribuições na área da igualdade. Ao reforço da protecção em matéria de segurança e saúde procedeu a Portaria n.º 229/96, de 26 de Junho. À regulamentação das alterações procederam os Decretos-Leis n.ºs 332/95 e 333/95, de 23 de Dezembro, o primeiro dos quais atribuiu à CITE a competência para a emissão do referido parecer prévio. O Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, veio publicar, na íntegra e para lhe melhorar a acessibilidade, a regulamentação da Lei n.º 4/84, revista pela directiva comunitária mencionada. A Lei n.º 102/97, de 13 de Setembro, aprofundou os direitos dos pais e das mães relativamente a descendentes com deficiência ou doença crónica, o que foi regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 347/98, de 9 de Novembro.

### **2.3. O reforço legal da coerência do sistema**

A revisão constitucional de 1997 introduziu um reforço simbólico para a eliminação da normatividade social persistente, traduzida nos “papéis de género” a que venho fazendo referência. Com efeito:

- a) passou a integrar a promoção da igualdade de homens e mulheres nas tarefas fundamentais do Estado – artigo 9.º, alínea *h*) – pelo que as obrigações do Estado na matéria deixaram de ser de mero combate à discriminação em função do sexo – artigo 13.º da Constituição – para, no reconhecimento de que homens e mulheres

são as duas metades da humanidade iguais em dignidade e direitos, se alargarem à intervenção pró-activa, designadamente através de acções positivas dirigidas a homens e ou a mulheres em função da respectiva sub-representação na participação tanto na esfera pública como na esfera privada, que constitui pressuposto do equilíbrio de resultados de homens e mulheres nos indicadores de desenvolvimento humano; por isso, e porque “onde a lei não distingue não cabe ao intérprete distinguir”, se deve falar apenas de igualdade de homens e mulheres, englobando os resultados e o percurso para se atingir o respectivo equilíbrio, e não, no que a uns e outras respeita, apenas de igualdade na lei e perante a lei, de igualdade de tratamento ou de igualdade de oportunidades;

- b) reconheceu a conciliação da actividade profissional e da vida familiar como um direito novo e a exercer sem discriminação por trabalhadores e trabalhadoras – artigo 58.º n.º 2, alínea b) – o que reforçou a concretização da paternidade e da maternidade, e não apenas desta, como valores sociais eminentes e, em conexão com a norma a que alude a alínea anterior, abriu espaço para a introdução de acções positivas expressamente destinadas a encorajar a participação dos homens trabalhadores nos direitos e nas responsabilidades inerentes às tarefas da vida familiar;
- c) reconheceu a igual necessidade da participação de homens e mulheres na vida política para a consolidação do sistema democrático – artigo 109.º –, o que abriu espaço para a introdução de acções positivas expressamente destinadas a encorajar a participação das mulheres na esfera pública.

Assim, relativamente ao encorajamento à participação dos homens nos direitos e responsabilidades da esfera privada e aproveitando a experiência de aplicação do quadro legal vigente, em 1999, a Assembleia da República aprovou, uma vez mais por unanimidade, a Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, resultante de proposta do Governo, que, alterando a redacção da Lei n.º 4/84, entre outras melhorias, consagrou três novos direitos para os homens quando são pais:

- a licença por paternidade de 5 dias úteis, obrigatória, paga a 100% pela segurança social ou pelo Estado, se se tratar de funcionário público;
- a licença parental, voluntária, paga durante 15 dias a 100% pela segurança social ou pelo Estado, se se tratar de funcionário público,

só para os homens, a título de acção positiva, desde que gozada imediatamente após a licença por maternidade ou por paternidade;

- a dispensa para aleitação durante o 1.º ano de vida do filho ou filha.

Mas também o reforço da protecção contra o despedimento de grávidas, puérperas e lactantes foi objecto desta lei, que considerou nulos estes despedimentos se não tivessem obtido o parecer prévio da CITE, que encorajou os respectivos pedidos de suspensão judicial, que estendeu o regime do salário mínimo aos casos em que, sendo decretada a suspensão judicial do despedimento, a entidade empregadora não pagasse a retribuição devida, que duplicou o montante da indemnização prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, em alternativa à reintegração, se o despedimento fosse considerado inválido. No âmbito do novo regime geral de sanções laborais, aprovado pela Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto, a Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, definiu as contra-ordenações neste domínio e fixou as coimas por violação das normas laborais relativas à conciliação da actividade profissional e da vida familiar, tendo sido complementada, no que respeita à dispensa de horários com adaptabilidade por parte de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, pelo Decreto-Lei n.º 170/2001, de 25 de Maio.

A Lei n.º 142/99 veio a ser formalmente melhorada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 Maio, que incorporou também o alargamento da duração da licença por maternidade para 120 dias, previsto na Lei n.º 18/98, de 28 de Abril, uma iniciativa da Assembleia da República. A regulamentação do novo regime coube aos Decretos-Leis n.ºs 77/2000, de 9 de Maio, e 230/2000, de 23 de Setembro.

#### **2.4. Os códigos do trabalho – 2003/2004 e 2009 – e legislação avulsa sua contemporânea: avanços e retrocessos**

Grandes polémicas e profundas divisões sociais eclodiram a propósito do Código do Trabalho de 2003, do seu Regulamento/Complemento de 2004 e do novo Código do Trabalho de 2009.

Em minha opinião, houve dois grandes avanços culturais em 2003/2004: um de forma e outro de fundo. O de forma foi a opção clara de integrar no Código e no seu Regulamento toda a matéria relativa à igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego, incluindo a regulamentação da CITE, tornando evidente a sua pertença ao Direito do Trabalho e tornando indispensável o seu conhecimento académico e prático, de sindicatos a empresas,

de inspectores de trabalho a advogados e tribunais. O avanço de fundo foi a transformação da natureza voluntária para obrigatória da licença por paternidade – assim evitando a pressão social, laboral e económica sobre os homens para que não a gozassem – solução que dispôs de uma maioria política que a aceitasse, revendo a oposição que manifestara à tentativa nesse sentido efectuada pelo XIV Governo, em finais de 2001.

Positivo foi também:

- o reconhecimento de que também o património genético dos homens tem que ser protegido;<sup>4</sup>
- a proibição expressa de questionamento sobre o estado de gravidez,<sup>5</sup> ou mesmo, em circunstância alguma, da exigência à candidata a emprego ou a trabalhadora da realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez;<sup>6</sup>
- a inclusão nas responsabilidades das empresas da criação de condições para a conciliação da actividade profissional e da vida familiar.<sup>7</sup>

Mas houve, no entanto, retrocessos, em que avulta um que parece de forma e é de fundo: a sistemática do Código em matéria de igualdade, não discriminação e protecção da maternidade e paternidade que, ao considerar a igualdade de homens e mulheres como uma “das espécies” de discriminação, em minha opinião, ignora a letra e o espírito da Constituição, que atribui ao Estado, como tarefa fundamental, a promoção da igualdade de homens e mulheres. Um dos efeitos desastrosos desta conceptualização é a consideração das mulheres como um “grupo desfavorecido”, entre outros, no âmbito das

---

<sup>4</sup> “Artigo 30.º – Protecção do património genético

1 – São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.

2 – As disposições legais previstas no número anterior devem ser revistas periodicamente, em função dos conhecimentos científicos e técnicos, e, de acordo com esses conhecimentos, ser actualizadas, revogadas ou tornadas extensivas a todos os trabalhadores.

3 – A violação do disposto no n.º 1 do presente artigo confere ao trabalhador direito a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.”

<sup>5</sup> Artigo 17.º, n.º 2 do CT de 2003.

<sup>6</sup> Artigo 19.º, n.º 2 do CT de 2009.

<sup>7</sup> CT de 2003: “Artigo 149.º – Princípio geral

As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.”

CT de 2009: “Artigo 127.º – Deveres do empregador

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e profissional.”

acções positivas, o que pressupõe o entendimento jurídico de minoria antropológica, que o próprio direito interno por força da Constituição tem que contrariar para promover a igualdade de homens e mulheres. Por outro lado, a autonomização da protecção da maternidade e da paternidade do contexto da igualdade, como se não se tratasse de um código que deve obediência a uma lógica integradora, revela, no mínimo, desperdício de uma boa oportunidade para tocar o simbólico, associando os homens e o tempo de trabalho não pago de apoio à família à ideia, aos pressupostos e à prática da igualdade de género. Finalmente, o alargamento do período de trabalho a tempo parcial para cuidar dos filhos no quadro da licença parental, desequilibrando as outras opções, sendo certo que a experiência dos países onde existe revela que é uma forma de tornar ainda mais assimétrica a situação profissional e financeira dos homens e das mulheres, e com omissão da possibilidade de formação específica adaptada no regresso ao trabalho após as licenças criou condições claras de regressão à normatividade social que persiste na atribuição preferencial às mulheres dos assuntos da reprodução humana, libertando os homens da área dos cuidados à família e do trabalho não pago que aqueles implicam. Estes, quanto a mim, erros jurídicos e estratégicos foram retomados no Código de 2009 e por ele aprofundados, designadamente no desenvolvimento do conceito de “parentalidade”, em substituição da expressão constitucional e facilmente acessível de “maternidade e paternidade”, como adiante desenvolverei. Mas, por agora, evidencio o paralelismo entre os Códigos e a Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade nas suas sucessivas redacções:

**Quadro 2.6 – O acesso ao emprego e a discriminação**

<p>“Lei da Igualdade” de 1979 e Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro</p>	<p>Código do Trabalho de 2003, CT, e Regulamento de 2004, RCT</p>	<p>Código do Trabalho de 2009</p>
<p><u>Artigo 4.º</u></p> <p>1 – É garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.</p> <p>2 – Salvo o disposto no art.º 8.º (risco para a função genética), são consideradas nulas e de nenhum efeito as disposições legais e regulamentares, bem como as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, dos regulamentos de empresa, dos estatutos de organizações sindicais ou de profissões independentes e dos regulamentos de carteiras profissionais que limitem por qualquer forma o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.</p> <p><u>Artigo 7.º</u></p> <p>1 – Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.</p> <p>2 – O recrutamento para qualquer posto de trabalho far-se-á exclusivamente com base em critérios objectivos, não sendo permitida a formulação de exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou com as condições do seu exercício.</p> <p>3 – Não constitui discriminação o facto de se condicionar o recrutamento a um ou outro sexo nas actividades da moda, da arte ou do espectáculo, quando tal seja essencial à natureza da tarefa a desempenhar, tomando-a qualitativamente diferente quando prestada por um homem ou por uma mulher.</p>	<p><u>CT – Artigo 27.º</u> – Acesso ao emprego, actividade profissional e formação</p> <p>1 – Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.</p> <p>2 – Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.</p>	<p><u>Artigo 30.º</u> – Acesso ao emprego, actividade profissional e formação</p> <p>1 – A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.</p> <p>2 – O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.</p> <p>3 – Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.</p> <p>4 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.</p>

(continua)

**Quadro 2.6 – O acesso ao emprego e a discriminação (continuação)**

<p>“Lei da Igualdade” de 1979 e Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro</p>	<p>Código do Trabalho de 2003, CT, e Regulamento de 2004, RCT</p>	<p>Código do Trabalho de 2009</p>
<p><u>Artigo 2.º</u> Para efeitos de aplicação do presente diploma entende-se por:</p> <p>a) Discriminação: toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho;</p> <p>b) Trabalho de valor igual: trabalho prestado à mesma entidade patronal quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, são consideradas equivalentes em resultado de critérios objectivos de avaliação de funções.</p>	<p><u>RCT – Artigo 32.º – Conceitos</u></p> <p>2 – Considera-se:</p> <p>a) Discriminação directa sempre que, em razão de um dos factores indicados no referido preceito legal, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;</p> <p>b) Discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar pessoas que se incluem num dos factores característicos indicados no referido preceito legal numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;</p> <p>c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;</p> <p>d) Trabalho de valor igual, aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.</p>	<p><u>Artigo 23.º – Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação</u></p> <p>1 – Para efeitos do presente Código, considera-se:</p> <p>a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;</p> <p>b) Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;</p> <p>c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;</p> <p>d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.</p>
<p><u>Lei n.º 105/97</u> <u>Artigo 2.º – Discriminação indirecta</u> Existe discriminação indirecta sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudiquem de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objectivamente por qualquer razão ou condição necessária não relacionada com o sexo.</p>	<p><u>Artigo 31.º – Regras contrárias ao princípio da igualdade</u></p> <p>1 – As disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam promoções e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.</p> <p>2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas da presente divisão.</p>	<p>2 – Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.</p>

(continua)

**Quadro 2.6 – O acesso ao emprego e a discriminação (continuação)**

<p>“Lei da Igualdade” de 1979 e Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro</p>	<p>Código do Trabalho de 2003, CT, e Regulamento de 2004, RCT</p>	<p>Código do Trabalho de 2009</p>
<p><u>Artigo 9.º</u></p> <p>1 – É assegurada a igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal.</p> <p>2 – As variações de remuneração efectiva não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres.</p> <p>3 – Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.</p> <p>4 – Cabe à trabalhadora que alegue discriminação fundamentar tal alegação por referência ao trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminada, incumbindo à entidade patronal provar que as diferenças de remuneração efectiva assentam em valor diverso do sexo.</p>	<p><u>CT – Art.º 28.º – Condições de trabalho</u></p> <p>1 – É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.</p> <p>2 – As diferenças retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.</p> <p>3 – Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.</p> <p style="text-align: center;"><b>RCT – Artigo 37.º</b></p> <p><u>Igualdade de retribuição</u></p> <p>1 – Para efeitos do n.º 1 do art.º 28.º do Código do Trabalho, a igualdade de retribuição implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação.</p> <p>2 – Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do art.º 28.º do Código do Trabalho, a igualdade de retribuição implica que para trabalho igual ou de valor igual:</p> <p>a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;</p> <p>b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.</p>	<p><u>Artigo 31.º</u></p> <p><u>Igualdade de condições de trabalho</u></p> <p>1 – Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.</p> <p>2 – A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:</p> <p>a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;</p> <p>b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.</p> <p>3 – As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.</p> <p>4 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.</p> <p>5 – Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.</p> <p>6 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5.</p>

(continua)

**Quadro 2.6 – O acesso ao emprego e a discriminação (conclusão)**

<p>“Lei da Igualdade” de 1979 e Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro</p>	<p>Código do Trabalho de 2003, CT, e Regulamento de 2004, RCT</p>	<p>Código do Trabalho de 2009</p>
<p>Artigo 3.º</p> <p>2 – Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade enquanto valor social.</p>	<p>CT – Artigo 25.º</p> <p>Medidas de acção positiva</p> <p>Não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa <b>que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo</b>, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade ou origem étnica, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos neste Código e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.</p>	<p>Artigo 27.º – Medida de acção positiva</p> <p>Para os efeitos deste Código, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada <b>que beneficie certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação</b>, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.</p>

**Quadro 2.7 – A protecção contra o despedimento fundado em maternidade e em paternidade ou paternidade**

<p>Lei n.º 4/84, de 5 de Abril Art.º 18.º-A (Aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho)</p>	<p>Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto</p>	<p>Código do Trabalho 2003</p>	<p>Código do Trabalho 2009</p>
<p>1 – A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Trabalho e da Segurança Social com competência na área da igualdade.</p> <p>2 – O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.</p> <p>3 – O parecer a que se refere o n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.</p> <p>4 – Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.</p> <p>5 – É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.</p> <p>6 – A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificativo.</p>	<p>Artigo 24.º – Protecção no despedimento</p> <p>1 – A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade e do Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.</p> <p>2 – O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.</p> <p>3 – O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.</p> <p>4 – Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.</p> <p>5 – É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.</p> <p>6 – A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificativo.</p>	<p>Artigo 51.º – Protecção no despedimento</p> <p>1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.</p> <p>2 – O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.</p> <p>3 – O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.</p> <p>4 – É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.</p> <p>5 – Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.</p> <p>6 – A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.</p>	<p>Artigo 63.º – Protecção em caso de despedimento</p> <p>1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.</p> <p>2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.</p> <p>3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres;</p> <p>d) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do art.º 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;</p> <p>b) Depois da fase de informações e negociação prevista no art.º 361.º, no despedimento colectivo;</p> <p>c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do art.º 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;</p> <p>d) Depois das consultas referidas no art.º 377.º, no despedimento por inadaptação.</p> <p>4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.</p> <p>5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.</p> <p>6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.</p> <p>7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.</p>

(continua)

**Quadro 2.7 – A protecção contra o despedimento fundado em maternidade e em maternidade ou paternidade (conclusão)**

Lei n.º 4/84, de 5 de Abril	Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto	Código do Trabalho 2003	Código do Trabalho 2009
<p>7 – Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida é aplicável o disposto no art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro (regime de protecção da retribuição mínima garantida).</p> <p>8 – Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.</p> <p>9 – O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.</p>	<p>7 – Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do art.º 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código. (Responsabilidade penal e contra-ordenacional)</p> <p>8 – O empregador não se pode opor à reintegração prevista no n.º 2 do art.º 438.º de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</p> <p><u>Artigo 643.º – Protecção da maternidade e da paternidade</u></p> <p>2 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto (...) no n.º 1 do art.º 51.º</p>	<p>7 – Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do art.º 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código. (Responsabilidade penal e contra-ordenacional)</p> <p>8 – O empregador não se pode opor à reintegração prevista no n.º 2 do art.º 438.º de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</p> <p><u>Artigo 643.º – Protecção da maternidade e da paternidade</u></p> <p>2 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto (...) no n.º 1 do art.º 51.º</p>	<p>8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do art.º 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.</p> <p>9 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.</p> <p><u>Artigo 381.º – Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento</u></p> <p>Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:</p> <p>d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.</p> <p><u>Artigo 387.º</u></p> <p><u>Apreciação judicial do despedimento</u></p> <p>1 – A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.</p> <p>2 – O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto no caso previsto no artigo seguinte.</p> <p>3 – Na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.</p> <p>4 – Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.</p>

O Código de 2009 criou, em algumas áreas, melhores condições para a igualdade no exercício dos direitos relativos à maternidade e à paternidade, como o quadro seguinte demonstra.

**Quadro 2.8 – A igualdade de homens e mulheres no direito à conciliação no Código do Trabalho de 2009**

Código do Trabalho 2009	
<u>Art.º 40.º – Licença parental inicial</u>	
<p>1 – A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo <b>podem partilhar após o parto</b>, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte (41.º)</p> <p>2 – A licença referida no número anterior é <b>acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.</b></p>	
<p style="text-align: center;"><u>Artigo 41.º – Períodos de licença parental inicial exclusiva da mãe</u></p> <p>1 – A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.</p> <p>2 – É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art.º 43.º – Licença parental exclusiva do pai</u></p> <p>1 – É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.</p> <p>2 – Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Artigo 46.º – Dispensa para consulta pré-natal</u></p> <p>1 – A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Artigo 46.º – Dispensa para consulta pré-natal</u></p> <p>5 – O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.</p>
<u>Art.º 47º – Dispensas para amamentação ou aleitação</u>	
<p>1 – A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.</p> <p>2 – No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.</p> <p>3 – A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.</p>	
<u>Art.º 51.º – Licença parental complementar</u>	
<p>1 – O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <p>a) Licença parental alargada, por três meses;</p> <p>b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</p> <p>c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;</p> <p>d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p>	
<u>Artigo 58.º – Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho</u>	
<p>1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.</p> <p>2 – O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.</p>	
<u>Artigo 59.º – Dispensa de prestação de trabalho suplementar</u>	
<p>1 – A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.</p> <p>2 – A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.</p>	
<u>Art.º 60.º – Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno</u>	
<p>1 – A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:</p> <p>a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;</p> <p>b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;</p> <p>c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.</p>	

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, por força do artigo 22.º desta lei, é ajustado ao Código do Trabalho, quer no que respeita a “Igualdade e Não Discriminação” – Regime: artigos 13.º a 23.º; Regulamento: artigos 5.º a 14.º –, quer no que respeita a “Protecção da Maternidade e da Paternidade” – Regime: artigos 24.º a 43.º; Regulamento: artigos 41.º a 86.º. Daí que, aquando da revisão do Código do Trabalho pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estas disposições sobre “Protecção da Maternidade e da Paternidade” – quer do Regime, quer do Regulamento – tenham sido substituídas pelas relativas a “Parentalidade” no Código do Trabalho revisto, ou seja, os artigos 33.º a 65.º.

No âmbito do exercício da profissão liberal de advogado ou advogada, o Decreto-Lei n.º 131/2009, de 1 de Junho, veio consagrar o direito dos advogados ao adiamento de actos processuais em que devam intervir em caso de maternidade, paternidade e luto, e regula o respectivo exercício.

A protecção social do regime geral no âmbito da maternidade, paternidade e adopção rege-se pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que também prevê, pela primeira vez no nosso país, a protecção no âmbito do subsistema de solidariedade – através de subsídios sociais – relativamente à maternidade, paternidade e adopção.

O Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril, regulamenta a protecção na maternidade, paternidade e adopção dos trabalhadores e trabalhadoras que exercem funções públicas no regime de protecção social convergente (artigo 11.º da Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro).<sup>8</sup>

### **3. O estado da arte**

A aprovação do III Plano para a Igualdade – Cidadania e Género 2007-2010 demonstra a preocupação de transversalidade. Como demonstra a preocupação de consistência, a afectação de fundos públicos, nacionais e comunitários, em montantes avultados, para a respectiva aplicação. Com efeito, a igualdade

---

<sup>8</sup> “Artigo 11.º – Âmbito pessoal

O regime de protecção social convergente aplica-se aos trabalhadores que sejam titulares de relação jurídica de emprego público, independentemente da modalidade de vinculação, constituída até 31 de Dezembro de 2005 e que não estejam abrangidos pelo disposto na alínea *b*) do artigo 7.º.”

“Artigo 7.º – Âmbito pessoal

São integrados no regime geral de segurança social:

*b*) Os demais trabalhadores, titulares de relação jurídica de emprego constituída até 31 de Dezembro de 2005 com entidade empregadora, enquadrados no regime geral de segurança social.”

de homens e mulheres beneficiou no Quadro de Referência Estratégico Nacional (2007-2013) de uma prioridade política, de uma visibilidade e de uma expressão financeira que nunca tivera nos anteriores Quadros Comunitários de Apoio, o que permitiu, designadamente, o reforço da capacidade de investigação e experimentação neste domínio, um maior arrojo nas intervenções das organizações não governamentais, e o alargamento do interesse sobre a matéria a entidades e sectores que ainda não o tinham reconhecido. Pela sua capacidade de induzir a mudança, saliento o encorajamento para o desenvolvimento de planos para a igualdade nas organizações e o seu carácter vinculativo para o sector público. Por outro lado, a adopção no Quadro de Referência Estratégico Nacional – quer no Programa Operacional Potencial Humano, quer no Programa Operacional Factores de Competitividade – de um regime de acções positivas que encorajem o empreendedorismo por parte das mulheres é importante não só para a diversificação da inovação, da criatividade e das oportunidades de obtenção de rendimentos do trabalho, mas também – e designadamente através do apoio à criação de redes de empresárias – como reforço do empoderamento das mulheres na tomada de decisão económica, em que a sua posição é fortemente assimétrica face à dos homens.

Indico algumas referências e respectivos extractos sobre quanto precede:

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de Março, que aprova os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado:

II – Princípios dirigidos às empresas detidas pelo Estado  
(...)

9 – As empresas detidas pelo Estado devem adoptar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendentes a alcançar nas empresas uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

- Decreto-Lei n.º 287/2007, de 17 de Agosto – Sistemas de incentivos ao investimento das empresas:

Artigo 7.º – Natureza dos projectos elegíveis

1 – São susceptíveis de apoio no âmbito dos sistemas de incentivos os seguintes tipos de projectos de investimento:

(...)

c) Desenvolvimento de factores dinâmicos de competitividade nas PME, designadamente nos domínios de organização e gestão, concepção, desenvolvimento e engenharia de produtos e processos, presença na economia digital, eficiência energética, ambiente, certificação de sistemas de qualidade, gestão da inovação, segurança, saúde e responsabilidade

social, moda e *design*, marcas, internacionalização, inserção e qualificação de recursos humanos, bem como a implantação de planos de igualdade com contributos efectivos para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

- Portaria n.º 1463/2007, de 15 de Novembro – Sistema de Incentivos à Qualificação e Internacionalização de PME:

Artigo 5.º – Tipologias de investimento

1 – São susceptíveis de apoio as seguintes tipologias de investimento em factores dinâmicos da competitividade:

(...)

n) Igualdade de oportunidades – definição e implementação de planos de igualdade com contributos efectivos para a conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a facilitação do mercado de trabalho inclusivo.

- Portaria n.º 1464/2007, de 15 de Novembro – Aprova o Regulamento do Sistema de Incentivos à Inovação:

Artigo 5.º – Tipologia de investimento

1 – São susceptíveis de apoio as seguintes tipologias de investimento de inovação produtiva:

(...)

d) Criação de empresas e actividades nos primeiros anos de desenvolvimento dotadas de recursos qualificados ou que desenvolvam actividades em sectores com fortes dinâmicas de crescimento, incluindo as resultantes do empreendedorismo feminino ou do empreendedorismo jovem.

Artigo 11.º – Despesas elegíveis

1 – Consideram -se elegíveis as seguintes despesas:

(...)

vi) Despesas associadas a investimentos de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, bem como os custos associados a implementação de planos de igualdade.

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 1 de Abril – Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012:

(...) deve promover-se a igualdade de género, designadamente, promovendo e divulgando casos de boas práticas em matéria de criação e implementação de planos de igualdade, incluindo os mecanismos facilitadores da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de Abril, que aprova as orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado:

2 – As empresas públicas que integram o sector empresarial do Estado devem ser socialmente responsáveis, prosseguindo na sua actuação objectivos sociais e ambientais e promovendo a competitividade no

mercado, a protecção dos consumidores, o investimento na valorização profissional e pessoal, a promoção da igualdade, a protecção do ambiente e o respeito por princípios éticos.

(...)

d) Política de recursos humanos e promoção da igualdade: conceber e implementar políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo ao aumento de produtividade dos colaboradores, num quadro de equilíbrio e rigoroso controlo dos encargos que lhes estão associados, compatível com a dimensão e a situação económica e financeira da empresa, e conceber e implementar planos de igualdade, tendentes a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a **conciliação** da vida pessoal, familiar e profissional.

#### 4. O que a lei fez mudar

Independentemente do debate académico sobre o género, da diversidade de objectivos dos movimentos sociais que actuam neste âmbito e da opinião que se tenha sobre o assunto, os indicadores de desenvolvimento humano evidenciam, objectivamente, os desequilíbrios estruturais na situação dos homens e das mulheres provocados pela já referida persistência de papéis desiguais socialmente atribuídos em função do sexo com que se nasce, e pela consistência da educação e da pressão social para o desempenho desses papéis. É sobre esses desequilíbrios, que demonstram, de facto, a assimetria de poder e de eficácia que se verifica entre a normatividade jurídica e a normatividade social – e que assim põem em causa o modo como se vem exercendo quer a cidadania individual e colectiva, quer a autoridade do Estado de direito democrático –, que importa agir, a fim de, progressivamente, os anular.

Com efeito, enquanto a normatividade jurídica reconhece homens e mulheres como iguais sujeitos de direito e de todos os direitos e responsabilidades tanto na esfera pública como na esfera privada, e atribui ao Estado e à Comunidade Europeia a tarefa fundamental e a missão de promoverem a igualdade entre homens e mulheres, a normatividade social continua a determinar aos homens, principalmente, a produção, a representação, a liderança, a competição por bens e prestígio e a capacitação para fazer a guerra, e às mulheres, principalmente, a reprodução, o cuidado, a discrição, a competição pela beleza e pela família e a capacitação para mediar a paz.

O resultado é o desequilíbrio nas condições de vida e nos resultados do desenvolvimento humano das duas metades da humanidade com aceitação

aparente da larga maioria de homens e mulheres,<sup>9</sup> num claro enviesamento da percepção de justiça, ele próprio revelador de níveis reduzidos de consciência crítica em matéria de organização social básica e, conseqüentemente, em matéria de cidadania. Este desequilíbrio social leva a que, no conjunto do trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres trabalhem mais do que os homens e tenham um rendimento inferior ao deles, a que os homens sejam desvalorizados e até punidos no exercício da sua actividade profissional se quiserem cuidar das suas crianças ou de pessoas dependentes, a que “a voz das mulheres tenha menos impacto do que a voz dos homens nas decisões que moldam as suas vidas”,<sup>10</sup> a que os homens sejam induzidos a comportamentos violentos e de risco para que os pares os reconheçam, e leva ao condicionamento injustificado da liberdade individual e ao desperdício de recursos, com prejuízo geral.

Deste desequilíbrio social se alimenta a violência exercida pelo género – a violência de género – que continua a organizar as sociedades contra o direito que as deve tornar justas e por isso coesas.

Sabemos que nos últimos 35 anos diversas têm sido as iniciativas para equilibrar os resultados de homens e mulheres nos indicadores do desenvolvimento humano. Nas secções anteriores evidenciam-se as que tiveram lugar no domínio do trabalho e do emprego. Mas também sabemos que, por um lado, os indicadores que comparam as situações na esfera pública (p. ex., taxas de actividade, de emprego ou de desemprego, remunerações e ganhos, participação no processo de decisão)<sup>11</sup> revelam desequilíbrios persistentes em prejuízo das mulheres,<sup>12</sup> e que, por outro lado, os indicadores que permitem as comparações na esfera privada são insuficientes e de periodicidade irregular.<sup>13</sup> Ora, é na esfera privada que, em minha opinião, reside a causa maior da desigualdade que continua a impedir que mulheres e homens possam esperar o mesmo da vida. Essa causa é a crença – partilhada por homens, mulheres e sociedade em geral – de que o cuidado de filhos, filhas e outros dependentes é tarefa das mulheres ou, pelo menos, obrigação principal delas. Os prejuízos dessa crença – os papéis tradicionais de género socialmente construídos mas assumidos como

---

<sup>9</sup> Torres, Anália (coord.) *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, 2005, 2.ª edição, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, p. 126 e seguintes.

<sup>10</sup> PNUD, Relatório do Desenvolvimento Humano, 2002, *Aprofundar a democracia num mundo fragmentado*, p. 23.

<sup>11</sup> Por todos, relativamente a Portugal, INE – [www.ine.pt](http://www.ine.pt) – Dossiê Género.

<sup>12</sup> Salvo nos indicadores sobre educação em que o prejuízo nos últimos anos é de rapazes e homens, designadamente por motivo das vantagens que estes continuam a deter no mercado de trabalho.

<sup>13</sup> Ex. O único Inquérito à Ocupação do Tempo do INE é de 1999.

“inerentes à natureza” – e os seus efeitos no quotidiano abatem-se sobre a sociedade que desperdiça energia, talento e recursos e inviabiliza a sustentabilidade da coesão social ao nível mais básico.

Com efeito, as cerca de 2 horas (1h55) diárias que, no conjunto do trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar, as mulheres em Portugal trabalham mais do que os homens<sup>14</sup> continuam a provar a distância a que, objectivamente, nos encontramos de uma divisão equilibrada entre homens e mulheres de todo o trabalho socialmente útil. Desequilíbrio que, embora anualmente reduzido desde a revisão da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade, em 1999, continua patente na assimetria de cerca de 85% que se verifica no número de dias de ausência do trabalho por nascimento de filhos: em 2005, relativamente a um total de 10 058 565 dias, 9 321 952 – 92,7% – correspondiam às mulheres e apenas 736 613<sup>15</sup> – 7,3% – correspondiam aos homens,<sup>16</sup> conforme detalhe dos quadros seguintes:

**Quadro 2.9 – Licenças por maternidade e por paternidade – N.º de beneficiárias/os**

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Maternidade</b>	76 346	76 127	73 386	75 701	75 587
<b>Paternidade</b>	41 191 54% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic.	43 395 57% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic.	(5 dias: 42 894) 58% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic.	(5 dias: 45 689) 60% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic.	(5 dias: 45 976) 61% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic.

Fontes: INE até 2005 e Instituto de Informática, IP – MTSS

**Quadro 2.10 – Licenças por maternidade e por paternidade – Duração – N.º de dias**

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Maternidade</b>	6 733 979	9 321 952	9 657 813	10 381 581	9 644 380
<b>Paternidade</b>	170 936 2,5% de dias dos pais face ao n.º de dias das mães	242 356 2,6% de dias dos pais face ao n.º de dias das mães	244 220 2,5% de dias dos pais face ao n.º de dias das mães	266 941 2,8% de dias dos pais face ao n.º de dias das mães	269 827 2,8% de dias dos pais face ao n.º de dias das mães

Fontes: INE até 2005 e Instituto de Informática, IP – MTSS

<sup>14</sup> *Idem* (dados relativos a 2005, que, relativamente a Portugal, mantêm valores equivalente aos do Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999, do INE).

<sup>15</sup> Abrangendo as antigas licenças por paternidade e a parental integralmente paga aos homens a título de acção positiva.

<sup>16</sup> Fonte: INE – Dossiê género.

**Quadro 2.11 – Licença parental gozada pelo pai, paga a 100%, a título de acção positiva – N.º de beneficiários/as**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Parental gozada pelo pai</b>	4734	16 282	27 406	31 151	32 945	32 346	37 637
	6,5% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic. licença matern.	22,4% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic. licença matern.	34,8% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic. licença matern.	40,8% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic. licença matern.	43,2% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic. licença matern.	45,4% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic. licença matern.	49,7% de pais benefic. face ao n.º de mães benefic. licença matern.

Fontes: INE até 2005 e Instituto de Informática, IP – MTSS

**Quadro 2.12 – Licença parental gozada pelo pai paga a 100% a título de acção positiva – Duração – N.º de dias**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Parental gozada pelo pai</b>	351 680	494 257	514 030	563 386	575 939	351 680	494 257

Fontes: INE até 2005 e Instituto de Informática, IP – MTSS

**Quadro 2.13 – Licenças por maternidade, paternidade e parental gozada pelo pai – 2004/2007 – N.º de dias**

	Mulheres	Homens [Paternidade + Parental]	Assimetria + M
<b>2004</b>			
<b>Total =</b>	6 733 979	(170 936 + 351 680 =)	6 211 363
7 256 595	92,8%	522 616	85,6%
		7,2%	
<b>2007</b>			
<b>Total =</b>	10 381 581	(266 941 + 563 386 =)	9 551 254
11 211 908	92,6%	830 327	85,2%
		7,4%	

Fontes: INE até 2005 e Instituto de Informática, IP – MTSS

São estes mais de 9 milhões e quinhentos mil dias de ausência anual das mulheres do posto de trabalho por causa da maternidade que se reflectem decisiva e negativamente na sua contratação e progressão profissional. São estes mais de 9 milhões e quinhentos mil dias que importa continuar a repartir com os homens no âmbito dos direitos de paternidade, para que a reprodução dos seres humanos tenha benefícios e prejuízos socialmente equilibrados para mulheres e homens. A urgência e a clareza das políticas públicas na redução desta assimetria são, quanto a mim, os melhores indicadores de empenho na promoção da igualdade de género.<sup>17</sup> E elas podem, também em minha opinião, ser decisivas para romper este ciclo

<sup>17</sup> Uma das tarefas fundamentais do Estado, conforme o artigo 9.º, alínea h), da Constituição.

vicioso, através de sinais claros quer à actividade económica e aos parceiros sociais – no sentido de que os homens têm direitos inerentes à paternidade e que as crianças não têm apenas direito à mãe mas também ao pai –, quer aos próprios trabalhadores – no sentido de que beneficiarão de incentivos suficientemente robustos e de valorização no local de trabalho e no meio profissional se se ausentarem do local de trabalho para cuidar das suas crianças pequenas.

O actual Código do Trabalho que, nesta matéria, se aplica substantivamente também aos trabalhadores e trabalhadoras que exerçam funções públicas, veio, como atrás se evidenciou, aumentar para 10 os dias de licença obrigatória para o pai, pagos a 100%, e acrescentar 30 dias à totalidade do tempo de que pai e mãe podem dispor pelo nascimento de filhos ou filhas, se o pai gozar sozinho um mês inteiro de licença para além dos 10 dias iniciais. Espero que este sinal da lei seja bem compreendido por todas as partes e adequadamente aprofundado pelos parceiros sociais, de modo a que se tome consciência da necessidade e das vantagens do equilíbrio na repartição entre homens e mulheres do tempo de cuidados à família. O que constitui um pressuposto para a paridade no trabalho doméstico, a relegar finalmente para o passado o enviesamento da percepção de justiça da maioria dos homens e mulheres em Portugal, que, conforme estudo de 2004,<sup>18</sup> considerava “justo ou muito justo que as mulheres fossem sobrecarregadas nas tarefas domésticas”.

Mas compare-se a situação do código anterior e a do actual neste domínio.

---

<sup>18</sup> Torres, Anália (coord.) (2005), *Homens e Mulheres entre Trabalho e Família*, Lisboa, CITE, 2.<sup>a</sup> edição.

**Quadro 2.14 – A Maternidade e a Paternidade em 2003/2004 e a Parentalidade em 2009**

2003/2004	2009
<p><b>Artigo 33.º – <u>Maternidade e paternidade</u></b> 2 – <u>A mãe e o pai</u> têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.</p>	<p><b>Artigo 33.º – <u>Parentalidade</u></b> 2 – <u>Os trabalhadores</u> têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da <u>parentalidade</u></p>
<p><b>Artigo 36.º – <u>Licença por paternidade</u></b> 1 – O pai tem direito a uma licença por paternidade de <b>cinco dias úteis, seguidos ou interpolados</b>, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.</p> <p><b>Reg. CT</b> <b>Artigo 69.º – <u>Licença por paternidade</u></b> 1 – É <b>obrigatório o gozo da licença por paternidade</b> prevista no n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho.</p>	<p><b>Artigo 43.º – <u>Licença parental exclusiva do pai</u></b> 1 – É <b>obrigatório</b> o gozo pelo pai de uma licença parental de <b>10 dias úteis, seguidos ou interpolados</b>, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, <b>cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este</b>.</p>
<p><b>Reg. CT 2004</b> <b>Artigo 103.º – <u>Subsídio</u></b> 2 – O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros <b>15 dias</b>, ou período equivalente, da <b>licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade</b>.</p>	<p><b>Artigo 43.º – <u>Licença parental exclusiva do pai</u></b> 2 – <b>Após o gozo da licença prevista no número anterior</b>, o pai tem ainda direito a <b>10 dias úteis</b> de licença, seguidos ou interpolados, <b>desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe</b>.</p>
<p><b>O subsídio da licença parental era exclusivo do pai, a título de <u>acção positiva</u> (15 dias – 100%)</b></p>	<p><b>Artigo 16.º – <u>Subsídio parental alargado</u></b> <b>O subsídio parental alargado é concedido por um período até três meses a qualquer um ou a ambos os progenitores alternadamente</b>, nas situações de exercício de licença parental alargada para assistência a filho integrado no agregado familiar, impeditivas do exercício de actividade laboral, desde que gozado imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do outro progenitor.</p> <p><b>Artigo 33.º – <u>Montante do subsídio parental alargado</u></b> O montante diário do subsídio parental alargado é igual a <b>25 %</b> da remuneração de referência do beneficiário.</p>

Em matéria de ligação simbólica dos homens à reprodução não deve haver lugar a equívocos ou riscos inúteis. E parece inegável que o Código do Trabalho de 2009 os traz quando substitui conceitos claros e expressos na Constituição como “maternidade” e “paternidade” – que correspondem a direitos e responsabilidades umas vezes atribuídos às mães, outras vezes

aos pais – pelo conceito “parentalidade”: um vocábulo que pode ser útil no Código Civil para afastar a carga patriarcal do designado “poder paternal”, mas que no Direito de Trabalho é um retrocesso pelo recurso a um pseudo-neutro que tem como efeito imediato o afastamento da “paternidade” do mundo laboral. Até porque este Código do Trabalho também regride quando acrescenta complicação e desconfiança sobre as competências dos homens para cuidarem os filhos pequenos, quando não exige aos pais o gozo do mês indispensável para o alargamento da licença, quando aumenta a probabilidade de as mulheres gozarem mais tempo de licença do que os homens e assim reforça os factores de pressão social para o desempenho dos papéis tradicionais de género, gerando mensagens simbólicas contraditórias e frustrantes tanto para homens como para mulheres. Um exemplo do que podem vir a ser os prejuízos para a igualdade de homens e mulheres do conceito de “parentalidade” é a “descodificação” a que sobre ele procede a página electrónica da Segurança Social,<sup>19</sup> na Secção “Informações sobre...”, ao utilizar “Maternidade (parentalidade)”.<sup>20</sup> Assim, é a própria Segurança Social que reconduz a reprodução exclusivamente à maternidade, que identifica “mulheres” com “mães”, e que, de facto, induz o retrocesso conceptual de uma década.

Importa agora que os parceiros sociais, inspirados pelo lema da OIT de 8 de Março de 2009 – “Trabalho e Família: a maneira de cuidar é partilhar” –, tenham adequadamente em conta o que está em causa e aprofundem, designadamente na contratação colectiva, os direitos da paternidade, criando condições para que os homens, de uma vez por todas, recusem a armadilha que os tem levado a aproveitar-se de uma circunstância da natureza – o facto de não ser no seu corpo que se processa a gestação dos filhos, de não terem que se sujeitar ao parto e de não serem destinatários da fortíssima pressão social para a amamentação – para continuarem a fazer dessa circunstância o que julgam ser uma vantagem comparativa individual e de grupo, mas que se traduz em perda individual nas relações familiares e em perda da sociedade por manutenção da actividade económica segregada, da organização social anacrónica e da democracia incipiente.

## **5. Perspectivas de desenvolvimento**

Num Estado de Direito democrático, o objectivo neste domínio só pode ser o equilíbrio de indicadores de desenvolvimento humano dos homens e das mulheres. O que exige intervenções que actuem sobre os pressupostos que

---

<sup>19</sup> <<http://www2.seg-social.pt/>>.

<sup>20</sup> <<http://www2.seg-social.pt/left.asp?02.08>>.

mantêm e reproduzem a desigualdade e a assimetria daqueles indicadores. Ou seja, que, simultânea e coerentemente, valorizem e criem condições para a participação das mulheres na esfera pública e dos homens na esfera privada, abalando o senso comum que não reconhece como falso o dito “neutro” que tanto identifica os homens com “humanidade” e com “universal”, como identifica as mulheres com “maternidade” e com “minoria”.

As medidas a promover, embora não devam ter nem natureza nem expressão simbólicas, deverão agir sobre o simbólico de modo a desconstruir os estereótipos sobre o género, que, em muitos casos, atingem uma dimensão e um dogmatismo de “crença”.

Como tenho vindo a sublinhar,<sup>21</sup> importa ajustar sistemicamente o direito que temos, por um lado, porque ele foi concebido, nas suas grandes linhas, num contexto social que ainda não respondia de modo completo à necessidade hoje imperativa de justiça substantiva igual para as duas metades da humanidade e, por outro lado, porque o tempo já demonstrou que os instrumentos entretanto introduzidos na ordem jurídica se têm revelado insuficientes.

Proponho, assim, no âmbito da matéria objecto da presente publicação, intervenções decididas, robustas e coerentes, tanto quanto possível simultâneas, sem prejuízo embora de que a dificuldade de negociação de umas prejudique a entrada em vigor de outras, a nível internacional global – Nações Unidas –, a nível regional europeu – Conselho da Europa –, a nível do direito da União Europeia e a nível nacional, incluindo alterações constitucionais. Designadamente as seguintes:

I) – A nível dos instrumentos universais:

- a) Um novo, o Terceiro, Protocolo Opcional ao Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos relativo à não discriminação em função do sexo, à igualdade de homens e mulheres como direitos fundamentais autónomos, ao direito à eliminação das causas sistémicas da violência em função do género e o direito à igualdade de homens e mulheres no exercício das responsabilidades familiares;
- b) Um novo, o Segundo, Protocolo Opcional ao Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais relativo ao direito fundamental ao cuidado e ao dever fundamental de cuidar, ao direito fundamental ao reconhecimento pela sociedade e pelo Estado do

---

<sup>21</sup> Cf., designadamente, Cunha Rêgo, Maria do Céu (2004), «Novas respostas do Direito para a concretização da Igualdade de Género», *ex-æquo – Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, n.º 10, pp. 22 e seguintes.

valor social eminente do trabalho não pago de apoio à vida familiar prestado de modo equilibrado por homens e mulheres, e ao direito fundamental à protecção da paternidade, que abranja o da participação equilibrada dos pais trabalhadores no trabalho de cuidado de apoio à vida familiar;

- c) Uma Convenção da OIT sobre a Protecção da Paternidade, que abranja a participação equilibrada dos pais trabalhadores no trabalho de cuidado de apoio à vida familiar, na sequência do ponto 28 das “Conclusões Acordadas na 98.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Junho de 2009”;<sup>22</sup>

*II) – A nível dos instrumentos regionais europeus:*

- a) Um novo, o 15.º, Protocolo Adicional sobre a não discriminação em função do sexo, a igualdade de homens e mulheres como direitos fundamentais autónomos, o direito à eliminação das causas sistémicas da violência em função do género, e o direito à igualdade de homens e mulheres no exercício das responsabilidades familiares;
- b) Um Protocolo Adicional à Carta Social Europeia Revista sobre o direito fundamental ao reconhecimento pela sociedade e pelo Estado do valor social eminente do trabalho não pago de apoio à vida familiar prestado de modo equilibrado por homens e mulheres, e ao direito fundamental à protecção da paternidade, que abranja o da participação equilibrada dos pais no trabalho de cuidado de apoio à vida familiar;

*III) – A nível dos instrumentos da União Europeia:*

- a) Uma nova disposição a integrar em instrumento de direito primário – Tratado – que reconheça a não discriminação em função do sexo e a igualdade de homens e mulheres como direitos fundamentais autónomos, o direito fundamental à eliminação das causas sistémicas da violência em função do género, o direito fundamental ao cuidado e ao dever fundamental de cuidar, o direito fundamental à protecção da paternidade e o direito fundamental à igualdade de homens e mulheres no exercício das responsabilidades familiares;
- b) Uma directiva que consagre o direito à licença por paternidade, paga, obrigatória, intransmissível, com uma duração mínima de 2 semanas

---

<sup>22</sup> “28. A legislação e as políticas (como licença por paternidade e/ou parental pagas) que encorajem os homens a participar nas responsabilidades do cuidado, mostraram funcionar em diversos países. **As responsabilidades parentais partilhadas são chave para mudar os obstáculos que advêm de estereótipos.** Reajustar a divisão de trabalho em casa para uma distribuição equilibrada de tarefas tem benefícios significativos para homens e mulheres.”

e com o mesmo nível de protecção de que goza a licença por maternidade;

IV) – A nível dos instrumentos nacionais:

- a) A integração, na próxima revisão constitucional, no quadro dos “Direitos, Liberdades e Garantias”:
- i) de um novo n.º 2, no artigo 13.º da Constituição, inspirado no n.º 2 do artigo 3.º da Constituição alemã,<sup>23</sup> reconhecendo a não discriminação em função do sexo e a igualdade de homens e mulheres como direitos fundamentais autónomos, bem como a obrigação do Estado de os assegurar, designadamente através de acções positivas para a eliminação das assimetrias evidenciadas pelos indicadores do desenvolvimento humano;
  - ii) de um direito fundamental à eliminação das causas sistémicas da violência em função do género;
  - iii) de um direito fundamental ao cuidado e ao dever fundamental de cuidar; e
  - iv) de um direito fundamental à igualdade de homens e mulheres no exercício das responsabilidades familiares.
- a) a adopção de uma lei para a igualdade de direitos, de responsabilidades, de oportunidades e de resultados no desenvolvimento humano de homens e mulheres que recuse a manutenção da organização social com base em papéis de género, que clarifique o modo como os papéis de género tornam desigual para homens e mulheres qualquer forma de discriminação que uns e outras possam vir a sofrer, e que concretize a aplicação e o aprofundamento, na prática, do direito nacional, internacional e comunitário sobre a matéria, designadamente no domínio conexo com o trabalho e o emprego, através, neste âmbito,
- 1. da vinculação:
    - i) ao exercício de licenças para a conciliação da actividade profissional e da vida familiar por parte dos homens, designadamente através de acções positivas, com estabelecimento de metas quantitativas anuais para a diminuição das assimetrias entre o número de dias utilizados pelas mulheres e pelos

---

<sup>23</sup> “Artigo 3.º (Igualdade)

1 – Todos os seres humanos são iguais perante a lei.

2 – Os homens e as mulheres são iguais. O Estado apoia a realização efectiva da igualdade de mulheres e homens e actua no sentido da abolição das desvantagens existentes.

3 – Ninguém pode ser prejudicado ou favorecido em razão do sexo, parentesco, raça, língua, nacionalidade e origem, religião ou opinião política. Ninguém pode ser prejudicado em razão de deficiência.”

- homens para fins de natureza familiar e de medidas concretas para atingir essas metas;
- ii) à afectação ao Orçamento de Estado dos custos inerentes a licenças por maternidade, paternidade, adopção, parental, a dispensas para amamentação, aleitação e consultas pré-natais, como consequência do reconhecimento constitucional do valor social eminente da maternidade e da paternidade;
  - iii) à dedução fiscal de serviços de apoio doméstico até montante a determinar e em função da dimensão do agregado familiar e do rendimento;
  - iv) à concretização por iniciativa pública de uma rede nacional de creches e de equipamentos para a 3.<sup>a</sup> idade de qualidade garantida, em termos equivalentes às do serviço nacional de saúde ou às da escola pública;
  - v) à avaliação anual dos efeitos da legislação de trabalho na Administração Pública no emprego e na progressão profissional das mulheres e dos homens, incluindo a diminuição das assimetrias salariais e de participação em todos os níveis de qualificação e de responsabilidade, para assegurar a igualdade de homens e mulheres nos serviços públicos;
  - vi) ao reforço de condições administrativas, financeiras e de intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, designadamente através:
    - da criação, sob sua coordenação, de um corpo de inspecção especializado no domínio da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego, com capacidade para a aplicação de coimas sobre a matéria previstas designadamente no Código do Trabalho, que, em percentagem, constituiriam receitas próprias da Comissão;
    - do reconhecimento de capacidade judiciária activa e passiva da Comissão; e
    - da sua representação permanente no Conselho Económico e Social, tanto a nível governamental, como sindical, como patronal;
  - vii) à avaliação da situação de pensões de homens e mulheres, com vista à redução progressiva das assimetrias, através de um quadro de medidas de acção positiva ajustado a situações tipo;
2. da proibição de trabalho remunerado durante mais do que 10 horas por dia útil, incluindo trabalho extraordinário, independentemente do número de entidades patronais de cada trabalhador ou trabalha-

- dora, ou de se tratar de trabalho independente ou liberal, salvo em casos excepcionais previstos na lei, bem como, em caso de trabalho por conta de outrem, penalização na avaliação profissional por permanência no local de trabalho para além do limite de 10 horas diárias;
3. da obrigação dos serviços públicos que não tenham regimes de laboração contínua impedirem o prolongamento de horários de trabalho por mais de 10 horas diárias, mesmo tratando-se de cargos dirigentes ou equivalentes;
  4. da efectivação da igual repartição entre mulheres e homens do trabalho não remunerado de suporte à vida familiar, que inclui designadamente a prestação de cuidados a dependentes e o trabalho doméstico;
  5. da obrigação de os balanços sociais ou instrumentos equivalentes das empresas e das organizações incluírem elementos que permitam comparar as remunerações, ganhos e progressão profissional de trabalhadoras e trabalhadores com e sem responsabilidades profissionais;
  6. da obrigatoriedade, em todas as instituições, organizações e empresas públicas e privadas, de planos para a igualdade de homens e mulheres, quer no que respeita a clientes internos, quer no que respeita à actividade desenvolvida;
  7. da obrigatoriedade da realização periódica de inquéritos à ocupação do tempo que permitam comparar o tempo de trabalho remunerado e não remunerado no exercício de actividades de suporte à vida familiar realizado quer por homens, quer por mulheres, para a introdução das medidas de acção positiva que se revelem pertinentes;
  8. da criação de um sistema integrado de acções positivas que encorajem o empreendedorismo das mulheres tendo em conta e visando compensar a assimetria entre mulheres e homens na detenção de propriedade, capital financeiro e outros bens susceptíveis de constituir garantia de empréstimos e poder real e simbólico;
  9. da obrigatoriedade do desenvolvimento de conteúdos formativos sobre o modo como os papéis de género tornam desigual para homens e mulheres qualquer forma de discriminação que uns e outras possam vir a sofrer no trabalho e no emprego;
  10. da obrigatoriedade de conteúdos de aprendizagem no domínio da autonomia individual, do cuidado e da dissuasão da agressividade e da violência nas relações interpessoais no sistema de formação profissional inicial e contínua;

11. da obrigatoriedade de conteúdos no domínio da igualdade de homens e mulheres e da eliminação da violência de género na organização social na formação inicial e contínua de formadores e formadoras, de juristas e de operadores judiciais na área laboral;
12. da obrigatoriedade de avaliação anual da conformidade da legislação em vigor e das práticas de aplicação com a igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego.

Tudo isto sem esquecer que a igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego é apenas uma das dimensões da igualdade de homens e mulheres, pelo que outras medidas se imporão para a coerência do sistema e a “construção” pelo direito da igualdade de facto entre as duas metades da humanidade que asseguram futuro à espécie.

## Capítulo 3

### Gestão, trabalho e relações sociais de género

Gina Gaio Santos

#### 1. Introdução

Em Portugal, a taxa de actividade feminina não deixou de aumentar progressivamente, e de forma consistente, ao longo das últimas décadas, constituindo uma das taxas mais elevadas de participação das mulheres no mercado de trabalho no conjunto dos países da União Europeia, perfazendo, em 2005, o valor de 68,1%. Paralelamente, a percentagem de mulheres com emprego a tempo parcial permanece pouco significativa (CIG, 2007). Por outro lado, ao nível da frequência do ensino superior constata-se que, actualmente, as raparigas, quando comparadas com os rapazes, estão em situação de paridade numérica ou mesmo de predomínio na maior parte das áreas científicas (CITE, 2009). De notar, porém, que os bons resultados relativamente à participação no mercado de trabalho e à presença no ensino superior não têm correspondência ao nível da estrutura de emprego, que continua a apresentar traços evidentes de segregação sexual, por exemplo, com uma menor presença de mulheres ao nível dos quadros superiores da administração pública e dos dirigentes e quadros superiores de empresa – em 2006, as mulheres constituíam apenas 32,8% desta categoria profissional (CIG, 2007).

Este capítulo pretende, assim, dar resposta a um conjunto de questões fulcrais: Quais os factores explicativos da discriminação e desigualdade de género que persistem nas organizações, no trabalho e nas estruturas de emprego? Como explicar, assim, a menor presença das mulheres em determinadas posições organizacionais ou contextos de trabalho? Existirá uma liderança ou gestão tipicamente feminina? Como desenhar a relação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar nos cenários organizacionais? Será a implementação de uma política de igualdade de oportunidades e valorização da diversidade a solução para a gestão da diferença nas organizações e das desigualdades de género no trabalho e no emprego? Como são encaradas e tratadas as vozes não alinhadas nos cenários de trabalho e emprego, no que toca, por exemplo, à configuração de diversas (e fracturantes) formas de masculinidade? São objectivos deste capítulo: (a) explicitar as principais perspectivas, dentro da teoria organizacional, relacionadas com o género na gestão e no trabalho, e que analisam como se

(re)criam as desigualdades ao nível do desenvolvimento de carreira das mulheres; (b) discutir a existência (ou não) de um estilo de liderança feminino nas organizações; (c) analisar os tipos de interacção que podem existir na relação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar; (d) explorar a evolução dos conceitos de igualdade de oportunidades e gestão da diversidade, com especial atenção ao contexto português; e, por último, (e) explorar a ideia de masculinidade/s no contexto de trabalho e, de forma mais abrangente, nas relações sociais.

## 2. Perspectivas de análise sobre a carreira das mulheres na gestão

A discriminação e a segregação, tendo por base o género, têm marcado de uma forma mais ou menos constante a carreira das mulheres. O efeito “tecto de vidro”, definido por Ann Morrison e Mary von Glinow (1990) como uma barreira subtil e “invisível” mas, no entanto, muito forte que impede as mulheres de ascenderem às posições de topo e de maior responsabilidade da organização pelo simples facto de serem mulheres, é a metáfora comumente usada na literatura para explicar a discriminação. Associado ao “efeito tecto de vidro”, é possível apontar a existência de três perspectivas teóricas explicativas da menor presença das mulheres na gestão, em geral, e, particularmente, ao nível das posições de chefia e direcção em contextos de trabalho. A primeira perspectiva centra-se nas diferenças individuais (e nos processos de socialização) como justificativo para as desigualdades de género; a segunda coloca a ênfase nas estruturas organizativas como génese para essa desigualdade; finalmente, uma terceira abordagem coloca a tónica no sistema de valores patriarcal que sustenta as culturas organizacionais e no conceito de organização “genderizada”. Vejamos cada uma delas em maior detalhe.

### 2.1. A perspectiva centrada no indivíduo

De acordo com a perspectiva individual, a escassa representação das mulheres na gestão, particularmente ao nível das posições de topo, pode ser explicada pelas suas características individuais, ou seja, em função de determinados traços de personalidade, cognições, atitudes e comportamentos que colocam as mulheres em desvantagem relativamente aos homens. O pressuposto central desta abordagem é o de que homens e mulheres são essencialmente *diferentes* devido a um processo de socialização que é distinto. Deste modo, as mulheres foram socializadas para assumir determinado conjunto de características de personalidade, comportamentos e atitudes que podem entrar em conflito com as exigências colocadas pela actividade de gestão e que as impedem de progredir na carreira. Efectivamente, elas caracterizar-se-iam

por possuir determinados traços de personalidade (passividade, dependência e emotividade) que não se adequariam à imagem do gestor de “sucesso” (Fagenson, 1990; Green e Cassel, 1996; Riger e Galligan, 1980). Assim, as mulheres não têm conseguido a igualdade devido à existência de um conjunto de factores bloqueadores do desenvolvimento de carreira, de que se destacam os *estereótipos sexuais*, onde se constata, por exemplo, que a caracterização do/a gestor/a de sucesso passa por alguém com traços muito próximos do estereótipo masculino (independência, racionalidade, lógica, assertividade, auto-afirmação), como, aliás, comprovam os estudos originais de Virginia Schein (1973, 1975) sobre a influência dos estereótipos sexuais na gestão.

A abordagem centrada no indivíduo está bem ilustrada na obra *The Managerial Women*, um estudo seminal realizado por Margaret Hennig e Anne Jardim (1977) com um pequeno grupo de gestoras. De acordo com as autoras, a explicação para a falta de sucesso das mulheres na gestão estaria relacionada com as experiências de socialização destas na infância e adolescência. Por exemplo, os homens seriam socializados na convicção de que teriam sempre a responsabilidade principal pelo sustento económico da família, como tal, a sua identidade estaria, desde muito cedo, irremediavelmente ligada ao trabalho, enquanto para as mulheres a opção por prosseguirem, ou não, uma carreira permaneceria sempre em aberto e seria percebida como uma escolha pessoal. Assim, as experiências de socialização distintas de homens e mulheres colocariam estas últimas em desvantagem no mercado de trabalho.

Nesta linha de investigação empírica, o estudo de Emília Fernandes e Carlos Cabral-Cardoso (2003), realizado com estudantes de gestão portugueses de ambos os sexos, aponta para a persistência de estereótipos sexuais: os resultados deste estudo mostram que os estudantes de ambos os sexos tendem a perceber a categoria do “gestor” como estando mais próxima do estereótipo masculino do que do estereótipo feminino. Além disso, é possível constatar que, para as estudantes, a imagem da “mulher gestora” não se distancia significativamente das características do estereótipo do “gestor”, o que significa que, futuramente, a tendência será para estas mulheres adoptarem um estilo de gestão masculino.

De notar, todavia, que a maior parte da investigação empírica realizada não confirma a tese das diferenças de personalidade e motivação entre os sexos, na medida em que poucas diferenças em termos de nível de desempenho têm sido encontradas entre os gestores do sexo masculino e do sexo feminino quando se controla determinado conjunto de variáveis, como o nível de escolaridade, os anos de experiência de trabalho ou a posição

hierárquica na organização (Green e Cassel, 1996; Powell, 1993). Ellen Fagenson (1990) e Stephanie Riger e Pat Galligan (1980) sublinham o facto de a maior parte dos estudos que encontraram diferenças entre os sexos em termos de atitudes, personalidade ou motivação terem sido realizados não em cenários reais de trabalho mas em laboratório, o que torna os indivíduos muito mais propensos à adesão a determinadas imagens estereotipadas de masculinidade e feminilidade, para além de poderem existir algumas distorções devido ao tipo de metodologia utilizada. Para Ellen Fagenson (1990), a grande lacuna da perspectiva centrada no indivíduo diz respeito ao facto de não considerar que o contexto organizacional é também relevante, e de ignorar que existem factores situacionais que interferem com a variável sexo e que, em última análise, podem ser responsáveis pelas diferenças de género.

## 2.2. A perspectiva centrada na situação

Esta perspectiva centra-se nos aspectos da estrutura organizacional que podem contribuir para as desigualdades de género dentro das organizações. Segundo esta abordagem, são as características da situação, e não os traços de personalidade ou as motivações intrínsecas, que definem o comportamento e as atitudes das mulheres na gestão (Fagenson, 1990; Morrison e von Glinow, 1990; Riger e Galligan, 1980). Alguns dos aspectos estruturais mais referidos na literatura que afectam a progressão de carreira das mulheres estão relacionados, por exemplo, com a dificuldade de acesso destas às *redes informais* que dizem respeito aos relacionamentos e contactos profissionais através dos quais circulam recursos instrumentais, de que a informação constitui um exemplo, que são críticos para a eficácia na função e para a progressão na carreira, bem como uma série de outros benefícios, tais como a amizade e o apoio pessoal (Ibarra, 1993). Como sublinha Herminia Ibarra (1993), o acesso limitado das mulheres a estas redes produz múltiplas desvantagens, como sejam o conhecimento limitado do que realmente se passa na organização e a dificuldade na formação de alianças e coligações, o que, por seu lado, está associado à sua menor mobilidade profissional e à sua maior dificuldade em progredir na hierarquia organizacional.

Uma outra barreira estrutural relaciona-se com as mais reduzidas oportunidades das mulheres em obterem a *orientação/colaboração de um/a mentor/a*. Este/a é definido/a como uma pessoa mais sénior dentro da organização, situada num nível hierárquico superior, influente, com uma elevada experiência e conhecimentos, e que está empenhado/a em apoiar e

facilitar a mobilidade ascendente na carreira profissional de um/a seu/sua protegido/a, que normalmente é um/a jovem profissional com elevadas aspirações profissionais (Noe, 1988; Ragins, 1989).

Rosabeth Kanter (1993), no seu livro *Men and Women of the Corporation*, argumenta, precisamente, que são as estruturas organizacionais, e não as características individuais das mulheres, os factores responsáveis pelas diferenças entre homens e mulheres. Mais especificamente, temos três factores organizacionais críticos: a *estrutura de oportunidades* na organização, sendo esta relativa, por exemplo, às oportunidades de promoção associadas a uma função ou de formação e desenvolvimento para aquisição de competências; o *poder* detido no interior da organização e consequente capacidade de mobilização de recursos organizacionais; e, finalmente, a *proporção numérica* de indivíduos demograficamente similares nas posições hierárquicas mais elevadas da organização. Segundo Rosabeth Kanter (1993), as mulheres estão, por comparação com os homens, em desvantagem nestes três factores: elas ocupam as posições organizacionais que conferem menos oportunidades de promoção ou de desenvolvimento de competências; detêm uma menor quantidade de poder e recursos organizacionais; e, por último, são a minoria nas posições de gestão de topo (15% ou menos do total dos membros do grupo).

Em resumo, para esta autora, as desigualdades entre homens e mulheres ao nível das atitudes e comportamentos são mais atribuíveis às diferenças em termos de proporção numérica (entre grupo dominante e minoritário) e à posição na estrutura de poder e oportunidades do que à variável sexo (género). Rosabeth Kanter (1993) sugere igualmente que as dinâmicas sociais negativas inerentes aos grupos onde se verifica a existência de uma minoria por oposição a uma maioria só podem ser eliminadas à medida que a proporção de mulheres no grupo de trabalho aumentar e estas se tornarem menos visíveis e isoladas.

Uma das principais críticas apontadas a esta perspectiva relaciona-se com o facto de considerar na sua análise unicamente as variáveis relacionadas com a estrutura organizacional, ignorando a importância de factores tais como o contexto social e o estatuto subordinado das mulheres na sociedade, ou as culturas organizacionais que acabam por influenciar as práticas e políticas de gestão dentro das organizações. Esta perspectiva assume que o/a actor/a social e a estrutura são independentes, o que não é verdade pois eles constituem realidades que se influenciam mutuamente (Fagenson, 1990; Green e Cassel, 1996). De acordo com Ellen Fagenson (1990), os comportamentos dos

indivíduos nas organizações constituem o produto da interacção contínua entre as características individuais (em termos de sexo/género), a situação (isto é, o contexto organizacional) e o sistema social e institucional no qual ocorrem estas interacções. Uma vez que as organizações estão localizadas em sociedades com valores culturais particulares, histórias, práticas societais e institucionais, ideologias e expectativas sobre a feminilidade e a masculinidade, é natural que estes aspectos afectem as estruturas e os processos organizacionais. Por exemplo, a legislação relativa às políticas de acção positiva ou à maternidade pode afectar a forma como as mulheres são perspectivadas enquanto membros organizacionais.

### **2.3. A perspectiva centrada na “genderização” da/s cultura/s organizacional/ais**

Eileen Green e Catherine Cassel (1996) defendem que uma abordagem alternativa ao estudo das mulheres na gestão é a que integra uma análise dos contextos organizacionais e do género com a cultura organizacional. O principal objectivo desta abordagem passa pelo questionar da “neutralidade de género” da gestão e das próprias estruturas organizacionais. Segundo Joan Acker (1992), o trabalho não pode ser desligado do “corpo”, isto é, do género sexual que o realiza, logo, isto implica uma crítica às características aparentemente neutras em termos de género nas organizações. Para esta autora, existem quatro processos distintos de “genderização” das organizações. O primeiro refere-se à produção de divisões de género nas estruturas organizacionais. A segregação reflecte-se nos processos de trabalho, nos empregos/funções, nas hierarquias organizacionais e, ainda, nos processos de distribuição de recursos ao nível do recrutamento, selecção e planeamento de carreira. O segundo conjunto de processos “genderizados” envolve as representações simbólicas de masculinidade e feminilidade nas culturas organizacionais. Os símbolos, as imagens, as regras, as convenções e os valores direccionam e mantêm as divisões de género. Os estereótipos constituem poderosas imagens de género, sendo que as mulheres gestoras são confundidas com secretárias ou os enfermeiros homens são confundidos com médicos. O terceiro conjunto refere-se aos processos de interacção social que enformam as actividades organizacionais. As relações sociais de género desempenham uma parte importante nas interacções que existem entre gestores/as e empregados/as, entre colegas, e entre empregados/as e clientes ou, ainda, entre homens e mulheres e pessoas do mesmo sexo. O último conjunto de processos refere-se à identidade dos membros organizacionais enquanto pessoas “genderizadas”. Um elemento-chave na perpetuação das assimetrias de poder entre os géneros é a noção do/a trabalhador/a “ideal” (Acker, 1992). Características deste/a

trabalhador/a abstracto/a são a disponibilidade a tempo inteiro para o trabalho, a grande mobilidade geográfica, as elevadas qualificações e uma forte orientação para o trabalho, sem qualquer envolvimento com outras responsabilidades na vida.

De acordo com Yvonne Benschop (2006), a “genderização” das organizações é uma área de investigação que se tem notabilizado por estudar as contribuições que as organizações fazem para a reprodução do género, sendo que, metodologicamente, as análises culturalmente contextualizadas de estudos de caso constituem as abordagens preferenciais. Por exemplo, são analisados conceitos clássicos da teoria organizacional, tais como os de taylorismo, burocracia ou trabalho em equipa, que são normalmente apresentados como neutros em termos de género, verificando-se que, na verdade, servem para reforçar as desigualdades entre homens e mulheres. Como refere esta autora (Benschop, 2006), a retórica da gestão de recursos humanos (a valorização do talento e mérito individuais) parece compatível com a igualdade de género, mas, na realidade, os modelos de gestão de recursos humanos são intrinsecamente “genderizados”, muitas vezes assentes na concepção abstracta do/a trabalhador/a “ideal” (que é subentendido como masculino), sendo que as práticas e políticas de gestão de recursos humanos têm implicações distintas para homens e mulheres. Assim, a “genderização” da organização também ocorre pela conotação de determinadas funções com a masculinidade e a feminilidade.

Uma parte significativa dos estudos empíricos, neste domínio, tem-se centrado na análise da complexidade das culturas organizacionais e nas formas subtis de discriminação das mulheres na gestão e em contextos de trabalho. A este respeito, Su Maddock e Di Parkin (1994) identificam a existência de diversas culturas organizacionais de exclusão que acabam por fazer com que as mulheres se sintam como “estranhas” no mundo organizacional. Por exemplo, na cultura do *gentleman’s club*<sup>1</sup> predominam os valores paternalistas, sendo a mulher considerada o “elemento frágil” que deve ser protegido e ao qual devem ser atribuídas funções compatíveis com as suas “qualidades femininas”; na cultura organizacional apelidada de *locker room*, os homens estabelecem entre si um conjunto de relacionamentos informais, assentes numa série de pressupostos partilhados, que resultam no isolamento e na exclusão das mulheres das redes informais de interacção. Já na cultura designada de *smart macho*, a ênfase é colocada no

---

<sup>1</sup> Optou-se por utilizar as expressões originais dado o facto de não existirem, em português, expressões com um significado exactamente correspondente ao original.

desempenho organizacional e na importância dos resultados, o que resulta numa cultura marcada por longas horas de trabalho que discrimina todos/as aqueles/as que não conseguem, ou não querem, acompanhar o ritmo de trabalho ou que questionam a validade dos critérios exclusivamente económicos do negócio.

Outros estudos têm-se centrado na análise de discurso para examinar a inter-relação entre género e, por exemplo, o empreendedorismo. Attila Bruni, Silvia Gherardi e Barbara Poggio (citadas/os por Yvonne Benschop, 2006) avançam com o conceito de “mentalidade de empreendedor” para designarem a ideologia e a prática do empreendedorismo e do que significa tornar-se ou ser empreendedor/a. Os/as autores/as concluem que o subtexto de género, que subjaz ao discurso da mentalidade empreendedora, reproduz as práticas e experiências masculinas como valores normativos preferenciais, deixando as mulheres na posição do “Outro”.

Em contexto português, há a salientar o estudo de Emília Fernandes (2008) sobre mulheres empreendedoras, numa perspectiva feminista pós-moderna. A autora descreve-nos os discursos produzidos por um grupo de mulheres empreendedoras sobre a relação destas com o corpo em contexto organizacional. Assim, num dos discursos, algumas mulheres empreendedoras optam por silenciar a sua feminilidade (e a das suas colaboradoras), idealizando o/a trabalhador/a como um ser sem corpo (feminino). Há todo um conjunto de regras de vestuário e apresentação que as mulheres que trabalham com estas empresárias devem respeitar: apresentar um corpo indistinguível, o cabelo preso, a maquilhagem discreta. Porém, se o corpo se quer discreto e omissivo no contexto organizacional, ele pode ser utilizado, fora dele, para atrair clientes e funcionar como objecto do desejo masculino:

o corpo que não serve para se constituir como corpo profissional no interior do espaço organizacional é todavia usado como isco no espaço exterior da organização para, numa presumida e inequívoca construção relacional heteronormativa, atrair os clientes homens (Fernandes, 2008: 96).

Resumindo, uma abordagem conceptual centrada na “genderização” dos processos e práticas organizacionais e da/s cultura/s organizacional/ais e nas relações sociais de género afirma-se como uma alternativa, em termos de análise e teorização organizacional, aos estudos das “mulheres na gestão”, centrados, sobretudo, na identificação/eliminação dos factores bloqueadores do desenvolvimento de carreira das mulheres. Os estudos desenvolvidos nesta linha conceptual têm-se caracterizado por um pendor marcadamente feminista (socialista e/ou pós-moderno) que questiona, de forma aberta, a suposta natureza “assexuada” da divisão do trabalho e das próprias organizações.

### **3. Debates actuais e novos caminhos na teoria organizacional**

Esta secção apresenta algumas das perspectivas e debates, dentro da teoria organizacional, que têm conhecido desenvolvimentos significativos nas últimas décadas em termos de investigação empírica e corpo teórico. Num primeiro momento, apresenta-se o debate em torno da questão, sempre polémica, da existência (ou não) de uma liderança ou estilo de gestão feminino. Num segundo momento analisam-se as várias teorias em torno da relação trabalho e vida privada e familiar. Seguidamente, discute-se a evolução do conceito de igualdade de oportunidades e a sua progressiva substituição, nos contextos organizacionais, pela noção de (gestão da) diversidade. Por último, procede-se a uma breve análise do conceito de masculinidade/s e/ou dos estudos sobre os homens na gestão e em contexto social.

#### **3.1 A liderança feminina: do quimérico ao real**

De acordo com Yvonne Benschop (2006), um debate recorrente nos estudos sobre o gênero e a gestão centra-se na questão da diferença ou semelhança de homens e mulheres no que se refere à respectiva natureza comportamental. Os defensores da perspectiva da diferença vêem as mulheres como “únicas” em termos de essência e personalidade e lutam por uma valorização do modo de ser feminino. O argumento é o de que as mulheres têm uma contribuição especial a fazer para as organizações: as suas experiências, valores, comportamentos, sentimentos e formas de pensar diferenciadas facultam-lhes competências únicas e necessárias nas organizações. Paralelamente, a segunda perspectiva (Benschop, 2006) pugna pela igualdade entre os sexos e recusa qualquer tipo de essencialismo comportamental ou atitudinal. As diferenças entre os sexos devem-se a situações de discriminação e preconceito contra as mulheres, que devem ser erradicadas.

O debate sobre a igualdade ou a diferença, nas últimas décadas, tem-se corporizado numa extensa investigação sobre mulheres e liderança e pode dividir-se em duas grandes correntes teóricas: numa delas, porventura a mais prolífica, a investigação aponta para a existência de diferenças cruciais entre os dois sexos no que diz respeito aos estilos de liderança e que podem ser atribuíveis aos processos distintos de socialização de homens e mulheres (Bass *et al.*, 1996; Eagly e Johnson, 1990; Fletcher, 2003; Marshall, 1984; Rosener, 1990); na outra, encontramos estudos que apontam para a ausência de quaisquer evidências empíricas significativas quanto aos estilos de liderança diferenciados de homens e mulheres (Bartol, 1978; Dobbins e Platz, 1986; Powell, 1993; Wajcman, 1998).

Os estudos que mencionam a existência de diferenças de género ao nível do estilo de liderança caracterizam a liderança feminina como sendo mais colaborativa, mais aberta ao diálogo e cooperação, e por uma resolução de problemas baseada frequentemente na intuição e na empatia. Este seria, aliás, o estilo privilegiado no futuro, dada a crescente importância que assumem práticas de gestão descentralizadas, o trabalho em equipa e a delegação (Marshall, 1984; Fletcher, 2003; Rosener, 1990). As investigações conduzidas por Judy Rosener (1990) e Bernard Bass *et al.* (1996) mostram que as mulheres gestoras se caracterizam por um estilo de liderança *transformacional*: elas são mais capazes de fazer com que os/as colaboradores/as transformem os seus interesses próprios em interesses globais, pela prossecução dos objectivos gerais da organização, e atribuem muito mais o seu poder a características pessoais como o carisma, o esforço árduo ou maiores capacidades de relacionamento interpessoal. De acordo com Judy Rosener (1990), este estilo de liderança é evidente no maior esforço colocado pelas mulheres no encorajamento da participação dos/as seus/suas subordinados/as na tomada de decisões e na maior partilha de informação. Já o estilo de liderança masculino pode ser definido como mais *transaccional*: eles perspectivam a relação com os/as colaboradores/as como uma transacção, existe uma troca de recompensas pela realização de um determinado serviço ou uma punição por um nível de desempenho inadequado, e utilizam mais o poder derivado da posição organizacional ou da autoridade formal na interacção com o/a outro/a.

Joyce Fletcher (2003) sublinha igualmente as capacidades de relacionamento interpessoal das mulheres e o facto de favorecerem a cooperação e o entendimento nas relações humanas. Estas características permitiriam às mulheres assumirem uma liderança “pós-heróica” (por oposição à liderança heróica, masculina, e que enfatiza o individualismo, o sucesso e a competição). A autora sublinha, porém, que esta suposta “vantagem feminina” funciona, na prática, em desfavor das mulheres. De facto, a capacidade colaborativa é erradamente entendida como uma espécie de “cuidado maternal”, e da mulher espera-se que cuide dos/as seus/suas colaboradores/as de modo desinteressado, que as/os ajude sem esperar nada em troca, e que implemente formas de interacção menos rígidas e formais, mesmo em contextos organizacionais hierarquizados. Como resultado destas expectativas de género, muitas mulheres sentem que a “vantagem feminina” não é mais do que uma nova forma de exploração da feminilidade, as suas competências nunca deixam de estar associadas à esfera privada, o que acaba por prejudicar mais do que beneficiar o potencial de liderança feminina.

No segundo grupo de estudos, investigadores como Kathryn Bartol (1978) ou Gary Powell (1993) referem que a generalidade dos estudos realizados em cenários reais de trabalho não observaram quaisquer diferenças significativas no que diz respeito ao estilo de gestão propriamente dito – uma maior orientação para a tarefa *versus* uma maior orientação para as pessoas –, aos níveis de desempenho ou de motivação e empenhamento, e isto quer quando os/as líderes se descreviam a si próprios/as, quer quando eram descritos pelos/as subordinados/as.

O estudo realizado por Judy Wajcman (1998), no Reino Unido, notou que existia uma clara discrepância entre o discurso assumido pelos/as gestores/as – e que enfatizava a importância de uma liderança orientada para as pessoas, onde 81% dos indivíduos, de ambos os sexos, afirmavam adoptar este estilo – e a realidade das práticas de gestão, que se caracterizavam por uma preocupação acentuada com a redução de custos e por uma clara valorização de um estilo de liderança mais identificado com características de masculinidade. Como tal, o estilo de liderança privilegiado por homens e mulheres era, na prática, cada vez mais tradicional, directivo e formalista dada a tendência das respectivas organizações em adoptarem práticas de *downsizing* e valorizarem, acima de tudo, os resultados. Para a autora, a discussão relativamente à existência de um estilo de gestão “mais feminino” ou “mais masculino” é estéril e pode até reforçar os estereótipos sexuais que existem sobre a incapacidade das mulheres serem gestoras bem-sucedidas. Como explica a autora:

a ênfase nas diferenças das mulheres ao nível do estilo de gestão não põe em causa o mito do gestor racional e instrumental, pelo contrário, acaba por reforçar os tradicionais estereótipos sexuais e pode mesmo contribuir para novas hierarquias de género dentro das organizações (Wajcman, 1998: 77).

Em Portugal, um estudo qualitativo realizado por Teresa Carvalho (1998), com gestores/as de recursos humanos, revelou que, na prática, os estilos de liderança de homens e mulheres não diferiam muito entre si. Assim, por exemplo, a preocupação com a comunicação como forma de promover o envolvimento dos/as trabalhadores/as não era uma prática de gestão exclusivamente feminina. Apesar de tudo, em termos de discurso, as mulheres pareciam, de facto, valorizar mais os aspectos relativos aos relacionamentos interpessoais. Há também aqui uma discrepância entre o discurso, que enfatiza a importância dos valores femininos, e a prática, que se caracteriza por comportamentos mais masculinos e a procura constante por parte das mulheres, sobretudo aquelas no topo da hierarquia, de um equilíbrio entre a necessidade de ser suficientemente feminina e suficientemente masculina.

A convicção da maior parte das/os entrevistados/as era de que tanto as características femininas como as masculinas eram úteis em termos de gestão de recursos humanos, o que poderá indiciar a tendência para um estilo de liderança cada vez mais andrógino.

Em síntese, na globalidade, homens e mulheres não parecem diferir significativamente em termos de comportamentos de liderança em contexto real de trabalho. Mats Alvesson e Yvonne Due Billing (1997) notam que, mesmo que existam diferenças de género nos estilos de liderança/gestão, isso não deve ocultar o facto de existirem grandes variações dentro do mesmo género sexual: algumas mulheres gestoras podem ser descritas como autocráticas e directivas e, por outro lado, alguns homens gestores podem ser descritos como democráticos e participativos. Quaisquer diferenças de género que existam em termos de estilos de liderança não podem ser assumidas como homogéneas e universais e podem variar com o contexto e com a profundidade de “genderização” da cultura e práticas organizacionais.

Para Yvonne Benschop (2006) ambas as perspectivas em termos de estilos de liderança são complexas e problemáticas. Assim, a perspectiva da igualdade entre os sexos facilmente conduz à subvalorização das desigualdades de género e ignora completamente a “genderização” das culturas organizacionais e a relação assimétrica de poder prevalecte. O argumento de que homens e mulheres são iguais reforça implicitamente a norma masculina que constrói as mulheres como desviantes, o que se reflecte nas menores oportunidades de carreira. Porém, a perspectiva da diferença é igualmente problemática, uma vez que pressupõe a existência de diferenças fundamentais entre homens e mulheres, e reduz essas diferenças à essência ou “natureza distinta” da mulher e do homem. O dilema desaparece com o reconhecimento de que as desigualdades materiais não equivalem à (re)avaliação da feminilidade e de que a diferença e a igualdade apenas fazem sentido por relação uma com a outra. Como refere Cynthia Cockburn (citada por Benschop, 2006), na realidade, homens e mulheres são ambos iguais e diferentes.

### **3.2. A relação entre o trabalho e a vida privada e familiar**

A divisão entre o público e o privado constitui o pressuposto principal sobre o qual se erige a divisão desigual de trabalho entre homens e mulheres. Como argumentam algumas autoras (Benschop, 2006; Ferree, 1990), a dominação dos homens e a subordinação das mulheres tem a sua génese na ordem hierarquizada destas duas esferas, sendo que o público é mais

valorizado do que o privado e as mulheres são excluídas da esfera pública. Porém, o trabalho e a vida familiar e pessoal já raramente funcionam como domínios separados, sendo que a separação entre as esferas é uma falácia que subsiste no imaginário colectivo do mundo organizacional.

