



UC/FPCE - 2009

Universidade de Coimbra  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

## **Um olhar sobre os direitos das mulheres**

Ângela Maria Ramos de Santos Pereira (e-mail:  
angelapereira\_2@hotmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e  
do Trabalho sob a orientação de Prof. Doutor Joaquim Pires  
Valentim

### **Um olhar sobre os direitos das mulheres**

**Resumo:** O objectivo desta tese reporta-se ao estudo de temáticas relacionadas com a discriminação sexual no mundo do trabalho e, para tal, reuniu-se uma bibliografia significativa. Através da qual, se pretende caracterizar as mudanças ocorridas, nas últimas décadas, no mercado de trabalho e na família, assim como as consequências profundas que daí decorrem para a viabilidade futura do sistema económico e para a coesão social. Após uma breve referência a alguns conceitos pertinentes para melhor compreensão, procurou-se sintetizar o percurso da “conquista” das mulheres, através da menção das teorias feministas e assim perceber as mentalidades relativas ao passado e também relativas aos dias de hoje. Outras questões importantes, às quais se pretende responder, são: procurar perceber o porquê da dificuldade de acesso das mulheres a lugares de chefia, perceber a diferença existente entre gestores femininos e gestores masculinos, assim como entender a dificuldade de os homens se envolverem na vida familiar, partilharem os cuidados com os filhos e usufruírem dos seus direitos como pais, nomeadamente o uso da licença parental permitida por lei.

No entanto, para haver um equilíbrio e uma estabilidade a todos os níveis (emocional, financeiro, etc.) na conciliação da vida profissional com a vida familiar, de modo a que nenhuma destas esferas sejam prejudicadas, será necessário que as entidades empregadoras estejam em consonância com

as exigências do dia-a-dia do trabalhador. Sendo assim é apresentado algumas das soluções possíveis para estabelecer esse equilíbrio. Mas para que tal seja possível é preciso que em contrapartida essas empresas sejam beneficiadas com subsídios para que também não tenham prejuízo.

**Palavras-chave:** Teorias Feministas, Representação Social, Conciliação Trabalho-Família, Direitos das Mulheres e dos Homens, Culturas e Políticas das Organizações.

### **A look at women's rights**

**Abstract:** The aim of this thesis refers to the study of issues related to gender discrimination in the workplace and in doing so, met a significant bibliography. Through this system, if you want to characterize the changes in recent decades, the labor market and family as well as the profound consequences arising for the future viability of the economic and social cohesion. After a brief reference to some concepts relevant to better understanding, we tried to summarize the course of "conquest" of women, through the words of feminist theories and thus understand the mentality of the past and also on the day. Other important issues to which you want to answer are: why seek understanding of the difficulty of access of women to positions of leadership, understand the difference between male managers and female managers as well as understand the difficulty of men engage in life family, sharing the care of children and enjoy their rights as parents, especially the use of parental leave permitted by law.

However, to strike a balance and stability at all levels (emotional, financial, etc.). The reconciliation of work and family life, so that none of these areas are damaged, it will be necessary that employers are line with the requirements of day-to-day of the worker. So some of the solutions is made possible to establish that balance. But to make this possible we must in return these companies are to benefit from subsidies that have no damage.

**Keywords:** feminist theory, social representation, Work-Family Conciliation, Rights of Women and Men, Cultures and Political Organizations.

## Índice

1. Introdução .....	1
2. Enquadramento – Conceitos Base .....	2
3. Diferenças de Género	
3.1. Teorias Feministas .....	3
3.2. Integração da Igualdade de Género :	
“mainstreaming” .....	9
3.2.1. História da Política da União Europeia .....	11
3.2.2. Alguns números .....	13
4. Discriminação Sexual no Mundo do Trabalho	
4.1. Segregação Sexual do Mercado de Trabalho.....	15
4.2. Família e Papéis de Género .....	18
4.3. Segregação Masculina da Esfera Familiar .....	23
4.4. Diferenças de Género e o Acesso a Lugares de Chefia .....	24
4.5. As Entidades Empregadoras .....	27
5. Conclusão .....	32
6. Bibliografia.....	34

## 1. Introdução

Desde os últimos anos do século XX até hoje, tem-se assistido, para além do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, a grandes transformações sociais que devido a uma sociedade mais informativa e de conhecimento, levou a que surgisse novas formas de trabalho, novos padrões familiares e um novo contrato social de género.

Um facto desde já relevante para a compreensão de toda a tese, é a questão de as mulheres terem vindo a ganhar uma presença crescente na esfera profissional, que levou a que houvesse mudanças sociais e políticas tanto no trabalho pago como no trabalho não pago e também no que se relaciona com a igualdade de género.

No entanto, há uma questão que se coloca “Como poderemos manter as taxas de actividade feminina se não: 1º se aumentar a oferta de serviços de apoio a crianças ou a outros dependentes a preços suportáveis pelas famílias? e 2º se continuarem a praticar horários de trabalho incompatíveis com a vida familiar?”

Esta ou estas questões dificilmente se conseguem responder, pelo que assiste-se a uma contradição a nível do discurso, particularmente, dos políticos. Estes, por um lado, incentivam a participação feminina no mundo do trabalho para atenuar as diferenças de género e tornar o mundo profissional mais equitativo, mas, por outro lado, também apelam para que estas tenham mais filhos, propondo o regresso ao lar a tempo inteiro ou parcial, descartando-se, assim, o Estado dos custos que poderiam vir a ter no caso de darem apoio às famílias.

É importante pensar que apesar, no geral, assistirmos a uma sociedade pouco igualitária no que respeita à igualdade de género, em particular, assistimos a estados de evolução distintos. Ou seja, se por um lado há uma partilha mais ou menos igualitária no que respeita às tarefas domésticas, ao acesso à educação e à participação cívica e política, por outro lado, continua-se a assistir, claro que em menor grau em comparação com o passado, a uma desigualdade salarial, de tratamento, de desemprego e de ascensão

relativamente ao mundo do trabalho, como se irá verificar nos dados apresentados mais à frente.

## 2. Enquadramento – Conceitos Base

Antes de dar seguimento à elaboração da temática desta tese, considero pertinente fazer a distinção de vários conceitos.

Portanto,

- Sexo: refere-se às diferenças biológicas entre homens e mulheres (CE, 1998, cit. por Rato et al, 2008, pp.11).
- Género: refere-se a uma construção social, isto é, à forma como a sociedade representa o que é masculino e o que é feminino (CE, 1998, cit. por Rato et al, 2008, pp.11).
- Igualdade de género: traduz o facto de tanto os homens como as mulheres serem elementos constitutivos da humanidade e, por isso, ambos têm o direito de participar, igualitariamente, em todas as esferas da vida pública e privada (CITE, 2003, pp.303).
- Diferença de género: reconhece que existe valores que são característicos da identidade masculina e outros característicos da identidade feminina, que devem ser tidos de igual modo em todas as áreas e dimensões da vida (CITE, 2003, pp.303).
- Discriminação em função do género: traduz-se quando um indivíduo que, em função do género, é vítima de injustiças jurídicas e sociais (CITE, 2003, pp.304).
- Princípio da igualdade de género: implementar práticas e estruturas na organização e na sociedade que promovam a igual valorização das diferenças entre homens e mulheres, assim como os seus distintos papéis (CIDM, 1999, cit. por Rato et al, 2008, pp.12).

- Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: pressupõe a “inexistência de barreiras à participação (...) política, económica e social em razão do sexo” (CE, 1998, cit. por Rato et al, 2008, pp.12).
- Igualdade de tratamento entre mulheres e homens: subentende que “as pessoas não podem ser tratadas diferenciadamente”, por “serem homens ou mulheres” (CE, 1998, cit. por Rato et al, 2008, pp.12).

### **3. Diferenças de Género**

#### **3.1. As teorias feministas**

Como já foi dito anteriormente, ser homem ou mulher para além de ser uma inevitabilidade biológica é também uma construção social e relacional, proveniente de processos interaccionais que constroem o género e definem o que é masculino e o que é feminino. Os indivíduos como agentes activos na construção e definição da sua identidade de género podem se conformar ou não com aquilo que representa ser homem ou ser mulher, ou seja, aceitar ou contestar o que a sociedade define o que é masculinidade e o que é feminilidade (Nogueira, 2005, pp.22). As diferenças de género são, na sua maioria, evidentes nas interacções diárias, nos contextos da família e no trabalho remunerado.