A premissa de dependência mútua entre ambas as esferas é amplamente reconhecida pela investigação, sendo que as perspectivas do *spillover*<sup>2</sup> e de conflito são as dominantes. Jeffrey Greenhaus e Nicholas Beutell (1985) definem o conflito entre o trabalho e a família como uma forma de conflito derivado da existência de papéis contraditórios e em que as pressões provenientes dos domínios familiar e profissional se tornam incompatíveis em alguns aspectos. As exigências cumulativas derivadas dos vários papéis podem resultar, assim, em dois tipos de conflito: a interferência do trabalho na família e, por outro lado, a interferência da família no trabalho. Adicionalmente, segundo os autores, o conflito entre o trabalho e a família caracterizar-se-ia por possuir uma natureza tripartida: (a) temos o conflito derivado dos constrangimentos de tempo (*time-based conflict*), sendo que o tempo despendido num determinado papel (trabalho) pode tornar impossível a participação em outras actividades (família); (b) o conflito derivado do esforço excessivo (*strain-based conflict*) que muitas vezes é colocado no desempenho de determinado papel e que pode resultar em sintomas de *stress*, sendo que este facto vai afectar o desempenho que um indivíduo apresenta noutro papel; e (c) o conflito derivado do facto de determinados comportamentos (*behavior-based conflict*) exigíveis na execução de determinado papel (trabalho) serem, por vezes, incompatíveis com os requeridos noutro papel (família). As investigações no domínio da relação trabalho e família têm evidenciado, por seu lado, a probabilidade de uma maior ocorrência da interferência do trabalho na família do que o inverso. Jeffrey Greenhaus e Nicholas Beutell (1985) referem, ainda, que as mulheres têm tendência para experimentar níveis de conflito mais elevados entre o trabalho e a família do que os homens. De uma perspectiva organizacional, os conflitos entre o trabalho e a família são exacerbados pela imposição de práticas de trabalho que emulam a noção de “trabalhador/a ideal” (Acker, 1992).

O outro modelo dominante na literatura organizacional refere-se ao conceito de *spillover* e assume que existe uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família que gera similaridades entre ambas as esferas. Uma área da vida influencia a outra, de forma positiva ou negativa. Os indivíduos

---

<sup>2</sup> Não se encontrou em português um vocábulo que traduzisse, com precisão, a expressão *spillover*. Optou-se, assim, por utilizar a expressão original sendo que, todavia, o significado mais aproximado de *spillover* parece ser efeito de transferência.

transferem as emoções e predisposições afectivas, as atitudes e valores, as competências e os comportamentos de uma esfera da vida para a outra. Existe uma transferência das experiências de trabalho para a esfera extralaboral, de tal forma que o indivíduo não percebe a existência de uma fronteira entre uma e outra. Por exemplo, se o indivíduo está satisfeito com o seu trabalho, essa atitude positiva irá manifestar-se igualmente na sua vida familiar e pessoal. Paralelamente, se ele está insatisfeito com o trabalho, essa insatisfação será alargada também à família. De forma similar, a satisfação ou insatisfação com a vida familiar e pessoal pode afectar os sentimentos e atitudes relativos ao trabalho (Edwards e Rothbard, 2000).

Os últimos anos têm conhecido alguns avanços na teorização da relação entre o trabalho e a vida extralaboral. Assim, alguns estudos centram-se nas múltiplas transições diárias que os indivíduos efectuam entre os vários papéis laborais e extralaborais, naquilo que tem sido designado por *border theory* ou *boundary theory*<sup>3</sup> (Ashforth, Kreiner e Fugate, 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996). Para Blake Ashforth *et al.* (2000), a *boundary theory* descreve as mudanças ou transições entre papéis como actividades que implicam atravessar um conjunto de fronteiras, numa base diária. As fronteiras são linhas de demarcação entre diferentes papéis (ou entidades) e podem assumir três formas distintas: físicas, temporais e psicológicas. Os indivíduos criam e mantêm fronteiras como uma forma de ordenarem e fazerem sentido sobre aquilo que os rodeia. Os autores teorizam sobre as microtransições que podem ocorrer entre os vários papéis (por exemplo, no percurso que se faz de casa para o trabalho e do trabalho para casa ou na forma como alguém pela manhã cuida das crianças enquanto à tarde se ocupa de uma reunião de trabalho).

Christena Nippert-Eng (1996) mostra que, por exemplo, as pessoas criam as suas próprias fronteiras “mentais” entre o trabalho e a família e que o modo como encaram a relação entre as duas esferas pode variar ao longo de um contínuo: num dos extremos situam-se os/as que procuram segmentar a relação e no outro aqueles/as que a procuram integrar. A autora utiliza algumas metáforas que ajudam a perceber como, no quotidiano, os indivíduos se definem pela segmentação ou pela integração de papéis. Veja-se o exemplo da utilização que é possível fazer quotidianamente das chaves de casa e do

---

<sup>3</sup> A tradução de *border* ou *boundary* para português significa limite ou fronteira: refere-se à passagem entre fronteiras e ao estabelecimento das mesmas, neste caso, entre contextos de trabalho e contextos extralaborais. Este modelo tem sido designado de “teoria da fronteira”, tendo-se optado por utilizar a expressão original *boundary theory*.

trabalho. Quanto mais o indivíduo se assume como integrador, menos se importa em juntar, no mesmo porta-chaves, as chaves de casa e do trabalho. Na sua mente, a casa e o trabalho estão de tal forma interligados que não vê a necessidade de ter dois porta-chaves separados. Já quando se caracteriza pela segmentação, o mais natural é que ele/a mantenha dois porta-chaves distintos: um com as chaves de casa e o outro com as chaves do escritório. Estes processos mentais de separação ou integração de papéis estendem-se a outros aspectos do dia-a-dia: à gestão que se faz do calendário (ou calendários) para marcar assuntos de trabalho ou questões familiares e particulares, à forma como o indivíduo se veste e se apresenta diariamente em casa e no trabalho, ao modo como mantém separadas (ou não) as relações de amizade das profissionais, ou até no tipo de comida que consome quando está no trabalho ou em casa.

Adicionalmente, existe também uma literatura crescente sobre “políticas amigas da família” ou programas de conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal implementados pelas organizações no sentido de facilitarem a gestão dessa relação pelos seus/suas empregados/as, ao mesmo tempo que se garante o bom desempenho organizacional (Kossek e Ozeki, 1999; Lewis e Cooper, 1995; Lobel, 1999). Alguns estudos empíricos (Kossek *et al.*, 2005; Rothbard, Phillips e Dumas, 2005; Swanberg, 2004) alertam para as limitações inerentes às “políticas amigas da família”, nomeadamente o facto de serem desenhadas a pensar em nichos específicos de trabalhadores/as (nomeadamente mulheres com crianças pequenas) e de não questionarem verdadeiramente os valores tradicionais de carreira, nomeadamente a ideia abstracta do/a trabalhador/a “ideal” (Acker, 1992).

Face à ausência de questionamento do modelo de carreira dominante (masculino), a tendência é para perpetuar a tradicional divisão sexual do trabalho e criar situações de desigualdade entre indivíduos com diferentes necessidades e características familiares e pessoais. Posto isto, a crença nos benefícios trazidos pela adopção de “políticas amigas da família” deve ser encarada com alguma cautela. Em muitos casos, a eficácia deste tipo de políticas depende não só da forma como elas são implementadas ao nível organizacional, e se existe ou não apoio por parte dos/as supervisores/as para a sua adopção, mas também do modo como a própria pessoa prefere gerir a relação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal. É necessário não considerar este tipo de políticas como a solução milagrosa para todos os problemas sentidos em termos de conciliação do trabalho com a família (Rothbard *et al.*, 2005).

A investigação de Íris Barbosa (2009), centrada na gestão da diferença em contexto português, alerta para a evidência de que, mesmo quando existe um elevado desenvolvimento de iniciativas de apoio ao equilíbrio trabalho/vida pessoal e familiar – como sucede numa das empresas estudadas, a subsidiária portuguesa (MSFT) da Microsoft –, estas iniciativas podem não passar de uma tentativa subtil de manietar e controlar o comportamento das pessoas. Como refere a autora, mediante a concessão de regalias, “a empresa parece esperar que o conseqüente alívio dos fardos domésticos do colaborador culmine numa elevada (ou ilimitada) disponibilidade física e mental para o trabalho” (Barbosa, 2009: 233). A empresa oferece ao/à seu/sua colaborador/a, entre outros serviços (*outsourcing* noutra empresa): arranjo de roupa e calçado, limpeza, obras e reparações, lavagem do automóvel, *take away* e *catering*, veterinário e canil; no que se refere a recados: serviço de florista, fotografia, documentação, bilhetes para espectáculos, jornais, farmácia, mercearia... Assim, coloca-se uma interrogação: haverá, para estes/as trabalhadores/as, vida pessoal para além das fronteiras organizacionais da Microsoft? Na realidade, esta empresa parece controlar todos os momentos da vida privada/familiar das pessoas que nela trabalham, ainda que não intencionalmente, numa espécie de controlo pan-óptico, descrito por Foucault (1999), em que a empresa “vigia” os/as trabalhadores/as sem que haja a consciencialização, por parte destes/as, da extensão do conhecimento público pela organização da sua vida privada.

Paralelamente, no estudo de Carlos Cabral-Cardoso (2003), realizado com gestores/as de recursos humanos de empresas portuguesas, destinado a avaliar as práticas de gestão no que toca à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, verifica-se que a tese da separação entre as esferas (trabalho e família) é a que encontra mais defensores entre os/as gestores/as inquiridos/as. Neste estudo, quase metade dos/as respondentes (46,8%) manifesta a sua concordância com a afirmação segundo a qual a empresa não deve intrometer-se nos assuntos da relação trabalho e família. Em segundo lugar, verifica-se que é muito reduzido o número de empresas detentoras de políticas formais de conciliação. De entre as medidas mais utilizadas destaca-se a implementação de formas flexíveis de organização do trabalho ou do tempo de trabalho. Mesmo assim, somente 38% das empresas com uma política formal de igualdade de oportunidades inclui a vertente flexibilização nessas políticas. Em terceiro lugar, a ausência de políticas formais para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar é colmatada pelas soluções informais, que são decididas numa base individual, caso a caso, pelas chefias directas, recolhendo, assim, a preferência das empresas (50,3%).

Actualmente, proliferam as famílias de “dupla carreira”, enquanto as famílias monoparentais (núcleo familiar onde vive um pai ou uma mãe sós) assumem também proporções consideráveis (Wall e Lobo, 1999). Em Portugal, o aumento das famílias de “dupla carreira” está relacionado com a elevada participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho, com o aumento dos seus níveis de escolaridade, com o incremento da igualdade de oportunidades no trabalho e com a propensão para mulheres e homens com uma profissão similar casarem entre si. Acrescentar a estes factores, existe ainda a necessidade económica de muitas famílias auferirem dois rendimentos para poderem viver (Pinto, 2003). De notar que, neste tipo de estrutura familiar, ambos os membros da família têm a tendência para conferirem uma importância igual ao desenvolvimento de carreira e à manutenção de uma vida familiar, logo, as probabilidades de eclosão de conflitos entre o trabalho e a família estão potenciadas (Friedman e Greenhaus, 2000).

Apesar desta nova realidade social, a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, e conseqüente co-provedoria do sustento económico da família, não tem sido acompanhada por igual participação dos homens no trabalho não pago. A investigação (Bianchi *et al.*, 2000) sobre a divisão sexual do trabalho familiar chegou invariavelmente a duas conclusões centrais: (a) a de que as mulheres realizam, por comparação com os homens, mais do dobro do trabalho doméstico e familiar; (b) a de que as mulheres realizam tarefas qualitativamente diferentes das dos homens. O tempo das mulheres é despendido nas tarefas domésticas menos atractivas (cozinhar, lavar, limpar, tratar da roupa) e que são, simultaneamente, as mais rotineiras e consumidoras de tempo e energia e que não deixam qualquer margem de discricionariedade quanto à sua realização.

Em Portugal, o estudo realizado por Heloísa Perista (2002) demonstra que o trabalho doméstico permanece central na estruturação do quotidiano das mulheres, mesmo para aquelas integradas no mercado de trabalho. Assim, para a população feminina analisada, o tempo de trabalho doméstico representava, em média, cerca de 18% do tempo total semanal, enquanto a população masculina gastava apenas 2,5% do seu tempo total semanal naquele tipo de actividades. Uma percentagem significativa de homens nesta amostra (54,4%) afirmava não realizar qualquer tipo de tarefa doméstica.

Por tudo isto, é natural que a conciliação entre o trabalho e a família seja mais difícil de conseguir para as mulheres do que para os homens. Vários estudos (Davidson e Cooper, 1992; Friedman e Greenhaus, 2000; Wajcman, 1998) conduzidos em países anglo-saxónicos, e realizados com gestores/as, revelam

que as mulheres apresentam muito mais probabilidades de serem solteiras ou divorciadas do que os homens, de não terem filhos ou, então, de a sua família ter apenas um filho. Em Portugal, a análise, já com alguns anos, realizada por Conceição Nogueira, Constança Paúl e Lígia Amâncio (1995) mostra que a percentagem de mulheres gestoras divorciadas representava o dobro da taxa de divórcio das mulheres na população total (6,3% nas mulheres gestoras por comparação com 3,3% das mulheres na população total). Este dado sugere que as mulheres gestoras pagam um preço mais elevado em termos familiares do que outras mulheres pelo seu envolvimento numa carreira de gestão. Nesta matéria, dados estatísticos recentes (CIG, 2007) mostram que a percentagem de divórcios é mais elevada entre as mulheres empregadas (76%) do que entre as mulheres desempregadas e as não activas (respectivamente, 5,7% e 7,2%). Paralelamente, é entre os 30 e os 39 anos de idade que a taxa de divórcio é mais elevada entre as mulheres (39,2%), e mais elevada para as mulheres com filhos/as (68,9%) do que para aquelas sem filhos/as (31,1%).

No contexto português, alguns estudos qualitativos (Pinto, 2003; Santos, 2007; Santos e Cabral-Cardoso, 2008) comprovam, precisamente, a existência de um considerável nível de conflito entre o trabalho e a família em determinadas profissões, sendo que as mulheres, comparativamente aos homens, experimentam maiores níveis de conflito entre o trabalho e a família, sobretudo quando têm crianças em idade dependente. O estudo de Ana Pinto (2003), realizado com um pequeno grupo de gestores/as e profissionais no sector alimentar, revelou, ainda, que os homens, comparativamente às mulheres, experimentavam uma interferência mais elevada do trabalho na família pelo facto de despenderem mais horas a trabalhar. Paralelamente, foi possível verificar que, quer os homens, quer as mulheres, investiam mais profissionalmente precisamente nos períodos iniciais do ciclo de vida familiar. Para as mulheres este era um período particularmente delicado pois o elevado investimento realizado na carreira coincidia com a existência de crianças pequenas, sendo este o grupo de mulheres que registava uma maior interferência da família no trabalho. Neste estudo, a maior parte das mulheres adoptava duas estratégias principais para conciliar o trabalho com a família: a primeira passava pela interrupção do trabalho quando as crianças eram pequenas; e a segunda reportava-se ao recurso a infantários, à solidariedade familiar (ajuda facultada pelas avós) e/ou à contratação de uma empregada doméstica para a realização do trabalho doméstico.

No estudo conduzido por Gina Santos e Carlos Cabral-Cardoso (2008), com académicos/as, a cultura das longas de trabalho revela ser particularmente penalizadora de ambos os sexos, mas particularmente das mulheres.

Paralelamente, a inexistência de mecanismos institucionais que garantam, por exemplo, a substituição de uma mulher por licença de maternidade é um exemplo flagrante de como a cultura organizacional pode ser hostil e reprodutora de discriminação tendo por base o género. A maternidade (mas não a paternidade) é estigmatizada como um factor gerador de sobrecarga de trabalho para os/as outros/as colegas, funcionando como motivo de embaraço para as mulheres grávidas, que sentem estar a violar uma cultura organizacional promotora da ideologia e prática do/a trabalhador/a “ideal” (Acker, 1992), de total disponibilidade e empenhamento para o trabalho.

Em síntese, a vida pessoal e familiar continua a representar um constrangimento significativo ao desenvolvimento profissional das mulheres. Uma questão relacionada com esta é a de que, mesmo quando as mulheres não querem ter filhos/as, ou quando recebem total apoio e ajuda do marido/ /companheiro para a prossecução da carreira, os/as empregadores/as continuam a acreditar nos estereótipos sexuais que pressupõem invariavelmente uma maior orientação das mulheres para a família e dos homens para o trabalho, o que influencia as suas decisões e escolhas e cria desigualdades de género.

### 3.3. Da igualdade de oportunidades à (gestão da) diversidade

David Thomas e Robin Ely (2003) referem a existência de duas grandes perspectivas relativamente à diversidade: a perspectiva subjacente ao paradigma da discriminação *versus* justiça e aquela associada ao paradigma do acesso e legitimidade organizacional que celebra a importância de uma força de trabalho diversa para o sucesso do negócio e do desempenho organizacional. Segundo esta perspectiva, as organizações beneficiam economicamente se tiverem uma força de trabalho diversa e demograficamente próxima do/a cliente. A primeira perspectiva assenta na ideia de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a segunda assenta na ideia de mérito individual e oportunidade de negócio (Due Billing e Sundin, 2006).

Como explicam Yvonne Due Billing e Elisabeth Sundin (2006), a abordagem da igualdade de oportunidades entre os sexos centra-se no argumento da justiça e baseia-se no imperativo moral de que deve existir igualdade no trabalho, isto independentemente das características biológicas ou culturais. Assim, contrariamente à abordagem da oportunidade de negócio, não existe uma focalização na maximização do lucro através da diversidade. O objectivo aqui é o de identificar e remover todas as barreiras que possam existir a práticas justas de emprego, através da lei e da implementação de políticas antidiscriminação. É claro que, ao mesmo tempo, é importante conseguir

que as organizações percebam que também elas constituem um foco de discriminação, pela perpetuação de estruturas e práticas organizacionais que vedam o acesso de mulheres e minorias.

As primeiras iniciativas destinadas a promover a igualdade de oportunidades tiveram a sua génese nos Estados Unidos, por volta de 1970, e assumiram um carácter legalista, com a aprovação de legislação que tinha como objectivo combater as diversas formas de discriminação no trabalho. Estas abordagens tinham como objectivo identificar categorias de pessoas alvo de tratamento injusto e desigual pela sociedade em geral – mulheres e minorias – e assegurar que as mesmas seriam tratadas de forma igualitária e não discriminatória no acesso ao mercado de trabalho e às compensações correspondentes. Desta forma, as iniciativas iniciais destinadas a promover a igualdade de oportunidades ignoravam deliberadamente quaisquer características individuais que não estivessem relacionadas com o desempenho das tarefas e constituíam uma tentativa de assimilação e homogeneização dos indivíduos à cultura organizacional dominante – o padrão cultural do “homem branco” (Barbosa, 2001).

A partir de finais de 1970, disseminaram-se nos Estados Unidos os programas de acção positiva, concebidos com o objectivo de aumentar o número e a taxa de promoção de mulheres e minorias e estabelecendo, nesse sentido, uma política de quotas para mulheres e outros grupos minoritários que deveriam ser preenchidas pelas organizações, de forma obrigatória (Barbosa, 2001). Todavia, esta perspectiva não ficou isenta de críticas, que culminaram na contestação e recusa destes programas uma década depois. Como explica Catherine Cassel (2000), enquanto as políticas de igualdade de oportunidades lutavam pela igualdade e isenção, as políticas de acção positiva, na maior parte dos casos, mais não conseguiram do que gerar estigmas e reforço de preconceitos.

A literatura da área identifica mesmo um rol de críticas que podem ser apontadas à abordagem legalista e que Íris Barbosa (2001: 13) sintetiza nos seguintes aspectos: (a) a existência de baixos padrões de desempenho, dado que a necessidade de cumprir quotas de representação pode significar o não recrutamento de indivíduos mais qualificados/as e competentes, o que pode gerar ressentimentos e reforçar estereótipos; (b) a criação do estigma de que as minorias e as mulheres só obtêm empregos e promoções porque a lei o exige e não por mérito próprio, pelo que esses grupos tendem a receber pouca credibilidade no mercado de trabalho; (c) a conotação negativa de que os programas de acção positiva equivalem a uma política de discriminação reversiva, isto é, de discriminação das maiorias; e, por último, (d) o facto de não constituir nenhum avanço para a criação de uma

organização verdadeiramente multicultural, uma vez que as organizações apenas se preocupam em preencher números e proporções, e não em valorizar efectivamente a diversidade cultural. Apesar de tudo, é preciso ressaltar a eficácia das medidas de acção positiva, nos Estados Unidos e mesmo no Reino Unido, na contratação e promoção de mulheres e minorias étnicas, o que provavelmente não teria sido alcançado de outra forma.

Face ao exposto, é natural que as abordagens legalistas de igualdade de oportunidades tenham sido progressivamente substituídas por uma perspectiva que coloca a ênfase na *gestão da diversidade* (Due Billing e Sundin, 2006; Cassel, 2000; Green e Cassel, 1996). Nesta abordagem, o objectivo principal das organizações não é a igualdade de oportunidades mas a possibilidade da organização usar a gestão da diversidade como uma forma de se posicionar no mercado. O recrutamento de uma força de trabalho mais diversa permite aceder a uma clientela e a mercados de consumo mais diversificados, e permite criar uma imagem mais positiva da organização junto do público.

Como refere Íris Barbosa (2001), as organizações que aderiram a esta perspectiva, que surgiu apenas no final dos anos 1980, reconhecem não apenas os valores culturais e os estilos de vida diversificados dos/as seus/suas trabalhadores/as como, inclusivamente, apreciam essa diversidade e acreditam nos seus benefícios. As iniciativas orientadas para a gestão da diversidade partem, assim, das próprias organizações que reconhecem as vantagens que a existência de uma força de trabalho diversa pode ter para o negócio, de entre as quais: (a) a possibilidade de as organizações atraírem e recrutarem indivíduos dentro de um leque maior de candidatos/as, o que promove a aquisição dos melhores recursos humanos possíveis; (b) uma maior capacidade de inovação e criatividade, uma vez que indivíduos com origens e culturas diversas podem fornecer à organização um conjunto mais alargado de ideias; (c) processos de tomada de decisão mais eficazes, porque são gerados mais pontos de vista para a resolução de um determinado problema; (d) melhoria da imagem organizacional e cumprimento de objectivos de responsabilidade social, o que pode funcionar como uma boa estratégia de *marketing* para a organização e ajudar na conquista de novos segmentos de mercado; (e) aumento da flexibilidade organizacional e da criação de alianças empresariais, já que diferentes indivíduos facultam uma maior rede de contactos externos; e, finalmente, (f) uma poupança de custos através da redução dos níveis de *stress*, do baixo moral, das taxas de absentismo e rotatividade dos/as trabalhadores/as, dado que são tidas em conta as várias culturas organizacionais e os interesses dos diversos grupos de trabalhadores/as (Barbosa, 2001; Cassel, 2000).

Partindo de uma perspectiva de gestão da diversidade, são várias as iniciativas organizacionais que incluem medidas orientadas para o desenvolvimento de carreira e para a conciliação entre o trabalho e a família, e que podem promover uma verdadeira igualdade de oportunidades de género. O Quadro 3.1 fornece uma síntese das principais iniciativas.

**Quadro 3.1 – Iniciativas destinadas a promover a diversidade nas organizações**

<p><b>Iniciativas relacionadas com o planeamento e desenvolvimento de carreira</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar o recrutamento e selecção de uma força de trabalho diversa, particularmente através de testes de selecção que enfatizem os requisitos exigidos pela função e não quaisquer características de personalidade</li> <li>• Promover sistemas de avaliação não enviesados culturalmente</li> <li>• Criação de programas formais de mentorado e de grupos de apoio a minorias</li> <li>• Assegurar a existência e promover redes informais de interacção no trabalho integradoras de todos os grupos</li> <li>• Assegurar idênticas oportunidades de promoção e desenvolvimento de competências (por exemplo, no acesso a <i>MBA</i> ou outros programas de formação avançada)</li> <li>• Implementar programas de formação e desenvolvimento especificamente dirigidos às necessidades de cada pessoa</li> <li>• Promover a flexibilidade na definição das funções, iniciativas de rotação de cargos e oportunidades de mobilidade lateral</li> <li>• Promoção de colaborações com instituições de ensino e investigação</li> </ul> <p><b>Iniciativas de carácter legal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir a implementação da legislação destinada à promoção da igualdade de oportunidades e/ou acção positiva</li> <li>• Monitorar e registar queixas de discriminação sexual ou de outra natureza</li> </ul> <p><b>Iniciativas destinadas a promover mudanças da cultura organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrar formação em questões de diversidade a todos os/as gestores/as e trabalhadores/as</li> <li>• Promover a difusão externa das medidas iniciadas em prol da gestão da diversidade de forma a disseminar comportamentos e atitudes éticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditorias internas ao “efeito tecto de vidro” e avaliação e ajustamento constante das práticas de gestão da diversidade</li> <li>• Avaliação regular das necessidades individuais</li> <li>• Responsabilizar os/as gestores/as pelos resultados ao nível dos sistemas de avaliação de desempenho e compensação ou da adesão às políticas de apoio à família</li> <li>• Disponibilizar <i>feedback</i> regular sobre a avaliação de desempenho e informação sobre o planeamento de carreiras</li> <li>• Garantir a participação de todos os membros da organização nos processos de tomada de decisão</li> </ul> <p><b>Iniciativas destinadas a promover a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar a existência de modalidades de trabalho flexível: trabalho a tempo parcial; trabalho partilhado (<i>job sharing</i>); teletrabalho; horários flexíveis; semana de trabalho “comprimida”</li> <li>• Facultar “planos de benefícios” flexíveis ajustados às necessidades pessoais e familiares de cada trabalhador/a</li> <li>• Criação e implementação de esquemas de interrupção de carreira</li> <li>• Garantia de licença de maternidade; licença parental; licença de paternidade; licença por razões familiares ou por adopção</li> <li>• Facultar serviços de guarda: creche/infantário no local de trabalho; serviços de guarda após o horário escolar; ocupações em tempo de férias; sistema de informações sobre serviços de guarda de crianças ou de prestação de cuidados a idosos dependentes</li> <li>• Facultar ajuda financeira através, por exemplo, de empréstimos ou cheques-serviço</li> <li>• Realização de seminários e oficinas destinados a disseminar uma filosofia de conciliação entre trabalho e vida privada e familiar</li> <li>• Incluir a conciliação do trabalho com a família na missão da empresa e no planeamento estratégico</li> </ul>
---	--

**Fonte:** Construída a partir de Sharon Lobel (1999); Ronald Burke e Debra Nelson (2002).

Em Portugal, as iniciativas de promoção de igualdade de oportunidades e as políticas de acção positiva têm permanecido muito dependentes das directivas emanadas da Comissão Europeia e têm sido na sua maior parte incipientes.<sup>4</sup> Como explica Virgínia Ferreira (1997), os programas de acção positiva foram introduzidos na lei, mas, ao contrário do que sucedeu em outros países da União Europeia, não foram estabelecidos quaisquer incentivos para as empresas que aderissem a este tipo de iniciativas, nem se definiram quaisquer metas numéricas a atingir. Para esta autora, as medidas de natureza legalista não deixam de ser úteis no caso português, onde os níveis de segregação sexual no trabalho são ainda muito acentuados. No entanto, a acção do Estado na promoção da igualdade de oportunidades tem sido sobretudo activa ao nível da legislação relacionada com a família e a maternidade<sup>5</sup> acompanhando,

<sup>4</sup> A este respeito, Romão, citada por Ferreira (1997), sublinha a existência de apenas quatro programas de acção positiva a funcionar em empresas nacionais: dois deles no sector público (na Rádio Televisão Portuguesa e na CARRIS); um outro numa instituição bancária (Montepio Geral); e um último numa empresa multinacional do sector automóvel (Citroën). Cerca de uma década mais tarde, o manual produzido por Maria das Dores Guerreiro, Vanda Lourenço e Inês Pereira (2006), sobre boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar, destinado a empresas, apresenta um cenário mais animador, com exemplos de boas práticas encetadas por várias empresas em matéria de conciliação do trabalho com a família. Eis alguns exemplos ilustrativos, entre vários dos que são documentados: (a) o *Montepio Geral*, por exemplo, flexibilizou os horários de trabalho. Os/as trabalhadores/as têm a possibilidade de escolher os respectivos horários dentro de modalidades determinadas, podendo inclusivamente propor a respectiva transferência para balcões cujos horários lhes são mais convenientes. Em situações específicas podem, ainda, utilizar o teletrabalho e usufruir de um sistema que promove a mobilidade do posto de trabalho; (b) a *Salvador Caetano* incentiva os seus trabalhadores do sexo masculino a participar nas tarefas relacionadas com os/as filhos/as; (c) a *TAP* incentiva a entrada de mulheres para funções tradicionalmente desempenhadas por homens, tais como pilotos/as de linha aérea comercial, operadores/as de rampa, técnicos/as de aeronaves; (d) na *Texto Editora* a política de Igualdade de Oportunidades está reflectida no manual de acolhimento que é distribuído a todos/as os/as trabalhadores/as quando ingressam na empresa. O documento explicita que nenhum/a trabalhador/a pode ser prejudicado/a em função do género e que a igualdade é um princípio básico da organização. A empresa tem ainda um comité de qualidade, que zela pelo cumprimento desta política; (e) a empresa *Silva Matos Metalomecânica S.A.* incentiva os trabalhadores do sexo masculino a acompanharem os/as filhos/as nas idas ao médico.

<sup>5</sup> Desde 2003 (Lei 99/2003, de 27 de Agosto) que é reconhecido à mulher trabalhadora o direito a uma licença de maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sem perda de tempo de serviço. Durante esse tempo, a trabalhadora recebe a remuneração ou subsídio de maternidade (100% da remuneração). Adicionalmente, a trabalhadora pode optar por uma licença de maternidade superior (150 dias) – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho –, mas a remuneração ou subsídio a receber corresponde a 80% (Decreto-Lei n.º 77/2005, de 13 de Abril). Mais recentemente, a Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, introduz a designação de *licença parental* para se referir, de modo inclusivo, quer à licença de maternidade, quer de paternidade. Temos, assim, uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos (100% ou 83% da remuneração de referência). Na nova legislação, as mães mantêm o direito a 6 semanas de licença de gozo obrigatório a seguir ao parto. Esta lei diferencia-se das anteriores por conferir um alargamento dos direitos dos pais. Assim, temos uma licença parental inicial de 10 dias úteis a gozar obrigatoriamente pelo pai. Após o gozo da licença obrigatória, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. No caso de partilha de licença entre mãe e pai, em que este goze um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, a licença parental inicial é de 150 ou de 180 dias (100% ou 83% da remuneração de referência). Os trabalhadores independentes passam a estar também abrangidos por este esquema de protecção (Lopes, 2009: 31).

assim, as exigências efectuadas pela Comissão Europeia nesta matéria, sendo que a utilidade de um sistema de quotas para mulheres e minorias permanece uma questão aberta a discussão.

A este respeito, Virgínia Ferreira (2000) refere que a estratégia de *mainstreaming*, que mais não é do que um tipo de reformismo estatal, é a mais adequada para proceder a mudanças nas culturas organizacionais e maneiras de pensar individuais. Esta estratégia requer mudanças em termos de acção estatal e inclui instrumentos de actuação que passam pela promoção de novas práticas de recursos humanos (sensíveis às políticas de igualdade de oportunidades entre os sexos), acções de formação e sensibilização sobre igualdade de oportunidades, revisão de procedimentos institucionais e elaboração e difusão de manuais de boas práticas. Segundo a autora (Ferreira, 2000: 31-33), o problema reside em determinar quem, dentro do Estado, é o sujeito do ímpeto reformista. A autora refere que à luz das experiências já avaliadas é possível elencar algumas dificuldades enfrentadas na implementação de políticas de *mainstreaming*, a destacar: (a) a resistência das organizações burocráticas à mudança, que tem a sua génese na compartimentação das organizações, impeditiva da colaboração entre departamentos/organismos para fins comuns, e que dá azo a uma ineficaz utilização de recursos; (b) a descentralização de poderes, que, ao conferir às instituições e organizações a responsabilidade pela implementação das políticas de igualdade de género, atrasa ainda mais o caminho para a igualdade efectiva entre os sexos, uma vez que as estruturas locais não têm formação (nem vontade política efectiva) para aplicar e acompanhar as decisões e políticas definidas nas instâncias superiores; e, por último, (c) o facto de raramente as mulheres se constituírem como um grupo reivindicativo e mobilizado a nível nacional. Assim sendo, o risco em que o Estado e os seus agentes incorrem, ao não levarem a cabo o cumprimento das suas promessas, é mínimo, uma vez que a reivindicação por parte das mulheres do cumprimento dessas promessas é inexistente. Como defende Virgínia Ferreira (2000), as mulheres têm que se organizar no sentido de também se afirmarem como alavancas da mudança e da estratégia de *mainstreaming*.

Apesar de tudo, na última década tem-se assistido a um maior dinamismo do Estado na implementação de medidas e programas, em alguns casos financiados pela Comunidade Europeia, destinados a apoiar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. No relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, para o período compreendido entre 2006-2008 (CITE, 2009), pode constatar-se a existência de diferentes

organismos sob tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social com competências específicas nesta área, nomeadamente: a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP, IP); Programas com financiamento comunitário (POEFDS) e iniciativa comunitária (EQUAL).

De destacar, nesta matéria, as medidas conduzidas pelo IEFP (CITE, 2009) que, directa ou indirectamente, visam promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, entre elas: (a) a medida de majoração dos apoios financeiros em diversas medidas de emprego no caso de profissões significativamente marcadas por discriminação de género. O objectivo é reduzir o índice de discriminação profissional através da integração de trabalhadores/as do sexo não preponderante nessas mesmas profissões. As majorações correspondem a 50% do total de apoios concedidos; (b) o programa iniciativas locais de emprego à família, com o objectivo de incentivar o surgimento de novas entidades que criem postos de trabalho no âmbito dos serviços de apoio à família. No quadro deste programa, são facultados apoios técnicos e financeiros aos/às promotores/as que desenvolvam projectos empresariais nas áreas de apoio a pessoas idosas, a pessoas com deficiência e às respectivas famílias, guarda e apoio de crianças, e, finalmente, apoio às actividades domésticas; (c) pela formação profissional que contemple a temática da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a formação de formadores/as nessa área; e, por último, (d) pela concessão de subsídio de acolhimento a todos os beneficiários de medidas e programas de emprego e formação que frequentem acções de formação, sendo o objectivo promover a reinserção profissional das mulheres (e homens), especialmente das/os responsáveis por famílias monoparentais. Este subsídio destina-se a fazer face às despesas de acolhimento com os/as filhos/as e adultos/as dependentes, quando, por motivo dessa formação, necessitam de os/as confiar a terceiros.

Ao nível dos programas comunitários (CITE, 2009), destacam-se as medidas e intervenções que visam promover a participação equilibrada dos homens e mulheres na profissão, na vida familiar e no processo de decisão, nomeadamente; (a) medidas de carácter estruturante, como acções de sensibilização, comunicação e formação de públicos estratégicos no domínio da igualdade de oportunidades, sendo que, em 2007, foram apoiados 2 projectos envolvendo 65 participantes, dos quais 83,1% eram mulheres, e, também, o apoio à concessão do prémio “Igualdade é Qualidade”, em 2006 e 2007; (b) medidas destinadas a apoiar intervenções

para a igualdade de oportunidades, de que se destacam, por exemplo, as acções de formação centradas na aquisição de competências técnicas, sociais e relacionais, tendo em vista adquirir ou completar uma qualificação profissional em áreas marcadas por uma significativa discriminação de género, foram apoiados 12 projectos em 2007 e 52 em 2006, e, também, o apoio ao empreendedorismo de mulheres, através do desenvolvimento de acções de formação de carácter empresarial e de consultoria/assistência técnica, visando a criação e o desenvolvimento de micro e pequenas empresas geridas por mulheres. Finalmente, na iniciativa comunitária EQUAL há a destacar o apoio ao desenvolvimento e/ou disseminação de novos produtos e soluções na área da igualdade de oportunidades, sendo que, dos 18 projectos aprovados, 10 referem-se a medidas de “conciliação do trabalho com a família” e 8 a medidas que visam “reduzir as disparidades entre homens e mulheres no trabalho”. De sublinhar que, do conjunto de entidades envolvidas nos projectos da “Igualdade de Oportunidades Homens/Mulheres”, um terço são da Administração Pública (33%), apenas 12% são empresas e 55% são entidades privadas sem fins lucrativos. Apesar de tudo, a participação de empresas é um dado positivo a sublinhar, uma vez que até aqui a sua participação tinha sido inexistente ou reduzida.

A Autoridade para as Condições do Trabalho é o organismo competente na verificação do cumprimento das normas que regulam a igualdade e não-discriminação. Nos anos compreendidos entre 2006-2008, foram apresentadas na ACT, respectivamente, 647, 572 e 446 reclamações sobre discriminação, das quais, em relação aos três anos em análise, e pela mesma ordem, 70, 25, e 40 incidiram sobre a discriminação em função do género (na sua maioria, questões relacionadas com a maternidade/paternidade) (CITE, 2009). Nesta matéria, também a CITE, para o mesmo período temporal, recebeu 159 queixas, das quais 12 se referem a discriminação em função do sexo, 134 sobre a violação da legislação da maternidade e da paternidade e 11 relativas à não conciliação da profissão com a família. Estas queixas foram efectuadas por 155 mulheres e por 4 homens.

A investigação recente de Íris Barbosa (2009), centrada na análise dos discursos e práticas de gestão da diferença ostentados e aplicados pelas empresas em Portugal, utilizando para o efeito o estudo de caso de seis empresas (com o recurso a entrevistas e análise dos respectivos sítios na internet), constata que a retórica de igualdade e não-discriminação, visível na dimensão da responsabilidade social empresarial, caracteriza predominantemente as empresas sob controlo de capital nacional, enquanto a retórica de valorização da diversidade pontua (ainda que de modo disperso

e por imposição transnacional) os discursos das empresas sob controlo de capital estrangeiro. Como refere esta autora (Barbosa, 2009), a não-discriminação, nomeadamente de mulheres, e a acomodação da deficiência no local de trabalho surgem, nos discursos, como obrigações de empresas socialmente responsáveis. Efectivamente, o envolvimento da empresa no esbatimento da discriminação e das desigualdades, e sua publicitação institucional internamente e através do seu sítio na internet, é percebido como benéfico à construção de uma imagem empresarial favorável. Porém, Íris Barbosa nota que, para a generalidade das empresas observadas, a gestão da diferença pouco ultrapassa o cariz de mera fachada, erigindo-se, assim, como um exercício de hipocrisia organizacional, sendo que

tal hipocrisia é sublinhada pelo facto das mulheres, dos indivíduos com deficiência e das pessoas de outras proveniências geográficas constituírem, simultaneamente, os principais focos do discurso corporativo de diversidade e da prática organizacional discriminatória (Barbosa, 2009: 303).

Apesar de tudo, Íris Barbosa refere que é importante que se exhiba, publicamente, a retórica empresarial da igualdade de oportunidades e valorização da diversidade, porque esta vai sendo progressivamente incorporada nas práticas, afirmando-se o discurso como um prenúncio e alavanca para a necessária mudança da prática e da acção organizacional.

Em síntese, pela resenha anterior, o que pode ser concluído é que em Portugal predomina o pendor legalista de muitas medidas em matéria de igualdade de oportunidades de género, visando cumprir, em alguns casos, as directivas da Comunidade Europeia, não se encetando a mudança por iniciativa dos agentes estatais locais. Nesta medida, a mudança é emanada de cima (da instância transnacional) para baixo (instância nacional), o que nos pode levar a questionar se essas iniciativas não passarão de um exercício de retórica (Ferreira, 2000). Isto não deve obscurecer, de qualquer modo, o esforço considerável que tem sido feito, na última década, em Portugal, no sentido de “educar” e sensibilizar o mundo empresarial para a questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, e que já é visível, pelo menos ao nível do discurso organizacional (Barbosa, 2009).

### **3.4. Os estudos sobre homens e masculinidade/s**

Existe uma crescente investigação que problematiza os homens também como sujeitos “genderizados”. O que faz com que o poder e a autoridade masculinas, as práticas sociais e o “modo de ser” masculinos se tenham tornado mais problemáticos (Collinson e Hearn, 1996; Hearn e Collinson, 2006). Há alguns factores explicativos para a “genderização” da masculinidade,

de que se destacam, em primeiro lugar, as alterações de natureza socioeconómica, no local de trabalho e em casa, de tal modo que a autoridade masculina passou a ser questionada, e, em segundo lugar, o impacto dos movimentos feministas na mudança de valores e práticas culturais. Efectivamente, a teoria e a prática feminista colocou em destaque a importância da diversidade da “categoria de análise mulher” e, como tal, da “categoria de análise homem”. Nos estudos críticos sobre a masculinidade, os “homens” são vistos como categorias sociais e são feitas distinções entre homens, entre diferentes masculinidades e práticas discursivas masculinas, a nível quer individual quer colectivo (Hearn e Collinson, 2006).

Um dos conceitos mais discutidos na literatura é o de hegemonia masculina, cunhado por R. W. Connell (1995; Connell e Messerschmidt, 2005), e que diz respeito ao “conjunto de configurações ou práticas de género que legitimam o patriarcado, o qual garante a posição dominante dos homens na sociedade e a subordinação das mulheres” (Connell, 1995: 77). A hegemonia masculina não é estática, mas está aberta à mudança, interpelação e (re)interpretação (Connell e Messerschmidt, 2005). Como defendem estes/as autores/as, há várias formas de masculinidade, sendo a hegemonia masculina aquela que define a “normalidade” e que, como tal, subordina todas as outras formas de masculinidade (minoritárias ou não). A masculinidade hegemónica pode ser vista como uma categoria política, um tipo ideal ou uma construção abstracta e ideológica que não tem correspondência real. Ela encerra práticas, símbolos e atitudes que podem conter contradições em si mesmos, sendo que o conceito de masculinidade *per se* tem sido criticado por etnocentrismo, especificidade histórica, falsa causalidade e falta de clareza ou precisão conceptual (Hearn e Collinson, 2006). Para estes autores, é mais correcto falar de identidades ou discursos sobre (e de) homens do que de masculinidades.

É preciso sublinhar que as relações de género masculinas intersectam com outras divisões sociais, tais como a idade, a classe e a etnia, sendo que também as relações de poder entre homens (e não só entre homens e mulheres) são “genderizadas”, assumindo formas diversas e mesmo contraditórias. Assim, também os homens podem ser analisados em termos de unidade e diferença dentro do patriarcado (Hearn e Collinson, 2006). A distinção entre masculinidade hegemónica e outras formas de masculinidade sugere que algumas delas (homem branco, de classe média, heterossexual, de meia-idade) se sobrepõem a outras formas de masculinidade subordinadas (homem da classe trabalhadora, homossexual...). Como já foi mencionado, a primeira forma de masculinidade tende a dominar, pelo menos ideologicamente, as organizações e as hierarquias de poder.

Jeff Hearn e David Collinson (2006) argumentam que os estudos sobre a/s masculinidade/s subestimaram com frequência a importância das organizações como locais de produção e reprodução do poder masculino, isto apesar de questões relativas ao local de trabalho, tal como o controlo organizacional, a tomada de decisão, a remuneração ou a cultura/s organizacionais, reforçarem práticas discursivas muito próximas da masculinidade hegemónica. A compilação de textos de David Collinson e Jeff Hearn (1996) sobre homens, masculinidades e (modos de) gestão é bem ilustrativa, até em termos históricos, do modo como as principais teorias organizacionais estão imbuídas de práticas e discursos centrados numa masculinidade que ignora a/s mulher/es e que a/s coloca sistematicamente no lugar do “Outro”, lugar esse de invisibilidade e/ou subordinação e disfarce da/s feminilidade/s. Efectivamente, as relações históricas que existem entre homens e formas de gestão são responsáveis pela (re)produção do patriarcado e de várias formas de dominação da mulher: desde a discriminação mais ou menos explícita nos processos de recrutamento e selecção até a formas mais ou menos subtis de assédio sexual. Por exemplo, o capítulo de Deborah Kerfoot e David Knights (1996) demonstra que uma característica comum dos discursos e das subjectividades masculinas, valorizada pelas organizações e pelas formas de gestão contemporâneas, é a preocupação com “o controlo racional”. As pessoas que aderem a estes discursos dominantes sobre a masculinidade acabam por se distanciarem do seu “eu”, num exercício de afastamento de si e dos/as outros/as no local de trabalho, numa lógica de mera racionalidade instrumental, isto é, num exercício de controlo e utilização dos outros em prol dos seus interesses individuais (controlar o acesso ao poder e recompensas, o estatuto, a posição dominante...). As práticas de gestão são utilizadas para concretizar esta lógica de funcionamento que se deseja racional e instrumental, garantindo uma posição de controlo/dominação dentro das organizações.

Se analisarmos os homens relativamente à sua situação privada e familiar, é possível descortinar o reforço mútuo das ideologias familiar e profissional – com a disseminação de modelos de carreira masculinos, onde as longas horas de trabalho e o empenhamento exclusivo para com a profissão imperam – na perpetuação do sistema patriarcal. No modelo de masculinidade dominante, os homens surgem como pais envolvidos no seu trabalho, que, em consequência disso, se distanciam da sua família e dos/as filhos/as. O espaço familiar e doméstico não é reconhecido como um local de trabalho, com as tarefas domésticas e familiares a não serem reconhecidas como trabalho. De facto, como defendem Jeff Hearn e David Collinson (2006), as construções, definições e significados atribuídos ao trabalho apresentam um carácter quer material, quer ideológico – aquilo que é

definido e reconhecido como trabalho é “genderizado” e terreno de contestação entre homens e mulheres ou dentro das categorias sociais de homem e mulher. A erosão da esfera privada pelo trabalho pode aumentar com as novas tecnologias e as tentativas empresariais de redução de custos. Para muitos/as trabalhadores/as na área da gestão, que trabalham em instituições gananciosas em termos de tempo e empenhamento, são feitas cada vez mais exigências sobre o seu espaço e tempo familiar/privado.

De notar, porém, que existem formas múltiplas e subjectivas de práticas de masculinidade, que, ainda que subjugadas, contestam e questionam a ideologia dominante que coloca a esfera privada num lugar menor na vida. Veja-se a este respeito, por exemplo, alguns estudos empíricos (Brandth e Kvande, 2002; Halrynjo, 2009; Williams, 2009) sobre masculinidades, formas alternativas do exercício da paternidade e da construção de carreiras profissionais, e que claramente expõem as fragilidades da ideologia masculina dominante quanto à forma como deve viver-se e sentir-se o privado. O estudo de Sigtona Halrynjo (2009) apresenta-nos uma nova tipologia de carreira onde, por oposição ao “homem carreirista” (totalmente investido no trabalho), surge o “homem cuidador”, entre outros padrões diversos de carreira. Já o estudo de Robert Williams (2009) descreve novas formas de paternidade, marcadas pelo completo envolvimento emocional dos homens nos cuidados com as suas crianças. Este estudo centra-se nas experiências subjectivas de paternidade de um grupo de homens que é, em termos étnicos, também ele minoritário – homens de origem africana e caribenha, da classe trabalhadora.

Como já foi aflorado, a cultura organizacional pode actuar como um cristalizador de normas e valores, colocando resistência à mudança. No contexto português, o estudo recente de Mónica Lopes (2009), centrado nos custos da parentalidade para os indivíduos e as organizações, revela que os homens, mais do que as mulheres, sentem dificuldades acrescidas no gozo das licenças de parentalidade a que têm direito por lei. As dificuldades que enfrentam prendem-se não só com a percepção de custos organizacionais, em termos de menor produtividade e maior absentismo, e custos de formação com trabalhadores substitutos, mas também com a prevalência da ideologia da masculinidade hegemónica (Connell, 1995) que identifica a masculinidade com a provedoria da família, o que resulta em críticas negativas (preconceito e discriminação, comentários jocosos depreciativos do “ser homem”...) por parte de colegas e de chefias quando aqueles decidem beneficiar, na totalidade, das suas licenças de parentalidade. Por exemplo, as faltas ao trabalho para assistência às crianças originam grandes

resistências por parte das entidades empregadoras quando são reivindicadas pelos pais, mas não pelas mães.

Outra fonte de diversidade nos estudos sobre masculinidade/s e gestão relaciona-se com a sexualidade e o preconceito sexual contra formas não normativas de sexualidade (homossexualidade, bissexualidade...). Na maior parte dos casos, as organizações são construídas como assexuais (apesar de serem heteronormativas) e como locais de racionalidade, porém, elas estão, na realidade, profundamente “sexualizadas”. Na realidade, as formas de sociabilidade masculina dentro das organizações são, na sua maioria, profundamente homofóbicas e reprodutoras de formas de homosociabilidade que reforçam os laços de solidariedade e camaradagem masculinos (e que excluem as mulheres), mas que, ao mesmo tempo, discriminam e subjagam todas as outras formas de sexualidade masculina que não a heterossexual (Creed, 2006).

Em Portugal, os estudos sobre masculinidades em contextos específicos de trabalho ou de gestão continuam ausentes, começando, porém, a despontar um conjunto de investigações que se encontram espalhadas por domínios científicos contíguos ao da gestão, como são a psicologia social e a sociologia do trabalho. De referir o estudo de Óscar Ribeiro e colegas (Ribeiro *et al.*, 2007) realizado com homens idosos cuidadores que assumem a condição de cuidar das suas esposas, que, por razões de doença e/ou saúde frágil, se encontram numa situação de dependência; a investigação de António Marques e Lígia Amâncio (2004) centrada nas definições de masculinidade espelhadas por profissionais de diferentes áreas (cirurgiões gerais, magistrados judiciais, condutores de táxi e operadores de *off-set*), havendo lugar à intersecção na análise entre formas de masculinidade e estratificação social e classe; e, finalmente, uma referência ao trabalho de Luís Santos (2009), uma investigação alicerçada no construcionismo social e na teoria *queer* que explora, partindo dos discursos de dois grupos de homens (um grupo com sexualidades *normativas* e outro composto por indivíduos com sexualidades *não normativas*), os entendimentos do que significa “ser” homem e a expressão das emoções e afectos em cenários *offline* (família, amigos, colegas, local de trabalho, escola, intimidade) e *online* (páginas pessoais, blogs, salas de conversação, mensagens instantâneas, redes sociais).

No estudo de Óscar Ribeiro *et al.* (2007) verifica-se que os homens idosos cuidadores redefinem a sua masculinidade, e o que representa “ser” homem, através do reforço da imagem, perante si e a sua comunidade de amigos e vizinhança, de marido dedicado (e merecedor de louvor) a uma esposa que

precisa de cuidados constantes e permanentes. A imagem dominante de masculinidade permanece, assim, mais ou menos intocada pela manutenção de vários graus de poder e autoridade na relação cuidadora (são eles “que mandam lá em casa”). Já a investigação de António Marques e Lígia Amâncio (2004) revela que, independentemente da posição de classe (colocando num pólo, por exemplo, o cirurgião e no outro o condutor de táxi), as representações de cada profissão no que toca ao ideal de masculinidade se assemelham ao modelo dominante: em comum, a referência às capacidades de resistência física e ao *stress*, de tomada de decisão, à prontidão e rapidez, à virilidade e à frontalidade. Finalmente, a investigação de Luís Santos (2009: 263) observa que, em resposta à questão de partida: *qual o lugar das emoções e dos afectos na vida quotidiana?*, os homens incorporaram a noção de que deixar transparecer determinadas emoções (amor, choro, medo, tristeza) constitui um sinónimo de fraqueza (como é referido amiúde por vários entrevistados, “um homem não chora”) e, desse modo, uma ameaça à sua masculinidade. Predominam, assim, os comportamentos alinhados com o ideal de masculinidade hegemónica que autoriza somente a expressão de determinados estados emocionais (de aversão, ira ou raiva). Apesar disso, as vozes não alinhadas também se fazem ouvir neste estudo, que dá conta de homens que não se revêem numa qualquer fixação identitária, assumindo-se, tão-somente, como seres humanos, recusando a pertença a qualquer categoria específica de identidade, ou uma interpretação da homossexualidade como uma expressão de sexualidade humana de importância idêntica à heterossexualidade. Em suma, destes trabalhos transparece um resultado transversal: a forma socialmente construída de masculinidade hegemónica (Connell, 1995) permanece, todavia, como referencial normativo, pelo menos em termos ideológicos.

Em síntese, a análise de múltiplas masculinidades tornou-se um conceito importante na exploração do carácter diverso e em mudança do poder hegemónico masculino, e da cultura e identidade nos locais de trabalho. A ênfase na diversidade explora como certas masculinidades usualmente predominam e são privilegiadas nas organizações, mas como podem também assumir várias formas em diferentes momentos dentro das organizações (Hearn e Collinson, 2006). Jeff Hearn e David Collinson (2006) referem, ainda, que o estudo dos homens e da/s masculinidade/s não deve obscurecer a importância da análise das desigualdades de género. Efectivamente, a ênfase na diferença e nas masculinidades plurais pode tornar-se num novo e talvez mais sofisticado modo de excluir as mulheres, de as relegar para segundo plano enquanto categoria política e de análise social. Porém, os autores argumentam, igualmente, que o ignorar dos

homens e da/s masculinidade/s torna a análise crítica das relações de poder, dentro das organizações, incompleta.

#### **4. Notas conclusivas**

Este capítulo pretendeu facultar uma visão geral sobre o género na gestão e nos contextos de trabalho, com uma ênfase particular na teoria organizacional e no desenvolvimento de carreira das mulheres, dando, igualmente, conta de estudos empíricos da área realizados em Portugal, em questões tão distintas, mas interligadas, como sejam a liderança feminina, a relação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, a igualdade de oportunidades e valorização da diversidade e, por último, a consideração de diferentes formas de masculinidade. Acredita-se que o caminho para uma genuína e completa igualdade de género exige uma alteração profunda de dois aspectos essenciais: dos valores individualistas e competitivos que enformam a cultura da maior parte das organizações actuais, e da forma de pensar a relação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar.

As mudanças necessárias para contrariar as lógicas de acção impeditivas de igualdade devem assumir um carácter progressivo, de “pequenos ganhos”, e basear-se num conjunto de pressupostos fundamentais, que Suzan Lewis e Cary Cooper (1995) sistematizam no seguinte: (a) no repensar as noções de tempo e empenhamento. As organizações devem reconhecer que existem outros empenhamentos na vida para além do trabalho, e que uma cultura organizacional que coloca a ênfase em longas horas de trabalho, e que assume que este tem prioridade sobre todas as outras dimensões da vida, é penalizadora não só da carreira das mulheres, mas também da carreira de um crescente número de homens que evidenciam formas alternativas (e subordinadas) de masculinidade; (b) no redefinir e alargar o conceito de carreira. É vital proceder a uma dissociação entre estádios de carreira e idade e valorizar padrões de carreira diversificados e inclusivos das especificidades de homens e mulheres; (c) no incentivo e recompensa de estilos alternativos de gestão, que se afastem da liderança heróica, tão propalada nas organizações actuais, e que se aproximem do humanismo (que é de homens e mulheres), implicando apoio e colaboração em vez de controlo, individualismo e instrumentalidade; e, por último, (d) no reconstruir da noção de igualdade de oportunidades. A igualdade não representa homogeneidade, mas, sim, respeito pela diversidade, sendo que esta é inclusiva de todas as sensibilidades, sejam elas masculinas ou femininas. Por exemplo, o pressuposto cultural de que

os cuidados a prestar à família são uma prioridade da mulher acaba por reforçar a tradicional divisão sexual do trabalho familiar, alimentando, por sua vez, a divisão sexual no trabalho. Quer a actuação individual (a agência), quer a mudança estrutural (ao nível das organizações e do Estado) têm que se processar em concomitância, por que mudar só um ou outro nível de actuação já revelou ser insuficiente.

## Referências bibliográficas

- Acker, Joan (1992), «Gendering organizational theory», in Albert J. Mills e Peta Tancred (eds.), *Gendering organizational analysis*, Newbury Park, Sage, 248-260.
- Alvesson, Mats e Due Billing, Yvonne (1997), *Understanding gender and organizations*, London, Sage.
- Ashforth, Blake; Kreiner, Glen e Fugate, Mel (2000), «All in a day's work: Boundaries and micro role transitions», *Academy of Management Review*, 25 (3), 472-491.
- Barbosa, Íris (2001), «Gestão da diversidade e cultura organizacional», in Carlos Cabral-Cardoso (coord.), *Cadernos de comportamento organizacional e gestão de recursos humanos*, Braga, Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão.
- Barbosa, Íris (2009), *Entre a disseminação global e o ajustamento local: Discursos e práticas da gestão da diferença no contexto organizacional português*, tese de doutoramento em Ciências Empresariais, Braga, Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão.
- Bartol, Kathryn (1978), «The sex structuring of organizations: A search for possible causes», *Academy of Management Review*, 3(2), 805-815.
- Bass, Bernard; Avolio, Bruce e Atwater, Leanne (1996), «The transformational and transactional leadership of men and women», *Applied Psychology: An International Review*, 45 (1), 5-34.
- Benschop, Yvonne (2006), «Of small steps and the longing for giant leaps: Research on the intersection of sex and gender within workplaces and organizations», in Alison M. Konrad; Pushkala Prasad e Judith K. Pringle (eds.), *Handbook of Workplace Diversity*, London, Sage, 273-298.
- Bianchi, Suzanne; Milkie, Melissa; Sayer, Liana e Robinson, John (2000), «Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor», *Social Forces*, 79 (1), 191-228.

- Brandth, Berit e Kvande, Elin (2002), «Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life», *Gender, Work and Organization*, 9 (2), 186-203.
- Burke, Ronald e Nelson, Debra (2002), «Advancing women in management: Progress and prospects», in Ronald J. Burke e Debra L. Nelson (eds.), *Advancing women's careers*, Oxford, Blackwell, 3-14.
- Cabral-Cardoso, Carlos (2003), *A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em contexto organizacional*, Braga, Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão.
- Carvalho, Teresa (1998), *Políticas e práticas de gestão de recursos humanos em Portugal: A influência da variável género*, dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Braga, Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão.
- Cassel, Catherine (2000), «The business case and the management of diversity», in Marilyn J. Davidson e Ronald J. Burke (eds.), *Women in management: Current research issues* (vol. II), London, Sage, 250-262.
- Clark, Sue Campbell (2000), «Work/family border theory: A new theory of work/family balance», *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Collinson, David e Hearn, Jeff (eds.) (1996), *Men as managers, managers as men: Critical perspectives on men, masculinities and managements*, London, Sage Publications.
- CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2007), *A Igualdade de Género em Portugal*, Lisboa, CIG, Presidência do Conselho de Ministros.
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2009), *Relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, emprego e na formação profissional, 2006/2008* [em linha], disponível em: <[http://www.igualdade.gov.pt/images/stories/documentos/documentacao/outrosdocumentos/Relatorio\\_CITE.pdf](http://www.igualdade.gov.pt/images/stories/documentos/documentacao/outrosdocumentos/Relatorio_CITE.pdf)> [consultado em 26/09/2009].
- Connell, R. W. (1995), *Masculinities*, Cambridge, Polity Press.
- Connell, R. W. e Messerschmidt, James (2005), «Hegemonic masculinity: Rethinking the concept», *Gender & Society*, 19 (6): 829-859.
- Creed, Douglas (2006), «Seven conversations about the same thing: Homophobia and heterosexism in the workplace», in Alison M. Konrad; Pushkala Prasad e Judith K. Pringle (eds.), *Handbook of Workplace Diversity*, London, Sage, 371-400.

- Davidson, Marilyn e Cooper, Cary (1992), *Shattering the glass ceiling: The woman manager*, London, Paul Chapman.
- Dobbins, Gregory e Platz, Stephanie (1986), «Sex differences in leadership: How real are they?», *Academy of Management Review*, 11 (1), 118-127.
- Due Billing, Yvonne e Sundin, Elisabeth (2006), «From managing equality to managing diversity: A critical Scandinavian perspective on gender and workplace diversity», in Alison M. Konrad; Pushkala Prasad e Judith K. Pringle (eds.), *Handbook of Workplace Diversity*, London, Sage, 95-120.
- Eagly, Alice e Johnson, Blair (1990), «Gender and leadership style: A meta-analysis». *Psychological Bulletin*, 108 (2), 251-273.
- Edwards, Jeffrey e Rothbard, Nancy (2000), «Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs», *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Fagenson, Ellen (1990), «At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases», *Journal of Business Ethics*, 9, 267-274.
- Fernandes, Emília (2008), «Elas por elas: Corpos ruidosos, corpos silenciados em contexto organizacional», *Diacrítica. Ciências da Literatura*, 22 (3), 87-102.
- Fernandes, Emília e Cabral-Cardoso, Carlos (2003), «Gender asymmetries and the manager stereotype among management students», *Women in Management Review*, 18 (1), 77-87.
- Ferree, Myra Marx (1990), «Beyond separate spheres: Feminism and family research», *Journal of Marriage and the Family*, 52, 866-884.
- Ferreira, Virgínia (1997), «Affirmative action and employment segregation in Portugal», comunicação apresentada na *III European Feminist Research Conference*, 8-12 de Julho, Coimbra.
- Ferreira, Virgínia (2000), «A globalização das políticas de igualdade entre os sexos», *ex æquo, Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, 2/3, 13-42.
- Fletcher, Joyce (2003), «The greatly exaggerated demise of heroic leadership: Gender, power, and the myth of the female advantage», in Robin J. Ely; Erica Gabrielle Foldy; Maureen A. Scully e The Center for Gender in Organizations Simmons School of Management (eds.), *Reader in Gender, Work, and Organization*. Oxford, Blackwell, 204-210.

- Foucault, Michel (1999), *Vigiar e punir: Nascimento da prisão*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Friedman, Stewart e Greenhaus, Jeffrey (2000), *Work and family: Allies or enemies?*, New York, Oxford University Press.
- Green, Eileen e Cassel, Catherine (1996), «Women managers, gendered cultural processes and organizational change», *Gender, Work and Organization*, 3 (3), 168-178.
- Greenhaus, Jeffrey e Beutell, Nicholas (1985), «Sources of conflict between work and family roles», *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Guerreiro, Maria das Dores; Lourenço, Vanda e Pereira, Inês (2006), *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar. Manual para as empresas*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [em linha], disponível em: <[http://www.cite.gov.pt/ings/downlds/Boas\\_Praticas\\_de\\_Conciliac.pdf](http://www.cite.gov.pt/ings/downlds/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf)> [consultado em 26/09/2009].
- Halrynjo, Sigtona (2009), «Men's work-life conflict: Career, care and self-realization, patterns of privileges and dilemmas», *Gender, Work and Organization*, 16 (1), 98-125.
- Hearn, Jeff e Collinson, David (2006), «Men, masculinities and workplace diversity/diversion», in Alison M. Konrad; Pushkala Prasad e Judith K. Pringle (eds.), *Handbook of Workplace Diversity*, London, Sage, 299-322.
- Hennig, Margaret e Jardim, Anne (1977), *The Managerial Woman*, New York, Anchor Press.
- Ibarra, Herminia (1993), «Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework», *Academy of Management Review*, 18 (1), 56-87.
- Kanter, Rosabeth Moss (1993), *Men and women of the corporation*, New York, Basic Books.
- Kerfoot, Deborah e Knights, David (1996), «'The best is yet to come?': The quest for embodiment in managerial work», in David L. Collinson e Jeff Hearn (eds.), *Men as managers, managers as men: Critical perspectives on men, masculinities and managements*, London, Sage, 78-98.
- Kossek, Ellen e Ozeki, Cynthia (1999), «Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review». *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32

- Kossek, Ellen; Lautsch, Brenda e Eaton, Susan (2005), «Flexibility enactment theory: Implications of flexibility type, control, and boundary management for work-family effectiveness», in Ellen E. Kossek e Susan J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*, New Jersey, Lawrence Erlbaum, 243-262
- Lewis, Suzan e Cooper, Cary (1995), «Balancing the work/home interface: A European perspective», *Human Resource Management Review*, 5 (4), 289-305.
- Lobel, Sharon (1999), «Impacts of diversity and work-life initiatives in organizations», in Gary N. Powell (ed.), *Handbook of Gender and Work*, Thousand Oaks, CA, Sage, 429-452.
- Lopes, Mónica (2009), *Trabalho e parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e paternidade para os indivíduos e as organizações*, dissertação de mestrado em Sociologia. Coimbra, Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia.
- Maddock, Su; Parkin, Di (1994), «Gender cultures: How they affect men and women at work», in Marilyn J. Davidson e Ronald J. Burke (eds.), *Women in management: Current research issues* (Vol. I), London, Paul Chapman, 29-40.
- Marques, António Manuel e Amâncio, Lígia (2004), «Homens de classe: Masculinidade e posições sociais». Artigo apresentado no *VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais: A Questão Social no Novo Milénio*, 16-18 de Setembro, Coimbra.
- Marshall, Judi (1984), *Women managers: Travellers in a male world*, Chichester, John Wiley.
- Morrison, Ann e von Glinow, Mary (1990), «Women and minorities in management», *American Psychologist*, 45 (2), 200-208.
- Nippert-Eng, Christena (1996), «Calendars and keys: The classification of “home” and “work”», *Sociological Forum*, 11 (3), 563-583.
- Noe, Raymond (1988), «Women and mentoring: A review and research agenda», *Academy of Management Review*, 13 (1), 65-78.
- Nogueira, Conceição; Paúl, Constança e Amâncio, Lígia (1995), «Women in management in Portugal: A demographic overview», in Lígia Amâncio e Conceição Nogueira (eds.), *Gender, management and science*, Braga, Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia, 207-218.

- Perista, Heloísa (2002), «Género e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens», *Análise Social*, 163, 447-474.
- Pinto, Ana Maria (2003), «As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família», *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9 (2), 195-212.
- Powell, Gary (1993), *Women and men in management*, Newbury Park, Sage.
- Ragins, Belle Rose (1989), «Barriers to mentoring: The female manager's dilemma», *Human Relations*, 42 (1), 1-22.
- Ribeiro, Óscar; Paúl, Costança e Nogueira, Conceição (2007), «Real men, real husbands: Caregiving and masculinities in later life», *Journal of Aging Studies*, 21, 302-313.
- Riger, Stephanie e Galligan, Pat (1980), «Women in management: An exploration of competing paradigms», *American Psychologist*, 35 (10), 902-910.
- Rosener, Judy (1990), «Ways women lead», *Harvard Business Review*, November/December, 119-125.
- Rothbard, Nancy; Phillips, Katherine e Dumas, Tracy (2005), «Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation», *Organization Science*, 16 (3), 243-258.
- Santos, Gina Gaio (2007), *O desenvolvimento de carreira dos académicos: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*, tese de doutoramento em Ciências Empresariais, Braga, Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão.
- Santos, Gina Gaio e Cabral-Cardoso, Carlos (2008), «Work-family culture in academia: A gendered view of work-family conflict and coping strategies», *Gender in Management: An International Journal*, 23 (6), 442-457.
- Santos, Luís Filipe (2009), *Tornar-se homem: Dramaturgias em torno das apresentações de si, das emoções e dos afectos em palcos offline e online*, tese de doutoramento em Psicologia, Braga, Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia.
- Schein, Virginia (1973), «The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics», *Journal of Applied Psychology*, 57 (2), 95-100.
- Schein, Virginia (1975), «Relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers», *Journal of Applied Psychology*, 60 (3), 340-344.

- Swanberg, Jennifer (2004), «Illuminating gendered organization assumptions. An important step in creating a family-friendly organization: a case study», *Community, Work & Family*, 7 (1), 3-28.
- Thomas, David e Ely, Robin (2003), «Making differences matter: A new paradigm for managing diversity», in Robin J. Ely; Erica Gabrielle Foldy; Maureen A. Scully e The Center for Gender in Organizations Simmons School of Management (eds.), *Reader in Gender, Work, and Organization*, Oxford: Blackwell, 362-378.
- Wajcman, Judy (1998), *Managing like a man*, Cambridge, Polity Press.
- Wall, Karin e Lobo, Cristina (1999), «Famílias monoparentais em Portugal», *Análise Social*, 150, 123-145.
- Williams, Robert Alan (2009), «Masculinities and fathering», *Community, Work & Family*, 12 (1), 57-73.

## Capítulo 4

### A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular

Virgínia Ferreira

#### 1. Introdução

Como podemos verificar em vários dos textos desta colectânea, houve mudanças dramáticas ao nível do sistema de emprego no nosso país ao longo dos últimos trinta anos. Também na educação, as mudanças foram assinaláveis, para não falarmos do ambiente cultural e político. A rápida feminização é uma das mudanças mais patentes. A presença das mulheres em muitas profissões, em que antes não era habitual, nomeadamente em algumas das que têm maior visibilidade, como a medicina, o jornalismo e a magistratura, por um lado, e o aprofundamento contínuo da ordem jurídica no sentido de uma igualdade de mulheres e homens, por outro, induziram-nos à ideia de que as desigualdades salariais estariam erradicadas ou, pelo menos, em vias de gradual eliminação. Até porque a lei que estabelece a obrigatoriedade de pagar um salário igual para trabalho igual data desde antes do 25 de Abril (Decreto-Lei n.º 49 408, art.º 116.º, de 24 de Novembro de 1969). Daí talvez a resistência em se falar de discriminação ou desigualdades salariais, sendo mais comum a referência aos diferenciais ou disparidades salariais, expressões neutras que não sugerem a existência de processos arbitrários.

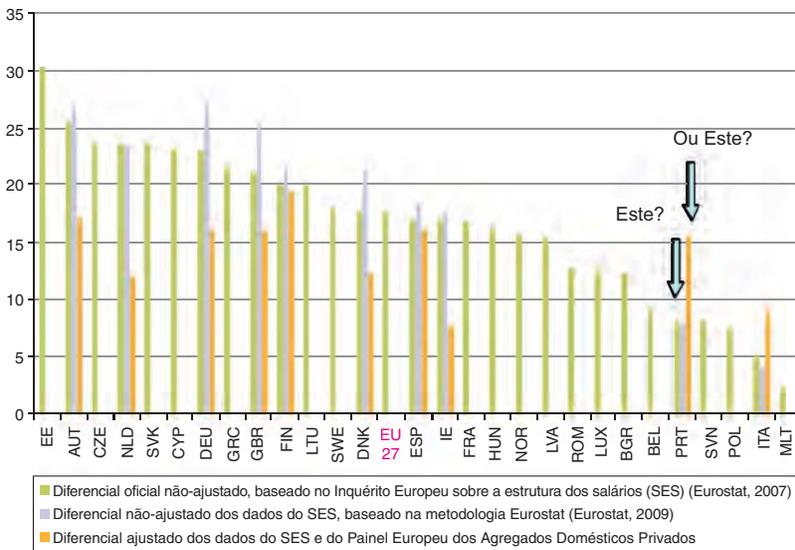
Quando, porém, analisamos a evolução dos salários das mulheres e dos homens, sofremos um choque e deixamo-nos avassalar pela perplexidade. Interrogamo-nos – como é possível que tudo mude para que tudo continue na mesma? Como é que a evolução mal esbateu as diferenças existentes há trinta anos atrás?

Quem tiver em mente os dados provenientes do EUROSTAT, recentemente divulgados, que dão a Portugal um diferencial de 9,2%, um dos mais baixos dos países membros da União Europeia, não deixará de pôr em causa a credibilidade da alegação de que as desigualdades salariais não têm diminuído de forma significativa. Mas, se recorrermos a outras fontes, ficamos com outra percepção. Com efeito, não há muito tempo um estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho,

um organismo comunitário tripartido com elevada credibilidade nos estudos que promove, revelava que Portugal era o segundo país da União Europeia onde a desvantagem salarial das mulheres em relação aos homens mais se fazia sentir, imediatamente a seguir à Finlândia (EUROFOUND, 2010). Os posicionamentos relativos dos países são muito variáveis, dependendo das metodologias de recolha de informação e das fórmulas de cálculo.

No gráfico seguinte é visível que o posicionamento de Portugal muda significativamente consoante estamos ou não a utilizar o diferencial ajustado.

**Gráfico 4.1 – Diferencial Salarial entre Mulheres e Homens (UE) (2007; 2009)**

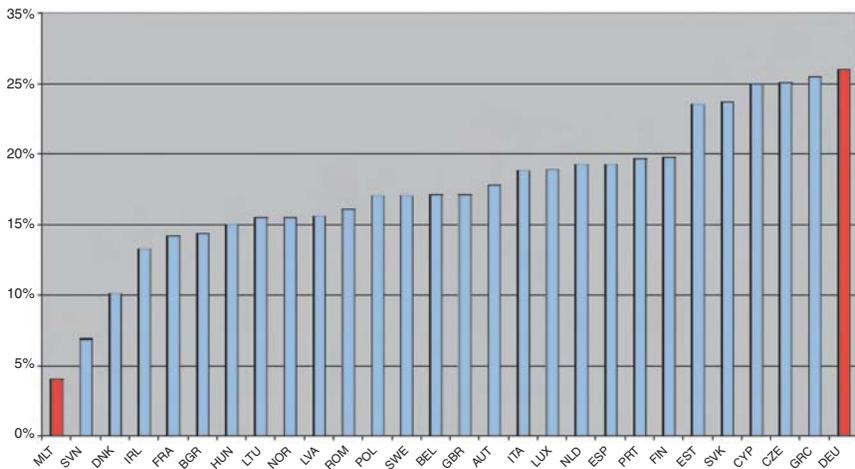


Fontes: EUROFOUND (2010).

AUT – Áustria; BEL – Bélgica; BGR – Bulgária; CYP – Chipre; CZE – República Checa; DEU – Alemanha; DNK – Dinamarca; ESP – Espanha; EST – Estónia; EU-27 – União Europeia – 27 Estados-membros; FIN – Finlândia; FRA – França; GBR – Reino Unido; GRC – Grécia; HUN – Hungria; IRL – Irlanda; ITA – Itália; LTU – Lituânia; LUX – Luxemburgo; LVA – Letónia; MLT – Malta; NLD – Países Baixos; NOR – Noruega; POL – Polónia; PRT – Portugal; ROM – Roménia; SVK – Eslováquia; SVN – Eslovénia; SWE – Suécia;

Já a comparação feita na base do salário à hora não ajustado, nos coloca numa posição bastante mais desfavorável, aparecendo Portugal entre os 8 países com diferenciais mais elevados:

**Gráfico 4.2 – Diferencial Não Ajustado dos Salários/Hora de Mulheres e Homens (2005)**



Fonte: EIRO, 2006, apud EUROFOUND (2010).

A suspeição de que provavelmente se estão a comparar realidades diferentes impõe-se de imediato. Daí que qualquer utilização do indicador “diferencial salarial” deva começar por fixar os termos da sua definição e regras de cálculo. Com efeito, os diferenciais podem tomar como referencial temporal o salário à hora, o mensal ou o anual, e, como referencial do tipo de salário, podemos falar de remuneração de base ou de ganho. Cada um destes referenciais traduz realidades diversas e pode dar expressão a indicadores estatísticos bastante diferentes. Outro factor que contribui para a disparidade entre os diferenciais é, evidentemente, a metodologia de cálculo e a respectiva base de dados utilizada. A fórmula de cálculo do diferencial salarial usada estatisticamente estabelece a diferença entre o salário médio recebido pelos homens e o recebido pelas mulheres ponderado pelo salário médio dos homens  $[(\text{Sal.H}-\text{Sal.M})/\text{Sal.H}]$ . Se não houver diferencial, o resultado será igual a 1, se o diferencial for desfavorável às mulheres será inferior a 1 e, caso contrário, superior a 1. Se quisermos apresentar o diferencial como percentagem, o resultado daquele rácio é subtraído a 1 e multiplicado por 100  $\{1-[(\text{Sal.H}-\text{Sal.M})/\text{Sal.H}]*100\}$ . Mas, por vezes, a noção de discriminação salarial também pode ser apresentada simplesmente como a percentagem representada pelos salários das mulheres relativamente aos dos homens  $(\text{Sal.M}/\text{Sal.H}*100)$ . Quando invertemos os factores  $(\text{Sal.H}/\text{Sal.M}*100)$ , significa que o nosso interesse se centra na medida da vantagem dos homens.

Quanto às bases de dados disponíveis, ou procedem de fontes oficiais, em geral, de informações que as entidades empregadoras ou as pessoas que trabalham são por lei obrigadas a prestar às instituições, ou são obtidas através de processos de inquirição às pessoas, segundo várias modalidades. Cada uma destas metodologias tem as suas potencialidades e limitações próprias. As provenientes das instituições estão demasiado contaminadas pela vontade de fugir aos impostos e as provenientes dos indivíduos sofrem de múltiplos efeitos com origem em alguns dos critérios mobilizados na moldagem das respostas, dos quais destaco o da desejabilidade social. Em qualquer dos casos a falta de rigor é o resultado mais evidente. Apesar de tudo, quer-me parecer que os provenientes das fontes oficiais são preferíveis, por transversalizarem os vieses a todos os indivíduos.

No caso português, a fonte mais utilizada, de base anual, é um produto da informação prestada pelas entidades empregadoras ao Ministério do Trabalho sobre o pessoal que empregam. A obrigação legal de serem expostos durante trinta dias em local público e de poderem ser consultados por trabalhadores/as e organizações sindicais confere aos dados apresentados alguma credibilidade. A principal limitação destes “Quadros de Pessoal” respeita à exclusão do emprego no sector público e do emprego não estruturado. Os sectores da Agricultura, Silvicultura, Pesca, Extração de Minérios, bem como alguns serviços, como o Serviço Doméstico e as Organizações Internacionais, acabam por nuns casos não estarem incluídos e noutros por terem uma baixíssima representatividade relativamente ao seu volume real de emprego. Por isso, quando se calcula o diferencial com base nesta base de dados, estamos na prática a não conseguir incluir o emprego estruturado do sector privado na sua totalidade. O auto-emprego está também, como é evidente, excluído. Se nos estivermos a referir aos diferenciais que resultam das declarações dos indivíduos em contexto de inquéritos, estamos evidentemente a basear-nos numa amostra muito mais reduzida, mas na qual encontramos indivíduos inseridos em todos os tipos de empregos, em todos os sectores de actividade. Assim, os diferenciais baseados nos Quadros de Pessoal são em geral mais elevados do que os que resultam das declarações dos indivíduos em situação de inquirição.<sup>1</sup> Por outro

---

<sup>1</sup> O ESES (Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários) e o EU-SILC (Inquérito aos Rendimentos e Condições de Vida das Famílias) constituem as principais fontes de informação sobre as remunerações na UE. O primeiro exclui o sector público e a sua periodicidade não é frequente, enquanto o segundo recolhe informações sobre salários líquidos, quando o princípio da igualdade salarial se aplica aos salários ilíquidos.

Os Quadros de Pessoal, a principal base de dados nacional, fornecem informação a três níveis: empresa, estabelecimento e trabalhador/a. Assim, ficamos a saber relativamente ao pessoal empregue: idade, sexo, escolaridade, categoria profissional, profissão, antiguidade, horas trabalhadas e remunerações (salário de base, subsídios regulares e irregulares e pagamento por trabalho extraordinário). Quanto ao local de trabalho, é-nos fornecida informação quanto ao sector de actividade, a localização e a dimensão da empresa e do estabelecimento, tipo de gestão e natureza legal da propriedade.

lado, faz sentido focalizarmos a nossa atenção no emprego representado nos Quadros de Pessoal, porque eles representam mais de dois terços do emprego e porque, tratando-se sobretudo de trabalho subordinado, é possível desenhar políticas destinadas a uma intervenção mais eficaz por parte do Estado.

Compreende-se, portanto, que tantos números sejam avançados, numa acção comparativa frequentemente infundada, pois é muito difícil encontrar dados harmonizados que possam ser comparáveis. Esta dificuldade, acrescida da limitação inerente aos diferenciais salariais pelo facto de apenas cobrirem as mulheres e os homens assalariados, impede-nos de os tomar como o indicador por excelência da desigualdade global entre os sexos. Quanto ao grupo assalariado, não temos dúvida de que podemos falar dos diferenciais salariais como um indicador síntese que reflecte todas as práticas socioeconómicas produtoras de desigualdade, quer tenham lugar ao nível micro, individual, como ao nível meso ou macro, dos grupos e das colectividades.

Toda a acção de comparação científica tem que garantir, em primeiro lugar, a harmonização dos termos a contrastar. Uma vez garantida esta condição entre analistas, tem-se verificado, e independentemente das fontes e dos métodos de cálculo, um relativo consenso de que os diferenciais têm permanecido estáveis ao longo das últimas décadas, o que não deixa de ser algo misterioso dadas as mudanças dramáticas que o mundo laboral conheceu neste período. A evidência empírica mostra, contudo, que mesmo controlando muitas dessas variáveis que sofreram alterações, nomeadamente as características pessoais de homens e mulheres em termos do chamado capital humano e as estruturas do emprego, as disparidades salariais persistem e mantêm praticamente os mesmos níveis.

Neste texto começarei por dar conta da expressão do fenómeno das desigualdades salariais que beneficiam os salários masculinos no sector privado, no nosso país, para em seguida apresentar alguns dos estudos que têm procurado apurar a existência e a amplitude da discriminação salarial das mulheres e as práticas sociais e económicas que a fundamentam. Numa parte final do texto, procurarei dar conta de algumas das medidas específicas que podemos identificar como fazendo parte de uma estratégia de combate desde tipo de desigualdade entre mulheres e homens, quer do Estado, nomeadamente através da CITE, quer também dos parceiros sociais. Para concluir, procurarei perspectivar o sentido das mudanças actuais.

## 2. A evolução das desigualdades salariais (no sector privado) nos últimos trinta anos

A apresentação da evolução dos diferenciais salariais ao longo dos últimos trinta anos centrar-se-á sobre o sector privado do emprego, na medida em que, no sector público, o fenómeno, em termos agregados, não tem praticamente expressão. Segundo as estatísticas do EUROSTAT, esses diferenciais até são positivos para as mulheres. Se não vejamos: a diferença entre o sector público e o privado da percentagem representada pelos salários/hora brutos femininos relativamente aos masculinos, para pessoas que tinham trabalhado mais de 15 horas na semana anterior ao inquérito, evoluiu do seguinte modo entre 1994 e 2001:

**Quadro 4.1 – Diferenciais salariais entre os salários horários brutos de mulheres e homens, em Portugal<sup>2</sup>**

Sector	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<b>Privado</b>	28	25	26	27	24	25	28	30
<b>Público</b>	-6	-12	-19	-14	-17	-27	-17	-11
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

Fonte: European Community Household Panel (ECHP) (EUROSTAT).

A partir deste ano, esta fonte, o *European Community Household Panel* (ECHP), designado em português por Painel Europeu dos Agregados Domésticos Privados, deixou de fornecer a informação desagregada por sector de emprego e foi mesmo substituído a partir de 2004 pelo *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC), que em Portugal é alimentada pelo Inquérito ao Rendimento e Condições de Vida das Famílias (ICOR), realizado pelo Instituto Nacional de Estatística.

No conjunto de indicadores actualmente utilizados para monitorizar os diferenciais salariais no âmbito da Estratégia Europeia para o Emprego, Portugal aparece com um valor próximo dos 8%, com ligeiras oscilações anuais desde 2000 e com valores próximos, quer as fontes sejam nacionais, quer Europeias, no que respeita àquele indicador de diferencial dos salários/hora brutos. No conjunto dos 27 Estados-membros da União Europeia, este indicador ronda o dobro daquele valor.

<sup>2</sup> Salvo indicação em contrário, os dados apresentados ao longo deste capítulo relativamente a Portugal referem-se ao país no seu todo (Continente e Arquipélagos da Madeira e dos Açores).

A influenciar aquele valor está o peso dos diferenciais no sector público, que, tratando-se de um indicador agregado, reflecte a desigual distribuição de mulheres e homens na estrutura de emprego e neste caso o facto de se registar uma taxa de feminização muito elevada nas categorias mais qualificadas. Em 2005, segundo dados da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP, 2008), havia 747 880 funcionários públicos (14,6% da população empregada), com uma taxa de feminização de 61% (em 1996, esta taxa era 59,5%). De acordo com dados de 2004, apresentados no estudo do INA – A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa –, coordenado por Helena Rato (2007), retemos a ideia de que, apesar daquela taxa de feminização favorecer as mulheres, a sua inclusão no escalão mais alto não é tão favorável. A predominância de homens no topo da hierarquia salarial (remuneração anual superior a 5200 euros) é particularmente evidente nos Ministérios da Defesa, da Segurança Social, do Turismo, do Ambiente e Ordenamento do Território (todos com uma taxa de feminização de 0%), das Finanças e da Ciência e Ensino Superior (com 12%), assim como na Presidência do Conselho de Ministros (22%). Mais contrastante, no entanto, é o que se passa com os sectores mais feminizados, como o da saúde, que, apesar de ter uma taxa global de feminização de 74,2%, apresenta uma taxa de feminização na classe de rendimentos superiores a 5200 euros de 39%.

O quadro seguinte dá-nos uma perspectiva completa da distribuição dos homens e das mulheres pelos escalões salariais que se situam acima dos 1200 euros, que representam sensivelmente um terço do volume global do emprego na administração.

O estudo concluiu

(...) estarmos perante a dupla assimetria de *glass wall* (afecção 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) (Rato, 2007: 21).

**Quadro 4.2 – Taxa de feminização por escalões de rendimento superiores a 1200 euros, na Administração Pública (2004)**

Remunerações	Total	Homens	Mulheres	Taxa de Feminização
<b>1200-1400</b>	51 841	28 867	28 867	44,3
<b>1400-1600</b>	45 309	23 086	23 086	49,0
<b>1600-1900</b>	47 601	16 541	16 541	65,3
<b>1900-2400</b>	38 877	16 386	16 386	57,9
<b>2400-2900</b>	60 391	18 462	18 462	69,4
<b>2900-3400</b>	8 512	4 420	4 420	48,1
<b>3400-3900</b>	6 205	3 295	3 295	46,9
<b>3900-5200</b>	7 351	3 708	3 708	49,6
<b>&gt; 5200</b>	1 517	998	998	34,2
<b>TOTAL</b>	267 604	115 763	115 763	56,7

Fonte: Caixa Geral de Aposentações, Dezembro 2004, dados publicados em Rato (2007).

Podemos, pois, concluir que o diferencial favorável às mulheres no emprego no sector público se ficará a dever aos seus atributos de capital humano e às profissões e categorias que ocupam. Para cálculos mais sustentados, haveria que ter acesso a microdados que, evidentemente, não estão disponíveis. O estudo de Saraiva (2007), a partir dos microdados fornecidos pelo I.º Inquérito de Percurso aos Diplomados do Ensino Superior, em 2001, chama a atenção para a particularidade de, no sector público, se verificar um aumento abrupto do diferencial no último escalão de topo das distribuições dos salários, atingindo valores na ordem dos 15%, enquanto globalmente não ultrapassa os 4% (Saraiva, 2007: 161).<sup>3</sup>

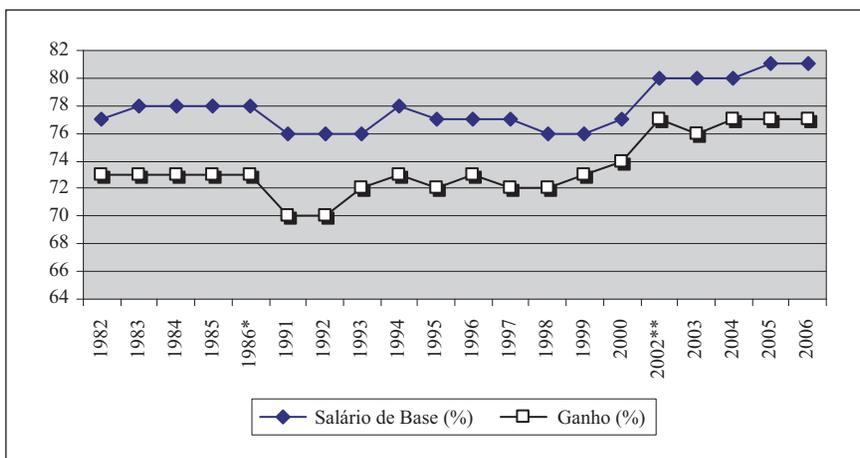
Entremos, agora, decididamente na análise da evolução dos diferenciais entre os salários de mulheres e homens no sector privado. O primeiro estudo em que colhemos informação comparável é, tanto quanto sei, o de Carvalho e Nunes (1980), segundo o qual os salários de base das mulheres representavam, em 1974, 64% dos dos homens. Em 1978, porém, apenas quatro anos depois, já encontramos um valor próximo do de hoje – 75% (Carvalho e Nunes, 1980: 24). Muito embora, Portugal ainda não fizesse parte da Comunidade Económica Europeia, a pressão sobre o combate às desigualdades já estava na agenda política da década de 1970, pelo menos ao nível de alguns sectores governamentais, conforme podemos constatar

<sup>3</sup> Há uma referência mais detalhada a este estudo mais adiante.

no texto de Rosa Monteiro nesta colectânea. A compressão dos diferenciais foi rápida, especialmente entre 1974 e 1981, conforme nos demonstraram também Ribeiro e Almeida (1983). Esta melhoria relativa dos salários femininos ficou a dever-se, na minha leitura, a importantes medidas tomadas depois da Revolução do 25 de Abril, especialmente a institucionalização do salário mínimo nacional, que, desde sempre, tem abrangido mais mulheres do que homens. Essa evolução foi também um reflexo da diminuição da dispersão salarial, em resultado da reivindicação de melhores salários depois do 25 de Abril, e o estabelecimento de um mecanismo de actualização dos salários em resposta às altas taxas de inflação da época. Uma vez que a escala de salários foi estreitada, como consequência do esbatimento das diferenças entre os salários mais altos e os mais baixos, o diferencial entre os salários masculinos e femininos também diminuiu.

No gráfico que se segue, podemos observar a evolução das disparidades salariais, aqui traduzidas pela percentagem que os salários das mulheres representam relativamente aos dos homens no sector privado do emprego (com as limitações já assinaladas), entre 1988 e 2006.

**Gráfico 4.3 – Salários Mensais Brutos das Mulheres em percentagem dos dos Homens no Sector Privado, Portugal Continental, 1982-2006 (M/H\*100)**



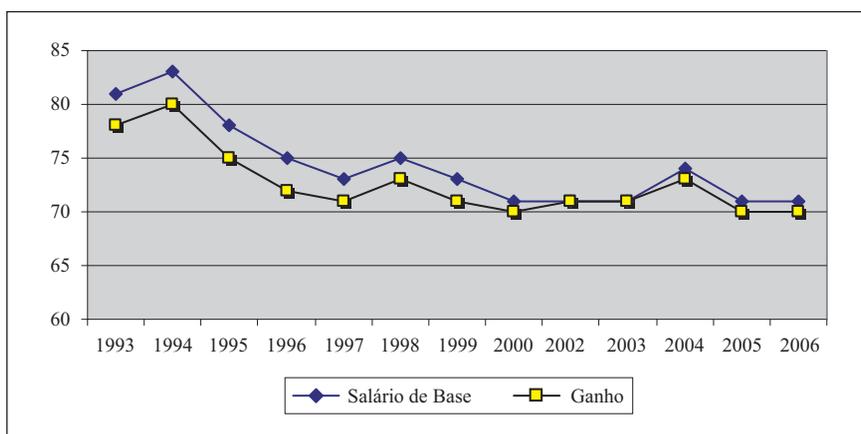
\* A primeira série de dados, de 1982 a 1986, resulta de cálculos próprios a partir de Portugal, MTSS (1987).  
A segunda série de dados, de 1991 a 2006, resulta de cálculos próprios a partir de Portugal, MTSS/GEP (2009).

\*\* Não existem dados para o ano de 2001.

Como podemos observar, os diferenciais globais não sofreram mudanças significativas no período de 1982 a 2006, quer consideremos os salários de

base, quer os ganhos, mantendo estes dois tipos de remuneração sempre as diferenças relativas entre si. Este indicador não ajustado aponta, no entanto, para uma ligeira diminuição, com uma diferença sensivelmente de 2 a 3 pontos percentuais, especialmente durante os últimos 10 anos, em ambos os tipos de remunerações.

**Gráfico 4.4 – Salários Mensais Brutos das Mulheres em percentagem dos dos Homens no Sector Privado nas Profissões mais Qualificadas, Portugal Continental, 1993-2006 (M/H\*100)**



**Fonte:** Cálculos próprios a partir de Portugal, MTSS/GEP (2009).  
Não existem dados para o ano de 2001.

Chamo, contudo, a atenção para os dados relativos ao ano de 1996, ano a partir do qual se dá uma mudança no comportamento relativo dos diferenciais na categoria profissional dos Quadros Superiores. Com efeito, estes, com os valores de 75 e 72 p.p., respectivamente para o salário base e para o ganho, passam a ser superiores aos diferenciais médios globais (com os valores de 77 e 73 p.p., respectivamente), registando uma tendência contínua de agravamento. De sublinhar ainda o facto de o diferencial do salário de base e do ganho passarem a ter valores mais próximos. Para além da discriminação salarial, pode colocar-se a hipótese de o aumento de mulheres nesta categoria se traduzir numa desvantagem no que toca ao seu tempo de serviço.

Como se pode verificar, foi precisamente nas categorias que exigem maior qualificação que o diferencial aumentou durante os anos 1990. De salientar ainda que não se regista qualquer quebra nessa tendência de agravamento, como é claro nos dados relativos aos dois últimos anos em análise. Em 2008, o diferencial também não tinha sofrido uma mudança significativa

ao nível das profissões mais qualificadas, como se pode constatar no quadro seguinte, tendo chegado a ultrapassar os 30 pontos percentuais, ganhando as mulheres na categoria de Quadros Superiores apenas 69,7% do que ganham os homens.

**Quadro 4.3 – Diferenciais no Ganho Mensal Médio por categoria profissional (2008)**

Categorias Profissionais	Ganho Médio		
	Mulheres	Homens	(D) H-M/H*
<b>Quadros Superiores</b>	1 949,54	2 797,60	0,303
<b>Quadros Médios</b>	1 535,66	1 922,47	0,201
<b>Encarreg., Contramestres, Mestres, Chefes de Equipa</b>	1 154,42	1 376,72	0,161
<b>Prof. Altamente Qualif.</b>	1 289,93	1 509,14	0,145
<b>Prof. Qualificados</b>	747,06	882,34	0,153
<b>Prof. Semiquificados</b>	626,12	765,71	0,182
<b>Prof. Não Qualificados</b>	540,77	638,31	0,153
<b>Praticantes e Aprendizes</b>	546,00	595,39	0,083
<b>Todas as Categorias</b>	<b>871,65</b>	<b>1 112,45</b>	<b>0,216</b>

\* O diferencial salarial é calculado como a diferença entre o ganho mensal médio dos homens e o das mulheres ponderado pelo ganho mensal médio dos homens.

Fonte: Cálculos próprios, a partir de *Quadros de Pessoal – 2008* (MTSS/GEP).

No meu estudo sobre o sector dos escritórios (Ferreira, 2004), baseado nos dados dos Quadros de Pessoal, encontrei desigualdades acentuadas em todas as categorias profissionais, confirmando-se também no caso deste sector do emprego a maior amplitude dos diferenciais na categoria de Quadros Superiores, como se pode constatar no Quadro 4.4.

**Quadro 4.4 – Percentagem representada pelos Salários Mensais Brutos das Mulheres relativamente aos dos Homens, no Pessoal de Escritório em Portugal Continental e no Distrito de Coimbra, 1991 e 1998 (M/H\*100)**

QUALIFICAÇÕES	Continente		Distrito de Coimbra	
	1991	1998	1991	1998
I. Quadros Superiores	81%	80%	77%	77%
II. Quadros Médios	86%	87%	74%	81%
III. Pessoal Altamente Qualificado	88%	88%	86%	78%
IV. Pessoal Qualificado	85%	85%	81%	80%
V. Pessoal Semiqualficado	80%	80%	76%	88%
<b>Diferencial Global</b>	75%	74%	72%	72%

Fonte: Ferreira, 2004.

A primeira observação que salta à vista neste quadro é que as desigualdades salariais num conjunto de profissões tendencialmente vistas como mobilizando atributos e qualificações tipificados como femininos não são, ao contrário do que seria expectável, menores do que na média do emprego em geral. Assim, das duas uma, ou as mulheres não são realmente possuidoras dos factores que contribuem para o aumento da produtividade ou, sendo-o, não obtêm o reconhecimento desse facto e, nesse caso, há que procurar saber as razões das diferenças. A segunda observação incide sobre as maiores desigualdades no Distrito de Coimbra. Este mesmo estudo mostrou ainda que, nos escritórios, no final do primeiro ano de serviço, os homens já ganham mais do que as mulheres em todas as profissões do escritório, com a excepção da de “Correspondentes de línguas estrangeiras”, o que retira fundamento à especulação de que os diferenciais ao nível dos quadros superiores possam ser uma consequência da menor antiguidade das mulheres nos postos mais qualificados (Ferreira, 2004: 870).

Esta evolução é também fruto da tendência para o agravamento das desigualdades salariais apontada em algumas das análises que revisitaremos de seguida. Durante os anos 1990, testemunhámos um aumento nas desigualdades de rendimento, na sequência do agravamento das desigualdades salariais e não tanto dos efeitos redistributivos da protecção social ou das políticas estatais. A dispersão salarial sofreu um aumento entre 1982 e 1992, com uma ligeira redução no período 1993-1995. Gouveia (1998) sublinhou, precisamente, que a crescente participação das mulheres na actividade económica e o envelhecimento da população contribuíram para reduzir as desigualdades de rendimento, mas, por outro lado, o aumento do nível médio de escolaridade teve o efeito contrário. Como resultado, o aumento da dispersão salarial é

muito mais acentuada nos níveis mais altos do leque salarial. Assim se entenderia a tendência para o aumento dos diferenciais nos escalões mais elevados da escolaridade, concorrendo para a já assinalada prevalência de maiores diferenciais nos quadros superiores e dirigentes.

Num estudo baseado nos dados fornecidos pelo 1.º Inquérito de Percurso aos Diplomados do Ensino Superior, realizado em 2001, determinou-se que o diferencial salarial médio entre os sexos é, globalmente, de 14,5%, sendo mais baixo no sector público, 6,6%, do que no sector empresarial, que é 25,7% (Saraiva, 2007). Os diferenciais ajustados rebaixam os diferenciais nos dois sectores do emprego: no público não chega a atingir os 4%, mas no sector empresarial apresenta-se superior a 10% ao longo de grande parte das distribuições salariais, atingindo valores na ordem dos 20% no quartil superior. O autor conclui que, no sector público, a área de estudos não tem peso especial, mas, no privado, uma maior integração das mulheres em profissões da engenharia poderia ajudar a diminuir o diferencial. De qualquer modo, o autor conclui pela existência clara de discriminação das mulheres neste grupo de titulares de diplomas do ensino superior.

Chegamos, assim, à actualidade com os seguintes diferenciais por níveis de escolarização:

**Quadro 4.5 – Ganho Mensal Médio por Nível de Escolarização e Sexo (2008)**

Categorias Profissionais	Ganho Médio		
	Mulheres	Homens	(D) H-M/H*
Inferior ao 1.º Ciclo	553,44	681,41	0,188
1.º Ciclo do Ensino Básico	587,96	811,78	0,276
2.º Ciclo do Ensino Básico	602,45	828,34	0,273
3.º Ciclo do Ensino Básico	699,94	932,35	0,249
Ensino Secundário	901,47	1 259,55	0,183
Ens. Pós-Sec. Não Sup. Nível IV	961,25	1 176,81	0,183
Bacharelato	1 439,05	2 137,92	0,327
Licenciatura	1 599,92	2 386,64	0,330
Mestrado	1 651,42	2 366,63	0,302
Doutoramento	1 832,50	2 552,20	0,282
<b>Todos os níveis de Escolarização</b>	<b>871,65</b>	<b>1 112,45</b>	0,216

\* O diferencial salarial é calculado como a diferença entre o ganho mensal médio dos homens e o das mulheres ponderado pelo ganho mensal médio dos homens.

Fonte: *Quadros de Pessoal – 2008* (MTSS/GEP).

Até meados da actual década, no entanto, pudemos verificar uma propensão para limitar os salários mais elevados. Este poderá, aliás, ser um dos factores que explica o ligeiro fechamento do diferencial global, de 2000 em diante. Com efeito, podemos constatar essa moderação no quadro que se segue.

**Quadro 4.6 – Aumentos salariais, Portugal Continental, 2000-2009 (%)**

Aumentos salariais		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Acordos Colectivos de Trabalho do Sector Privado	Aumento salár. nominais (anualizados %)	3,4	4,0	3,8	2,9	2,9	2,7	2,7	2,9	3,1	2,7
	Aumento salár. reais (anualizados %)	0,5	- 0,4	0,2	- 0,4	0,3	0,1	0,2	- 0,1	0,5	0,1
Aumento nominal do salário mínimo nacional (em %)		4,1	5,0	4,1	2,5	2,5	3,0	4,4	5,7	5,6	5,6
Aumento nominal dos salários da função pública (em %)		2,5	3,71	2,75	(1,5)*	(2,0)*	2,2	1,5	1,5	2,1	2,9

\* Aplica-se exclusivamente a salários de 1000 euros no máximo por mês.

Fonte: MTSS/DGERT (s/d), e Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (2009).

Nos últimos anos, temos observado uma tendência de aumento mais significativo do salário mínimo nacional, mantendo-se a moderação ou mesmo a estagnação dos aumentos dos salários nominais de outro sectores, nomeadamente da função pública, que sofreram um congelamento durante vários anos, havendo apenas a registar o maior aumento, de 2,9%, em 2009. O salário mínimo nacional, por seu turno, registou aumentos relevantes, comparativamente falando, desde 2007, ano em que o seu aumento foi de 4,4%, tendo nos anos seguintes sido ainda superiores, ou seja, de 5,7%, em 2008, e 5,6%, nos dois anos seguintes (MTSS/DGERT, s/d). Quando esta política de valorização do salário mínimo foi iniciada com o objectivo de que este atinja os 500 euros, em 2011, estávamos em 2006, e o salário mínimo tinha o montante de 385,90 euros, um dos mais baixos entre os Estados-membros da UE.

Ao longo destes anos de revalorização do salário mínimo, tem havido um ligeiro fechamento do diferencial, nomeadamente, do ganho mensal (de 1,1 ponto percentual):

**Quadro 4.7 – Ganho Médio Mensal de Mulheres e Homens, 2007-2009 (Euros)**

	2007		2008		2009	
	Abril	Outubro	Abril	Outubro	Abril	Outubro
<b>Mulheres</b>	859,0	869,5	894,6	906,2	946,3	948,9
<b>Homens</b>	1 143,0	1 152,9	1 185,8	1 190,4	1 203,9	1 215,0
<b>% de M/H</b>	75,2%	75,4%	75,4%	76,1%	78,6%	78,1%

Fonte: MTSS/GEP, 2010.

Tem sido demonstrado em muitos estudos que existe em Portugal uma grande dispersão salarial entre os diversos ramos industriais, em comparação com o que acontece em outros países que têm um sistema descentralizado de fixação de salários. Como afirmam Vieira, Cardoso e Portela (2005: 148):

As grandes diferenças salariais para trabalhadores aparentemente possuidores de qualificações equivalentes indicam flexibilidade em função das especificidades do sector industrial ou das empresas e estabelecimentos, que podem estar relacionadas com circunstâncias particulares das relações industriais. Na verdade, uma elevada flexibilidade salarial tem sido apontada como uma característica própria deste mercado, e estudos ao nível micro têm mostrado que as empresas detêm um considerável grau de liberdade para manipular salários, apesar de a negociação colectiva estar bastante difundida.

No meu estudo sobre o sector dos escritórios também detectei uma tendência para um menor aumento do salário médio das categorias profissionais menos qualificadas (entre 46 e 48%) em comparação com o das mais qualificadas (entre 68 e 70%). Em resultado, o leque salarial abriu-se mais nos escritórios (Ferreira, 2004: 877).

Confirmamos estas tendências nos trabalhos de Pilar González. No quadro seguinte, a autora mostra a evolução dos diferenciais ao longo dos vinte anos que vão de 1985 a 2005 (González *et al.*, 2006; González, 2010). Trabalhando com a mesma fonte – os Quadros de Pessoal –, mas usando o logaritmo do rácio dos salários das mulheres e dos homens, conclui-se também pela existência de um aumento até aos anos 1990, a que se seguiram alguns anos de instabilidade na primeira parte da década de 1990, seguido de um retorno lento praticamente aos níveis dos anos 1980 no final da década e a continuação de uma redução muito lenta. Isso significa que as mulheres ganhavam, em média, em 1985, menos 23,7% do que os homens e, em 2005, apenas tinham melhorado em 1,6 pontos percentuais essa percentagem. Nestes cálculos quinquenais, não transparece a oscilação que

registei durante os anos 90. Na verdade, aqui a tendência para a diminuição dos diferenciais a partir de 2000 é menos visível.

**Quadro 4.8 – Diferencial no Ganho/Hora Bruto Médio, por idade, Portugal Continental, 1985-2005**

Ano	1985	1991	1995	2000	2005
Diferencial TOTAL	0,237	0,276	0,251	0,238	0,221
< 35 anos	–	0,199	0,170	0,149	0,115
≥ 35 anos	–	0,299	0,292	0,307	0,301

Fonte: González *et al.* (2006) e González (2010).

A desagregação do diferencial em dois grandes grupos etários – com menos de 35 anos e com 35 ou mais anos de idade – ajuda-nos a perceber que, afinal, a tendência decrescente assenta fundamentalmente numa dinâmica de fechamento do diferencial na população jovem adulta empregada no sector empresarial. Por outro lado, a persistência do hiato entre os diferenciais nos dois grupos etários evidencia a ausência do efeito de *spillover* entre os dois grupos, doutro modo, em 2005, o diferencial dos maiores de 35 anos cobre uma parte significativa da população abrangida pelos diferenciais de menores de 35 anos nos anos anteriores. A leitura que este quadro nos sugere é que as lógicas de formação dos salários são bastante diferentes nos dois grupos etários. Parece que deixar de ser adulto/a jovem assume uma relevância extraordinária no que respeita às oportunidades de retribuição a que se tem acesso, por via, talvez, de uma deslocação da discriminação do acesso ao emprego para a progressão na carreira, pelo menos em certo grau e em certas profissões. Estes cálculos sugerem-nos, na verdade, que apesar da tendência global ao fechamento, os diferenciais globais irão continuar a diminuir tão lentamente como até aqui, na ausência de políticas públicas vocacionadas expressamente para a sua erradicação.

Mas continuemos com os estudos de economia, que recorrem a métodos econométricos de decomposição dos salários, e nos ajudam a perceber melhor o que terá mudado nos factores de formação dos salários ao longo daquele período. Como podemos ver, a parte do diferencial explicada por factores associados às dotações de capital humano da mão-de-obra e às características dos empregos tem vindo a encolher – era 48%, em 1985, e passou para 33%, vinte anos passados. Isto significa que, realmente, o investimento em educação produz os seus frutos. Porém, se o diferencial pouco se alterou e a parte explicada pelos factores produtivos foi reduzida, então, isso significa que a parte não explicada aumentou. De facto, durante o período analisado, passou de 52% para 67%. A discriminação terá, portanto, aumentado.

**Quadro 4.9 – Decomposição do diferencial salarial**

Ano	1985	1991	1995	2000	2005
<b>Diferencial explicado</b>	48%	45%	44%	36%	33%
<b>Diferencial não explicado (discriminação)</b>	52%	55%	56%	64%	67%
<b>Favorecimento dos homens</b>	33%	37%	40%	42%	45%
<b>Desfavorecimento das mulheres</b>	67%	63%	60%	58%	55%

Fonte: Retomado de González (2010).

Em síntese, os diversos estudos apontam para as seguintes tendências quanto às desigualdades salariais entre os sexos:

1. a grande diversidade de modos de cálculo e de referenciais usados obrigam a ter muita cautela quando se trata de comparar realidades diferentes;
2. aumento durante a segunda metade dos anos 1980, turbulência com tendência para a diminuição durante os anos 1990, regressando aos valores iniciais e tendência para fechamento mais acentuado a partir de 2005;
3. as desigualdades são maiores quando consideramos o ganho;
4. no sector empresarial, as desigualdades aumentam;
5. as diferenças penalizam mais as mulheres nas categorias de maior escolarização e de qualificação e, ao contrário do diferencial global, têm aumentado;
6. mesmo nas profissões mais feminizadas, como as dos escritórios, os salários femininos são penalizados;
7. os diferenciais ajustados permitem-nos concluir que a discriminação aumentou ao longo do período em análise, na medida em que a parte não explicada das diferenças entre os salários também aumentou;
8. a maior dispersão salarial observada nos sistemas de retribuição do salário reflecte-se negativamente nos diferenciais, afectando sobretudo as remunerações mais elevadas, mesmo no sector público;
9. a revalorização do salário mínimo verificada a partir de 2007 parece ter contribuído para o ligeiro fechamento dos diferenciais.

Iremos prosseguir indo à procura dos principais factores contribuindo para estas tendências tal como as encontramos na literatura disponível.

### 3. Factores institucionais na formação dos salários

Como aprendemos com a escola económica neo-institucionalista, existem factores institucionais associados à formação dos salários, para além do comportamento individual face ao mercado da oferta e da procura de trabalho. O regime de relações industriais em vigor em cada país é um factor muito importante na definição da amplitude dos diferenciais salariais. Vejamos, com Cerdeira (2004: 140), as principais características do regime de relações industriais em Portugal, para em seguida vermos em que sentido este influencia os diferenciais entre salários masculinos e femininos:

- O sistema de relações industriais é muito centralizado, como é típico do modelo Mediterrânico, segundo o qual a negociação colectiva é feita ao nível das associações patronais e sindicais;
- Existem fortes laços entre os partidos políticos e os sindicatos;
- As questões monetárias ocupam uma larga parte dos acordos colectivos de trabalho, em consequência da fraca intervenção dos sindicatos nos processos de inovação das empresas, nomeadamente na organização do trabalho, na qualificação e na formação;
- A maioria dos textos dos acordos colectivos de trabalho não são inovadores e a maioria são mesmo conservadores.

Em geral, podemos afirmar que todas estas características são a consequência do facto de o sistema de negociação colectiva estar organizado verticalmente, por sector de actividade. A negociação abarca um largo número de unidades empresariais muito heterogéneas entre si e, por isso, de forma a garantir a sobrevivência das pequenas empresas, o nível de salários emerge como o foco principal.

No seu estudo sobre a dinâmica da negociação colectiva verificada desde metade da década de 1980, Cerdeira chama a atenção para a alteração da gestão das pessoas no sentido de uma maior individualização do desempenho do/a trabalhador/a e dos critérios de análise de funções. Ambos os fenómenos criam tensões nos sistemas de classificação profissional e nas normas de gestão das carreiras. Outra conclusão a que a autora chegou é que não se verifica no nosso país a acentuada descentralização da negociação colectiva em direcção ao nível da empresa, tal como tem vindo a ter lugar nos restantes países europeus. A negociação sectorial ainda domina o sistema, e não haveria notícia de desenvolvimentos a outros níveis, como sejam a orientação para a negociação regional ou tipo de empresas, por exemplo, as micro e pequenas empresas (Cerdeira, 2004).

Como o estudo de Cerdeira cobriu o período até 2004, procurei saber o que acontecera a partir de então, já que a entrada em vigor do novo Código do Trabalho de 2003 tinha introduzido mudanças nas regras da negociação colectiva e previam-se alterações. Num relatório da UGT, no qual se dá conta da evolução do número de acordos finalizados desde 2006, conclui-se que: “no contexto destes últimos três a cinco anos houve um ligeiro crescimento anual dos AE, mas agora parece tender para a estabilização” (UGT, 2010). Com efeito, em 2006, o peso dos acordos de empresa tinha aumentado imenso, para baixar muito acentuada e continuamente desde 2007. Os resultados de 2006 tinham, com efeito, levado a confederação a expressar os seus receios de que aquele aumento se traduzisse numa tendência sistemática para deslocar a negociação para o nível da empresa, associando esta a uma maior flexibilidade salarial (UGT, 2006). Os seus receios não se confirmaram, pelo que não será por esta via que os diferenciais se agravarão.

É, na verdade, consensual que este tipo de flexibilidade tem um impacto muito negativo nas diferenças entre os salários de mulheres e homens, como foi demonstrado, em geral, por Cardoso e Portugal (2003), que, usando uma única fonte de informação para indivíduos, empresas e acordos colectivos, verificaram que a variabilidade salarial tende a aumentar os diferenciais salariais. Concretizando, os seus resultados empíricos mostram que a dispersão salarial, resultante dos acordos de empresa, contrabalança em parte os efeitos equalizadores da negociação colectiva, outorgando às empresas uma maior liberdade para fixar salários (Cardoso e Portugal, 2003).

Como defendi em outro lugar (Ferreira, 1993), a negociação vertical favorece a redução dos diferenciais, pelo que podemos pensar que estes poderiam agravar-se a registar-se uma acentuação da tendência para a descentralização da negociação. Nestes casos, há sempre grupos com poder negocial superior que conseguem impor os seus interesses e retirar daí vantagens remuneratórias.

Para além da centralização dos sistemas de negociação colectiva, também a fixação de um salário mínimo, como base para a estrutura dos salários, pode contribuir para conter o alargamento dos diferenciais. Em Portugal, foi fixado um salário mínimo mensal obrigatório poucos dias depois da Revolução do 25 de Abril de 1974. A Lei n.º 217/74, de 27 de Maio, instituiu este referencial e determinava a sua actualização anual por portaria governamental, após consulta da Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social, em função das taxas de inflação e

de crescimento económico. O estabelecimento de menores montantes para as pessoas assalariadas do trabalho doméstico e da agricultura foi fortemente penalizador para muitas mulheres, dado o peso destes sectores no emprego feminino. Desde 2004, ano em que o trabalho doméstico foi equiparado, esta injustiça abrange apenas os/as aprendizes, as pessoas com deficiência e as menores de 18 anos. Nestes casos, o montante do salário corresponde a 75%. Nos Açores e na Madeira, o salário mínimo nacional tem um valor superior, por exemplo, em 2006 era de 405,20€ nos Açores e 393,62€ na Madeira (por comparação com os 385,90€ praticados no Continente).

Deve sublinhar-se que a percentagem de pessoas a receber o salário mínimo diminuiu durante os anos 1990. Em 1988, 12,5% das mulheres e 6,2% dos homens recebiam o salário mínimo e em 2004, estas percentagens tinham passado respectivamente para 7,5% e 4%. A partir de 2007, o acordo já referido entre os parceiros sociais e o governo permitiu adoptar uma política de revalorização do salário mínimo nacional, que representava, em 1990, 59,4% da remuneração de base média mensal do sector empresarial e, em 2006, já representava apenas 45,9% (cálculos a partir dos *Quadros de Pessoal*, MTSS/DGEEP) (e tinha passado a designar-se retribuição mínima mensal garantida). Em resultado disso, a percentagem de trabalhadores/as abrangidos/as voltou a aumentar, e, em 2009, já a percentagem relativa às mulheres tinha aumentado para 12,3% e a dos homens para 5,9%. Constata-se, portanto, que a relação entre os efectivos femininos e masculinos abrangidos pelo salário mínimo nacional se tem mantido em termos relativos, ou seja, a percentagem de mulheres que não ganha mais do que o salário mínimo tem uma expressão que é praticamente o dobro da dos homens. Em 2009, se em vez de tomarmos a relação entre o salário mínimo nacional e a remuneração de base mensal média do sector empresarial, que tinha entretanto aumentado para 50,3%, calcularmos a relação entre aquele e o ganho mensal médio de mulheres e homens, percebemos os diferenciais salariais numa outra perspectiva: no caso das mulheres, esta relação era, em Abril de 2009, de 48,2% e, no dos homens, de 36,8% (Portugal, MTSS/GEP, 2009). Só uma nota final para realçar que a maior parte das pessoas com o salário mínimo tem mais de 18 anos, não se enquadrando, portanto, na cláusula particular da lei do salário mínimo.

Quanto ao quadro jurídico que enquadra a igualdade salarial, podemos afirmar com Ramalho (2004) que a lei portuguesa está conforme à legislação comunitária, apontando, porém, como senão o facto de não ser definido o que se deve entender por remuneração para fins de avaliação da

igualdade salarial, ao contrário do que acontecia com a lei anterior (sobre a norma legal da igualdade no trabalho, veja-se também texto de Maria do Céu da Cunha Rêgo, nesta colectânea).

Outra via de intervenção no âmbito das políticas de emprego é a da análise de funções, através da qual podem ser corrigidos os juízos sobre o valor dos postos de trabalho enviesados por uma nomenclatura baseada nos estereótipos do que é um posto de trabalho para homens e um trabalho para mulheres. Apesar de a lei portuguesa enfatizar a noção de salário igual para trabalho de igual valor, a análise do valor comparável dos postos de trabalho nunca foi implementada. Em primeiro lugar, em meu entender, as relações de trabalho em Portugal não favorecem esse tipo de reivindicação, e as organizações sindicais e patronais, por uma diversidade de motivos, tendem a resistir a mudanças na hierarquia e nos níveis de remuneração das categorias profissionais. Em segundo lugar, os sindicatos teriam que ser convencidos da utilidade da análise de funções, algo que sempre rejeitaram no passado, em parte por boas razões, já que essa análise pode ser bastante manipulável. Em terceiro lugar, fica por determinar quem iria suportar os custos desse processo, que não seriam negligenciáveis se fosse para ser aplicado de forma generalizada, sendo essa, aliás, a principal razão pela qual ele só foi implementado em pouco países.

Não cabe neste texto fazer uma análise das questões em jogo na análise do valor comparável dos postos de trabalho, uma metodologia frequentemente reivindicada para a identificação da discriminação in/directa praticada na determinação das escalas salariais e, portanto, entendida como uma estratégia de erradicação das desigualdades salariais entre mulheres e homens. Parte-se do princípio de que os postos de trabalho ocupados por mulheres são subavaliados nos requisitos que exigem em termos de habilidades e experiência. Não se trata de uma estratégia para a dessegregação sexual do mercado de trabalho no imediato, mas no longo prazo eu tenderia a considerá-la como tal, na medida em que o aumento da remuneração dos postos de trabalho poderia atrair uma mão-de-obra mais diversificada. As experiências mais conhecidas começaram nos anos 1980 nos EUA (Oregon) na Austrália e no Canadá (Quebeque). Na Europa, são conhecidas as experiências, de iniciativa governamental, na Suíça e na Bélgica. O desafio consiste, portanto, em definir critérios de valorização dos requisitos sem enviesamentos sexistas, ou seja, independentes do ponto de vista do sexo. O risco que esta metodologia comporta é definir uma estrutura salarial muito codificada que afinal legitime algumas desigualdades entre os salários dos homens e das mulheres, ao reintegrar considerações sexistas na valorização atribuída a cada requisito

do trabalho. A maior dificuldade está, portanto, no acesso ao processo de definição e ponderação dos critérios por parte das organizações e actores que lutam contra as desigualdades salariais. Em Portugal, há a assinalar uma experiência com financiamento da Iniciativa Comunitária EQUAL, o projecto “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade” que teve como entidade promotora a Confederação Nacional de Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional.<sup>4</sup> O seu principal objectivo foi promover a igualdade entre mulheres e homens, valorizar o trabalho no sector da restauração e bebidas e contribuir, através da experimentação de uma nova metodologia de avaliação dos postos de trabalho, para a revalorização das profissões de predominância feminina, no conjunto das profissões identificadas como estratégicas para o subsector. Deste projecto, em que estiveram envolvidas 44 empresas, resultaram referenciais de formação em igualdade salarial e um guia metodológico para a análise de funções sem enviesamentos sexistas. Em futuras negociações, espera-se que seja possível transpor as conclusões para os instrumentos de regulação do trabalho no sector empresarial envolvido, como resultado das acções de sensibilização e formação, nomeadamente, de delegados sindicais realizadas no âmbito do projecto.

O papel dos parceiros sociais é, por tudo o que vimos, muito importante, e este projecto merece destaque por ter sido de iniciativa de um parceiro social. Na verdade, de entre a marcada inércia geral, destaca-se a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) que aproveitou os financiamentos da Iniciativa Comunitária EQUAL para dinamizar este e outros projectos de estudo e sensibilização para a discriminação salarial das mulheres em Portugal, em especial no sector empresarial. Nas análises que realizou aos instrumentos de regulação do trabalho de vários sectores, detectou a prática corrente de classificação dos postos de trabalho mais feminizados em categorias diferentes, atribuindo-lhe menores salários, nomeadamente, em vários sub-ramos das indústrias alimentares (2009), mas também na indústria automóvel, na restauração e nos hipermercados (2008) (Naumann, 2010). Para além disso, a CGTP chama a si o sucesso de ter conseguido o acordo para o sector da cortiça que se propõe pôr fim à discriminação salarial até 2015. Acordo este muito criticado pelo facto de aceitar que possa prolongar-se no tempo a ilegalidade da discriminação salarial das mulheres, reconhecida pelas

---

<sup>4</sup> Para além da entidade promotora, a Confederação Nacional de Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN), participaram na parceria de desenvolvimento do projecto: a Autoridade para as Condições do Trabalho; a Associação de Restauração e Similares de Portugal (ARESP), o Centro de Estudos para a Intervenção Social, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) e a Organização Internacional do Trabalho, através dos seus escritórios em Lisboa.

entidades patronais e consubstanciada na existência de duas escalas salariais – uma para as mulheres e outra para os homens, diferindo à volta de 100 euros (num salário de 600, a diferença é desmedida).

De assinalar que este é o único sector de actividade em que as entidades empregadoras reconhecem que existe discriminação. Da parte sindical, tem havido denúncias públicas de discriminação salarial das mulheres no sector do calçado. Em 2004, foi lançada uma campanha, aquando da condenação de uma empresa multinacional que remunerava mais um trabalhador do armazém porque entendia que ele desempenhava tarefas mais pesadas, ao ter que carregar e descarregar volumes pesados em camiões. Este argumento não foi aceite pelo tribunal que provou que as colegas deste trabalhador pegavam nos mesmos volumes no contexto da realização de outras tarefas. Em 2006, a União dos Sindicatos de Aveiro (filiada da CGTP) também lançou uma campanha denunciando o facto de “as mulheres nas fábricas de calçado [serem] excluídas da categoria de operadoras de máquinas, recebendo menos cinquenta euros”.

O baixo grau de litigação que caracteriza a sociedade portuguesa também aqui tem os seus reflexos. São raros os casos de discriminação salarial que chegam aos meios de comunicação social ou aos tribunais (Rato, 2004).

#### **4. As práticas das empresas e o *family gap***

Os exemplos de discriminação, ao contrário, não são raros. Tomamos conhecimento deles pela imprensa, por exemplo. As situações são as mais diversas, mas a mais frequente passa pela existência do pormenor que é apontado como fundamento do valor mais alto do salário masculino. Assim, 50€ mensais a mais podem ser justificados porque “o colega é responsável por abrir e fechar a loja” (entrevista no *Notícias da Amadora*, 28 de Fevereiro de 2002). Muito embora os pais trabalhadores também possam ser objecto de práticas discriminatórias, as mais comumente denunciadas são, no entanto, as que violam os direitos associados à maternidade. A análise das queixas à CITE<sup>5</sup> evidencia uma razoável diversidade:

1. A redução ou cancelamento dos prémios de produtividade para trabalhadoras que tenham estado em gozo de licença de maternidade, em consultas pré-natais e com redução de horário para aleitação constitui uma discriminação com base no sexo, porque afecta apenas

---

<sup>5</sup> Ver funções da CITE no texto de Rosa Monteiro nesta colectânea.

um grupo específico de trabalhadoras (as que são mães) e não todas as pessoas que trabalham. Na verdade, à luz do nosso quadro legal, aquelas ausências são consideradas como prestação efectiva de trabalho. Uma vez que os prémios de assiduidade estão incluídos no conceito de remuneração e são atribuídos numa base regular, as trabalhadoras que são mães são colocadas em desvantagem, ao sofrerem penalizações.

2. O corte parcial ou total da participação das mães nos lucros das empresas devido ao facto de terem gozado as suas licenças e/ou estarem em redução de horário para aleitação ou amamentação também é frequente.
3. O corte do pagamento do subsídio de almoço das trabalhadoras durante as ausências cuja remuneração compete à empresa.
4. A dedução das remunerações correspondentes aos períodos de ausência das trabalhadoras devido a consultas pré-natais.
5. A integração em categorias profissionais inferiores às que correspondem aos quesitos dos postos de trabalho que ocupam é uma das práticas mais correntes.
6. Há, porém, ocasiões em que os homens são discriminados quando apenas as mães trabalhadoras recebem subsídios de nascimento, de creches ou de participação em despesas de educação das crianças.

Devo salientar que a CITE recebe denúncias de práticas discriminatórias de todo o tipo de entidades empregadoras, incluindo das públicas. Os Correios de Portugal, a Portucel, a TAP ou a ANA são apenas alguns dos exemplos de empresas públicas que excluem as mulheres dos prémios de antiguidade, assiduidade e produtividade por terem estado em consultas pré-natais, em gozo de licença de maternidade ou em redução de horário para aleitação/amamentação.

Todas estas práticas contribuem para alargar as diferenças salariais dos homens e das mulheres, pois têm um impacto muito negativo nas remunerações, especialmente das mães trabalhadoras. De tal modo que na literatura se fala do *family* ou *maternity gap* (Waldfogel, 1995; 1997).

Rhys Davies e Gaelle Pierre (2005) numa pesquisa sobre o *family gap*, a partir dos dados fornecidos pelo Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP), apresentaram estimativas da penalização salarial associada à maternidade em 11 países da Europa. Uma vez controladas as características de capital humano e outras especificidades observáveis,

assim como a heterogeneidade não observada, Portugal aparece entre os países com diferenças salariais significativas, no que está acompanhado da Alemanha, Dinamarca, Reino Unido, Irlanda e Espanha. Não obstante, de entre estes países, Portugal é o que evidencia penalizações menos significativas, a par da Espanha. No nosso país a presença de duas ou mais crianças implica uma redução de 7% no salário, enquanto na Alemanha a mesma situação familiar implica um decréscimo de 12%. Até agora, não era conhecido qualquer estudo que tenha procurado fazer o mesmo exercício para determinar o *family gap* dos pais trabalhadores.

Foi também a partir dos dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP) que, conjuntamente com a minha colega Mónica Lopes e a colaboração de Luís Moura Ramos (FEUC), procurámos identificar a penalização associada ao *family gap* (Ferreira e Lopes, 2009). O facto de os dados do PEADP terem carácter longitudinal permite identificar as alterações verificadas na situação e composição da família e, nomeadamente, a ocorrência de nascimentos, dado crucial para analisar as alterações subsequentes de natureza profissional.

Num primeiro momento seleccionaram-se duas amostras, uma de mulheres e uma de homens, onde, respectivamente, cada mulher e cada homem (entre os 24 e os 44 anos no primeiro ano em análise) são observados até 8 vezes entre 1994 e 2001. É estimada uma equação salarial em que são então identificados os efeitos sobre os salários das variáveis relevantes onde, para além das habitualmente utilizadas (idade, nível de educação, profissão, sector de actividade), são também consideradas as variáveis relevantes para identificar alguns dos factores acima mencionados que podem justificar a diferença entre os salários das pessoas com e sem filhos. Estes factores são: o capital humano acumulado (antiguidade na organização, períodos de desemprego), a existência de características “amigas da família” (tipo de organização, creche no local de trabalho) e o tempo dedicado a tarefas de cuidado (horas semanais despendidas com tarefas domésticas e de cuidado a crianças e idosos). Apesar de termos adoptado alguns procedimentos semelhantes aos seguidos por Davies e Pierre (2005), inspiradas por outros estudos e teorias sobre o *family gap*, introduzimos na análise alguns processos e condições que não foram incluídos no modelo analítico daquelas autoras. Para além de dispormos de dados relativos a oito anos de painel (1994-2001), um período razoavelmente longo, também introduzimos mais algumas variáveis, nomeadamente, as relativas a:

- períodos de desemprego no historial de participação no mercado de trabalho;

- número de horas semanais dedicadas ao cuidado de crianças e idosos (que nos permite medir a intensidade do trabalho de cuidado);
- natureza da entidade empregadora (pública ou privada);
- creches no local de trabalho.

Todavia, contrariamente ao trabalho de Davies e Pierre, não é considerada a possibilidade de selecção não aleatória da amostra, ou seja, não é controlada a influência da selecção sobre as amostras das mulheres e dos homens em que se baseia o inquérito. Tal como em outros estudos (Albrecht *et al.*, 1999, e Budig e England, 2001, *apud* Ferreira e Lopes, 2009), o potencial enviesamento da amostra não é, pois, tido em conta, já que os factores que determinam a participação (ou não participação) das mulheres e dos homens no mercado de trabalho não são considerados na equação de formação dos salários. Esta lacuna poderá, todavia, ser relativizada pelos resultados da aplicação deste modelo por Davies e Pierre (2005) relativamente ao nosso país, uma vez que o efeito de selecção da amostra não revelou ser estatisticamente significativo para Portugal.

Ao considerar-se a natureza dos dados (painel em que um mesmo indivíduo é observado mais do que uma vez), no caso das mães, os resultados salientam que é no segmento das mulheres que foram mães mais jovens (antes dos 25 anos), que se identificam efeitos negativos significativos sobre os salários. De facto, as estimativas da coluna *fixed effects* só resultam estatisticamente robustas no caso das mulheres que foram mães jovens. Estes resultados vão ao encontro dos resultados encontrados no estudo de Davies e Pierre (2005) para outros países, no sentido de reforçar a ideia de que as mulheres que optaram por ser mães jovens poderão comprometer os rendimentos futuros.

Com efeito, as trabalhadoras que foram mães antes dos 25 anos e têm 1, 2 ou 3 ou mais filhos/as, são penalizadas, respectivamente, em 10%, 12% e 15% do salário, relativamente às mulheres não mães. À semelhança do observado nos estudos já citados, os nossos resultados mostram que o diferencial salarial cresce com o número de filhos/as. Ou seja, o preço a pagar pelas mulheres jovens que decidem manter a actividade profissional depois de serem mães é tanto maior quanto maior é o número de crianças que têm.

No caso dos pais, este efeito não se verifica. De resto, em relação aos homens, quando se tem em conta o carácter longitudinal dos dados, não encontramos coeficientes significativos (à excepção de um pequeno impacto na subamostra dos homens com uma criança que foram pais mais tarde).

Ou seja, de acordo com os resultados apurados, o número de filhos/as não é uma variável explicativa das diferenças salariais entre os homens (Ferreira e Lopes, 2009).

## **5. A discriminação salarial das mulheres na literatura**

A discriminação salarial não tem sido estudada em profundidade no nosso país. Em geral, os estudos sobre esta questão recorrem a vários modelos econométricos para, a partir de dados micro, decomporem os diversos factores de diferenciação e estimarem a medida da discriminação salarial, ou seja, isolarem a proporção do diferencial que é atribuível à discriminação e não a diferenças de atributos das pessoas, dos postos de trabalho, das organizações ou dos sectores de actividade. Uma das mais utilizadas é a metodologia Oaxaca, mas há outras, e a base de dados em que em geral se baseiam é a dos Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho, tal como já foi referido. Os valores encontrados variam enormemente, dependendo dos sectores de actividade ou das regiões, por exemplo, mas variam igualmente em função dos modelos econométricos mobilizados.

Kiker *et al.* (1997) concluíram que, em 1985, 67% do diferencial se devia à discriminação. Ribeiro e Hill (1996) analisaram o diferencial no sector da Restauração e Hotelaria em Lisboa, em 1992, e concluíram que 76% do diferencial era devido à discriminação. Vieira e Pereira, no seu estudo sobre o emprego no Arquipélago dos Açores, chegaram a uma estimativa variável entre 58% e 81% (*apud* Bastos *et al.*, 2004).

Sinalizei quatro estudos publicados entre 2002 e 2006. No estudo de Amélia Bastos, Graça Leão Fernandes e José Passos (2004), baseado no método de decomposição Oaxaca e Ranson aplicado a duas amostras regionais dos quadros de pessoal de 1997, os resultados apontam para um diferencial salarial devido à pura discriminação maior na região de Lisboa e uma menor dispersão salarial no Porto. Outra conclusão interessante é que a rotação de pessoal numa empresa tem um impacto positivo nos salários, de que beneficiam sobretudo os homens. O efeito positivo perde-se, contudo, nas empresas com os níveis mais elevados em Lisboa. A antiguidade também beneficia os salários das mulheres, mas apresenta uma taxa decrescente.

Vieira, Cardoso e Portela (2005), num estudo muito referido na literatura, concluíram pela existência de uma elevada e estável segregação em função do sexo ao nível do estabelecimento. O coeficiente de Gini tinha praticamente

o mesmo valor em 1985 e em 1999 – respectivamente 0,670 e 0,668, fluando ao longo deste período entre um valor máximo de 0,674, em 1997 e 1989, e um mínimo de 0,662, em 1993. Também mostra que o aumento da feminização num estabelecimento tem um efeito positivo nos salários dos homens e negativo nos das mulheres que nele trabalham. Em 1993, um aumento de 10 p.p. na taxa de feminização traduzia-se numa redução dos salários femininos em aproximadamente 1%. No caso dos homens, em 1985, um aumento de dez pontos percentuais na feminização estava associado a um aumento de 0,3% no salário médio, o que contrasta com as pesquisas anteriores que associavam aumento da feminização a diminuição dos salários de ambos os sexos. Os resultados obtidos mostram, contudo, que a discriminação está em retração, na medida em que o impacto positivo nos salários masculinos diminuiu ao longo do período analisado. A conclusão dos autores é que a participação de mulheres de mais idade nos estabelecimentos com acentuada feminização explica provavelmente o padrão e as tendências do diferencial salarial entre os sexos detectados no nosso país.

Outro dos estudos muito referenciados foi conduzido por Pilar González, Maria Clementina Santos e Luís Delfim Santos (2006), que analisaram os trabalhadores por conta de outrem, com mais de 14 anos de idade, na indústria e nos serviços constantes nos Quadros de Pessoal em 1985, 1991, 1995 e 2000, usando vários métodos de decomposição (Oaxaca em dois procedimentos tomando ora os salários das mulheres ora os dos homens como referência; Cotton e, ainda, a decomposição proposta por Neumark). Podemos apontar como principais conclusões do estudo as seguintes:

- Ao longo de todo o período analisado, persistiu o mesmo grau de discriminação: em 2000, a discriminação explica 64% a 91% do total do diferencial, dependendo da metodologia usada; em 1985, este intervalo ia de 52 a 75%;
- Os resultados obtidos com os diferentes métodos econométricos são bastante próximos e mostram uma tendência crescente da importância relativa da discriminação para explicar o diferencial em função do sexo ao longo do período;
- A diferença mais importante nos atributos que explicam a desigualdade salarial é, claramente, a segregação horizontal (70,6% em 1985 e 77,2% em 2000). Em segundo lugar, vêm as variáveis derivadas do capital humano e das profissões, que alteraram as suas posições relativas durante o período em análise. Em 1985, as diferenças de capital humano respondiam por 27,4% do diferencial e a profissão por apenas 4,1%. Em 2000, as desigualdades nos níveis de capital humano

foram reduzidas, especialmente no factor educação, para 7,3% e a estrutura profissional aumentou para 19%.

Outras conclusões relevantes do estudo apontam os sectores dos têxteis e dos serviços com baixos níveis de feminização, como os transportes, como contribuindo fortemente para o diferencial. Comparativamente, pelo menos em 2000, o sector financeiro era o único a contribuir para baixar o diferencial. No que respeita aos factores do capital humano, contudo, a sua importância relativa para a explicação do diferencial manteve-se porque as persistentes diferenças na antiguidade e na experiência neutralizam os ganhos registados na educação.

Da investigadora Raquel Mendes, chegam-nos dois estudos. O primeiro (2006), também a partir dos Quadros de Pessoal de 2000, centra-se numa amostra de 44 925 gestores de topo, na qual as mulheres representavam 25,7%, e que apresentava um diferencial não ajustado de 28% para os salários horários brutos. O método utilizado foi o de Oaxaca, que permitiu concluir que 74% do diferencial se deve a discriminação, no caso de se tomarem os salários masculinos como referência, ou 73%, no caso de se optar pelos femininos.

O segundo estudo de Raquel Mendes (2009) desvaloriza o papel da segregação nos diferenciais, contrariando, deste modo, uma tese que parecia até agora consensual entre analistas. A autora decompôs os registos dos Quadros de Pessoal, relativos ao período 1986-2004, com base no método de Brown, Moon, e Zoloth, que incorpora a distinção entre os diferenciais intra-ocupacionais e interocupacionais, e concluiu que não é a distribuição ocupacional dos trabalhadores que tem maior peso no diferencial mas, sim, as diferenças de salários intra-ocupacionais. Os valores encontrados para o diferencial confirmam as tendências já identificadas por outros estudos, ou seja, aumento durante os anos 1990 e ligeira diminuição durante a década seguinte: 1986 – 0,244; 1996 – 0,283; 1998 – 0,256; 2004 – 0,204. A parte não explicada que resulta dos cálculos aumentou de 58%, em 1986, para 81%, vinte anos depois. Adicionalmente, os resultados indicam que uma parte substancial destas diferenças deriva potencialmente da discriminação salarial ou, como segunda hipótese, de variáveis não controladas do mercado de trabalho.

Seria preciso um domínio dos métodos econométricos que não possuo para uma cabal apreciação destes resultados que contrariam todos os estudos realizados até agora. A própria autora adverte-nos, com efeito, para algumas

das limitações do estudo e indica algumas delas: o facto de eventualmente o modelo ser sensível à agregação das profissões e de a base de dados trabalhar com as profissões muito desagregadas. Tomando-os como válidos, teremos que tirar a devida conclusão de que o esforço das políticas de emprego deve ser dirigido ao combate à discriminação.

Em suma, todos os estudos imputaram à discriminação uma forte responsabilidade nos diferenciais salariais. Vale a pena fazer uma nota sobre o significado e as implicações de atribuirmos à discriminação a parte não explicada da variabilidade dos salários. Quando falamos em diferencial ajustado tal significa que o valor encontrado corresponde à parte do diferencial que não é explicada pelas variáveis utilizadas na decomposição dos salários, ou seja, corresponde à quota-parte da discriminação. Esta abordagem baseia-se num conceito de produtividade que assume que todas as diferenças de retribuição podem ser atribuídas a diferenças individuais de produtividade em função da idade, da experiência de trabalho ou da escolaridade, ou de diferenças nos mercados de trabalho. Assim, quando fazemos o exercício de estimar o diferencial remanescente depois de termos controlado todas essas diferenças nos factores de produtividade, estamos a atribuir à discriminação diferenças que podem decorrer de outras práticas institucionais perfeitamente legítimas, como sejam a influência de factores institucionais na formação de salários, por exemplo. Os sectores económicos e as empresas com maior capacidade remuneratória e as profissões com maior capacidade negocial tendem a atrair mais mão-de-obra masculina, produzindo o fenómeno que desigmo de segregação transversal que é mais difícil de captar através das características clássicas (Ferreira, 1993). Daí que as políticas de erradicação das desigualdades salariais tenham começado por se centrar na diminuição das diferenças produtivas das mulheres, promovendo o seu acesso ao ensino e à formação e fornecendo o apoio necessário à continuidade da sua actividade económica, reduzindo as interrupções por motivos familiares. A aposta na educação feminina e no incremento da protecção da maternidade no trabalho constituíram-se enquanto respostas adequadas aos termos com que o problema era colocado.

O debate tem-se orientado no sentido de considerar que controlar a heterogeneidade observada, embora possa ser interessante em si mesmo e possa clarificar os determinantes do diferencial, também pode ser enganador no que toca à atribuição da parcela não explicada à discriminação. Pode simplesmente acontecer que a parte não explicada seja ancorada na heterogeneidade não observada, ou seja, em variáveis não controladas,

como pode acontecer o contrário – que alguma parte explicada possa advir de práticas discriminatórias. Em termos gerais, os resultados são um tanto ou quanto imprecisos.

Assim, como nos adverte o mais recente trabalho da Fundação Dublin, os estudos comparativos que não tomem em consideração os impactos nas disparidades salariais da acção institucional e sectorial e da desigual distribuição por categorias podem levar a resultados enviesados relativamente ao nível estimado de discriminação, mesmo depois dos ajustamentos das características individuais (EUROFOUND, 2010).

Por isso, devemos seguir as recomendações de Rubery *et al.* (2005), que nos sugerem uma perspectiva holística que atente nas estruturas dos salários, nas características do posto de trabalho e do local de trabalho e no papel dos parceiros sociais, incluindo o Estado:

O foco na produtividade nega o papel dos parceiros sociais na estrutura de salários no mercado de trabalho, inclusive dos actores colectivos, tais como os sindicatos e as associações de empregadores, ou de entidades empregadoras e de trabalhadores/as individuais (Rubery *et al.*, 2005: 187).

Sobressai também, com a excepção do último trabalho referido da investigadora Raquel Mendes (2009), que usa um método de decomposição diferente, o elevado peso da segregação das estruturas do mercado de emprego nos diferenciais, na medida em que a maior taxa de feminização rebaixa os salários, pelo menos os das mulheres. O estudo de Vieira, Cardoso e Portela (2005) mostrou que eram infundados os receios dos trabalhadores de que a admissão de mulheres provocasse um rebaixamento dos seus salários. Os trabalhos de Pilar González (2010) também mostram que a segregação horizontal, na sua vertente sectorial, é a variável que mais influencia os diferenciais salariais entre os sexos: em 2005, 98,4% da parte explicada do diferencial salarial deve-se à diferente maneira como os homens e as mulheres assalariados se distribuem pelos vários sectores produtivos. Assim, os sectores mais segregados, como o dos têxteis (muito feminizado) e o dos transportes (pouco feminizado), contribuem fortemente para o diferencial, porque precisamente o primeiro paga salários mais baixos.

Ora nós podemos sem dúvida considerar que a segregação é ela própria o resultado de processos discriminatórios e por isso não faz sentido que seja incluída como variável independente numa fórmula que procura medir a discriminação. Com efeito, a segregação **horizontal** pode ser um efeito da pressão social dos estereótipos sexuais sobre as escolhas escolares e

profissionais do sexo masculino e do sexo feminino e a **vertical** pode ser efeito do “chão pegajoso” ou do “tecto de vidro” derivados de práticas organizacionais discriminatórias no recrutamento e na promoção ou de uma distribuição injusta das responsabilidades familiares ou do défice de serviços de apoio à vida familiar ou até de políticas fiscais que tendem a afectar o comportamento das mulheres no mercado de trabalho (EUROFOUND, 2010). A segregação pode aparecer como factor que explica parte do diferencial, mas na verdade deveria constar na parte não explicada, porque ela própria é resultado de práticas discriminatórias.

A perspectiva holística deve abarcar também o leque temporal e fazer incidir a análise dos diferenciais sobre todo o ciclo de vida de homens e de mulheres. O que nos interessa medir é o diferencial de recursos que cada um dos sexos controla. Os salários mais baixos repercutem-se em todas as fases da vida de uma pessoa e, por isso, o salário/hora é uma medida pobre. Como chamam a nossa atenção Bould e Gavray (2008), as horas trabalhadas são diferentes, como são diferentes as carreiras, de que resultam diferentes oportunidades de promoção e aumentos salariais, e diferente retorno do investimento feito em educação. Finalmente, na velhice, as pensões a que se terá acesso também são inferiores.

Podemos, pois, perceber toda a complexidade envolta na operação de comparar salários e as dificuldades que a tarefa comporta.

## 6. O que é mais importante – o que fazes, onde o fazes ou quem és?

As dúvidas suscitadas pelo mais recente trabalho de Raquel Mendes (2009) não foram suficientes para abalar a minha persuasão de que a segregação, nas suas múltiplas modalidades, é responsável por parte das diferenças de salários de mulheres e homens. A análise comparada das remunerações das profissões predominantemente femininas e as das mais masculinas reforça a convicção de que os diferenciais por ela revelados têm que forçosamente se reflectir num indicador de nível mais agregado.

Voltamos a trabalhos recentes de Pilar González para reforçar esta ideia da importância da segregação nas disparidades salariais. Retomemos a autora:

Os resultados obtidos sugerem que a parcela mais relevante do diferencial salarial de género existente no mercado de trabalho português decorre, para ambos os grupos etários considerados [até 35 anos e 35 ou mais anos], de práticas discriminatórias dos empregadores. No entanto, enquanto no grupo dos trabalhadores jovens a discriminação representa

uma percentagem cada vez mais significativa do diferencial salarial de género, no grupo dos trabalhadores mais idosos a percentagem desse diferencial explicável por práticas discriminatórias tem-se mantido estável ao longo do tempo. A análise realizada permitiu ainda concluir que, para ambos os grupos etários, a parcela do diferencial que pode ser explicada respeita, essencialmente, às diferentes características dos empregos e, em particular, à diferente forma como os homens e as mulheres se distribuem pelos sectores produtivos (González, 2010).

Como enfatizaram Vieira, Cardoso e Portela (2005), nos locais de trabalho com maior concentração de mulheres, os salários destas tendiam a ser mais baixos, daí que, segundo me parece, faça todo o sentido averiguar até que ponto a feminização no emprego tem ocorrido e, tomando-a como uma expressão clara de segregação horizontal, reflectir sobre os seus possíveis efeitos nos diferenciais salariais.

Medir este fenómeno não é fácil, como sabemos. Existem várias fórmulas propostas para efectuar essa medição, mas todas elas contêm vantagens e desvantagens e têm melhor desempenho em determinados contextos. De qualquer modo, como vemos no quadro seguinte, o índice de Karmel e MacLachlan (IP-index), a medida de segregação nos mercados de trabalho usada na monitorização da igualdade de mulheres e homens na Estratégia Europeia para o Emprego, revela uma tendência para o aumento da segregação em Portugal, apresentando, em 2009, um valor superior ao da média da UE15, que era 25,6 e, por contraste, evidencia uma tendência decrescente desde 2003.

**Quadro 4.10 – Segregação Horizontal em função do sexo, Portugal, 1997-2007<sup>6</sup>**

Ano	ID-index	IP-index
1992	–	0,2443
1997	0,5023	0,2487
2001	0,5315	0,2631
2007	0,5326	0,2646
2009	–	0,2710

Fontes: Ferreira (2008) e EUROSTAT (2010).

<sup>6</sup> São as seguintes as fórmulas de cálculo:

O IP-Index (proposto por Karmel e MacLachlan) define-se como

$$IP = 1/N \sum_{i=1:n} | (1-H/N) * H_i - H/N * M_i |$$

Sendo:

N = o volume total de emprego,

H/N = a percentagem de homens no emprego na profissão i, em dado momento,

M = mulheres no emprego na profissão i, em dado momento.

A eventual opacidade destes indicadores pode ser ultrapassada pela caracterização de alguns dos processos em curso no mercado de trabalho que clarificam o sentido daquela evolução. Optei por abordar apenas a evolução da segregação horizontal, aquela que faz com que mulheres e homens se concentrem em profissões diferentes. No quadro seguinte encontramos a evolução do grau de segregação do mercado de trabalho português, entre 1997 e 2007, medida com recurso a várias metodologias. Como se vê, todas elas apontam para um aumento da segregação horizontal.

**Quadro 4.11 – Pessoal ao Serviço, segundo a taxa de feminização das profissões, em Portugal (1987, 1998 e 2008)**

Taxas de Feminização das Profissões	MULHERES						HOMENS					
	1987		1998		2008		1987		1998		2008	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
0%	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20 037	2,2	30 098	2,2	9 295	0,5
0,1%-19,9%	41 793	9,9	52 702	6,4	53 375	3,7	616 075	<u>68,1</u>	683 244	<u>50,0</u>	903 226	<u>50,0</u>
20%-59,9%	168 816	<u>40,0</u>	275 756	<u>28,3</u>	401 885	<u>27,8</u>	233 952	<u>25,8</u>	477 784	<u>35,0</u>	655 48	<u>36,5</u>
60%-79,9%	41 518	<u>9,8</u>	254 775	<u>26,1</u>	528 592	<u>36,5</u>	16 784	1,9	98 660	7,2	213 041	11,7
80%-99,9%	152 659	36,2	304 744	31,3	462 497	32,0	8 404	0,9	23 392	1,7	41 822	2,3
100%	577	0,1	238	0,0	146	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAIS	422 088	100,0	974 896	100,0	1 446 496	100,0	905 221	100,0	1 366 850	100,0	1 823 087	100,0
Taxa de Feminização Global		30,1		41,6		44,2						

Fonte: Cálculos próprios a partir de informação não publicada dos *Quadros de Pessoal 1987 – 1998 – 2008* (MTSS/GEP).

Neste quadro, vale a pena destacar a evolução sofrida pelas profissões em que trabalham os homens e as mulheres. Essencialmente, é notório que a percentagem de mulheres que trabalham hoje em dia em profissões muito

O índice vai de 0, no caso de completa igualdade, a 0,5. Este indicador mostra-se sensível ao aumento do emprego feminino, podendo revelar um aumento da segregação, simplesmente porque aquele aumentou. É por isso que prefiro usar o ID-Index, que corresponde à soma das diferenças absolutas entre as diferenças das estruturas do emprego feminino e masculino.

A fórmula usual é a seguinte:

$$ID = \frac{1}{2} \sum (i=1:n) | Mi/Mt - Hi/Ht |$$

Sendo:

Mi/Mt = a percentagem do emprego feminino que, num momento dado, se concentra na profissão i,  
 Hi/Ht = a percentagem do emprego masculino que, num momento dado, se concentra em cada profissão i,

Este índice varia entre 0 e 1, correspondendo este último valor à segregação total.

Veja-se Ferreira (2004: anexo 1), para mais detalhada explicação.

feminizadas tem vindo a sofrer um aumento extraordinário. Actualmente, 69% das mulheres trabalha em profissões altamente segregadas em que elas constituem mais de 60% da força de trabalho. Este processo de concentração está claramente a acentuar-se, visto que, em 1987, encontrávamos 46% de mulheres nessas profissões. Essa constatação ainda se mantém, mesmo que limitemos a leitura aos dois últimos anos em análise. Dado que em 1987 a taxa média de feminização do emprego no sector privado era apenas de 30,1%, o patamar mínimo do que seriam profissões distribuídas de forma equilibrada deveria ser 15% e o máximo 45%. Os homens, por seu turno, concentram-se também nas profissões mais segregadas, embora de forma menos acentuada – mais de 50% estão em profissões que empregam menos de 20% de mulheres. É interessante constatar que, enquanto a repartição dos homens por tipos de profissões quase não se alterou durante a última década, uma vez que a percentagem a trabalhar em profissões com menos de 20% de feminização passou de 52,2% para 50,5%, já a das mulheres sofreu uma mudança mais acentuada, passando a sua concentração em profissões com mais de 60% de feminização de 57,4% para 68,5%.

Esta análise permite-nos compreender melhor alguns dos processos em vigor no funcionamento dos mercados de trabalho que acabam por se reflectir num indicador complexo como é o diferencial entre salários masculinos e femininos. A tendência para desvalorizar os requisitos dos postos de trabalho ocupados por mulheres e para as considerar como trabalhadoras secundárias, face ao principal provedor económico da família, leva a que as profissões altamente feminizadas sejam mal remuneradas no mercado de emprego, com excepção das que exigem qualificações mais exigentes e formalizadas. Não interessa tanto aquilo que se faz, mas onde se faz e, sobretudo, quem se é.

## **7. Políticas públicas com impacto na igualdade de remuneração entre mulheres e homens – a acção da CITE**

Desde a Constituição da República Portuguesa às convenções da Organização Internacional do Trabalho assinadas por Portugal (nomeadamente a fundamental convenção n.º 100, de 1951, relativa à igualdade de remuneração entre os sexos), à Carta Social Europeia Revista, às directrizes dos planos nacionais para o emprego e o crescimento económico, todos estes instrumentos de política, nacionais e internacionais, vinculam o Estado português à prossecução do combate às disparidades salariais. Em vários anos, aliás, as recomendações feitas ao governo português, no âmbito do

método aberto de coordenação da Estratégia Europeia para o Emprego, incidiram sobre a necessidade de reduzir as disparidades salariais entre os sexos no sector empresarial, ao que os sucessivos governos tentaram responder deslocando a questão para o âmbito do diálogo social e da negociação colectiva, ignorando a fraca motivação dos parceiros sociais para esta problemática, sobretudo em tempos de crise e retracção económica.

A definição de políticas de promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens é, na verdade, de grande complexidade, tão grande quanto é o próprio processo de fixação de uma remuneração para um certo posto de trabalho, situado em determinado mercado local de emprego, integrado em determinado tipo de entidade empregadora e ocupado por uma pessoa com um perfil também determinado. Muitos processos de natureza diversa estão em causa, não só económicos, mas também psicológicos, sociais, culturais e políticos, e muitos intervenientes estão envolvidos, porque, para além de quem procura e de quem oferece trabalho, há muitas outras pessoas a quem interessa a relação salarial estabelecida, nomeadamente, sindicatos, associações patronais, organismos públicos, analistas dos mercados, agregados familiares de quem recebe e paga as remunerações e, em última instância, todo o mercado de trabalho e toda a sociedade. Qualquer política direccionada para esta finalidade deve, pois, ponderar todos estes aspectos e, como afirma Leitão (2004), deve ser encarada no contexto das políticas de promoção da igualdade de mulheres e homens, de cujo sucesso, em última análise, depende. Ora sabemos como a mudança social neste campo é particularmente lenta.

Um objectivo crucial a prosseguir pelas políticas de igualdade para diminuir as disparidades salariais seria a limitação dos efeitos segregativos do mercado de trabalho, sem dúvida um campo de intervenção de grande complexidade. Durante a década de 1980, foram lançadas algumas iniciativas, como a integração de mulheres em cursos de formação em áreas profissionais tradicionalmente masculinas, a publicação pelo IEFP do “Índice das Profissões no Masculino e no Feminino” e, sobretudo, a atribuição, no âmbito do programa das Iniciativas Locais de Emprego (ILE) e do acesso aos ninhos de empresas do IEFP, de um apoio financeiro suplementar de 20% às empresas que contratassem mulheres em profissões onde estavam sub-representadas ou em postos de chefia e também às mulheres que criassem a sua empresa, ou o seu emprego, em sectores tradicionalmente masculinos ou particularmente inovadores (novas tecnologias, novos processos de fabrico, etc.) (Nunes, 1999: 30). Essas

medidas de majoração nas medidas de apoio à transição para o emprego e de apoio à contratação ainda vigoram, ainda que com alterações, e continuam a ter uma baixa efectividade, porque os serviços públicos de emprego não os promovem suficientemente e porque as empresas não estão sensibilizadas para procurarem delas beneficiar. A medida mais recente neste campo foi introduzida pelo Código do Trabalho de 2003, que possibilita que uma pessoa do sexo menos representado numa profissão ganhe preferência no acesso à formação profissional (transposto para o novo Código do Trabalho no n.º 3 do Art.º 30.º da Lei n.º 7, de 12 de Fevereiro de 2009).

Começarei por salientar uma boa prática no campo da promoção da igualdade salarial de mulheres e homens. A lei portuguesa imprime uma certa transparência às retribuições individuais ao estabelecer no Código de Trabalho que:

1 – O empregador deve prestar anualmente informação sobre a actividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

2 – A informação a que se refere o número anterior é apresentada por meio informático, com conteúdo e prazo regulados em portaria dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

3 – O empregador deve dar a conhecer, previamente ao prazo constante da portaria a que se refere o número anterior, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, a informação a que se refere o n.º 1, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

4 – A informação que, de acordo com a portaria referida no n.º 2, seja prestada de modo individualizado deve ser previamente dada a conhecer aos trabalhadores em causa, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

5 – O empregador deve proporcionar o conhecimento da informação aos trabalhadores da empresa e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o n.º 2, às seguintes entidades:

a) O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral;

b) Os sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência;

c) As associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.

(Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, Art.º 32.º relativo à prestação anual de informação sobre a actividade social da empresa).

Esta transparência é muitas vezes reivindicada para maior efectividade da legislação relativa à igualdade salarial, porque permite identificar tratamentos diferenciados e potencialmente discriminatórios. Apesar desta boa prática estar legalmente consagrada, é sabido que na prática ela não é cumprida ou é perversamente cumprida, afixando-se a informação, por exemplo, por detrás da porta do escritório onde os/as trabalhadores/as raramente entram ou se o fazem não chegam a ver o documento.

Muitas vezes se clama pelo reforço da acção inspectiva do Estado no combate à discriminação nos locais de trabalho, como no caso acima, e, de certa forma, era esse reforço que estava em mente quando, em 2001, a lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, estabeleceu que a acção inspectiva baseada nos pareceres da CITE pudesse ser acompanhada por pessoal técnico deste mecanismo para a igualdade. De qualquer modo, há que apontar uma lacuna legal no que diz respeito ao estabelecimento de critérios objectivos para determinar o que é trabalho de valor igual. Na opinião de um responsável da Inspecção-Geral do Trabalho, Vítor Bernardo, a norma de salário igual para trabalho de igual valor não está devidamente operacionalizada em termos de indicadores objectivos:

(...) a lei também não aponta quais devam ser os critérios objectivos para determinar o valor do trabalho. Esta lacuna deverá ser integrada em futura alteração do quadro jurídico da igualdade de oportunidades. A IGT não tem desenvolvido qualquer acção nos locais de trabalho devido à insuficiência legal apontada (Bernardo, 2004: 82).

Os códigos do trabalho de 2003 e de 2009 não trouxeram inovações significativas nesta matéria, a não ser, no caso do primeiro, a eliminação da cláusula que obrigava a trabalhadora que alegasse discriminação “fundamentar tal alegação por referência ao trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminada, incumbindo à entidade patronal provar que as diferenças de remuneração efectiva assentam em valor diverso do sexo” (art.º 9.º – 4, da “Lei da Igualdade” de 1979). Quanto à operacionalização do conceito de trabalho igual, não houve avanços, continuando a lei a estabelecer apenas que “os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo” (art.º 31.º – 5, do Código do Trabalho de 2009). Dá, contudo, uma orientação no mínimo ambivalente quando estabelece que a violação desta disposição é apenas grave, e não muito grave, ao contrário das restantes.

Apesar de tudo, não será esta a única razão para a deficiente integração da política de igualdade na acção inspectiva em geral. Não será por falta de enquadramento legal que a repressão das práticas discriminatórias no mundo laboral não é mais efectiva, mas antes pelo profundo enraizamento social, económico e político em que assenta a discriminação, como se reconhecia já no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro. Assim se compreende que, só passados quase vinte anos sobre a promulgação da lei e da criação da CITE, as questões da igualdade de mulheres e homens tenham sido introduzidas na formação inicial e contínua de agentes da inspecção de trabalho, ou seja, a partir de 1997, segundo testemunho de Bernardo (2004: 82), ou que, ainda segundo o mesmo responsável, em 2004, vinte e cinco anos depois, a Inspeção-Geral de Trabalho adopte no terreno uma postura “essencialmente pedagógica”. Esta afirmação leva-nos a concluir que o reforço legal dos mecanismos de fiscalização e punição das práticas laborais discriminatórias em função do sexo trazido pela Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, não produziu efeitos assinaláveis. O mesmo se pode afirmar do facto de a prática de discriminação no trabalho e no emprego em função do sexo ter passado a incorrer em contra-ordenação considerada muito grave desde o código de trabalho de 2003 (veja-se texto de Maria do Céu da Cunha Rêgo nesta colectânea).

De qualquer modo, verifica-se uma intensificação da acção inspectiva por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que revela no seu Relatório de Actividades relativo a 2009 que realizou 4859 inspecções por suspeita de discriminação (contra as 4804 do ano anterior). Destas, 280 diziam respeito a situações de discriminação em razão do sexo (contra 139 em 2008), por denúncias de sindicatos e da CITE, ou por já serem do conhecimento da ACT devido a averiguações anteriores. Desta actividade inspectiva resultaram 65 queixas por discriminação de mulheres no trabalho, representando também este valor um aumento relativamente a 2008, que tinha registado 25 casos. Este aumento só pode ser resultado de três factores conjugados: a crise económica favorece o aumento da discriminação no trabalho e no emprego; as organizações sindicais estão mais sensibilizadas e interventivas neste campo, o mesmo se passando com os organismos oficiais vocacionados para o combate à discriminação.

O Estado, para além da acção legislativa e inspectiva, e através de outras políticas públicas, tem que trabalhar sobre outros factores responsáveis pelas disparidades salariais de mulheres e homens. Seguindo a opinião do Conselho Consultivo para a Igualdade de Oportunidades de Mulheres e

Homens da Comissão Europeia, podemos agrupá-los nas seguintes categorias (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, 2007):

- a) A desvalorização do trabalho das mulheres
- b) A segregação horizontal e vertical dos mercados de trabalho
- c) A estrutura/composição das remunerações
- d) A conciliação do trabalho e vida familiar
- e) Cultura e estereótipos

Por esta enumeração, fica à vista que todas as políticas de promoção da igualdade de mulheres e homens têm um impacto potencial na discriminação salarial das mulheres. Não cabendo neste texto a análise de todas elas, irei centrar-me naquelas em que há uma incidência mais directa, que são também aquelas em que a CITE teve uma acção mais determinante.<sup>7</sup>

Antes de mais, há que sublinhar o papel da CITE na promoção da aplicação de todo o direito sobre igualdade entre mulheres e homens, incluindo a retribuição do trabalho assalariado, na medida em que lhe cabe “ir aperfeiçoando os conceitos de trabalho igual e de valor igual, de modo a evitar sobressaltos à economia, sem nunca perder de vista o objectivo final da real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação de trabalho” (“Lei da Igualdade” – Decreto-Lei n.º 392/79). Cabe-lhe, portanto, promover:

- a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- a protecção dos direitos associados à maternidade e à paternidade;
- a conciliação da vida profissional e familiar.

Estes objectivos gerais são consubstanciados através de múltiplas tarefas, dentre as quais têm ganho visibilidade a Linha Verde para apresentação de denúncias de discriminações e pedidos de informação sobre o direito aplicável em situações concretas, os pareceres prévios, obrigatórios por lei, em casos de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença de paternidade ou parental, e em casos de recusa de prestação de trabalho em tempo parcial ou horário flexível para pais e mães de crianças com menos de 12 anos de idade. Para além disso, há que referir a realização de estudos e pesquisas e a participação em projectos

---

<sup>7</sup> Ver referência a outras políticas importantes em outros capítulos nesta colectânea, especialmente no de Gina Gaio Santos, no de Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista, e no de Helena C. Araújo.

de intervenção social tendo em vista a sensibilização do mundo empresarial para a igualdade no trabalho. As monografias e outro tipo de obras que tem publicado servem de suporte à divulgação de direitos no trabalho e no emprego e de boas práticas de conciliação da vida profissional e familiar.

Desde que foi criada que a CITE teve como função dar assessoria a entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, no sentido de evitar/eliminar disposições contratuais discriminatórias. Corroboraria, contudo, a opinião de Josefina Leitão (2004) que considera terem sido os planos nacionais para o emprego (vulgarmente conhecidos por PNE) que deram força a esta competência ao incluir, nos instrumentos destinados a combater as desigualdades entre os sexos, um observatório para acompanhamento da temática da igualdade de oportunidades nas convenções colectivas de trabalho (Observatório para a Igualdade de Oportunidades na Negociação Colectiva, criado na CITE pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, de 24 de Março). Os PNE constituem o instrumento principal da Estratégia Europeia para o Emprego, lançada em 1997. Este mesmo ano ficou marcado pela adopção pela UE do *mainstreaming* como via para promover a “igualdade de género”, o que se traduziu, no campo do emprego, na inclusão da igualdade de oportunidades como um dos principais pilares da estratégia para o crescimento e o emprego.

A difícil sustentabilidade dos sistemas de protecção social exige o alargamento das bacias de recrutamento de pessoas para o mercado de trabalho e as mulheres são vistas como um grupo que reúne particulares condições de integração, pelas suas capacidades e competências. O prosseguimento do objectivo de alcançar, em 2010, uma taxa de emprego feminino de 60%, em média, na UE, levou à necessidade de aprofundar a igualdade de oportunidades de mulheres e homens no trabalho e no emprego, para desse modo, oferecendo melhores condições, atrair mais mulheres para o mercado de trabalho. Em Portugal, essa meta não foi particularmente estimulante, porque já o emprego feminino ultrapassava essa marca. De qualquer maneira, as políticas de igualdade no mercado de trabalho conheceram um impulso novo, sobretudo, na vertente da conciliação da vida profissional e familiar, com o alargamento dos direitos associados à maternidade e à paternidade no emprego e a expansão da rede de equipamentos sociais para acolhimento de crianças e idosos.

O Observatório procedeu à análise das convenções colectivas em vigor no ensino particular e cooperativo, conservas de peixe e indústria têxtil, que são sectores particularmente feminizados. Segundo Leitão (2004), a escolha

destes sectores teve por base o facto de a desigualdade, em particular salarial, se encontrar ligada à segregação do mercado de trabalho, quer horizontal quer vertical. Por escassez de recursos, o Observatório deixou de funcionar em 2003. Maior longevidade teve uma outra iniciativa da CITE que merece destaque. Trata-se do Prémio “Igualdade é Qualidade” às empresas e entidades com políticas exemplares no âmbito da igualdade e com boas práticas de conciliação da vida profissional e familiar.<sup>8</sup> Este prémio, cuja primeira edição teve lugar no ano de 2000, já distinguiu 17 entidades empregadoras (entre as quais os serviços municipalizados de uma câmara e duas organizações do terceiro sector – uma mutualidade e uma instituição particular de solidariedade social). A este prémio já se candidataram centenas de organizações e, se o fizeram, isso significa que tinham algumas boas práticas baseadas na igualdade de mulheres e homens que lhes assegurariam a atribuição deste prémio de prestígio. As boas práticas reconhecidas por esta distinção dizem respeito à equidade no tratamento dado a ambos os sexos nas organizações (tanto no recrutamento, como na retribuição, na formação e nas oportunidades de progressão na carreira), à facilitação da conciliação do trabalho com a vida familiar, instituindo esquemas formais de flexibilização de licenças e horários, e à promoção da igualdade em termos simbólicos, através do uso da linguagem e das imagens usadas na comunicação, quer interna quer externa. Considerado, em si, como uma boa prática, o Prémio “Igualdade é Qualidade” tem-se revelado um instrumento de visibilização do que as entidades empregadoras podem fazer para contribuir para o aumento da igualdade e da conciliação trabalho/família e dos contornos que uma cultura organizacional assente no princípio da igualdade deve adoptar. O facto de incluir uma análise às práticas de remuneração das organizações e de permitir identificar práticas discriminatórias directas e indirectas torna este prémio num instrumento também de promoção da igualdade salarial.