Todavia, será necessário para uma melhor compreensão, saber quando e como esta problemática das diferenças de género começou a originar mudanças sociais e individuais. Se nos lembrarmos do que estudámos, nos anos do ensino básico, sobre a Revolução Industrial que decorreu no século XIX, iremos constatar que as tais diferenças de género começaram a ter domínio nessa época. E porquê?

Antes da Revolução Industrial a mulher estava confinada ao lar e ao trabalho doméstico, pelo que esta era considerada como sendo mais frágil e cuja função representativa desta seria unicamente a reprodução da espécie

(Nogueira, 2005, pp.3). Enquanto o homem, como ser considerado autoritário devido à sua força física, passou a assumir o poder dentro da sociedade, surgindo assim as sociedades patriarcais. A Revolução Industrial impulsionou a integração das mulheres, como trabalhadoras, no mundo fabril, devido à crise que se fez sentir nessa altura, havendo necessidade de maior mão-de-obra e conseqüentemente maior produtividade, tendo assim sido necessário recorrer ao trabalho das mulheres e também das crianças, sobretudo porque o trabalho destes era mais barato. Como tal, começou a surgir desavenças entre homens e mulheres, pelo que estas eram acusadas de roubarem os postos de trabalho aos homens.

“Com a Revolução Industrial, marco da consolidação do capitalismo, a mulher passa a ser incorporada nas relações produtivas sob condições desumanas, tendo em vista a intensificação do trabalho, a extensa jornada de trabalho e o rebaixamento salarial, para atender aos imperativos do acelerado processo de acumulação. Mesmo com esta realidade, as mulheres dos grupos menos privilegiados necessitavam do trabalho como forma de subsistência e por isso acabavam se sujeitando aos respectivos ordenamentos” (Guiraldelli, 2007, pp.2).

No entanto e segundo Aida Ferreira (2003, pp.264), “esta emancipação corresponde muito mais à saída da esfera do lar e à entrada na esfera produtiva, do que ao reconhecimento de direitos iguais no trabalho, onde a mulher continuou a ser considerada «reserva de mão-de-obra».” E quando as mulheres constataram este facto, já no século XIX, começaram a reivindicar melhores condições de trabalho, essencialmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas, à igualdade de horário de trabalho para homens e mulheres e ao direito de voto. Estes foram os primeiros passos de uma luta titânica da igualdade de géneros, por parte das mulheres. “Estas não desistiram de lutar contra uma exclusão secular (...) mesmo havendo avanços e recuos, dependendo das épocas e das circunstâncias” (Castro,



2006, pp. 12-13).

Pode-se então falar do surgimento dos movimentos feministas que, segundo Kaplan (1992, cit. por Nogueira, 2005, pp.2), é possível identificar a existência de três vagas feministas: a primeira que se situa a meados do século XIX, a segunda associada aos movimentos do pós-2ªGuerra Mundial e a terceira vaga, a actual, que muitos designam por pós-feminismo.

O feminismo da primeira vaga surgiu, já no século XIX, como reivindicação da não submissão forçada das mulheres, dos direitos políticos e de educação. Em Portugal, o feminismo da primeira vaga, no final do século XIX, reflectiu-se na participação portuguesa nos grandes congressos feministas internacionais. Segundo Vieira Castro (2006, pp.12-13), houve “um grande envolvimento dos partidos liberais, democráticos, com a causa.”

A segunda vaga teve o seu auge na Segunda Guerra Mundial, tendo sido decisiva nos países envolvidos como os Estados Unidos, Inglaterra e França, onde as mulheres foram chamadas a participar onde quer que fosse: “no ensino, na direcção das fábricas ou na condução de guas.” Contudo, quando os homens regressaram da guerra, por volta dos anos 50, quiseram expulsar as mulheres dos seus postos de trabalho, reencaminhando-as de volta a casa, voltando assim à ideologia anterior. Mas, ao contrário, do que era desejado sobretudo pelos homens, nada seria como dantes. As mulheres não se deixaram ficar quietas e como injustiçadas que se sentiam, transmitiram particularmente às suas filhas a revolta que sentiam, incentivando a que a “nova geração”, com maior nível de instrução e assim com maior aceitabilidade, voltá-se a reivindicar os seus direitos e quebrassem com a monotonia das exageradas tarefas domésticas (Castro, 2006, pp.12-13).

“A segunda vaga do feminismo nas décadas de 60 e 70 resulta, por um lado, do progresso educativo das mulheres ao longo do século XX e, por outro lado, da enorme insatisfação causada pelo recuo da situação das mulheres, na sequência da desmobilização dos homens a seguir à II Guerra Mundial.” (Amâncio, 2007, pp.2).

No entanto, o facto de as manifestações femininas terem tomado enormes proporções no que respeita, sobretudo, à divulgação de direitos, políticas, etc., através dos meios de comunicação social, do cinema e da literatura de ficção, fez com que surgisse um movimento de reacção contra estes progressos – o chamado movimento anti-feminista dos anos 80. A reacção contra o feminismo dos anos 80 tinha como intenção de voltar ao que era antes, porque, particularmente, os homens tinham receio de que a autonomia das mulheres lhes ameaçasse o poder que ainda tinham – foi como uma saudade do que consideravam ser a “ordem natural das coisas” (as mulheres no privado e os homens no público) (Amâncio, 2007, pp.4).

Como resultado do desaparecimento do activismo dos anos 60 e 70 surgiu o feminismo pós-moderno dos anos 90 – a terceira vaga feminista – onde a teoria feminista se fortaleceu, abrindo novas percepções sobre o conceito de género que, para além de estabelecer os limites impostos às mulheres relativamente às normas de feminilidade, de organização do trabalho e da família, também inclui a compreensão dos limites impostos aos homens em relação às normas de masculinidade (Amâncio, 2007, pp.4).

Em resultado das manifestações e das três vagas, pode-se concluir que as teorias feministas, para encontrar uma alternativa para o significado de género, concentraram-se em questões interpessoais e não intra-individuais e assumiram que o género é um conceito fluído, múltiplo e definido por situações particulares. Estas vêem o género como uma consequência pessoal e cultural, manipulado por processos sociais, interpessoais e representacionais (Poeschl, 2000).

Paralelamente às vagas feministas e, em consequência da Revolução Industrial, surgiram algumas teorias que tinham como objectivo perceber a posição dos dois sexos na sociedade: “a craniometria encontra uma relação entre o tamanho do cérebro e a pertença sexual que provaria indiscutivelmente a inferioridade das mulheres; a frenologia descobre que as mulheres são intituladas pelos instintos e pelas emoções, manifestações inibidas nos homens pela sua inteligência superior; a maior frequência de

gênios de sexo masculino e de homens em posições de poder e de prestígio revelaria a inferioridade intelectual feminina; as diferenças morfológicas entre os sexos explicam as diferenças de aptidões, temperamento e inteligência, já que «as energias da fêmea são orientadas para a preparação da gravidez e da lactação, o que reduz a energia disponível para o desenvolvimento de outras qualidades» ” (Herbert Spencer, 1891, cit. por Poeschl et al, 2004, pp.367).

A maioria dos autores do século XIX defendem que, tal como já Darwin (1871) afirmava, “o homem é superior à mulher em tudo o que empreende e que a superioridade masculina é universal ou natural”. John Stuart Mill (1869) também considerava “que o conceito de «natureza feminina» é o produto de um contexto sócio-histórico particular” (Belotti, 1973, cit. por Poeschl et al, 2004, pp.367) e que a aparente inferioridade feminina não é mais do que um pretexto para manter a mulher numa relação de passividade-dependência relativamente ao homem (Schields, 1986, cit. por Poeschl et al, 2004, pp.367).

De um leque alargado de teorias sobre diferenças de géneros, irei fazer menção às relativas a Terman (os primeiros trabalhos neste domínio) e a Parsons, apenas para ficar com umas “luzes” do que se tem feito e defendido desde a industrialização, quando as mulheres começaram a ter consciência da discriminação de que eram vítimas.

Assim sendo, Terman, que “em colaboração com Miles, examina um conjunto de sentimentos, interesses, atitudes e comportamentos, de modo a chegar aos que distinguem os homens das mulheres”, descrevendo “os «temperamentos» masculino e feminino” (...) e “constrói um instrumento capaz de medir a dimensão da masculinidade-feminilidade psicológica” (Lorenzi-Cioldi, 1994, cit. por Poeschl et al, 2004, pp.367). Segundo Terman (Terman & Miles, 1936, cit. por Poeschl et al, 2004, pp.367), “a mulher diferencia-se do homem pela riqueza das suas emoções, (...) preocupa-se com as relações com os outros e com os afazeres domésticos, enquanto o homem se preocupa com os objectos mecânicos, as actividades financeiras ou as actividades exteriores”.