A CITE tem igualmente participado em alguns projectos, quer como parceira, quer como entidade interlocutora, nomeadamente, o Projecto Delfim de formação de formadores/as em igualdade de oportunidades; o Projecto Leonardo da Vinci sobre igualdade de oportunidades no diálogo social; o projecto “Agir para a Igualdade”, que tinha em vista a adopção de acções positivas nas empresas e serviços; o projecto “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade”, com o objectivo de combater a discriminação salarial através da análise de funções liberta de enviesamento.

---

<sup>8</sup> A partir de 2007, passou a ser atribuído em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

mentos sexistas (ver nota 3); e o “Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, que visava o desenvolvimento de produtos para empresas nos domínios da igualdade, da conciliação trabalho/família e da protecção da maternidade e da paternidade no emprego; finalmente, o projecto “Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial” procurou identificar os factores na formação dos salários que conduzem à discriminação salarial das mulheres.

Cabe finalmente referir a intervenção da CITE no âmbito da conciliação trabalho/família na perspectiva da promoção da igualdade de mulheres e homens no mundo no trabalho e no emprego, através da publicação de guias para entidades empregadoras, da promoção de estudos e divulgação de boas práticas e da realização do Inquérito aos Usos do Tempo, pelo Instituto Nacional de Estatística, em 1999, a melhor fonte disponível até ao momento sobre as actividades desenvolvidas no quotidiano pela população, quer no âmbito do trabalho remunerado, quer do não remunerado.

A obrigatoriedade de introdução de planos de igualdade nas empresas públicas a partir de 2007 (Resolução do Conselho de Ministros 49/2007), e a expectativa de que se venha a estender a médias e grandes empresas, abre perspectivas para a elaboração de diagnósticos do ponto de vista da igualdade de mulheres e homens e o aprofundamento do conhecimento das práticas produtoras de desigualdades entre salários masculinos e femininos. Os mecanismos estatais para a igualdade têm também aqui amplo campo de intervenção no apoio técnico de que as empresas necessitam.

## **8. Tendências nos sistemas de remuneração**

Uma sentença do Tribunal da Relação de Lisboa (n.º 8485/2004-4) forneceu-nos indícios preciosos sobre as alterações em curso nos sistemas de remuneração. Com efeito, o colectivo de juízes deliberou que uma entidade empregadora tinha fundadas razões para pagar um salário superior a um trabalhador por este evidenciar maior disponibilidade para o trabalho, maior flexibilidade de horários e uma sólida progressão na carreira. Apesar de estes aspectos não constituírem quesitos do posto de trabalho, estão incluídos no acordo colectivo de trabalho que o trabalhador decidiu subscrever, ao contrário da queixosa, uma trabalhadora que decidiu continuar abrangida pelo anterior acordo colectivo. O interessante neste caso é que a discriminação da trabalhadora é justificada com base numa “disposição” e não em práticas efectivas. Ou seja, este caso levanta a

questão de saber que linhas de evolução estão os sistemas de retribuição a seguir e que impacto é que virão a ter nas diferenças salariais entre mulheres e homens.

No estudo já mencionado de Cerdeira (2004), a partir da análise aos acordos colectivos de trabalho, a autora identifica as seguintes tendências:

- Os postos de trabalho tendem a ser definidos em termos amplos, sendo o seu conteúdo funcional vasto e o número de categorias profissionais reduzido;
- O referencial deixa de ser as exigências do posto de trabalho para passar para as competências da pessoa;
- A redução dos escalões de remuneração (de 15 para 5, por exemplo) e a sua relativa abertura permitem a sua indexação ao desempenho individual;
- A introdução de critérios mais individualizados para a progressão na carreira (formação contínua, aprendizagem ao longo da vida, avaliação de desempenho, polivalência, etc.).

As mesmas alterações podem ser constatadas tanto no sector privado como no público, no qual as regras de avaliação de desempenho mudaram e foram fixadas quotas para as classificações mais elevadas. Passou o tempo em que era raro o/a funcionário/a público/a que não reunia as condições definidas para progredir na carreira, pois praticamente todos eram classificados com “excelente” ou “muito bom”. A fixação de quotas obriga à diferenciação de desempenhos. Conhecendo as normas sociais que estereotipam as mulheres como cuidadoras primárias e trabalhadoras secundárias, receio bem que dentro em breve o diferencial salarial possa passar a ser ainda mais desfavorável às mulheres.

Podemos, segundo creio, identificar tendências contraditórias. Por um lado, assistimos à perda de importância dada à antiguidade como critério para garantir um aumento de salário. Tal poderia em teoria beneficiar as mulheres, dado que elas frequentemente não conseguem atingir a mesma antiguidade que os seus colegas, devido à rotação sintética praticada pelas entidades patronais (Ferreira, 2004), à maior precariedade dos seus contratos, ou às suas mais frequentes interrupções na carreira, etc. Podemos, contudo, argumentar também que a antiguidade pode ser vantajosa para as mulheres, porque as suas interrupções de carreira são cada vez mais raras e o peso deste critério para garantir acesso a um acréscimo de salário é

maior no caso das categorias menos qualificadas, que são também as mais feminizadas. Uma vez que as mulheres portuguesas escolhem (ou são compelidas a) continuar no mercado de trabalho, podem beneficiar de um sistema no qual a antiguidade é um importante factor para determinar a retribuição. Por outro lado, a perda de influência do factor da antiguidade a favor de uma progressiva individualização das remunerações baseadas no mérito ou no desempenho, nem sempre definidos em função de critérios objectivos, pode levar a novas formas de desigualdade salarial em desfavor das mulheres.

Nesta análise, é importante ter em mente a questão da discriminação indirecta, ou seja, da discriminação que resulta da institucionalização de regras e procedimentos aparentemente neutros que, no entanto, têm um impacto diferenciado segundo o sexo. Já se verifica agora que a avaliação de mérito e desempenho tende a garantir prémios maiores às posições hierárquicas mais altas das organizações, onde precisamente as mulheres se encontram menos. Em geral, este tipo de avaliação é baseado em critérios bastante subjectivos e, além disso, um dos mais frequentes é o da “disponibilidade”, que é medida em horas extraordinárias, em trabalho realizado em horário associal, em estar de chamada, etc., ou seja, tudo situações menos compatíveis com os cuidados à família de que os homens se desresponsabilizam.

As queixas recebidas na CITE mostram que um sistema de avaliação baseado no mérito penaliza as mulheres, precisamente por causa das ausências relacionadas com a maternidade ou com a família, em geral. Para as entidades patronais, apesar de justificadas, estas ausências são meras “faltas ao trabalho” e, por isso, motivo de demérito. A retribuição com base no mérito pode, por outro lado, beneficiar as mulheres que são cada vez mais qualificadas do que os homens, uma vez que procuram mais na educação uma arma de combate à discriminação no mercado de trabalho. Também é cada vez mais frequente ouvir opiniões favoráveis ao desempenho das mulheres, em especial em posições mais qualificadas. Delas se diz que mostram mais sentido de responsabilidade e maior lealdade (têm menos mobilidade). Tudo dependerá dos critérios de mérito que forem activados.

Outro factor de diferenciação salarial prende-se com o facto de encontrarmos menos mulheres em postos de trabalho que, com base nos mais diversos fundamentos, são compensados com acréscimos de salário – por riscos acrescidos, por perdas (de saúde, por exemplo), por trabalho suplementar, por implicarem deslocações, por se tratar de trabalho nocturno ou em

fim-de-semana, etc. Todos estes factores se traduzem numa amplificação das diferenças nos ganhos (em relação às remunerações de base), bem assim como nas categorias profissionais mais altas (Robinson, 1998).

Uma nota final quanto aos desenvolvimentos esperados. O governo tem manifestado a vontade política de introduzir mudanças no sistema de tributação, nomeadamente nas regras da taxa social. O objectivo é que todas as componentes da retribuição entrem na base de incidência da taxa social. Parte da retribuição que agora é atribuída em espécie passará a ser taxada. O automóvel, o telemóvel e tantas outras prerrogativas vão passar a descontar para a segurança social. Ora tudo indica que são os homens quem mais beneficia da remuneração em espécie pelas razões já apontadas, pelo que será expectável que as diferenças dos salários em que estes elementos passam a ser contabilizados irão aumentar.

Como defende Rubery (1998), as vantagens e desvantagens dos critérios da antiguidade, do mérito ou da análise de funções não podem ser definidas à partida e em termos absolutos. Os efeitos de cada critério variam em função dos contextos sociais em que são activados.

Em termos de evolução das desigualdades salariais no futuro próximo, tudo leva a crer que devemos esperar uma certa continuidade, ainda que ela seja tão ilusória como o foi até agora, na medida em que a ténue tendência que os diferenciais manifestam presentemente para a diminuição esconde uma composição interna de factores em rápida transformação, na qual perdem muito peso as diferenças de capital humano dos homens e das mulheres, em contraste com o que acontece com a diferente distribuição dos homens e das mulheres por sectores de actividade económica. Na verdade, os ganhos das mulheres em educação e experiência profissional não conseguiram compensar o aumento do nível de segregação sexual das estruturas do emprego nem o impacto negativo das transformações ao nível dos sistemas de retribuição.

A diminuição das desigualdades encontrada nos grupos etários mais jovens de menores de 35 anos pode abrir perspectivas positivas, mas também pode ser simplesmente o reflexo de uma indiferenciação no acesso ao emprego, criando-se uma situação em que os critérios de diferenciação incidiriam em estádios mais avançados das carreiras profissionais. Esta hipótese pede urgência a políticas públicas expressamente vocacionadas para a erradicação dos diferenciais salariais, intervindo sobretudo nos mecanismos de progressão na carreira.

Outra leitura possível sugere que podemos estar a assistir à “feminização do emprego”, no sentido em que se generalizam as condições e as relações de trabalho que tradicionalmente caracterizavam o emprego feminino – a desqualificação, a insegurança e a baixa remuneração. Não seria certamente este o objectivo subjacente à denúncia das desigualdades salariais entre mulheres e homens.

## **Bibliografia**

- Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2007), «Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres», Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões /\* COM/2007/0424 final \*/ [em linha], disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:PT:PDF>> [consultado em Abril de 2009].
- Bastos, Amélia; Fernandes, Graça Leão e Passos, José (2004), «Estimation of Gender Wage Discrimination in the Portuguese Labour Market», *Notas Económicas* n.º 19, Junho, 35-48.
- Bernardo, Vítor Manuel Araújo (2004), «A Inspeção-Geral do Trabalho e o seu papel em matéria de igualdade salarial», in CITE, 2004, 77-88.
- Bould, Sally e Gavray, Claire (2008), «Women’s Work: The measurement and the meaning», *ex aequo*, 18, 57-83.
- Cardoso, Ana Rute e Portugal, Pedro (2003), «Bargained Wages, Wage drift and the Design of the Wage Setting System», *IZA Discussion Paper* No. 914 [em linha], disponível em: <<http://gsbwww.uchicago.edu/labor/B.01.5.%20Pagani%20&%20Dell’Aringa.pdf>> [consultado em Outubro de 2005].
- Carvalho, Odete E. e Nunes, M. Luísa (1980), *Aspectos da distribuição dos rendimentos em Portugal no período 1973-1978*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Segurança Social – Departamento de Estudos e Planeamento, Colecção Estudos, 3.
- Cerdeira, Maria da Conceição Santos (2004), *Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais em Portugal*, Lisboa, Direcção-geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério da Actividades Económicas e do Trabalho.

- CGTP (2005), «Valorizar o Salário Mínimo Nacional» [em linha], disponível em: <[http://www.cgtp.pt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=164&Itemid=133](http://www.cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=164&Itemid=133)> [consultado em Outubro de 2006].
- CGTP (2006), «Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade: Objectivos» [em linha], disponível em: <[http://www.cgtp.pt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=374&Itemid=204](http://www.cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=374&Itemid=204)> [consultado em 12/04/2009].
- CITE (1999), *Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- CITE (2004), *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros, Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, DGEEP.
- Davies, Rhys e Pierre, Gaele (2005), «The family gap in pay in Europe: a cross-country study», *Labour Economics*, 12(4), August, 469-486.
- DGAEP (2008) *Boletim do Observatório do Emprego Público*, n.º 1 [em linha], disponível em: <[http://www.dgaep.gov.pt/upload/OBSEP/BOEP\\_01/BOEP\\_01.pdf](http://www.dgaep.gov.pt/upload/OBSEP/BOEP_01/BOEP_01.pdf)> [consultado em 3/11/2009].
- Dias, João (coord.); Cerdeira, Maria da Conceição e Kóvacs, Ilona (2007), «Salários e Condições de Trabalho em Portugal», *Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho* n.º 6, MTSS/DGERT.
- EUROFOUND – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, Dublin, EUROFOUND.
- EUROSTAT (s/d), *European Community Household Panel* (ECHP).
- EUROSTAT (2010), *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis* [em linha], disponível em: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=477&langId=en>> [consultado em 30/04/2010].
- Ferreira, Virgínia (1993), «Padrões de Segregação das Mulheres no Emprego – Uma Análise do caso Português no Quadro Europeu», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento, 233-260.
- Ferreira, Virgínia (2004), *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego*, Porto, Afrontamento.
- Ferreira, Virgínia (2008), «Gender segregation in the labour market: roots, implications and policy responses in Portugal», relatório externo

- encomendado pela Unidade G1 da Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades da Comissão Europeia.
- Ferreira, Virgínia (coord.) e Lopes, Mónica (2009), «Os Custos da Maternidade e Paternidade na Perspectiva dos Indivíduos, das Organizações e do Estado», relatório para a FCT (Projecto PIHM/SOC/63606/2005).
- González, Maria do Pilar (2002), «National Reports on the Unadjusted and Adjusted Gender Pay Gap – Portugal», EGGE – Grupo de Peritos em Género e Emprego da Comissão Europeia.
- González, Maria do Pilar (2010) «Diferenciais salariais de género e educação em Portugal», in Aurora A.C. Teixeira, Sandra T. Silva e Pedro Teixeira (orgs.), *O que sabemos sobre a pobreza em Portugal?* Porto: Vida Económica, Cap. 12.
- González, Maria do Pilar; Santos, Maria Clementina e Santos, Luís Delfim (2006), «The Gender Wage Gap in Portugal: Recent Evolution and Decomposition», comunicação apresentada no *Seminar on Gender Wage Gap in Portugal*, Universidade do Minho, 14 de Fevereiro.
- Gouveia, Miguel Rebordão de Almeida (1998), «O impacto do Euro na Economia Portuguesa», Lisboa, Ministério das Finanças [em linha], disponível em: <<http://www.min-financas.pt/v30/gabinete/impacto/Cap9.doc>> [consultado em 16/03/2006].
- ILO (s/d), *Labour Legislation Guidelines, Chapter VII, Equality of remuneration* [em linha], disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm#16>> [consultado em 15/11/2009].
- Inspeção-Geral de Trabalho (2005), «Relatório de Actividades – 2005», Lisboa.
- Kiker, Bill F.; Santos, Maria C. e De Oliveira, Manuel M. (1997) «Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal». *Economics of Education Review*, vol. 16, 111-125.
- Leitão, Maria Josefina Menezes (2004), «A CITE e a sua intervenção na aplicação da legislação sobre igualdade salarial», in CITE, 2004, 89-100.
- Leite, Jorge (2004), «O princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português», in CITE, 2004, 61-76.
- Mendes, Raquel Vale (2006), «Decomposition of Gender Wage Differentials among Portuguese Top Management Jobs», comunicação apresentada no *Seminar on Gender Wage Gap in Portugal*, Universidade do Minho, 14 de Fevereiro.

- Mendes, Raquel Vale (2009), «Gender Wage Differentials and Occupational Distribution», *Notas Económicas* 29, 26-40.
- MTSS/DGERT (s/d), *Evolução do Salário Mínimo Nacional* [em linha], disponível em: <[http://www.dgert.mtss.gov.pt/Trabalho/rendimentos/evolucao\\_smn.htm](http://www.dgert.mtss.gov.pt/Trabalho/rendimentos/evolucao_smn.htm)> [consultado em 20/01/2010].
- MTSS/GEP (2010), *Boletim Estatístico*, Lisboa [em linha], disponível em: <<http://www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/be/bemaio2010.pdf>> [consultado em 2/06/ 2010].
- Naumann, Reinhard (2010), «Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions», relatório para a European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EUROFOUND.
- Nunes, Maria do Carmo (1999), «Igualdade de Oportunidades na Formação e no Emprego: Balanço de duas Décadas de Políticas e de Acção», *Sociedade e Trabalho*, 6, 23-37.
- Perista, Heloísa (2004), «O contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal», in CITE, 2004, 45-59.
- Portugal, DGAEP (2008), *Caracterização dos recursos humanos da administração pública portuguesa 2005*, Lisboa, Ministério das Finanças e da Administração Pública, Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.
- Portugal, MTSS (1987/11/08), «Quadros de Pessoal – Remunerações», Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Colecção Estatísticas.
- Portugal, MTSS (1989), «Inquérito ao Salário Mínimo», Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Colecção Estatísticas.
- Portugal, MTSS (1992), «Inquérito ao Salário Mínimo», Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Colecção Estatísticas.
- Portugal, MTSS (2005a), «Quadros de Pessoal – 2002», Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, Colecção Estatísticas [em linha], disponível em: <<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/gerais/qp2002pub.pdf>> [consultado em 5/02/2004].
- Portugal, MTSS (2005b), «Boletim Estatístico», 4.º trimestre, Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

- Portugal, MTSS (2009), «Boletim Estatístico», 4.º trimestre, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Portugal, MTSS/GEP (2009), «Séries Cronológicas QUADROS DE PESSOAL 1991-2006», Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) [em linha], disponível em: <[http://www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/gerais/serieqp\\_1991\\_2006.pdf](http://www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/gerais/serieqp_1991_2006.pdf)> [consultado em Março de 2010].
- Quintas, Célia e Cristovam, Maria Luísa (2002), «Comparative study on low pay and working poor – Portuguese case», EIRO [em linha], disponível em: <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/word/pt0205104s.doc>> [consultado em 5/02/2004].
- Ramalho, Maria do Rosário (2004), «Portugal», *Bulletin of the Commission's network of legal experts on the application of Community law on equal treatment between women and men*, n.º 1, 58-59.
- Rato, Helena (coord.) (2007), «A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa», Oeiras, Instituto Nacional de Administração (INA).
- Rato, Helena *et al.* (2005), «Da igualdade de direitos à desigualdade de género: assimetrias nas esferas pública e privada», *Sociedade e Trabalho* 27, Set/Dez, 7-20.
- Rato, João (2004), «Igualdade salarial: Mecanismos de aplicação do direito: os Tribunais em Portugal», *in* CITE, 2004, 101-111.
- Ribeiro, Ana Luísa e Hill, Manuela Magalhães (1996), *Insuficiências do Modelo de Capital Humano na Explicação das Diferenças salariais entre géneros, Um estudo de caso*, Lisboa, ISCTE, Dinâmia, Working Paper n.º 96/5.
- Ribeiro, Maria Eduarda e Almeida, Maria Henriqueta (1983), «Algumas reflexões sobre a dinâmica dos salários de base em Portugal (1974-1981)», *in* CISEP, *Evolução Recente e Perspectivas de Transformação da Economia Portuguesa*, Lisboa, CISEP, Vol. II, 915-960.
- Robinson, Derek (1998), «Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión», *Revista Internacional del Trabajo*, 117 (1), 3-36.
- Rodrigues, Carlos Farinha (2000), «As desigualdades salariais em Portugal», *in* *Actas do Seminário Pobreza e Exclusão Social – Percursos e Perspectivas da Investigação em Portugal*, Lisboa, CESIS, 61-66.
- Rubery, Jill (1998), *Equal Pay in Europe? Closing the Gender Wage Gap* (com a colaboração de F. Bettio, M. Carroll, C. Fagan, D. Grimshaw,

- F. Maier, S. Quack e P. Villa), Londres, Macmillan Press, ILO Studies Series.
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian e Figueiredo, Hugo (2002), «The gender pay gap and gender mainstreaming pay policies in EU member states» [em linha], disponível em: <<http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/publications.htm>> [consultado em 3/11/2003].
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian e Figueiredo, Hugo (2005), «How to Close the Gender Pay Gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy», *Industrial Relations Journal*, Vol. 36 (3), 184-213.
- Saraiva, António (2007), «Impacto Microeconómico da Formação Profissional e medida da Discriminação Sexual no Mercado de Trabalho Português: Uma abordagem Semiparamétrica», Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Tese de Doutoramento.
- Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (2009), *O Aumento Salarial na Administração Pública, em 2009, Terá um Efeito Positivo na Economia* [em linha], disponível em: <<http://www.ste.pt/actualidade/2009/02/act04Fev2009.pdf>> [consultado em 20/02/2010].
- UGT (2006), «Relatório sobre a negociação colectiva no 1.º trimestre de 2006» [em linha], disponível em: <[http://www.ugt.pt/NC\\_30\\_03\\_2006.pdf](http://www.ugt.pt/NC_30_03_2006.pdf)> [consultado em Abril de 2006].
- UGT (2010), «Relatório sobre a negociação colectiva no 1.º trimestre de 2010» [em linha], disponível em: <[http://www.ugt.pt/NC\\_relatorio1trimestre2010.pdf](http://www.ugt.pt/NC_relatorio1trimestre2010.pdf)> [consultado em Abril de 2010].
- Vieira, José A. Cabral; Cardoso, Ana Rute e Portela, Miguel (2005), «Gender segregation and the wage gap in Portugal: an analysis at the establishment level», *Journal of Economic Inequality*, n.º 3, 145-168.
- Waldfoegel, Jane (1995), «The price of motherhood: family status and women's pay in a young British cohort», *Oxford Economic Papers*, 47, 584-610.
- Waldfoegel, Jane (1997), «The effect of children on women's wages», *American Sociological Review*, 62, 209–217.

## Capítulo 5

### Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens

Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista

#### 1. Introdução

Poderá considerar-se uma ousadia ter aceitado o convite para escrever sobre trajectórias de educação e emprego, quando de há anos nos temos vindo a deparar com as dificuldades subjacentes a um tal objectivo, dadas as insuficiências estatísticas em informação adequada.

Com efeito, estudar as trajectórias de educação e aprendizagem das mulheres e dos homens, bem como as suas correspondências no trabalho assalariado que umas e outros protagonizam ao longo da vida, exigiria que se dispusesse de informação longitudinal, de ciclo de vida, cobrindo os principais momentos de viragem e intersecção entre percursos de educação, inserção e progressão laboral e vida familiar.

Cabe aqui chamar a atenção para o facto de, longe de qualquer justificação determinista económica, não pretendermos de modo algum significar que a procura crescente de estudos superiores, ou formação avançada, seja induzida apenas, ou até maioritariamente, por melhores expectativas laborais, tanto para as mulheres como para os homens. Apenas pretendemos situar os dois pólos da relação que fomos convidadas a desenvolver, educação/formação e mercado de trabalho, não deixando nunca de ter presente, como logo de início salientámos, a multiplicidade de factores condicionantes para além destes dois planos.

Na indisponibilidade de indicadores de trajectórias individuais, socorremo-nos da informação estatística regularmente publicada, quer pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) e pelos Ministérios da Educação e do Trabalho, quer por fontes internacionais, como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). Mas recorremos também, tanto quanto possível, ao valioso contributo de autoras/es com trabalho de época, como Maria do Carmo Nunes,<sup>1</sup> e a relatórios de projectos

---

<sup>1</sup> A quem agradecemos o inestimável apoio ao ter-nos disponibilizado estudos de sua autoria dificilmente acessíveis de outro modo.

de investigação que se apoiaram em inquéritos e entrevistas que visavam suprir aquelas insuficiências estatísticas e cujos resultados mais significativos tomaremos como ilustração.

Convém alertar ainda para a grande discrepância entre as fontes estatísticas regulares: três décadas de análise corresponderam a um número significativo de aperfeiçoamentos e mudanças de critérios nos apuramentos, quando não mesmo à suspensão de instrumentos estatísticos e à mudança da respectiva tutela, nem sempre com correspondência nas novas metodologias. Estas quebras de sequência, presentes tanto nas fontes nacionais como internacionais, impediram-nos de seguir uma metodologia de caracterização estatística uniforme para todo o período.

Fazemos, assim, um exercício de tentativa de reconstituição de grandes tendências de trajectórias, e não destas propriamente ditas, a partir do que nos permite a informação em corte temporal, ainda por cima com as inconsistências referidas. Pontuá-la-emos, entretanto, com os casos analisados e os resultados obtidos através dos estudos de autor/a e dos projectos mencionados.

## **2. A transição para os anos 1970-1980**

A introdução da Lei da Igualdade, em 1979 (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro), na economia e na sociedade portuguesa, concomitantemente com a criação da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego –, faz-se num contexto caracterizado pela confluência de movimentos sociais e laborais de orientação muito diversa: por um lado, o processo de crescente assalariamento das mulheres portuguesas que, com origem nos anos 1960, ainda se não encontrava plenamente esgotado nas suas especificidades de então; por outro, as transformações do mercado de trabalho desencadeadas pelo processo de democratização e que acabariam por vir a reforçar as condições de degradação do emprego das mulheres.

O aumento crescente da procura de trabalho remunerado pelas mulheres, que durante os anos 1960 se articulou com a emigração, o êxodo rural, a mobilização militar e a guerra colonial, depressa se revelou uma inevitabilidade social mas também um recurso familiar, tão insuficientes os níveis de remuneração salarial dos homens mesmo quando presentes no mercado de trabalho. À visibilidade económica assim conquistada não correspondia, no entanto, e como é por demais conhecido, uma inserção laboral

das mulheres equitativa face aos homens: se saíam da reserva de mão-de-obra agrícola, onde durante tanto tempo tinham estado confinadas, a sua inserção na economia nesta fase da industrialização fazia-se maioritariamente nos sectores mais tradicionais dos têxteis, das confecções, da maquinaria e material de transporte, ao serviço de uma estratégia de contenção dos custos de produção, não poucas vezes controlada pelo capital estrangeiro; no sector terciário, em crescimento, era nos serviços de apoio doméstico, pessoais e na educação e saúde – “extensões naturais” das suas ocupações domésticas –, mas também na administração pública que se abriam as maiores ofertas de trabalho para as mulheres. Quando, na transição para os anos 1970, a economia começou a reforçar o sector bancário e segurador e a multiplicar as actividades de hotelaria e turismo, também estes sectores absorveram bastante da oferta crescente de mão-de-obra feminina mas, como refere Maria do Carmo Nunes, os ramos mais bem pagos, mais dinâmicos e com maior prestígio social abriam-se mais francamente aos jovens do sexo masculino (Nunes, 1981). Esta primeira fase de inserção laboral das mulheres num mercado de trabalho em expansão caracterizou-se, então, por uma utilização fortemente empobrecedora das suas capacidades, a que correspondiam condições de trabalho e remuneração de grande iniquidade.

É neste contexto que, após 1974, com o fim da guerra colonial e o reforço da oferta de trabalho dos homens, a par da projecção em Portugal dos efeitos do primeiro choque petrolífero, de entre os quais a contenção drástica da emigração, as pressões sobre o mercado de trabalho vêm a penalizar sobretudo as mulheres: por um lado, os sectores de maior taxa de feminização contavam-se entre os mais afectados pela crise; por outro, com menos tempo de antiguidade e de experiência média do que os homens, mesmo nos sectores menos afectados, elas foram, por isso mesmo, quem mais sofreu os despedimentos. Segundo o Inquérito Permanente ao Emprego, a taxa de desemprego das mulheres portuguesas subiu de 2,1%, em 1974, para 9,3%, em 1977, e atingiu os 13,0% em 1979, enquanto o valor correspondente para os homens se situou num pico de 5,9% em 1976, tendo diminuído no período subsequente.

Situemos agora a questão da escolaridade e formação destas mulheres e destes homens na fase que enquadra o surgimento da Lei da Igualdade. Para tal, começamos por considerar as condições de transição de umas e de outros entre a escola e um primeiro emprego, servindo-nos das palavras de Maria do Carmo Nunes:

(...) a curva destes desempregados jovens do sexo masculino apresenta-se muito marcada pelo fim dos anos escolares (...), facto que, não se

observando nas raparigas, deixa pressupor que estas não manifestam, imediatamente após o fim dos estudos, a intenção de ingressar no mercado de trabalho (Nunes, 1981: 44).

Com efeito, muitas raparigas com estudos acima da escolaridade obrigatória ficavam-se pelo fim do ensino secundário, pouco frequentavam a formação profissional e as poucas que o faziam deparavam-se com uma oferta formativa maioritariamente dirigida às profissões tradicionalmente masculinas: pretendendo ou não aceder a um emprego, o certo é que a probabilidade de o conseguirem era, por essas razões, bastante reduzida.

Neste contexto, a Lei da Igualdade veio responsabilizar o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) pela promoção e implementação de medidas de política e de intervenção específicas neste domínio. Ao longo da década de oitenta foi, pois, feito um esforço gradual para adequar a intervenção dos serviços públicos de emprego e formação a esse objectivo (Nunes, 1999). Várias “normas internas” visando “a não discriminação da mulher no acesso ao emprego” foram, assim, adoptadas: numa primeira fase, em 1982, com um carácter ainda restrito e com um impacto relativamente reduzido; e revistas num segundo momento, em 1985, tornando obrigatória, na formação interna de agentes regionais dos serviços de emprego e formação, a inclusão do tema da igualdade de oportunidades e tratamento de homens e mulheres, abrangendo já a formação profissional, bem como contemplando algumas medidas de acção positiva, de que era exemplo a obrigação de incluir pelo menos três mulheres nas acções de formação em áreas tradicionalmente masculinas.<sup>2</sup>

Como se imaginará, introduzir, naquela época, normativos e acções para a igualdade de oportunidades numa organização da administração pública, não foi tarefa fácil (Nunes, 1999: 29).

Só em 1986 se cria, no IEFP, uma pequena estrutura, o “Núcleo para o Emprego Feminino”, que viria a alargar-se e a constituir-se numa “Rede de Responsáveis para a Igualdade de Oportunidades”. Apesar da escassez dos recursos afectos a esta área e das dificuldades sentidas, esta Rede veio a desenvolver uma importante actividade de sensibilização e mobilização das

---

<sup>2</sup> Para além desta norma, adoptada no âmbito do IEFP e com um impacto reconhecidamente reduzido, não foi objecto de concretização efectiva o disposto na Lei da Igualdade sobre a garantia de acesso das mulheres aos cursos de formação profissional, em percentagem a fixar anualmente por portaria do Ministro do Trabalho.

estruturas do IEFP, bem como a suscitar um questionamento das próprias regras do sistema de formação e emprego.<sup>3</sup>

Já por esta altura as mulheres começavam a ombrear com os homens em termos de frequência escolar. Se entre 1975/76 e 1985/86 a percentagem de alunas a frequentar o então designado ensino secundário superior estagnou relativamente, o seu peso no ensino superior aumentou 5,8% em termos de matrículas e 8,1% quanto a taxas de conclusão (Barreto, 2000). Em 1978, a taxa de feminização do ensino superior ultrapassava os 40%. Não será, pois, essencialmente, o menor nível de instrução que nesta fase levará as mulheres ao comportamento acima descrito na transição para o primeiro emprego. De resto, como constata Maria do Carmo Nunes, as mulheres à procura do primeiro emprego apresentavam, em 1980, níveis educacionais iguais ou superiores aos dos homens, já que 65% destas, contra 60% dos homens, detinham pelo menos a 6.<sup>a</sup> classe, nível da escolaridade mínima na época.

A questão primordial residiria então, e já neste período, nas áreas do conhecimento maioritariamente procuradas pelas raparigas: se mais de 70% das universitárias escolhia as Humanidades e as Artes como domínio de prosseguimento de estudos, pouco mais de 10% o fazia nos domínios das Engenharias.

Em nossa opinião, um outro factor idiossincrático da mão-de-obra feminina portuguesa, a manifestar-se com vigor já nesta fase, estará também associado às condições de transição escola-emprego e às vicissitudes deste último após a inserção: referimo-nos à extrema bipolarização das mulheres portuguesas relativamente à educação formal, aspecto que surgirá recorrentemente neste contributo. Com efeito, em 1979, cerca de 26% das mulheres portuguesas com mais de 24 anos eram analfabetas (contra 19% dos homens da mesma idade) e, segundo informação estatística do Ministério do Trabalho, 67% do emprego feminino em 1981 não tinha concluído mais estudos do que o ensino básico, então de quatro anos (MTSS 1981), em proporção de resto idêntica à do emprego masculino com as mesmas habilitações. Mas já então 9,7% das mulheres portuguesas com emprego tinham concluído estudos secundários ou superiores, contra apenas 7,9% dos homens empregados.

---

<sup>3</sup> Apesar de, já nos anos 1990, as/os Responsáveis para a Igualdade terem assumido atribuições acrescidas com o lançamento dos dois Programas Operacionais de Mulheres do Quadro Comunitário de Apoio (QCA I) e da Iniciativa NOW, em 1993, esta estrutura veio a ser desmembrada e desactivada. “*A sua intervenção não fora cómoda para a instituição*” (Nunes, 1999: 29).

Continuando a sua análise cruzada da escolaridade e do emprego na transição para os anos 1980, Maria do Carmo Nunes constata que a prevenção do desemprego exige muito mais investimento em escolaridade às mulheres do que aos homens, do mesmo modo que também a progressão na carreira, quando se verifica, lhes impõe um esforço de qualificação adicional para atingirem patamares idênticos. Esta desigual exigência, já constatável neste período, tem sido amplamente considerada na literatura sobre género e mercado de trabalho em Portugal, tendo nós avançado a hipótese de a busca de níveis de escolaridade crescentes por parte das mulheres poder mesmo constituir, em boa medida, uma estratégia de compensação *ex-ante* da discriminação expectável para a fase após inserção laboral (Chagas Lopes *et al.*, 2005a).

A limitação das fontes estatísticas relativamente a esta primeira fase de contextualização é particularmente acentuada, o que obriga a que muita da caracterização se faça por dedução a partir das grandes tendências. É o que sucede, por exemplo, com o comportamento das mulheres mais escolarizadas perante a actividade e com a dedução de que escolaridade e participação activa tenderão a caminhar em paralelo: em 1982, a percentagem de mulheres activas que concluíram o ensino secundário, 17,1%, superava já o valor correspondente para os homens (13,2%).

A análise dos dados das Estatísticas da Educação relativos às saídas do sistema de educação geral, no período entre 1983 e 1990, evidencia uma melhoria da posição relativa das mulheres:

(...) ou seja, se em 1983 os homens estavam em maioria em quase todos os níveis de educação, em 1989-90 o peso relativo das mulheres aumenta à medida que se consideram níveis de educação mais elevados, ultrapassando mesmo o dos homens a partir do ensino secundário (Chagas Lopes e Perista, 1992: 6).

Ora, “como a melhoria da escolaridade se verificou nas idades mais jovens, pode-se concluir que as raparigas que entram no mercado de trabalho se apresentam relativamente mais habilitadas do que os rapazes”, deduz Maria do Carmo Nunes (1985a: 83). Só bastante mais tarde é que se passou a dispor de dados para se fazer uma melhor caracterização da relação precisa entre escola, formação e emprego.

### **3. Os anos 1980 e 1990**

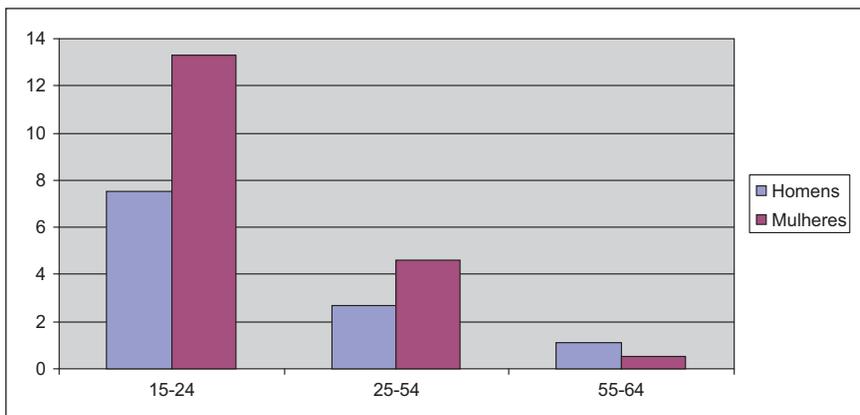
Foram precisos doze anos após a instauração da democracia, dez se contarmos a partir da constituição de 1976, para que se chegasse a um novo enquadramento legislativo em matéria de educação, a Lei de Bases de 1986. Este acontecimento marca um período de notável evolução da educação formal em Portugal, com a expansão acentuada do ensino superior, acompanhada pela intensificação do esforço em formação profissional, em crescimento desde o período de pré-adesão comunitária.

As especificidades da relação entre as mulheres portuguesas e o mercado de trabalho acentuam-se ainda mais neste período. Calculando a taxa média anual de crescimento da população activa para Portugal, a OCDE situa-a em 2 pontos percentuais (p.p.) na década de 1970 e 0,8 p.p. na de 1980. Mas, considerando apenas a mão-de-obra feminina, aquele organismo situa a taxa média anual de crescimento em 6,6 p.p. no primeiro daqueles períodos e ainda em 1,5 p.p. no segundo (OCDE, 1991). Com informação centrada em 1984 e 1994, a OCDE revela-nos que as mulheres portuguesas com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos<sup>4</sup> se caracterizaram sistematicamente por terem taxas de actividade idênticas ou superiores às da média daquela organização internacional, destoando do perfil dos outros países da Europa do Sul e ultrapassando até neste indicador, em alguns períodos, alguns países mais desenvolvidos da Europa Central, como a Holanda e a Alemanha. Esta tendência persistente só veio a ser ultrapassada, nas duas últimas décadas, por algumas das economias do designado Leste Europeu, como a República Checa e a Polónia (OCDE, 2006).

Este aumento e peso tão significativos da participação feminina no trabalho assalariado não correspondiam, no entanto, a um ganho de estatuto laboral por parte das portuguesas, o que desde logo se revelava na sua maior probabilidade de desemprego nos dois escalões etários nos quais a actividade é mais expressiva:

---

<sup>4</sup> Grupo etário que a OCDE designa por *prime age*.

**Gráfico 5.1 – Rácio desemprego/população por idades e sexos – Portugal 1980-1989**

Fonte: Construído com base em OCDE (1992).

Mais uma vez, não seriam os níveis de escolaridade das mulheres que poderiam só por si justificar esta desvalorização a que o mercado de trabalho as continuava a votar face aos homens. O peso relativo das pessoas com o ensino secundário continuava a aumentar regularmente, com cerca de 6% para ambos os sexos entre 1985 e 1995. Mas considerando o ensino superior, se a proporção de licenciados aumentou 2,2 vezes naquele mesmo período, o acréscimo equivalente para as licenciadas foi multiplicado por 3,3 (Barreto, 2000).

A tendência já anteriormente detectada para a bipolarização das habilitações das mulheres é de novo patente: se, em 1985, 1,5% das portuguesas já tinha uma licenciatura e 6,6% pelo menos o ensino secundário, 19,1% não detinha qualquer nível de instrução (contra 10,6% nos homens) e 71% ficava-se pelo ensino básico.

Também uma vez mais se constatava o bom desempenho escolar das mulheres, neste caso no ensino superior: com efeito, se em 1994-1995 a taxa de feminização das matrículas do ensino superior era igual a 56,6%, a correspondente taxa para as conclusões ascendia a 62,9% (Barreto, 2000). A questão a este nível residia fundamentalmente nas escolhas que as mulheres continuavam a fazer em termos de áreas de estudo no ensino universitário, como nos comprovam diversos trabalhos. Assim, concluíamos nós, de acordo com os dados das *Estatísticas da Educação* do INE, que em 1986-1987,

(...) embora a percentagem de mulheres inscritas no ensino superior [seja] igual à dos homens, elas encontram-se sub-representadas em áreas consideradas estratégicas, como as Engenharias, a Arquitectura (...),

a Gestão. Ao mesmo tempo, continuam a deter uma percentagem muito relevante nas áreas de especialização tradicional feminina, como Letras, Ciências da Educação, Saúde, Informação e Documentação (Chagas Lopes, Ferreira e Perista, 1992: 24).

A persistência desta situação, ainda dez anos depois, é igualmente bem documentada pelos resultados obtidos por Sara Falcão Casaca para as taxas de feminização por ramos do ensino superior (Falcão Casaca, 2005), aspecto a que esta autora dá a maior importância na sua análise do mercado de trabalho português em termos de género. Apesar de um reforço significativo do peso das mulheres com diploma de licenciatura em Direito, Matemática e Informática e, especialmente, em Ciências Exactas, ramos onde, em 1996-1997, a percentagem de mulheres entre os/as diplomados/as ultrapassava a barreira dos 50%, em domínios como os da Engenharia e da Arquitectura a taxa de feminização situava-se apenas em 31% e 44%, respectivamente (Falcão Casaca 2005).

Por outro lado, reforçava-se a tendência para a concentração das mulheres em ocupações “tradicionalmente femininas”, não só caracterizadas, como vimos, por maiores graus de precariedade e probabilidade de desemprego como também propiciadoras de experiência e formação profissional menos qualificantes, quando acessíveis. Maria do Carmo Nunes refere a “fraca participação das mulheres a nível da formação na empresa” (Nunes 1985b: 9), a diminuta percentagem de mulheres em estágios de formação nos centros de emprego (11% em 1984) e ainda as limitações e estreiteza de âmbito da formação profissional para as mulheres. Também nós concluíamos, entretanto, pela verificação de um reforço da “especialização por sexo” quando comparávamos as taxas de feminização num grupo representativo de cursos de formação profissional entre 1979-1980 e 1986-1987:

(...) a principal conclusão a retirar (da leitura do quadro) é a de que não só as mulheres não seguem percursos de formação tradicionalmente masculinos como também tendem mesmo a reforçar o seu peso relativo nos domínios de formação habitual (Chagas Lopes, Ferreira e Perista 1992: 26).

Por outro lado, destacava-se, pela positiva, a procura crescente por parte das mulheres de áreas de formação consideradas estratégicas, dirigidas para sectores de actividade em expansão e com boas perspectivas de crescimento do emprego feminino, tais como formações em gestão e técnicas de turismo, em *design* gráfico e em *design* de moda e, ainda, em várias áreas da saúde. Contudo, tal como na altura já alertávamos:

Assim os circuitos de informação e os mecanismos de selecção e recrutamento não persistam na discriminação das mulheres e poder-se-á

prever algum sucesso associado a estas opções de formação (Chagas Lopes, Ferreira e Perista 1992: 8).

Sobrepunham-se estes resultados ao processo de pré-adesão iniciado nos finais dos anos 1970 e posterior integração de Portugal na então Comunidade Económica Europeia, em 1986, período caracterizado por um reforço significativo de fundos comunitários, como o Fundo Social Europeu, especialmente vocacionado para o desenvolvimento da qualificação e formação.

Na segunda metade da década de 1980 (e tal como descrito por Maria do Carmo Nunes) foram gradualmente introduzidas medidas de acção positiva em grande parte dos programas de emprego/formação, particularmente dirigidas à integração de mulheres em profissões tradicionalmente masculinas. Este foi o caso dos programas Iniciativas Locais de Emprego (ILE) e “ninhos de empresas” do IEFP, nos quais se atribuiu um apoio financeiro suplementar de 20% quando se registasse acesso de mulheres a profissões ou sectores onde estavam sub-representadas. Outros programas nos quais foram introduzidas medidas de acção positiva, no mesmo sentido, foram os de “Formação e Integração de Quadros” (FIQ), “Formação e Integração de Adultos” (FIA), “Inserção de Jovens na Vida Activa” (IJOVIP) e (já no início dos anos 1990) o “Sistema de Aprendizagem”.

Por outro lado, foi decidida (em 1988) a atribuição de um subsídio de infantário para facilitar a frequência de cursos de formação profissional por parte de formandos/as que comprovassem ter filhos/as a cargo e a necessidade de os/as confiar a terceiras pessoas para poderem frequentar cursos de formação nos Centros de Gestão Directa do IEFP.

Entre 1986 e 1989, foram desenvolvidos projectos-piloto, com carácter inovador, de formação de raparigas na área da construção civil e em serralharia civil e mecânica; e foram recrutadas 10 monitoras de formação para os Centros de Emprego do IEFP em áreas não tradicionais. Estes vieram a revelar-se projectos experimentais importantes, que abriram caminho para as acções específicas para mulheres.

Assistindo-se a *“um progressivo reconhecimento da necessidade de introduzir formações específicas para mulheres”* (Nunes 1999: 31), estas vieram a ser contempladas no QCA I (1990-1993), através de dois Programas Operacionais (para jovens e adultas) e na Iniciativa NOW (Novas Oportunidades para as Mulheres) (lançada em 1991). Também estas

acções específicas, porém, vieram a ser questionadas, ganhando importância crescente (em primeiro lugar no Conselho da Europa mas também a nível da Comissão Europeia) a estratégia de *mainstreaming*. É esta a orientação que veio a ser seguida no QCA II (1994-1999), que assume a promoção da igualdade de oportunidades como uma “prioridade transversal” a todas as intervenções operacionais. Contudo, a avaliação efectuada pela Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu a meio do percurso do QCA II veio a concluir que o *mainstreaming* não teve o impacto esperado, tendo-se mesmo registado uma regressão da participação feminina em todas as modalidades de formação.

Em 1997, com a adopção da Estratégia Europeia para o Emprego, a igualdade de oportunidades passou a constituir-se como um eixo autónomo – um dos quatro pilares do Plano Nacional de Emprego, ao mesmo tempo que a dimensão “igualdade” se inscreveu de forma transversal nos restantes.

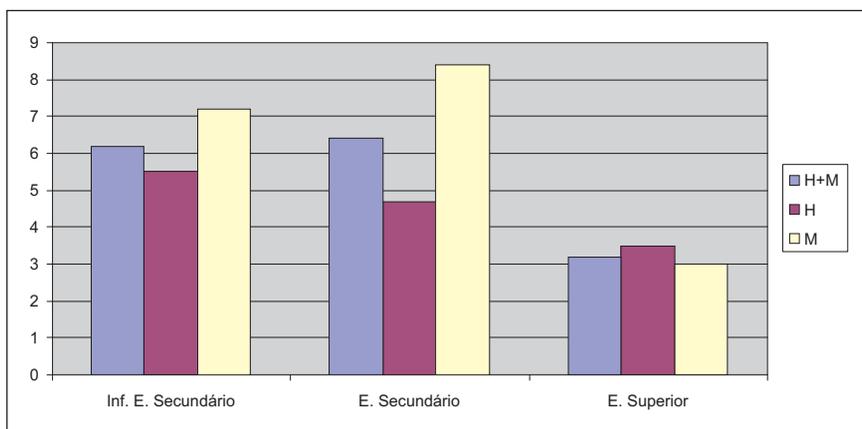
Também em 1997 foi aprovado o Plano Global para a Igualdade de Oportunidades que previa, entre outras medidas, na área da formação profissional, fomentar a participação das mulheres na formação profissional, aumentar as suas possibilidades de requalificação e acesso a áreas profissionais novas ou onde estivessem sub-representadas e promover o desenvolvimento da sua carreira profissional. Previa, ainda, incluir na formação de agentes da administração pública e dos/as formadores/as o tema género e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

O final da década de 1990 foi também marcado pelo surgimento de informação estatística relevante e inovadora. A partir da edição de 1998 do relatório *Employment Outlook*, a OCDE começou a apresentar com carácter sistemático informação susceptível de cobrir a relação educação-emprego/ /desemprego por sexos, aplicada à maioria dos países membros. Não se tratando de informação longitudinal, muito menos de natureza individual mas, sim, de médias nacionais, estes novos dados permitem mesmo assim inferências importantes sobre a articulação destes dois domínios fundamentais, possibilitando ainda a sua comparação entre países. Tem-se assim, designadamente, acesso à informação que cruza taxas de desemprego por nível de educação (Inferior ao Ensino secundário; Ensino secundário; Ensino superior) para homens e mulheres de idades entre os 25 e os 64 anos, nesta edição relativamente ao ano de 1995.

Ora, para este ano e para Portugal, constata-se um aspecto que se virá a repetir com alguma frequência e que é sintomático da desvalorização das

qualificações das mulheres pelo mercado de trabalho: não só em igualdade de habilitações escolares elas sofrem quase sempre mais o desemprego do que os homens, como também a procura de mais escolaridade não as defende crescentemente, como àqueles, do risco de desemprego: tal é particularmente o caso da conclusão do ensino secundário, que, em 1995, para os homens se traduzia numa redução de 0,8 p.p. da taxa de desemprego, enquanto para as mulheres esta se agravava de 7,2% para 8,4% para igual esforço educativo:

**Gráfico 5.2 – Taxas de desemprego por nível educacional e por sexos para a população de 25 a 54 anos – Portugal, 1995**



Fonte: OCDE (1998).

É com o investimento em ensino superior que, do ponto de vista da probabilidade de desemprego, a situação laboral das mulheres se vê significativamente melhorada. Não é assim de surpreender que na transição para a década seguinte assistamos a um reforço da procura, por parte das mulheres, de habilitações superiores e de formação avançada. Como veremos, um tal esforço – estrategicamente realizado ou não – depara frequentemente com obstáculos mais significativos e recolhe geralmente um reconhecimento bem inferior ao dos homens em igualdade de circunstâncias.

#### 4. A década de 2000

A transição para o novo milénio foi acompanhada pela aprovação de um novo Quadro Comunitário de Apoio – QCA III, 2000-2006, no qual o

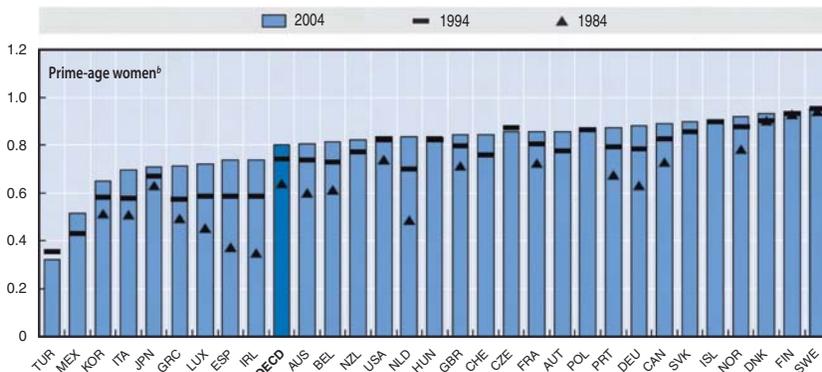
princípio da igualdade entre mulheres e homens constitui um dos domínios prioritários das opções estratégicas para o reforço da cidadania e coesão social, e figura como tema transversal a todas as intervenções. Contudo, avaliações feitas sobre a efectividade da transversalização da perspectiva da igualdade de género nos programas operacionais do QCA III e das iniciativas comunitárias (Perista, 2003, 2005) concluíram, em termos gerais, por um insuficiente, e por vezes desadequado, tratamento desta temática. Salientando apenas alguns dos resultados dessas avaliações, concluía-se pelo enquadramento da temática da igualdade entre mulheres e homens num conceito “amplo” de igualdade de oportunidades, que abrangia dimensões tais como a etnia, a idade, a deficiência ou a equidade regional, daí decorrendo uma relativa diluição das questões relativas à igualdade de género; pela abordagem da igualdade apenas na perspectiva da promoção da situação das mulheres em relação à dos homens e não na perspectiva da promoção de uma participação equilibrada de mulheres e de homens na vida profissional e familiar; pela temática da igualdade entre mulheres e homens ser, em geral, um domínio insuficientemente focado nos diagnósticos e pouco contemplado ao nível da definição de objectivos e medidas; pela insuficiência de mecanismos de acompanhamento e avaliação de progressos nesta matéria, bem como de avaliação do contributo efectivo dos programas para a redução das assimetrias e para a promoção da igualdade de género.

Cabe, contudo, ainda ao nível do QCA III, fazer referência a uma medida específica dirigida à promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens – a medida 4.4 do POEFDS – Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social. Antes de mais, pela inclusão, neste Programa, de uma medida autónoma, com natureza de acção positiva no domínio da promoção da igualdade de mulheres e de homens. Mas também pelo modo como quer a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego –, nomeadamente através da atribuição do Prémio Igualdade é Qualidade, quer a CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres –, nomeadamente através da gestão da modalidade da Pequena Subvenção dirigida ao apoio a organizações não governamentais, são associadas à implementação desta Medida 4.4.

A este novo período de programação, em termos de fundos comunitários, correspondeu um reforço da especificidade da situação portuguesa quanto à participação das mulheres no mercado de trabalho, situando-a em níveis que, na Europa, só a Alemanha, Eslováquia e os países nórdicos conseguem superar. Referimo-nos às mulheres do grupo *prime age*, segundo a designação da OCDE, ou seja, no escalão etário dos 25 aos 54 anos de

idade, independentemente do seu nível de escolaridade. Recolhemos, para ilustração, um gráfico desta última fonte muito sintomático a este respeito:

**Gráfico 5.3 – Taxas de participação relativas para grupos específicos, 1984-2004**

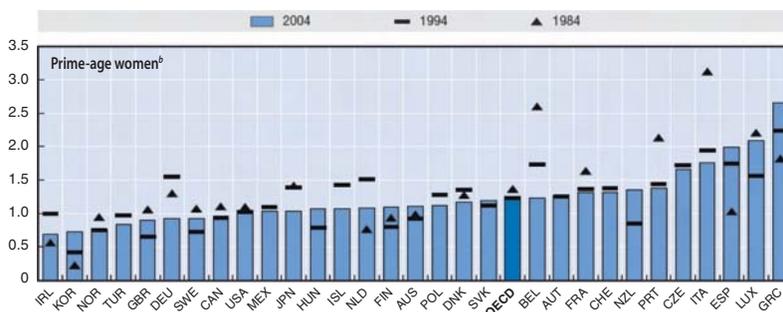


Fonte: OCDE (2006).

AUS – Austrália; AUT – Áustria; BEL – Bélgica; CAN – Canadá; CHE – Suíça; CZE – República Checa; DEU – Alemanha; DNK – Dinamarca; ESP – Espanha; FIN – Finlândia; FRA – França; GBR – Reino Unido; GRC – Grécia; HUN – Hungria; IRL – Irlanda; ISL – Islândia; ITA – Itália; JPN – Japão; KOR – Coreia do Sul; LUX – Luxemburgo; MEX – México; NLD – Países Baixos; NOR – Noruega; NZL – Nova Zelândia; OECD – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico; POL – Polónia; PRT – Portugal; SVK – Eslováquia; SWE – Suécia; TUR – Turquia; USA – Estados Unidos da América;

Torna-se muito interessante constatar que, em 2004, e segundo aquela mesma fonte e publicação, uma elevada taxa de participação das portuguesas no mercado de trabalho as colocava, não obstante, face ao risco de desemprego, em pior situação do que as mulheres de outros países que vimos terem taxas de participação mais baixas:

**Gráfico 5.4 – Taxas de desemprego para grupos específicos, 1984-2004**



Fonte: OCDE (2006).

Consideremos, então, a relação entre emprego e educação/formação das mulheres (e homens) portuguesas/es, tentando descortinar, uma vez mais, fontes potenciais de explicação daquela pior situação laboral.

Tomando os dados relativos ao ensino secundário em 2004, constatamos taxas de feminização bem mais elevadas no chamado ensino regular (54,6%) do que no ensino profissional (44,6%) e ainda mais do que nos cursos de educação e formação (32,7%) (CIG, 2007) sendo que estas duas últimas modalidades educativas se afirmaram com a intenção expressa de facilitar a inserção laboral dos/as jovens. Pode argumentar-se que tal tinha a ver, parcialmente, com o facto de uma percentagem crescente de raparigas se propor frequentar o ensino superior, com o qual o ensino regular se tem encontrado em mais estreita associação.

Assim é, com efeito, já que em 2004 a taxa de feminização dos/as diplomados/as pelo ensino superior se situava já em 65,9%. Aliás, entre 1995 e 2007, e de acordo com o *Inquérito ao Emprego* do INE (*serial*), a proporção de mulheres com ensino superior mais do que duplicou, passando de 5,0% para 10,7%, enquanto a dos homens em nível equivalente apenas se multiplicou por 1,4 (de 5,5% para 7,6%). No entanto, e ainda segundo a CIG (2007), continuavam a verificar-se nas saídas deste último grau de ensino os enviesamentos de género que, desde o início, temos referido como marcando persistentemente as escolhas de áreas de estudo: as taxas de feminização atingiam máximos em domínios como o da Educação (86,3%), Saúde e Protecção Social (79,8%) e, agora um pouco mais atenuadamente, Artes e Humanidades (66,5%), enquanto resistiam a sair da casa dos trinta por cento nas Engenharias (33,4%).

Esta manutenção de opções quanto a áreas de estudo no ensino superior não significa, longe disso, um menor envolvimento ou intenção de menos esforço das raparigas neste grau de ensino, tanto no 1.º ciclo (anterior licenciatura) como nos estudos superiores avançados (mestrados e doutoramentos). Com efeito, análises recentes apontam para reflexos de um maior grau de consciencialização e motivação para um bom desempenho escolar das universitárias portuguesas em igualdade de circunstâncias com os seus colegas rapazes, como nos mostram resultados do Observatório Pedagógico do Instituto Superior de Economia e Gestão para a generalidade dos/as seus/suas cerca de 3800 alunos/as no ano lectivo de 2007-2008:

(...) Para as alunas (excepto em Matemática 1), o capital humano dos pais – especialmente do pai – parece constituir um recurso, provavelmente também um indicador de rendimento, que lhes serve de apoio para o

desenvolvimento dos seus objectivos escolares nesta fase que antecede a idade adulta. Enquanto que, ao mesmo tempo, a maioria dos alunos parece servir-se daquele mesmo recurso para estender a sua vivência de adolescentes (Chagas Lopes e Leão Fernandes, 2008: 18).

Estas conclusões podem ser ilustradas com casos retirados de alguns dos poucos estudos de trajectórias de escolaridade e emprego numa perspectiva de género que têm sido desenvolvidos em Portugal:

A Susana tem 23 anos, é solteira e vive com a mãe. Frequenta presentemente o ensino superior público e, tal como os seus pais, que concluíram um curso superior, também ambiciona concluir o seu. A Susana nunca interrompeu estudos, nunca reprovou, nem trabalhou ou participou em qualquer acção de formação profissional antes de entrar para a faculdade. Uma vez na faculdade, procurou e arranjou emprego por resposta a anúncios, tendo tido até agora dois empregos.

Fonte: Chagas Lopes et al. (2005a).

O Ricardo é solteiro e tem 29 anos. Tanto o pai como a mãe possuem o 3.º ciclo do ensino básico. Teve um percurso escolar complicado, na medida em que reprovou três vezes no 3.º ciclo e uma vez no ensino secundário, devido ao tempo que dedicava à prática de actividades desportivas. Prossegue os seus estudos numa universidade pública, embora falte às aulas com frequência, sobretudo devido ao facto de continuar a praticar desporto. Ainda não terminou a licenciatura.

Fonte: Chagas Lopes et al. (2005a).

*“Eu e a minha irmã gostamos de ter tudo bem feito, direitinho, e o meu irmão não, se ele tem testes negativos, paciência... ele quer é fazer body[board]... ir para as festas à noite, isso é que são as prioridades dele.”*  
(Entrevista de grupo: estudante universitária do sexo feminino)

Fonte: Guerreiro e Abrantes (2004).

Como, ao mesmo tempo, os resultados acima referidos também revelavam um efeito muito mais desestabilizador do casamento e do primeiro emprego sobre o desempenho escolar para os jovens do sexo masculino do que para as suas colegas, concluíamos que, muito provavelmente,

(...) as raparigas e os rapazes parecem (em consequência) fazer transições diferentes para a vida adulta: o investimento em educação parece implicar para elas uma transição mais suave e uma melhor adaptação à mudança de estado civil e ao assumir de novas responsabilidades. Enquanto para eles o casamento ou a vida a dois constituem um ponto de viragem e um assumir de responsabilidades que se traduzem em muito maior dificuldade em conciliar o estudo com o novo tipo de vida (Chagas Lopes e Leão Fernandes, 2008: 18).

Nas acções de formação profissional de iniciativa do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), e caminhando para a situação actual,

assiste-se a um panorama relativamente diferente do das décadas anteriores, já que nos designados Programas e Medidas de Emprego a taxa de feminização se situava em 69% em 2006-2008, sendo máxima (73,5%) nas acções do Mercado Social de Emprego. Também nos programas visando a inserção ou reinserção laboral através da formação em exercício – medida Formação e Emprego –, a taxa de feminização era agora elevada (63%), sendo no entanto significativamente inferior no domínio da Criação de Emprego e Empresas (54%), conforme dados da CITE (2009). No que às Medidas de Formação Profissional respeita, a taxa de feminização global foi, naquele período, da ordem dos 52,5%, atingindo um extremo de 72,5% na Formação de Adultos Desempregados. Este último resultado não é, decerto, estranho à situação de grande vulnerabilidade das mulheres portuguesas face ao desemprego, uma tendência de fundo persistente e cujas razões entroncam ainda em causas de há muito enraizadas, pese embora a fase recente de análise que estamos a considerar.

Os últimos anos têm sido pautados por uma relativa continuidade, ao nível das medidas de política no domínio da promoção da igualdade de género na educação/formação e emprego, mas também por alguns progressos neste domínio em matéria legislativa e organizacional.

Quanto a planos especificamente dirigidos à promoção da igualdade de género, o II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006, bem como o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género 2007-2010 integram, entre os seus domínios de acção prioritários, a educação, a formação e o emprego.

Também no Plano Nacional de Emprego 2005-2008, tal como aliás no Plano Nacional para o Crescimento e o Emprego, as políticas de igualdade de oportunidades para todos e de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres assumem uma dimensão transversal em todas as directrizes, com abordagem específica na aproximação ao longo do ciclo de vida.

A igualdade de género constitui, por outro lado, um dos eixos prioritários do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) – Portugal 2007-2013. Mais particularmente na área da formação profissional, está disponível, desde Dezembro de 2004, nos centros de formação geridos pelo IEFP, um referencial de formação de formadores/as intitulado “Para uma cidadania activa: igualdade entre mulheres e homens”. Este veio a dar origem a um módulo de *e-learning* integrado, desde Novembro de 2006, no sistema de formação permanente do IEFP.

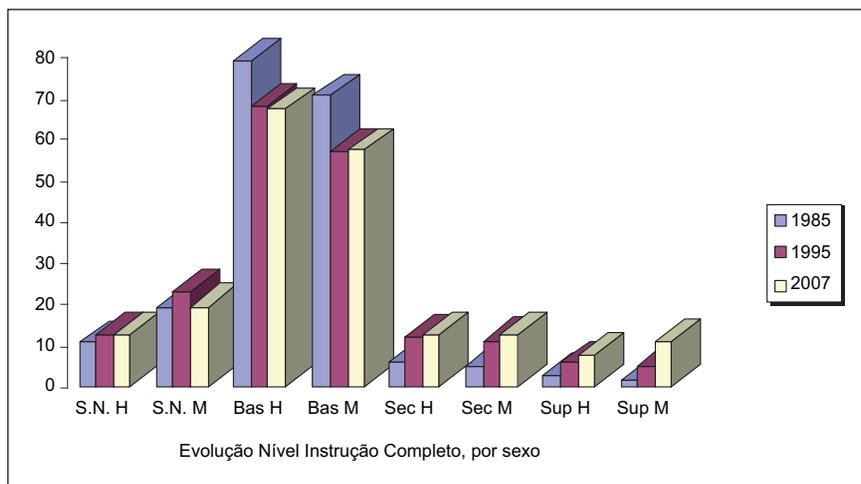
A dessegregação com base no género é promovida, nomeadamente, pelo Código do Trabalho. Quer na sua regulamentação datada de 2004, quer na sua revisão aprovada em 2009, este determina que nas acções de formação dirigidas a profissões exercidas predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação.

Os progressos em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional têm, por outro lado, sido objecto de avaliação em relatório anual, elaborado sob coordenação da CITE: até à data, foram apresentados dois relatórios, um relativo a 2005 e outro relativo ao período 2006-2008 (apesar da lei que impõe a sua elaboração datar de 2001).

Refira-se, ainda, relativamente às empresas, que desde 2008 as orientações estratégicas para o sector empresarial do Estado definem que as empresas públicas devem observar, entre outras, uma orientação no sentido de, no quadro da política de recursos humanos e promoção da igualdade, conceber e implementar planos para a igualdade entre homens e mulheres, tendentes a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e pessoal.

Apesar das iniciativas tomadas e dos progressos alcançados, continuam, porém, a verificar-se resultados preocupantes para alguns indicadores, desde logo uma percentagem muito elevada de mulheres “sem qualquer nível de instrução” (19,4%) e, aspecto ainda pior, parece assistir-se a um reforço do peso relativo das mulheres que apenas tinham concluído o ensino básico (1.º, 2.º e 3.º ciclos): aquela percentagem situava-se nos 56,9% em 1995 e terá aumentado para 57,4% em 2007, de acordo com cálculos elementares que a informação do *Inquérito ao Emprego* (INE, *serial*) permite. Podendo embora ter-se verificado alteração de critérios estatísticos, ou outros, ao longo daqueles doze anos, tornando difíceis as comparações, a verdade é que, em igual período e de acordo com a mesma fonte e cálculos, o peso relativo dos homens com apenas o ensino básico continuou a diminuir (de 68,2% em 1995 para 67,3% em 2007). Parece, pois, que pouco se ganhou, muito pelo contrário, em termos de eliminação da bipolarização escolar das mulheres portuguesas no período entre 1995 e 2007:

**Gráfico 5.5 – Evolução do nível de instrução completo, por sexo, entre 1985 e 2007**



**Legenda:** S.N. H – Sem Nível de Instrução, Homens; S.N. M – Sem Nível de Instrução, Mulheres; Bas H – Ensino Básico, Homens; Bas M – Ensino Básico, Mulheres; Sec H – Ensino Secundário, Homens; Sec M – Ensino Secundário, Mulheres; Sup H – Ensino Superior, Homens; Sup M – Ensino Superior, Mulheres.

**Fonte:** INE, *Inquérito ao Emprego*.

O *Employment Outlook* de 2009 revela-nos, no entanto, um resultado bem mais estimulante para a relação entre níveis de educação e probabilidade de desemprego das portuguesas do que aquele que atrás vimos caracterizar o ano de 1995: com efeito, aquele relatório mostra que, em 2007, não só a taxa de participação das mulheres aumentava sistematicamente com o nível de escolaridade, confirmando resultados de períodos anteriores, como também aquela progressão escolar correspondia a taxas de desemprego sucessivamente inferiores: 9,8% para as mulheres com menos do que o ensino secundário, 7,8% para as detentoras daquele nível e 7,6% para as que concluíram estudos superiores. Sempre acima, porém, das taxas de desemprego masculinas, como habitualmente. Além do mais, enquanto para os portugueses, em 2007, a detenção do ensino superior face ao secundário lhes reduzia a probabilidade/taxa de desemprego em 0,8 p.p. (de 5,9% para 5,1%), as portuguesas em igualdade de níveis de educação só viam a taxa de desemprego reduzir-se 0,2 p.p., confirmando uma vez mais o facto de um esforço equivalente em escolaridade render muito menos para as mulheres do que para os homens em Portugal. E não teria que ser necessariamente assim, já que aquelas duas décimas de ponto percentual de diminuição do risco de desemprego entre o ensino secundário e o superior só encontram equivalente, naquele ano, na Dinamarca, no Luxemburgo e na Noruega, países onde o risco de desemprego das mulheres com estudos superiores

não ultrapassava os 3,4%. Em todos os outros países europeus (UE-19) da OCDE aquele prémio de sobreeducação para as mulheres, medido em termos de probabilidade de diminuição do desemprego, atingiu um valor médio de -2,6 p.p.

Apesar da desvalorização relativa a que o mercado de trabalho continuou a votar a persistência do esforço das mulheres em mais educação, as portuguesas dos anos 2000 marcam cada vez mais presença também nos estudos avançados – mestrados e doutoramentos.

Estudos envolvendo a análise das mulheres e homens em processo de mestrado e doutoramento são claros em apontar também a grande persistência e empenhamento daquelas face aos maiores obstáculos que se lhes colocam em geral, quando em comparação com os homens, no prosseguimento daquelas formações avançadas. Tal é o caso de um estudo realizado no âmbito de um projecto da Fundação para a Ciência e Tecnologia, envolvendo quatro instituições universitárias portuguesas,<sup>5</sup> que concluiu que as mulheres, em igualdade de circunstâncias em termos de sucesso escolar anterior, tendem a levar mais tempo do que os homens a finalizar o mestrado e têm, com maior frequência, de lidar com falta de apoio familiar no desenvolvimento desta etapa académica (UIED, 2002).

Outros estudos (Perista e Silva, 2004; Falcão Casaca e Chagas Lopes, 2009) têm demonstrado que as mulheres ocupam cada vez mais profissões científicas e tecnológicas, o que corresponde ao seu acesso crescente a formações avançadas. No entanto, em ciência, as mulheres continuam relativamente segregadas em termos ocupacionais, com uma baixa participação em actividades de investigação e desenvolvimento nas empresas, e com uma maior representação relativa nas carreiras associadas ao ensino superior e a laboratórios do Estado. Assim sendo, as mulheres, mais ainda do que os homens cientistas, vêm-se confrontadas com a necessidade de prosseguir mestrados e doutoramentos, percurso no qual se defrontam com dificuldades particulares. Em boa parte devido à persistência de fortes assimetrias na partilha de responsabilidades e funções ao nível das tarefas domésticas e do trabalho de cuidar, as mulheres defrontam-se geralmente com uma maior falta de apoios familiares o que as leva, em muitos casos, a prolongar o

---

<sup>5</sup> Essas instituições foram a Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa (entidade coordenadora do projecto através da UIED – Unidade de Investigação em Educação e Desenvolvimento), o Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa, a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa e o Departamento de Ciências da Educação da Universidade de Aveiro.

período de desenvolvimento e a adiar a data de conclusão de graus académicos avançados.

Por outro lado, ainda de acordo com Sara Falcão Casaca e Margarida Chagas Lopes (2009), a obtenção de um mestrado ou doutoramento nem sempre cumpre as expectativas iniciais em termos de segurança e qualidade de emprego, em particular para as mulheres:

(...) concluir um mestrado deveria ser tido como uma estratégia adequada (...) para ultrapassar a precariedade de emprego e o confinamento a actividades de baixo estatuto ocupacional. No entanto, (...) as mulheres têm menores oportunidades do que os homens de prosseguir uma tal estratégia. Para além disso, enquanto a maioria dos homens se considera “bastante satisfeito” com a situação na carreira académica após o doutoramento, menos de um terço das mulheres inquiridas expressaram a mesma opinião (Falcão Casaca e Chagas Lopes, 2009: 28-29).

Contudo, apesar das dificuldades, tem sido reconhecida e analisada em estudos anteriores (e.g. Chagas Lopes *et al.*, 2001) a capacidade de resiliência das mulheres, expressa, designadamente, na maior frequência de reversibilidade de trajetórias de escolaridade pós-inserção profissional nas trajetórias femininas (nalguns casos, mesmo após o casamento e o nascimento de filhos/as). O caso que a seguir se apresenta, em que escola/trabalho/vida familiar se vão entrecruzando na trajetória de vida desta mulher, é claramente ilustrativo desta resiliência:

A Laura tem 34 anos. Viu-se forçada a começar a trabalhar ainda antes de concluir o ensino secundário para complementar o orçamento familiar. Apesar de ter interrompido várias vezes o seu percurso escolar, nomeadamente por ter de ajudar a tratar da casa e da família, foi sempre retomando os estudos. Chegou a entrar na universidade mas devido a ter de conciliar os estudos com um trabalho a tempo inteiro não chegou a concluir o curso superior. Entretanto, casou-se aos 22 anos e teve o seu primeiro filho aos 23. Tem actualmente três filhos. Ainda hoje a Laura põe a hipótese de voltar a estudar, desejo que a leva mesmo a equacionar, no futuro, deixar o emprego que tem.

*Fonte:* Adaptado de Chagas Lopes et al. (2005a).

## 5. Conclusão

Sintetizámos, assim, alguns traços descritivos e tanto quanto possível caracterizadores da desvalorização relativa a que a sociedade, em geral, e o mercado de trabalho, mais directamente, têm vindo a votar o esforço e empenho das mulheres na aquisição constante de mais qualificações e competências. Processo ainda claramente desigual, face ao dos homens, feito

de esforço, duplas cargas, múltiplas jornadas, mas não menor motivação, como todos os estudos e contributos convergem em levar-nos a concluir.

Ao longo deste breve percurso histórico, começou por se tornar evidente a desigualdade de oportunidades no acesso ao emprego, numa altura – a transição para os anos 1970 – em que a contribuição das qualificações do trabalho para o processo de desenvolvimento era ainda pouco expressiva. Pouco qualificados/as em geral, tanto homens como mulheres sofriam, desigualmente, no entanto, as consequências do êxodo rural, da modernização da estrutura económica e da inserção nas novas actividades produtivas, com um maior acesso dos homens a melhores oportunidades de trabalho e aos melhores empregos.

Nos anos 1970, a primeira fase de reconversão de actividades tradicionais de elevada feminização, como o têxtil e as confecções, poderia ter constituído uma primeira grande oportunidade para a intervenção da formação profissional na valorização e modernização do emprego feminino. No entanto, tal não sucedeu. Entre outras razões, nas quais não deixa de pesar a insuficiente estruturação da formação naquela altura, não podemos descartar o facto de as qualificações formais de base, de trabalhadores e trabalhadoras, serem muito escassas.

Quando, com os anos 1980, se assiste a um desenvolvimento sem precedentes da educação formal a todos os níveis, e com ele vemos as mulheres a representar uma fatia cada vez maior dos/as habilitados/as com níveis de escolaridade sucessivamente mais elevados, parecia que a desigualdade de oportunidades perante o mercado de trabalho tinha os seus dias contados. Ora, a história daquele período, bem como dos subsequentes, que aqui passámos em breve revista, mostra-nos precisamente o contrário.

Por um lado, a heterogeneidade das mulheres perante a educação e a formação manteve-se de forma persistente ao longo de todo o período considerado, conformando o padrão que temos designado por estrutura bimodal. Por outro, a esforço equivalente em “investimento em capital humano” de mulheres e homens não correspondem os mesmos resultados em termos de oportunidades de emprego, estatuto e condições de trabalho e, ainda, grau de satisfação relativa com o mesmo para umas e para outros. As mulheres têm, sistematicamente, de estudar mais, de participar mais em formação e, depois, de esperar mais tempo por um emprego e por uma eventual promoção do que os homens com formação e qualificações equivalentes.

Reforçar tanto a educação formal como a participação em cursos de formação, como, ainda, prosseguir para estudos avançados, tem constituído uma característica marcante das opções das mulheres, evidente desde os anos da adolescência. Por estratégia ou não, protagonizam trajetórias de formação e aprendizagem que, de forma sábia e madura, combinam tanto com o exercício profissional como com as actividades familiares e o cuidar. Em consequência, precisam em regra de mais tempo do que os homens – a quem ajudam a facilitar percursos idênticos... – para concluir essas formações, embora fazendo-o frequentemente com melhores resultados. As consequências desse esforço não se traduzem, no entanto, num adequado reconhecimento pelo mercado de trabalho, mesmo quando (e talvez sobretudo se) em profissões de maior exigência em conhecimento.

A formação profissional poderia ter vindo a compensar esta situação de desvantagem relativa. Com efeito, se é certo que nos anos 1970 a intervenção pública pela formação profissional ainda não estava suficientemente estruturada, nas décadas seguintes seria de esperar daquela um efeito corrector das desigualdades... Ou não tivesse sido objectivo da Lei da Igualdade, logo em 1979, a promoção e implementação de medidas de política e intervenção específicas no domínio do emprego e da formação profissional.

Mesmo nos casos em que, progressivamente, tal objectivo veio a ser concretizado, muitas vezes com avanços e recuos, os resultados ficaram frequentemente aquém do esperado.

Contudo, é inegável que a promoção de uma efectiva igualdade de género na educação, formação e trabalho, domínios que a CITE sempre assumiu como sendo de intervenção prioritária, foi sendo consagrada em diferentes instrumentos programáticos e planos estratégicos. Se bem que sob formas de operacionalização distintas, não dissociáveis de perspectivas de abordagem nem sempre coincidentes.

Se os exercícios de prospectiva são sempre difíceis, a actual conjuntura social e económica ainda menos os favorece, tornando opacos os contornos da evolução previsível das trajetórias de educação, formação e trabalho de mulheres e de homens. Não obstante, temos como certo que se mantém indispensável um investimento deliberado, em particular por parte das políticas públicas, na implementação de mecanismos promotores da igualdade de género nestes domínios. A história de 30 anos de esforço, empenhamento e persistência de muitas mulheres, mas também de alguns

homens, na construção da igualdade de género faz-nos, no entanto, antever que a semente deixada por tantas conquistas que temos como irreversíveis só poderá fazer germinar maiores convergências nas trajectórias das mulheres e dos homens perante a educação, a formação e o trabalho.

## Bibliografia

- Barreto, António (org.) (2000), *A Situação Social em Portugal 1960-1999*, Vol. II, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.
- Chagas Lopes, Margarida e Perista, Heloísa (1992), *Trajectórias familiares e modos de inserção laboral das mulheres: duas dimensões da mesma realidade*, Lisboa, CITE.
- Chagas Lopes, Margarida; Ferreira, Cândida e Perista, Heloísa (1992), *Occupational Segregation in Portugal 1991-1992*, Portuguese Expert Group on “Women and Employment”, EEC-DG V Network Group on Women and the Labour Market.
- Chagas Lopes, Margarida; Ferreira, Cândida e Perista, Heloísa (1993), «Portuguese Women on the Labour Market», in D. Meulders, R. Plasman e V. Stricht (org.), *Position of Women on the Labour Market in the European Community*, London, Dartmouth P.C.
- Chagas Lopes, Margarida (coord.); Leão Fernandes, Graça e Perista, Heloísa; com a colaboração de Correia, Sílvia; Luís, Paula; Ramos, Guida e Trindade, Sónia (2001), *Trajectórias profissionais em ciclo de vida e dinâmicas de exclusão social. Uma abordagem em termos de género*, CISEP/CESIS, Relatório para a Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Chagas Lopes, Margarida; Leão Fernandes, Graça; Perista, Heloísa; Lopes, Sofia e Brito, Tânia (2005a), *Trajectórias escolares, inserção profissional e desigualdades laborais: uma abordagem de género*, CISEP/CESIS, Relatório para a Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Chagas Lopes, Margarida; Leão Fernandes, Graça e Perista, Heloísa (2005b), «Trajectórias Escolares e Vida Familiar: uma análise de transições numa perspectiva de género», *Sociedade e Trabalho*, n.º 25.
- Chagas Lopes, Margarida (2006), «Portuguese women in science and technology (S&T): some gender features behind MSc, and PhD. Achievement». European Conference on Educational Research, Universidade de Genebra, 13-15 de Setembro de 2006 [em linha], disponível em: <<http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/157086.htm>> [consultado em 29/03/2010].

- Chagas Lopes, Margarida e Leão Fernandes, Graça (2008), «Interruptions and Failure in Higher Education: evidence from ISEG-UTL», European Conference on Educational Research, Universidade de Gotemburgo, Setembro de 2008 [em linha], disponível em: <[http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/184679.pdfbe/COLN/COLN\\_default.htmlac](http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/184679.pdfbe/COLN/COLN_default.htmlac)> [consultado em 29/03/2010].
- CIG (2007), *A Igualdade de Género em Portugal*, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- CITE (2009), *Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2006-2008*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Cunha Rêgo, Maria do Céu (1999), «A igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional», *Sociedade e Trabalho*, n.º 6.
- Falcão Casaca, Sara (2005), *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género*, tese de doutoramento, Lisboa, ISEG.
- Falcão Casaca, Sara e Chagas Lopes, Margarida (2009), *Gender matters in scientific and technological fields: time as a biased resource*, SOCIUS Working Papers, n.º 6/2009.
- Guerreiro, Maria das Dores e Abrantes, Pedro (2004), *Transições incertas. Os jovens perante o trabalho e a família*, Lisboa, DGEEP-CID.
- INE (serial), *Inquérito ao Emprego*, Lisboa, Instituto Nacional de Estatística.
- MTSS (1981), *Quadros de Pessoal*, Lisboa, Ministério do Trabalho e Segurança Social.
- Nunes, Maria do Carmo (1981), *A Mulher no mercado de trabalho – análise de duas décadas* (documento policopiado).
- Nunes, Maria do Carmo (1984), «Women at work in Portugal», M.J. Davidson e C.L. Cooper (eds.), *Women at Work*, John Wiley & Sons Ltd.
- Nunes, Maria do Carmo (1985a), «Ensino e Emprego de Mulheres», *Cadernos de Consulta Psicológica*, n.º 1.
- Nunes, Maria do Carmo (1985b), «A Mulher face ao Emprego», Seminário de Avaliação da Década da Mulher das Nações Unidas (1976-1985), Lisboa, Conselho Consultivo da Comissão da Condição Feminina.

- Nunes, Maria do Carmo (1988), *Breve nota sobre a situação da mulher no mercado de emprego e medidas de política tomadas e previstas para 1989*, Lisboa, IEFP (documento policopiado).
- Nunes, Maria do Carmo (1999), «Igualdade de oportunidades na formação e no emprego: balanço de duas décadas de políticas e de acção», *Sociedade e Trabalho*, n.º 6.
- OCDE (1991), *Employment Outlook*, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [em linha], disponível em <<http://www.oecd.org/dataoecd/8/49/2080286.pdf>> [consultado em 20/10/2009].
- OCDE (1992), *Employment Outlook*, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [em linha], disponível em <<http://www.oecd.org/dataoecd/8/49/2080286.pdf>> [consultado em 20/10/2009].
- OCDE (1995), *Employment Outlook*, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [em linha], disponível em <<http://www.oecd.org/dataoecd/8/49/2080286.pdf>> [consultado em 21/10/2009].
- OCDE (1998), *Employment Outlook*, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [em linha], disponível em <<http://www.oecd.org/dataoecd/8/49/2080286.pdf>> [consultado em 23/10/2009].
- OCDE (2006), *Employment Outlook*, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [em linha], disponível em <<http://www.oecd.org/dataoecd/8/49/2080286.pdf>> [consultado em 23/10/2009].
- Perista, Heloísa (2003), *Análise transversal do tratamento da temática da Igualdade de Oportunidades nos Programas Operacionais do QCA III e nas Iniciativas Comunitárias*, estudo desenvolvido no âmbito das actividades do Grupo de Trabalho Temático Igualdade de Oportunidades – QCA III (documento policopiado).
- Perista, Heloísa (2005), *Análise transversal do tratamento da temática da Igualdade de Oportunidades nos Estudos de Avaliação Intercalar do QCA III e das Iniciativas Comunitárias*, estudo desenvolvido no âmbito das actividades do Grupo de Trabalho Temático Igualdade de Oportunidades – QCA III (documento policopiado).
- Perista, Heloísa e Silva, Alexandra (2004), *Science careers in Portugal*, Centre for the Study of Law & Policy in Europe – Universidade de Leeds, Working Paper n.º 13.
- UIED (2002), *TELOS II – Aprendizagem ao Longo da Vida: Efeitos em Diplomados do Ensino Superior*, POCTI/CED/46747/2002, Lisboa, Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

## Capítulo 6

### Escola e construção da igualdade no trabalho e no emprego<sup>1</sup>

Helena C. Araújo

#### 1. Introdução

A contribuição da educação escolar para o mundo de trabalho tem sido enunciada frequentes vezes na base de concepções em que se atribui à escola a possibilidade e o poder de alterar a configuração social de gerações aí formadas. No entanto, do ponto de vista da Sociologia da Educação, encontram-se perspectivas críticas deste enunciado, vendo antes a contribuição da escola para reproduzir desigualdades e manter o *status quo* injusto.