Os trabalhos de Terman têm duas consequências, por um lado,

“concedem uma legitimidade científica à ideia de que existe uma natureza masculina oposta à natureza feminina”, por outro lado, propagam “a ideia de que a conformidade ao temperamento do sexo de pertença é um indicador de saúde mental” (Bem, 1993, cit. por Poeschl et al, 2004, pp.368).

Cerca de vinte anos mais tarde, Parsons (1955, cit. por Poeschl et al, 2004, pp.368) estabelece “uma ligação entre os temperamentos masculino e feminino e os papéis masculino e feminino. Segundo Parsons, o papel do homem é de natureza instrumental e o papel da mulher de natureza expressiva”. “O desempenho destes papéis orienta as personalidades”, assim o homem focaliza-se na realização de objectivos, inibindo as suas emoções, agindo em função do seu “interesse pessoal” e estabelecendo “relações úteis para alcançar as suas metas”; já “a mulher é sensível, compreensiva, flexível, preocupa-se com as necessidades afectivas da família, mostrando as suas emoções e valorizando os outros pelas suas qualidades pessoais” (Lorenzi-Cioldi, 1994., cit. por Poeschl et al, 2004, pp.368).

Os trabalhos de Parsons (1955, cit. por Poeschl et al, 2004, pp.368) apresentam consequências importantes, por um lado, “conferem legitimidade científica à ideia de que as famílias” mais eficientes e mais coesas “são aquelas em que os homens e as mulheres desempenham, respectivamente, papéis instrumental e expressivo” e, por outro lado, permitem que as diferenças de género sejam “resumidas a uma mera possessão de traços de personalidade, a «instrumentalidade masculina» e a «expressividade feminina»” (Lorenzi-Cioldi, 1994, cit.por Poeschl et al, 2004, pp.368). As ideias de Parsons (1955, cit. por Poeschl et al, 2004, pp.368) vão “inspirar as posições teóricas que sustentam a segunda vaga feminista.

Apesar de ter surgido muitas mais teorias, no geral, pode-se afirmar que existem algumas “divergências relativamente à origem das diferenças entre os sexos”, pelo que, uns “autores defendem a supremacia dos mecanismos genéticos” e outros “afirmam a preponderância das influências culturais.” (Poeschl et al, 2004, pp.370).

### 3.2. Integração da Igualdade de Género – “mainstreaming”

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio, uma missão da União Europeia e tal está bem explícito no Artigo 3º que “estabelece o princípio da integração da igualdade de género, a Comunidade deve, em todas as suas actividades, visar a eliminação das desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres” (EQUAL, 2007) e, no artigo 22º do Código de trabalho está bem explícito que:

“Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito, ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidades, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.” (CITE, 2003).

No entanto, a realidade está longe de ser a que está realmente estabelecida pela legislação. Actualmente ainda se presencia ao favorecimento dos homens em relação às mulheres no mundo do trabalho, reforçando, ainda mais, os papéis destes tanto no lar como no trabalho (Rato & Duarte, 2002). Como consequência desta realidade, a União Europeia assumiu como uma das suas principais missões a promoção da igualdade entre mulheres e homens, definindo um quadro estratégico global de actuação, integrando o *mainstreaming de género* – a abordagem integrada da igualdade de género, que:

“ (...) é a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos políticos, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja integrada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos agentes envolvidos normalmente na tomada

de decisões.” (Conselho da Europa, 1998, cit. por CE, 2004\*, pp.10).

A União Europeia, através desta abordagem, pretendia “dar maior relevo a factores do domínio da vida privada e familiar, de mulheres e de homens”, uma vez que estes “têm influência nas condições estruturais da igualdade de género”. Todavia, continua a persistir “assimetrias estruturais de género” em várias áreas, como no “emprego”, no “rendimento”, no “acesso à decisão”, no “acesso ao ensino”, bem como no “acesso a outros recursos”, sendo por isso emergente que tanto a União Europeia como as Nações Unidas implementem políticas e estratégias que intervenham no sentido de colmatar estas assimetrias (Rato et al, 2008, pp.64)

A integração da igualdade de género reconhece que as iniciativas dirigidas especialmente às mulheres, embora necessárias, são insuficientes só por si para conduzir a mudanças importantes, contribuindo pouco para a redução ou mesmo para a eliminação das desigualdades entre mulheres e homens. Como tal, a integração da igualdade de género irá desafiar as “políticas convencionais” de modo a que se reconheça a “forte interligação entre a desvantagem relativa que afecta as mulheres e a vantagem relativa de que gozam os homens”. Além disso, também se irá centrar nas “diferenças sociais entre mulheres e homens: diferenças aprendidas, mutáveis com o decorrer do tempo e que variam entre culturas e dentro das culturas” (CE, 2004, pp.5).

Contudo e de acordo com os padrões típicos do trabalho remunerado dos homens, isto é, o emprego contínuo a tempo inteiro durante o ciclo de vida, os homens vêem-se limitados no que diz respeito à disponibilidade de tempo para a família, tendo que ser as mulheres, na sua maioria, por exemplo, a reduzirem o tempo de trabalho ou abandonarem as carreiras a tempo inteiro, quando as necessidades familiares o exigem. Como resultado, as mulheres continuam a constituir a maioria dos desempregados, das pessoas mal pagas, das pessoas que cuidam dos outros (Conselho da Europa, 1999, cit. por CE, 2004\*).

A questão não é ter um “espaço” só para as mulheres, mas sim

“redefinir os processos”, de maneira a envolver, nesse espaço, tanto homens como mulheres. Logo, um dos primeiros passos da integração da igualdade de género é o de analisar o dia-a-dia das mulheres e dos homens, em todos os contextos, de modo a perceber quais as suas necessidades e dificuldades várias, “garantindo assim que as políticas e as práticas não se baseiem em (suposições) erradas”. Esta abordagem defende “que as mulheres e os homens não formam um grupo homogéneo, pois para além do género, também são caracterizados pela religião, origem étnica, educação, deficiências, orientação sexual, classe social, etc. (CE, 2004\*, pp.6)

Neste sentido, se “os responsáveis políticos e os gestores de programas” tiverem em conta as diferenças situacionais próprias das mulheres e dos homens, irão proporcionar uma sociedade mais equitativa e uma política mais justa. Há que ter em conta as necessidades e dificuldades dos indivíduos, independentemente de se ser homem ou mulher (CE, 2004\*, pp.6).

A abordagem de integração da igualdade de género prepara, assim, “o caminho para procurar um terreno comum e satisfazer as necessidades de cada pessoa, enquanto grupo ou indivíduo, evitando, deste modo, uma visão do mundo definida unicamente pela cultura unilateral dominante” (CE, 2004\*, pp.6).

A verdadeira missão desta abordagem é, com a participação da sociedade na promoção da igualdade de género, proporcionar uma sociedade mais equitativa, mais justa e que valorize, de igual modo, as características e “as necessidades individuais e de grupo” (CE, 2004\*, pp.6).

### ***3.2.1. Integração da Igualdade de Género – História da Política da União Europeia***

A primeira “lufada”, ainda que um pouco ténue, da União Europeia (UE) foi no ano de 1957, no Tratado de Roma, em que ficou “prevista a igualdade de remuneração”, no entanto, só em 1975 é que “foi aprovada a primeira directiva europeia sobre a igualdade”, que estabeleceu “o princípio da igualdade de remuneração”. Um ano depois, a esta directiva juntou-se

outra sobre “a igualdade de tratamento no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho”. Em 2002, para além da consagração de várias directivas até então, estas foram reforçadas ao passar “a incluir uma proibição formal do assédio sexual” (CE, 2004\*, pp.11).

“Seguiram-se outras directivas: igualdade de tratamento nos regimes legais de segurança social (1978), nos regimes profissionais de segurança social (1986) e nas actividades independentes e em relação aos cônjuges que participam nessas actividades (1986); sobre a licença de maternidade e condições de higiene e segurança das mulheres grávidas e lactantes (1992); sobre a organização do tempo de trabalho (1993); sobre a licença parental e ausências por razões familiares (1996); sobre o ónus da prova para facilitar a prova de discriminação em acções junto dos tribunais (1997); e sobre o trabalho a tempo parcial (1997) (CE, 2004\*, pp.11).