Nas perspectivas funcionalistas de Talcott Parsons, essa relação foi sustentada acentuando sobretudo a eficácia de uma igualdade de oportunidades de acesso a relações sociais que promoveriam e se sustentariam no mérito individual. Para além disso, a relação da escola com o mundo de trabalho é pensada como sendo de continuidade e baseada em termos funcionais, sem questionamento nem problematização.

Sucederam-se perspectivas que puseram a tónica no lugar do escolar na reprodução de desigualdades e no encaminhamento de jovens formados/as para contextos de trabalho de grande desigualdade, baseados na oposição trabalho manual/trabalho mental (Bourdieu, 1970; Bernstein, 1971; Willis, 1977). A acentuação, nestes últimos estudos, direccionou-se para as questões de classe social, construindo uma visão do carácter desigual e orgânico da escola na reprodução de desigualdades.

Na década de 1990, apareceram estudos que revelaram o sucesso escolar de grupos específicos, anteriormente percebidos como discriminados e segregados. O sucesso escolar de raparigas, tanto oriundas de famílias do mundo de trabalho manual, quer de sectores de quadros médios e altos, foi revelado pelos estudos de Baudelot e Establet, *Allez les Filles!* (1992), e de Arnot, David e Weiner, *Closing the Gender Gap* (1999), nomeadamente. No entanto, as Ciências Sociais e da Educação levaram algum tempo a

---

<sup>1</sup> Este artigo foi possível com a paciente e cuidada busca de dados relevantes elaborada por Mestre Alexandra Alves de Oliveira.

reconhecer, de forma mais abrangente, a mudança que se estava a operar. Isto mesmo sublinha Sérgio Grácio (1997) quando anota que o foco, em particular na Sociologia da Educação no seu entrosamento com os Estudos de Género, esteve nos “processos reprodutores da divisão sexual do trabalho, através da transmissão, tácita ou explícita, e presente em padrões de interacção na sala de aula e em conteúdos de ensino, de estereótipos sexuais que reforçam as características tradicionais das identidades sexuais” (Grácio, 1997: 50), e menos nos processos de procura da oferta educacional. Aliás, remata de forma acertada quando afirma: “centrados nos processos reprodutivos, escapa-lhes que reprodução social coexiste e interage quase sempre com produção social” (*ibidem*: 51).

Este crescimento da presença feminina nas instâncias educativas, em particular no ensino pós-obrigatório, algo deverá ao reconhecimento e impacto das produções dos estudos de género, feministas, dos *women's studies* e à voz das redes internacionais de organizações de mulheres que se concentraram sobre a educação como direito social, a produção de políticas, e ainda a tomada de consciência por gerações de actoras. Assim, as questões da igualdade permitiram ligar as políticas educativas escolares com a possibilidade de formas mais igualitárias de género, sobretudo se medidas pelas taxas de aproveitamento escolar e de diplomas obtidos. A essa luz, o testemunho de académicas como Madeleine Arnot, Miriam David e Gaby Weiner traz uma confirmação de processos que vinham já ocorrendo mas nem sempre reconhecidos no seu impacto:

A expansão do sistema educativo, e particularmente do ensino superior, deu-nos a cada uma de nós a oportunidade de nos afastarmos e distanciarmos dos confinamentos estreitos da domesticidade (Arnot *et al.*, 1999: VIII).

Neste capítulo, procura focar-se as mudanças ocorridas no campo escolar relativas ao sucesso escolar de raparigas, como grupo de género, nos últimos trinta anos, entendendo-as à luz dos debates que se foram travando, não só sobre o seu impacto nos percursos de abertura para a igualdade de oportunidades, como também às mudanças operadas que, em certos aspectos, podem ser lidas em termos de sucesso feminino e também de sucesso de uma escola capaz de mudanças. Assim, focalizar-se-á a atenção na análise de dados estatísticos entre o final dos anos 1970 e os anos mais recentes que permitam visibilizar as mudanças no acesso às instituições educativas, por sexo/género, não só a nível do ensino obrigatório como também no ensino secundário e superior. Com finalidade próxima, apresentar-se-ão dados relativos ao sucesso escolar e à obtenção de diplomas nos níveis de ensino mencionados. Seguidamente,

pesquisam-se dados em profissões que, neste período, têm tido uma presença crescentemente feminina, como a profissão médica e a judiciária, e que podem visibilizar alguns efeitos do impacto do alargamento do acesso e sucesso escolar no que concerne às raparigas. Será ainda apresentada uma revisão de estudos que têm trazido contribuições assinaláveis à procura de uma compreensão mais entrecida, assim como das políticas que foram sendo produzidas neste período em torno das questões do acesso e do sucesso de raparigas.

A terminar, é necessário salientar que a contribuição da escola para a igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego não se pode limitar a uma perspectiva que poderia ficar refém das visões funcionalistas ou do “capital humano”, uma visão não problematizadora da relação entre escola e mundo de trabalho, que, como vários autores têm mostrado, é complexa, não linear (Collins, 1981; Bernstein, 1971; Willis, 1977; Bates *et al.*, 1984; Stoer e Magalhães, 2004; Magalhães, 2003). As contribuições da escola parecem ser inegáveis para o desenvolvimento dessa igualdade, sem que no entanto se possa estabelecer uma relação mecânica de que o que se produz na escola tem consequências imediatas e directas no mundo de trabalho.

Para além disso, a relação da contribuição da escola para uma maior igualdade não pode ficar centrada apenas no acesso e no sucesso escolar, este último medido por taxas de aprovação. Outros problemas persistem – como dificuldades no desenvolvimento de um reconhecimento profissional e político em actividades desenvolvidas por mulheres, e a existência de estereótipos relacionados com questões de género – que continuam a cercar as vidas femininas e masculinas. Estes são problemas que dificultam a igualdade de mulheres e homens e que dificultam o *empowerment* de mulheres, no sentido de poderem desenvolver as suas capacidades de forma mais autónoma e sabedora. E também nestas questões, em torno do desenvolvimento de uma maior igualdade de mulheres e homens, o envolvimento explícito da escola é central.

## **2. Que mudanças na escola nos últimos 30 anos?**

Têm sido produzidos trabalhos, no campo educacional, que procuram focar a relação da escola com os e as jovens que a frequentam e o sucesso escolar por sexo/género. Pode afirmar-se que é na década de 1990 que estudos marcantes, como as obras de Baudelot e Establet (1992) e de Arnot, David e Weiner (1999), já mencionadas, focam o sucesso escolar diferenciado de raparigas e rapazes. Da temática da discriminação das raparigas passa-se a

um novo olhar que acentua sobretudo o sucesso escolar tanto de raparigas com origem em famílias de quadros médios, como de classe trabalhadora: as percentagens apresentadas são mais elevadas do que a dos seus pares masculinos em ambos os grupos sociais.

Em Portugal, os dados referentes à presença de raparigas e rapazes nas escolas, sobretudo no que concerne às taxas de sucesso escolar por sexo/género nos vários níveis de ensino, são mais recentes. Alguns estudos focaram este processo, como adiante se tratará. Apresenta-se, nesta perspectiva, um conjunto de quadros com dados disponíveis sobre o acesso e sucesso de raparigas nos vários níveis de ensino, nos últimos trinta anos.

## 2.1. Em torno do acesso feminino aos vários níveis de ensino

O quadro seguinte incide sobre a presença de raparigas e rapazes nos diferentes graus de ensino, no período 1977-2008, através de números totais de inscrições e de taxas de feminização.

**Quadro 6.1 – Alunos/as inscritos/as por nível de ensino, sexo e taxas de feminização, 1977-2008**

Ano lectivo	Básico			Tx fem (%)	Secundário			Tx fem (%)	Superior			Tx fem (%)
	HM	H	M		HM	H	M		HM	H	M	
1977/78	1 560 791	811 432	749 359	<b>48,0</b>	133 668	67 382	66 024	<b>49,5</b>	81 582	47 517	34 065	<b>41,8</b>
1980/81	1 574 568	813 087	761 481	<b>48,4</b>	176 084	84 091	91 993	<b>52,2</b>	83 754	46 012	37 742	<b>45,1</b>
1990/91	1 484 256	761 600	722 656	<b>48,7</b>	347 911	162 567	185 344	<b>53,3</b>	187 193	83 041	104 152	<b>55,6</b>
2000/01	1 223 151	630 778	592 373	<b>48,4</b>	413 748	194 862	218 886	<b>52,9</b>	387 703	166 661	221 042	<b>57,0</b>
2003/04	1 166 277	601 747	564 530	<b>48,4</b>	382 212	180 987	201 225	<b>52,6</b>	395 063	173 567	221 496	<b>56,1</b>
2007/08	1 187 184	614 327	572 857	<b>48,3</b>	349 477	165 811	183 666	<b>52,6</b>	376 917	175 177	201 740	<b>53,5</b>

**Fontes:** 1977 a 2004 *in* GLASE (2006a); 2007/08: ensino básico e secundário *in* GEPE (2009); ensino superior *in* GPEARI (2009a).

A presença maioritária de rapazes começa por caracterizar a década de 1970 em qualquer nível de ensino: no básico, chegando quase aos 52%; no secundário ultrapassando em meio valor percentual os 50%; no superior, essa presença maioritária é aproximadamente de 58%. No entanto, as décadas posteriores vão assistir a mudanças significativas, ainda que no ensino básico se mantenha um grupo maioritário masculino, próximo dos 52%. No ensino secundário (ainda não obrigatório para os grupos que frequentam este grau de ensino para o conjunto dos anos mencionados), a maioria passa a ser feminina a partir da década de 1980, com valores percentuais oscilando entre os 52-53%, mantendo-se semelhantes ao longo dos últimos trinta anos. Visibiliza-se

o mesmo, no ensino superior, a partir da década de 1990, com percentagens que oscilam entre os 53 e os 56% (Morais e Carvalho, 1993).

Seguem-se quadros que focam os dois últimos níveis de ensino, e as taxas de feminização.

**Quadro 6.2 – Taxa de feminização no ensino secundário (público e privado), segundo a modalidade de ensino, 1977-2007 (%)**

Modalidade	Total	Via de Ensino /Cursos Gerais (1)	Técnico-Profissional/ Cursos Tecnológicos/ Cursos Profissionais (2)	Cursos Nocturnos/ Ensino Recorrente	Cursos EFA e CEF
Ano lectivo					
1977/78	49,3	52,4	37,1		
1980/81	52,0	53,8	30,3		
1990/91	53,1	55,2	44,6	49,2	
2000/01	52,8	56,8	44,5	50,6	
2007/08	52,7	56,9	45,2	47,7	56,4

**Fontes:** 1977/78 a 2003/04 in GIASE (2006b); 2007/08 in GEPE (2009: 72-73).

**Notas:** (1) Inclui os Cursos Complementares dos 10.º e 11.º anos, os Cursos da Via de Ensino do 12.º ano e, desde 1993/94, os Cursos Gerais.

(2) Inclui os Cursos Técnico-Profissionais e Profissionais, os Cursos da Via Profissionalizante do 12.º ano, os Cursos de Nível 3 das Escolas Profissionais e, desde 1993/94, os Cursos Tecnológicos.

As taxas de feminização no ensino secundário compreendem-se mais detalhadamente atentando neste Quadro 6.2, onde surgem por modalidade de ensino. Desde os anos 1980 que as taxas de feminização se mantêm próximas no que refere ao secundário/cursos gerais. Nos cursos técnico-profissionais/ /cursos tecnológicos/cursos profissionais, tem-se vindo a acentuar uma maior taxa de feminização ao longo do período em consideração, e, mais recentemente, no que diz respeito aos cursos EFA<sup>2</sup> e CEF,<sup>3</sup> em que as percentagens revelam uma presença maioritária feminina em torno dos 56%.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> EFA – Educação e Formação de Adultos. Os cursos de educação e formação de adultos destinam-se a cidadãos/ãs com idade igual ou superior a 18 anos, não qualificados ou sem qualificação adequada para efeitos de inserção no mercado de trabalho e que não tenham concluído a escolaridade básica de quatro, seis ou nove anos (Despacho conjunto n.º 1083/2000).

<sup>3</sup> CEF – Cursos de Educação e Formação. Os cursos de educação e formação destinam-se, preferencialmente, a jovens com idade igual ou superior a 15 anos, em risco de abandono escolar ou que já abandonaram antes da conclusão da escolaridade de 12 anos, bem como àqueles/as que, após conclusão dos 12 anos de escolaridade, não possuindo uma qualificação profissional, pretendam adquiri-la para ingresso no mundo do trabalho. Estes cursos proporcionam qualificações de nível 1, 2 e 3, que conferem equivalência aos 6.º, 9.º e 12.º anos de escolaridade, respectivamente (Despacho conjunto n.º 453/2004).

<sup>4</sup> A inclusão de cursos EFA e CEF no chamado “ensino secundário” pode ser considerada inexacta já que inclui actualmente apenas os 10.º, 11.º e 12.º anos de escolaridade ou equivalente. No entanto, ao longo do período aqui considerado, o próprio conceito de “ensino secundário” sofreu modificações, tendo incluído anteriormente os anos escolares que se seguiam ao “ensino primário” e “preparatório”.

**Quadro 6.3 – Taxa de feminização no ensino superior (público e privado), segundo a modalidade de ensino, 1977-2008 (%)**

Modalidade	Total	Ensino Universitário (1)	Ensino Não Universitário (1)
Ano lectivo			
1977/78	41,8	44,7	28,9
1990/91	55,6	55,9	55,1
2000/01	57,0	55,2	59,5
2008/09	53,9	52,0	55,7

**Fontes:** 1977/78 a 2000/01 *in* GIASE (2006b); 2008/09 *in* GPEARI (2009b).

**Notas:** (1) Ensino Universitário – ministrado em universidades; Ensino Não Universitário – ministrado nas restantes instituições de Ensino Superior.

Este quadro incide sobre as taxas de feminização no ensino superior, nos níveis de ensino universitário e no politécnico, no período 1977-2009. De taxas a rondar os 45% no universitário e os 29% no politécnico no final dos anos 1970, ambos os sectores passam a ser mais frequentados por jovens mulheres nos anos 1990, apresentando o politécnico, nas últimas duas décadas, uma maior presença feminina, com percentagens entre os 55 e os quase 60%.

Em suma, os dados apresentados nestes quadros são significativos em relação às mudanças operadas no que diz respeito à presença de raparigas e rapazes, não só ao nível da escola básica, como nos níveis de ensino seguintes. Mostram uma presença evidente das raparigas em contraste com uma visão de discriminação e de marginalização nos percursos escolares em períodos anteriores, nomeadamente no que diz respeito ao ensino secundário e ao ensino superior. No entanto, estes dados não podem fazer esquecer os grupos que continuam a ter processos de insucesso escolar, assumindo percursos de enquadramentos diferentes e desiguais entre raparigas e rapazes (Silva e Araújo, 2007).

## 2.2. Aproveitamento escolar

Para além da frequência das instituições escolares, é também relevante focar as taxas de aproveitamento escolar, ainda que num período mais curto, entre os anos 1990 e o ano de 2007/8, já que se trata dos dados que estão disponíveis por sexo. O Quadro 6.4 apresenta os dados referentes ao ensino básico e ao ensino secundário, visibilizando taxas mais altas de aproveitamento escolar no caso das raparigas, distanciando-se estas, em geral, em 4 pontos percentuais relativamente aos rapazes. No entanto, não se trata de uma taxa

que vai crescendo sucessivamente, antes vai tendo flutuações, ainda que mantendo taxas mais altas no caso das raparigas.

No ensino secundário, as taxas de aproveitamento são também mais elevadas no feminino e a distância atinge diferenças percentuais rondando os 7 e 8 pontos. Em 2007/08, essa diferença apresenta valores percentuais mais baixos, em torno dos 5 pontos.

**Quadro 6.4 – Taxas de conclusão por sexo e nível de ensino, Continente (%)**

	1994/95			2000/01			2003/04			2007/08		
	H	M	HM									
Ensino Básico	85,1	89,5	87,2	x	x	87,7	86,0	91,1	88,5	84,9	87,7	86,2
Ensino Secundário	74,4	82,7	78,9	56,8	63,7	60,5	61,5	70,5	66,4	67,8	72,0	70,1

**Fontes:** Dados de 1994/95 a 2003/04 *in* GIASE (2006b); Dados de 2007/08 *in* GEPE (2009).

**Nota:** x – dados não disponíveis.

No quadro seguinte, apresentam-se dados sobre números totais e percentuais de estudantes inscritas e diplomadas no ensino superior, entre 1970-2008.

**Quadro 6.5 – Estudantes Inscritas e Diplomadas (Totais e %) no Ensino Superior, 1970-2008**

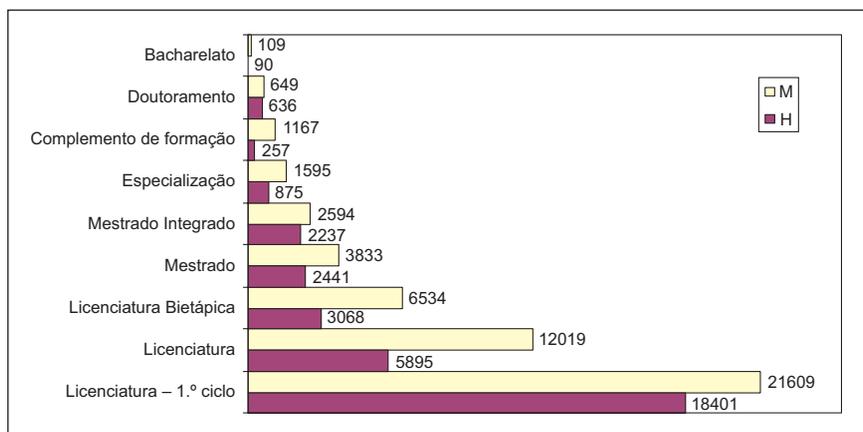
Anos	1970/71	1980/81	1990/91	2000/01	2007/08
<b>Estudantes M Inscritas</b>	21 964	37 845	87 083	221 042	201 740
<b>%</b>	<b>44,4%</b>	<b>45%</b>	<b>55,5%</b>	<b>57,0%</b>	<b>53,5%</b>
<b>Licenciadas M</b>	1028	5470	9218	23 105	37 805
<b>%</b>	<b>33,5%</b>	<b>50%</b>	<b>65,7%</b>	<b>65,1%</b>	<b>58,8%</b>

**Fontes:** Dados anteriores a 2000/01 *in* INE (2004a); 2000/01 e 2007/2008, relativos a estudantes, *in* GPEARI (2009b); 2000/01 e 2007/08, relativo a licenciadas *in* GPEARI (2009c).

O quadro apresenta o número de estudantes inscritas, evidenciando o grande aumento de estudantes nos anos 2000, quase a triplicar relativamente à década anterior. Mas, sobretudo, o quadro é relevante, neste estudo, por assinalar a diferença marcante nas taxas de aprovação de raparigas relativamente aos pares masculinos, num crescendo desde os 33% dos anos 1970 para chegar aos 65% nos anos 1990 e se situar agora em taxas um pouco mais baixas nos 58/59%.

O gráfico seguinte mostra, em números totais, a maior presença de mulheres diplomadas no ano de 2007/8, nos vários níveis abrangidos no ensino superior, incluindo mestrados e doutoramentos, e ainda os novos ciclos do processo de Bolonha.

**Gráfico 6.1 – Titulares de Diplomas de Ensino Superior por tipo de curso e sexo, Portugal, 2007-08**



Fonte: GPEARI (2009d, Junho).

Da sua leitura, fica evidente o maior número de mulheres diplomadas relativamente ao dos pares masculinos nas licenciaturas de 1.º ciclo, nas antigas licenciaturas, nos mestrados, nos mestrados integrados e, até, no doutoramento. Esta presença significativa nos vários tipos de cursos do ensino superior coloca questões ao sistema educativo e ao mundo de trabalho, pois esta mudança acentuada das qualificações femininas obtidas poderia levar a projectar uma presença de mulheres mais igualitária à dos pares masculinos, a um reconhecimento paritário das suas qualificações. A secção seguinte incide sobre estas questões.

### 2.3. A partir daqui, reconhecimento no mundo de trabalho para as qualificações escolares das mulheres?

O conjunto destes dados permite perceber uma mudança acentuada, em períodos recentes, no que diz respeito à presença feminina em instituições dos vários níveis de ensino. Também o sucesso escolar, medido através de taxas de aproveitamento, aponta para melhores resultados por parte das raparigas. Segundo algumas das tradições sociológicas (como nas perspectivas funcionalista e de “capital humano”), esse sucesso deveria corresponder a uma presença visível no mundo de trabalho qualificado. Assim, nesta perspectiva, observem-se os dados sobre a presença maioritária de mulheres em actividades em que já se encontram desde há várias décadas, como é o caso da docência no ensino básico e secundário, e depois incida-se sobre essa actividade no ensino superior. Seguidamente, propõe-se focar a sua presença em profissões que, ao longo da maior parte do

século XX, foram consideradas como masculinas, podendo perceber-se, através dos dados coligidos, as mudanças que estão a ocorrer quanto a uma maior presença feminina.

**Quadro 6.6 – Feminização do pessoal docente por graus de ensino, 1996-2007**

Nível de ensino	1996			2007		
	Total de docentes	Mulheres	Tx feminização [%]	Total de docentes	Mulheres	Tx feminização [%]
Pré-primário	4 909	4 864	99,1% a)	16 707	16 229	97,1% b)
Básico e Secundário	124 664	93 942	75,4% a)	144 383	109 056	75,5% b)
Superior Politécnico	4 291	1 803	42,0% a)	14 240	7 004	49,2% c)
Superior Universitário	11 472	4 146	36,1% a)	20 938	8 201	39,2% c)

Fontes: a) Santiago (2004: 110) b); GEPE (s/d); c) GPEARI (2009e).

O Quadro 6.6 é aqui relevante. Para além de reafirmar a sustentada presença de profissionais mulheres no ensino básico e secundário (Araújo, 2000a), documenta sobretudo a sua progressiva presença como docentes no ensino superior politécnico e no ensino superior universitário. Trata-se de uma presença que, no espaço de pouco mais de dez anos, atinge, no ensino superior politécnico, em 2007, quase metade do total de docentes. No universitário, constitui uma presença crescentemente acentuada – em 2007 atinge os 39%.

O Gráfico 6.2 introduz um outro olhar, já que inclui um processo de comparação entre a presença de mulheres docentes nesse nível de ensino superior em Portugal e a média europeia, por posição estatutária.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> No EUROSTAT, de onde foram retirados os dados do Gráfico 6.2, estabelecem-se quatro níveis de posições ocupadas por pessoal académico universitário e que são as seguintes:

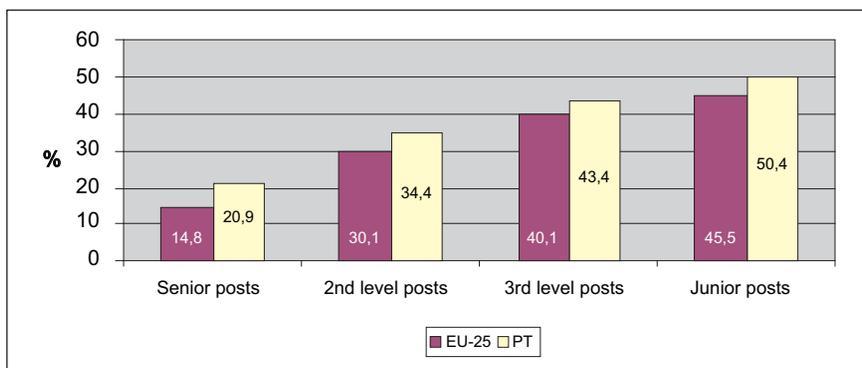
*Senior posts*: o mais alto nível/posto a partir do qual a investigação é normalmente liderada dentro dos sistemas institucional ou empresarial.

*Second level posts*: inclui investigadoras que trabalham em posições que não as de topo, mas que são mais elevadas do que as dos recém-doutorados.

*Third level posts*: o primeiro nível/posto para o qual uma recém-doutorada (ISCED 6) seria normalmente recrutada dentro dos sistemas institucional ou empresarial.

*Junior posts*: estudantes de pós-graduação que ainda não são detentoras de doutoramento (ISCED 6), mas que trabalham como investigadoras, ou investigadoras que trabalham em lugares que normalmente não requerem doutoramento (EUROSTAT, 2008).

**Gráfico 6.2 – Taxa de Feminização do Pessoal Docente no Ensino Universitário em Portugal e na UE-25, 2004 (%)**

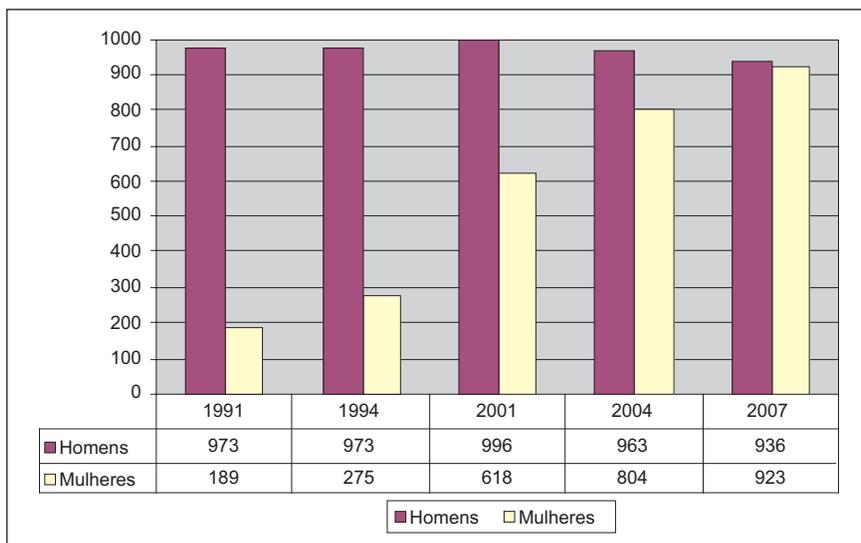


Fonte: Adaptado de Eurostat (2008).

Um dos aspectos mais relevantes revelados por este gráfico é o de evidenciar um crescimento percentual de mulheres docentes no ensino superior universitário português, organizado por posição, ficando assim visível que nas posições *júnior* essa presença é já ligeiramente maioritária relativamente a pares masculinos (50,4%). Também é significativo que essa presença apresente valores percentuais que vão diminuindo à medida que as posições institucionais são consideradas mais elevadas, verificando-se que, nas *sénior*, essa presença se reduz a um quinto percentual relativamente aos pares masculinos (20,9%). De acentuar ainda que as taxas de feminização em qualquer das posições apresentadas são superiores à média europeia, podendo salientar-se que são superiores a países como a Grã-Bretanha ou a Alemanha (Araújo, 2009).

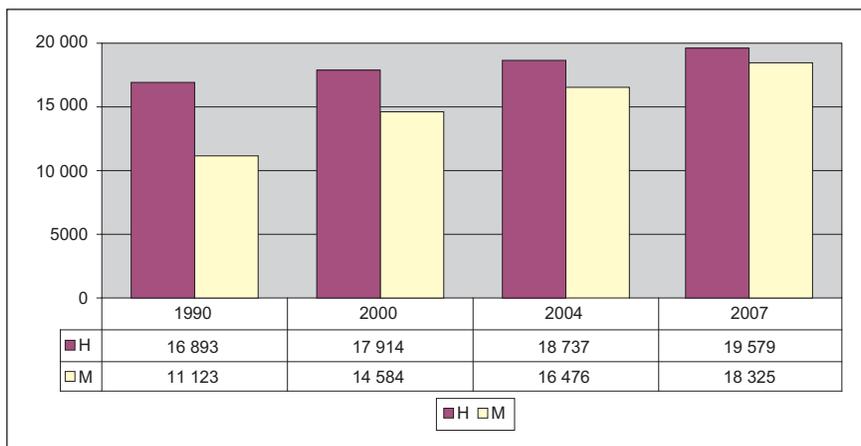
Noutras actividades profissionais, a que socialmente se atribui estatuto elevado, os gráficos seguintes podem também ser lidos à luz do impacto da presença e do sucesso escolar de raparigas no sistema educativo.

**Gráfico 6.3 – Membros da magistratura judicial por sexo, 1991-2007**



Fonte: INE (2004b, 2008).

**Gráfico 6.4 – Pessoal médico inscrito em organizações profissionais, 1990-2007**



Fonte: INE (2004b, 2008).

Ambos os gráficos apontam para um crescendo nos números totais de magistrados/as judiciais e médicos/as inscritos/as em organizações profissionais. Ambas as actividades profissionais, anteriormente profissões maioritariamente masculinas, estão, nos últimos anos, a ser exercidas em termos quase paritários. No caso da magistratura, a presença feminina

crece, desde 1991, a um ritmo intenso – de um quinto para metade do número total. Na medicina, ainda que esse ritmo não surja como tão intenso, pois em 1990 já a presença feminina ronda os 40% do total, percebe-se que a presença de mulheres e homens na profissão será em breve paritária.

Poder-se-á, assim, concluir que a escola tem contribuído para uma igualdade no mundo do trabalho e no emprego, possibilitando oportunidades e mudanças acentuadas no “destino” de raparigas (em particular, em certos grupos sociais, étnicos, etc.)?

### **3. Os estudos em torno de discriminação e igualdade de oportunidades**

Em Portugal, a contribuição de estudos sobre a relação entre a escola e as oportunidades de igualdade para as raparigas tem trazido revelações significativas (Araújo, 2002; Henriques e Pinto 2002; Ferreira, 2001).

Estudos com uma perspectiva sócio-histórica acentuaram, nomeadamente, a retórica das medidas legislativas, no século XIX, sobre a educação primária para raparigas. A rede de escolas para raparigas cresceu a um ritmo muito mais lento, tendo essa desigualdade e discriminação sido mantida até bem dentro do século XX (Araújo, 2000a; 2000b; Fonseca, 2007; Vaquinhas, 2005). Uma outra linha de pesquisa incidiu sobre a educação de raparigas nos liceus nos anos 1930 (Rocha, 1991) ou de raparigas de grupos sociais dominantes entre os anos 1930 e os anos 1970 (Vieira, 1993), ou ainda sobre o ensino industrial feminino nos finais de oitocentos (Pinto, 2000a). Entre essas contribuições, está o foco sobre a maior procura do ensino, nomeadamente o liceal, que começa a ser visível na década de 1930, anunciando um novo modelo feminino que exigia uma componente educativa formal mais alongada, mas não necessariamente uma credencial. Laura Fonseca (2007) assinala os anos 1960 como anos de “viragem”, quando as raparigas estão em números paritários com os pares masculinos no ensino liceal, ainda que a discriminação e separação as continuem a afectar (Fonseca, 2007; Grácio, 1997; Magalhães *et al.* 1991; Araújo *et al.*, 2010).

Também os estudos que focaram a construção de algumas profissões no feminino têm revelado como as formações institucionais de ensino superior se constituíram em oportunidades para as mulheres, contribuindo para a sua presença e autonomia no trabalho qualificado. Referidos ao sector da educação, os estudos sobre as educadoras de infância (Sarmiento, 2002) e sobre as

professoras do ensino primário (Araújo 2000a; Araújo 2000b) visibilizam oportunidades de trabalho e possibilidades de vida com autonomia. Os estudos de Cristina Rocha (2004) sobre a profissão farmacêutica, de Isabel Soares (1997) e de Lucília Escobar (2004) sobre a profissão de enfermagem, são outros tantos exemplos assinalando a possibilidade de uma autonomia diferenciada, no que uma das autoras denominou como de fuga ao “fatalismo profissional do ensino” (Rocha, 2004).

As questões de igualdade de oportunidades só mais recentemente tiveram um enfoque significativo, em particular trazidas pela Reforma Veiga Simão, e apenas expandidas com as políticas educativas do pós-25 de Abril 1974. As mudanças implementadas baseiam-se no princípio da igualdade de oportunidades (de acesso) em que raparigas e rapazes frequentam as mesmas escolas no pressuposto de que estas medidas serão suficientes para terminar com discriminações e desigualdades entre os dois grupos de género.

Quando, no final da década de 1990, se começa a centrar o foco da investigação sobre as taxas mais elevadas de aproveitamento escolar das raparigas, transmitindo-se a ideia de que já não há mais processos que as discriminam na escola, as intervenções críticas passam a centrar-se na importância de explorar a distinção entre *sucesso escolar* e *sucesso social* (Pinto e Henriques, 1999; Araújo e Henriques, 2000) para compreender que, apesar de maiores taxas de aproveitamento escolar, as desigualdades face ao mundo de trabalho se mantêm, ainda que em novas configurações (Rocha e Ferreira, 2002). Também se acentua a importância de um *sucesso educativo*, distinto de sucesso escolar, configurado em processos de educação mais alargada, em torno de um reconhecimento do potencial trabalhado e construído por raparigas (Araújo, 1998; 2001; Fonseca, 2001; Magalhães, 1998).

Contribuição também relevante aqui foi o Projecto Europeu “Coeducação – do princípio ao desenvolvimento de uma prática”, incidindo sobre concepções estereotipadas de feminilidade e de masculinidade, interrogando a igualdade de oportunidades (Pinto e Henriques, 1999) e avançando, nas suas publicações, com pistas para reflexão e novas práticas que possam tornar a educação escolar substantivamente mais alargada e densa (Abranches e Carvalho, 1999; Araújo e Magalhães, 1999). Ao mesmo tempo, estudos então publicados procuraram mostrar como em Portugal não tinham existido medidas explícitas de política educativa para corporizar a igualdade de oportunidades de género de forma sistemática. Teresa Pinto (2000b) revê as várias medidas enunciadas por órgãos internacionais e comunitários, assim como os Programas Comunitários de Igualdade de

Oportunidades entre Mulheres e Homens, assinalando a não concretização em Portugal de medidas propostas no I Plano para a Igualdade. Num outro artigo, insiste-se que nas políticas estatais em matéria educativa, no final da década de 1990, não terá havido uma acção consistente a respeito desta problemática, assumindo com frequência “uma retórica politicamente correcta” (Araújo e Henriques, 2000:142).

Vários estudos deram uma contribuição central para uma maior igualdade entre mulheres e homens ao centrarem-se sobre a análise de um dos obstáculos à mudança, como o da transmissão de estereótipos através de manuais de aprendizagem no ensino. Depois dos trabalhos de Bivar (1975), Fontaine (1977), Leal (1979) e Barreno (1985), que, tanto a nível do ensino básico como ao nível do secundário, põem a descoberto as imagens tradicionais, os estereótipos e as relações assimétricas de género que transmitem, estudos mais recentes, como os de Henriques (1994), Fonseca (1994), Magalhães (1998) e Ferreira (2002), mostram que os manuais escolares têm mantido muitas das imagens conservadoras e dos estereótipos, não dando conta da mudança social e da presença feminina em actividades não tradicionais e ainda da existência de expectativas diferentes das de há décadas atrás. Constituem assim obstáculos a uma educação que permita um maior sucesso educativo das raparigas.

A igualdade de oportunidades ganha novo aprofundamento com estudos como o de Laura Fonseca (2001), em que percursos e culturas juvenis femininos são focados num bairro, atravessando experiências escolares, de trabalho, de lazer e de conflitualidade familiar, pondo em evidência, sobretudo, a complexidade de percursos escolares mediada por condições materiais e simbólicas diferenciadas. Também os estudos de Stoer e Araújo (2000), de Lopes (1996), de Abrantes (2003), de Saavedra (2005) e de Almeida e Vieira (2006), nesta perspectiva, mostram como a assimetria de poderes de género atravessa as relações escolares, produzindo formas e situações de desigualdade, de restrição de oportunidades, de menorização e de marginalização dos percursos escolares das raparigas. O estudo de Laura Fonseca (2008) traz uma contribuição significativa pela forma como foca essa assimetria de poderes de género através de grupos étnicos diferentes, como o de grupos de origem cigana e lusa, constituindo, no dizer de Henriques, (2008), uma “revolução coperniana”, pois desloca-se “da posição que insiste na igualdade de oportunidades para descrever uma perspectiva mais global, recortada da problemática da justiça social e da qualidade da escola democrática” (Henriques, 2008: 222). Percursos e construções identitárias de raparigas são abordados e escutados face às

novas oportunidades abertas com uma escolarização em que são visíveis a sua presença e o seu sucesso como grupo de género, mas que, focados na sua diversidade de classe social e de origem étnica de menor poder, revelam realidades diferentes e o incumprimento de uma escola democrática (Casa-Nova, 2009). Laura Fonseca (2008; 2009) salienta, nesta abordagem, como redistribuição, reconhecimento, participação e cuidado deverão ser linhas orientadoras e concretizadoras das práticas da escola democrática.

Assinalem-se ainda os trabalhos de pesquisa resultantes de um Projecto, financiado pela Comunidade Europeia, que se intitulou *Promoting Equality Awareness: women as citizens*, coordenado por Madeleine Arnot, e que envolveu o Reino Unido, a Espanha, a Grécia e Portugal.<sup>6</sup> A igualdade é aqui tema central, a propósito do enfoque da cidadania e dos direitos, procurando explorar o conhecimento sobre actividades de mulheres e homens em várias áreas de intervenção social e tornando mais visível o desigual poder de participação e a desigual possibilidade de se ser auscultado/a, em desfavor das mulheres (Arnot *et al.*, 1996; Arnot *et al.*, 2000a; Arnot *et al.*, 2000b; Ivinson *et al.*, 2000; Rocha e Ferreira, 2006; Fonseca e Araújo, 2007). Estes estudos acentuam também como as questões evocadas em torno da educação e da cidadania tendem a “esquecer” as relações assimétricas de género, e a entender o espaço cívico e de participação apenas em termos da esfera pública, através de uma linguagem e imagem associadas ao masculino, excluindo da “educação e cidadania” o cuidar das pessoas na família, das pessoas doentes e dos menores (Araújo 2007; Macedo 2009).

Nesta revisão, é necessário ainda aludir aos estudos produzidos no contexto do Projecto “A Autonomia Visível e a Desafecção dos Rapazes da Escola?” (FCT, 2004), que permitiram algumas contribuições distintas: para além de acentuar a assimetria de relações de género já mencionadas, revelaram como a masculinidade, em grupos de classe trabalhadora, apresenta visões estereotipadas tradicionais (ainda que em mudança), e o sucesso escolar é formulado como adequado às raparigas, sugerindo que essa masculinidade se constrói contra a escola. A esta luz, o sucesso escolar das raparigas parece projectar-se como uma finalidade que grupos específicos de pares masculinos recusam. A importância do trabalho realizado pela escola continua como central, pois estes e outros estudos evidenciam como imagens e representações que dele se constroem têm de

---

<sup>6</sup> A equipa portuguesa do PROCIMAS (Promover a Cidadania das Mulheres) foi constituída por Cristina Rocha, Manuela Ferreira, Maria José Magalhães, Fina d’Armada e Fernanda Martins, sendo coordenadora local a autora deste capítulo.

ser objecto da sua intervenção em torno dos percursos e práticas escolares e a sua renovação necessita de constituir uma preocupação constante.

Para finalizar esta secção, assinale-se que, apesar da presença crescente e maioritária de mulheres nos cursos superiores, no seu maior sucesso como grupo de género, muitos destes estudos aqui revistos mostram, por um lado, que a contribuição da educação escolar para uma igualdade nesses contextos de forma mais sistemática, mais alargada, envolvendo nomeadamente a ocupação de qualquer posição independentemente do sexo, é incerta e incompleta. Como entender a concentração maior de mulheres em cursos menos bem remunerados, com menor estatuto social, com menor empregabilidade e a sua menor presença em áreas mais tecnológicas? Como explicar a presença em muito reduzido número de mulheres nos lugares de topo dos órgãos de governo político, administrativo, financeiro, etc., apesar das suas mais elevadas qualificações? Poderá a escola contribuir para uma mudança em que as mulheres possam também ser envolvidas na partilha do poder e que essa seja uma representação aceite por sectores largos da população? Estes estudos também assinalam, por outro lado, que a formação de mulheres deverá ter preocupações com uma “política de presença” aliada ao seu *empowerment*. O debate aprofundado e a produção de práticas políticas institucionais necessitam de ser prosseguidos nos vários espaços educacionais com essas finalidades.

#### 4. Intervenção do Estado e políticas da igualdade

O processo surpreendente, nas últimas décadas, do crescimento da presença de raparigas no ensino pós-obrigatório, mais concretamente no ensino secundário e superior, interroga as políticas estatais que mais têm contribuído para esta mudança acentuada.

Assinalem-se, entre as medidas prosseguidas, o desenvolvimento do sistema de ensino e o crescimento da rede de escolas secundárias e universitárias em regiões que anteriormente não as tinham e que terão contribuído para uma maior procura da sua frequência. Estudos realizados na base de histórias de vida, abrangendo vidas femininas nas primeiras décadas do século XX, revelam a ausência de oportunidades de prosseguimento de estudos universitários de jovens mulheres por não terem instituições onde os prosseguir nas áreas de residência, estando impedidas de se deslocarem para cidades distantes por ser considerado inapropriado ao seu género (Araújo, 2000a).

É sobretudo com o pós-25 de Abril que algumas das políticas estatais, enunciadas desde o século XIX, se cumprem mais integralmente, como é a igualdade de acesso tanto de raparigas e de rapazes à escola primária – estudos mostraram como era ainda menos cumprida por parte das raparigas. A escolarização desenvolveu-se mais lentamente para elas também, quando outros estádios foram declarados de frequência obrigatória (Araújo 2000a). E, no entanto, nos anos 1960, como já foi referido, o número de raparigas a frequentar os liceus começa a igualar o de rapazes, tendência que se manteve com o 25 Abril.

O Estado declara a não discriminação em função do sexo ainda na Reforma Veiga Simão, que é depois concretizada no pós-25 de Abril. A Constituição de 1976 (e a sua revisão de 1997) é também aqui uma referência central, pois a não discriminação na educação e a igualdade de oportunidades são acentuadas.

Um outro documento, este de política educativa, é a Lei de Bases do Sistema Educativo de 1986, onde se afirma que o Estado pretende “assegurar a igualdade de oportunidades entre ambos os sexos, nomeadamente através das práticas de co-educação e da orientação escolar e profissional, e sensibilizar, para o efeito, o conjunto dos intervenientes no processo educativo” (Lei n.º 46/86, art.º 3.º, alínea *j*) (Rocha, 2009: 91), reafirmada na reformulação de 1997 e 2005.

Certamente com influências nas mudanças de processos e expectativas estiveram as várias convenções, assinadas pelo Estado português nas últimas décadas, em torno dos direitos das mulheres, nomeadamente a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres (ONU, 1967), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW, 1979), a Convenção para a Protecção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, e a legislação que a Comunidade Europeia e o Conselho da Europa têm vindo a desenvolver neste campo (Ferreira, 2000a; 2000b; Pinto, 2000b; Rocha, 2009; Rego, 2004). Pode depreender-se que a sua implicação em torno da igualdade vai sendo concretizada de forma nem sempre activa e tendo os seus efeitos na adopção de perspectivas mais igualitárias e na construção de expectativas mais abertas no que concerne aos destinos educacionais das raparigas.

O Estado português tem também, mais recentemente, produzido Planos para a Igualdade (1997-1999, 2003-2006, 2007-2010 – III Plano para a Igualdade – Cidadania e Género), como outros Estados nacionais (Ferreira, 2000b),

em que, relativamente a questões educacionais, se sublinha, nomeadamente, a necessidade:

[de] promover a inclusão de temas relacionados com as questões do género e a igualdade de oportunidades nos currículos escolares, bem como nos cursos de formação inicial e contínua do pessoal docente e dos outros profissionais da educação, incluindo os formadores do sistema de formação inserido no mercado de emprego (Conselho de Ministros, 1997);

[da] promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na passagem da escola para a vida activa garantindo que raparigas e rapazes efectuem, com conhecimento de causa e em tempo útil, opções escolares e profissionais diversificadas que lhes proporcionem as mesmas possibilidades de emprego e de independência económica, nomeadamente através da formação e qualificação não tradicionais (Conselho de Ministros, 2003);

[de] integrar a temática do Género como um eixo estruturante do Currículo Escolar, bem como nas diversas dimensões da Educação e Formação ao Longo da Vida, nomeadamente operacionalizando-a através da área de projecto e educação cívica (Conselho de Ministros, 2007).

Outras medidas políticas com relevo na igualdade de tratamento de mulheres e homens na educação podem ser vistas num diploma de 2006 (lei n.º 47/2006), que culmina iniciativas anteriores, aparentemente com pouca eficácia,<sup>7</sup> em que se estabelecem critérios para certificação e adopção de materiais pedagógicos nas escolas (manuais, etc.) e se acentua o valor constitucional da “não discriminação e da igualdade de género” e se recomenda que as comissões de avaliação devem também atender à “diversidade social e cultural do universo de alunos a que se destinam os manuais escolares” (§ 11, 2 e 3).

As produções da CIDM/CIG<sup>8</sup> (anteriormente CCF) e da CITE,<sup>9</sup> ambas instituições estatais, têm certamente trazido contribuições importantes. Nas produções da CITE, nomeadamente nas publicações em torno da igualdade para a formação, são de destacar, em particular, o *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens* (AAVV, 2003), onde se acentua o papel central da educação integrada no processo escolar,

---

<sup>7</sup> Nomeadamente, em 1984, um Protocolo de Acordo (n.º 101, 25/5/84) entre a Comissão da Condição Feminina (CCF) e o Ministério da Educação, que se propõe “desenvolver estratégias destinadas a erradicar o sexismo dos materiais pedagógicos” (cit. in Rocha, 2009: 91). Segue-se uma Resolução do Conselho de Ministros (n.º 85, 3/6/1986, ponto 8) igualmente para eliminação de estereótipos de sexo nesses materiais. Novo protocolo entre a CCF e o ME em 1988 (n.º 192, 20/8/88, Rocha, 2009). Finalmente, entram os Planos para a Igualdade onde esta questão é alvo de atenção específica.

<sup>8</sup> Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres (CIDM) e Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG); Comissão da Condição Feminina (CCF).

<sup>9</sup> Comissão para a Igualdade no Trabalho e na Formação, criada em 1979.

abordando as questões da igualdade no processo educativo, nos currículos, na cultura da escola e o aprofundamento da coeducação com a desconstrução dos paradigmas de masculinidade e feminilidade tradicionais e a preparação para a liderança por mulheres.

A finalizar, pode afirmar-se que o envolvimento do Estado em políticas de igualdade não é apenas retórica. A existência de organismos como a CIDM e a CITE demonstra que este envolvimento e interesse do Estado está para além do mero pronunciar de intenções. Nos últimos trinta anos, o Estado português, em sucessivos governos, nuns certamente mais do que noutros, tem afirmado a importância da igualdade de mulheres e homens e tomado medidas relevantes. No entanto, e como já foi salientado, as medidas falham, frequentes vezes, na forma de implementação. As finalidades previamente definidas, por exemplo em relação ao I.º Plano para a Igualdade, não foram atingidas, nomeadamente com actividades previstas com baixo nível de concretização. Virgínia Ferreira aponta aspectos críticos sobre esse Plano:

o plano de acção em muitos casos indica vagamente os departamentos responsáveis e os meios e períodos de tempo respectivos para cumprir as actividades. (...) Essas actividades limitam-se muitas vezes à criação de *sites* na internet, à produção de manuais ou actividades pouco definidas, como campanhas de divulgação, a elaboração de orientações e disseminação da informação como se ainda estivéssemos numa fase de consciencialização e não de práticas (Ferreira, 2007:4).

Há certamente aspectos de menor realização, incongruências, falta de sistematicidade a apontar. Há ainda aqueles que têm sido prosseguidos com resultados apreciáveis, em particular em anos mais recentes que, se não visam directamente a educação escolar, são centrais para um desenvolvimento educacional. Maria do Céu Cunha Rêgo (2009) elaborou um balanço de anos recentes para fazer sobressair o que tem sido, para além de desconexões e erros, a aprovação de Planos Nacionais de Acção para intervir com preocupações de transversalidade, consistência e afectação de fundos públicos, “com capacidade de induzir a mudança” (Rêgo, 2009: 7).

## **5. Celebrar o sucesso escolar das raparigas como grupo de género?**

Desta revisão de dados e posicionamentos pode pensar-se que uma das metas mais focadas pelos estudos educacionais, a questão do sucesso escolar – medido por taxas de acesso e aprovação nos vários níveis de ensino –, está atingida e até, em alguns casos, ultrapassada, no que diz respeito às raparigas, relativamente ao que eram expectativas anteriores.

Trata-se de um processo que é transnacional, verificado em vários outros países europeus e que levam Sílvia Walby a afirmar que “a educação é (...) um obstáculo cada vez com menos importância para o sucesso das mulheres no emprego” (Walby, 2000: 63).

Parece então que podemos confiar e celebrar este sucesso, no que concerne às raparigas, como grupo de género, e celebrar a escola que tem permitido este sucesso? Um grupo de género, que surge agora identificado com bom aproveitamento – as raparigas como boas estudantes – é de facto uma inversão das visões comuns que foram mantidas até bem adentro dos anos 1990. Sabemos, no entanto, que as jovens raparigas não são um grupo homogéneo e que, na sua heterogeneidade, há grupos excluídos, como mostra nomeadamente a pesquisa educacional de Fonseca (2008). Celebremos também a contribuição da escola para uma maior igualdade no trabalho e no emprego que a formação de licenciadas e mestres no ensino superior para o exercício de actividades profissionais, anteriormente fechadas ou restringidas a mulheres, evidencia. Mas é necessário manter um questionamento mais profundo sobre efeitos conseguidos e vividos de uma cidadania mais alargada. Virgínia Ferreira acentua certamente este posicionamento:

A inquietação que sentimos decorre da hesitação em aceitar sem discussão a ideia de progresso, de melhoria, de construção progressiva da igualdade entre os sexos ou duvidar de que a pressão dos movimentos feministas e as políticas de igualdade entre os sexos tenham erodido mais do que a superfície da dominação masculina no local de trabalho, no universo doméstico ou na esfera pública. Algures entre estas duas atitudes, será possível encontrar uma resposta menos simplificadora (...) [no entanto] parece-nos insustentável manter uma avaliação de que nada terá mudado (Ferreira, 2000c: 8-9).

Assim, questionar se as raparigas que têm sucesso escolar encontram condições de desenvolvimento para um *empowerment*, para ganhar consciência das relações de poder que circundam as suas vidas, desenvolver as suas potencialidades enfrentando condições adversas e obtendo reconhecimento na construção das vidas profissionais e pessoais de forma consistente não tem resposta fácil nem necessariamente positiva (Ferreira, 2000b). A educação, e especificamente a educação escolar, tem muito para realizar em torno de cidadanias mais alargadas na base de um reconhecimento e de uma “política de presença” que envolva mais raparigas e rapazes em formas igualitárias e de responsabilização pela diversidade dos espaços e instituições sociais.

## 6. Breves conclusões

Este trabalho procurou centrar-se nas mudanças que a educação escolar experimentou relativamente à igualdade de oportunidades de raparigas e rapazes nos seus percursos escolares e no que tem contribuído para uma igualdade no trabalho e no emprego, sem procurar afirmar ingenuamente uma visão funcionalista do acesso à educação escolar, confiante que basta abrir as escolas para que uma igualdade de oportunidades se concretize.

Assinalou-se, por um lado, que a contribuição da escola para a igualdade no trabalho e no emprego parece mais perceptível a partir da presença crescente e maioritária feminina nos cursos superiores, no seu maior sucesso como grupo de género e na expectativa de que, a partir dessa presença e sucesso, as situações de desigualdade de ocupação de postos de trabalho seja alterada. Neste trabalho, essa relação foi aproximada através da leitura da ocupação crescente por parte de mulheres de profissões anteriormente exercidas por pares masculinos, que se regista apenas em anos recentes. Mas sobretudo foi mais focada a questão de um sucesso escolar e do seu impacto nas formas de acesso igualitário a várias profissões que anteriormente estariam inacessíveis às mulheres, ou apenas possibilitadas a uma muito pequena elite. Dir-se-ia, pois, que a contribuição da educação escolar para essa igualdade surge como palpável.

No entanto, por outro lado, quando a interrogação incide sobre uma contribuição da educação escolar para uma igualdade no trabalho e no emprego mais sistemática, mais alargada, envolvendo nomeadamente a ocupação de qualquer posição, independentemente do sexo, ou o exercício crítico, consciente de uma cidadania participada e solidária, centrais para uma maior igualdade, na linha do que se referiu como o *empowerment* das mulheres, então tem de se acentuar que a educação escolar e a formação profissional necessitam de focar outras linhas de desenvolvimento para que a igualdade de mulheres e homens seja mais extensa e profunda.

A finalizar, não pode deixar de ser assinalado que, no campo da Sociologia da Educação, fica uma interrogação desafiante para o desenvolvimento de perspectivas conceptuais enquadradoras sobre o sucesso escolar das raparigas. Que teorias são apresentadas em torno do seu sucesso escolar, num campo científico que produziu teorias densas e complexas em torno de classe social como as de reprodução social e cultural, de produção cultural, etc.? A preocupação com o insucesso escolar, a eliminação social, a segregação dos grupos sociais nos processos educativos foi genuína e intensa. Para

quando uma teoria/teorias que, neste campo, procurem igualmente debruçar-se sobre este sucesso escolar de raparigas como grupo de género?

## Referências bibliográficas

- AAVV (2003), *Manual de Formação de Formadores em Igualdade entre Mulheres e Homens*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Também disponível em linha em: <[http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Manual\\_CITE.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Manual_CITE.pdf)>.
- Abranches, Graça e Carvalho, Eduarda (1999), *Linguagem, Poder, Educação: o sexo dos B,A,Bas*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres (CIDM).
- Abrantes, Pedro (2003), *Os Sentidos da Escola – Identidades juvenis e dinâmicas de escolaridade*, Lisboa, Celta.
- Almeida, Ana Nunes e Vieira, Maria Manuel (2006), *A Escola em Portugal – Novos Olhares, Outros Cenários*, Lisboa, Imprensa Nacional.
- Araújo, Helena C. (1998), «O masculino, o feminino e a escola democrática», in Teresa Trigueros, Carmen Trigueros e Carmen Colmenares (coord.), *Hacia una pedagogía de la igualdad*, Palência, Amarú, 21-40.
- Araújo, Helena C. (2000a), *Pioneiras na Educação – as Professoras Primárias na Viragem do Século: Contextos, Percursos e Experiências, 1870-1933*, Lisboa, Instituto de Inovação Educacional.
- Araújo, Helena C. (2000b), «Moherhood and citizenship: educational conflicts in Portugal», in M. Arnot e J.-A. Dillabough (orgs.), *Challenging Democracy – international perspectives on Gender, Education and Citizenship*, London/New York, Routledge/Falmer, 105-121.
- Araújo, Helena C. (2001), «Género, Diferença e Cidadania na Escola: caminhos abertos para a mudança social?», in D. Rodrigues (org.), *Educação e Diferença – valores e práticas para uma educação inclusiva*, Porto, Porto Editora, 143-154.
- Araújo, Helena C. (2002), «Há Já Lugar Para Algum Mapeamento em torno de Género e Educação? uma tentativa exploratória», *Investigar em Educação – Revista da Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação*, 1, 101-146.

- Araújo, Helena C. (2007), «Cidadania na sua polifonia – debates nos estudos de educação feministas», *Educação, Sociedade e Culturas*, 25, 83-116.
- Araújo, Helena C. (2009), «Women, Universities and Leadership – confronting barriers for gender equality in science?», comunicação na II Amonet Conference – Women Empowerment in Science, Lisboa, Outubro (mimeo).
- Araújo, Helena C. e Henriques, Fernanda (2000), «Política para a Igualdade entre os Sexos em Educação em Portugal – uma aparência de realidade», *ex-aequo*, 2/3, 141-151.
- Araújo, Helena C. e Magalhães, Maria José (1999), *Des-Fiar as vidas: Perspectivas biográficas, mulheres e cidadania*, Cadernos Co-Educação, Lisboa, Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres (CIDM).
- Araújo, Helena C.; Rocha, Cristina e Fonseca, Laura (2010), «Toward the Recognition of Girls’ Educational Rights: Portugal», in R. Rogers, J. Goodman e J. Albisetti (eds.), *Girls’ Secondary Education in the Western World, XVIII<sup>th</sup>-XX<sup>th</sup> century*, New York, Palgrave, 145-166.
- Arnot, Madeleine; Araújo, Helena C; Bonal, Xavier; Delianny-Kouimitzi, Kiki; Rowe, Gabrielle; Tomé, Amparo e Ziogou, Roula (1996), «Gender and the Discourses of Citizenship used by Teachers in Five European Countries (Greece, Portugal, Spain, England and Wales)», *International Studies of Sociology of Education*, 6 (1), 3-36.
- Arnot, Madeleine; Araújo, Helena; Delyanni-Kouimitzis, Kiki; Ivinson, Gabrielle e Tomé, Amparo (2000a), «‘The Good Citizen’: cultural understandings of citizenship and gender amongst a new generation of teachers», in M. Leicester, C. Modgil e Sohan Modgil (orgs.), *Politics, Education and Citizenship*, London/New York: Falmer Press, vol. VI, 217-232.
- Arnot, Madeleine; Araújo, Helena; Deliyanni, Kiki; Ivinson, Gabrielle e Tomé, Amparo (2000b), «Changing Femininity, Changing Concepts in Public and Private Spheres», *European Journal of Women’s Studies*, 7, 149-168.
- Arnot, Madeleine; David, Miriam e Weiner, Gaby (1999), *Closing the Gender Gap – postwar education and social change*, Cambridge, Polity.
- Barreno, Isabel (1985), *O Falso Neutro*, Lisboa, Rolim.

- Barreto, António (2000), *A Situação Social em Portugal 1960-1999*, Vol. II, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais/ICS.
- Bates, Inge; Clarke, John; Cohen, Philip; Finn, Dan; Moore, Robert e Willis, Paul (1984), *Schooling for the Dole? The new vocationalism*, Londres, MacMillan.
- Baudelot, Christian e Establet, Roger (1992), *Allez les Filles!*, Paris, PUF.
- Bernstein, Basil (1971), *Class, Codes and Control*, vol 3, London, Routledge & Kegan Paul.
- Bivar, Maria de Fátima (1975), *Ensino Primário e Ideologia*, Lisboa, D. Quixote.
- Bourdieu, Pierre (1970), *La Reproduction*, Paris, Minuit.
- Casa-Nova, Maria José (2009), *Etnografia e Produção de Conhecimento – reflexões críticas a partir de uma investigação com ciganos portugueses*, Lisboa, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI).
- Collins, Randall (1981), *The Credential Society*, London, The Academic Press.
- Conselho de Ministros (1997), *Plano Global para a Igualdade de Oportunidades*, § 3.º, Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, D.R. n.º 70, série I-B, de 24 de Março [em linha], disponível em: <<http://dre.pt/pdf1sdip/1997/03/070B00/13231326.pdf>> [consultado em 5/11/2009].
- Conselho de Ministros (2003), *II Plano Nacional para a Igualdade*, § 273.º, Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, D.R. n.º 273, série I-B, de 25 de Novembro [em linha], disponível em: <<http://dre.pt/pdf1sdip/2003/11/273B00/80188032.pdf>> [consultado em 5/11/2009].
- Conselho de Ministros (2007), *III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género*, II, n.º 2,1, F, Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, D.R. n.º 119, série I, de 22 de Junho [em linha], disponível em: <<http://dre.pt/pdf1sdip/2007/06/11900/39493987.pdf>> [consultado em 5/11/2009].
- Escobar, Lucília (2004), *O Sexo das Profissões – género e identidade socioprofissional em enfermagem*, Porto, Afrontamento.
- Eurostat (2008), *The life of women and men in Europe*, ed. 2008, [em linha], disponível em: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF)> [consultado em 25/05/2009].

- Ferreira, Ana M. Monteiro (2002), *Desigualdades de Género no Actual Sistema Educativo Português*, Coimbra, Quarteto.
- Ferreira, Virgínia (2000a), «Sexualizando Portugal: mudança social, políticas estatais e mobilização das mulheres», in A. Costa Pinto (org.), *Portugal Contemporâneo*, Madrid, Sequitur, 180-212.
- Ferreira, Virgínia (2000b), «A Globalização das Políticas de Igualdade entre os Sexos – do reformismo social ao reformismo estatal», in *ex-aequo*, 2/3, 13-42.
- Ferreira, Virgínia (2000c), «Apresentação», in *ex-aequo*, 2/3, 7-12.
- Ferreira, Virgínia (2007), *Gender mainstreaming in Portugal: an analysis of employment policies from a gender perspective*, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra (mimeo).
- Fonseca, José Paulo C. (1994), *Representações Femininas nos Manuais Escolares de Aprendizagem da Leitura do 1.º ciclo do ensino básico*, Lisboa, CIDM.
- Fonseca Laura (2001), *Culturas Juvenis, Percursos Femininos – experiências e subjectividades na educação de raparigas*, Lisboa, Celta.
- Fonseca, Laura (2007), «Contornos da escolarização das raparigas em Portugal: olhar sócio-histórico para ressignificar as mudanças educacionais e uma nova agenda de género em educação», *ex-aequo*, 15, 69-87.
- Fonseca, Laura (2008), *Educação e Justiça social – vozes, silêncios e ruídos na educação escolar de raparigas ciganas e payas*, Porto, Afrontamento.
- Fonseca, Laura e Araújo, Helena C. (2007), «Em torno de autonomia e desafecção: dois conceitos para entender percursos escolares de jovens raparigas e rapazes na escola?», in *ex-aequo*, 15, 63-67.
- Fontaine, Anne-Marie (1977), *A discriminação sexual dos papéis sociais nos manuais portugueses de aprendizagem de leitura*, Coimbra, Faculdade de Letras.
- GEPE (s/d), *Estatísticas da educação*. Lisboa, GEPE [em linha], disponível em: <<http://estatisticas.gepe.min-edu.pt/vistas.jsp>> [consultado em 20/11/2009].
- GEPE (2009), *Estatísticas da educação, 2007/2008*, Lisboa, GEPE [em linha], disponível em: <[http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=364&fileName=estatisticas\\_educacao\\_2007\\_2008.pdf](http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=364&fileName=estatisticas_educacao_2007_2008.pdf)> [consultado em 12/11/2009].

- GIASE (2006a), *Séries Cronológicas – 30 Anos de Estatísticas da Educação – Alunos 1977-2006 – Volume I*, Lisboa, GIASE [em linha], disponível em: <[http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=364&fileName=series\\_cronologicas\\_vol1.pdf](http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=364&fileName=series_cronologicas_vol1.pdf)> [consultado em 23/11/2009].
- GIASE (2006b), *Séries Cronológicas – 30 Anos de Estatísticas da Educação – Alunos 1977-2006 – Volume II*, Lisboa, GIASE [em linha], disponível em: <[http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=364&fileName=series\\_cronologicas\\_vol2.pdf](http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=364&fileName=series_cronologicas_vol2.pdf)> [consultado em 23/11/2009].
- GPEARI (2009a), *Vagas e inscritos no ensino superior [2000-2001 a 2007-2008]*, Lisboa, GPEARI [em linha], disponível em: <[http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/vagasinscritos\\_2001\\_2008.pdf](http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/vagasinscritos_2001_2008.pdf)> [consultado em 12/11/2009].
- GPEARI (2009b), *Alunos inscritos no ano lectivo de 2008-2009*, Lisboa, GPEARI [em linha], disponível em: <[http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/insc08\\_09\\_\\_difusao\\_.xls](http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/insc08_09__difusao_.xls)> [consultado em 13/11/2009].
- GPEARI (2009c), *Diplomados no Ensino Superior [2000-2001 a 2007-2008]*, Lisboa, GPEARI [em linha], disponível em: <[http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/Diplomados\\_Versaotrabalhada18112009.pdf](http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/Diplomados_Versaotrabalhada18112009.pdf)> [consultado em 12/11/2009].
- GPEARI (2009d), *Total de diplomados, em 2007-2008, por tipo de curso e sexo*, Lisboa, GPEARI [em linha], disponível em: <<http://www.gpeari.mctes.pt/index.php?idc=29&idi=400354>> [consultado em 20/11/2009].
- GPEARI (2009e) *Docentes do Ensino Superior – 2001 a 2007*, Lisboa, GPEARI [em linha], disponível em: <[http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/Docentesensinosuperior\\_01\\_07.pdf](http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/Docentesensinosuperior_01_07.pdf)> [consultado em 20/11/2009].
- Grácio, Sérgio (1997), *Dinâmicas da escolarização e das oportunidades individuais*, Lisboa, Educa.
- Henriques, Fernanda (1994), *Igualdades e Diferenças propostas pedagógicas*, Porto, Porto Editora.
- Henriques, Fernanda (2008), «Recensão de Justiça Social e Educação», *Educação, Sociedade e Culturas*, 27, 221-222.
- Henriques, Fernanda e Pinto, Teresa (2002), «Educação e Género: dos anos 70 ao final do século XX – subsídios para a compreensão da situação», *ex-aequo*, 6, 11-54.
- INE (2004a), *30 anos de 25 de Abril: um retrato estatístico*, Lisboa, Instituto Nacional de Estatística.

- INE (2004b), *Indicadores Sociais – 2002*, Lisboa, Instituto Nacional de Estatística [em linha], disponível em: <<http://www.ine.pt>> [consultado em 25/11/2009].
- INE (2008), *Indicadores Sociais – 2007*, Lisboa, Instituto Nacional de Estatística [em linha], disponível em: <<http://www.ine.pt>> [consultado em 25/11/2009].
- Ivinson, Gabrielle; Arnot, Madeleine; Araújo, Helena; Delyanni, Kiki e Tomé, Amparo (2000), «Student teachers' representations of citizenship – a comparative perspective», in M. Arnot e J-A Dillabough (orgs.), *Challenging Democracy – international perspectives on Gender, Education and Citizenship*, London/New York, Routledge/Falmer, 138-160.
- Leal, Ivone (1979), *A Imagem Feminina nos Manuais Escolares*, Lisboa, Comissão para a Condição Feminina.
- Lopes, João Teixeira (1996), *Tristes Escolas – práticas culturais estudantis no espaço escolar urbano*, Porto: Afrontamento.
- Macedo, Eunice (2009) *Cidadania em Confronto – educação de jovens elites em tempo de globalização*, Porto, Livpsic/CIIE.
- Magalhães, Maria José (1998), *Movimento Feminista e Educação*. Lisboa, Celta.
- Magalhães, António (2003), «As Transformações do Mercado de Trabalho e as Novas Identidades Individuais e Colectivas; a reconfiguração do papel da escola e da cidadania», in José Alberto Correia e Manuel Matos (orgs.), *Violência e Violências da e na Escola*, Porto, CIIE/ /Afrontamento, 39-48.
- Magalhães, Maria José; Fernandes, Laura F. e Oliveira, Olga Guedes (1991), *História de vida de uma operária da indústria corticeira – construção das identidades através de diferentes processos educativos*, Lisboa, Organizações Não-Governamentais/Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres (CIDM).
- Morais, Maria Mantero e Carvalho, José Eduardo (1993), *A Presença das Mulheres no Ensino Superior em Portugal*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres (CIDM).
- OCDE (2006), *Education at a Glance: OECD Indicators – 2006 Edition*, [em linha], disponível em: <<http://www.oecd.org/dataoecd/31/34/37393599.pdf>> [consultado em 25/5/2009].

- Pinto, Teresa (2000a), *O ensino industrial feminino oitocentista – a escola Damião de Góis em ALENQUER*, Lisboa: Colibri.
- Pinto, Teresa (2000b), «Igualdade na Educação – contribuição para um balanço da situação portuguesa no contexto europeu», *ex-aequo*, 2/3, 153-163.
- Pinto, Teresa e Henriques, Fernanda (1999), *Coeducação e Igualdade de Oportunidades*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres (CIDM).
- Rêgo, Maria do Ceú Cunha (2004), «Novas Respostas do Direito para a Concretização da Igualdade de Género», *ex-aequo*, 10, 83-101.
- Rêgo, Maria do Ceú Cunha (2009), «Promover a igualdade entre homens e mulheres: progressos nas políticas públicas na legislatura de 2005 a 2009», in *O Sentido da Mudança – Políticas Públicas em Portugal, 2005-2009*, Lisboa, Fundação Res Publica, 165-171.
- Rocha, Cristina (1991), «Contribuição do Ensino Secundário Liceal feminino para um Modelo de Educação Pública da Mulheres – 1888-1940», *Ciências da Educação em Portugal: situação actual e perspectivas*, Porto, Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação/ /Afrontamento.
- Rocha, Cristina (2004), *Da botica à Universidade. Continuidades e Mudanças na Construção da Profissão Farmacêutica em Portugal*, Porto, Livpsic.
- Rocha, Cristina e Ferreira, Manuela (2002), «Aprender a Ser Rapaz entre Rapazes e Raparigas: masculinidades em duas escolas C+S do distrito do Porto», *Trabalhos de Antropologia e Etnologia*, 42 (1-2), 49- 68.
- Rocha, Cristina e Ferreira, Manuela (2006), *As Mulheres e a Cidadania – as mulheres e o trabalho*, Lisboa, Horizonte.
- Rocha, Custódia (2009), «Políticas e medidas legislativas de género em educação, a União europeia e Portugal», in T. S. Brabo (org.), *Género, Educação e Política. Múltiplos Olhares*, S. Paulo: Ícone, 73-112.
- Saavedra, Luísa (2005), *Aprender a ser raparigas, aprender a ser rapaz – teorias e práticas da escola*, Coimbra, Almedina.
- Santiago, Maria Arcelina (2004), *O Género, a Academia e a Gestão: o caso da Universidade de Aveiro*, dissertação de mestrado, Universidade de Aveiro.

- Sarmiento, Maria Teresa (2002), *Histórias de Vida de Educadoras de Infância*, Lisboa, Instituto de Inovação Educacional.
- Silva, Sofia Marques e Araújo, Helena C. (2007), «Interrogando Masculinidades em Contexto Escolar: mudança anunciada?», *in ex-aequo*, 15, 89-117
- Soares, Maria Isabel (1997), *Da Blusa de Brim à Touca Branca – contributo para a história do ensino da enfermagem em Portugal, 1880-1950*, Lisboa, Educa.
- Stoer, Stephen e Araújo, Helena C. (1992), *Escola e Aprendizagem para o Trabalho num país da (semi)periferia europeia*, Lisboa, Escher.
- Stoer, Stephen R. e Magalhães, António M. (2004), «Education, Knowledge Society and the Network Society», *Globalization, Societies & Education*, 2 (3), 319-335.
- Vaquinhas, Irene (2005), *Nem Gatas Borracheiras Nem Bonecas de Luxo – as mulheres portuguesas sob o olhar da História* (sécs. XIX-XX), Lisboa, Horizonte.
- Vieira, Maria Manuel (1993), «Letras, Artes e Boas maneiras: a educação feminina das classes dominantes», *Análise Social*, XXVIII, 120, 7-53.
- Walby, Sylvia (2000), «A União Europeia e as Políticas de Igualdade de Oportunidades», *ex-aequo*, 2/3, 53-74.
- Willis, Paul (1977), *Learning to Labour. How working class kids get working class jobs*, London, Gower.



## Capítulo 7

### Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das “elites discriminadas”

João Manuel de Oliveira, Susana Batel e Lígia Amâncio

#### 1. Introdução

Em Portugal, a instauração de um estado democrático a partir do 25 de Abril garantiu a adopção de legislação consagrando a igualdade entre homens e mulheres. Contudo, a reflexão acerca desta questão na democracia portuguesa tem mostrado como o discurso da igualdade no plano legislativo entra em ruptura com o plano da igualdade de facto. Este texto pretende enquadrar essa discrepância através do modelo da assimetria simbólica de género, dimensão explicativa transversal da ideologia de género. Utilizaremos este modelo para compreender especificamente a discriminação entre homens e mulheres no plano laboral em Portugal. Esta reflexão permitirá demonstrar como o discurso da igualdade se encontra ainda retido no modelo formal da democracia e, portanto, distante da concretização de um projecto de igualdade enquanto dimensão estruturante da cidadania em todas as esferas da actividade humana.

#### 2. A igualdade na Lei

Pergunto:

Terá a mulher alguma razão para acreditar ainda no amor? Para acreditar ainda no homem? Para crer ainda na sua libertação enquanto for aceitando o que se lhe tem proposto até hoje: companheira, colaboradora... ou seja: sempre o papel subalterno e doméstico no mundo à mistura com a obrigação de lavar as fraldas dos filhos assim como aceitar o homem que a goza, quer na cama, quer socialmente, utilizando-a nas tarefas mais mal pagas e menos sedutoras que ele se recusa a fazer?

Digo:

Chega.

É tempo de gritar: chega. E formarmos um bloco com os nossos corpos.  
*Novas Cartas Portuguesas* (262-263).

Começamos pelo princípio. A revolução do 25 de Abril e a instauração do Estado de direito em Portugal marcaram o princípio da igualdade entre todas/os as/os cidadãs/aos. Até este momento essa igualdade era negada por um sistema de privilégios que excluía as mulheres da cidadania. Na obra-chave do feminismo português de 2.<sup>a</sup> vaga, que constitui a epígrafe deste texto, é enunciada de forma muito clara a escandalosa posição que às mulheres portuguesas competia no Estado Novo. Aí, a masculinidade não era um atributo, mas sobretudo um privilégio em termos da divisão “genderizada” do trabalho e em relação a todas as esferas de actividade.

Pretendemos iniciar este texto no princípio, quando a igualdade passou a fazer parte de um novo horizonte democrático e quando o Estado deixou de consagrar a desigualdade na força da lei. Passada a longa noite que o Estado Novo constituiu para as mulheres portuguesas, é com a Constituição do Estado democrático de 1976 que queremos começar.

É partindo da Constituição da República Portuguesa que se pode iniciar a discussão sobre a igualdade entre mulheres e homens em Portugal. A Constituição consagra no seu artigo 13.<sup>o</sup> o princípio da igualdade, segundo o qual o Estado não admite privilégios ou exclusão em razão do sexo e de outros critérios.

As medidas legislativas que visavam garantir a igualdade entre mulheres e homens em Portugal, como explica Ferreira (1998), foram parte do processo de democratização e de modernização do país. Foi criada a Comissão para a Condição Feminina, em 1977, e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em 1979, esta no quadro da aplicação do decreto-lei 392/79, de 20 de Setembro, que visava garantir as condições de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

As alterações introduzidas no Código Civil, em 1978, garantem ainda a igualdade de mulheres e homens em termos do casamento, eliminando a figura de “chefe de família” e a necessidade da esposa ter consentimento do cônjuge para exercer qualquer profissão ou actividade. Em 1980, é ratificada a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). A estas medidas, acrescem as medidas que foram implementadas em consequência da entrada de Portugal na ex-Comunidade Económica Europeia, hoje União Europeia, e restante produção legislativa nacional sobre questões ligadas à família e direitos humanos das mulheres (Oliveira e Amâncio, 2005).

É na revisão constitucional de 1997 que é introduzida a alínea *h*) ao artigo 9.º da Constituição que consagra a igualdade entre homens e mulheres como uma tarefa fundamental do Estado Português. É também nessa revisão que o artigo 109.º determina a promoção da igualdade entre mulheres e homens na vida política como instrumento fundamental da democracia e a não discriminação no acesso aos cargos públicos.

Tomando em linha de conta o quadro constitucional e a produção legislativa enunciada, seria de esperar que as barreiras à desigualdade tivessem sido levantadas e que a igualdade não constituísse actualmente um problema e fosse, como proclamam alguns/algumas, um tema do passado. Fazer a história destas produções legislativas implica contudo tentar perceber se elas foram eficazes em atingir os objectivos a que se propunham. Necessariamente, implica um olhar das ciências sociais que permitam perceber o modo como os discursos e práticas sociais integram as normas emanadas do direito. Como sabemos, o pensamento colectivo e os discursos sociais integram outras fontes de produção de saber para lá das normas jurídicas.

Estes discursos e práticas podem ser encontrados também no caso português, onde um conjunto de evidência empírica permite um diagnóstico sobre as barreiras à igualdade no emprego encontradas em Portugal, e que apresentamos de seguida.

### **3. A igualdade de facto: evidência empírica**

Atentemos um pouco na distribuição estatística sobre a feminização do emprego, cuja taxa a tempo inteiro é de 43,6%, e de 64,4% para o emprego a tempo parcial (CIG, 2007). Os dados do recenseamento da década de 1990 mostram que as mulheres representavam já 54% dos estudantes do ensino superior e 48% dos diplomados (CIDM, 2001). Na presente década, a taxa de feminização dos diplomados do ensino superior é de 59,8%, mas as mulheres ainda constituem 68,9% da população analfabeta (CIG, 2007). A educação das novas gerações desenvolveu-se em paralelo com a relativa negligência da educação das gerações mais velhas (Nogueira *et al.*, 1995), acentuando o défice educativo da população feminina que representava ainda, nos anos 1990, 66% dos 11% da população analfabeta, segundo os dados da UNESCO (1996).

No Quadro 7.1, é possível analisar as taxas de feminização de diplomados/as por áreas, de acordo com os dados da CIG (2007). É possível verificar desde

logo que as mulheres são a maioria dos/as diplomados/as em todas as áreas consideradas, com excepção da Engenharia, Construção e Indústrias de Transformação. Verifica-se que estão acima de 75% nas áreas da educação e da saúde e serviço social. E que estão acima da metade de diplomados/as em áreas como as ciências, a matemática e a informática. Sem outros factores explicativos, seria de esperar, de acordo com a hipótese do efeito da qualificação, que as mulheres estivessem mais representadas nas profissões mais remuneradas.

**Quadro 7.1 – Taxa de feminização de diplomados/as (CIG, 2007)**

Área	% de feminização
Educação	86,3
Saúde e Serviços Sociais	79,8
Artes e Estudos Artísticos	66,5
Ciências Sociais, Gestão e Direito	64,9
Agricultura	61,1
Serviços	57,6
Ciências, Matemáticas e Informática	55,3
Engenharia, Construção e Indústrias de Transformação	33,4

Contudo, as taxas de ocupação por sector de actividade mostram um maior desequilíbrio do mercado de trabalho do que se poderia esperar a partir da taxa de diplomados/as. A feminização por sectores de actividade mostra que há concentrações maiores e menores por sectores. O sector da construção, que conta apenas com 4,5% de mulheres, e o dos transportes e comunicações (25,4% de mulheres) apresentam uma baixa feminização. Por seu turno, os sectores da restauração e hotelaria (com 61,4% de mulheres), a saúde e os serviços sociais (81,9% de mulheres) e a educação (75,7% de mulheres) apresentam taxas elevadas de feminização (CIG, 2007). Estes dados ilustram a existência de outros processos que não decorrem apenas da escolarização da população.

A partir dos anos 1990, com efeito, torna-se evidente que a modernização da sociedade portuguesa, no que diz respeito à situação das mulheres em particular, não corresponde a um processo linear, marcado apenas pelo progresso na educação e pela eliminação dos obstáculos legais à desigualdade entre os sexos. O nível de educação surge como condição indispensável à mobilidade intergeracional, para as mulheres, mas não para os homens (Mendes, 1998), o que aponta para uma influência apenas relativa do progresso educativo na modernização da sociedade portuguesa. Ou seja, a discrepância de níveis de instrução entre gerações diferentes não é suficiente para explicar

a segregação das mulheres no emprego em Portugal (Ferreira, 1993), nem a rigidez do diferencial salarial entre mulheres e homens, que se mantinha, a meio da década de 2000, em 80% (CIG, 2007), valor praticamente igual ao da década anterior (77% de acordo com os dados da CIDM, 2001), apesar do enorme progresso educativo das mulheres.

Outro exemplo pode ser encontrado no que se refere às mulheres em posições elevadas de tomada de decisão. Nas eleições legislativas de 2005, apenas 21,3% dos membros da Assembleia da República eram mulheres, passando nas eleições legislativas de 2009 a 27,4%, um número ainda inferior a um terço. Também no primeiro escalão de cargos de gestão de topo da Administração Pública existe uma taxa de feminização de apenas 28,9% (CIG, 2007)

Parecem assim existir factores de ordem sociológica e psicossociológica que interferem nestes processos e que aparentam suplantar o papel da escolarização na explicação da permanência de fenómenos como o hiato salarial ou as segregações (horizontais e verticais) no plano do emprego. Para além desta evidência estatística, apresentamos seguidamente uma série de evidências empíricas que ilustram o modo como a questão tem sido seguida nalguns estudos portugueses.

Num estudo realizado nos anos 1990, Conceição Nogueira (1996) mostrou que as mulheres em profissões de elevado estatuto social apresentavam discursos diferenciados sobre a sua trajectória e sobre questão da igualdade entre mulheres e homens. Distinguem-se dois discursos neste estudo: o discurso essencialista/individualista e o discurso colectivista/resistência.

O discurso essencialista nega a discriminação das mulheres nas trajectórias de mobilidade ascendente, assumindo a distintividade em relação às outras mulheres e aos homens e recorrendo à retórica meritocrática. Trata-se de um discurso individualista, que acentua as dificuldades que se impõem a um indivíduo mulher e os obstáculos que resultam do papel feminino. O discurso essencialista/individualista recusa assumir a desigualdade de género, preferindo um modelo assente nas competências individuais de uma "super-mulher", capaz de grande sucesso profissional e, ao mesmo tempo, mantendo uma função principal no seio da família. Este discurso concretiza-se assim, enquanto estratégia de mudança, no quadro da mobilidade social individual. Há neste discurso uma estratégia de *de-grouping* (Apfelbaum, 1979) através da qual o indivíduo recusa a pertença grupal, sobrevalorizando a trajectória pessoal.

Já no discurso colectivista/resistência as mulheres identificam a existência de uma forte discriminação sexual. Realçam as dificuldades que encontram para atingir uma posição de topo, reconhecendo a sua pertença a um grupo oprimido. Não permitem é que essa pertença afecte a avaliação das suas capacidades e a sua auto-estima. Assim, neste discurso, a estratégia de mudança assenta mais na crítica e desconstrução da ideologia dominante, contestando a discriminação e apostando na mudança social como estratégia de melhorar a situação de todo o grupo. Estamos portanto perante uma proposta de *re-grouping* (Apfelbaum, 1979), através da qual as mulheres assumem a consciência de um destino comum, assente numa injustiça que estão dispostas a combater.

A autora mostra então como as posições de poder são *posições contraditórias* para o grupo das mulheres, que se reflectem nas contradições dos seus próprios discursos (Nogueira, 2007). Retomando Simone de Beauvoir (1976: 514) – “*Ela recusa confinar-se ao seu papel de fêmea por que não quer mutilar-se, mas repudiar o seu sexo seria também uma mutilação*”.

Essa mesma contradição entre uma igualdade *de jure* e uma desigualdade de facto pode ainda ser encontrada no âmbito dos trabalhos sobre mulheres em profissões tradicionalmente masculinas, em que encontramos alguma reflexão sobre as dificuldades das mulheres em ocupar um espaço simbolicamente associado ao masculino. António Marques (2004, 2007) estudou o percurso das mulheres na Cirurgia Geral, profissão que apresenta taxas de masculinização de 85%, e na Magistratura, profissão interdita às mulheres até ao 25 de Abril e onde começa a verificar-se uma distribuição paritária entre os sexos. Recorrendo a entrevistas com profissionais (mulheres e homens), o autor evidenciou uma relação não linear entre a proporção numérica de mulheres e homens nessas profissões e a reformulação de uma identidade profissional dominante. O estudo revela que, tanto na Magistratura Judicial como na Cirurgia Geral, as significações das aptidões profissionais e das normas identitárias são muito próximas das normas associadas ao masculino e que isso não é contestado com o aumento do número de mulheres a exercerem essas profissões.

As características mais salientadas dessas profissões são “a segurança, a objectividade, a racionalidade, a estabilidade e a imparcialidade, na Magistratura Judicial, e a resistência física e emocional, a capacidade de liderança, a virilidade e a frontalidade na Cirurgia Geral” (Marques, 2004: 41). Este discurso normativo reforça a complementaridade entre a identidade profissional e as características associadas ao masculino (Amâncio, 1994),

mostrando uma forte “genderização” da cultura profissional. Esta “genderização” realiza-se através da aderência à masculinidade hegemónica que contamina os contextos profissionais (Marques, 2007), o que evidencia o modo como determinados discursos socialmente partilhados vão associar-se a culturas profissionais e marcá-las com esses discursos.

Também num estudo por nós realizado sobre as profissões científicas (Amâncio, 2005; Batel *et al.*, 2006), verificámos o modo como o mérito pode sofrer efeitos de “genderização”. Vários estudos têm demonstrado discrepâncias entre as qualificações académicas das mulheres e a sua progressão na carreira académica (Amâncio e Ávila, 1995; Valian, 2000; Husu, 2001) e o reconhecimento do mérito (Crawford *et al.*, 1997; McGrayne, 1998; Husu, 2001; Maddox, 2002). De acordo com o estudo de Batel *et al.* (2006), realizado com base numa amostra de 126 investigadoras(es) com doutoramento (69 mulheres e 57 homens), das áreas científicas de Economia, Química e Matemática, verificámos a estagnação das mulheres na carreira na categoria de Professoras Auxiliares em todas as disciplinas, com uma percentagem de 67,9% de mulheres há mais de 11 anos nessa categoria da carreira académica, face aos 32,1% de homens na mesma situação. A mesma evidência é encontrada para a categoria de Professora Associada, com 66% de mulheres há mais de 11 anos nessa posição, comparativamente com 33,3% de homens na mesma situação.

Esta evidência do mérito “genderizado” torna-se ainda mais clara olhando para o número geral de doutoramentos concluídos ou reconhecidos em/por universidades portuguesas, em áreas científicas específicas, por homens e mulheres. No período de 1974 a 2004 concluíram o doutoramento em Química, área tradicionalmente mais feminizada, 430 mulheres e 333 homens.<sup>1</sup> No entanto, quando olhamos para a progressão na carreira por sexo no nosso estudo, verificamos que nas categorias de professor/a associado/a e catedrático/a em Química não existem mulheres.

Para além destes dados mais centrados nas trajectórias profissionais, recolhemos indicadores a partir da mesma amostra sobre as percepções dos participantes acerca das desigualdades de género no quadro dessas profissões científicas. Verificámos que as mulheres reconhecem mais desigualdades na comunidade científica e desigualdades na distribuição das tarefas do que os homens. Este estudo mostra assim que as mulheres cientistas estão já a desenvolver uma consciência das desigualdades na ciência e em relação às ideologias de género. Evidencia ainda que nestas

---

<sup>1</sup> Dados fornecidos pelo OCES – Observatório da Ciência e do Ensino Superior.

profissões científicas o mérito é “genderizado”, mostrando que a noção abstracta de mérito é contaminada pelas ideologias de género.

Também no plano do acesso das mulheres à política, o trabalho de Helena Santos (2007) permitiu demonstrar o modo como as competências e a percepção do mérito são “genderizadas”. O mérito é associado ao masculino, legitimando a predominância dos homens nos cargos políticos. As próprias mulheres, neste estudo, parecem auto-excluir-se do mundo da política ao atribuir menores competências à actora mulher do que a um actor homem (quando é explicitamente mencionada a competência de um e de outra). Ou seja, estamos perante uma ideologia de género que é partilhada por homens e mulheres e é essa ideologia que legitima a ideia de que ao masculino estão associadas determinadas competências que os tornam mais capazes para o desempenho de cargos políticos. Para o feminino está reservada uma desconfiança das capacidades para exercer este tipo de cargos, o que também mostra razões psicossociológicas para a resistência à implementação de medidas de acção afirmativa.

Nos estudos que apresentámos conseguimos mostrar algumas das contradições na modernidade portuguesa no que diz respeito à igualdade entre os sexos. Apresentámos evidência de que o percurso de sucesso das mulheres no sistema de qualificações não é garante de uma trajetória ascendente no interior das profissões. E que, apesar da sua possibilidade de entrada em maior número no ensino e em profissões de estatuto elevado, tal não significa que ascendam aos lugares de topo na hierarquia profissional. Como vimos no estudo de Conceição Nogueira (1996), apesar de existir essa maior dificuldade isso não é garante de que as pessoas a identifiquem e a ancorem numa ideologia que permita uma estratégia de mudança social. E, como foi possível concluir no estudo de António Marques (2004), o facto de as mulheres estarem já nas profissões de alto estatuto, tradicionalmente masculinas, não implica que mudem a cultura profissional, que permanece articulada com a masculinidade hegemónica ao nível dos referentes identitários da profissão, remetendo as mulheres para uma condição de diferentes e exigindo-lhes constantemente que provem as suas competências.

#### **4. Contradições entre uma igualdade *de jure* e a desigualdade de facto: a “natureza feminina” como discurso assimétrico**

Nos últimos anos, a presença de mulheres na educação superior e a forte feminização de profissões tradicionalmente masculinas, como a medicina

ou a ciência, são frequentemente utilizadas para celebrar os resultados das políticas para a igualdade, colocando o feminismo fora de moda (Amâncio e Oliveira, 2006). Contudo, como mostrámos até aqui, encontramos evidência empírica que mostra a reprodução de desigualdades de género nessas profissões e que permite contradizer esses discursos.

As explicações hegemónicas para a posição minoritária das mulheres nas várias profissões usam dois grandes tipos de causalidades subjectivas: uma centrada em explicações externas, sociais, focalizadas no contexto; e outra centrada numa lógica de internalidade e de essencialismo. Como vimos, a explicação externa, assente nas qualificações, não permite explicar certos resultados, que ilustram a existência de uma elite discriminada (Garcia de León, 1994). Estas explicações não permitem compreender a situação das mulheres que acederam a posições de elevado estatuto e sofrem um duplo constrangimento: se, por um lado, estão separadas dos homens por um coeficiente simbólico negativo e estigmatizante (a condição feminina), por outro, estão também separadas das outras mulheres, pelas diferenças económicas e culturais (ver, também, Bourdieu, 1998).

Já a dimensão essencialista está ligada a explicações assentes na ideia de uma natureza feminina, que justifica esta presença minoritária recorrendo a uma lógica diferencialista. Esta lógica da natureza feminina inscreve-se num discurso que naturaliza as diferenças entre os sexos e as inscreve como um destino a cumprir, forçoso para as mulheres.

O discurso da natureza foi e é usado para manter intocadas as relações sociais de género (Fausto-Sterling, 1985; Haraway, 1991) e impedir a concretização de projectos igualitários. Aliás, como já tinham mostrado alguns/mas feministas da 1.<sup>a</sup> vaga, como John Stuart Mill, em *On the subjection of women*: “*recuso-me a aceitar que alguém conheça ou possa conhecer a natureza dos dois sexos, na medida em que eles têm sido sempre vistos no quadro da actual relação entre eles... Aquilo que hoje se chama natureza das mulheres é algo de inteiramente artificial*” (Mill *apud* Carmo e Amâncio, 2004: 134). Apesar da antiguidade do argumento, como das inúmeras refutações conceptuais, empíricas e políticas, este discurso da natureza como destino continua a ser ventilado em determinadas discussões e debates, mostrando o modo como a natureza é usada como um dispositivo de constrangimento para as mulheres e que lhes veda o acesso a uma cidadania plena. A permanência deste argumento mostra sobretudo o modo como determinados grupos sociais reelaboram e recolocam na esfera pública um discurso que, sofrendo alterações conceptuais, continua a ser

usado como uma clara barreira à igualdade entre mulheres e homens. Evidencia assim também que, apesar das mudanças históricas, continuamos a encontrar permanências nessas mudanças (Bourdieu, 1998).

Esta “natureza” diferenciada das mulheres em relação aos homens foi objecto do trabalho desenvolvido por Lígia Amâncio (1994) no âmbito do que designou por modelo da assimetria simbólica de género. A assimetria simbólica de género é um princípio regulador que enforma a construção social das categorias de sexo que diferenciam as mulheres, enquanto uma categoria sexuada e intercambiável, dos homens, pensados como indivíduos e próximos do referente de pessoa (Amâncio, 1994). Este modelo avança com uma explicação para a sobressexuação das mulheres em contradição com a individualização e distintividade dos homens, percebidos enquanto autónomos em relação à sua categoria de pertença (Amâncio, 1994).

A especificidade do modo de estar socialmente atribuído à categoria feminina, associado a significados relativos ao cuidado no seio da família e a características físicas de objecto de desejo, é uma maneira de justificar a sua marginalização noutras actividades sociais, como o trabalho e a cidadania. A assimetria marca as normas de comportamento, as identidades e as ideologias de género ao demarcar claros limites para as mulheres associando-as a uma ‘natureza’, que as demarca do referente universal de pessoa. Esta ‘natureza’ é um mecanismo de legitimação da exclusão das mulheres dos conceitos supra-ordenados de cidadania e de trabalho.

Os estudos que apresentámos revelam que, em Portugal, as oportunidades oferecidas pela democracia às mulheres portuguesas na educação e no emprego apenas garantiram liberdades condicionais, devido à resistência de uma ideologia de género, marcada pela assimetria simbólica (Oliveira e Amâncio, 2002). Esta assimetria é integrante dos factores históricos e políticos de construção da modernidade e manifesta-se nos discursos e nas práticas sociais em que assentou essa nova ordem que marca, até hoje, a organização do trabalho, da família e do Estado (Amâncio e Oliveira, 2006).

No caso português, a conjuntura da invisibilidade do feminismo de segunda vaga (Kaplan, 1992) devido à guerra colonial (1961-1974) e à luta contra a ditadura (1926-1974), a facilitação do acesso ao emprego para as mulheres devido à guerra colonial e à democracia (Nogueira *et al.*, 2006) e a entrada na União Europeia, implicando a adopção de legislação acerca da igualdade e protecção dos direitos das mulheres, resultou num panorama em que, apesar da adopção do discurso da igualdade num plano formal/legislativo, as

desigualdades de género continuam a verificar-se nas práticas. Por outras palavras, apesar de estas mudanças terem sido aparentemente aceites pela sociedade em nome da sua modernização, não contestaram de facto a anterior ideologia de género ou alteraram a divisão do trabalho na família (Amâncio e Oliveira, 2006). As políticas para a igualdade, apesar de garantirem um conjunto de direitos, anteriormente inexistentes, têm alguma dificuldade em romper com este passado representacional (Amâncio, 2003), que se continua a insinuar no presente sob a forma de discurso e representação do género. As políticas para a igualdade, sendo necessárias para uma mudança efectiva nas relações sociais de género, não são, como mostrámos, a única condição para esta transformação social. Um contributo para explicar este hiato é sugerido por Nickie Charles (2000) no caso britânico, mostrando como o género, 'raça' e classe resistem às políticas de igualdade de direitos, impedindo as mulheres, os grupo minoritários e a classe trabalhadora de acederem aos direitos de um ponto de vista efectivo e não apenas formal. A legislação visa criar as condições para que a mudança social possa acontecer. Mas a mudança social para ser efectiva requer condições psicossociológicas para ocorrer. A assimetria simbólica de género é uma dessas barreiras. Os exemplos apresentados das elites discriminadas são evidentes deste ponto de vista: falamos de profissões de alto estatuto, com elevadas qualificações, e mesmo aí os efeitos do género fazem-se sentir.

Assim, em termos psicossociológicos, é a adequação a uma outra identidade profissional, ainda que incorrendo num discurso acrítico e individualista, que permite negar os efeitos de uma assimetria simbólica de género e de condições objectivas de desigualdade. Desta forma, as elites discriminadas optam maioritariamente pela negação da discriminação, estratégia que lhes permite representarem-se de um modo que individualmente lhes assegura um espaço que seja seu, apesar de colectivamente implicar uma mutilação identitária.

Em suma, estes estudos e este modelo conceptual permitem salientar o modo como em termos da igualdade ainda não ultrapassámos um modelo assente nas dimensões formais da democracia para encetar um projecto que permita a inscrição da igualdade como dimensão estruturante da cidadania em todas as esferas da actividade humana. Este projecto permitiria o acesso a uma igualdade de facto, constituinte de um modelo de cidadania em que as contradições entre a Lei e a prática seriam apenas parte do passado.

## Referências bibliográficas

- Amâncio, Lígia (1994), *Masculino e feminino: A construção social da diferença*, Porto, Afrontamento.
- Amâncio, Lígia (2003), «Género e assimetria simbólica. O lugar da história na psicologia social», in Maria Luísa Lima, Paula Castro e Margarida Garrido (orgs.), *Temas e Debates em Psicologia Social*, Lisboa, Livros Horizonte, 111-124.
- Amâncio, Lígia (2005), «Reflections on science as a gendered endeavour: changes and continuities», *Social Science Information*, 44(1), 65-83.
- Amâncio, Lígia e Ávila, Patrícia (1995), «O género na ciência», in Jorge Correia Jesuino (coord.), *A Comunidade Científica Portuguesa nos Finais do Século XX*, Oeiras, Celta, 135-162.
- Amâncio, Lígia, e Oliveira, João Manuel (2006), «Men as individuals, women as a sexed category: Implications of symbolic asymmetry for feminist practice and feminist psychology», *Feminism & Psychology*, 16(1), 35-43.
- Apfelbaum, Erika (1979), «Relations of domination and movements for liberation: An analysis of power between groups», in William G. Austin e Stephen Worchel (orgs.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, California, Brooks/Cole, 188-204.
- Barreno, Maria Isabel; Horta, Maria Teresa e Costa, Maria Velho (1998 [1972]), *Novas Cartas Portuguesas*, Lisboa, Dom Quixote.
- Batel, Susana, Oliveira, João Manuel, Nogueira, Conceição e Amâncio, Lígia (2006), «So many and yet so few: a statistical illustration of women career progression in Science in Portugal», comunicação apresentada na 1<sup>st</sup> International AMONET meeting on Women and Science, Lisboa.
- Beauvoir, Simone (1976 [1949]), *O Segundo Sexo*, Lisboa, Bertrand.
- Bourdieu, Pierre (1998), *La Domination Masculine*, Paris, Seuil.
- Carmo, Isabel e Amâncio, Lígia (2004), *Vozes Insubmissas: a história das mulheres e dos homens que lutaram pela igualdade dos sexos quando era crime fazê-lo*, Lisboa, Dom Quixote.
- Charles, Nickie (2000), *Feminism, the State and Social Policy*, London, MacMillan.

- CIDM (2001), *Portugal 2001: Situação das Mulheres*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM).
- CIG (2007), *Women and men in Portugal*, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).
- Crawford, Elizabeth; Sime, Ruth e Walker, Mark (1997), «A Nobel tale of postwar injustice», *Physics Today*, 26-32.
- Fausto-Sterling, Anne (1985), *Myths of gender: biological theories about women and men*, New York, Basic Books.
- Ferreira, Virgínia (1993), «Padrões de segregação das mulheres no emprego: uma análise do caso português no quadro europeu», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento, 233-260.
- Ferreira, Virgínia (1998), «Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 199-227.
- Garcia de León, María Antonia (1994), *Elites discriminadas*, Barcelona, Anthropos.
- Haraway, Donna (1991), *Simians, cyborgs and women: the reinvention of nature*, New York, Routledge.
- Husu, Liisa (2001), *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*, Helsinki, University of Helsinki.
- Kaplan, Gisela (1992), *Contemporary Western European Feminism*, Sydney, Allen & Unwin.
- Maddox, Brenda (2002), *Rosalind Franklin. The dark lady of DNA*, London, Harper Collins.
- Marques, António Manuel (2004), «Os trabalhos da masculinidade. Culturas ocupacionais sob hegemonia masculina», in Lígia Amâncio (org.), *Aprender a ser homem. Construindo masculinidades*, Lisboa, Livros Horizonte.
- Marques, António Manuel (2007), *Profissões masculinas: discursos e resistências*, dissertação de doutoramento em Psicologia Social, Lisboa, ISCTE.
- McGrayne, Sharon B. (1998), *Nobel Prize Women in Science. Their lives, struggles and momentous discoveries*, Washington, Joseph Henry Press.

- Mendes, José M. Oliveira (1998), «Class structure and intergenerational mobility in Portugal: The importance of gender and skills», in Virgínia Ferreira, Teresa Tavares e Sílvia Portugal (eds.), *Shifting bonds, shifting bounds: women, mobility and citizenship in Europe*, Oeiras, Celta, 315-328.
- Nogueira, Conceição (1996), *Um novo olhar sobre as relações sociais de género. Perspectiva feminista crítica na Psicologia Social*, tese de doutoramento, Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia.
- Nogueira, Conceição (2007), «Contradictory positions and contradictory discourses: a study on discourse analysis of Women in power positions in Portugal», *Journal of Women, Politics and Policy*, 30 (1), 71-89.
- Nogueira, Conceição; Paúl, Constança e Amâncio, Lígia (1995), «Women in management in Portugal: a demographic overview», in Lígia Amâncio e Conceição Nogueira (orgs.), *Gender, Management and Science*, Braga, Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, 207-218.
- Nogueira, Conceição; Saavedra, Luísa e Neves, Sofia (2006), «Critical (feminist) psychology in Portugal. It will be possible?», in Manolis Dafermos, Athanasios Marvakis e Sophia Triliva (eds.), *Annual Review of Critical Psychology*, 5 [em linha], disponível em: <<http://www.discourseunit.com/arcp/5.htm>> [consultado em 27/09/2009].
- Oliveira, João Manuel e Amâncio, Lígia (2002), «Liberdades condicionais: O conceito de papel sexual revisitado», *Sociologia, Problemas e Práticas*, 40, 45-61.
- Oliveira, João Manuel e Amâncio, Lígia (2005), «Direitos das mulheres», in Ana Gabriela Macedo e Ana Luísa Amaral (orgs.), *Dicionário da crítica feminista*, Porto, Afrontamento, 38-40.
- Santos, Helena (2007), «Reacções às acções positivas – O olhar da psicologia social do género», in Maria Benedicta Monteiro, Manuela Calheiros, Rita Jerónimo, Carla Mouro e Patrícia Duarte (orgs.), *Percursos da Investigação em Psicologia Social e Organizacional* (Vol. II), Lisboa, Colibri.
- UNESCO (1996), *Relatório da Educação Mundial 1995*, Lisboa, CNE.
- Valian, Virginia (2000), *Why so slow? The advancement of women*, Cambridge, Mass., The MIT Press.

## Capítulo 8

### A (des)igualdade de género e a precarização do emprego<sup>1</sup>

Sara Falcão Casaca

#### 1. Introdução

A crescente feminização do mercado de trabalho tem sido acompanhada da tendência para o aumento das formas flexíveis e precárias de emprego. Tendo presente o desafio de seguir uma perspectiva diacrónica, o presente artigo procura dar conta daquela confluência de fenómenos a partir da análise dos dados estatísticos disponíveis. Importa, porém, ressaltar, como tenho sugerido noutros textos, que as modalidades flexíveis de trabalho e de emprego são muito variadas e heterogéneas e, por isso, também de difícil apreensão e identificação pelas fontes de informação estatística (e.g. Perista, 1989; Chagas Lopes e Perista, 1995; Casaca, 2005a, 2008, Kovács, 2005; Kovács e Casaca, 2007). A leitura e a interpretação dos dados que aqui se efectua constituem assim um exercício de diagnóstico parcelar e incompleto sobre as desigualdades de género associadas à flexibilidade e à precariedade da relação de emprego. No entanto, a informação disponível permite identificar alguns dos principais vectores de segregação sexual gerados pelas actuais tendências laborais, recaindo a nossa atenção sobre a evolução dos vínculos contratuais não permanentes e a sua feminização, o crescimento do emprego a tempo parcial e da sua involuntariedade, sobretudo no caso das mulheres, e o forte incremento registado nos níveis de desemprego.

Procurou-se, sempre que possível, comparar a situação de Portugal com a da União Europeia (UE). As limitações de espaço e o imperativo de síntese levaram-nos, todavia, a não particularizar a situação dos demais países europeus. De notar que os primeiros dados disponibilizados pelo Eurostat para Portugal e por sexo reportam ao ano de 1986 – razão pela qual a análise incide fundamentalmente sobre os últimos vinte e dois anos. No caso daquela fonte estatística, a informação recolhida foi, por conseguinte, referente aos

---

<sup>1</sup> Os dados aqui analisados enquadram-se no âmbito do projecto “Mudanças do emprego e relações de género: cruzando quatro eixos de análise (género, classe, idade e etnicidade)”, financiado pela FCT (PTDC/SDE/66515/2006). Projecto desenvolvido no âmbito do SOCIUS. A autora agradece a colaboração da bolsreira de investigação Tânia Cardoso na recolha e tratamento de alguma informação estatística.

anos de 1986, 1990, 1995, 2000, 2005 e 2008 (último ano disponível); noutros momentos, em que me circunscrevi à realidade nacional, foi possível recuar até ao ano de 1979 e seguir os dados do Inquérito ao Emprego fornecidos pelo INE. Há a destacar o facto de as quebras de série (1982/1983, 1991/1992 e 1997/1998) requererem alguma prudência acrescida na análise e interpretação dos valores apresentados. Ainda no que toca aos países europeus, optei por evidenciar os valores referentes à média da UE-15, por ser esta a composição da União Europeia que mais perdurou durante o horizonte temporal em análise, desde a adesão de Portugal, e sobre a qual se dispõe de um leque mais abrangente de informação estatística.

A análise dos dados é precedida de uma secção (ponto seguinte) que procura contextualizar, embora muito sucintamente, os principais traços que marcam o debate teórico em torno dos conceitos de flexibilidade e precariedade do trabalho. Tem sido nosso propósito, a este respeito, introduzir a dimensão *género* no centro da reflexão sobre esta temática (Casaca, 2005a, 2008).

## 2. Enquadramento: a precarização do emprego e a sua feminização

O período que medeia entre a segunda guerra mundial e a crise petrolífera de 1973 distingue-se pela regulação da relação salarial fordista, por intermédio da qual se procurou disciplinar e organizar o capitalismo (Lash e Urry, 1994). No quadro deste regime, a figura do Estado revestia-se de uma importância fulcral, quer pelo papel que assumia na regulação da economia (influência do keynesianismo), nas provisões sociais e na garantia de bem-estar social (consolidação do Estado-providência), quer enquanto agente regulador dos conflitos de classe e de um normativo jurídico-laboral assente no princípio da segurança de emprego e de rendimentos. No contexto de uma doutrina política que defendia a aliança entre o crescimento económico e o pleno emprego, a realização pessoal advinha não tanto da qualificação e humanização do trabalho, mas fundamentalmente dos benefícios do crescimento económico e da maior capacidade de poder aquisitivo.

O período de regulação fordista tem sido recorrentemente descrito como os *Trinta Anos Gloriosos*<sup>2</sup> do ponto de vista económico, político e social, no seio do qual o enquadramento favorecia também a actuação das instâncias colectivas de representação dos trabalhadores (e.g. Grozelier, 1998; Rosa *et*

---

<sup>2</sup> Expressão de Jean Fourastié para descrever o período entre 1944 e 1974 (Fourastié *apud* Goldfinger, 1998: 39).

*al.*, 2000; Ferreira, 2001). Trata-se, no fundo, do período em que prevaleceu o compromisso fordista (Boyer, 1986), em que, segundo Pascual (2001), as relações assalariadas, mais do que reflectirem um intercâmbio mercantil, à mercê da “regulação” das forças anónimas do mercado, passaram a espelhar um intercâmbio contratual, socialmente regulado.

Todavia, a partir de meados da década de 1970, por impulso da crise petrolífera, do abrandamento económico e do investimento, da respectiva queda dos ganhos de produtividade, da queda das taxas de juro e da crise financeira do Estado, das falências das empresas e da explosão do desemprego (Santos *et al.*, 1990), o regime de acumulação fordista e a relação salarial que lhe esteve ancorada sofreram, num primeiro momento, “contradições” profundas e, depois, alterações substantivas. A globalização dos mercados, a competição exercida sobre novos países industrializados e onde os direitos laborais estão menos institucionalizados, a pressão para a desregulação laboral e o endeusamento pelos princípios de orientação neoliberais acentuaram, a partir dos anos de 1980, as mudanças laborais. É neste contexto de forte ebulição social e económica que emergem, então, *novos* modelos de acumulação e de produção, que a relação salarial se flexibiliza e que se diversificam os estatutos jurídicos e sociais dos trabalhadores – processo, de resto, apoiado por um quadro jurídico que se foi alterando no sentido de uma *retracção do direito do trabalho* na tutela da segurança de emprego (Santos *et al.*, 1990:163; veja-se, também, Kovács, 2005).

Em termos *ideais*, e meramente conceptuais, a tentativa de apreender as transformações verificadas no contrato social fordista leva a que se equacionem as principais alterações: tendência para a desregulação laboral, diluição da *efectividade* e conseqüente instabilidade e insegurança de emprego; diferenciação de estatutos e de condições de emprego (e.g. salários, benefícios, critérios promocionais e de desenvolvimento profissional); desregulação do tempo de trabalho e crescente dessincronização e individualização do mesmo; desconcentração dos espaços produtivos e inerente fragmentação laboral; flexibilidade dos ciclos de vida, pontuada por transições frequentes entre a vida activa e a inactiva; e reformulação do contrato de género, no âmbito do qual as mulheres participam cada vez mais na esfera laboral, também devido ao desenvolvimento do sector dos serviços (Casaca, 2005a).

Importa obviamente recordar que Portugal não se enquadra no conjunto de países que, na Europa, beneficiaram dos designados *trinta anos gloriosos*; com efeito, no nosso país, ao atraso económico aliou-se uma ditadura

política e um regime laboral corporativo, e apenas a Revolução de Abril, em 1974, criaria o contexto para as reformas que podem sugerir alguma aproximação ao modelo de emprego anteriormente descrito. No entanto, seguindo de perto o raciocínio de Santos *et al.* (1990), designadamente, importa notar que, depois de edificado em 1976 um enquadramento legislativo que procurou consagrar os mais elementares direitos dos/as trabalhadores/as (garantia de estabilidade e de segurança de emprego, proibição do desemprego sem justa causa, direito sindical e à contratação colectiva, direito de exercer o controlo de gestão nas empresas), os finais dos anos 1980 marcaram uma “retracção do direito do trabalho” – processo que se reforçou a partir dos anos 1990 até aos nossos dias, com o maior aligeiramento e flexibilização de algumas dimensões da relação salarial (Kovács e Casaca, 2007). Igualmente, do ponto de vista dos padrões de segregação sexual no mercado de trabalho, as especificidades da sociedade portuguesa têm também sido salientadas (Ferreira, 1993, 1999).

## 2.1. Flexibilidade de trabalho e precariedade

A palavra-chave, entendida como a solução para os problemas da competitividade das empresas e das economias, tem sido a de *flexibilidade*. Deve, no entanto, considerar-se que a *flexibilidade de trabalho*, em si, é uma abstracção teórica. Como referi noutro texto (Casaca, 2005b), para os defensores da perspectiva neoliberal, a flexibilidade é garantia da competitividade, enquanto os direitos relacionados com o trabalho e a protecção social são vistos como obstáculos à concretização desse fim. Para que o mercado de trabalho se torne mais flexível e competitivo, importa suprimir determinados direitos, tais como o salário mínimo, a protecção social, os contratos de duração indeterminada, entre outros. A flexibilidade é então encarada como sinónimo de autonomia individual, empreendedorismo, empregabilidade, como potenciadora de mais oportunidades de emprego. Num registo crítico, porém, encontram-se aqueles/as que a interpretam como sinónimo de insegurança, precariedade, exploração laboral (ou flex-exploração, na acepção de Bourdieu, 1998) e de vulnerabilização económica e social (para um maior desenvolvimento sobre estas perspectivas, veja-se, e.g., Casaca, 2005b; Kovács e Casaca, 2007).

Independentemente das visões mais ou menos apologistas da *flexibilidade de trabalho*, teoricamente o conceito procura apreender as alterações relativas às condições de emprego e de trabalho, compreendendo a possibilidade de ajustamento e alteração dos modos de recrutamento, de contratação e estatutos de emprego, de mobilidade interna e remuneração, de conteúdos de tarefas e qualificações, de tempos de trabalho e de níveis de protecção social

(Aglietta e Bender, 1984; Boyer, 1986). A flexibilidade numérica, uma das suas dimensões, refere-se à possibilidade de fazer variar o número de trabalhadores ou de horas de trabalho em função das oscilações produtivas ou ao nível da procura. Está, por conseguinte, na base de um processo de segmentação laboral, que decorre da diferenciação entre um grupo que usufrui de segurança de emprego e de oportunidades de desenvolvimento profissional e, por outro lado, um segmento periférico que inclui aqueles/as que se encontram a trabalhar a tempo parcial ou que têm um contrato de prestação de serviços, que prestam actividade por intermédio de empresas de subcontratação (inclusive através de empresas de trabalho temporário) ou que têm um contrato de duração limitada. Vários estudos têm confirmado que o mercado secundário (ou periférico) de emprego é sobretudo feminino e juvenil, não obstante uma maior fragilização laboral de alguns segmentos do sexo masculino (trabalhadores de idade mais avançada, portadores de baixas qualificações e com experiência profissional em sectores industriais tradicionais, por exemplo) (André, 1996, Kovács, 2005).

É devido à expansão desta dimensão da flexibilidade que se assiste, cada vez mais, ao crescimento dos vínculos contratuais temporários, aos tempos de trabalho flexíveis e irregulares, à diversificação dos espaços produtivos e dos estatutos de emprego (emprego a tempo parcial, trabalho no domicílio e teletrabalho, emprego por conta própria, emprego temporário, *outsourcing*/subcontratação, trabalho *on-call*, entre outras) (Kovács, 2005; Casaca, 2005a, 2008). O aumento das formas flexíveis e precárias de emprego tem estado, deste modo, associado ao surgimento de novas formas de desigualdade no trabalho (e.g. Walby, 1989; André, 1996; Grozelier, 1998; Maruani, 2003; Fitoussi e Rosenvallon, 2005; Kovács, 2005; Dubet, 2006; Oliveira e Carvalho, 2008). Tenho, a este respeito, optado pela designação de *modalidades flexíveis de emprego*, em detrimento de *modalidades atípicas (ou novas) de emprego*. Tal como sublinha Anna Pollert (1988), sugerir uma nova era do emprego seria um mito e, ao mesmo tempo, faria transparecer uma perspectiva determinista, próxima das teses que anunciam uma nova era, pós-industrial, pós-moderna e pós-taylorista-fordista. Além disso, também a designação de modalidades atípicas, ao sugerir a referência ao emprego típico, pode (ilusoriamente) sugerir que todos/as os/as trabalhadores/as, no passado, gozaram de um vínculo de emprego permanente, a tempo inteiro, e de todos os benefícios e garantias que lhe estão associados (Casaca, 2005b). Todavia, como recorda Harriet Bradley *et al.*, (2000), apenas um grupo privilegiado de trabalhadores/as – por norma, aqueles de tez branca, do sexo masculino e com qualificações escolares e profissionais – vivenciaram essa relação de emprego. No mesmo

registo (não determinista), também não se associam linearmente as formas flexíveis de emprego a vivências precárias de trabalho como se de um fenómeno unidimensional se tratasse (Kovács, 2005; Casaca, 2005a, 2008), procurando antes relevar a complexidade e a ambiguidade das mudanças, que tanto podem beneficiar alguns segmentos laborais e profissionais como penalizar outros. Ao relevar a pluridimensionalidade inerente às formas flexíveis de emprego está-se ainda a admitir que as especificidades e dinâmicas da realidade laboral estão ancoradas no processo histórico inerente à sociedade portuguesa, nas particularidades e nos passos do próprio desenvolvimento social e económico que aqui vêm tendo lugar, nas especificidades dos sectores e das empresas, bem como nos atributos, recursos e percursos individuais (Casaca, 2005a, 2005b).

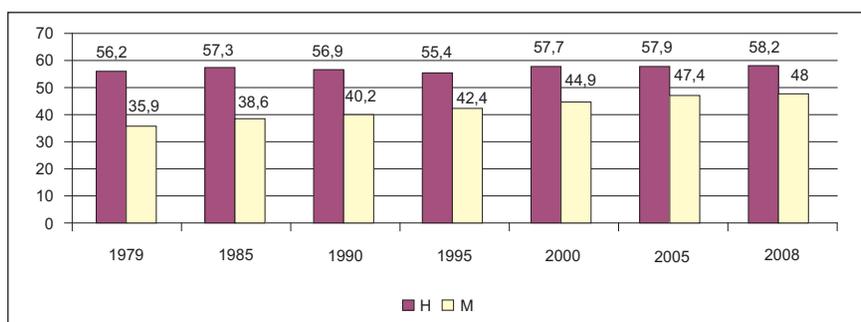
Em síntese, a flexibilidade não é necessariamente sinónimo de precariedade, uma vez que esta remete para os aspectos formais e jurídicos que conferem fragilidade à relação de emprego, compreendendo os vínculos contratuais não permanentes (contratos a termo certo e incerto, prestações de trabalho pontuais, com ou sem contrato, ou situações de falso trabalho independente), frequentemente associados a um nível reduzido (ou mesmo nulo) de protecção social. Acresce que a precariedade de trabalho diz igualmente respeito às condições de trabalho em geral, incluindo portanto a execução de tarefas de pobre conteúdo, pouco qualificadas e valorizadas no contexto empresarial/organizacional, as condições de trabalho que coloquem em risco a saúde física e psicológica dos/as trabalhadores/as, as fracas ou nulas oportunidades de qualificação e de desenvolvimento profissional, e um baixo nível de remuneração (e.g. Paugam, 2000; Barbier, 2005; Fagnani e Letablier, 2009). Uma forma complementar de perspectivar a precariedade de trabalho compreende ainda a dimensão subjectiva (Barbier, 2005). Neste caso, a análise recai também sobre a (in)voluntariedade subjacente a uma relação de emprego, a percepção subjectiva em torno da fragilidade laboral (o vínculo contratual pode ser por tempo indeterminado, mas ser elevado o receio e a percepção de risco de emprego), o grau de insatisfação com as condições de trabalho em geral (incluindo, obviamente, com o tipo de contrato ou o regime de tempo de trabalho). Neste texto, portanto, atemo-nos à análise de algumas dimensões da precariedade de emprego.

### 3. Actividade e emprego feminino e masculino

#### 3.1. Taxas de actividade segundo uma perspectiva diacrónica

Em Portugal, a taxa de actividade (total) não tem parado de aumentar nas últimas três décadas, apesar de a leitura longitudinal dos dados apelar a algumas reservas.<sup>3</sup> Uma análise desagregada por sexo, a partir dos dados disponibilizados pelo INE, permite constatar que a percentagem de mulheres activas em relação ao total da população activa atingiu, no ano de 2008, 48%<sup>4</sup> (recorde-se que, em 1960, esse valor era apenas de 13% e que, em 1970, cifrava-se em 19%) (Barreto, 1996). Já a taxa de actividade masculina parece estar mais estabilizada, sobretudo desde 2000, ainda que com uma tendência (ligeiramente) crescente a partir daí. Esta taxa permanece superior à feminina – como se pode constatar a partir do quadro seguinte –, sendo de notar, porém, que o hiato entre ambas as taxas de actividade tem vindo a contrair-se ao longo do período em análise.

Gráfico 8.1- Evolução da taxa de actividade, por sexo



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Dossier Temático Género.<sup>5</sup>

Nota: Quebras de série em 1982/1983, 1991/1992 e 1997/1998.

Os dados relativos a 1979 reportam-se ao 2.º semestre e à população do Continente (Inquérito Permanente ao Emprego, Portugal 74-81, II Série Retrospectiva).

<sup>3</sup> Esta taxa define o peso da população activa sobre o total da população. A informação coligida é muito diversa: o INE disponibiliza dados do Inquérito Permanente ao Emprego relativos ao ano de 1979, mas são apenas referentes à população do Continente. Neste ano, a idade mínima contemplada na noção de população activa era de 10 anos, a qual passou a ser de 12 anos em 1985, de 14 em 1992 e de 15 anos a partir de 1998 (inclusive). As dificuldades em proceder a uma análise aturada prendem-se, por exemplo, com as quebras de série 1982/1983, 1991/1992 e 1997/1998, e com a forma como outros/as investigadores/as, nos seus cálculos próprios, optaram por reagrupar as idades compreendidas no conceito de população activa por razões de harmonização. Podem, assim, ser verificadas diferenças (mínimas) de pontos percentuais nos vários estudos já publicados sobre a matéria, sobretudo quando se reportam a dados anteriores a 1998.

<sup>4</sup> INE, Inquérito ao Emprego, Perfil Género [em linha], disponível em <<http://www.ine.pt>> [consultado em 9 de Outubro de 2009].

<sup>5</sup> INE, Inquérito ao Emprego, Perfil Género [em linha], disponível em <<http://www.ine.pt>> [consultado em 9 de Outubro de 2009].

Tal como previsto por Chagas Lopes e Perista (1995), a taxa de actividade feminina tem vindo a crescer, sendo sobretudo visível entre as mulheres mais jovens e mais escolarizadas. A análise efectuada aos dados disponibilizados pelo Inquérito ao Emprego, do INE (Série de 1998),<sup>6</sup> demonstra que as mulheres com idades entre os 15 e os 24 anos, depois de um valor máximo de taxa de actividade em 1998 (43,7%), têm vindo a retrain a sua disponibilidade para participar na actividade económica, tendo a taxa atingido o valor de 38,6% em 2008, enquanto a dos homens é de 44,4%. Esta tendência relaciona-se muito provavelmente com o prolongamento dos estudos e com o aumento do número de raparigas que hoje frequenta o ensino secundário e universitário; de notar ainda que, embora tendo partido de um valor claramente superior, a queda tem sido mais acentuada no caso dos homens (-5,8 pontos percentuais). Por outro lado, nos demais grupos etários, as taxas de actividade das mulheres têm vindo a aumentar, o que é evidente no escalão “25-34 anos” e, sobretudo, quer no intervalo seguinte – “35-44 anos” (+7,5 pontos percentuais) –, quer naquele que respeita ao intervalo dos 55 aos 64 anos de idade (+7,4 pontos percentuais).

**Quadro 8.1 – Evolução das taxas de actividade, por sexo e grupo etário (Série 1998)**

		1998	2000	2005	2008	Evolução em pontos percentuais
15-24 anos	H	50,2	50,5	46,9	44,4	-5,8
	M	43,7	40,8	38,9	38,6	-5,1
25-34 anos	H	92,8	92,5	92,6	93,0	0,2
	M	80,7	82,4	86,7	86,9	6,2
35-44 anos	H	95,1	93,9	94,3	94,8	-0,3
	M	77,5	80,0	82,9	85,0	7,5
45-54 anos	H	90,9	90,7	90,2	91,6	0,7
	M	65,7	68,6	74,9	76,4	10,7
55-64 anos	H	65,3	64,4	62,4	63,0	-2,3
	M	39,2	41,9	46,1	46,6	7,4
≥ 65	H	23,6	25,0	24,6	23,4	-0,2
	M	12,5	12,9	13,2	13,5	1,0

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego, médias anuais, Perfil Género [em linha], disponível em <<http://www.ine.pt>> [consultado em 16/10/2009].

<sup>6</sup> Dadas as quebras de série, os respectivos reagrupamentos em termos de classes etárias e as oscilações de valores, optei por considerar os últimos dez anos, que correspondem exactamente à mesma Série estatística (Série 1998 até ao presente).

### **3.2. Emprego feminino**

A taxa de emprego feminino em Portugal situa-se acima da média da Europa dos quinze, superando inclusivamente o objectivo europeu (60% a atingir até 2010) consagrado na Estratégia Europeia para o Emprego. Com efeito, à luz da definição de emprego do EUROSTAT, cerca de 62,5% das mulheres com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos estavam registadas como empregadas no nosso país no ano de 2008, enquanto a média na UE-27 se situava em 59,1% e a da UE-15 em 60,4% (Eurostat, 2009). É essencialmente nos países escandinavos (Dinamarca, Suécia e Finlândia) e nos Países Baixos que a taxa de emprego feminino atinge os valores mais elevados do espaço Europeu (acima ou em torno de 70%). Como é sabido, Portugal apresenta um valor (62,5%) distante dos países com os quais, por força de algumas semelhanças socioeconómicas, é frequentemente agrupado, como é o caso dos países da designada Europa do Sul – Espanha (54,9%),<sup>7</sup> Grécia (48,7%) e Itália (47,2%) (Casaca e Damião, no prelo). As razões inerentes a esta (relativamente) elevada participação laboral por parte das mulheres portuguesas têm sido explicitadas por outras investigadoras (veja-se, e.g., Ferreira, 1993, 1999; Chagas Lopes e Perista, 1995; Ruivo *et al.*, 1998; Torres *et al.*, 2004).

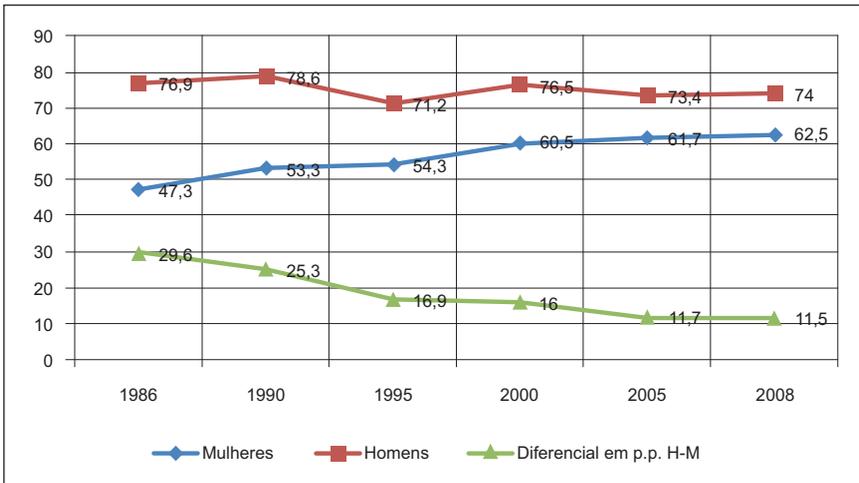
A taxa de emprego feminino está, portanto, longe de ser uniforme entre os diversos países europeus, ainda que as últimas três décadas tenham testemunhado um incremento em praticamente todos eles – tendência sobretudo impulsionada pela participação das mulheres mais jovens na esfera laboral, pelo desenvolvimento do sector dos serviços e pela crescente flexibilidade laboral (e.g. Rubery, Smith e Fagan, 1999). Dados disponibilizados pelo EUROSTAT (2009), referentes ao ano de 2008, mostram que em todos os países que são hoje membros da União Europeia, apesar de algumas mudanças no sentido do estreitamento do diferencial, prevalecem diferenças consideráveis entre as taxas de emprego das mulheres e dos homens (em pontos percentuais), sendo a média desse diferencial de 13,7 na UE-27 (Grécia e Itália exibem discrepâncias bastante expressivas: 26,3 e 23,1, respectivamente, enquanto a Espanha, que os acompanhava ainda no início da década, com um diferencial de 29, 8, tem vindo a estreitar essa distância, apesar de ser ainda de 18,6 pontos percentuais) – veja-se Anexo 1.<sup>8</sup> A este respeito, observando os últimos vinte e dois anos, a cifra em Portugal é a mais baixa de sempre: 11,5 pontos percentuais em 2008 – como se pode constatar no Gráfico 8.2.

---

<sup>7</sup> País que, ainda assim, tem registado um aumento assinalável na taxa de emprego feminino nos últimos anos.

<sup>8</sup> No quadro da UE27, Malta é, porém, o país que exhibe o maior diferencial em pontos percentuais – 34,8 (EUROSTAT, 2009).

**Gráfico 8.2 – Evolução das taxas de emprego das mulheres e dos homens (15-64 anos de idade) em Portugal**



Fonte: EUROSTAT, *Labour Force Survey*.<sup>9</sup>

Nota: Quebras de série no Inquérito ao Emprego realizado em Portugal, em 1991/1992 e 1997/1998.

Pode assim verificar-se que, em Portugal, a tendência tem sido no sentido da aproximação de ambas as taxas, o que tem sucedido devido a um declínio da taxa de emprego dos homens, apesar de algumas oscilações, e ao progressivo aumento da taxa de emprego das mulheres.

O anexo 2 fornece-nos uma leitura complementar: presentemente, no grupo das mais jovens (15-24 anos), a taxa de emprego feminino é residualmente superior na União Europeia (em média) ao longo dos anos posteriores a 1995, mas nas franjas etárias seguintes tende a suceder o contrário: a taxa de emprego feminino na UE recai-se em benefício dos valores registados em Portugal. Observando o último ano (2008), a diferença é assinalável no grupo etário dos 30-34 anos, bem como no grupo dos 35-39 anos de idade (+8,3 p.p. e +7,0 p.p., respectivamente, em relação à média da UE-27. Nas coortes etárias mais avançadas, entre os 55 e os 64 anos de idade, Portugal apresenta uma das taxas mais elevadas de participação na vida económica no espaço europeu.<sup>10</sup> Com efeito, uma vez observado o quadro em anexo, constata-se que a taxa de emprego era, em 2008, de 43,9% no caso do grupo de mulheres

<sup>9</sup> Os primeiros dados disponíveis no Eurostat, para Portugal, por sexo e idades, são de 1986. EUROSTAT, *Labour Force Survey* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 16/10/2009].

<sup>10</sup> EUROSTAT, *Labour Force Survey* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 12/10/2009].

com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos, enquanto a média da UE-27 registava o valor de 36,8%).<sup>11</sup> De reter, porém, que a diferença mais acentuada em relação à média da UE se constata no caso das mulheres empregadas com mais de 65 anos: 13,5% das mulheres portuguesas estavam empregadas em 2008, enquanto a média da UE-27 era de 3,1%. Este factor não é alheio ao baixo valor das reformas e à consequente necessidade de prolongar a participação na actividade económica. Importa, a este propósito, recordar a intenção da Comissão Europeia e dos governos nacionais de prolongar a idade da reforma e promover o *envelhecimento activo*. Portugal atingiu, sobre esta matéria, a meta europeia de Estocolmo que visa, até ao ano de 2010, alcançar uma taxa de emprego feminino de 40% no caso da coorte compreendida entre os 55 e os 64 anos de idade. O debate em torno da retenção da população trabalhadora de idade mais avançada não pode, porém, permanecer alheio à integração de uma perspectiva de género e à questão da qualidade do emprego (ou a falta dela) que envolve muitos/as dos/as trabalhadores/as de mais idade (Bould e Casaca, 2009).

Verifica-se, portanto, que a taxa de emprego feminino mais elevada corresponde, em Portugal, ao grupo etário onde há maior probabilidade de as mulheres serem mães, como demonstrado previamente noutros estudos (e.g. Ferreira, 1993, 1999; Chagas Lopes e Perista, 1995; Torres *et al.*, 2004; Casaca, 2005a, 2008). A este respeito, a informação estatística mais recente sobre o efeito da parentalidade na União Europeia (UE-27) demonstra que, quando se observa a diferença entre as taxas de emprego de homens e mulheres (20-49 anos) sem filhos/as e as de homens e mulheres (20-49 anos) com crianças menores de 6 anos, os valores do emprego feminino diminuem com a maternidade, ao passo que a taxa de emprego dos homens aumenta com a paternidade. Neste cenário, porém, há a sublinhar a situação singular das mulheres portuguesas, uma vez que, ao longo do intervalo temporal analisado (2000-2007), a taxa de emprego das mulheres que são mães de crianças menores de 6 anos tem sido sempre superior à taxa de emprego daquelas que não têm crianças pequenas.<sup>12</sup> De notar ainda que apenas a Eslovénia tem exibido uma realidade idêntica desde o ano de 2000, com o comportamento laboral das mulheres a assemelhar-se também ao dos homens, enquanto a Dinamarca (o terceiro país a demarcar-se do comportamento-padrão no espaço Europeu) só mais recentemente se vem alinhando na mesma tendência (desde 2006).

---

<sup>11</sup> OCDE (2009: 336-347).

<sup>12</sup> Em 2007, esse diferencial era de +1,4 pontos percentuais; na Dinamarca era de +0,7 p.p.; e na Eslovénia de +4,9% (EUROSTAT – *Employment impact of parenthood*, in *European Commission, Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis*, 2009 compendium. Update: 03/11/2009).

Se se atender à evolução dos/as trabalhadores/as por conta de outrem em Portugal, verifica-se que, no intervalo temporal de vinte e nove anos, a categoria “trabalhadores/as familiares e outros/as” exprime um declínio acentuado. De notar, porém, que as mulheres permanecem sobrerrepresentadas nesta categoria, tendo passado de 77,7% em 1979 para 61,2% em 2008 (percentagem de mulheres no total de trabalhadores/as registados/as naquela situação profissional). O crescimento mais significativo ocorreu entre as assalariadas; assim, a proporção de mulheres nesta situação (trabalhadoras por conta de outrem no total de mulheres empregadas) é hoje ligeiramente superior à dos homens, o que é contrabalançado pelo maior número de indivíduos do sexo masculino que se encontra a trabalhar por conta própria. Observando as categorias integradas nesta situação profissional verifica-se, porém, que a proporção de mulheres no total destes/as trabalhadores/as diferia ainda consideravelmente no ano de 2008: no caso da categoria de empregadores/as, o valor era de 27,7%, enquanto elas perfaziam quase metade dos/as registados/as como isolados/as (47,1%). Quando se analisa o peso desta modalidade em cada sexo (mulheres empregadas e homens empregados), a proporção de mulheres é ligeiramente mais elevada (17,9%) do que a dos homens (17,2%) (anexo 3). De referir ainda que se trata de uma situação profissional que abrange grupos de trabalhadores/as muito diversificados; nela tanto se situam aqueles/as que deliberadamente optam por trabalhar num regime autónomo (trabalhadores/as independentes) no sentido literal do termo, como aqueles/as que são forçados/as a aceitar essa situação num contexto de precariedade e fraca capacidade negocial – os/as chamados/as “falsos independentes” (Perista, 1989; Chagas Lopes e Perista, 1995; Casaca, 2005a; Kovács, 2005).

#### **4. Situações de emprego não permanentes: a precariedade contratual**

O ano de 2008 (ver quadro abaixo) manteve o mesmo registo de anos anteriores: a precariedade contratual incidiu fundamentalmente sobre a população trabalhadora feminina (exceptuando o caso da Alemanha, embora a diferença nos valores referentes a homens e mulheres seja residual – 0,1 p.p.). Em Espanha, cerca de 31% das mulheres empregadas encontravam-se numa situação laboral precária; este valor é seguramente bastante elevado, embora tenha vindo a decrescer nos últimos anos (ainda há pouco tempo, em 2005, era de 36% e, em 1995, de 38%). Importa salientar o forte crescimento da precariedade contratual entre as mulheres portuguesas; a situação é preocupante uma vez que a cifra sempre foi elevada no contexto da União Europeia; com efeito, em 2008, as contratações não permanentes atingiam

quase um quarto das trabalhadoras do nosso país (24,2%). Embora as percentagens sejam elevadas em alguns países nórdicos (Finlândia, Suécia) e nos Países Baixos, as políticas de emprego activas, ali em vigor, conferem níveis superiores de protecção aos indivíduos envolvidos, designadamente quando cessa o vínculo laboral. No entanto, não deixa de ser evidente o diferencial percentual que também ali se regista, sempre em desfavor das mulheres.

**Quadro 8.2 – Evolução das contratações não permanentes na UE-15, por sexo (%)**

	1986		1995		2008	
	H	M	H	M	H	M
<b>UE-27</b>	:	:	:	:	13,2	14,9
<b>UE-15</b>	:	:	10,7	12,6	13,5	15,4
<b>BE</b>	4,6	11,8	3,9	7,4	6,6	10,2
<b>DC</b>	10,3	12,5	10,9	13,5	7,5	9,1
<b>AL</b>	10,4	12,5	9,9	11,1	14,8	14,7
<b>IR</b>	6,5	11,4	8,7	12,3	7,1	9,8
<b>GR</b>	19,6	17,6	9,5	11,2	9,9	13,7
<b>ES</b>	:(u)	:(u)	33,3	38,3	27,7	31,4
<b>FR</b>	5,9	6,9	11,3	13,4	12,9	15,4
<b>IT</b>	3,4	6,5	6	9,2	11,5	15,7
<b>LU</b>	3,0	6,7	:(u)	:(u)	5,9	6,6
<b>PB</b>	:	:	8,5	14,1	16,2	19,8
<b>AU</b>	:	:	5,7	6,4	8,9	9,1
<b>PT</b>	13,5	15,9	9,2	11,3	21,7	24,2
<b>FI</b>	:	:	13,4	19,5	11,1	18,7
<b>SE</b>	:	:	11	14,8	13,2	18,5
<b>RU</b>	5,5	8,7	6,1	7,8	4,7	5,9

**Fonte:** Eurostat, *Labour Force Survey*.<sup>13</sup> Quebras de série no Inquérito ao Emprego realizado em Portugal, em 1991/1992 e 1997/1998.

**Nota:** : – informação não disponível; :u – dados pouco fiáveis.

AL – Alemanha; AU – Áustria; BE – Bélgica; DC – Dinamarca; ES – Espanha; FI – Finlândia; FR – França; GR – Grécia; IR – Irlanda; IT – Itália; LU – Luxemburgo; PB – Países Baixos; PT – Portugal; RU – Reino Unido; SE – Suécia.

Quer dizer que, se se tiver presente a expressiva participação laboral das mulheres em Portugal, muito permanece por conseguir no domínio da qualidade do emprego, num cenário de crescente agravamento ao longo dos anos analisados. Do total de trabalhadoras com contratos precários (a termo e outros) em 2008, 82,4% estão empregadas no sector dos serviços; no caso dos homens, a percentagem é bastante inferior (48,8%), sendo compensada

<sup>13</sup> Os primeiros dados disponíveis no EUROSTAT, para Portugal, por sexo são de 1986 [em linha], disponível em <<http://ep.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 26/10/2009].

pelo peso das contratações precárias no sector secundário (47,1% dos trabalhadores).<sup>14</sup> Como referi noutra circunstância, é possível inferir que a precariedade contratual se associa sobretudo às estratégias de gestão das empresas que operam no sector dos serviços – um sector, aliás, fortemente feminizado, pese embora a sua heterogeneidade (Casaca, 2005a).

Os valores expostos no quadro acima reflectem sobretudo o peso das contratações a termo, que, em 2008, representavam 81% do total das contratações precárias. Esta realidade permite que, a propósito do nosso país, se possa concluir que o recurso ao contrato de trabalho a termo se encontra bastante generalizado e tende a extravasar relações de trabalho pontuais e efectivamente temporárias – situações para as quais aquela forma de relação jurídica está legalmente prevista (e.g. Perista, 1989; Chagas Lopes e Perista, 1995; Rosa *et al.*, 2000; Ferreira, 2001; Casaca, 2005a; Kovács, 2005).

Relativamente ainda ao ano de 2008, importa salientar que 66,4% dos homens com contratos de duração limitada têm o ensino básico (ISCED 0-2, segundo a classificação de 1997), enquanto a proporção de mulheres em situação comparável é inferior (53,3%). Quando se observa a forma como se reparte, a este respeito, a proporção de 24,2% trabalhadoras e de 21,7% de trabalhadores em situação contratual precária, é então possível constatar que a maior discrepância em desfavor das mulheres ocorre quando estas detêm habilitações de nível superior; com efeito, a percentagem de trabalhadoras nesta situação duplicava a dos homens (6,3% versus 3,1%). Ainda que com um menor diferencial percentual, a situação mantém-se desfavorável para o sexo feminino quando se trata de trabalhadores/as detentores/as de um nível secundário escolaridade<sup>15</sup> (4,8% versus 4,0%); apenas os homens com nível de escolaridade básico, ou seja, com o 9.º ano de escolaridade (ISCED 1997, níveis 0-2) estão mais abrangidos pela precariedade contratual que as mulheres (14,4% versus 12,9%).<sup>16</sup> Convirá, portanto, destacar que as mulheres detentoras de níveis de escolaridade superiores apresentam-se – mais do que os homens – vulneráveis à precariedade contratual; esta realidade é, aliás, também transversal aos demais países da UE-15 (Casaca, 2008). Este facto vem demonstrar que a maior vulnerabilidade feminina decorre do facto de a gestão flexível da força de trabalho ser *gendered*, i.e., não ser neutra às representações

---

<sup>14</sup> Inquérito ao emprego 2008 [em linha], disponível em <<http://www.ine.pt>> [consultado em 27/10/2009].

<sup>15</sup> 10.º, 11.º e 12.º anos de escolaridade.

<sup>16</sup> EUROSTAT – *Labour Force Survey database* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 30/10/2009].

socialmente cristalizadas em torno dos géneros, e não obedecer a critérios objectivos, racionais, que sustentem uma maior protecção no emprego no caso dos homens (e.g. Silva, 1983; Ferreira, 1993, 1999; Perista e Chagas Lopes, 1999; Casaca, 2005a, 2008).

É entre a população mais jovem (15-24 anos) que a precariedade é mais acentuada (e.g. Guerreiro e Abrantes, 2004), além de a discrepância entre os sexos ser também mais evidente, atingindo a diferença de 8,3 pontos percentuais (ano de 2008); ou seja, de entre os/as trabalhadores/as com idades compreendidas naquele intervalo, 58,8% das mulheres e 50,5% dos homens estavam envolvidos numa relação contratual de duração limitada. Aquela diferença é a mais elevada dos últimos vinte e dois anos (período coberto pelo Eurostat), não obstante as reservas suscitadas pelas quebras de série. De notar ainda que a precariedade é significativa no escalão etário seguinte (25-49 anos), atingindo 23,1% das mulheres e 20,7% dos homens com idades situadas naquele intervalo. Importa também sublinhar que as médias da UE-15 e da UE-27 são claramente inferiores: no caso das mulheres, registam os valores de 13,6% e 13,2%, respectivamente; e no dos homens, de 11,1% e 11%. A elevada precariedade contratual que recai sobre a população jovem – e nos grupos etários em que se consolidam projectos de parentalidade – não é com certeza alheia às baixas (e preocupantes) taxas de natalidade, que, aliás, colocam em causa a reposição geracional (repare-se que o índice sintético de fecundidade, que era de 2,31 em 1979, situou-se em 1,37 no ano de 2008<sup>17</sup>) (Casaca e Damião, no prelo). Entre aqueles/as trabalhadores/as que têm entre 60 e 64 anos de idade, a diferença em pontos percentuais entre os sexos é menor, ainda que sempre mais penalizante para as mulheres (11% contra 9,1% no caso dos homens, em 2008).<sup>18</sup>

As percentagens entre os sexos aproximam-se, porém, quando se analisam as razões subjacentes à precária relação de emprego: tanto no caso dos homens como no das mulheres,<sup>19</sup> a esmagadora maioria (82,2% e 81,7%, respectivamente) refere o facto de não ter conseguido encontrar um emprego com contrato permanente (tempo indeterminado). Segue-se o “período experimental” (razão apontada por 8,1% dos homens e das mulheres) e a “educação/formação” (motivo aduzido por 5,2% dos homens e 5,3 das mulheres). É também residual a percentagem de trabalhadores/as (4,9% do sexo feminino e 4,5% do sexo masculino) que afirma tratar-se de

<sup>17</sup> INE, perfil género [em linha], disponível em <<http://www.ine.pt>> [consultado em 30/10/2009].

<sup>18</sup> EUROSTAT – *Labour Force Survey database* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 30/10/2009].

<sup>19</sup> Idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos de idade.

uma situação laboral concordante com a sua vontade. Ainda que a informação referente à média da UE deva ser interpretada com particular cautela, segundo a nota explicitada pela fonte estatística, os dados sugerem que a involuntariedade subjacente a uma relação contratual precária é bastante superior em Portugal.<sup>20</sup>

## 5. O regime a tempo parcial involuntário

Como referi anteriormente, o regime de emprego a tempo parcial (TP), quando involuntário, corresponde igualmente a uma forma precária de emprego. É verdade que em Portugal, por constrangimentos já identificados noutros estudos,<sup>21</sup> o emprego a TP assume uma fraca expressão. Ainda assim, uma análise diacrónica permite verificar que o seu peso tem vindo a aumentar entre a população empregada; com efeito, em 1986, aquela modalidade representava 9,9% do emprego feminino e 3,4% do emprego masculino, enquanto no ano de 2008 os valores eram de 17,2% e 7,4%, respectivamente. É sobretudo nos Países Baixos que mais se trabalha a TP (situação, aliás, que abrange aproximadamente três quartos das mulheres ali empregadas), embora se trate de uma modalidade particularmente expressiva também na Suécia, Alemanha e Reino Unido, designadamente.<sup>22</sup>

Em todos os países, sem excepção, o emprego feminino a TP supera o masculino.<sup>23</sup> Quanto à sua feminização no nosso país, importa notar que são diminutas as mudanças ao longo dos anos: em meados da década de 1980, a proporção de mulheres empregadas a TP no total de empregados era de 67,4%, enquanto em 2008 o valor era de 66,6%.<sup>24</sup> Vários estudos têm sublinhado que a feminização desta modalidade de emprego se explica a partir da persistência de representações sociais tradicionais e da assimetria

---

<sup>20</sup> EUROSTAT – *Labour Force Survey database* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 30 de Outubro de 2009].

<sup>21</sup> De entre os factores que obstaculizam um maior desenvolvimento desta modalidade, contam-se designadamente estes: os baixos salários auferidos pela população trabalhadora portuguesa, que impelem para a necessidade de trabalhar intensivamente; as actuais estratégias empresariais de competitividade que não vêem nesta modalidade uma forma efectiva de redução dos custos fixos; a prevalência de modelos de organização ainda assentes em mão-de-obra pouco qualificada e em regimes intensivos de trabalho; e o facto de a maioria dos empregadores/gestores não estar sensibilizada para a importância de uma organização do tempo de trabalho menos intensiva (Ferreira, 1993, Chagas Lopes e Perista, 1995; Vaz, 1998; Ruivo *et al.*, 1998; Kovács, 2005; Casaca, 2005a, 2008).

<sup>22</sup> EUROSTAT – *Labour Force Survey database* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 3/11/2009].

<sup>23</sup> EUROSTAT – *Labour Force Survey database* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 3/11/2009].

<sup>24</sup> INE, Inquérito ao Emprego, médias anuais (o 1.º valor refere-se ao 4.º trimestre de 1985).

na partilha das responsabilidades e tarefas entre homens e mulheres. Assim sendo, por um lado, os empregadores tendem a associar a oferta de postos de trabalho a TP à contratação de mulheres; por outro, estas, por constrangimentos ideológicos e práticos associados à interiorização de papéis de género tradicionais, “optam” mais do que os homens por trabalhar a TP de modo a atender às responsabilidades familiares e domésticas (e.g. Vaz, 1997; Ruivo *et al.*, 1998; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Maruani, 2003; Casaca, 2005a, 2008).

A análise dos dados do Eurostat, disponibilizados desde 1986 para o nosso país, sugere que a proporção de empregados/as a TP<sup>25</sup> num registo involuntário tem vindo a aumentar, sobretudo no caso das mulheres. Assim, a involuntariedade, que abrangia 34,9% das empregadas a tempo parcial em 1986, embora tenha descido em 1995 (29,6%), abrangeu no ano de 2008 a proporção mais expressiva de todo o horizonte temporal em análise – 42,1% das mulheres envolvidas naquele regime de tempo de trabalho. A proporção de homens em situação comparável era também elevada no ano de 1986 (39,9%), tendo registado um valor claramente inferior em 1995 (25,5%) e um incremento assinalável em 2008 (36,9%), embora aquém daquele registado no caso das mulheres. Estes valores indicam, portanto, que uma elevada proporção de indivíduos que se encontra a trabalhar a TP em Portugal, fundamentalmente do sexo feminino, deseja efectivamente um enquadramento laboral distinto. Na UE-15, em média, a situação é diferente: não só a proporção de trabalhadores/as em situação involuntária é menor (23,2% no caso das mulheres e 31,9% no caso dos homens, em 2008), como a involuntariedade, ao contrário do que sucede no nosso país, é superior no caso dos homens.

Atendendo às razões subjacentes a um regime de trabalho a tempo parcial, as mulheres portuguesas evocam sobretudo o facto de não terem conseguido encontrar um emprego a tempo inteiro (32,8% das trabalhadoras naquela condição).<sup>26</sup> De notar que esta causa já era dominante há praticamente vinte anos, tendo sido identificada por Helena Perista (1989). Aquele valor está claramente acima da cifra referente às mulheres europeias em geral – 22,8% (média da UE-15)<sup>27</sup> e à dos homens portugueses em situação laboral comparável (19,7%). Segue-se, para 27,3% das mulheres portuguesas, a necessidade de atender a responsabilidades familiares e pessoais (não especificadas) – valor que também

---

<sup>25</sup> Com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos.

<sup>26</sup> Trabalhadores/as com mais de 15 anos de idade.

<sup>27</sup> A fonte estatística, porém, alerta para a necessidade de se ler o valor em questão com particular reserva (dados pouco fiáveis).

é superior ao dos grupos referidos anteriormente; depois, no rol das motivações, são apontados problemas de saúde/deficiência (15,2%). Este é, de resto, o motivo mais evocado pelos homens portugueses empregados a TP (27,1%), bastante acima dos valores registados pelos trabalhadores e trabalhadoras da UE-15. Apesar da fonte estatística notar alguma necessidade de prudência na leitura dos dados referentes à média da UE, a proporção de homens que na Europa opta pelo trabalho a TP para dedicar mais tempo aos estudos/educação é muito superior (22,9%) à dos homens portugueses (5,7%), assim como está muito acima das proporções de mulheres europeias (7,2%, média da UE-15) e das portuguesas (3,7%) que respondem no mesmo sentido (ano de 2008).<sup>28</sup>

Quando se observa como se distribui o regime de emprego a tempo parcial por idades, é possível constatar que, no ano de 2008 e no caso das mulheres, a maior proporção se situa na faixa etária entre os 25 e os 49 anos de idade; a este propósito, é de assinalar a diferença registada entre as portuguesas (51,4%) e as europeias (63,0%) em situação laboral comparável. Estes valores reflectem, portanto, a importância que o emprego a tempo parcial assume na fase mais propícia à maternidade (veja-se, e.g., Vaz, 1997; Ruivo *et al.*, 1998; Perista e Chagas Lopes, 1999; Casaca, 2005a). De registar ainda que, no caso dos homens portugueses e europeus em geral (UE-15), a diferença praticamente não se faz notar quando se analisa aquela classe etária: 45,2% versus 43,5%, respectivamente. Outra discrepância assinalável ocorre na faixa etária “50-64 anos de idade”; com efeito, 39,1% do trabalho a TP recai, no caso das mulheres em Portugal, sobre trabalhadoras com idades compreendidas naquele intervalo, enquanto a média da UE-15 é de 25,3% (no caso dos homens, a diferença é também expressiva, no mesmo sentido: 41,3% versus 27%). É ainda entre a população trabalhadora do sexo masculino mais jovem (15-24 anos) que o diferencial em relação à UE-15 se faz mais uma vez notar: em 2008, o trabalho a TP abrangia 29,5 dos europeus (média da UE-15) e 13,5% dos portugueses, sendo que, nesta faixa etária, a diferença entre as mulheres portuguesas e as demais era claramente menos expressiva: 9,4% contra 11,7%, respectivamente.<sup>29</sup>

É também de relevar que, no caso do nosso país, praticamente três quartos dos/as trabalhadores/as a TP (15-64 anos de idade) detêm o ensino básico de escolaridade (ISCED 0-2, segundo a classificação de 1997); com efeito, dados referentes a 2008 indicam que se encontravam nessa situação 78,8% das mulheres e 71,2% dos homens empregados a tempo parcial; na UE-15, porém,

---

<sup>28</sup> EUROSTAT – *Labour Force Survey database* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 6/11/2009].

<sup>29</sup> EUROSTAT – *Labour Force Survey database* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 6/11/2009].

os valores médios eram claramente inferiores – 26,4% e 30,4%, respectivamente. Estes dados reflectem, certamente, os baixos níveis de escolaridade da população trabalhadora portuguesa em geral, mas a verdade é que, sobretudo no caso das mulheres, aquelas que trabalham ao abrigo do regime a tempo inteiro (TI) são relativamente mais escolarizadas: 60,3% têm o nível de educação formal básico e 21,9% detêm um grau de nível superior (a percentagem de trabalhadoras a TP com semelhante escolaridade é apenas de 10,6%). De reter ainda que as trabalhadoras a tempo parcial em Portugal realizam essencialmente actividades na agricultura (39,2% do total), seguindo-se aquelas que estão registadas como trabalhadoras não qualificadas dos três sectores de actividade (33,1%). No caso da UE-15, destaca-se a proporção daquelas que trabalham como vendedoras/assistentes de vendas (27,4%), seguindo-se – embora com proporções não muito distantes – aquelas que exercem funções administrativas (18,3%), que estão registadas como não qualificadas (17,5%), e as que exercem profissões técnicas ou similares (17,4%).<sup>30</sup>

Apesar das dissemelhanças e as especificidades nacionais, a verdade é que, em geral, as ocupações mais qualificadas estão mais articuladas com a prestação de trabalho a tempo inteiro. Cabe ainda recordar que, tal como já demonstrado noutros estudos, os/as trabalhadores/as a tempo parcial são particularmente vulneráveis à precariedade contratual; uma vez que este regime de tempo de trabalho atinge fundamentalmente a população feminina, é então possível equacionar que se trata de uma modalidade que representa “uma forma de subemprego reservada às mulheres” (Maruani, 2003) e que, à luz das actuais dinâmicas do mercado de trabalho, se afigura como mais um vector de segregação entre os sexos (Casaca, 2005a, 2008).

Dados sobre o subemprego visível,<sup>31</sup> apurados pelo INE, demonstram um claro crescimento do mesmo ao longo dos últimos anos, tendo passado de uma abrangência de 40,7 mil trabalhadores/as, em 2001 (9,7 mil homens e 31 mil mulheres), para 69,3 mil trabalhadores/as, em 2008 (27,8 mil homens e 41,5 mil mulheres). De notar ainda a respectiva feminização (76,2% dos trabalhadores/as nesta situação no ano de 2001 eram mulheres, valor que, em 2008, era de 59,9%, eventualmente devido à crise do emprego que atingiu severamente também a população masculina).

---

<sup>30</sup> EUROSTAT – *Labour Force Survey database* [em linha], disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 6/11/2009].

<sup>31</sup> “Conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, tinham um trabalho com duração habitual de trabalho inferior à duração normal do posto de trabalho e que declararam pretender trabalhar mais horas” (Documento metodológico [em linha], disponível em <<http://www.ine.pt>> [consultado em 4/11/2009].

## 6. A condição de desempregados/as

Vários autores/as têm alertado para o facto de as taxas de desemprego figurarem subestimadas nas estatísticas oficiais (e.g. Chagas Lopes e Perista, 1995; Rubery, Smith e Fagan, 1999), o que se deve – sobretudo no caso das mulheres – à maior fluidez de fronteiras entre “inactividade” e “desemprego”; neste sentido, muitas desempregadas podem estar, do ponto de vista estatístico, contabilizadas como inactivas. Além disso, a noção de “disponibilidade para trabalhar” é também subjectiva e pode ser usada discriminatoriamente contra as mulheres (Chagas Lopes e Perista, 1995; Rubery, Smith e Fagan, 1999). Considerando esta ressalva, há a notar, no caso de Portugal (veja-se quadro seguinte), o facto de os dados relativos ao desemprego contraporem, na década de 1990, uma elevada percentagem de contratações a termo a uma das mais baixas taxas de desemprego do contexto Europeu (valor que, ao abranger 4% da população activa no ano de 2000, foi assinalado como sendo histórico, enquadrando-se num contexto macroeconómico relativamente favorável). Já os finais de 2002 revelaram-se dramáticos a este respeito, exibindo sucessivos agravamentos até aos nossos dias; com efeito, em 2008, atendendo ao grupo etário compreendido entre os 15 e os 64 anos de idade, a taxa de desemprego em Portugal foi de 8,1% e a taxa de desemprego feminino atingiu o valor de 9,4%. A crise financeira global, os sucessivos encerramentos de fábricas e deslocalizações, o abrandamento económico e a queda do investimento são alguns dos factores que estão na base do agravamento do desemprego no país. Os dados disponibilizados pelo Eurostat para a média da UE (taxa de desemprego de indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos) permitem a comparação com a situação portuguesa desde 1990. Neste cenário, é interessante constatar que, no caso da UE-15, os valores têm vindo a decair (depois de um pico atingido no ano de 1995) tanto para os homens como para as mulheres, registando-se uma diferença de 1 ponto percentual em 2008 em desfavor destas últimas; todavia, a situação inversa pode ser registada acerca da realidade portuguesa a partir de 2000: aqui, a taxa de desemprego duplicou no caso dos homens e aumentou também no que se refere às mulheres; de sublinhar ainda que voltou a verificar-se um agravamento da diferença entre os sexos em termos de pontos percentuais (2,5 p.p. em 2008).

**Quadro 8.3 – Evolução da taxa de desemprego em Portugal e na UE (média), segundo o sexo**

	PT		UE15	
	H	M	H	M
<b>1986</b>	6,8	11,6	-	-
<b>1990</b>	3,4	6,7	6,7	11,1
<b>1995</b>	6,8	8,1	9,6	12,5
<b>2000</b>	3,2	5,0	7,3	10,1
<b>2005</b>	7,1	9,2	7,6	9,0
<b>2008</b>	6,9	9,4	6,7	7,7

**Fonte:** EUROSTAT, *Labour Force Survey*.<sup>32</sup> Quebras de série no Inquérito ao Emprego realizado em Portugal, em 1991/1992 e 1997/1998. Dados referentes a 1986: Eurostat, 1993, *apud* Chagas Lopes e Perista (1995: 58).

**Nota:** No caso da UE, o valor referente a 1990 corresponde à média da UE-12. Os valores referem-se a indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos de idade.

A diferença entre homens e mulheres, sempre em prejuízo destas últimas, mantém-se ao longo dos anos (ainda que com ligeiras oscilações). Segundo dados fornecidos pelo INE, aquelas contabilizavam 54,5% do total de desempregados/as no ano de 2008 – valor que, mal-grado o aumento do desemprego total e a sobre-representação das mulheres na condição de desempregados/as, exprime uma ligeira atenuação na diferença entre os sexos relativamente a anos anteriores e um agravamento das condições laborais no caso dos homens (em 1979, por exemplo, a proporção de mulheres equivalia a cerca de dois terços do total de desempregados). Se se observar o desemprego de longa duração e de muito longa duração (25 meses ou mais), verifica-se a mesma sobre-representação feminina, mas ainda mais agravada no segundo caso: 51,4% e 55,7%, respectivamente (dados referentes ao ano de 2008). O desemprego de muito longa duração – e que atinge quase um terço das mulheres desempregadas (28,8%) – traduz-se numa vivência que em muito contribui para a vulnerabilização sociolaboral, já que cerceia cada vez mais a empregabilidade e agrava o risco de exclusão económica e social. É verdade que, ainda no início da década, a proporção de mulheres no total de desempregados/as de muito longa duração se revelava ainda superior (62,7%), mas, por outro lado, abrangia um número menor de mulheres desempregadas (22,3%).<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Os primeiros dados disponíveis no EUROSTAT para a média da EU são de 1990 [em linha], disponíveis em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultados em 3/11/2009]. Optei por evidenciar os dados da UE-12 e 15 por se verificar que é a composição da UE que mais perdurou durante o período em análise, desde a adesão de Portugal, e sobre a qual há mais informação estatística.

<sup>33</sup> INE, Inquérito ao Emprego, médias anuais.

Atendendo ao nível de escolaridade, 70,7% dos/as desempregados/as registados em 2008 detinham no máximo o 3.º ciclo de escolaridade, 15,8% possuíam o ensino secundário e pós-secundário; e 13,5% contavam com um certificado de estudos de grau superior. É efectivamente entre a população desempregada mais escolarizada que a diferença entre os sexos assume maior expressão: a percentagem de mulheres com ensino superior no total de desempregadas duplica a proporção de homens em situação comparável (17,7% versus 8,5%). Com efeito, a taxa de desemprego das mulheres que detêm este nível de escolaridade é de 9,5%, estando portanto acima da taxa de desemprego feminino em geral<sup>34</sup> e é também a mais elevada dos últimos anos (a título ilustrativo, no início da década, em 2001, o valor situava-se em 4,2%).

Em Portugal, a população feminina é mais vulnerável à condição de desemprego em praticamente todas as classes etárias. No intervalo que medeia os 25 e os 49 anos de idade, a taxa de desemprego é de 8,8% no caso das mulheres e de 6,0% no que toca aos homens. A situação apenas se inverte, embora com uma diferença residual, na população com idades compreendidas entre os 50 e os 64 anos, onde a taxa de desemprego feminino é de 6,5% e a de desemprego masculino atinge os 6,7% (dados do EUROSTAT referentes a 2008). É, porém, entre as mulheres jovens que se assinala a taxa de desemprego mais elevada – 20,2%, em 2008 –, enquanto a taxa de desemprego juvenil masculino se situa em 13,3%; na UE-15, o valor no caso das mulheres é inferior (15,1%, enquanto o dos homens atinge 15,6%). Observando a última série estatística do INE, pode constatar-se que a situação se tem agravado para a população juvenil, e em particular para as mulheres; no início da década, a taxa de desemprego neste grupo etário era de 12,1% para as mulheres e de 7,2% para os homens (dados referentes ao ano de 2001). A esta alteração corresponde, designadamente, um aumento do diferencial entre os sexos em pontos percentuais, o qual passou de 4,9 em 2001 para 6,9 em 2008. Com efeito, é elevada a sobre-representação feminina entre aqueles/as que procuram um emprego pela primeira vez (59,2% do total, em 2008, sendo que tanto em 1979 como em 1985 a proporção rondava os 65%); os valores são um pouco inferiores no caso dos/as desempregados/as que procuram um novo emprego (em 2008, as mulheres perfaziam 53,7% do total de desempregados/as nesta situação, depois de já terem representado 59,7% em 1990). A maioria das mulheres que procura um novo emprego encontrava-se, um ano antes, a prestar actividade no sector

---

<sup>34</sup> De notar que a taxa de desemprego em geral para indivíduos maiores de 15 anos (o grupo incluído nos cálculos do desemprego por nível de escolaridade) foi, em 2008, de 6,5% no caso dos homens e de 8,8 no caso das mulheres (dados do INE, Inquérito ao Emprego, médias anuais).

dos serviços,<sup>35</sup> sobretudo ao abrigo da profissão “pessoal dos serviços e vendas” (Casaca, 2005a, 2008). Estes dados devem ser interpretados à luz da intensa instabilidade laboral associada ao sector dos serviços, fortemente feminizado, e da elevada taxa de criação e dissolução de empresas que ali tem lugar (Chagas Lopes e Perista, 1995; Rosa *et al.*, 2000).

## **7. Comentários e reflexões finais**

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem ocorrido em simultâneo com a crescente flexibilização da relação laboral. A maior fragilização dos vínculos contratuais, a insegurança de emprego e o trabalho a tempo parcial involuntário atingem sobretudo a população trabalhadora feminina, estando associados a uma degradação das condições de emprego (baixos salários, escassas oportunidades de desenvolvimento profissional e de acesso a benefícios sociais, fraca ou nula protecção social e inerente risco de exclusão económica e social).

A partir dos anos 1980, as práticas empresariais e o discurso político dominante passaram a enfatizar a flexibilidade de trabalho como a ponte para a competitividade das empresas e das economias, para o crescimento do emprego e para uma sociedade mais coesa (Kovács e Casaca, 2007). Vários estudos notam que, desde então, se tem assistido a um entendimento quase hegemónico da flexibilidade enquanto sinónimo de “emagrecimento” dos custos laborais; neste quadro, as empresas procuram contratar e prescindir de mão-de-obra num registo *just-in-time*, ajustando o número de trabalhadores (ou de horas de trabalho) às necessidades produtivas ditadas pelo mercado/procura. Esta estratégia ganhou particular relevância no tecido empresarial português, onde predominam estratégias de competitividade fundamentalmente orientadas para a redução de custos (Kovács e Casaca, 2007). Destas práticas vem resultando o aumento de formas flexíveis de emprego, frequentemente precárias, como é o caso da contratação a termo e do trabalho a tempo parcial involuntário; trata-se de modalidades que, no nosso entender, actuam como poderosos vectores de segregação sexual no mercado de trabalho contemporâneo (Casaca, 2005a, 2008).

Em meados de 1980, Boyer (1986), embora sendo um defensor da flexibilidade, argumentava que a mesma vinha assumindo uma feição sobretudo defensiva, traduzida na precarização e na instabilidade do emprego (tendência que,

---

<sup>35</sup> É também este sector, porém, o que mais absorve mulheres desempregadas, enquanto a indústria tende a absorver homens desempregados (Casaca, 2005a).

mais tarde, viria a apelidar de *flexibilidade danosa*) (Boyer, 2006 *apud* Fagnani e Letablier, 2009). A sua proposta para a Europa passava, alternativamente, pela instituição de uma relação salarial apoiada numa estratégia de flexibilidade ofensiva, capaz de conjugar crescimento com coesão social (Boyer, 1986: 277-278). A orientação a que o autor se opunha tem também sido caracterizada como a “via inferior” (*low road*) da competitividade, uma vez que se sustenta em baixos custos salariais e no emprego precário e inseguro (Kovács e Casaca, 2007). Muitos/as defendem que a flexibilidade pode ser encarada numa perspectiva qualitativamente diferente – numa vertente ofensiva ou à luz de uma “via superior”, quando alicerçada na qualificação contínua e ampla, no enriquecimento do trabalho, em práticas de gestão participativas, no compromisso (a longo prazo) entre empregadores e empregados, e nos direitos laborais e sociais (Kovács e Casaca, 2007).