Nos anos 80 surgiram “acções específicas e positivas para resolver as desvantagens de que eram alvo as mulheres”, surgindo “políticas orientadas para a mulher”, mas estas políticas defendiam que “o problema residia nas mulheres e, portanto, eram elas que tinham de mudar” (CE, 2004\*, pp.11).

A UE ao reconhecer as lacunas das políticas estabelecidas nos anos 80, “co-financiou acções específicas”, sobretudo no que respeita à formação. (CE, 2004\*, pp.11). A União Europeia

“adoptou também uma série de recomendações e de códigos de boas práticas em domínios como a educação e formação, cuidados infantis, luta contra o assédio sexual, acções positivas, discriminação nos meios de comunicação social e melhoria do acesso das mulheres à tomada de decisões” (CE, 2004\*, pp.11).



Em 1995, “na Quarta Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim”, ficou definido que devido a uma sociedade dominada pelos homens, pelo menos no que respeita a mentalidades, havia necessidade de a abordagem de *integração da igualdade de género* passar também a se centrar “nos sistemas e estruturas, no relacionamento entre mulheres e homens e nas suas necessidades individuais” (CE, 2004\*, pp.12)

A *integração da igualdade de género* “reconhece que as estruturas existentes não são neutras do ponto de vista do género, favorecendo ora um género ora o outro e de diversas formas”, surgindo, então desta abordagem, a necessidade de apelar “a políticas que se adaptem à diversidade de circunstâncias, que aceitem que a idade, a origem étnica, as deficiências e a orientação sexual, por exemplo, também têm implicações na capacidade de uma pessoa competir em termos de igualdade” (CE, 2004\*, pp.12).

Em 1996 foi quando a UE “adoptou a abordagem da *integração da igualdade de género*” e no ano de 1997, “o Tratado de Amesterdão confirmou a importância da promoção da igualdade de género e formalizou o compromisso da *integração da igualdade de género*” (CE, 2004\*, pp.12).

### **3.2.2. Integração da Igualdade de Género – Alguns números**

Segundo a Comissão Europeia (2004\*, pp.13-14):

#### Emprego

- “As taxas de emprego feminino aumentaram mais do que as do emprego masculino, sendo” actualmente “de 55,6% em comparação com menos 50% na primeira metade dos anos 90”. No entanto, “a diferença em relação aos homens ainda é” significativa, estando “a taxa feminina cerca de 17,2% abaixo da masculina na UE-15 e de 16,3% na UE-25”.

- As mulheres inseriram-se mais nas profissões relacionadas com “cuidados de saúde, serviços sociais, educação, administração pública”, enquanto os homens trabalham, sobretudo, “como técnicos, engenheiros, profissionais de finanças e gestores”.
- Apesar de já haver uma participação das mulheres noutras profissões consideradas de nível elevado, “os homens ainda têm duas vezes mais probabilidades do que as mulheres de ocuparem cargos de enquadramento e mais de três vezes de ocuparem cargos de direcção”.
- O número de mulheres que estão em cargos superiores (Directoras, posições de chefia, etc.) é ainda bastante inferior ao dos homens.

#### Desemprego

- A taxa de desemprego afecta, consideravelmente mais as mulheres do que os homens “(1,8% mais elevada do que o desemprego masculino na UE-15 e 1,9% na UE-25)”.

#### Remuneração

- Perante a realização de trabalho igual, as mulheres ganham em média, na UE, “apenas 84% dos salários dos homens”.
- As mulheres representam “77% dos trabalhadores mais mal pagos da UE e os homens 23%”.

#### Trabalho a tempo parcial

- As mulheres são, sem dúvida, as que trabalham mais a tempo parcial: “na UE 15, 34% das mulheres trabalham em regime de tempo parcial, sendo 30% na UE-25”.
- Enquanto apenas 7% dos homens é que trabalha a tempo

parcial na UE-15 e na UE-25.

#### Trabalho e vida familiar

- São as mulheres que realizam a maior parte do trabalho doméstico e que cuidam mais das crianças ou adultos dependentes, o que prejudica as suas carreiras, não tendo assim as mesmas oportunidades que os homens.
- “As mulheres com filhos trabalham 12 horas menos do que os homens com filhos na UE-15 e 11 horas menos na UE-25. Também têm uma taxa de emprego mais baixa (12,7%) do que as mulheres sem filhos”.
- “Os homens com filhos apresentam taxas de emprego mais elevadas (9,5%) relativamente aos homens sem filhos”.

#### Educação

- As mulheres têm maiores níveis de escolaridade em comparação com os homens: “as mulheres representam a maioria dos licenciados na UE (55%), embora as suas opções de estudo ainda revelem os tradicionais padrões estereotipados em função do género – em 2001, 36% licenciaram-se nos domínios das ciências, matemática e informática e 21% nos domínios da engenharia”.

## **4. Discriminação Sexual no Mundo do Trabalho**

### **4.1. Segregação Sexual do Mercado de Trabalho**

Tal como já foi dito anteriormente, na última metade do século XX, as mulheres ganharam peso crescente na esfera profissional, aproximando-se dos valores de participação masculina no mercado de trabalho. Em Portugal, “a taxa de actividade feminina entre a população em idade activa é de 67%,

ultrapassando os valores médios na União Europeia, que se situam nos 62% (European Commission, 2005) ” (cit. por Guerreiro & Pereira 2006, pp.8). Outra realidade, não só portuguesa mas também das sociedades ocidentais, é o facto de as mulheres mesmo depois de casadas e com filhos pequenos continuarem a exercer a sua actividade profissional a tempo inteiro.

“Portugal destaca-se (...) no contexto europeu (...), onde as mulheres com filhos pequenos tendem a trabalhar a tempo inteiro, em proporções muito superiores (66,5%) às de qualquer outro país da Europa dos quinze (...)” (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.8).

Tal como referi na introdução, tem-se vindo a assistir a grandes transformações sociais, nas últimas décadas, tanto a nível emprego como a nível dos padrões familiares.

Nos nossos dias, assistimos, ainda, a “fenómenos de segregação horizontal, vertical e transversal, entre mulheres e homens” no mercado de trabalho. A primeira situação verifica-se quando mulheres e homens se concentram “em profissões diferentes, sendo muitos grupos profissionais fortemente masculinizados ou feminizados” e onde o estatuto da mulher “continua, em geral, a não estar em paridade com o do trabalho profissional masculino” (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.10-11).

Constatamos a existência do segundo tipo de segregação pela pouca presença feminina nos lugares de topo, ou de chefia, das hierarquias organizacionais. Tal deve-se, em grande parte, aos menores índices de progressão profissional nas carreiras das mulheres, sendo estes motivados por diversos factores. Entre estes podemos enunciar o da menor possibilidade de acesso das mulheres à formação profissional, por exemplo, por esta ser muitas vezes em horário pós-laboral, entrando assim em “choque” com o período temporal de trabalho doméstico que se espera que seja desempenhado por elas (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.10-11).

A segregação transversal comprova-se pela concentração laboral feminina em determinados sectores de actividade profissional, na maior

parte das vezes com “maior fragilidade económica e menor reconhecimento social” e, ainda, com “remunerações inferiores às da população masculina” (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.10-11).

Devido a estas desigualdades, à nova economia e também à emergente necessidade de conciliar o trabalho e a vida familiar, surgiram um conjunto de novos empregos (tele-trabalho, trabalho temporário, *part-time*, horário contínuo, flexível), sobretudo para as mulheres, que se caracterizam por uma maior flexibilidade de horário tanto a nível das entradas como saídas do local de trabalho, o que irá permitir a tão procurada conciliação, por exemplo, entre a guarda de crianças (sem ter que pagar) com uma actividade remunerada. No entanto, nem tudo são rosas, ou seja, estas novas formas de “prestação de trabalho não convencionais” estão, na sua maioria, associadas a profissões precárias, mal remuneradas e a direitos sociais reduzidos (Coelho, 2004, pp.2).

Pode-se então afirmar que se, por um lado, o aumento de mulheres trabalhadoras veio dar a estas maior independência económica e maior emancipação social, como resposta aos maiores níveis de escolaridade que as mulheres apresentam; por outro lado, esse aumento também se deve ao facto de as mulheres constituírem uma população activa que, apesar dos níveis crescentes de escolarização, são pouco exigentes em termos remuneratórios (Coelho, 2004, pp.3). O que nos remete para outra problemática, a das diferenças salariais em função do sexo. Ou seja, embora “o princípio de ‘salário igual para trabalho de valor equivalente’ esteja “proclamado e subscrito, está longe de corresponder à realidade do mercado de trabalho” (CITE, 2003, pp.36), o que se verifica, tal como referi no ponto 3.2.2. no 4º item (remuneração), que “perante a realização de trabalho igual, as mulheres ganham em média apenas 76% do salário/hora bruto pago aos homens” (CE, 2004).

No que diz respeito às transformações a nível dos padrões familiares, assiste-se “a uma redução significativa das taxas de nupcialidade e de natalidade, a par” do surgimento de novas formas de composição familiar (por exemplo, famílias monoparentais) (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.8). Outro aspecto relevante que acontece, nos dias de hoje,

nomeadamente no nosso País, é a idade cada vez mais tardia com que as mulheres e homens se casam e têm filhos, pelo que tanto as mulheres como os homens (estes em maior número) “tendem a fazer poucas interrupções no seu percurso profissional e apenas 17% (delas) trabalha a tempo parcial para uma média europeia [...] de 35%” (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.9).

Uma das justificações viáveis desta situação é o facto do orçamento familiar não “sobreviver” sem o “contributo do salário feminino para fazer face às crescentes necessidades impostas pela sociedade de consumo” (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.9) e ao “défice de infra-estruturas de apoio à família” (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006, pp.5).

No entanto, apesar de um maior “equilíbrio dos estatutos e papéis atribuídos à mulher e ao homem no seio do grupo familiar, na sociedade portuguesa, [...], verificam-se ainda comportamentos bastante tradicionais no apoio à família: na maioria dos casos, a prestação de cuidados a filhos ou familiares idosos e doentes é atribuída essencialmente às mulheres.” (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006, pp.6).

#### **4.2. Família e Papéis de Género**

É certo que Portugal, nos últimos 30 anos, tem tido profundas mudanças a nível social e demográfico (o aumento do número de mulheres trabalhadoras, a diminuição da natalidade, o aumento da esperança de vida, etc.), mas tal não indica que, “a divisão de tarefas (não) continue, no interior da família, a ser bastante desigual e a sobrecarga continue a ser feminina. Independentemente de estarem inseridas no mercado de trabalho ou não, são as mulheres que asseguram o essencial das tarefas domésticas e dos cuidados com as crianças.” (CITE, 2003, pp.47), tal como já foi dito no ponto anterior (4.1.).

Com o intuito de compreender como (caso seja feita) a divisão do trabalho não pago é partilhada entre os homens e as mulheres, recorri a um estudo europeu, cujo programa de investigação incide sobre os “efeitos das políticas na divisão do trabalho pago ou não pago entre homens e mulheres nos vários países da União Europeia”, dirigido, em Portugal, pela Professora

Doutora Anália Cardoso Torres e desenvolvido no âmbito do CIES (Centro de Investigação e Estudos de Sociologia) e do ISCTE (Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa), cuja base empírica foi um inquérito por questionário comum aos diversos países europeus (Torres et al, 2005, pp.13)

Na avaliação da relação entre o trabalho profissional e a partilha das tarefas domésticas entre homens e mulheres, como se pode observar no Quadro 1, a participação dos homens apenas ultrapassa os 50% nos assuntos financeiros e administrativos (exemplos: pagar contas, impostos, seguros, manutenção do carro, etc.), enquanto as mulheres apresentam valores, na maioria das tarefas apresentadas, acima dos 60-70%, independentemente de estas exercerem uma profissão ou não. (Torres et al, 2005, pp.119).

**Quadro 1. Realização das tarefas domésticas segundo o sexo e a condição perante o trabalho.**

Tarefas domésticas	Sexo	Homens que exercem profissão	Mulheres que exercem profissão	Domésticas
1. Preparar refeições		13.2	73.9	87.0
2. Pôr mesa, lavar loiça		16.7	67.9	82.5
3. Tratar roupa, lavar, passar		3.4	80.4	92.0
4. Limpar a casa		9.3	75.1	90.1
5. Fazer compras		31.5	68.7	79.8
6. Jardinagem, bricolage, manutenção do carro		75.7	28.8	46.8
7. Crianças: vestir, banho		21.4	75.7	86.6
8. Crianças: alimentar		20.6	74.1	87.7
9. Crianças: escola, médico, etc.		32.5	70.7	80.5
10. Crianças: brincar		38.3	61.1	67.6
11. Idosos: cuidados		14.7	82.8	93.1
12. Crianças: cuidados na doença		21.6	65.3	76.5
13. Assuntos: financeiros		63.7	51.5	56.9
14. Assuntos: administrativos		67.7	47.3	52.3

Fonte: Torres et al, 2005, pp.119)

Pode-se então concluir, segundo este estudo, que “a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não encontra o seu equivalente numa maior colaboração do cônjuge nas tarefas domésticas” (Torres et al, 2005, pp.120) e também que a relação entre mulheres activas e mulheres domésticas não tem uma variação significativa, havendo uma diminuição de cerca de “10 a 15%” do peso das tarefas no que respeita às mulheres activas (Torres et al, 2005, pp.120).

Neste mesmo estudo, quando os investigadores tiveram em conta a

variável do ‘grau de instrução dos inquiridos’, estes chegaram ao resultado de que em “relação a quase todas as actividades e independentemente do grau de instrução, a tendência mantém-se, já que as mulheres afirmam realizar (...) a sua quase totalidade”. No entanto, pode-se observar no Quadro 2 que quando o nível de instrução é elevado, nomeadamente nas tarefas domésticas relativas à preparação das refeições, lavar a loiça e pôr a mesa, há um maior envolvimento masculino, mas tal não se verifica nas tarefas “menos atractivas”, relativas à limpeza e à manutenção da casa e da roupa. Com efeito, “nestas últimas, a menor participação das mulheres mais instruídas (...) não resulta de uma maior colaboração masculina, mas sim da delegação dessas actividades em ajuda não paga (mãe, sogra e filha) ou em empregadas domésticas” (Torres et al, 2005, pp.120).

**Quadro 2. Realização das tarefas domésticas segundo o nível de instrução e o sexo**

	Grau de instrução (%)		Básico		Secundário		Superior	
	Sexo		H	M	H	M	H	M
Tarefas domésticas								
1. Preparar refeições			12.8	79.3	12.1	67.6	34.2	61.6
2. Pôr mesa, lavar loiça			15.1	74.8	23.4	64.0	41.7	46.1
3. Tratar roupa, lavar, passar			3.7	85.5	4.1	78.2	5.0	50.5
4. Limpar a casa			8.9	82.9	16.5	67.3	15.8	40.0
5. Fazer compras			29.8	73.2	39.8	62.0	45.8	54.7
6. Jardinagem, bricolage, manutenção do carro			74.2	34.1	66.4	34.2	82.5	25.5
7. Crianças: vestir, banho			20.7	80.2	25.8	67.9	26.0	68.1
8. Crianças: alimentar			18.9	79.5	30.6	67.6	34.6	63.8
9. Crianças: escola, médico, etc.			31.0	73.5	34.3	65.7	47.5	80.0
10. Crianças: brincar			37.3	64.3	40.0	62.0	48.3	50.8
11. Idosos: cuidados			16.9	86.6	0.0	90.0	0.0	80.0
12. Crianças: cuidados na doença			21.9	71.5	20.8	51.4	45.0	75.0
13. Assuntos: financeiros			61.4	51.2	56.8	63.2	63.3	37.9
14. Assuntos: administrativos			66.4	46.9	60.9	60.0	56.7	36.3

Fonte: Torres et al, 2005, pp.121

Assim concluiu-se que continua a existir “tarefas domésticas predominantemente femininas que permanecem como tarefas ‘não negociáveis’” (como as de limpeza e manutenção da casa e da roupa) e outras como ‘negociáveis’ (como as relacionadas com a alimentação e com o apoio às crianças), nas quais os homens já têm uma participação mais elevada. (Torres et al, 2005, pp.122).

Um resultado controverso deste estudo, foi quando se avaliou a



percepção da justiça dos inquiridos (casados ou em união de facto) face à divisão do trabalho. Tanto no que respeita às tarefas domésticas como aos cuidados com as crianças, a maioria “dos inquiridos acha justa ou muito justa” “(94% dos homens e 78% das mulheres, em relação às tarefas domésticas e 75% dos homens e 70% das mulheres, quanto aos cuidados com os filhos)”, enquanto a avaliação da injustiça por parte das mulheres é de, mais ou menos, 22% e a dos homens é de apenas 6%. Não é de estranhar que sejam mais as mulheres, em comparação com os homens, a considerar a partilha das tarefas domésticas como injusta (22%), mais do que em relação aos cuidados com as crianças (15%), pelo que, se por um lado as mulheres consideram que são prejudicadas por terem que fazer as tarefas “mais chatas”, por outro lado, sabem que as tarefas relativas aos cuidados dos filhos são mais gratificantes (Torres et al, 2005, pp.128).