Ainda em torno do discurso em torno da flexibilidade, a Comissão Europeia tem vindo (mais recentemente) a defender a adopção de um novo modelo de emprego ancorado nos princípios da flexigurança. Importa sublinhar, porém, que a dimensão *género* tem estado praticamente ausente do debate, assim como o facto de o modelo original, presente designadamente na Dinamarca, estar incrustado (*embedded*) numa sociedade com características muito específicas e distintas da realidade portuguesa, no que se refere à trajetória e grau de desenvolvimento socioeconómico (incluindo o estímulo à modernização dos papéis de género e o apoio à conciliação entre a vida profissional e a esfera familiar), à elevada protecção social, assente no princípio da universalidade, ao nível de habilitação escolar e de qualificação dos trabalhadores, ao investimento em programas de formação ao longo da vida (apoiados pelos empregadores e pelo Estado), ao sistema cooperativo de relações laborais, à conduta pró-activa dos parceiros sociais, assim como aos modelos distintos de organização do trabalho – caracterizados, aliás, como os mais inovadores, participativos, qualificantes e amigos das famílias de todo o espaço europeu (e.g. Kovács e Casaca, 2007; Fagnani e Letablier, 2009). Acresce que, quando se reclama uma maior agilização dos despedimentos, uma maior flexibilização dos horários de trabalho, das relações de emprego e dos percursos laborais, importa ter presente que os efeitos estão longe de ser neutros do ponto das relações de género, pelo que as sociedades podem confrontar-se com a crescente vulnerabilização socioeconómica das mulheres e, concomitantemente, com um recuo no processo de modernização das relações de género (Casaca, 2005a, 2008).

Em síntese, observando os últimos 30 anos são notáveis os progressos nas relações de género, hoje certamente mais igualitárias em muitas das dimensões

que integram a vida social. As actuais transformações laborais não estão, porém, isentas de riscos. Este texto procurou identificar alguns dos novos (ou fortes) mecanismos de segregação sexual associados à crescente flexibilização da relação laboral. O combate às desigualdades de género, nos próximos anos, terá certamente de ponderar (também) os efeitos negativos das mutações aqui enunciadas.

## **Bibliografia**

- Aglietta, Michel e Bender, Anton (1984), *Les Métamorphoses de la société salariale*, Paris, Calmann-Levy.
- André, Isabel Margarida (1996), «At the centre on the periphery? Women in the Portuguese Labour Market», in Maria Dolores Garcia-Ramon e Janice Monk (eds.), *Women of the European Union: The Politics of Work and Daily Life*, London, Routledge, 141-155.
- Barbier, Jean-Claude (2005), «La precarité, une catégorie française à L'épreuve de la comparaison international», *Revue Française de Sociologie*, 46, 352-371.
- Barreto, António (org.) (1996), *A Situação Social em Portugal, 1960-1995*, Vol. I, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais.
- Barreto, António (org.) (2000), *A Situação Social em Portugal, 1960-1999*, Vol. II, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais.
- Bould, Sally e Casaca, Sara Falcão (2009), «Older Women's employment and the European Employment Goals», comunicação apresentada ao Simpósio *Older Workers and Social Policy in the 21 Century*, UMass, Boston.
- Bourdieu, Pierre (1998), *Contrafogos*, Oeiras: Celta.
- Boyer, Robert (1986), «Rapport salarial, croissance et crise: une dialectique cachée» e «Segmentations ou solidarité, déclin ou redressement: quel modèle pour l'Europe?», in Robert Boyer (org.), *La flexibilité du travail en Europe: Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*, Paris, La Découverte, 11-34, 201-305.
- Bradley, Harriet; Erickson, Mark; Stephenson, Carol e Williams, Steve (2000), *Myths at Work*, Cambridge, Polity.

- Casaca, Sara Falcão (2005a), *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género – A reconfiguração da desigualdade nos novos sectores dos serviços*, dissertação de doutoramento, ISEG-UTL.
- Casaca, Sara Falcão (2005b), «Flexibilidade, trabalho e emprego – ensaio de conceptualização», *Working Paper SOCIUS*, n.º 10/2005, ISEG-UTL.
- Casaca, Sara Falcão (2008), «Flexibilidade de emprego em Portugal e na União Europeia: colocando a dimensão género no centro do debate», in Fernanda Henriques (coord.), *Género, Diversidade e Cidadania*, Lisboa, Colibri, 131-154.
- Casaca, Sara Falcão e Damião, Sónia (no prelo), «Gender (in)equality in the labour market and the southern European welfare states», in Elisabetta Addis, Paloma de Villota, Florence Degavre e John Eriksen (orgs.), *Gender and Well-Being: The Role of Institutions from Past to Present*, London, Ashgate.
- Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CE (2009), *Relatório sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres – 2009* [em linha], disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:PT:PDF>> [consultado em 14/11/2009].
- Chagas Lopes, Margarida (coord.) e Perista, Heloísa (1995), *As Mulheres e a Taxa de Emprego na Europa – Portugal. As causas e as consequências das variações na actividade e nos padrões de emprego femininos*, Relatório Final, Rede Portuguesa de Peritos sobre a Posição das Mulheres no Mercado de Trabalho.
- Dubet, F. (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.
- Eurostat (2009), *Labour Force Survey 2008 – Data in Focus 33/2009* [em linha], disponível em: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-QA-09-033/EN/KS-QA-09-033-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-033/EN/KS-QA-09-033-EN.PDF)> [consultado em 16/10/2009].
- Fagnani, Jeanni e Letablier, Marie-Thérèse (2009), «France: precariousness, gender and challenges for labour market policy», *Working Paper* [em linha], disponível em: <<http://www.genderwork.ca/cpdworkingpapers/fagnani-letablier.pdf>> [consultado em 24/10/2009].

- Ferreira, António Casimiro (2001), «Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (re)pensar o direito das relações laborais», in Boaventura Sousa Santos (org.), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?*, Porto, Afrontamento, 255-293.
- Ferreira, Virgínia (1993), «Padrões de segregação das mulheres no emprego: Uma análise do caso português», in Boaventura Sousa Santos (org.), *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento, 232-257.
- Ferreira, Virgínia (1999), «Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, CES, 199-227.
- Fitoussi, Jean-Paul e Rosenvallon, Pierre (1997), *Nova Era das Desigualdades*, Oeiras, Celta.
- Goldfinger, Charles (1998), *Travail et hors-travail – Vers une société fluide*, Paris, Odile Jacob.
- Gorz, André (1999 [1997]), *Reclaiming Work – Beyond the Wage-Based Society*, Cambridge, Polity Press (tradução da obra editada em 1997: *Misères du présent, richesse du possible*, Editions Galilée).
- Grozelier, Anne-Marie (1998), *Pour en finir avec la fin du travail*, Paris, Éditions Ouvrières.
- Guerreiro, Maria das Dores e Abrantes, Pedro (2004), *Transições Incertas. Os Jovens perante o Trabalho e a Família*, Lisboa: DGEEP. Também disponível [em linha], a 2.ª edição, da CITE, de 2007, em: <[http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Transicoes\\_Incertas.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Transicoes_Incertas.pdf)> [consultado em 30/04/2010].
- Kovács, Ilona (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Celta Editora.
- Kovács, Ilona e Casaca, Sara Falcão (2007), «Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas», *Sociología del Trabajo*, 61, Madrid, Siglo XXI, 2007, 99-124.
- Lash, Scott e Urry, John (1994), *The End of Organized Capitalism*, Oxford, Basil Blackwell.
- Maruani, Margaret (2003), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Méda, Dominique (1999), *O Trabalho – Um valor em Vias de Extinção*, Lisboa, Fim de Século.

- OCDE (2009), *OECD Employment Outlook 2008* [em linha], disponível em: <<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8108091E.PDF>> [consultado em 12/11/2009].
- Oliveira, Luísa e Carvalho, Helena (2008), «Precarious employment in Europe», *Dados – Revista de Ciências Sociais*, n.º 51, vol. III, 541-567.
- Pascual, Amparo Serrano (2001), «Novas tecnologias da informação e da comunicação e a natureza do trabalho», in Sítese (org.), *O Comércio e a Nova Revolução Tecnológica*, Lisboa, 63-74.
- Paugam, Serge (2000), *Le salaridé de la précarité*, Paris, PUF.
- Perista, Heloísa (1989), *As Mulheres em Empregos Atípicos em Portugal*, Lisboa, CISEP, ISEG-UTL.
- Perista, Heloísa e Chagas Lopes, Margarida (coords.), (1999), *A Licença de Paternidade – Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade*, Lisboa: DEPP, CIDES. Também disponível em linha, editado pela CITE, em 2007, em: <[http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Licenca\\_Paternidade\\_Serie\\_A\\_14.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Licenca_Paternidade_Serie_A_14.pdf)> [consultado em 30/03/2010].
- Pollert, Anna (1988), «Dismantling flexibility», *Capital and Class*, 34, Spring, 42-75.
- Rosa, Teresa (coord.); Pegado, Elsa; Saleiro, Sandra; Gonçalves, Fortunata e Duarte, Rosa (2000), *Trabalho Precário – Perspectivas de Superação*, Lisboa, CIES, OEPF.
- Rubery, Jill; Smith, Mark e Fagan, Colette. (1999), *Women's Employment in Europe*, London, Routledge.
- Ruivo, Margarida; Gonzalez, Maria do Pilar e Varejão, José (1998), «Why is part-time work so low in Portugal and Spain», in Jacqueline O'Reilly e Colette Fagan (orgs.), *Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, Routledge, 199-213.
- Santos, Boaventura Sousa; Reis, José e Marques, Maria Manuel (1990), “O Estado e as transformações recentes da relação salarial”, in Boaventura Sousa Santos (org.), *O Estado e a Sociedade em Portugal (1974-1988)*, Porto, Afrontamento, 151-191.
- Silva, Manuela (1983), *O Emprego das Mulheres em Portugal – A ‘mão invisível’ na discriminação sexual no emprego*, Porto, Afrontamento.

- Torres, Anália (coord.); Silva, Francisco; Monteiro, Teresa e Cabrita, Miguel (2004), *Homens e Mulheres, Entre Família e Trabalho*, DEEP/CITE, Estudos 1 [em linha], disponível em: <[http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Homens\\_Mulheres\\_Fam\\_Trab.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Homens_Mulheres_Fam_Trab.pdf)> [consultado em 14/11/2009].
- Vaz, Isabel Faria (1997), *As Formas Atípicas de Emprego e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho*, Lisboa, Ministério para a Qualificação e para o Emprego, MQE-CICT.
- Walby, Sylvia (1989), «Flexibility and the Changing sexual division of labour», in Stephen Wood (org.), *The Transformation of Work? – Skill, Flexibility and the Labour Process*, London, Routledge, 127-140.

## Anexos

**Quadro 8.4 – Evolução das diferenças em pontos percentuais entre as taxas de emprego masculinas e as taxas de emprego femininas (UE-15)**

	1990	1995	2000	2005	2008
<b>Áustria</b>	:	18,4	16,5	13,4	12,7
<b>Alemanha</b>	24,7	18,6	14,9	10,7	10,5
<b>Bélgica</b>	27,3	21,5	17,9	14,5	12,4
<b>Dinamarca</b>	9,4	13,7	8,6	7,9	7,6
<b>Espanha</b>	37,5	30,3	29,8	:	18,6
<b>Finlândia</b>	:	3,3	5,9	3,8	4,1
<b>França</b>	20,1	15,3	14,0	10,8	9,2
<b>Grécia</b>	35,9	34,2	29,9	28,1	26,3
<b>Irlanda</b>	32,3	25,4	22,5	18,6	14,7
<b>Itália</b>	35,6	30,9	28,3	24,6	23,1
<b>Luxemburgo</b>	35,1	32,1	25,0	19,6	16,4
<b>Países Baixos</b>	28,5	21,8	18,7	13,5	12,1
<b>Portugal</b>	25,3	16,9	15,7	11,7	11,5
<b>Reino Unido</b>	18,8	13,4	13,2	11,9	11,5
<b>Suécia</b>	:	1,8	2,9		4,9

**Fonte:** EUROSTAT, *Labour Force Survey* [em linha], disponível em: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 12/10/2009].

**Notas:** : – informação não disponível.

Foram seleccionados os países que integraram a UE-15 por serem aqueles com informação estatística disponível para praticamente todos os anos em análise. A informação é escassa para anos anteriores a 1990.

**Quadro 8.5 – Evolução da taxa de emprego feminino, por classe etária, em Portugal e na UE (média)**

IDADES	1986		1990		1995		2000		2005		2008	
	PT	UE12	PT	UE12	PT	UE15	PT	UE15	PT	UE25	PT	UE27
<b>15-24</b>	39,5	:	46,0	41,2	32,3	34,1	35,1	36,5	31,4	34,0	30,8	34,6
<b>25-29</b>	60,5	:	69,8	60,4	70,8	61,3	78,2	66	74,2	66,9	73,9	69,8
<b>30-34</b>	64,8	:	71,8	58,7	72,5	61,7	77,3	66,7	80,9	69,5	80,4	72,1
<b>35-39</b>	62,0	:	68,8	59,5	75,6	63,2	79,8	67,8	76,4	70,9	80,9	73,9
<b>40-44</b>	55,3	:	63,7	59,5	71,2	64,6	74,9	68,5	76,3	72,5	76,5	75,2
<b>45-49</b>	51,0	:	58,2	54,9	65,5	61,1	71,0	66,4	73,3	74,3	75,6	74,4
<b>50-54</b>	42,9	:	47,6	46,4	56,9	52,8	59,7	57,8	66,9	63,8	65,9	68
<b>55-64</b>	28,6	:	31,1	23,5	33,6	25,3	41,8	27,8	43,7	33,6	43,9	36,8
<b>≥ 65</b>	7,6	:	7,7	2,3	9,3	2,0	12,8	1,8	13,2	2,3	13,5	3,1

**Fonte:** EUROSTAT, *Labour Force Survey* [em linha], disponível em: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [consultado em 16/10/2009].

**Notas:** UE-12; UE-15; UE-25 e UE-27: respeita os sucessivos alargamentos na UE.

: - Não disponível.

**Quadro 8.6 – População empregada segundo a situação na profissão em Portugal, por sexo (%)**

	1979	1985	1990	1995	2000	2005	2008
<b>Trabalhadores/as por conta de outrem</b>							
<b>H</b>	72,7	69,8	71,7	70,4	72,3	73,3	74,6
<b>M</b>	55,9	65,1	69,2	74,4	73,9	76,1	77,6
<b>Trabalhadores/as por conta própria como empregadores/as</b>							
<b>H</b>	3,9	5,7	6,8	9,4	8,0	8,1	7,4
<b>M</b>	0,7	1,5	2,4	3,6	3,3	3,3	3,3
<b>Trabalhadores/as por conta própria como isolados/as</b>							
<b>H</b>	22,1	20,9	19,0	19,6	17,2	17,4	17,2
<b>M</b>	10,1	24,3	23,4	19,4	17,4	17,9	17,9
<b>Trabalhadores/as familiares e outros/as</b>							
<b>H</b>	1,5	2,9	2,3	1,6	2,5	1,5	0,8
<b>M</b>	33,3	9,1	4,9	2,6	5,4	2,7	1,2

**Fontes:** De 1979 a 1995: Barreto (2000). A partir de 2000: cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.

**Notas:** Quebras de série no Inquérito ao Emprego realizado em Portugal, em 1991/1992 e 1997/1998.



## Capítulo 9

### Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina<sup>1</sup>

Sofia Marques da Silva

#### 1. Introdução

O aumento da participação das mulheres em ocupações profissionais tradicionalmente masculinas, nomeadamente em áreas técnico-científicas de grande visibilidade e reconhecimento social (Monteiro, 2007), tem estimulado novas preocupações em torno das relações sociais de género e das políticas de igualdade entre homens e mulheres. Os debates não se têm circunscrito ao mundo do trabalho pago, mas têm-se estendido também para o campo da educação e da família, e apontado questões no que diz respeito às expectativas sobre o papel do Estado.

Em Portugal, e nos anos seguintes ao 25 de Abril, verificou-se um conjunto de transformações ao nível da democratização do acesso à educação e ao ensino, ao voto e ao trabalho, assistindo-se, no que diz respeito às mulheres, ao aparecimento de novas oportunidades em termos de investimento na sua educação e de carreiras profissionais. Deste modo, no período de consolidação da democracia, em que é reconhecida constitucionalmente a igualdade entre homens e mulheres, vive-se um processo de feminização, quer do mercado de trabalho, quer do ensino, inclusive do ensino superior. Hoje, as mulheres estão claramente em maior número neste grau de ensino. De acordo com dados do relatório Igualdade de Género em Portugal da CIDM (2004), em 2002 as mulheres representavam 67,1% dos/as portugueses/as com menos de 35 anos habilitados/as com aquele grau de ensino e os homens 32,9% (em 2002 a população activa habilitada com o ensino superior era em Portugal de 9%). No entanto, é igualmente entre as mulheres que se encontra uma percentagem mais elevada que não tem instrução, 11,5% para 6,3% de homens.

Esta recomposição da população estudantil e trabalhadora não foi, contudo, assistida por outras mudanças necessárias à promoção cidadã das mulheres,

---

<sup>1</sup> Este texto contou com o contributo da Mestre Alexandra Alves de Oliveira na pesquisa de dados.

vivendo-se uma situação tensional, cujos paradoxos foram já assinalados por Virgínia Ferreira, que acentua as ambiguidades entre a lei e as condições reais das vidas das mulheres portuguesas (Ferreira, 1999). A mesma autora considera que as relações sociais de sexo conduzem a processos de discriminação em várias esferas e dimensões da vida das mulheres, entre elas o trabalho.

Se, por um lado, se pode afirmar que a desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres – histórica e estrutural – assenta no facto de nunca se terem estendido os ideais das luzes a toda a humanidade, deve igualmente acentuar-se que ela resulta dos efeitos de uma nova organização do mercado. Como assinala Nancy Fraser a este propósito, num texto de 1994, «está a emergir um novo mundo de produção económica e de reprodução social – um mundo de menos emprego estável e de famílias mais diversas»<sup>2</sup> (Fraser, 1994: 593).

Tem-se assistido a algumas preocupações no sentido de se procurar compreender o que significa exactamente o sucesso das raparigas em termos educativos e qual a sua tradução ao nível de oportunidades no mercado de trabalho. Procurou-se problematizar o modo como as mulheres têm feito os seus percursos educativos de modo a construírem a sua autonomia e a tirarem mais proveito do aumento da escolaridade (Araújo, *et al.*, 2002; Rocha e Silva, 2007). Dados do Eurostat de 2007 mostram que as mulheres representam na Europa mais de metade dos/as trabalhadores/as altamente qualificados/as em Ciência e Tecnologia (51,4%) (Comissão Europeia, 2007). No entanto, o que significam estas percentagens em termos de ocupação do mercado de trabalho e de desafios às culturas profissionais de hegemonia masculina?

O sucesso e o insucesso das mulheres em termos profissionais não são claros. Se as mulheres têm sucesso, este explica-se como sendo um caso particular, dependente de competências e características individuais e essencialistas (Nogueira, 2006). No entanto, no caso de insucesso, este é generalizado a todas as mulheres (Carreiras, 2004). Qual é, então, o significado do sucesso educativo e profissional? De que natureza são os bloqueios a interpretações mais emancipatórias? Como é que as mulheres lidam com o sucesso? Quais os mecanismos disponíveis para as mulheres demonstrarem os seus sucessos profissionais?

---

<sup>2</sup> No original: *a new world of economic production and social reproduction is emerging – a world of less stable employment and more diverse families.*

Este texto pretende dar algumas indicações sobre o modo como se tem feito a entrada das mulheres em culturas ocupacionais tradicionalmente masculinas. Para isso, recorreu-se a dados empíricos que podem ser indicativos de algumas tendências e procurou-se produzir algumas discussões, reflexões e questionamentos em torno do fenómeno referido. O texto, para além da parte introdutória, encontra-se organizado em quatro partes distintas: uma primeira parte procura dar conta de produção científica produzida em torno da problemática aqui em discussão, seguida de um espaço para apresentação de evidências empíricas no que diz respeito à entrada das mulheres em espaços profissionais masculinos, tomando como exemplo, a engenharia, o jornalismo e a vida militar. Uma terceira parte é dedicada a breves considerações sobre o impacto da intervenção do Estado através das políticas de igualdade e, numa quarta parte, adiantam-se algumas perspectivas de desenvolvimento. Por fim, tecem-se breves considerações finais.

## **2. Revisão do estado da arte relativamente à problemática**

A investigação sociológica tem tradicionalmente focado a questão da presença das mulheres em profissões masculinas tomando predominantemente em consideração os obstáculos e dificuldades daquelas em se adaptarem aos modelos profissionais dominantes (Witz, 1992).

Neste âmbito, tem-se analisado, a nível internacional e nacional, o tipo de aspirações, expectativas e desafios que as mulheres experimentam quando escolhem percursos profissionais tradicionalmente masculinos (Carreiras, 2004, 2006; Godfrey, 2003; Lopes, 2007; Silva, 2006, Silveirinha, 2004a, 2004b, Subtil, 2000) e tem mesmo sido sugerido que são de natureza pragmática as justificações que explicam as opções das mulheres em ingressarem nessas áreas, tendo elas consciência das dificuldades que existem no mundo do trabalho (Arnot *et al.*, 1998).

Reconhecendo-se a natureza e dimensão destas transformações, outras mudanças têm sido mais tímidas, a expensas das mulheres e das famílias e menos das empresas e estruturas de trabalho, pois o equilíbrio entre a esfera privada e a esfera pública tem surtido num longo e profundo processo de penalização das mulheres.

A desigual distribuição das responsabilidades no que se refere ao trabalho não pago em benefício das famílias é visível em estudos como os de Perista (1997; 2002), Perista e Guerreiro (2001) Portugal (1998, 2000a, 2000b,

2006, 2008), Torres e Silva (1998) e Torres *et al.* (2004). Heloísa Perista considera que «a dupla responsabilidade socialmente cometida às mulheres pelo trabalho pago e não pago induz uma forte pressão do tempo nos quotidianos femininos» (Perista, 2002: 468), tempos esses que ainda não sofreram a transformação necessária para uma maior igualdade na distribuição do trabalho doméstico. Lígia Amâncio refere, neste âmbito, que:

a mudança estrutural representada pela entrada das mulheres de diferentes classes sociais nos diversos sectores do mundo do trabalho não é suficiente para alterar a função da mulher na família, nem dá necessariamente origem a uma mudança na sua condição social (Amâncio, 1989: 33).

Um artigo de Sílvia Portugal (2008) sobre as mulheres e a produção do bem-estar em Portugal é claro ao dar conta das redes femininas de solidariedade, típicas do sul da Europa, e que funcionam como sustentáculo de actividades no âmbito do «criar» e do «cuidar». Sendo actividades consideradas como não-trabalho, constituem a principal estratégia no assegurar da maioria das responsabilidades ao nível doméstico (Guerreiro e Perista, 1999). Dados do INE, extraídos do Inquérito à Ocupação do Tempo, de 1999, mostram que as mulheres ocupam mais três horas no trabalho doméstico e nos cuidados na família (INE, 2001). É de referir, contudo, que a escolaridade é um factor relevante na diminuição do trabalho doméstico e na negociação com os homens sobre as tarefas domésticas a realizar (Portugal, 2008).

A situação retratada tem efeitos em termos de uma efectiva igualdade de oportunidades e de processos de emancipação das mulheres, na medida em que a «independência das mulheres está condicionada pelas suas relações familiares, tal como pela sua participação no mercado de trabalho e pelas políticas sociais» (Portugal, 2008: 4).

As expectativas, práticas e simbologias associadas à esfera pública e privada têm efeitos no modo como é vivida, mas também interpretada, a transição de mulheres para esferas profissionais que não são tradicionalmente ocupadas por elas. Deste modo, a ideia do «homem público» e da «mulher privada» (Silveirinha, 2001: 5) tem organizado as relações de género, perpetuando formas de equacionar práticas e oportunidades.

Refere-se no Plano Nacional do Emprego de 2003 que:

apesar da elevada participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho, persistem profundas desigualdades, assentes na segregação horizontal e vertical, bem como no exercício dos direitos inerentes à maternidade e paternidade e à conciliação entre a vida familiar e a actividade profissional (Conselho de Ministros, 2003: 32).

Em Portugal, tem sido assinalado um processo de segregação sectorial no que diz respeito ao mercado de trabalho (Ferreira, 1993; 1998; André, 1996; Branco, 2000). Esta situação decorre não apenas de questões próprias da organização do trabalho e do emprego, mas igualmente de processos históricos de regulação social, da existência de modelos patriarcais e de transformações das estruturas familiares ocorridas nas últimas décadas. Todas estas dimensões têm vindo a influenciar a estrutura de mercado, definindo os acessos e as disponibilidades para as mulheres ao nível do trabalho pago.

Virgínia Ferreira (1993), para além de se referir a um tipo de segregação horizontal (as mulheres e os homens estão situados/as em diferentes posições em diferentes sectores de actividades) e a um tipo de segregação vertical (em que mulheres e homens estão situados em diferentes níveis de qualificação), identifica ainda uma segregação de tipo transversal, que se torna visível na existência de um elevado número de mulheres em sectores, actividades e entidades empregadoras menos remuneradores. Deste modo, as mulheres vivem situações contratuais mais precárias e experimentam situações de desemprego em número mais elevado do que os homens e em contextos profissionais menos rentáveis.

Se, como foi anteriormente referido, é ainda sobre as mulheres que recaem as expectativas no âmbito do cuidar dos/as filhos/as e familiares, estas responsabilidades arrastam-nas para a margem da estrutura de expectativas que hoje recaem sobre os/as trabalhadores/as: que se dediquem, que sejam flexíveis e empreendedores/as. Por outro lado, e paradoxalmente, em profissões predominantemente masculinas, referem-se exigências próprias da profissão que não são cumpridas pelas mulheres já que estas não conseguem uma dedicação exclusiva e regular devido às suas responsabilidades familiares.

A precariedade é igualmente visível em processos de proletarianização que acabam por engolir na espiral de exclusão outras dimensões das vidas das mulheres, reforçando-se fragilidades e tornando mais difícil a fuga a esse ciclo.

Assim, uma análise mais cuidada mostra que a presença mais forte das mulheres, nomeadamente, na máquina do trabalho pago, não tem tido efeitos significativos no seu empoderamento para uma maior participação em territórios de decisão, reforçando-se práticas que contribuem para que as mulheres continuem numa posição secundarizada face aos homens.

Ao transformarem-se mais lentamente, as estruturas hierárquicas de poder não acompanham o aumento da escolarização e da presença das mulheres em contextos de trabalho, que, assim, não tiveram efeitos numa maior presença das mulheres em lugares de decisão e gestão. Leila Maria da Silva Blass, num estudo sobre a situação das mulheres na Autoeuropa, em Setúbal, referia a este propósito:

[A] ausência das mulheres na função de coordenação das equipas e no sector de reparações e de manutenção dos equipamentos demonstra a lógica que perpassa a alocação de homens e mulheres nos processos de trabalho, embora elas possam realizar todas as tarefas relativas à pré-montagem e montagem final dos veículos, local privilegiado dos homens, conforme os princípios clássicos da divisão sexual do trabalho (Blass, 2002: 843).

O facto de as mulheres terem mais dificuldade em aceder a lugares de decisão em áreas de poder como a economia, a política ou as tecnologias expulsa-as docilmente de esferas sociais onde se definem e perpetuam expectativas sobre como deve ser um *político*, um *gestor*, um *engenheiro*.

Em culturas ocupacionais masculinas, o colectivo dominante encontra estratégias de perpetuar as dinâmicas nos contextos de trabalho dos quais têm obtido vantagem, reforçando linguagens, cumplicidades e modos de actuação que têm como objectivo a manutenção de posições dominantes através da afirmação de um *certo modo de fazer as coisas*, enfatizando-se determinadas características e competências vinculadas ao grupo dominante e que habilitam “naturalmente” para o desempenho de certas funções, bem como colocam as minorias em posições de naturais incompetências (Silva, 2006).

Outras vezes, quando as mulheres atingem posições de liderança, acabam por não saber lidar com a *estranheza* dessas posições. Estas mulheres têm dificuldade em encontrar zonas de conforto, aliás, como é visível no estudo realizado por Conceição Nogueira (1996, 2006) sobre mulheres em posição de chefia. Os discursos posicionam-se entre o essencialista/individualista, em que as mulheres negam que experimentem processos de discriminação e apoiam-se no mérito para justificarem o seu sucesso, e o colectivista/resistência, em que as mulheres se assumem como colectivo alvo de discriminação (Nogueira, 1996).

A interpretação que muitas vezes se faz da presença das mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas tem contribuído para mascarar o que os números significam e contribuído para que se interpretem os

sucessos enquanto resultado de processos meritocráticos. Virgínia Ferreira (1998) utiliza a designação de «mulheres-álibi» para se referir a um grupo de mulheres que funciona como prova de que não existe discriminação. No entanto, como alerta a mesma autora (Ferreira, 1998) e Santos e Amâncio (2004), o raciocínio que subjaz a essa consideração assenta numa comparação entre diferentes gerações de mulheres e não entre a situação profundamente assimétrica entre homens e mulheres.

### **3. A feminização em algumas profissões nos últimos 30 anos**

Existem evidências, tanto a nível nacional como a nível europeu, que mostram que, no que diz respeito ao Ensino Superior, as mulheres constituem a maior percentagem de diplomadas/os. Dados do GPEARI<sup>3</sup> mostram que, de 1995/96 a 2007/2008, as mulheres diplomadas pelo Ensino Superior são em maior número do que os homens, com percentagens superiores a 60% do total de diplomado(a)s, com exceção de 2007/2008 (59,6%). No entanto, o que igualmente se poderá verificar empiricamente é que «a esta maior qualificação feminina não corresponde igual visibilidade e presença em lugares do mundo de trabalho, não se fazendo justiça a essa expansão de qualificações» (Rocha e Silva, 2007: 179). As estruturas e as culturas de género não só são visíveis em termos de acesso e de ocupação do mercado de trabalho, como atravessam as universidades e o mundo académico em geral.

Como é possível compreender a partir do Quadro 9.1, na distribuição de mulheres e homens pelas principais áreas de formação, e desde 2000, constata-se que as mulheres estão em maior número em todas as áreas com exceção da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção, embora o número de mulheres tenha duplicado entre 2000/2001 e 2007/2008. Por outro lado, a diferença entre homens e mulheres também aumentou ao longo dos anos.

---

<sup>3</sup> GPEARI (Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais) [em linha], disponível em: <<http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/Diplomados.xls>> [consultado em 13/03/10].

**Quadro 9.1 – Diplomados por área de educação e formação e sexo, de 2000-2001 a 2007-2008**

Área de educação e formação	Sexo	2000-01	2002-03	2004-05	2007-08
Educação	H	1 711	1 984	1 549	825
	M	10 343	13 015	8 701	4 573
Artes e Humanidades	H	1 583	1 889	2 056	2 764
	M	3 276	3 815	4 088	4 710
Ciências Sociais, Comércio e Direito	H	6 931	6 843	6 758	8 311
	M	12 546	12 363	12 857	15 214
Ciências, Matemática e Informática	H	1 411	1 741	2 059	2 739
	M	2 013	2 465	2 635	3 555
Engenharia, Indústria Transform. e Construção	H	4 624	5 904	6 722	12 254
	M	2 519	3 035	3 299	4 783
Agricultura	H	586	552	554	990
	M	803	849	805	1 056
Saúde e Protecção Social	H	2 107	2 089	2 747	3 715
	M	8 085	8 486	10 745	13 683
Serviços	H	1 139	1 489	1 900	2 302
	M	1 463	1 992	2 512	2 535
<b>TOTAL</b>		<b>61 140</b>	<b>68 511</b>	<b>69 987</b>	<b>84 009</b>

**Fonte:** Inquérito ao Registo de Alunos/as inscritos/as e diplomados/as do Ensino Superior – GPEARI/MCTES.

Em áreas tradicionalmente mais próximas do padrão estrutural da feminilidade, como as áreas da educação, da saúde e da prestação de cuidados, as mulheres estão em maior número. Verifica-se, contudo, uma descida na educação, fruto talvez de conjunturas que afectam o sistema educativo, ao nível das saídas profissionais de professores/as, verificando-se, por outro lado, um aumento de mulheres na área da saúde e da protecção social.

Uma análise comparativa da percentagem de mulheres por áreas entre 1991 e 2001 (Quadro 9.2) permite constatar que, em todas as áreas para as quais se dispõe de dados para ambos os anos, houve um aumento de mulheres diplomadas, com excepção das Ciências da Educação e das Ciências Físicas. Regista-se uma percentagem acentuadamente menor de presença das mulheres nas Ciências de Engenharia e na Arquitectura e Construção em contraste com áreas tradicionalmente mais femininas, como as Ciências da Educação e as Letras e Ciências Religiosas.

**Quadro 9.2 – Percentagem de mulheres licenciadas por área relativamente ao total de pessoas empregadas com licenciatura, 1991 e 2001**

Área Científica	1991	2001
Agricultura, Silvicultura e Pesca	26,1%	40,3%
Letras, Ciências Religiosas	71,7%	78%
Ciências da Educação	85,3%	84%
Direito	31,4%	54,4%
Ciências Sociais	48,6%	61,7%
Administração de Empresas e Téc. Comerc.	45,7%	53,8%
Jornalismo e Informação	–	53,8%
Ciências Físicas	71,5%	66,2%
Matemática e Estatísticas	–	73,3%
Médicas e Saúde	55,4%	60,5%
Arquitectura e Construção	–	26,9%
Ciências de Engenharia	14,7%	19,1%
Ciências Informáticas	–	31,9%

Fonte: INE, Censos de 1991 e de 2001.

As mulheres escolhem em maior número as áreas de Educação, Humanidades, Artes e Saúde, sendo a sua percentagem menor na área de Arquitectura e Construção e na Computação. Contudo, é na Engenharia que há uma maior diferença entre homens e mulheres diplomados/as, cabendo a estas um número bastante menor.<sup>4</sup>

### 3.1. O caso da engenharia

Se os dados acima apresentados e de natureza mais geral mostram como as mulheres ainda estão sub-representadas em áreas tradicionalmente mais ocupadas por homens, como a engenharia, nas últimas décadas tem-se verificado o aumento do número de mulheres que ingressa no ensino superior em diferentes ramos da engenharia. Já não estamos perante um fenómeno de mera curiosidade, como é apontado por Bix (2004) quando, para o caso americano durante a II Guerra Mundial, se refere ao modo como

<sup>4</sup> De acordo com o Relatório «She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science», organizado pela Direcção-Geral da Investigação da Comissão Europeia, confirma-se que a distribuição de homens e mulheres por áreas é fortemente *genderizada*, mostrando o *gap* existente (Comissão Europeia, 2009).

a designação de *engineeresses*<sup>5</sup> era tolerável e apenas uma curiosidade explorada mediaticamente.

O estudo de Maria de Lurdes Rodrigues (1999), *Os Engenheiros em Portugal*, indicava que a área das engenharias se tem tornado um espaço de oportunidades para as mulheres. No mesmo estudo, a autora considera que a engenharia tem vindo a conhecer várias mudanças, apresentando um destacado impacto na vida e na sociedade portuguesa. Por um lado, tem conhecido um forte desenvolvimento em termos de conhecimento e inovação, que vem a definir e consolidar «a arte do engenheiro», por outro lado, tem vindo a sofrer transformações em termos de população, nomeadamente no que concerne à integração de mulheres cada vez em maior número neste domínio.

A partir do Quadro 9.3 pode verificar-se um aumento da presença das mulheres diplomadas em engenharia (ainda que com mais uma quebra em 72/73, e um aumento mais brusco em 93/94) com uma acentuação gradual de 97/98 a 99/00.

**Quadro 9.3 – Total dos estudantes com diplomas em Engenharia em Portugal, por sexo, 1950-1995**

Anos	H	M	T	M%
1950/51	312	21	333	6%
1968/69	274	26	300	9%
1970/71	491	69	560	12%
1972/73	682	63	735	9%
1975/76	934	236	1 170	20%
1980/81	1 005	317	1 322	24%
1990/91	836	379	1 218	31%
1993/94	2 940	1 017	3 957	26%
1994/95	2 826	1 091	3 917	28%
1995/96	3 014	1 109	4 123	27%
1996/97	3 370	1 779	5 149	31%
1997/98	3 708	2 072	5 780	36%
1998/99	4 229	2 446	6 675	37%
1999/00	4 267	2 615	6 882	38%

**Fonte:** INE – Estatísticas da Educação – e Secção de Informática do IST (adaptado de Pereira, 1995).

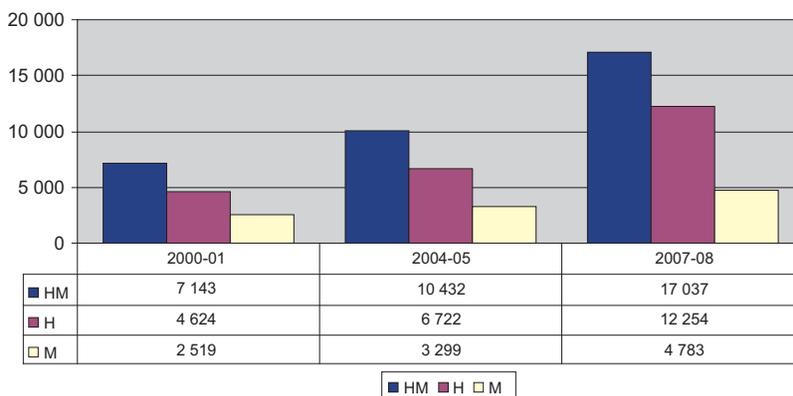
<sup>5</sup> Este momento descreve um processo de abertura a mulheres de áreas profissionais tradicionalmente ocupadas por homens, neste caso a engenharia. Este processo é socialmente entendido como uma invasão de territórios masculinos que se aceita apenas temporariamente, decorrente da falta de homens engenheiros em número suficiente. A «engineeress» provocou uma cultura de choque visível na sua extensa mediatização (Bix, 2004).

Como refere Ana Pinto Martinho (2006a), num artigo da revista da Ordem dos Engenheiros, os anos 1980 conheceram o aumento do número de mulheres estudantes de engenharia e das que exerciam a profissão de engenheira. Apesar disso, constata-se a existência de poucas mulheres nessa área. A metáfora do *pipeline model* procurava explicar a sub-representação de mulheres em determinadas áreas científicas e profissionais como a engenharia, as ciências, as tecnologias e a matemática (Blickenstaff, 2005) e previa que, se mais mulheres frequentassem percursos educativos e de formação nessas áreas, o número de especialistas e profissionais aumentaria. Esta metáfora alerta para o facto de a vaga de mulheres em determinadas áreas de formação ir diminuindo ao longo das várias etapas devido a um conjunto de escolhas individuais, considerando que este problema começa logo no fraco número de mulheres no início desses percursos educativos e por não haver possibilidade de regresso às áreas abandonadas.

Contudo, o que se verifica é que um aumento da entrada de mulheres em percursos educativos, no início do *pipeline*, não resolve o processo de filtragem já que muitas abandonam esses percursos educativos e profissionais devido a pressões, quer nos contextos de formação, quer nos seus locais de trabalho, e não apenas devido a decisões de carácter individual (Smith-Doerr, 2004).

No que diz respeito aos primeiros anos do século XXI (Gráfico 9.1), e para esta área, encontra-se um aumento gradual da presença feminina ainda que se registre uma grande diferença quando comparada com a presença masculina.

**Gráfico 9.1 – Diplomados/as em Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção, por sexo – 2000-2008**



Fonte: GPEARI (2009). Diplomados no Ensino Superior.

Várias são as teorias que procuram explicar a sub-representação das mulheres no campo da engenharia. Por um lado, encontram-se explicações que assentam na ideia de que existem práticas sociais e de género que, estruturadas por visões dominantes de masculinidade e de feminilidade, estipulam o que homens e mulheres são capazes de fazer e as regras da aplicação dessas competências. Por outro lado, a cultura ainda existente nos contextos de formação em Engenharia imprime nos/as estudantes um sentimento de pertença que naturaliza determinados comportamentos que não são entendidos como sendo discriminatórios, levando as estudantes a expressarem que a adaptação terá de ser da parte delas (Lobo e Azevedo, 2008).

Apesar destes números, e de acordo com o relatório do *High Level Group on Increasing Human Resources for Science and Technology in Europe* (Comissão Europeia, 2004), dados referentes a 2001 mostram que Portugal tinha uma percentagem elevada (35,3%) quando comparada com a média europeia de 20,9%.

No entanto, é necessário um outro cuidado de análise quando nos confrontamos com contextos e actividades da área da engenharia onde as mulheres estão realmente a desempenhar as suas funções.

Como alerta Ana Paula Marques (2004), referindo-se ao aumento das mulheres a acederem a cursos de engenharia, existem, decorrente desse aumento, «consequências em termos de modalidades diferenciadas de inserção profissional, designadamente na ocupação de posições de domínio não só estatutário, mas também económico e simbólico, desiguais em relação aos seus colegas do sexo masculino» (Marques, 2004: 172).

Apesar dos dados do Quadro 9.4 se reportarem a 1994 são indicativos da distribuição das engenheiras por actividades.

**Quadro 9.4 – Área de actividade principal por idade e sexo de diplomados/as em Engenharia, em 1994**

Área de Actividade Principal	H%	M%
Projecto e Cálculo	12	12
Investigação e desenvolvimento	7	15
Produção ou execução de obra	23	9
Planeamento ou fiscalização	17	24
<i>Marketing</i>	8	5
Serviço informático	3	4
Questões sociais ou formação	2	4
Administração ou gestão	19	8
Ensino	9	19
Outra	1	1
Total	100%	100%

**Fonte:** II inquérito socioprofissional aos diplomados em engenharia (Rodrigues, 1995).<sup>6</sup>

Como o Quadro 9.4 demonstra, as mulheres que ingressaram no Ensino Superior numa área predominantemente ocupada por homens, e posteriormente em contextos de trabalho, acabam por estar em maior percentagem em actividades como a investigação e o ensino e numa percentagem menor na produção ou execução de obra, e na administração ou gestão, actividades claramente relacionadas quer com o mundo simbólico da engenharia – o terreno –, quer com espaços de poder – a gestão. Há, contudo, uma percentagem considerável de mulheres em planeamento e fiscalização, uma área que exige menos contacto com o “ambiente duro” do terreno, o contacto com trolhas, por exemplo, sendo, por isso, mais consonante com o que se considera apropriado ao ser feminino.

As mulheres que ingressam na engenharia parecem estar sujeitas a forças contraditórias. Por um lado, nos seus contextos profissionais são influenciadas discursivamente para agirem de acordo com o esperado em termos

<sup>6</sup> Os dados presentes neste quadro são dos primeiros anos da década de 1990, uma altura em que ainda não era socialmente visível o impacto do aumento mais significativo de mulheres diplomadas na área da engenharia. De qualquer modo, são indicativos de uma tendência que parece manter-se até hoje, nomeadamente ao nível da engenharia civil (Silva, 2006). Algumas alterações que não são visíveis no quadro dizem respeito ao aparecimento de outras áreas, nomeadamente, a área da Segurança, fruto de novas exigências que exigiram legislação nessa matéria. A área da Segurança, por exemplo, é ocupada fundamentalmente por mulheres.

da identidade profissional e de acordo com exigências quotidianas, ao nível, por exemplo, do elevado número de horas de trabalho por dia (Marques, 2006), por outro lado, são confrontadas com expectativas nos contextos de trabalho sobre o que é apropriado ao género feminino numa perspectiva mais tradicional (Silva, 2006). Heather Stonyer (2002) procurou compreender o processo de se tornar engenheiro/a, considerando que as jovens engenheiras procuram investir em «identidades compatíveis com a comunidade da engenharia» (2002: 393). Se, por um lado, estes contextos podem, mesmo com a entrada das mulheres, tornar-se um reforço de estereótipos, a verdade é que é no interior dos mesmos que se esperam as provocações ao instalado. Mas existe socialmente uma ideia do que conta enquanto engenharia, e que é fabricada em diversos contextos, como o universitário e o empresarial. Vários discursos, como o científico e o educativo, reconhecem que a identidade da engenharia está estreitamente ligada com processos de construção da masculinidade hegemónica (Frehill, 2004; Bix, 2004; Tonso, 2007). Apesar de tudo, em Portugal, o número de mulheres engenheiras tem vindo a aumentar, mesmo que estejam disponíveis poucas imagens positivas sobre o ser engenheira que possam constituir formas confortáveis de adesão.

O contexto profissional da engenharia é atravessado por uma identificação colectiva que organiza entendimentos sobre o modo como se pratica a engenharia e como é ser-se engenheiro. Estas subculturas são tecidas nos quotidianos constituindo plataformas de pertença que sobrevivem também à custa daquilo que Wendy Faulkner refere como sendo uma equação durável entre as imagens masculinas da tecnologia e a sua prática (Faulkner, 2000) e que se traduzem em espaços profissionais de um maior conforto para os homens que desenvolvem as suas carreiras de acordo com estilos profissionais reconhecidos pelo grupo. Não se trata apenas de se tornar uma engenheira, mas de se tornar uma boa engenheira (Bix, 2004).

Os contextos da prática da engenharia bem como os contextos de formação nesta área estão organizados de acordo com protótipos de interacção masculinos e que no fundo constituem mais um requisito para a entrada no mundo da engenharia. Como demonstrou o estudo de Silva (2006), podem existir várias pressões, no caso das mulheres, para que haja uma espécie de supremacia identitária – da identidade profissional sobre a de género feminino, como se fossem mutuamente exclusivas. Os modelos não parecem, contudo, ser únicos, existindo o investimento para a recriação dos discursos e das práticas. Estas estratégias propõem o que podem ser versões embrionárias de novas formas de estar em engenharia, integrando as mulheres os seus

projectos profissionais naquilo que é o projecto da engenharia, um projecto que assenta em conhecimentos e competências visíveis e implícitas ao mesmo tempo que fazem parte de um quadro de referências reconhecido. Estas estratégias, mais próximas daquilo que é uma conciliação biográfica, integram a produção de zonas de conforto, mas que pouco se traduzem em alterações estruturais (Silva, 2006; Godfrey, 2003).

Ainda que os contextos profissionais da engenharia não se tenham alterado significativamente para acolherem as mulheres diplomadas, estas têm em Portugal uma presença mais acentuada relativamente à Europa, mais notável a partir dos anos 1990 (Hersh, 2000).<sup>7</sup> No estudo apresentado por Marion Hersh (2000), encontram-se dados que mostram que em 1985 a percentagem de mulheres engenheiras em Portugal era 6,79% e 10 anos depois essa percentagem era 16,99%. O facto de as raparigas terem melhores notas nas áreas específicas necessárias para a candidatura e entrada nas engenharias pode explicar em parte este aumento das mulheres nestas áreas e nos respectivos contextos profissionais. Por outro lado, pode existir uma maior flexibilidade por parte das mulheres para ingressarem em áreas tradicionalmente ocupadas por homens. Uma outra explicação pode residir no facto de nas últimas décadas se ter assistido a uma melhoria das condições sociais e culturais que possibilitam uma maior participação pública das mulheres em áreas que foram adquirindo um maior estatuto social, numa altura (anos 1990) em que áreas tradicionalmente mais ocupadas pelas mulheres entram em declínio, em termos de prestígio e de empregabilidade.

### **3.2. O caso do jornalismo**

Reconhece-se que, nos últimos 40 anos, os *media* sofreram uma profunda transformação, não apenas em termos de oferta, de relação com a sociedade, mas, igualmente, de poderes e de organização. Os/as jornalistas encontram-se, hoje, distribuídos pela imprensa escrita, televisão, rádio, agências de notícias, produtoras, etc. e têm cada vez mais formação académica superior.

Uma das alterações que nos últimos 40 anos se foi acentuando nesta área diz respeito à entrada de mulheres no jornalismo, que começou enquanto ocupação

---

<sup>7</sup> Os dados apresentados neste estudo reportam-se, na sua maioria, a 1995. Nesta data Portugal é um dos países da Europa com maior percentagem de mulheres engenheiras, a seguir à Bulgária (32,25%), Noruega (27, 47%), Dinamarca (24,61%) e Hungria (20%).

predominantemente masculina. Como refere Subtil, «as transformações na paisagem mediática, em associação com a recente chegada à profissão das jornalistas portuguesas, marcam um ponto de viragem no perfil da profissão e na sua própria composição social» (Subtil, 2000: 3).

Numa tese intitulada «A emergência das mulheres repórteres nas décadas de 60 e 70», Isabel Ventura (2007) refere-se a um aumento de 2% para 10% de mulheres jornalistas sindicalizadas no Sindicato dos Jornalistas de 1960 a 1980. Apesar do contexto profissional do jornalismo ser masculino «[as] jornalistas que entram nas redacções portuguesas na década de 60 beneficiam de uma conjuntura estrutural aberta a mudanças» (2007: 58).

Hoje, no universo do jornalismo, as mulheres têm procurado através de diversas estratégias, até antagónicas, fazer parte, quer cultivando comportamentos mais consonantes com a identidade profissional masculina, quer procurando distinguir-se (Ventura, 2007).

Segundo os dados da Comissão da Carteira, de 2002 a 2006 ingressaram 58,2% de mulheres na profissão. Um estudo coordenado por José Rebelo (2008), do ISCTE, sobre o perfil sociológico dos jornalistas portugueses, trouxe resultados claros quanto ao elevado número de mulheres que ingressaram nas últimas duas décadas no jornalismo, ao mesmo tempo que clarifica a sua também elevada ausência dos lugares de topo da carreira.

Em 2007, num artigo publicado no Sítio do Sindicato dos Jornalistas,<sup>8</sup> com o título «Mulheres jornalistas mais jovens e sem poder», apresentavam-se alguns dados que mostravam, por um lado, que as mulheres representam 40% dos/as inscritos no sindicato e, por outro, representam 68% na faixa etária até aos 40 anos. Os homens estão em maior número a partir dos 40 anos e as mulheres estão em maioria dos 20 aos 40 anos. Dados mencionados no referido artigo, e que se referem a 2001, revelam que as mulheres representam já 58% dos jornalistas abaixo dos 30 anos.

O Quadro 9.5 mostra o aumento de mulheres no jornalismo, devendo acentuar-se que o salto dado pelas mulheres de 1990 até 2001 quase correspondeu a uma quadruplicação e foi claramente superior ao dos homens, que apenas implicou uma duplicação.

---

<sup>8</sup> Disponível em: <<http://www.jornalistas.online.pt/noticia.asp?id=6202&idselect=148&idCanal=148&p=0>> [consultado em 20/11/09].

**Quadro 9.5 – Percentagem de jornalistas por sexo em 1990, 1997 e 2001**

Anos	Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%
1990	602	25,4	1772	74,6
1997	777	32,8	1554	62,7
2001	2363	37,9	3867	62,1

**Fonte:** Sindicato dos Jornalistas (SJ) e Comissão da Carteira Profissional de Jornalista (CCPJ) (adaptado de Fidalgo, 2002).

Acrescente-se que o momento em que se verifica uma mais intensa entrada das mulheres nas redacções, os anos 1980, coincide com a dilatação do papel e protagonismo dos *media*. Estas jovens mulheres entram neste espaço «em condições de profunda precariedade, realizando estágios, muitas das vezes, não remunerados» (Subtil, 2000: 6). Assim, para além de serem mulheres, são mulheres jovens, o que as coloca em situação de dupla desvantagem numa área já atravessada por fortes hierarquias que repousam precisamente em questões de antiguidade, por um lado, e nas questões de um saber que é determinado pelo mundo masculino, por outro. Não é, então, de estranhar que o estudo de Cheila Miranda sobre mulheres jornalistas de 3 cadeias de televisão portuguesas aponte para um elevado número daquelas que considera que ter filhos é prejudicial às suas carreiras (Miranda, 2006).

Este fenómeno de feminização e de juvenilização resulta não só do clima de abertura que se sentiu nos anos 1960, mas igualmente do aumento da formação nas universidades em comunicação e jornalismo. Os quadros já apresentados mostram que, em 2001, se diplomaram na área de Informação e Jornalismo 53,8% de mulheres. Em 2003/2004, 70% dos/as diplomadas do Ensino Superior Público em Jornalismo eram mulheres.

No entanto, com excepção do caso das revistas femininas, as mulheres estão nas elites em percentagens muito inferiores às dos homens (Subtil, 2000). O estudo de Filipa Subtil, de 2000, apresentava dados sobre uma composição predominantemente masculina, tanto ao nível dos diários como dos semanários.

O quadro que se segue é originariamente de um texto de Filipa Subtil intitulado «Mulheres Jornalistas» e mostra-nos precisamente o percurso afunilado das mulheres em direcção a lugares de topo. Nos jornais semanais, mais de 87,3% dos lugares de elite são ocupados por homens e apenas 12,7% por mulheres.

**Quadro 9.6 – Estratificação segundo o sexo no total dos jornalistas e nas elites<sup>9</sup>**

	Sexo	Expresso		Independente		Semanário		Visão		Total	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Totais	Masculino	85,5	53	61,8	29	63,9	23	62,2	23	70,3	128
	Feminino	14,5	9	38,3	18	36,1	13	37,9	14	29,7	54
	Total	100,0	62	100,0	47	100,0	36	100,0	37	100,0	182
Elite	Masculino	95,2	20	77,8	7	88,9	8	81,3	13	87,3	48
	Feminino	4,8	1	22,2	2	11,1	1	18,8	3	12,7	7
	Total	100,0	21	100,0	9	100,0	9	100,0	16	100,0	55

Fonte: Subtil (2000).

Um estudo realizado por José Rebelo (2008) dá a conhecer que, de um universo de 7402 portadores de título emitido pela Comissão da Carteira Profissional de Jornalista (CCPJ), 59% são homens e 41% mulheres, sendo 80% dos lugares de chefia ocupados por elementos do sexo masculino. Esta situação é semelhante à encontrada na Grã-Bretanha. Um estudo publicado pela *Fawcett Society*<sup>10</sup> mostra que a maior parte dos/as editores/as são homens, representando as mulheres apenas 6%, ainda que 40% das apresentadoras sejam mulheres.

À semelhança de outras áreas ocupacionais predominantemente masculinas, exigências relacionadas com a conciliação entre a vida profissional e a vida privada concorrem para que as mulheres sejam obrigadas a realizar escolhas que as colocam em vias de retirada, tendo mais dificuldade em conseguir chegar a cargos de chefia. Deste modo, apesar de esta ocupação profissional ter vindo a conhecer o referido processo de feminização, não encontra eco em processos de redistribuição do poder, particularmente no que se refere à tomada de decisão. A feminização do sector não significa um maior acesso aos cargos de chefia (Cerqueira, 2008), nem se traduz numa partilha de direitos ou num reconhecimento da igualdade de oportunidades. Como refere Filipa Subtil, «[a] forte escolarização das jornalistas portuguesas não se repercute, todavia, na ocupação de posições cimeiras no interior das redacções, tendo fundamentalmente assento nos cargos de execução» (Subtil, 2000: 7)

<sup>9</sup> Os dados apresentados nos quadros da autoria de Filipa Subtil (2000) reportam-se ao Expresso, Independente, Semanário, Visão, Público, Diário de Notícias, Jornal de Notícias e Correio da Manhã e foram recolhidos durante Setembro, Outubro e Novembro de 1995.

<sup>10</sup> Disponível em: <<http://www.fawcettsociety.org.uk/index.asp?PageID=582>> [consultado em 31/10/09].

Se se considerar, como Manuel Pinto, que «o exercício da cidadania encontra, hoje, no campo dos *media* um terreno de eleição» (Pinto, 2004: 13), as questões em torno do jornalismo e dos poderes, hierarquias e divisão dos papéis que atravessam esta profissão produzem efeitos ao nível da credibilidade das mulheres em dois níveis: por um lado, enquanto produtoras de notícias e, por outro, enquanto objecto da notícia, reconhecendo-se esta enquanto campo possível para o estímulo ao *empowerment* das mulheres.

O retrato das mulheres nos *media* precisa de profundas transformações, o que significa que a feminização desta profissão não surtiu também efeitos ao nível da proposta de alternativas para a imagem estereotipada das mulheres, o que mostra que as mulheres têm encontrado mais dificuldade em tirar partido do que seriam potencialidades e em serem agentes de transformação. Como refere Felisbela Lopes (2007), «os principais programas de informação semanal dos canais generalistas portugueses, emitidos em horário nobre, deram sinais claros de uma forte e bem implantada reprodução social do poder masculino» (2007: 1). O estudo desta autora mostra como, em televisão, os/as protagonistas de determinados programas são adequados à imagem tradicional e mais estereotipada em termos de papéis de género: debates, entrevistas e programas de pendor político são protagonizados por homens. Por seu lado, *talk shows* e programas que remetem mais para o foro privado são predominantemente em torno de mulheres e das suas vidas privadas, fazendo-se a divisão mais clássica entre homens e mulheres – público e privado, razão e emoção, cultura e natureza. As imagens disponíveis que a TV mostra são redutoras, tendem a «exacerbar o retrato de uma sociedade gerida no masculino» (Lopes, 2007: 4) e são pouco inspiradoras de jovens rapazes e raparigas.

Também Silvana Mota-Ribeiro e Zara Pinto-Coelho enfatizam esta questão:

Para uma grande parte das produtoras de conteúdos mediáticos, nomeadamente para as jornalistas, a consciência política de género, das assimetrias e da necessidade de contestação dos valores patriarcais não é, parece-nos, uma realidade ou, pelo menos, uma preocupação (2005: 10).

De acordo com Robin Lakoff, «a marginalidade e a falta de poder das mulheres reflecte-se não só nos modos como se espera que as mulheres falem, mas também nos modos como se fala das mulheres» (Lakoff, 1982: 45). Os *media* visibilizam e silenciam as mulheres. Por um lado, tornam as mulheres mais visíveis na sua relação com o espaço privado (Cerqueira, 2008); por outro lado, silenciam as suas vozes, pois são menos ouvidas e as

áreas jornalísticas onde as mulheres desenvolvem a sua actividade, como as áreas culturais, são as menos cotadas socialmente. Aquilo que é noticiável e contável é atravessado pelas representações de género, construindo-se imagens e hierarquias da voz (Fairclough, 1995).

Os *media*, e particularmente os textos jornalísticos, têm sido um campo construído e fruído predominantemente por homens, que criam e reproduzem ideologias. Na obra «Representadas e representantes: as mulheres e os *media*», a importância da análise crítica do discurso dos *media* é acentuada por Maria João Silveirinha a propósito do trabalho de estudiosas feministas dos anos 1970. Aquela autora refere o destaque que aquelas conferiam à análise dos textos mediáticos, pois «muito do poder social e político se jogava na representação» (Silveirinha, 2004b: 5).

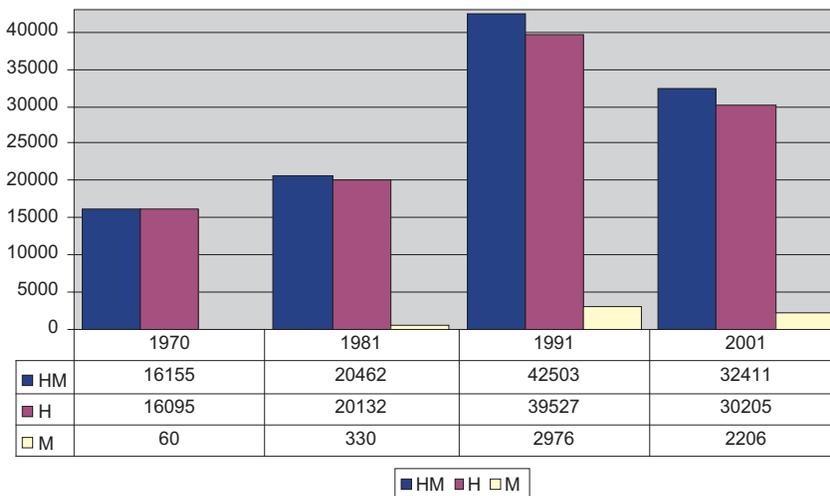
As mudanças são laterais e tímidas, não abrangendo a estrutura e os discursos dos *media* e a imagem que constroem das mulheres (Cerqueira, 2008). Produzem um conhecimento «necessariamente parcial e, como tem sido mostrado, muitas vezes é selectivo e negativo, portanto, propiciador da reprodução de atitudes e ideologias que legitimam a dominação masculina» (Mota-Ribeiro e Pinto-Coelho, 2005: 3).

### 3.3. O caso das forças armadas

A instituição militar é, das instituições sociais, a mais prototipicamente masculina (Segal, 1995). Em Portugal, se desde os anos 1960 se podem encontrar algumas mulheres na vida militar, nomeadamente na Força Aérea, enquanto enfermeiras pára-quedistas, é apenas nos inícios dos anos 1990 que as mulheres têm possibilidade de, em regime voluntário, se candidatarem à prestação de serviço militar. Verifica-se uma mudança com algum significado com a admissão de mulheres nas forças armadas.

O gráfico seguinte mostra que só a partir da década de 1990 a presença das mulheres na vida militar tem alguma expressão, ainda que mínima quando comparada com a presença dos homens.

**Gráfico 9.2 – Distribuição por sexo nas forças armadas portuguesas entre 1970 e 2001**



Fonte: INE, Censos 1981, 1991, 2001.

Em termos de aceitação social, parece existir uma posição positiva perante a entrada das mulheres neste contexto profissional, até há cerca de 3 décadas ocupado esmagadoramente por homens. No «Inquérito à População Portuguesa sobre Defesa e Forças Armadas», recentemente realizado pelo ISCTE no âmbito do projecto «As Forças Armadas Portuguesas após a Guerra Fria», coordenado por Helena Carreiras (2009), uma grande parte dos respondentes (71,2%) manifestava-se favoravelmente à entrada das mulheres nas forças armadas.

De acordo com dados do Ministério da Defesa Nacional, em 2008, e de um total de 5145 mulheres militares dos Quadros Permanentes e dos Regimes de Voluntariado e de Contrato, 24% encontram-se na Força Aérea, 17% na Marinha e 53% no Exército.

**Quadro 9.7 – Distribuição de mulheres militares por forma de prestação de serviço e ramo**

Ramos	Quadros Permanentes (QP)		Regimes de Voluntariado (RV) e Contrato (RC)	
	N	%	N	%
Força Aérea	221	26%	936	74%
Marinha	410	47%	461	52%
Exército	186	26%	2831	94%

Fonte: Ministério da Defesa Nacional.

A análise do quadro mostra que as mulheres militares vivem uma relação mais precária com as forças armadas, já que a maioria (74%) se encontra em regime de voluntariado e apenas 26% se encontram nos quadros permanentes. Se se observar a sua distribuição por categoria, verifica-se que as mulheres estão na sua maioria nos regimes de contrato e de voluntariado, sendo a percentagem sempre superior a 50% do total das mulheres em cada ramo, atingindo no exército 94%. De assinalar o facto de, apesar de existirem mais mulheres no Exército, se verificar uma maior precariedade neste ramo.

Como se pode verificar pelo Quadro 9.8, as mulheres ocupam maioritariamente e em todos os ramos a categoria mais baixa, ainda que seja ainda mais notório no Exército (74%), que é também o ramo onde há menos mulheres na categoria de oficiais (10%).

**Quadro 9.8 – Distribuição de mulheres militares por categoria e ramo**

Ramos	Oficiais	Sargentos	Praças
Força Aérea	27%	15%	58%
Marinha	31%	11%	58%
Exército	10%	16%	74%

Fonte: Ministério da Defesa Nacional.

Helena Carreiras (2006), na sua obra intitulada *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*, dá conta de um estudo comparativo acerca da participação das mulheres nas forças armadas de países pertencentes à NATO. Este estudo mostra que as mulheres, especialmente no que se refere ao exército, se encontram sub-representadas nas posições de comando. Mesmo quando chegam a postos mais elevados, existem outras batalhas a enfrentar. Lembro o caso da primeira mulher em Portugal a chegar a oficial de Infantaria, que, em 2007, foi vítima de praxe violenta na Escola Prática de Infantaria em Mafra, e que acabou por reprovar por faltas na prova de tirocínio.

Um estudo comparativo de Helena Carreiras (2004), que se baseou empiricamente em entrevistas realizadas com mulheres oficiais, explorou, entre outras dimensões, as questões relacionais do quotidiano das mulheres nesta ocupação e definiu uma tipologia que organiza as diversas estratégias de integração das mulheres. As mulheres que entraram na vida militar, ainda que se distribúissem predominantemente por sectores de apoio, de acordo com Carreiras, já estavam também distribuídas por outras especialidades (Carreiras, 2004). Contudo, como a mesma autora refere, encontram-se

várias restrições à entrada das mulheres em áreas da vida militar, como o combate (Carreiras, 2004), com uma imagem incompatível com o ser feminino (Castelão, 1999).

O acesso das mulheres a posições de decisão continua a ser demorado (Ferreira, 1998; Santos e Amâncio, 2004; Viegas e Faria, 2001). Como a este respeito refere Conceição Nogueira:

[t]odos os dados indicam que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis da hierarquia. Mesmo quando as mulheres chegam a ocupar postos de liderança é frequente que seja em sectores de actividade económica tradicionalmente femininos (Nogueira, 2006: 58).

Numa entrevista ao *Boletim Informativo sobre o actual modelo de Serviço Militar*, Helena Carreiras destaca o modo como o processo de adaptação tem vindo a ser marcado por diversos obstáculos:

o excesso de visibilidade que têm como grupo provoca pressões no desempenho; o exagero das diferenças e criação de barreiras por parte do grupo dominante provoca também algum isolamento social; e, finalmente, há um processo de estereotipização em que as mulheres são mais identificadas como membros de um grupo que como indivíduos no exercício da profissão militar (Carreiras, 2008: 2).

O interesse por este campo é visível em projectos de investigação europeus. O *European Research Group on Military And Society* (ERGOMAS) tem um grupo de trabalho, denominado *Women in the Military*,<sup>11</sup> que procura trabalhar sobre tópicos como o acesso e a integração das mulheres na vida militar, as negociações entre vida profissional e vida familiar, segregação e assédio sexual, papéis assumidos por mulheres em ambientes de combate, etc.

Reconhece-se que, se as mulheres não são legalmente excluídas da vida militar, os processos de integração não estão ainda conseguidos. Uma grande parte das mulheres encontra-se em categorias mais baixas e com situações profissionais mais precárias, o que também pode relacionar-se com a história recente da sua entrada em massa na vida militar.

---

<sup>11</sup> Este grupo de trabalho é coordenado por Marina Nuciari, da Universidade de Turim, e integra como investigadora Helena Carreiras do ISCTE–UNL.

#### 4. Impacto da intervenção do Estado através das políticas de igualdade

A nível europeu, e particularmente no que diz respeito aos países da União Europeia, as políticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens têm inspirado algumas medidas com a intenção de se transformarem em valores e práticas numa sociedade que se pretende que seja cada vez mais justa para homens e mulheres. Em Portugal, desde o 25 de Abril que a legislação tem procurado acompanhar essas directrizes. É possível constatar-se esta afirmação na cronologia jurídica (1974-2008) presente no «Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2006-2008», da CITE (2009), sendo possível no mesmo relatório perceber-se algumas alterações positivas, sendo de destacar o papel em várias frentes da CITE na promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Um estudo realizado para a CITE por Maria das Dores Guerreiro e Inês Pereira (2006) referia-se a medidas essenciais a caminho de uma sociedade igualitária, nomeadamente medidas de promoção da paridade, de não discriminação e de igualdade de oportunidade de acesso, sucesso e percursos educativos e profissionais.<sup>12</sup>

Tendo sido já uma directriz do Plano Nacional de Emprego para 2003 (Conselho de Ministros, 2003), o reforço de orientações para erradicar os estereótipos de género, para analisar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e resolver as diferenças salariais volta a ser assinalado como uma das directrizes de intervenção prioritária assinaladas no «Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010)», da Comissão Europeia (2006).

Preocupações com a desigualdade nos salários auferidos por homens e mulheres continuam prioritárias a nível de estratégia europeia, apesar de, desde o Tratado de Roma, em 1957, existirem directrizes no sentido da sua resolução. Na versão final do Plano Nacional de Emprego de 2003 considera-se, entre outras coisas, que: «No domínio da coesão social, assumem-se,

---

<sup>12</sup> As autoras do estudo especificam melhor essas medidas: «(1) um idêntico peso de homens e mulheres nas diferentes categorias profissionais, das mais qualificadas às de base, (2) processos não discriminatórios de recrutamento de mulheres e homens, (3) progressiva atenuação da associação de determinadas categorias profissionais maioritariamente aos sexos masculino ou feminino, (4) equivalente valor das remunerações de homens e mulheres, (5) idêntico acesso a acções de formação profissional e educação ao longo da vida, (6) situações contratuais equivalentes para mulheres e homens, e (7) plena utilização das licenças de maternidade, paternidade e parentais, por parte de ambos os progenitores» (Guerreiro e Pereira, 2006:13).

como metas a atingir, (...) a redução das diferenciações salariais entre homens e mulheres» (Conselho de Ministros, 2003: 10).

Podem referir-se ainda acções desenvolvidas no âmbito da Iniciativa EQUAL, tendo como objectivo a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, envolvendo diversos grupos profissionais, como professores/as, trabalhadores/as sociais, etc. Este programa, financiado pelo Fundo Social Europeu e pelo Estado Português entre 2001 e 2009, faz parte da estratégia europeia de emprego e preocupa-se fundamentalmente com questões de acesso e de discriminação no mundo do trabalho. As iniciativas passam pela fase de diagnóstico, experimentação e disseminação e são implementadas por Parcerias de Desenvolvimento<sup>13</sup> que procuram promover a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho. Defendendo uma perspectiva integradora no que diz respeito à abordagem a estruturas de vulnerabilidade, o seu raio de acção, enquanto programa experimental de inovação social, não se circunscreve ao mercado de trabalho, na medida em que investe em acções concertadas no âmbito educativo e da formação com o sentido de promover novas práticas. Na brochura “Inovação Social – Uma Oportunidade Nacional”, onde se faz um balanço de 8 anos de experiência, referem-se nos resultados a «criação de mais de 300 soluções inovadoras que devem ser inspiradoras das políticas públicas do futuro e de novas práticas das organizações e das pessoas» (EQUAL, 2009: 3).

O reconhecimento de organizações pelas suas práticas de excelência através da atribuição do Prémio Igualdade é Qualidade, instituído pela CITE (Guerreiro e Pereira, 2006), é indicador de alguma mudança no que diz respeito à efectivação das políticas para a igualdade, dando-se conta das boas práticas na promoção da igualdade entre homens e mulheres e de mudanças nas culturas organizacionais em prol de uma maior responsabilidade social. Este prémio, cujo principal objectivo é combater a segregação no mercado de trabalho, constitui:

uma distinção de prestígio que tem como objectivo estratégico combater a discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> As Parcerias de Desenvolvimento, geográficas ou sectoriais, desenvolvem os projectos EQUAL e constituem uma estratégia de trabalho que assenta na cooperação de diferentes entidades e com diferentes competências com a finalidade de potenciar respostas pluridimensionais a problemas de exclusão.

<sup>14</sup> CITE [em linha], disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/pt/premioigualdade/oquepremio.html>> [consultado em 13/09/09].

Reconhecendo-se o espaço da comunicação e *media* como decisivo na mudança de imagens estereotipadas de homens e mulheres nas notícias, foi criado o Prémio Paridade – Mulheres e Homens na Comunicação Social, estando estas preocupações também presentes no Plano Nacional para a Igualdade.

O Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género prevê medidas para a integração da perspectiva de género, nomeadamente, no campo político. Para além disso, nas medidas para o emprego e a formação profissional, destacam-se preocupações com a formação e a qualificação de profissionais, que devem incluir a dimensão de género, a igualdade de oportunidades no contexto de trabalho, bem como medidas que visam agilizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Estas medidas poderão contribuir para tornar equitativa a participação das mulheres no trabalho, tanto em representatividade como no que diz respeito à natureza das funções que se encontram a desempenhar. Espera-se, sobretudo, a mudança de valores culturais que têm obstaculizado a participação das mulheres. Como refere Mady Segal, «uma cultura pode exagerar ou minimizar a importância das diferenças dos sexos (nos traços físicos ou psicológicos) e desse modo justificar ou rejeitar uma divisão dos papéis sociais com base no género»<sup>15</sup> (Segal, 1995: 768).

Destacam-se ainda acções como o Plano Nacional do Emprego, nos anos 1990, inserido na Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), com vista à promoção do pleno emprego, da qualidade e produtividade no trabalho e da coesão e inclusão sociais, com particular investimento na articulação entre a política de educação/formação, a política de protecção social, a política de I&D e a política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;<sup>16</sup> o Plano Nacional para a Igualdade (I, II e III), cujas acções estratégicas ao nível do *mainstreaming* de género procuraram de forma integrada intervir em áreas como a educação e formação, a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, cidadania, ou a violência de género; e o Plano Nacional de Acção para a Inclusão, que dirigia a sua atenção para a concretização de políticas de inclusão que assegurassem a diminuição da pobreza, o aumento da coesão social e da igualdade de oportunidades, nomeadamente através do investimento em estratégias que promovessem a inclusão no mercado de trabalho. Para além da acção desenvolvida no

---

<sup>15</sup> No original: *a culture can exaggerate or minimize the importance of sex differences (in physical or psychological traits) and thereby justify or reject a gender-based division of social roles.*

<sup>16</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º 185/2003.

âmbito dos referidos planos, existiram ainda em Portugal outras iniciativas, como a criação das comissões estatais para a promoção da igualdade, nomeadamente a CITE (Comissão para a Igualdade para o Trabalho e o Emprego), a CIDM (Comissão para a Igualdade das Mulheres) e, mais recentemente, a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) (Guerreiro e Pereira, 2006).

## **5. Perspectivas de desenvolvimento**

De acordo com a perspectiva do feminismo desconstrucionista, e como refere Conceição Nogueira, «[d]izer que uma verdadeira democracia não permite a exclusão de certos grupos não é equivalente a acreditar que a inclusão garanta uma melhor representação» (Nogueira, 2006: 61).

A consagração da Igualdade de Oportunidades na Lei é essencial para legitimar medidas e criar condições para a acção. Este texto indicou que, apesar da Lei e de algumas mudanças – a entrada das mulheres não está legalmente vedada a nenhuma ocupação profissional –, falta ainda um caminho a fazer no sentido de se desenvolverem culturas, nomeadamente, institucionais e organizacionais, que propiciem a igualdade de género.

A discussão anteriormente apresentada mostra que o aumento do número de mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas, como as engenharias, o jornalismo e a vida militar, é uma realidade que se constata através de dados empíricos e do desenvolvimento crescente de estudos que se preocupam em conhecer melhor esta tendência, as suas implicações, significados e consequências. O referido aumento não se tem traduzido ainda numa mudança estrutural, ou seja, não tem obrigado a decompor aquilo que são processos enraizados de desigualdade em termos de género e que organizam as relações sociais. No entanto, é inegável uma abertura diferente à presença das mulheres em contextos tradicionalmente masculinos. A este respeito Virgínia Ferreira acentua:

Neste quadro, não podemos esperar que a superação das desigualdades se produza exclusivamente ao nível da micro-política e das interacções entre mulheres e homens, já que a sociedade se estrutura em torno do princípio da desigualdade ao nível do funcionamento das instituições e da organização da vida social e política (Ferreira, 1999: 218).

O trabalho sobre as representações e os estereótipos ganha se for objecto de atenção em contextos educativos (formais, não formais), profissionais (empresas, ordens profissionais, etc.), de comunicação e familiares.

O envolvimento dos parceiros sociais nesta prática é essencial para se resolverem questões de segregação sectorial e profissional. Sobretudo, têm que existir mecanismos que conduzam à transparência no que diz respeito a salários, contratações e recrutamento. Muitas dinâmicas de mobilidade e de ascensão são obscuras, não sendo do conhecimento geral os processos em que estão integradas e como se podem dominar.

Em termos de produção de conhecimento sobre as mulheres, a responsabilidade estende-se assim a um cuidado epistemológico, teórico e metodológico. Teresa Carvalho, a propósito do número reduzido de mulheres em posições de topo nas organizações, acentuava:

Esta cumplicidade entre a gestão e a masculinidade fica a dever-se não só aos estereótipos dominantes na sociedade em relação aos homens e às mulheres, mas também aos próprios investigadores sociais na medida em que estes ignoram sistematicamente, nas suas análises, a importância e a influência do género (Carvalho, 2000: 1).

O que será igualmente pertinente saber é de que modo as mulheres nestes contextos constroem as suas subjectividades enquanto mulheres profissionais e produzem um lugar para si, compreendendo o tipo de constrangimentos que encontram e o sentido que lhes atribuem. O estudo exploratório já aqui referido, realizado com mulheres engenheiras civis a trabalharem em contexto de obra, indicou algumas estratégias desenvolvidas pelas engenheiras e que apontavam para uma conciliação biográfica como forma de superar contradições entre a identidade profissional e a identidade de género (Silva, 2006).

Considera-se, contudo, que o aumento do conhecimento nestas áreas não é suficiente se não se tornar forte, se não se tornar um campo poderoso para as mulheres. Para isso é importante desmontar os sistemas de naturalização de práticas discriminatórias, mas igualmente compreender de que modo os contextos de trabalho tradicionalmente masculinos, e que têm vindo a conhecer uma progressiva presença feminina, têm vindo a integrar alguns desafios e a transformarem-se.

Lutar contra a discriminação das mulheres em contextos de trabalho tem efeitos, por um lado, sobre o esbatimento das desigualdades em termos socioeconómicos entre homens e mulheres e, por outro, sobre o aumento da qualidade de vida que originará outras possibilidades em termos familiares. Não se pode ter um discurso de estímulo ao aumento da natalidade sem existirem perspectivas de segurança socioeconómica. Neste âmbito, a aceitação de diferentes estruturas familiares terá efeitos nas expectativas

sociais que recaem sobre os seus membros, levantando questões no que diz respeito a suportes sociais para o cuidar e à redefinição de prioridades na gestão familiar. A aceitação social de novas dinâmicas familiares e o enfraquecimento de visões mais tradicionalistas sobre a família originará a aceitação de diferentes valores em torno daquela instituição, onde os papéis ultrapassarão a organização binária heterossexual.

## **6. Considerações finais**

A discussão em torno da presença das mulheres em ocupações atípicas (Carreiras, 2004) mostra que aquelas ainda são vistas como *intrusas* em determinados contextos profissionais, especialmente se estes são lugares de poder.

Se há cerca de três décadas as mulheres têm vindo a ingressar mais visivelmente em áreas que costumavam ser ocupadas por homens, isso significa que aquelas demonstram não apenas um interesse crescente por estas áreas, como têm dado provas das suas competências e investimentos em percursos educativos. Estas transformações integram-se em conjunturas mais abrangentes que dizem respeito à própria estrutura do mercado de trabalho e das oportunidades de emprego que têm vindo a marcar os últimos 40 anos.

Tendo havido nas últimas três décadas algumas iniciativas que demonstram vontade política para alterar situações já inadmissíveis num país democrático e de se encontrarem algumas mudanças, há transformações de fundo que ainda não se conseguiram concretizar. Se o mais evidente é a entrada de mais mulheres em inúmeros contextos educativos e profissionais, esta evidência não é indicação directa de que a sua presença signifique mais oportunidades para se fazer mais pelas mulheres e por atitudes, práticas e políticas para a igualdade de género. Deste modo, as mudanças no que diz respeito à cultura de género não são lineares mas, sim, cíclicas, não sendo igualmente linear a relação entre aquela e as mudanças estruturais (Segal, 1995).

Pode-se, então, dizer que o modo como no mercado de trabalho estão organizadas as estruturas de oportunidades minimiza os efeitos do sucesso das raparigas na educação. Associado a essa estrutura estão embrenhadas relações de poder que determinam circuitos profissionais e a gestão de carreiras. Em Portugal, a taxa de actividade feminina é a mais elevada

quando comparada com outros países europeus, nomeadamente com os países do Sul da Europa (Portugal, 2008). No entanto, a igualdade de oportunidades e o percurso para uma cidadania efectiva não têm sido conseguidos nem através do aumento da educação, nem da sua maior presença no mundo do trabalho pago, que, nos finais dos anos 1990, era de 75,1%, de acordo com Virgínia Ferreira (1999).

Nos contextos que aqui são destacados existe uma presença maioritária de homens, o que faz reforçar os estereótipos e a singularidade da presença das mulheres. Sendo mais visíveis as suas acções, porque desempenhadas por uma minoria, são mais assinaláveis, o que por sua vez tem efeitos no desempenho das mulheres. Helena Carreiras, a este propósito, socorre-se do conceito de *token* desenvolvido por Rosabeth Kanter e que diz respeito aos efeitos que tem, em termos de sucesso e desempenho, a desproporção de um grupo minoritário, neste caso mulheres, que estão em contextos profissionais dominados por homens (Carreiras, 2004). O *tokenismo* refere-se a «pressões no desempenho devido à sua elevada visibilidade, isolamento social resultante do exagero da sua diferença pelo grupo dominante e, ainda, fruto de uma estereotipização, assimilação da pessoa ao papel que desempenha» (Carreiras, 2004: 93).

Sílvia Portugal (2008) acentua, através do conceito de “desmercadorização”, de Karl Polanyi (2000), e através do conceito de desfamiliarização<sup>17</sup> que complementa o primeiro, o facto de em Portugal não se assistir a processos que diminuam a dependência da família, enquanto instituição que providencia bem-estar, ou diminuam a mercadorização das mulheres, embora no nosso país exista alguma proximidade entre a situação dos homens e das mulheres dado que «o carácter fortemente intervencionista do Estado, a elevada fragmentação e rigidez da estrutura social e a grande flexibilidade dos agregados familiares na alocação dos recursos dos seus membros se conjugam» (Portugal, 2008: 13).

O acesso das mulheres à igualdade de oportunidades tem sido parcial e sectorial, ou seja, tem-se admitido a entrada das mulheres em algumas actividades, mas de um modo que não é pleno. Por um lado, esta situação destitui as mulheres das suas possibilidades cidadãs e, por outro, corresponde a uma outra situação que dá poder ao argumento de que existe igualdade para todos/as, já que *algumas* têm acesso e sucesso.

---

<sup>17</sup> Estes dois conceitos funcionam como indicadores das políticas de bem-estar de cada país, estando Portugal a este nível num processo em que «as lacunas de protecção abertas pelo regime *subprotector* [se] encontram compensadas pela acção de uma sociedade-providência forte» (Araújo, 2007: 100).

Deste modo, as mudanças em termos educativos e de trabalho para as mulheres não resultam de transformações sociais de fundo, mas no registo de uma participação lateral e mínima que decorre numa plataforma onde é aceite, por homens e por mulheres, uma sobreposição entre a identidade masculina e a identidade profissional (Castelão, 1999), por exemplo, no caso da Engenharia e da Vida Militar. Discutem-se menos e tornam-se menos visíveis as formas encontradas pelas instituições para promover a integração de minorias. Muitas vezes, as formas de discriminação positiva tendem a ser negativamente interpretadas (Carreiras, 2004).