Quando os inquiridos (casais) são questionados acerca dos conflitos que possam surgir em função da divisão das tarefas domésticas e dos cuidados com as crianças, sendo estes trabalhadores(as) ou não, afirmam, na sua maioria, que os conflitos “nunca” existem (“as mulheres que têm profissão (63,5%) afirmam menos do que as domésticas (74,4%)”) (Torres et al, 2005, pp.131).

Para esta tese, os dados apresentados relativamente à divisão do trabalho doméstico e cuidado com as crianças, são suficientes e explícitos para chegar à conclusão de que, como afirmam Torres e Silva (1998, cit. por CITE, 2003):

“(…) as tarefas desempenhadas pelas mulheres, são não só em maior número, como requerem mais tempo e maior disponibilidade diária – como preparar as refeições, alimentar e cuidar das crianças, tratar da casa, etc.” Logo, “a partilha das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos está pois longe de ser igualitária”.

Mas quais são as razões para que esta desigualdade ainda persista? Que justificações os homens dão para não se envolverem mais, sobretudo,

nas tarefas domésticas?

Na investigação qualitativa realizada por Hochschild (1989, cit. por Santos, 2007, pp.101-102) com casais de “dupla carreira”, verifica-se “que a maior parte dos homens é muito resistente à mudança das práticas familiares e isso torna-se evidente no tipo de estratégias de género que utilizam para não realizarem mais do trabalho doméstico”: consideram que o seu trabalho é mais exigente e mais propenso a sintomas de stress, no que se compara com o trabalho das suas mulheres. Quando esta “desculpa” não se aplica, os homens apresentam como justificação para a não partilha dessas tarefas, “de que não foram ensinados a fazer trabalho doméstico”.

Hochschild (1989, cit. por Santos, 2007) “observa que a maior parte alterna entre períodos de cooperação e resistência à partilha do trabalho familiar. Como estratégias de resistência, os homens realizam o trabalho doméstico de uma forma distraída” e desleixada, o que não se reflecte num conflito entre casal, mas sim num reconhecimento por parte da mulher por (estes) “colaborarem no trabalho, quando na realidade” o que os homens pretendem é que não sejam “solicitados para realizar (noutras vezes) essas tarefas”, daí fazerem, propositadamente, mal as “ditas” tarefas. Outros homens ficam à espera “que sejam as mulheres a pedir a sua” ajuda, na expectativa “de que não o façam, e poucos são aqueles que tomam a iniciativa” para fazer ou ajudar nas tarefas domésticas. Assim, como as mulheres, muitas vezes, não se sentem bem por estarem sempre a pedir a ajuda aos seus maridos, uma vez que essa ajuda não parte deles, “esta estratégia de resistência funciona eficazmente. Uma outra estratégia também utilizada pelos homens é a da “«redução das necessidades» a um mínimo”, ou seja, justificam a sua não participação, por exemplo, por não se importarem de “usar uma camisa engelhada” ou por acharem que “uma taça de cereais” é o suficiente para o seu jantar, etc.

Além disso, Hochschild (1989, cit. por Santos, 2007) verifica que os conflitos existentes, no âmbito da conciliação trabalho e família, nos casais caracterizam-se “por uma ideologia de género de transição: o marido está satisfeito com o facto de a mulher prosseguir uma carreira mas (...) deseja que ela continue a realizar a maior parte do trabalho familiar, enquanto a

mulher insiste na partilha igualitária” do trabalho doméstico.

Segundo afirma Hochschild (1989, cit. por Santo, 2007) “os valores dos homens relativamente à importância de partilhar os cuidados com a família mudaram em muito menor grau do que os valores das mulheres sobre a importância” de progredirem na sua carreira profissional.

#### **4.3. Segregação Masculina da Esfera Familiar**

Por muito que se defenda a igualdade de género e se proclame à mudança de políticas, promovendo a legislação adequada (como o direito às licenças de paternidade), não é suficiente para mudar as mentalidades e culturas que ainda prevalecem em muitas organizações. Muitas empresas quase que impedem que os seus trabalhadores homens tenham o “direito à vida privada” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.14).

Segundo Guerreiro e Pereira (2006, pp.12), “o modelo ideal-típico do profissional competente”, na perspectiva da maioria das empresas, seria “o do indivíduo do sexo masculino, sem responsabilidades familiares que façam perigar a sua disponibilidade (quase total) para o exercício de uma profissão”.

As empresas ao exigirem a “quase total disponibilidade” dos seus trabalhadores homens, que trabalham a tempo inteiro, além de contribuírem para a exclusão das mulheres também negam “às crianças o direito de receberem cuidados e de estabelecerem vínculos com o pai”. (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp. 14-15).

Outro tipo de pressão à qual os homens estão sujeitos é para a não utilização das licenças parentais, à qual têm direito. Segundo Guerreiro e Pereira (2006, pp.11) os pais “frequentemente, (...) (são) pressionados para não as usufruírem, pois não é ainda bem encarado, no seio das culturas organizacionais, que os homens assumam responsabilidades familiares nos moldes em que geralmente se aceita ou espera que as mulheres o façam”.

Como consequência desta situação ficamos perante duas realidades complexas: a chamada “dupla jornada de trabalho” à qual as mulheres estão sujeitas e a “estigmatização” à qual os homens também estão sujeitos no

local de trabalho, caso estabeleçam como prioridade as responsabilidades familiares (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.11). Assim conclui-se que as mulheres vêem-se perante a problemática “de serem más mães, se priorizam a profissão, e eles (os pais), com o de maus profissionais”, ou também, em alguns casos, vêem a sua identidade masculina posta em questão, caso dêem “prioridade à vida familiar”. Tal leva a que tanto as mulheres como os homens se vejam quase que obrigados a “abdicar de direitos legalmente definidos, para evitarem este tipo de discriminação no emprego” (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.12-13).

No geral e perante toda a realidade descrita acima, constata-se que devido ao facto de os homens terem, na sua generalidade, menos direitos no que diz respeito à assistência familiar, de a duração das licenças parentais pagas, às quais estes tem direito, serem curtas, e de as mulheres também terem o direito de investirem na sua carreira profissional, resulta, assim, a necessidade de recorrer a serviços externos para cuidar, sobretudo, das crianças. Estes serviços podem ser pagos ou não, dependendo se se escolhe os serviços privados como os infantários, creches, amas etc., ou se se socorre à ajuda das avós, sogras, etc. Tal realidade gera dificuldades acrescidas à conciliação família-trabalho, no sentido de tanto os homens como as mulheres se sentirem frustrados por não terem a disponibilidade desejável para cuidar dos seus próprios filhos, devido às pressões a que estão sujeitos por parte das suas entidades empregadoras (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.9).

#### ***4.4. Diferenças de Género e o Acesso a Lugares de Chefia***

Aceder a postos de alto nível é muito mais fácil para os homens do que para as mulheres, mesmo depois de décadas de lutas feministas e da inegável evolução nas condições de vida de muitas mulheres.

“A realidade actual indica (...) 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, p.33, cit. por Nogueira, 2006, pp.57).

Apesar de as mulheres, a nível europeu, terem vindo a conquistar um maior número de actividades profissionais, nas últimas décadas (“cerca de 40% da população activa”), o acesso destas a “posições de gestão e política (...) posições de topo” continua a ser diminuto (Powell, 1993, cit. por Nogueira, 2006, pp.57).

Portugal representa bem esta realidade, ou seja, pode-se verificar, por exemplo, que “ao nível do governo e em relação aos ministros/as, secretários/as de Estado e secretários/as adjuntos, há apenas 6 mulheres para 53 lugares; na Assembleia da República há 45 mulheres deputadas para 213 lugares (21%). [...] E, ainda, nos cargos de direcção” as mulheres representam apenas 7% (Nogueira, 2006, pp.58). Perante estes dados, é fácil concluir que realmente o acesso a “lugares onde o poder e a tomada de decisão são fundamentais” está muito aquém de uma igualdade de géneros (Nogueira, 2006, pp. 58).

Num estudo sobre a representação das mulheres na política e na liderança, através da análise de “entrevistas em profundidade, individuais e não-directivas”, realizadas a “18 mulheres de diferentes idades e estados civis”, a exercerem “funções ou cargos de liderança, quer em organizações do Estado, quer particulares, de natureza industrial, científica e política, apresentaram diferentes discursos” (Nogueira, 2006, pp.62).

São várias as respostas apresentadas neste estudo. Ora vejamos, algumas mulheres negam terem sido alguma vez vítimas de discriminação, referindo “muitas vezes serem impermeáveis a essas questões”, assumindo “que a sua trajectória de sucesso se deve a qualidades pessoais muito particulares”. Estas apesar de negarem a discriminação, referem que “têm que lutar mais para alcançar os mesmos objectivos que os seus colegas do sexo masculino” (Nogueira, 2006, pp. 64-65).

Outras mulheres, negando na mesma qualquer tipo de discriminação,

consideram que são as suas características pessoais, “específica e tradicionalmente femininas”, que contribuem para o seu sucesso e para a “inexistência de discriminação”. Defendem que “os traços como sensibilidade, ternura, emocionalidade, pureza” são uma mais-valia para chegar ao topo, ao sucesso (Nogueira, 2006, pp.66-67).

Outro tipo de respostas é a afirmação da real existência de discriminação “por parte dos colegas do sexo masculino”. Umhas acham que tal é mais evidente no início das carreiras e outras apresentam como características pessoais “a existência de competências ou traços adquiridos, construídos e negociados pela experiência”, sobretudo pela experiência adquirida através das tarefas domésticas, nas quais as “competências de gestão e organização” estão bem implícitas (Nogueira, 2006, pp.68-69).

Em consequência dos discursos apresentados a ideia com se fica, segundo Nogueira (2006, pp.70) é que são as “próprias mulheres, por não reflectirem sobre os «dados» adquiridos e (sobre) os fenómenos sociais «naturais»”, que acabam “por manter a matriz de relacionamento masculino” e, por conseguinte, acabam também por não alterar “as normas sociais”, alimentando assim a desigualdade.

Mas, “existem diferenças ou não entre gestores masculinos e femininos?”

Segundo Powell (1995, cit. por Cunha et al, 2001, pp.32), existem várias hipóteses:

“não existem diferenças e os traços, objectivos, motivos e comportamentos são basicamente semelhantes; (ou) existem diferenças de estereótipo que favorecem os homens; (ou) existem diferenças de estereótipo que favorecem as mulheres, particularmente em organizações que necessitam de níveis elevados de colaboração e confiança; (ou) existem diferenças não baseadas nos estereótipos, das quais resulta o facto de as mulheres gestoras terem de ser trabalhadoras excepcionais para ultrapassar a socialização e os estereótipos que actuam

contra elas”.

Então, na globalidade, defende-se que pode “existir diferenças pontuais entre géneros, (mas) no essencial não há diferença entre gestores masculinos e femininos (Powell, 1995, cit. por Cunha et al, 2001, pp.32).

#### **4.5. As Entidades Empregadoras**

As empresas devido à maior competitividade não só a nível tecnológico, como também “em termos de eficiência organizacional e de recursos humanos qualificados e diversificados nas respectivas competências”, debatem-se com “novos desafios concorrenciais”. (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.6). Sendo, então, necessário “repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores de ambos os sexos” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.6). Esta preocupação é defendida pela UE e, como tal, esta promove que as empresas tenham em conta “a qualidade de vida que (...) proporcionam aos seus trabalhadores, dentro e fora do local de trabalho”. Assim surgiram “processos de certificação de qualidade que passaram a incluir, também, auditorias sociais sobre matérias como as políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.7).

Logo, no que respeita à igualdade de género, as culturas e políticas das entidades empregadoras deverão ter em consideração algumas dimensões como (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.22):

- A “aplicação e cumprimento do que está definido pela lei”, essencialmente sobre a não discriminação no recrutamento e na progressão na carreira, tal como sobre a facilidade do uso das licenças por homens e mulheres para apoio à família e ainda sobre salários iguais ou equivalentes;

- O “desenvolvimento de culturas organizacionais e profissionais promotoras de autonomia e responsabilidade dos trabalhadores (...) de incentivo à participação do homem na vida familiar e (...) não discriminatórias de mulheres”;
- Facultar serviços de “apoio à vida familiar dos trabalhadores, ajustados às novas necessidades” destes e promoção da flexibilidade mútua na utilização do tempo;
- Incentivar a “inclusão de homens e mulheres em lugares que não sejam tradicionalmente considerados como adequados ao seu sexo”

As empresas, ao agirem deste modo, estarão a contribuir para a diminuição do absentismo e do *turnover*, aumentando assim o sentimento de pertença dos colaboradores e, por conseguinte, estes vão se sentir mais motivados. As empresas ao agirem desta maneira, tornam-se mais atractivas para os melhores profissionais e a sua imagem fica valorizada junto da sociedade em geral.

Muitas empresas, ao terem conhecimento que a produtividade aumenta quando os seus “trabalhadores estão tranquilos por deixaram os seus filhos em locais seguros e com qualidade”, optam pela criação, de raiz ou estabelecendo acordos, de fundações ou associações (creches, por exemplo) que proporcionem esses cuidados. Todavia, estas medidas pouco importarão se não se fizer por mudar a visão, as mentalidades, a cultura e as práticas vigentes nas empresas e nas pessoas (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.10).

Deste modo, as entidades empregadoras podem agir segundo três atitudes: “a manutenção de situações discriminatórias”, preferindo empregar homens e/ou também mulheres “em postos ‘naturalmente’ considerados mais adequados ao seu sexo”; a aparente obediência imparcial no recrutamento, “através do mero cumprimento formal legal [dos anúncios] (...) ”; “a pró-actividade no sentido de incluir homens e mulheres em



profissões que não são habitualmente consideradas como “típicas” para o seu género” (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.49). Importa assim salientar que empresas onde os “trabalhadores do sexo masculino (...) utilizam [a licença de paternidade], ocupando-se do cuidado dos filhos (...) melhoram a sua performance profissional”, tornando-se “mais activos e mais colaborantes” e assim “o clima de trabalho fica mais afável” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.21).

Assim, estamos perante uma “distribuição [mais] equilibrada, entre mulheres e homens, de licenças para apoio à família [que permitam], mais facilmente, às mulheres assumirem responsabilidades no plano profissional e progredirem na respectiva carreira” e que possibilitem aos homens a liberdade de poderem estar mais tempo com a família e dedicar mais tempo ao trabalho doméstico (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.14).

No entanto, existe um desfasamento entre políticas, práticas e representações, pelo que, tal como já foi dito anteriormente, ainda há muito a fazer para que se caminhe para uma igualdade de géneros total, sobretudo no que se respeita às mentalidades retrógradas que ainda persistem (tal como, as tarefas domésticas não serem trabalho de homem), bem como, entre outras, as diferenças salariais, beneficiando significativamente os homens, tendo estes melhores possibilidades para “sustentar” a família.

Neste sentido, seria importante que as empresas adoptassem formas e medidas positivas que promovam e facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar, tais como:

- a) Dispor de um espaço equipado e com pessoal qualificado para quando seja necessário, nas férias escolares ou durante parte do dia, os filhos dos trabalhadores tenham onde ficar (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.10)

“A CP tem (...) infantário para os filhos dos seus trabalhadores. Além disso, a CP proporciona também programas de férias para os filhos dos trabalhadores, em colónias de férias situadas em diversos pontos do país” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.11).

- b) Criação de serviços (internos) especializados para prestar cuidados a idosos dependentes e, também, facilitarem horários aos trabalhadores que permitam estes cuidar dos familiares idosos. Ou, ainda, estabelecer acordos com associações, lares que façam serviços ao domicílio, respondendo assim às necessidades dos idosos (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.13)

“A IBM, uma empresa do ramo informático, fornece seguro de saúde não apenas aos próprios trabalhadores e descendentes mas também aos ascendentes. Muitos dos trabalhadores aproveitam assim para dar um maior apoio aos seus pais” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.14).

- c) Proporcionar licenças com duração maior às estabelecidas na lei, “por iniciativa própria”, para os trabalhadores poderem apoiar a família. Também poderiam “manter o salário” e/ou manter “o direito a promoções” e/ou “redução de horário para aleitação e prestação de cuidados” ao bebé, pouco tempo depois do seu nascimento (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.15).