As grandes preocupações que alguns estudos e políticas parecem conter prendem-se mais com a constatação da presença das mulheres, das suas estratégias de conciliação e da segregação no trabalho, mas menos com os efeitos mais alargados: como é que a entrada das mulheres tem impulsionado alterações nos modelos sociais para a igualdade entre homens e mulheres.

O que parece transversal é que a discussão é de um modo geral feita no feminino, em que se acentua o impacto da presença das mulheres nos contextos profissionais masculinos ou as tensões vividas pelas próprias mulheres e as suas estratégias de conciliação. Fica menos visível a disponibilidade destes contextos para integrarem nas suas rotinas profissionais identidades tradicionais femininas.

Por outro lado, pode dizer-se que o aumento das mulheres em certas ocupações profissionais tarda em traduzir-se em mudanças e ganhos efectivos para a imagem das mulheres, talvez também porque acabam por seguir o discurso dominante e de pendor patriarcal. Isto é assinalável particularmente para o caso das mulheres jornalistas que têm uma maior possibilidade de contribuir para a transformação da imagem das mulheres na sociedade. Nestes casos, pode ver-se, como refere Conceição Nogueira, de que modo «os discursos da ideologia dominante podem ser de tal modo poderosos de forma a serem partilhados e reconstruídos no sentido da desigualdade» (2006: 70).

Nos últimos 30 anos, se as mudanças permitiram uma maior integração formal das mulheres, esta nem sempre se traduziu numa efectiva integração social (Winslow e Dunn, 2002). O espaço público continua a ser intermitentemente ocupado por muitas mulheres, sendo nesta esfera que a invisibilidade social se corporiza. O que parece não existir é a sua efectiva participação, devido ao menor poder inerente aos lugares sociais, políticos e laborais que ocupam, por estarem envolvidas em dinâmicas que não são

reconhecidas publicamente, ou por não estarem tão disponíveis para formas tradicionais de participação pública pouco atentas às exigências da vida privada. Por outro lado, a excepcionalidade da sua presença em alguns sectores da sociedade, nomeadamente ao nível do mercado de trabalho, é publicitada de forma muitas vezes pouco *empoderadora*.

Muitas vezes, também as próprias mulheres que desempenham funções em ocupações profissionais predominantemente masculinas, quando interrogadas sobre questões de discriminação no seu contexto de trabalho, tendem a particularizar os casos, não apontando práticas discriminatórias, apesar de se referirem a situações que poderiam ser consideradas de discriminação de género sem que contudo o assumam ou até reconheçam (Silva, 2006; Carreiras, 2004; Nogueira, 2006), obscurecendo as relações de poder (Nogueira, 2006). Num artigo da revista *Ingenium*, dedicado às mulheres na engenharia, as várias mulheres entrevistadas, de diferentes áreas e gerações, afirmavam que não tiveram dificuldades profissionais pelo facto de serem mulheres (Martinho, 2006b).

O assumir dessas práticas é um exercício difícil, já que é o reconhecimento a outros de posições de menos poder e essas práticas têm o sentido de «construírem uma imagem institucional positiva» (Carreiras, 2004: 6). Muitas vezes, neste processo, acabam por sabotar os seus sucessos e as posições de poder que conquistaram, já que adoptam uma postura, a “sensibilidade feminina”, que não é reconhecida nos contextos de trabalho. Estes, sendo tradicionalmente masculinos, como a engenharia, o jornalismo, a vida militar, ou a política, são atravessados por sistemas informais de organização que excluem quem é estranho/a.

Os processos de manutenção de poder continuam a perpetuar os modelos de representação do masculino e do feminino e com aqueles valores culturais de género, espelhando-se na desigualdade que continua a existir entre homens e mulheres na estrutura da hierarquia profissional. Por um lado, reconhece-se a força dos valores sociais e culturais, por outro, a força das políticas institucionais para a integração de género tem um impacto menos satisfatório do que o esperado (Carreiras, 2007). A segregação no mundo do trabalho revela-se persistente e as suas diferentes tipologias são interdependentes, mesmo quando se verificam mudanças ao nível da qualificação ou quando determinados contextos ocupacionais tradicionalmente masculinos se tornam mais abertos à *necessária* presença das mulheres. Acredita-se, contudo, que algumas das mudanças verificadas possam trazer efeitos benéficos no que diz respeito a uma igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A atribuição do mesmo valor a trabalho pago e a trabalho no âmbito familiar, a própria redefinição dos conceitos de esfera pública e privada poderão contribuir para a mudança.

## Referências bibliográficas

- Amâncio, Lígia (1989), *Factores Psicossociológicos da Discriminação da Mulher no Trabalho*, tese de doutoramento, Lisboa, ISCTE-UTL.
- André, Isabel Margarida (1996), «At the centre on the periphery? Women in the Portuguese Labour Market», in Maria Dolors García-Ramon e Janice Monk (eds.), *Women of the European Union: The Politics of Work and Daily Life*, London, Routledge, 141-155.
- Araújo, Helena Costa; Rocha, Cristina; Fonseca, Laura; Magalhães, Maria José e Silva, Sofia Marques (2002), *A Autonomia Visível das Raparigas e a Desafecção dos Rapazes da Escola?*, Porto, FPCEUP.
- Araújo, Pedro (2007), «De Dependentes da Estaco a Dependentes do Estado: desemprego de meia-idade e o Estado social como último reduto», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 78, 95-118.
- Arnot, Madeleine; David, Miriam e Weiner, Gaby (1998), *Closing the Gender Gap*, Cambridge, Polity.
- Bix, Amy Sue (2004), «From ‘Engineeresses’ to ‘Girl Engineers’ to ‘Good Engineers’: a history of women’s U.S. Engineering education», *NWSA Journal*, 16 (1), 27-49.
- Blickenstaff, Jacob Clark (2005), «Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?», *Gender and Education*, 4, 369-386 [em linha] disponível em: <<http://www.yorku.ca/jjenson/gradcourse/blickenstaff.pdf>> [consultado em 01/10/2009].
- Blass, Leila Maria da Silva (2002), «Mulheres Fora do Lugar», *Análise Social*, XXXVII (164), 833-850.
- Branco, Maria Alberto (2000), «A Segregação Sectorial, Limitação ao Emprego das Mulheres», *Sociedade e Trabalho*, 11, 55-62.
- Carreiras, Helena (2004), «Mulheres em Contextos Atípicos: lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas forças armadas», *Etnográfica*, 1, 91-115.
- Carreiras, Helena (2006), *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*, London, Routledge.

- Carreiras, Helena (2007), «The Impact of Policies on Gender Integration in the Armed Forces», Annual Conference of the Committee on Women in the NATO Forces, Berlin, 14 de Junho, 1-13 [em linha], disponível em: <<http://www.nato.int/ims/2007/win/opinions/Prof%20Carreiras%20briefing%20-%202007%20Berlin.pdf>, 29/01/10> [consultado em 20/09/2009].
- Carreiras, Helena (2008), *Mulheres nas Forças Armadas*, Entrevista, 2-3 [em linha], disponível em: <<http://www.mdn.gov.pt/NR/rdonlyres/8392B2C5-DA6F-4B09-870E-2EF0DDF4C622/0/entrevhc.pdf>> [consultado em 01/10/2009].
- Carreiras, Helena (2009), *Inquérito à População Portuguesa sobre Defesa e Forças Armadas* [em linha], disponível em: <[http://fa.cies.iscte.pt/content/news/inquerito%20defesa%20e%20forças%20armadas\\_sintese%20dos%20resultados.pdf](http://fa.cies.iscte.pt/content/news/inquerito%20defesa%20e%20forças%20armadas_sintese%20dos%20resultados.pdf)> [consultado em 01/10/2009].
- Carvalho, Teresa (2000), *A Participação das Mulheres na Gestão – O caso particular da Gestão de Recursos Humanos*, comunicação apresentada no IV Congresso Português de Sociologia, Coimbra, 17-19 de Abril [em linha], disponível em: <[http://www.aps.pt/cms/docs/prv/docs/DPR462dd233668c4\\_1.PDF](http://www.aps.pt/cms/docs/prv/docs/DPR462dd233668c4_1.PDF)> [consultado em 8/08/2009].
- Castelão, Maria Paula Lopes (1999), «Homens e Mulheres em Armas – duas dinâmicas de identidade?», *Nação & Defesa*, 88, 113-134.
- Cerqueira, Carla Braga (2008), «A Imprensa e a Perspectiva de Género. Quando elas são notícia no Dia Internacional da Mulher», *Observatório (OBS\*) Journal*, 5, 139-164 [em linha], disponível em: <<http://www.obs.obercom.pt/index.php/obs/article/view/101/153>> [consultado em 05/09/2009].
- CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (2004) *A Igualdade de Género em Portugal 2003*, Lisboa, CIDM.
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2009) *Relatório Sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades Entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (2006/2008)*, Lisboa, CITE-MTSS [em linha], disponível em: <[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat\\_Lei10.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10.pdf)> [consultado em 30/09/2009].
- Comissão Europeia (2004), *Europe needs more scientists*, relatório do “High Level Group on Increasing Human Resources for Science and Technology in Europe”, Brussels, European Commission [em linha], disponível em: [http://ec.europa.eu/research/conferences/2004/sciprof/pdf/final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/conferences/2004/sciprof/pdf/final_en.pdf)> [consultado em 27/09/2009].

- Comissão Europeia (2006), *Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010)*, Bruxelas, Comissão das Comunidades Europeias [em linha], disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PT:PDF>> [consultado em 30/09/2009].
- Comissão Europeia (2007), *Key Figures 2007. Towards a European Knowledge Area – Science, Technology and Innovation*, Brussels, European Commission [em linha], disponível em: <[http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download\\_en/keyfigures\\_071030\\_web.pdf](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/keyfigures_071030_web.pdf)> [consultado em 30/09/2009].
- Comissão Europeia (2009), *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Brussels, European Communities [em linha], disponível em: <[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf)> [consultado em 30/09/2009].
- Conselho de Ministros (2003) *Plano Nacional do Emprego para 2003*, resolução do Conselho de Ministros n.º 185/2003.
- EQUAL (2009), *Inovação Social – Uma Oportunidade Nacional* [em linha], disponível em: <<http://www.equal.pt/Documentos/publicacao/opportunidadenacional.pdf>> [consultado em 10/05/2010].
- Fairclough, Norman (1995), *Media Discourse*, London, Edward Arnold.
- Faulkner, Wendy (2000), «The Power and the Pleasure? A research agenda for “making gender stick” to engineers», *Science, Technology, & Human Values*, 25, 87-119.
- Ferreira, Virgínia (1993), «Padrões de Segregação das Mulheres no Emprego – uma análise do caso português no quadro europeu», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento, 233-257.
- Ferreira, Virgínia (1998), «Positive action and employment segregation», in Virginia Ferreira, Teresa Tavares e Sílvia Portugal, *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility and Citizenship in Europe*, Oeiras, Celta, 271-279.
- Ferreira, Virgínia (1999), «Os Paradoxos da situação das mulheres em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 52/53, 199-227.
- Fidalgo, Joaquim (2002), «O Meio Jornalístico no Portugal de Hoje: evoluções recentes e dilemas persistentes», comunicação apresentada no I Congresso Luso-Galego de Estudos Jornalísticos, dedicado ao tema *A Investigação e o Ensino do Jornalismo no Espaço Luso-Galego*,

- Santiago de Compostela, 29-30 de Outubro de 2002 [em linha], disponível em: <[http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/7318/1/Fidalgo,%20J.\(2002\)-Jornalistas-Luso-galego.pdf](http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/7318/1/Fidalgo,%20J.(2002)-Jornalistas-Luso-galego.pdf)> [consultado em 05/09/2009].
- Fraser, Nancy (1994), «After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State», *Political Theory*, 22, 591-618.
- Frehill, Lisa M. (2004), «The Gendered Construction of the Engineering Profession in the United States, 1893-1920», *Men and Masculinities*, 6, 383-403.
- Godfrey, Janett Elizabeth (2003), *The Culture of Engineering Education and its Interaction with Gender: A Case Study of a New Zealand University*, tese de doutoramento. Perth, Australia, Curtin University of Technology [em linha], disponível em: <[http://espace.library.curtin.edu.au/R?func=dbin-jump-full&local\\_base=gen01-era02&object\\_id=14178](http://espace.library.curtin.edu.au/R?func=dbin-jump-full&local_base=gen01-era02&object_id=14178)> [consultado em 10/05/2009].
- GPEARI – Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (2009). *Diplomados no Ensino Superior [2000-2001 a 2007-2008]*. Lisboa. GPEARI [em linha], disponível em: <[http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/Diplomados\\_Versaotrabalhada18112009.pdf](http://www.gpeari.mctes.pt/archive/doc/Diplomados_Versaotrabalhada18112009.pdf)> [consultado em 19/11/2009].
- Guerreiro, Maria das Dores e Pereira, Inês (2006), *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família. Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*, Lisboa, CITE, *Estudos n.º 5* [em linha], disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Responsabilidade%20Social%20das%20Empresas.pdf>> [consultado em 19/11/2009].
- Guerreiro, Maria das Dores e Perista, Heloísa (1999), «Trabalho e Família», *Inquérito à Ocupação do Tempo*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Hersh, Marion (2000), «The Changing Position of Women in Engineering Worldwide», *IEEE Transactions of Engineering Management*, 3, 345-359.
- INE (1981, 1991, 2001), *Censos*, Lisboa, INE [em linha], disponível em: <[http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=censos\\_historia\\_pt](http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=censos_historia_pt)> [consultado em 19/11/2009].
- INE (2001), *Inquérito à Ocupação do Tempo*, Lisboa, INE [em linha], disponível em: <<http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid>>

- =ine\_publicacoes&PUBLICACOESpub\_boui=138463&PUBLICACOESmodo=2> [consultado em 19/11/2009].
- Lakoff, Robin (1982), «Language and Woman's Place», *Language in Society*, 2, 45-80.
- Lobo, Paula e Azevedo, José (2008), «Ciência, tecnologia e comunicação: dimensões de género no ensino da engenharia», in Moisés de Lemos Martins e Manuel Pinto (orgs.), *Comunicação e Cidadania – Actas do 5.º Congresso da Associação Portuguesa de Ciências da Comunicação*, 6-8 Setembro de 2007, Braga, Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade (Universidade do Minho).
- Lopes, Felisbela (2007), «Homens Públicos, Mulheres Privadas – a presença da mulher na informação televisiva», *Biblioteca On-line de Ciências da Comunicação*. ISSN: 1646-3137, 1-12.
- Lopes, Margarida Chagas (2000), «Trabalho de Valor Igual e Desigualdade Salarial: breve contributo na base dos pressupostos do capital humano», *ex aequo, Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, 2/3, 107-116.
- Marques, Ana Paula (2004), «Mercados profissionais e (di)visões identitárias entre jovens engenheiros», *Sociologia*, Vol. XIV, 165-194.
- Marques, Ana Paula (2006), *Entre o Diploma e o Emprego. A Inserção Profissional de Jovens Engenheiros*, Porto, Afrontamento.
- Martinho, Ana Pinto (2006a), «As Mulheres na Engenharia», *Ingenium*, 96, 6-7.
- Martinho, Ana Pinto (2006b), «Engenharia como Forma de Vida», *Ingenium*, 96, 11-13.
- Miranda, Cheila Cristina Marque (2006), *As Mulheres no Telejornalismo nas Estações de Televisão Generalistas da Cidade do Porto*, monografia de licenciatura, Porto, Universidade Fernando Pessoa.
- Monteiro, Maria Gabriela Soares M. (2007), *Encontros e Desencontros de Grupos Sociais no Feminino: o caso das técnicas da área social e as respectivas utentes*, dissertação de mestrado em Estudos Sobre as Mulheres, Universidade Aberta.
- Mota-Ribeiro, Silvana; Pinto-Coelho, Maria Zara (2005), «Imagens de Mulheres na Imprensa Portuguesa», *Actas do IV Congresso da SOPCOM*, Aveiro, Universidade de Aveiro [em linha], disponível em: <[http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/5308/1/RibeiroS\\_CoelhoZ\\_mulheresimprensa\\_05.pdf](http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/5308/1/RibeiroS_CoelhoZ_mulheresimprensa_05.pdf)> [consultado em 05/09/2009].

- Nogueira, Conceição (1996), *Um Novo Olhar sobre as Relações Sociais de Género: Perspectiva Feminista Crítica na Psicologia Social*, dissertação de doutoramento em Psicologia Social. Braga, Universidade do Minho.
- Nogueira, Conceição (2006), «Os Discursos das Mulheres em Posições de Poder», *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2, 57-72.
- Perista, Heloísa (1997), «O Uso do Tempo», *Indicadores para a Igualdade – uma Proposta Inadiável*, Lisboa, CIDM.
- Perista, Heloísa (2002), «Género e Trabalho Não Pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens», *Análise Social*, 163, 447-474.
- Perista, Heloísa e Guerreiro, Maria das Dores (2001), «Trabalho e família», *Inquérito à Ocupação do Tempo: Principais Resultados*, Lisboa, Instituto Nacional de Estatística.
- Pinto, Manuel (2004), «A Televisão e a Família: cruzamento de dois campos movediços», *Revista Comunicar, Revista Científica Iberoamericana de Comunicación y Educación*, 24, 59-67.
- Polanyi, Karl (2000), *A Grande Transformação*. Rio de Janeiro, Campus.
- Portugal, Sílvia (1998), «Women, Childcare and Social Networks», in Virgínia Ferreira, Teresa Tavares e Sílvia Portugal (orgs.), *Shifting Bonds, Shifting Bounds. Women, Mobility and Citizenship in Europe*, Oeiras, Celta, 345-355.
- Portugal, Sílvia (2000a), «Retórica e Acção Governativa na Área das Políticas de Família desde 1974», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 56, 81-98.
- Portugal, Sílvia (2000b), «A Igualdade nas Políticas de Família. Um estudo de caso sobre o Ano Internacional da Família», *ex-æquo – Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, 2/3, 175-189.
- Portugal, Sílvia (2006), *Novas Famílias, Modos antigos. As Redes Sociais na Produção de Bem-estar*, tese de doutoramento em Sociologia, Coimbra, FEUC.
- Portugal, Sílvia (2008), «As Mulheres e a Produção de Bem-Estar em Portugal», *Oficinas do CES*, 319.
- Rebello, José (2008), «Perfil Sociológico do Jornalista Português», *Revista Trajectos*, 12.
- Rocha, Cristina e Silva, Sofia Marques (2007), «Raparigas e Rapazes no Ensino Superior em Portugal no Final dos Anos 90», *Educação, Sociedade & Culturas*, 25, 169-182.

- Rodrigues, Maria de Lurdes (1995), *II Inquérito à Situação Sócio-Profissional dos Diplomados em Engenharia, 1994*, relatório global, Comité Nacional FEANI (policopiado).
- Rodrigues, Maria de Lurdes (1999), *Os Engenheiros em Portugal*, Oeiras, Celta.
- Santos, Helena e Amâncio, Lúcia (2004), «Uma perspectiva psicossociológica da controvérsia em torno das acções positivas: o género em contexto político», *Actas dos Ateliers do V Congresso Português de Sociologia – Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, APS, Lisboa, 47-54 [em linha], disponível em: <[http://www.aps.pt/cms/docs\\_prv/docs/DPR4628d49175321\\_1.pdf](http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628d49175321_1.pdf)> [consultado em 14/11/2009].
- Segal, Mady Wechsler (1995), «Women's Military Roles Cross-Nationally: past, present, and future», *Gender & Society*, 9, 757-775.
- Silva, Sofia Marques (2006), «Engenheiras Civas na Execução de Obra: identificação, conciliação biográfica e negociação de “zonas de conforto”», *Fórum Sociológico*, 15-16, 83-102.
- Silveirinha, Maria João (2001), «O Feminismo e o Estudo dos Media: em busca da ligação necessária», *Revista Faces de Eva*, 6, 65-84.
- Silveirinha, Maria João (2004a), «Os Media e as Mulheres: horizontes de representação, de construção e de práticas significantes», in Maria João Silveirinha (org.), *As Mulheres e os Media*, Lisboa, Livros Horizonte.
- Silveirinha, Maria João (2004b), «Representadas e Representantes: as mulheres e os media», *Media e Jornalismo*, Coimbra, Edições Minerva, 5, 9-30.
- Smith-Doerr, Laurel (2004), *Women's Work: Gender Equality vs. Hierarchy in the Life Sciences*, London, Lynne Rienner.
- Stonyer, Heather (2002), «Making Engineering Students – making women: the discursive context of engineering education», *International Journal of Engineering Education*, 18, 392-399.
- Subtil, Filipa (2000), «As Mulheres Jornalistas», *Biblioteca On-Line de Ciências da Comunicação*, 1-17 [em linha], disponível em: <<http://bocc.ubi.pt/pag/subtil-filipa-mulheres-jornalistas.pdf.1/01/10>> [consultado em 22/10/2009].
- Tonso, Karen (2007), *On the Outskirts of Engineering: Learning Identity, Gender and Power via Engineering Practice*, Rotterdam, Sense.

- Torres, Anália e Silva, Francisco Vieira (1998), «Guarda das Crianças e Divisão do Trabalho entre Homens e Mulheres», *Sociologia. Problemas e Práticas*, 28, 9-65.
- Torres, Anália (coord.); Silva, Francisco Vieira; Monteiro, Teresa Líbano e Cabrita, Miguel (2004), *Homens e Mulheres entre Trabalho e Família*, Lisboa, DEEP/CID.
- Ventura, Isabel (2007), *A Emergência das Mulheres Repórteres nas Décadas de 60 e 70*, dissertação de mestrado em Estudos Sobre as Mulheres, Lisboa, Universidade Aberta. [em linha], disponível em: <<http://repositorioaberto.univ-ab.pt/bitstream/10400.2/559/1/LC361.pdf>> [consultado em 06/09/2009].
- Viegas, José Manuel Leite e Faria, Sérgio (2001), *As Mulheres na Política*, Oeiras, Celta.
- Winslow, Donna e Dunn, Jason (2002), «Women in the Canadian Forces: Between legal and social integration», *Current Sociology*, 5, 641-667.
- Witz, Anne (1992), *Professions and Patriarchy*, London, Routledge.

## Capítulo 10

### A actividade comercial: uma reflexão sobre a feminização, juvenilização e precarização laboral

Sofia Alexandra Cruz

#### 1. Introdução

Nas últimas décadas ocorreram transformações no mercado laboral com impactos profundos nas condições de trabalho e emprego, mas também nas formas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Fenómenos como o da flexibilidade e precariedade não se circunscrevem às consequências económicas na vida dos indivíduos e dos seus agregados familiares, despoletando igualmente sentimentos de insegurança generalizada que influenciam modos de vida colectivos e individuais (Cruz, 2003; Gonçalves, 2009; Paugam, 2000; Sennett, 1998, 2003).

Um aspecto fundamental é que estas transformações se traduzem de modo diverso consoante os sectores de actividade e perfis profissionais. O comércio, por exemplo, constitui uma actividade económica consideravelmente heterogénea a vários níveis, como a estrutural empresarial, canais de distribuição, volume de vendas e, muito em particular, em termos da estrutura do emprego. A análise da mão-de-obra na actividade comercial, em especial no subsector do comércio a retalho, evidencia que se trata de um sector particularmente importante para registar as singularidades da evolução do emprego feminino e compreender a configuração do impacto das condições de trabalho e emprego na vida das mulheres.

Neste texto procura-se analisar, em primeiro lugar, a evolução do emprego terciário nas últimas décadas em Portugal, perspectivando o caso da actividade comercial que tem sido palco de dinâmicas particulares decorrentes de factores como o alargamento dos mercados, a intensificação de trocas comerciais, a multiplicação de ligações e de fluxos entre mercados em virtude das inovações tecnológicas que revolucionaram transportes e comunicações (AAVV, 1998; AAVV, 2001; Cruz, no prelo). De seguida, discutem-se as singularidades do funcionamento de estruturas comerciais, como hipermercados (Cruz, 2003) e centros comerciais (Cruz, no prelo), focando determinados perfis de trabalhadores/as e as suas actividades

laborais com a preocupação de dar conta das estratégias subjacentes à conciliação de universos profissionais, familiares e pessoais. Introduce-se depois uma abordagem histórica sobre a política de intervenção do Estado em torno da questão da regulação dos horários de fecho dos estabelecimentos comerciais, intimamente associada à dos horários de trabalho. Finalmente, apontam-se algumas perspectivas de desenvolvimento futuro da actividade comercial sob o ponto de vista das estruturas e estratégias empresariais e do emprego.

## 2. Evolução do emprego terciário: notas sobre a actividade comercial

O objectivo deste tópico não é fazer uma análise diacrónica e exaustiva sobre a evolução do emprego terciário. Pretende-se, antes, seleccionar alguns momentos temporais e caracterizá-los com os dados disponíveis.

Atente-se no quadro seguinte que regista a taxa de emprego por sector de actividade, segundo o sexo.

**Quadro 10.1 – Taxa de emprego por sector de actividade, segundo o sexo**

Anos	Sector Primário			Sector Secundário			Sector Terciário		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M
<b>1981</b>	19,7	19,6	20,0	38,7	43,9	28,5	41,6	36,5	51,4
<b>1991</b>	10,8	11,7	9,5	37,9	43,3	29,7	51,3	45,0	60,8
<b>2001</b>	5,0	6,0	3,7	35,0	43,8	24,1	60,0	50,2	72,2

Fonte: INE (1981, 1991, 2001).

Em 1981, o sector terciário apresenta a mais elevada taxa de emprego (41,6%), seguido do sector secundário com 38,7% e do sector primário com 19,7%. Em 1991, a taxa de emprego no sector terciário aumenta face a 1981, cifrando-se em 51,3%. O sector secundário mantém uma taxa semelhante à registada na década anterior. O sector primário atinge uma taxa de emprego ainda mais baixa do que na década precedente – 10,8%. Neste ano, o sector terciário continua a evidenciar a maior taxa, seguido do secundário e, finalmente do primário, tal como em 1981. De salientar que, entre 1991 e 2001, a taxa de emprego voltou a aumentar no sector terciário (de 51,3% para 60%), diminuiu ligeiramente no sector secundário (de 37,9% para 35%) e decresceu também no sector primário (de 10,8% para 5%).

No que diz respeito às taxas de emprego masculino e feminino, vai-se analisar agora a sua evolução ao longo das últimas décadas. Em 1981, a taxa de emprego feminino ronda os 51,4% no sector terciário, cerca de 28,5% no sector secundário e 20% no sector primário. Em 1991, cresce no sector terciário quase 10 pontos percentuais face à década anterior, decresce cerca de 11 pontos percentuais no sector primário e sofre um ligeiríssimo acréscimo no sector secundário. No ano de 2001, a taxa de emprego da população feminina ascende ainda mais no sector terciário, atingindo os 72,2%, decresce no sector secundário (para 24,1%) e diminui acentuadamente no sector primário (para 3,7%). Em todas as décadas, a taxa de emprego feminino é mais elevada no sector terciário. Regista-se, assim, um reforço da terciarização do emprego feminino ao longo destas décadas, tal como, aliás, no masculino, embora neste a tendência seja menos vincada.

Após esta visão global sobre a taxa de emprego por sector de actividade, segundo o sexo, atente-se de seguida na realidade do sector comercial. A taxa de feminização no comércio a retalho e na actividade comercial global (comércio a retalho, comércio por grosso e comércio de veículos automóveis) para os anos de 1988, 1995, 2000 e 2005 é documentada no quadro seguinte. Da sua leitura sobressai que o contingente feminino na actividade comercial é significativo e tem vindo a ampliar-se ao longo dos anos considerados (por cada 100 homens na actividade comercial encontravam-se 36,3 mulheres, em 1988, e 40,2 mulheres, em 2005). Para além disso, no subsector do comércio a retalho a taxa de feminização revela-se sempre superior à verificada no sector comercial em geral – 43,8% contra 36,3%, em 1988, e 62,4% contra 40,2%, em 2005. De salientar que neste último ano a diferença triplica face a 1988, rondando os 22 pontos percentuais.

**Quadro 10.2 – Taxa de feminização no comércio**

Anos	Taxa de feminização	
	Comércio a retalho	Total da activ. comercial
<b>1988</b>	43,8	36,3
<b>1995</b>	58,5	36,3
<b>2000</b>	63,6	39,4
<b>2005</b>	62,4	40,2

Fonte: MTSS (1988, 1995, 2000, 2005).

Adicionalmente a este quadro, é oportuno referir que, em 1988, das 645 707 mulheres trabalhadoras por conta de outrem, cerca de 59 453 se concentravam

no comércio a retalho (MTSS, 1988), o que significa que este subsector contribuiu em 9% para o total de emprego feminino por conta de outrem. Já no ano de 2005, das 1 214 298 mulheres trabalhadoras por conta de outrem, cerca de 155 389 laboravam no comércio a retalho (MTSS, 2005), o que se traduziu em 13% do emprego feminino por conta de outrem.

O comércio a retalho possui, portanto, mão-de-obra consideravelmente feminizada, e ilustra a existência de uma diferenciação horizontal na participação de homens e mulheres no mercado de trabalho. É necessário compreender até que ponto ocorre também uma diferenciação vertical neste subsector. Para tal, reúnem-se no Quadro 10.3 dados relativos à evolução da distribuição de trabalhadores por conta de outrem no comércio a retalho por qualificações profissionais.

**Quadro 10.3 – Evolução da distribuição de trabalhadores por conta de outrem no comércio a retalho por qualificações profissionais e por sexo**

Anos	Quadros superiores		Quadros médios		Enc. Cont. Ch. equipa		Profiss. altam. qualific.		Profiss. qualificad.		Profiss. semi-qualificad.		Profiss. não-qualificad.		Praticant. e aprendiz		Nível Desconhecido	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1988	1,9	0,6	1,3	0,4	4,3	1,8	5,0	2,5	46,7	45,0	11,0	12,2	6,3	10,8	10,9	16,0	12,6	10,7
1995	3,0	1,3	2,7	1,1	4,6	2,2	6,8	3,0	51,5	53,0	6,9	7,3	9,4	13,9	12,9	17,1	2,2	1,1
2000	4,8	2,3	2,0	0,7	4,7	2,4	7,6	3,3	48,6	48,4	9,7	11,7	11,5	17,5	10,3	13,2	0,8	0,5
2005	4,0	2,6	4,2	1,7	5,6	3,6	7,9	4,7	46,7	50,9	10,0	11,4	10,1	13,1	7,3	10,2	4,2	1,7

Fonte: MTSS (1988, 1995, 2000, 2005).

Começando a leitura do quadro pelas qualificações profissionais mais elevadas verifica-se que, relativamente aos quadros superiores, a percentagem de mulheres é sempre inferior à dos homens, com uma tendência para a diferença se ampliar ao longo dos anos em análise. Tendências semelhantes acompanham os quadros médios e os encarregados, contramestres e chefes de equipa. Nos profissionais altamente qualificados a diferença percentual entre homens e mulheres é mais vincada, para todos os anos em análise, comparativamente com os três níveis qualificacionais anteriores. Esta diferença esbate-se nos profissionais qualificados, exceptuando no ano de 2005 (cuja diferença é de 4,2 pontos percentuais, mas neste caso a percentagem é superior para as mulheres), e nos profissionais semiqualeificados. Adquire novamente maior realce junto dos profissionais não qualificados e nos praticantes e aprendizes, verificando-se em ambas uma percentagem superior de mulheres.

Em termos globais, os homens encontram-se mais representados nas categorias profissionais qualificadas elevadas e as mulheres nas intermédias e inferiores. Deste modo, a questão já introduzida sobre a diferenciação vertical no subsector do comércio a retalho parece confirmar-se, pois embora se revele uma actividade profundamente feminizada, a ausência de participação equilibrada de homens e mulheres nas diferentes categorias qualificacionais é uma evidência.

Tendo presente que esta parte do texto visa uma caracterização do emprego terciário, procurou-se dar conta no quadro seguinte da evolução dos grupos profissionais afectos à actividade comercial assim como à actividade da restauração e alojamento, no sentido de perceber a participação das mulheres nestas profissões e o seu peso no total do emprego feminino. Assim, o Quadro 10.4 permite comparar subgrandes grupos e subgrupos profissionais, por sexo, nos anos de 1981, 1991 e 2001.

Importa desde logo sublinhar o contingente volumoso dos “Vendedores e demonstradores”, em 2001, “Vendedores, caixeiros e trabalhadores similares”, em 1981, e “Vendedores e caixeiros”, em 1991. Seguidamente, o acréscimo da população feminina nestes subgrupos profissionais. Apesar de as alterações de nomenclatura dos grupos profissionais comprometerem análises diacrónicas rigorosas não inviabilizam por completo algumas reflexões a propósito destas observações.

Relativamente à primeira observação, no período intercensitário (1981-1991), os “Vendedores, caixeiros e trabalhadores similares” conhecem um decréscimo pronunciado. Para compreender a amplitude deste fenómeno, não se podem descurar em termos macro-sociológicos as alterações da estrutura comercial e da configuração do emprego no comércio ocorridas nas últimas décadas em Portugal (Cruz, no prelo). A este respeito, o caso dos “Vendedores ambulantes, ao domicílio e de jornais” revela-se ilustrativo, pois embora subsistam nalgumas áreas geográficas mais isoladas e marcadas pelo envelhecimento populacional, o cenário futuro deste subgrupo profissional será o de um decréscimo constante dadas as exigências dos consumidores e as dificuldades de viabilidade económica desta actividade (AAVV, 2001).

**Quadro 10.4 – Subgrandes grupos e subgrupos profissionais, por sexo**

Anos	Subgrupos e grupo base (1981) Subgrandes grupos e Subgrupos profissionais (1991, 2001)	HM	H	%	M	%
1981	4.5 Vendedores, caixeiros e trabalhadores similares	137 428	80 661	58,7	56 767	41,3
	4.5.1 Vendedores e caixeiros	*	*	*	*	*
	4.5.2 Vendedores ambulantes, ao domicílio e de jornais	*	*	*	*	*
	5.2 Ecónomos, governantas e trabalhadores similares	2 792	1 594	57,0	1 198	43,0
	5.3 Cozinheiros, empregados de mesa e trabalhadores similares	76 169	38 872	51,0	37 297	49,0
	5.3.1 Cozinheiros	*	*	*	*	*
	5.3.2 Empregados de mesa e trabalhadores similares	*	*	*	*	*
1991	5.1 Empregados dos serviços pessoais e domésticos	68 082	35 989	52,9	32 093	47,1
	5.1.1 Agentes de acompanhamento nos transportes, guias turísticos e trabalhadores similares	2 572	2 195	85,3	377	14,7
	5.1.2 Ecónomos e empregados dos serviços de restauração	34 993	16 762	48,0	18 231	52,0
	5.1.3 Vigilantes de crianças e damas de companhia	7 848	1 571	20,0	6 277	80,0
	5.1.4 Outros empregados dos serviços pessoais e doméstico	9 167	2 649	29,0	6 518	71,0
	5.1.5 Astrólogos e profissões similares	14	5	35,8	9	64,2
	5.1.6 Pessoal dos serviços de segurança	13 488	12 807	95,0	681	5,0
	5.2 Modelos, vendedores e trabalhadores similares	93 014	54 833	59,0	38 181	41,0
	5.2.1 Manequins e modelos	51	14	28,0	37	72,0
	5.2.2 Vendedores e caixeiros	92 963	54 819	59,0	38 144	41,0
2001	4.2 Empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	62 292	16 908	25,5	49 384	74,5
	4.2.1 Caixas, bilheteiros e similares	25 597	7 365	29,0	18 232	71,0
	4.2.2 Empregados de recepção, de informação e telefonistas	40 695	9 543	23,5	31 152	76,5
	5.1 Pessoal dos serviços directos e particulares de protecção e segurança	350 251	139 925	40,0	210 326	60,0
	5.1.1 Assistentes, cobradores e trabalhadores similares	7 852	4 580	58,3	3 272	41,7
	5.1.2 Ecónomos e pessoal do serviço de restauração	192 636	66 743	34,6	125 893	63,4
	5.1.3 Vigilantes, assistentes médicos e trabalhadores similares	44 980	5 899	13,1	39 081	86,9
	5.1.4 Outro pessoal dos serviços directos e particulares	46 647	7 340	15,7	39 307	84,3
	5.1.5 Astrólogos e trabalhadores similares	198	127	64,1	71	35,9
	5.1.6 Pessoal dos serviços de protecção e segurança	57 938	55 236	95,3	2 702	5,7
	5.1.2 Manequins, vendedores e demonstradores	295 594	130 027	44,0	165 567	56,0
	5.2.1 Manequins e outros modelos	160	54	33,8	106	62,2
	5.2.2 Vendedores e demonstradores	293 547	129 611	44,1	163 936	55,8
5.2.3 Vendedores de quiosque e de mercados	1 887	362	19,2	1 525	80,8	

Fonte: INE (1981, 1991, 2001).

Nota: \* – sem dados

No que respeita à segunda observação, a forte feminização da mão-de-obra no ano de 2001 é acompanhada pela terciarização crescente do trabalho, pois nesse mesmo ano a taxa de emprego no sector dos serviços cifrou-se em 60%, como se referiu mais atrás. O acréscimo do contingente feminino constitui um factor importante do crescimento do sector terciário e contribui para engrossar a fatia empregada assalariada da população activa. Porém, o aumento da actividade feminina concentrado no sector dos serviços não pode escamotear a situação de as mulheres estarem acantonadas em actividades tipicamente femininas (Cruz, 2003; Ferreira, 1999), pouco qualificadas, com baixas remunerações e escassas oportunidades de progressão profissional. Estas transformações marcam o cenário socioprofissional português, e inscrevem-se num modelo activo feminino contínuo (Torres, 2004), no qual as mulheres acumulam o trabalho profissional e os encargos familiares, sendo esta acumulação mais penosa para as mais desprovidas de recursos económicos.

Observem-se de seguida as profissões da restauração e alojamento. Em termos de distribuição por sexo é de destacar a progressiva feminização deste contingente profissional. Na verdade, se em 1981 se contabilizam no subgrupo dos “Ecónomos, governantas e trabalhadores similares” 57% de homens contra 43% de mulheres e no dos “Cozinheiros, empregados de mesa e trabalhadores similares” um contingente ligeiramente superior de homens (51% contra 49%), em 1991 já são mais mulheres trabalhadoras no subgrupo profissional “Ecónomos e empregados dos serviços de restauração” (52% contra 48%), uma tendência que se amplia em 2001 (63,4% contra 34,6%). Durante este período ocorre uma entrada intensa de mão-de-obra feminina nestes segmentos profissionais que contribui para o desequilíbrio mais pronunciado entre homens e mulheres, comparativamente ao verificado no subgrupo profissional dos “Vendedores e demonstradores”.

Por fim, importa mencionar adicionalmente que, tendo em consideração o número de trabalhadoras registadas nos três últimos recenseamentos gerais da população (INE, 1981, 1991, 2001), estes subgrandes grupos e subgrupos profissionais retratados no Quadro 10.4 representavam 7% do emprego feminino total em 1981, cerca de 9% em 1991 e perto de 41% em 2001, o que significa que entre 1991 e 2001 o contributo das profissões no comércio e na restauração e alojamento é decisivo para o emprego feminino total.

### 3. A organização da actividade comercial e a conciliação de universos profissionais, familiares e pessoais

#### 3.1. Hipermercados e centros comerciais: a questão dos horários de funcionamento e trabalho

A actividade comercial em Portugal conheceu nas últimas décadas rápidas transformações que se enquadram num contexto socioeconómico mais vasto. Trata-se de um sector económico heterogéneo em termos de produtos, serviços, modalidades e locais de comercialização. Relativamente a estes últimos, é possível afirmar que as mudanças são profundas e facilmente observáveis na paisagem urbana. A proliferação de formatos comerciais, como hipermercados e centros comerciais, reflecte uma estratégia de organização funcional e espacial das actividades, que visa, por um lado, concentrar a oferta comercial e, por outro, ir ao encontro das necessidades do consumidor. Os primeiros, considerados como “mastodontes da distribuição, de resto fazendo jus ao seu nome – Carrefour, Jumbo, Intermarché, Euromarché, Continente” – (Cachinho, 1999: 98), e os segundos, espaços da “cultura de consumo” (Padilha, 2006: 40), traduzem-se como motores das mudanças ocorridas no comércio a retalho. Entre a diversidade de mudanças interessa destacar as que ocorrem a nível laboral, em particular as novas realidades de trabalho e emprego que estas estruturas comerciais proporcionam. Hipermercados e centros comerciais são organizações complexas em matéria de mão-de-obra. Os primeiros absorvem trabalhadores/as nas diferentes secções existentes, sendo a linha de caixa a que possui maior proporção de mão-de-obra (Cruz, 2003). Os segundos empregam trabalhadores/as nas lojas comerciais, como também no centro comercial para o desempenho de funções de manutenção e vigilância (Cruz, no prelo).

A Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) e a Associação Portuguesa de Centros Comerciais (APCC) convergem na ideia de que estes formatos comerciais contribuem de modo evidente para a criação de emprego. A nota editorial da revista *Shopping*,<sup>1</sup> de Março de 2006, intitulada “Centros Comerciais geram emprego”, dedica justamente uma atenção particular a esta questão. Refere que os centros comerciais se têm “afirmado nos últimos anos como um motor de desenvolvimento económico e social das localidades onde os empreendimentos se instalam” (APCC, 2006: 3). O presidente da APCC adianta que, “desde o início de 2003 até final de 2005, foram inaugurados aproximadamente 560 000 m<sup>2</sup> de

---

<sup>1</sup> Esta revista é propriedade da Associação Portuguesa de Centros Comerciais (APCC).

área bruta locável (ABL) afecta à Associação Portuguesa de Centros Comerciais”, e que “garantiram, nestes 3 anos de profunda crise, perto de treze mil novos empregos no comércio e nas áreas de apoio e operações dos centros comerciais. Julgamos que poucos serão os sectores que, em tempos difíceis, se podem orgulhar de ter esta capacidade de criação de emprego” (*idem, ibidem*). Em termos quantitativos, o contributo do sector do comércio a retalho para a criação de emprego é uma realidade, todavia importa perceber a configuração dos contextos laborais introduzidos.

Na verdade, uma das questões mais relevantes a destacar prende-se com o horário de funcionamento destes espaços comerciais, que será explorada mais adiante. Encontram-se abertos cerca de 14 horas diárias, os centros comerciais 7 dias e os hipermercados 6 dias e meio da semana, pois ao domingo encerram às 13h00, situação que tem sofrido algumas alterações no sentido do alargamento progressivo deste horário. Estes períodos de funcionamento ultrapassam os limites máximos dos períodos normais de trabalho, o que supõe necessariamente a laboração em turnos<sup>2</sup> diferenciados. Uma parte considerável dos/as trabalhadores/as nos hipermercados (Cruz, 2003) e centros comerciais (Cruz, no prelo), independentemente da sua categoria profissional, realiza trabalho por turnos (manhã, tarde e noite) durante a semana e ao fim-de-semana.

Um outro aspecto decisivo para compreender as particularidades dos horários de trabalho proporcionados por estas estruturas comerciais é o descanso semanal obrigatório. A legislação menciona que “o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana”, e o “dia de descanso semanal só pode deixar de coincidir com o domingo quando o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou suspender a laboração num dia em que não seja o domingo” (Lei n.º 99/2003, p. 5591). O descanso semanal complementar, segundo a referida Lei, “pode ser concedido, em todas ou determinadas semanas do ano, meio-dia ou um dia de descanso, além do dia de descanso semanal prescrito por lei” (*idem, ibidem*). No caso concreto dos hipermercados e centros comerciais, as situações são heterogéneas, todavia sobressai o facto de raramente os/as trabalhadores/as usufruírem de dois dias de descanso ao

---

<sup>2</sup> A legislação em vigor classifica como trabalho por turnos “qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas” (Lei n.º 99/03, p. 5588).

fim-de-semana, em virtude justamente dos horários de abertura e fecho destes formatos e da maior afluência de consumidores ao fim-de-semana. Para além disso, a extrema variabilidade dos dias de descanso é ilustrativa de uma flexibilidade laboral unilateral (Supiot, 1999), entendida como o ajustamento da mão-de-obra às flutuações dos consumidores, com efeitos negativos para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

### **3.2. O trabalho a tempo parcial e a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal**

Em formatos comerciais que apresentam as referidas singularidades de horários de funcionamento, o trabalho a tempo parcial<sup>3</sup> ganha particular relevo. Importa destacar que na sua génese não é um regime de trabalho necessariamente “precário”. Com efeito, o estudo realizado sobre a precariedade laboral (Rosa, 2000) refere-se apenas ao trabalho a tempo parcial “involuntário” como uma das modalidades precárias de trabalho. A análise de actividades profundamente feminizadas e juvenilizadas é reveladora, todavia, da dificuldade em identificar com clareza esta dimensão (in)voluntária no contexto das estratégias de articulação dos universos profissionais, familiares e pessoais.

O peso significativo do horário a tempo parcial, por exemplo, no universo das trabalhadoras da linha de caixa (Cruz, 2003) necessita de ser enquadrado à luz das vivências destas mulheres nos seus universos extralaborais. Esta pesquisa revelou que o perfil da trabalhadora da linha de caixa é bastante heterogéneo, à semelhança de outras investigações conduzidas sobre esta realidade profissional (Alonzo, 2000). A situação das trabalhadoras casadas com filhos corresponde a um perfil particular que justifica a opção do trabalho a tempo parcial pela possibilidade de o articular com a esfera familiar (conjugal e parental). Estas mulheres vivem quotidianos muito pesados em termos de carga de trabalho, pois implicam a realização do trabalho profissional e o exercício das responsabilidades familiares e domésticas (Dussuet, 1997). Trata-se de casos paradigmáticos da assimetria de papéis no espaço familiar e doméstico, em que a mulher sente maiores dificuldades na articulação das esferas do seu quotidiano. Permitem pensar que as realidades externas à vida familiar, como as que se

---

<sup>3</sup> O trabalho a tempo parcial compreende todo o trabalho que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, segundo a Lei 103/99, de 26 de Julho, que transpõe a Directiva 97/81/CE sobre o trabalho a tempo parcial.

geram no contexto de trabalho, acabam por reforçar essas assimetrias na divisão de tarefas e partilha de responsabilidades no seio do casal (Cruz, no prelo; Torres *et al.*, 2004; Torres, 2004). A obrigatoriedade dos horários de trabalho por turnos implica para as mulheres trabalhadoras da linha de caixa dificuldades acrescidas em conciliar as várias dimensões das suas vidas. É importante registar que, quando se auscultam homens e mulheres casados, com filhos, a laborar nos centros comerciais (Cruz, no prelo), sobressai que esta dificuldade se conjuga apenas no feminino, o que revela profundas assimetrias de género no exercício das responsabilidades domésticas e parentais. Considera-se, na linha de outras investigações (Torres *et al.*, 2004, Torres, 2004; Guerreiro e Abrantes, 2004; Perista, 1999), que várias esferas da vida social, desde o trabalho e a família até às modalidades de ocupação do tempo fora do emprego, entre outras, são marcadas pela dimensão do género e responsáveis pelos mecanismos de (re)produção das assimetrias entre mulheres e homens.

Prosseguindo a análise sobre os perfis de trabalhadoras da linha de caixa a tempo parcial, vejam-se agora os casos das que frequentam a universidade e realizam outra actividade. Para as primeiras, o trabalho no hipermercado enquadra-se num período de espera, de indeterminação face ao futuro cada vez mais incerto, ameaçado que está, por exemplo, pelo desemprego dos licenciados. Declaram que realizam uma actividade desqualificada em termos da escolaridade que frequentam, porém pendem a refugiar-se no argumento do trabalho provisório e temporário. Todavia, no momento de equacionarem o horizonte profissional, parece reinar o «realismo do desespero» (Castel, 1995: 663), que as incita a refrear outros cenários profissionais e a aceitar o da linha de caixa. Esta aceitação não implica propriamente resignação, mas uma consciência das realidades, que impelem ao “desenrascanço” (Pais, 2001), procurando uma ocupação que lhes traga algum dinheiro. Este perfil é uma realidade no contexto das lojas dos centros comerciais (Cruz, no prelo), com a diferença de que aqui a existência de trabalhadores de ambos os sexos é abundante.<sup>4</sup> Como quer que seja, a existência de trabalhadores/as estudantes (Guerreiro e Pegado, 2006) em ambos os formatos comerciais constitui uma realidade evidente que merece uma reflexão particular.

---

<sup>4</sup> É provável que esta diferença entre o contingente feminino e masculino na actualidade não se faça sentir desta forma. Na verdade, a pesquisa sobre a linha de caixa do hipermercado foi conduzida entre 2000 e 2001, ora no momento presente este contexto de trabalho é vincadamente menos feminizado.

A procura de estudantes por parte das entidades empregadoras traduz na maior parte dos casos o desejo de controlar custos, mediante remunerações reduzidas e a possibilidade de maximizar a flexibilidade numérica (número de horas de trabalho) e a flexibilidade funcional (mobilidade entre postos de trabalho). Frequentemente, para quem trabalha e estuda, os efeitos negativos do excesso de trabalho para o desempenho escolar são mais significativos do que os benefícios que ele comporta, embora sejam minimizados pelo facto de a actividade laboral proporcionar a satisfação de necessidades várias. A muitos agrada-lhes não exactamente o trabalho em si, mas terem oportunidade de trabalhar com outros da mesma idade, de conhecer novas pessoas e ocupar o tempo ganhando dinheiro, por pouco que seja.<sup>5</sup> Isto é particularmente significativo, pois os momentos mais penosos de trabalho acabam por ser convertidos em momentos de diversão ou competição mediante as estratégias de gestão das lojas que os fazem acreditar nas vantagens que têm ao seu dispor com tal sistema (Leidner, 1993). Constroem-se imagens de universos de trabalho onde se conjuga remuneração e diversão, particularmente atraentes para quem não tem uma visão alternativa do que trabalhar pode ser. Simultaneamente, para a maioria, estas actividades propiciam uma posição social, em sentido amplo, ligeiramente mais qualificada do que a dos seus progenitores (Cruz, no prelo).

Finalmente, surge o perfil das trabalhadoras da linha de caixa com dupla actividade profissional, para quem o trabalho no hipermercado é considerado como um complemento remuneratório à ocupação principal. A possibilidade de ter dois empregos é justificada pela inexistência de projectos parentais. Muito embora se possa pensar que o trabalho a tempo parcial é uma opção, certo é que um dos motivos fortes para desencadear esta situação de dupla actividade profissional é a remuneração baixa auferida na ocupação principal, que não permite responder a despesas assumidas pelo agregado familiar.

Acima de tudo, as atribuições de sentido ao trabalho a tempo parcial revelam realidades consonantes com ciclos particulares da trajectória de vida dos/as trabalhadores/as (maioritariamente mulheres e jovens), que no caso das mulheres não deixam de transparecer apelos do “destino feminino”.

---

<sup>5</sup> Ao analisar os custos psicológicos e sociais do emprego juvenil, Greenberger e Steinberg (1986) reflectem sobre o impacto que este despoleta e empreendem uma interessante reflexão sobre o facto de que para muitos as condições de exercício laboral não são problemáticas, na medida em que frequentam ainda a escola ou a universidade, não têm pessoas a seu cargo e vivem na dependência dos seus progenitores.

Permitem compreender que a questão do trabalho a tempo parcial escolhido ou imposto (Maruani, 2002) não é fácil de apurar, sobretudo em cenários onde a escolha decorre sob pressões várias e na ausência de outras alternativas.

Considerando que a matéria da conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal pode alargar desigualdades sociais existentes, designadamente as de género, e inibir a participação equilibrada de homens e mulheres nos diferentes domínios da vida social (Torres *et al.*, 2004), torna-se relevante sublinhar que só com a participação das empresas se pode combatê-las com eficácia (Perista *et al.*, 2008). Neste sentido, podem-se destacar boas práticas de empresas no sector do comércio a retalho, como a Auchan (AAVV, 2008). Contrata mulheres para profissões tradicionalmente masculinas em conformidade com o seu código de conduta e apoia a construção de equipamento educativo próprio para as crianças dos/as seus/suas trabalhadores/as e da comunidade em geral, com horário de funcionamento alargado de forma a contribuir para a melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O recrutamento de mão-de-obra para substituir trabalhadores/as que se encontram a gozar licenças de maternidade e paternidade ilustra outra boa prática que a Auchan implementa para melhorar a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as. Refira-se que, em 2008, esta empresa promoveu a iniciativa Pai do Ano, com o intuito de promover formalmente a partilha da licença de maternidade/paternidade entre casais da Auchan. Uma das regras do concurso foi que o pai usufruísse, no mínimo, de um mês de licença no momento do nascimento da criança. O vencedor recebeu um vale de quinhentos euros em compras na secção têxtil bebé das lojas do grupo empresarial Auchan.

Finalmente, regista-se nesta empresa uma preocupação com princípios éticos e normas que salvaguardam a dignidade dos/as trabalhadores/as no seus locais de trabalho e previnem comportamentos indesejados, plasmada no código de conduta e no sistema de responsabilidade social da empresa (AAVV, 2008: 70). Há três entidades envolvidas neste sistema: o responsável da gestão de topo para a área da responsabilidade social; o grupo encarregue do acompanhamento da implementação do sistema e dois representantes dos/as trabalhadores/as na responsabilidade social em cada loja Auchan.

Trata-se de um conjunto de boas práticas empresariais que importa destacar e divulgar para motivar mais entidades empresariais a promoverem a

igualdade de género no quadro da responsabilidade social (Perista *et al.*, 2008) como uma escolha estratégica que se traduz no reforço das suas capacidades competitivas.

### 3.2.1. Rotinas e resistências no trabalho

A realidade dos horários de trabalho tem implicações na organização do quotidiano dos/as trabalhadores/as, e coloca desafios consideráveis em termos das estratégias de conciliação da vida profissional, familiar, e pessoal. Trata-se frequentemente de um dos aspectos mais geradores de insatisfação laboral (Cruz, 2003; Cruz, no prelo; Leidner, 1993; Reiter, 1996). Simultaneamente, a questão do trabalho rotineiro emerge também como factor de insatisfação, mas menos pronunciado, o que poderá levantar alguma perplexidade. Para o perceber, importa enquadrar o contexto em que se produzem as rotinas e a monotonia no trabalho. Muita da literatura sobre a rotinização do trabalho aborda a questão do poder relativo dos empregadores sobre os/as trabalhadores/as. Por exemplo, Braverman (1974) encara a rotinização como um processo de desqualificação, em que a hierarquia da gestão controla os salários, as horas e as condições de trabalho da mão-de-obra. Críticos deste autor apontam que as chefias não conseguem fazer sempre cumprir os seus objectivos, pois os/as trabalhadores/as conseguem actuar individual ou colectivamente de modo a resistir e a não aceitar passivamente as condições de trabalho existentes.

No contexto do trabalho da linha de caixa, interessa mencionar determinadas estratégias e sentimentos das trabalhadoras que traduzem a resistência e a não aceitação das situações vividas. A estratégia recorrente na sala de pausas de ignorarem as chamadas das superiores hierárquicas para abreviar a duração dos períodos de pausa, e as permanências prolongadas na casa de banho, à porta fechada, constituem exemplos reveladores (Cruz, 2003). Outra estratégia de muitas trabalhadoras da linha de caixa, por exemplo, em situações de maior conflito com clientes, é recorrerem ao silêncio, recusando dar continuidade ao diálogo e acelerando a passagem dos produtos pela máquina de leitura óptica.

No caso dos/as trabalhadores/as das lojas dos centros comerciais, observam-se estratégias como a não comparência ao trabalho sem aviso prévio à gestão da loja, o que causa perturbações ao normal funcionamento destes estabelecimentos (Cruz, no prelo), ou, em situações limite, o abandono definitivo do posto de trabalho. Este enquadra o fenómeno do *turn-over*, bastante elevado nestes contextos comerciais, que exige às entidades

empregadoras uma selecção rápida de potenciais trabalhadores/as para ocupar os postos de trabalho deixados vazios, contratando novos/as ou, em determinadas situações, aqueles/as que já neles laboravam (Cruz, 2003). Ainda nas lojas comerciais, é frequente os/as trabalhadores/as evitarem determinado tipo de clientes mais conflituosos e os encaminharem discretamente para outros colegas.

Finalmente, apesar das resistências que as rotinas engendram, estas, ainda que impostas, podem ser úteis para os/as trabalhadores/as, sobretudo em trabalhos interactivos que envolvem o relacionamento com clientes. Neste caso, podem capacitar a mão-de-obra para um melhor controlo das suas interacções com terceiros e servir como protecção contra os insultos e as indignidades (Hodson, 2001) de que são alvo.

#### **4. Políticas de intervenção estatal: uma retrospectiva sobre a regulação dos horários dos estabelecimentos comerciais**

Entre o conjunto de aspectos da política de emprego plasmados no Plano Nacional de Emprego (PNE) 2005-2008 pode salientar-se um particularmente pertinente para a reflexão sobre o sector comercial: a promoção da flexibilidade com segurança no emprego. A legislação sobre o sector do comércio não é abundante, todavia as políticas relativas ao licenciamento de estabelecimentos e às respectivas condições de funcionamento, em particular no respeitante aos horários, revelam-se importantes para a análise das condições de trabalho, de emprego e de vida da população empregada neste sector.

Desde finais do século XIX e inícios do século XX até à actualidade, os horários de trabalho no comércio e, em particular, de funcionamento das unidades comerciais constituem uma questão polémica em virtude de interesses contraditórios dos actores envolvidos. Ao longo do ano de 1911 os/as trabalhadores/as do comércio lutavam pelo descanso semanal, inseridos no contexto global de luta de todos/as os/as trabalhadores/as. A redução do tempo de trabalho inseria-se no objectivo do Movimento Operário Internacional da jornada diária das oito horas, intimamente relacionado com a origem do 1.º de Maio, “dia do trabalhador”. A luta pelo descanso dominical dos/as trabalhadores/as do comércio revestiu-se sempre de contornos particulares, constituindo a principal reivindicação da classe já nos finais do século XIX e mesmo depois da implantação da I República, quando se revelou uma conquista não consolidada.

Após a implantação da República, as reivindicações dos/as trabalhadores/as em geral levaram à criação de um horário de trabalho definido pelas Leis n.º 295 e n.º 296, de 22 de Janeiro de 1915. A duração do dia de trabalho, não superior a 8 horas, e o total de horas semanais de trabalho não superiores a 48 horas para os/as trabalhadores/as do comércio foram definidos pelo Decreto-Lei 5/516, de 7 de Maio de 1919. De acordo com esta legislação, o Governo podia fixar as horas de início e fim da jornada de trabalho, bem como o respectivo descanso. À entidade patronal competia fixar os horários, sendo obrigada posteriormente a enviá-los aos inspectores do trabalho.

Muito embora estes diplomas legais já se referissem aos horários de trabalho, o conceito propriamente dito apenas surge regulamentado no Decreto-Lei 24/402, de 24 de Agosto de 1934. Neste, a duração do horário de trabalho devia ajustar-se às empresas e aos/as próprios/as trabalhadores/as, sendo estabelecida via contratos colectivos ou acordos entre Grémios<sup>6</sup> e Sindicatos Nacionais.<sup>7</sup> É apenas com a criação do Instituto Nacional do Trabalho e da Previdência (INTP), em 1933, que, no ano seguinte, é possível zelar pelo efectivo cumprimento da duração do horário de trabalho.

Entre finais de 1930 e meados dos anos sessenta, nada de relevante há a registar em matéria de horários de trabalho, nem de períodos de abertura e fecho dos estabelecimentos comerciais, o que não deixa de ser significativo quanto à relativa paralisia da melhoria das condições de trabalho no comércio, e que está de acordo com a natureza conservadora da política estatal do regime.

Em termos laborais, em 1969, o regime jurídico do contrato de trabalho (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro) estabelece a consagração do descanso semanal obrigatório, e sublinha que só muito excepcionalmente pode não coincidir com o domingo. Aí, refere-se que o/a trabalhador/a tem direito a um dia de descanso por semana de trabalho, devendo o agregado familiar usufruir do mesmo dia de descanso. O Decreto-Lei 409/71, de 27 de Setembro, clarifica os conceitos de período normal de trabalho (abarca o número de horas de trabalho que o/a trabalhador/a realiza em virtude de um acordo contratual), horário de trabalho (horas de início e de termo da actividade de trabalho) e período de abertura (horários de abertura ao público, que acabam por condicionar os horários de trabalho, dada a

---

<sup>6</sup> Trata-se de organismos corporativos das entidades patronais.

<sup>7</sup> Foram criados, em 1933, em oposição aos sindicatos livres que existiam, e não tinham a possibilidade de defesa dos interesses dos/as trabalhadores/as.

proibição de trabalho normal fora do período de funcionamento dos estabelecimentos comerciais). Segundo este diploma, o comércio encerraria um dia completo por semana, preferencialmente ao domingo.

É apenas em 1977, com o Decreto-Lei n.º 75-T/77, de 28 Fevereiro, que os horários de estabelecimentos comerciais são alterados, introduzindo-se a autorização de funcionamento entre as 8h00 e as 22h00 de um qualquer dia da semana.<sup>8</sup> Por via deste decreto, é revogado o princípio da obrigatoriedade de encerramento de um dia por semana, o que significa que a abertura ao domingo deixou de apresentar limitações pela primeira vez. Cabia às Câmaras Municipais,<sup>9</sup> após audição das associações de trabalhadores/as, patrões e consumidores, e das entidades ministeriais do Comércio, Turismo e Trabalho, fixar o período de abertura dos estabelecimentos em função da especificidade atinente a cada um, em particular da sua localização territorial.

Mediante o Decreto-Lei n.º 268/82, de 9 de Julho, as Câmaras Municipais passam a autorizar, caso necessário, que os estabelecimentos como cafés e análogos estivessem abertos até depois das duas horas da madrugada. Em 1983 (mediante o Decreto-Lei n.º 417/83, de 25 de Novembro), procede-se à ampliação do período de abertura e diversifica-se o horário de funcionamento dos estabelecimentos comerciais. Aqueles localizados em centros comerciais têm autorização para abrirem entre as 6 horas e as 24 horas de qualquer dia da semana. Por sua vez, a Portaria n.º 424/85, de 5 de Julho, visou uniformizar os períodos de funcionamento das diversas lojas instaladas nos centros comerciais.

O Decreto-Lei n.º 86/95, de 28 de Abril, mantém o período de abertura dos estabelecimentos comerciais entre as 6h00 e as 24h00 para todos os dias da semana, incluindo os estabelecimentos integrados em centros comerciais. Pelo Decreto-Lei 48/96, de 15 de Maio, regulamentou-se que aos domingos e feriados as grandes superfícies comerciais<sup>10</sup> encerram a partir das 13 h,

---

<sup>8</sup> Desta cláusula ficam de fora alguns estabelecimentos como cafés, cervejarias e análogos, que podiam estar abertos até às 2 horas da manhã de qualquer dia da semana, e também estabelecimentos como discotecas, casas de fado e outros análogos, que podiam funcionar até às 4 horas da manhã de qualquer dia da semana.

<sup>9</sup> Ressalta destes diplomas legais, acerca dos horários dos estabelecimentos comerciais, o objectivo de conferir às Câmaras Municipais uma maior flexibilidade na definição e na autorização dos períodos de abertura e de fecho, mais ajustados aos consumidores.

<sup>10</sup> Correspondem aos estabelecimentos de comércio a retalho ou por grosso que disponham de uma área de venda contínua superior a 2000 m<sup>2</sup> ou aos conjuntos de estabelecimentos de comércio a retalho ou por grosso que, não dispondo daquela área contínua, integram no mesmo espaço uma área de venda superior a 3000 m<sup>2</sup> (Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, 5355).

excepção feita aos meses de Novembro e Dezembro (salvaguardada pela Portaria n.º 153/96, de 15 de Maio). A excepção estende-se a outros estabelecimentos comerciais, por decisão dos municípios.

Em termos laborais, o Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro, introduz alterações ao texto legal de 1971, considerando que: o período normal de trabalho não pode exceder 8 horas diárias e 44 horas semanais (menos 4 horas do que no diploma de 1971); a duração de trabalho é susceptível de ser estipulada por convenção colectiva, em termos médios, podendo aumentar até duas horas, sem que o trabalho exceda as 50 horas semanais. Finalmente, ainda por convenção colectiva, o trabalho diário daqueles/as que laboram exclusivamente nos dias de descanso semanal de outros/as trabalhadores/as, pode sofrer um acréscimo até ao limite de duas horas.

Ao longo desta resenha histórica é visível a estreita articulação entre os horários dos estabelecimentos comerciais e de trabalho. Sobressai também que o condicionamento dos horários comerciais envolve diferentes intervenientes que, pelo seu papel, perspectivam a questão de modo diferenciado (Pereira *et al.*, 2002: 271). Na actualidade, pode falar-se na administração pública, operadores da grande distribuição, operadores do comércio tradicional, sindicatos, consumidores, trabalhadores. Para a administração pública esta matéria é complexa na medida em que, por um lado, tem de conciliar os princípios da livre concorrência, sem colocar em risco as posições diferenciadas das diferentes formas de comércio, e, por outro, reconhece a importância de flexibilizar os horários comerciais face às mudanças de estilos de vida dos consumidores. Presentemente, têm sido implementados diagnósticos para avaliar a oportunidade da decisão sobre o condicionamento dos horários. Refira-se a este respeito que, em Março de 2010, houve medidas para reduzir o condicionamento dos horários das superfícies comerciais entre 1000 e 2000 m<sup>2</sup> que deixam de estar obrigadas a fechar portas aos feriados e domingos.

Os operadores da grande distribuição consideram o condicionamento dos horários limitador e discriminatório, pois as superfícies comerciais de menores dimensões não são alvo desta restrição. Propõem que a solução para terminar com esta desigualdade passe pela liberalização dos horários no comércio e pela possibilidade de as diferentes realidades empresariais escolherem horários comerciais consoante as suas áreas de localização.

Os operadores do comércio independente enfrentam grandes dificuldades de sobrevivência no contexto de concorrência agressiva. Pugnam pela

manutenção dos horários tradicionalmente aplicados, pelo encerramento dos estabelecimentos comerciais aos domingos e feriados e consideram a necessidade de limitar a expansão de novos formatos comerciais.

As estruturas sindicais manifestam um posicionamento próximo dos operadores do comércio independente, porém têm consciência que, ao defenderem os interesses dos trabalhadores, devem exigir uma maior responsabilidade social a estes grupos empresariais e forçá-los a adoptar medidas que perspectivem a igualdade de género.

Os consumidores ajustam-se aos horários que vão sendo estipulados, todavia consideram importante a abertura de hipermercados e grandes superfícies especializadas ao domingo (Pereira *et al.*, 2002: 275).

Finalmente, para os trabalhadores, a questão dos horários comerciais é encarada de prismas diferentes. Com base nas pesquisas realizadas nos hipermercados (Cruz, 2003) e centros comerciais (Cruz, no prelo), pode dizer-se que há um grupo de trabalhadores a laborar a tempo inteiro que desejaria o condicionamento dos horários, pois implicaria trabalhar menos horas ao fim de semana. No entanto, há um outro grupo de trabalhadores a tempo parcial para quem este horário é particularmente importante, uma vez que é ao fim-de-semana que têm maior disponibilidade para trabalhar.

Estas realidades dos diferentes intervenientes no problema da regulamentação dos horários comerciais contribuem para compreender que as preocupações relativas ao alargamento, ou até mesmo liberalização, dos períodos de funcionamento comercial introduzem a questão da flexibilização dos horários de trabalho, que aliás é integrada no Código de Trabalho de 2009. Este inseriu a flexibilidade do horário de trabalho tornando possível que as empresas possam, dentro de determinados parâmetros, ampliar o período normal de trabalho e propor aos/às trabalhadores/as que laborem apenas alguns dias por semana. Embora a adaptabilidade individual saia reforçada, o código de trabalho cria alguns incentivos para que sindicatos e patrões negociem contratos colectivos. Patrão e trabalhador/a podem acordar que, no decurso de um determinado período, o tempo de trabalho se contabiliza em termos médios, havendo a possibilidade de a jornada de trabalho ser aumentada até 10 horas ou reduzida para as 6 horas diárias. Perante esta proposta, os/as trabalhadores/as dispõem de 14 dias para se pronunciarem, caso pelo menos 75% aceitem a proposta, o regime aplicar-se-á a todos/as (Lei n.º 7/2009). Já nos contratos colectivos, o período normal de trabalho pode alargar-se até às 12 horas diárias e a duração do trabalho semanal

atingir 60 horas, desde que a média em dois meses não exceda as 50 horas semanais. Na eventualidade de 60% dos/as trabalhadores/as concordarem com a proposta, a medida aplica-se a todos/as.

No Código de Trabalho de 2009 é introduzido um novo conceito, o banco de horas, particularmente importante no contexto da actividade comercial, cujo objectivo é o aumento do período normal de trabalho em 4 horas diárias, que poderá atingir 60 horas semanais, mas com um limite de 200 dias anuais. Trata-se de uma ideia de débito e crédito de horas, em que o empregador assume a figura de devedor e o trabalhador de credor de horas. O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deve regular o tipo de compensação devida a cada trabalhador (redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades); o período para gozo do tempo em crédito pelo trabalhador; e a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho.

Refira-se que a questão relativa ao banco de horas esteve na base do anúncio de greve na distribuição, concretamente nos hipermercados, em Dezembro de 2009, que acabou por não se chegar a realizar. Tem decorrido uma chamada de atenção por parte das estruturas sindicais para o facto de esta realidade ser uma bolsa de tempo que torna mais barato o trabalho extraordinário. Simultaneamente, coloca-se a questão das condições de trabalho e vida em que se encontra a mão-de-obra quando trabalha 12 horas diárias formais, que na realidade são excedidas, em particular nos períodos críticos do ano, como o Natal (Cruz, 2003, no prelo), ou em momentos de férias da maioria dos/as trabalhadores/as, e a da dificuldade de os/as trabalhadores/as gozarem efectivamente o crédito de horas que acumulam ao longo do tempo.

## 5. Cenários de desenvolvimento futuro

Com o objectivo de apontar algumas perspectivas de desenvolvimento futuro, vale a pena introduzir algumas configurações possíveis da actividade comercial. O Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR) constrói cenários prospectivos do comércio e distribuição, designando-os de cenários de ouro, prata e bronze (AAVV, 2001).

O cenário de ouro traduz a capacidade generalizada de resposta às necessidades do mercado; a constituição de um núcleo considerável e consistente de empresas portuguesas com *know-how* próprio susceptível de ser exportado;

a utilização generalizada das tecnologias da informação e de comunicação (TIC) enquanto instrumento de integração da cadeia de distribuição; o recurso ao comércio electrónico como outra modalidade efectiva de venda; a forte tendência para a centralização das decisões, a par do movimento de concentração económica; e a condição integradora do comércio traduzida em centralidades urbanas, em espaços comerciais, que capitalizam articulações facilitadoras do lazer e da distração dos clientes.

O cenário de prata evidencia a capacidade generalizada de resposta às necessidades do mercado; a fraca expressão do *know-how* português exportável; a utilização generalizada das TIC pelas empresas, mas uma utilização passiva pelos clientes, o que indica algum retraimento face ao comércio electrónico e consequentemente obstaculiza o crescimento e generalização do mesmo; a forte tendência para a centralização das decisões; e a concentração da oferta em centros comerciais urbanos.

O cenário de bronze significa alguma capacidade de resposta do comércio às necessidades do mercado; a reduzida expressão do *know-how* português; a utilização limitada das tecnologias da informação e de comunicação (TIC) como ferramenta de gestão; o recurso passivo às TIC pelos clientes; a pulverização das decisões; e a existência de centros comerciais de rua constituídos basicamente pelo comércio tradicional.

Em termos de emprego, há uma tendência para o seu acréscimo no contexto das unidades comerciais de grande dimensão, sendo uma parte significativa a tempo parcial e pela via da subcontratação. A preponderância do trabalho por turnos, a tempo parcial, a par de características como a feminização, a juvenilização, as reduzidas qualificações escolares e profissionais, a ausência de uma dinâmica sindical sustentada, e as baixas qualificações escolares existentes nos mercados de trabalho dos hipermercados e centros comerciais permitem identificar características relativas a “mercados de trabalho abertos” (Paradeise, 1998) cuja mão-de-obra é segmentada e regulada pela confrontação instantânea das procuras e ofertas lançadas no mercado. Se nos “mercados fechados” (*idem, ibidem*) os percursos profissionais são orientados por uma panóplia de regras que delimitam as condições de acesso e de progressão profissional, já nos mercados abertos a mão-de-obra rege-se pelas flutuações do mercado, não dispondo os/as trabalhadores/as de qualquer fonte de negociação para exigirem a criação de regras que os/as protejam dos disfuncionamentos nele existentes. Esta tipificação dos mercados encerra alguma artificialidade, pois o mercado de trabalho fechado nunca o é totalmente, pois não é imune a factores técnicos,

económicos, políticos que afectam os custos de produção, o volume dos produtos escoados ou ainda o grau de concorrência a enfrentar. Simultaneamente, os mercados de trabalho abertos não se revelam totalmente sem organização, deparando-se inevitavelmente com constrangimentos subjacentes a legislação vária, designadamente legislação laboral. Como quer que seja, esta tipificação permite compreender a tendência crescente para a polarização da mão-de-obra resultante da multiplicação de tarefas relativas às rotinas de funcionamento dos estabelecimentos comerciais (por exemplo, caixas de saída dos hipermercados e áreas da segurança e limpeza) e do acréscimo de empregos na área da gestão, administração, novas tecnologias da informação e *marketing* (Salgueiro *et al.*, 2002). As primeiras apontam para um eixo da execução e as segundas para um eixo de decisão. Nesta medida, é possível empreender uma abordagem dualista dos mercados de trabalho (Le Corre, 1994) nestes contextos comerciais: de um lado, o mercado externo para a maioria dos assalariados, sobretudo jovens e mulheres; do outro, o mercado interno que integra uma minoria relativa aos quadros, bastante masculinizada.

Finalmente, face à expansão crescente de estruturas comerciais como hipermercados e centros comerciais, é imperioso as entidades públicas reunirem informação sistematizada sobre este sector, muito em particular sobre a mão-de-obra que nele trabalha, algo que escasseia, como se refere noutra local (Cruz, no prelo), e perspectivarem a necessidade de promover a conciliação das esferas profissionais, familiares e pessoais dos/as trabalhadores/as. Esta promoção exige certamente uma postura estatal mais firme relativamente à indispensabilidade de condicionar os horários de funcionamento destes formatos comerciais não cedendo às pressões várias dos operadores da grande distribuição.

Para concluir, importa sublinhar que as tendências analisadas para o comércio a retalho traduzem características singulares deste sector de actividade e podem funcionar como elementos de discussão para a reflexão alargada de decisores/as e de todos/as aqueles/as que sobre estas matérias se debruçam.

## Bibliografia

AAVV (1998), «Comércio, um sector chave», *Economia e Prospectiva*, n.º 1, vol. II, Abril/Junho, 149.

AAVV (2001), *Comércio e Distribuição em Portugal*, Lisboa, INOFOR, Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

- AAVV (2008), *Solucionário – Um Instrumento para a Promoção de Boas Práticas em Igualdade de Género*, Lisboa, CITE. Também disponível em linha em: <<http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/doc/solucionario.pdf>> [consultado em 20/05/2010].
- AAVV (s/d), *A Luta dos Horários, Uma Velha Questão de Classe*, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio.
- Alonzo, Philippe (2000), *Femmes et Salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, Paris, L'Harmattan.
- APCC – Associação Portuguesa de Centros Comerciais (2006), *Shopping*, n.º 54, Março.
- Barrey, Sandrine (2004), «Fidéliser les clients dans le secteur de la grande distribution: agir entre dispositifs et dispositions», in Franck Cochoy (coord.), *La Captation des Publics*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, 129-143.
- Bauman, Zygmunt (2003), *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Gedisa.
- Beck, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work*, Oxford, Polity Press.
- Braverman, Henri (1974), *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Revue Press.
- Cachinho, Herculano (1999), *O Comércio Retalhista Português na (Pós)-Modernidade Sociedades, Consumidores e Espaço*, tese de doutoramento, FLUL.
- Castel, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la Question Sociale. Une Chronique du Salariat*, Paris, Fayard.
- CITE – Comissão para Igualdade, Trabalho e Emprego (2008), *Relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidade entre Homens e Mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional*, relatório, Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, 2006/2008. Também disponível em linha em: <[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat\\_Lei10.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10.pdf)> [consultado em 22/05/2010].
- Cruz, Sofia Alexandra (2003), *Entre a Casa e a Caixa. Retrato de Trabalhadoras na Grande Distribuição*, Porto, Afrontamento.
- Cruz, Sofia Alexandra (no prelo), *O Trabalho nos Centros Comerciais*, Porto, Afrontamento.
- Decreto-Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, *Diário da República*, I Série – A, n.º 197.

- Dussuet, Annie (1997), *Logiques Domestiques. Essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*, Paris, L'Harmattan.
- Ferreira, Virgínia (1999), «Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 52/53, 199-227.
- Gonçalves, Carlos (coord.) (2009), *Licenciados, Precariedade e Família*, Porto, Estratégias Criativas.
- Greenberger e Steinberg (1986), *When Teenagers Work. The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment*, New York, Basic Books.
- Guerreiro, Maria das Dores e Abrantes, Pedro (2004), *Trajectos Incertos. Os jovens perante o trabalho e a família*, Lisboa, DEEP, CID.
- Guerreiro, Maria das Dores e Pegado, Elsa (coord.) (2006), *Os Jovens e o Mercado de trabalho. Caracterização, estrangulamentos à integração efectiva na vida activa e a eficácia das políticas*, DGEEP, MTSS.
- Hodson, Randy (2001), *Dignity at Work*, New York, Cambridge, University Press.
- INE – Instituto Nacional de Estatística, *Recenseamentos Gerais da População*, 1981, 1991, 2001.
- Le Corre, Sophie (1994), *Hypermarchés et Supermarchés: un marché du travail paradoxal*, Paris, LSCI-CNRS.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Diário da República n.º 30, Série I.
- Leidner, Robin (1993), *Fast Food, Fast Talk. Service Work and the Routinization of Everyday Life*. Berkeley, University of California Press.
- Kovács, Illona (2005), *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta.
- Maruani, Margaret (2002), *Les Mécomptes du Chômage*, Paris, Bayard.
- MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, *Quadros de Pessoal*, 1988, 1995, 2000, 2005.
- Moati, Philippe (2001), *L'Avenir de la Grande Distribution*, Paris, Odile Jacob.
- Oliveira, Luísa e Carvalho, Helena (2008), «A Precarização do Emprego na Europa», *DADOS, Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, n.º 3, vol. 51, 541-567.

- Padilha, Valquíria (2006), *Shopping Center. A catedral das mercadorias*, Brasil, Boitempo.
- Pais, José (2001), *Ganchos, Tachos e Biscates. Jovens, Trabalho e Futuro*, Porto, Âmbar.
- Paradeise, Catherine (1998), *Les Comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, PUF.
- Paugam, Serge (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Pereira, Margarida; Teixeira, José (coords.); Quintino, Filipe e Biaggio, Sandra (2002), *Horários do Comércio, Liberalizar ou Condicionar*, Lisboa, Observatório do Comércio, Gabinete de Estudos e Prospectiva Económica.
- Perista, Heloísa (coord.) (1999), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho: Uma Questão de Género*, Coleção Estudos, 15, Lisboa, MTS.
- Perista, Heloísa; Guerreiro, Maria das Dores; Jesus, Clara e Moreno, Maria Luísa (2008), «A Igualdade de Género no Quadro da Responsabilidade Social – O Projecto EQUAL: Diálogo Social e Igualdade nas Empresas», *ex-æquo – Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, n.º 18, 103-120.
- Reiter, Ester (1996), *Making Fast Food. From the Frying Pan into the Fryer*, London, McGill-Queen's University Press.
- Rifkin, Jeremy (2000), *La Fin du Travail*, Paris, La Découverte.
- Rosa, Maria Teresa (coord.) (2000), *Trabalho precário. Perspectivas de superação*, Lisboa, OEFP, IEFP.
- Salgueiro, Teresa (coord.); André, Isabel; Cachinho, Herculano *et al.* (2002), *Estratégias Empresariais, Emprego e Empregabilidade no Comércio*, Lisboa, Observatório do Comércio, Gabinete de Estudos e Prospectiva Económica.
- Sennett, Richard (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, London, W.W. Norton and Company.
- Sennett, Richard (2003), *Respect in a World of Inequality*, London, W.W. Norton and Company.
- Supiot, Alain (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- Torres, Anália (2004), *Vida Conjugal e Trabalho*, Oeiras, Celta.

Torres, Anália; Monteiro, Teresa; Silva, Francisco Vieira e Cabrita, Miguel (2004), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, Lisboa, DEEP, CID. Também disponível em linha [2.<sup>a</sup> ed., 2005] em: <[http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Homens\\_Mulheres\\_Fam\\_Trab.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Homens_Mulheres_Fam_Trab.pdf)> [consultado em 20/05/2010].





# A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO E NO EMPREGO EM PORTUGAL

## Políticas e Circunstâncias

2009 e 2010 foram anos de celebração para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Volvidos 30 anos sobre a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, que pela primeira vez em Portugal veio “*garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa*”, e que também criou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com o objectivo de promover a aplicação daquelas inovadoras normas legais, foram realizados vários eventos e iniciativas comemorativas, que encerram com esta publicação.

A conferência internacional sobre *Competitividade e Igualdade de Género*, as sessões de divulgação de obras de referência para a missão da CITE, e todas as campanhas e iniciativas próprias e em parceria que foram realizadas nestes dois anos, simbolizam uma merecida homenagem a todos e a todas, que ao longo dos anos, contribuíram para a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

Porque sabemos que o passado é uma fonte inesgotável de conhecimentos que, entre outras coisas, nos impedem de tomar o velho como novo; ainda que sejam inúmeros os casos em que, imaginando-nos a avançar pelo futuro, somos atirados de volta ao passado, revivendo-o, como dizia Karl Marx, “*seja em forma de farsa ou de tragédia*”, decidimos contribuir para um maior conhecimento desse passado, promovendo a publicação desta colectânea de textos de cientistas sociais, com currículo reconhecido na abordagem das desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego.

As análises multidisciplinares coligidas debruçam-se sobre as perplexidades suscitadas pelas transformações ocorridas na sociedade portuguesa durante este período de tempo, como sejam:

- o rápido aumento das qualificações escolares e profissionais das mulheres e a escassa recompensa que o mercado lhes tem dado;
- o aumento dos níveis de segregação do emprego, apesar do crescente acesso das mulheres a profissões tradicionalmente masculinas;
- a ligeira tendência para a diminuição das desigualdades salariais nas profissões menos qualificadas;
- a crescente melhoria da sempre difícil conciliação trabalho/família;
- a flexibilização dos produtos, das modalidades de organização do trabalho, dos colectivos funcionais e dos tempos de trabalho, em geral e em alguns sectores profissionais.

Como sempre esta incursão analítica no passado não tirou os olhos do futuro e por isso também nos ajudará a compreender o caminho que ainda há a percorrer.

Sandra Ribeiro  
Presidente da CITE