“A Bayer Ac alemã, uma das primeiras empresas a receber o prémio “Total-E-Quality”, oferece uma licença parental que pode ser usufruída até aos sete anos da criança. A pensar na conciliação da vida profissional e familiar dos seus trabalhadores, desenvolveu um sistema de trabalho flexível (part-time, por turnos, etc.) e a possibilidade de os seus empregados usufruírem de licença sabática que garante o regresso ao trabalho” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.15).

- d) “Reconhecer a importância do papel do pai na socialização da criança”, incentivando os pais a utilizarem as licenças, sem que estes

sejam prejudicados a nível remuneração e promoção. As entidades empregadoras deverião proporcionar “acções de sensibilização, de modo a eliminar preconceitos e a mudar atitudes e práticas” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.21).

“Pais trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral têm utilizado licenças sem vencimento para acompanhamento de filhos menores, ao abrigo da lei de protecção da maternidade e da paternidade em vigor” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.21).

- e) Reduzir ou ajustar as horas de trabalho através da negociação “do mínimo de horas de trabalho/ano ou instituindo bancos de horas”, permitindo aos trabalhadores(as) o aumento de dias livres para prestar cuidados às crianças e adultos dependentes. Outra acção seria adoptar outra forma de trabalho como o tele-trabalho (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.23).

“Salvador Caetano, uma empresa do ramo automóvel, oferece aos trabalhadores a possibilidade de optarem por um regime de trabalho a tempo parcial ou a tempo integral, para facilitar a conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal. Com esta mesma preocupação permite o trabalho em casa em certas ocasiões, já que os mesmos possuem pequenas oficinas. Além da boa prática de conciliação trabalho-família, a empresa garante igualmente a qualidade e rapidez do serviço” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.23).

- f) “Conceder licenças às trabalhadoras grávidas para frequentarem cursos de preparação para o parto” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.31).

Todavia, primeiro há que avaliar as situações de trabalho nas empresas

procurando saber, por exemplo, a opinião, visão e expectativas dos colaboradores sobre as suas “dificuldades na conciliação entre actividade profissional e vida pessoal, bem como a existência de desigualdades no domínio das funções desempenhadas por homens e por mulheres e na progressão das respectivas carreiras profissionais” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.28).

Estas medidas quando implementadas pela entidade empregadora contribuem para que os seus trabalhadores(as) se sintam mais descontraídos, motivados e satisfeitos, o que se irá reflectir numa melhor performance desses e, logo, a produtividade será maior. E o facto dos trabalhadores se sentirem motivados leva a que estes passem palavra e para além de a empresa ficar bem vista, também outras entidades empregadoras irão aplicar essas ou outras iniciativas, devido ao êxito apresentado.

“As entidades empregadoras têm um papel fundamental na concretização destes objectivos [promover horários e condições de trabalho flexíveis]. Não só por serem responsáveis pela implementação de um conjunto de medidas que visem o equilíbrio da vida familiar e profissional, mas também por poderem sensibilizar os trabalhadores com acções específicas, garantindo-lhes os mesmos direitos no que respeita às prestações salariais e não salariais, na progressão das carreiras, no acesso à formação profissional e a outros benefícios sociais” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp.30).

## 5. Conclusão

Depois de toda esta exposição e de toda uma pesquisa, bastante construtiva tanto a nível pessoal como, espero eu, a nível social, concluo que as diferenças de género existentes, sejam elas biológicas ou culturais, são difíceis de qualificar, isto é, não podemos ou não deveríamos classificar os “traços de personalidade” como bons, maus, melhores/piores do que aqueles

ou “aqueleoutros”. Como seres humanos, somos caracterizados por várias variáveis, que vão muito mais além do que somente as diferenças de género, tais como: etnia, religião, cultura, meio familiar, orientação sexual, relações sociais, etc. É sim este conjunto de “variáveis” que deveremos ter em conta quando se quer definir ou caracterizar alguém. Mas esta “avaliação” não irá no sentido de se dizer ou afirmar que é uma boa ou má pessoa, que determinado indivíduo é fraco, incompetente, etc.

Uma realidade é que, independentemente de se ser homem ou mulher, há uns que mostram mais aptidão para uma coisa e outros para outra. Eu posso ser mulher e ter “jeito” para a mecânica e para o futebol, não depende do sexo mas sim dos interesses, dos gostos, das capacidades e competências. As mulheres não são melhores nem piores que os homens, simplesmente são diferentes. Há que valorizar a pessoa por aquilo que é, por aquilo que dá à sociedade como ser humano, e não por se ser homem ou mulher, por se ser branco ou preto, chinês ou brasileiro, por se ser homossexual ou heterossexual, etc.

Se todos nós, a sociedade, pensarmos assim, no meu entender e não pretendendo ser demasiado ingénua, a tão disputada igualdade de géneros seria ultrapassada. Os problemas com que ainda hoje nos deparamos, como as diferenças salariais, os diferentes trabalhos considerados característicos dos homens e outros das mulheres, a ascensão na carreira, as diferenças de tratamento, de oportunidades, as diferenças de taxas de desemprego, a dificuldade de conciliação família-trabalho, poderiam, pelo menos, ser mais atenuados. É claro, que todos teríamos que remar na mesma direcção e quando digo todos refiro-me às pessoas como seres individuais, às entidades empregadoras, ao Estado e às políticas. Porque não nos adianta ter uma lei que diz que temos direito a isto ou aquilo, se esta não for praticada por todos. Há que mudar mentalidades e não só as leis.

## 6. Bibliografia

- Amâncio, L. (2007). Dicionário de Filosofia Moral e Política: Instituto de Filosofia da Linguagem, [http://www.ifl.pt/ifl\\_old/dfmp\\_files/feminismo.pdf](http://www.ifl.pt/ifl_old/dfmp_files/feminismo.pdf), acesso em 19/03/09.
- Castro, A. (2006). Feminismo, [www.redejovensigualdade.org.pt/demulherparamulher/docs/ArtigoRe deRevistaXis.pdf](http://www.redejovensigualdade.org.pt/demulherparamulher/docs/ArtigoRe deRevistaXis.pdf), acesso em 19/03/09.
- Coelho, L. (2004). *Mulheres, família e mercado de trabalho: que desafios à regulação das economias pós-indústrias?* Centro de Estudos Sociais: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres (2001). *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – igualdade de género, desenvolvimento e paz para o século XXI*. Lisboa: CIDM.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.
- Comissão Europeia (1998). *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Comissão Europeia (2004). *Factos e Números Essenciais sobre a União Europeia*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Comissão Europeia (2004\*). *Guia EQUAL sobre a Integração da Perspectiva do Género*.
- Commission Européenne (2003). *L'emploi en Europe*. Eurostat: Bruxelles.
- Conselho da Europa (1999). *A abordagem integrada da igualdade de género (mainstreaming): enquadramento conceptual, metodologia e apresentação de "boas práticas"*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Cunha, R. (1998). Políticas para a conciliação trabalho-família. In M. Guerreiro. *Trabalho, família e gerações* (pp. 23-26). Lisboa:

CIES/ISCTE.

- EQUAL. (2006). Contributos EQUAL para a integração da igualdade de género no FSE 2007-2013. *Colecção Disseminar*, nº8.
- Ferreira, A. (2003). A mulher no sector dos serviços: percurso histórico e desigualdades, <http://campussocial.ulusofona.pt/pdf/curso1.pdf>, acesso em 13/03/09.
- Guerreiro, M. Dores (1998). A conciliação entre trabalho e vida familiar em Portugal. *Trabalho, família e gerações* (pp.33-38). Lisboa, CIES/ISCTE.
- Guerreiro, M. Dores, & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade Social Das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família*. Lisboa: CIES.
- Guerreiro, M., Lourenço, V., & Pereira, I. (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.
- Guiraldelli, R. (2007). Presença feminina no mundo do trabalho: história e actualidade. *Revista da Rede de Estudos do Trabalho*, nº1.
- Nogueira, C. (2005). Feminismo e Discurso do Género na psicologia Social: Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/4117/1/feminismo%20e%20discurso%20do%20g%C3%A9nero%20na%20psicologia%20social.pdf>, acesso em 20/10/08.
- Nogueira, C. (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9 (2), 57-72.
- Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideias. *Análise Social*, 156, 695-719.
- Poeschl, G., Murias, C., & Costa, E. (2004). Desigualdades sociais e representações das diferenças de género. *Análise Social*, 171, 365-387.
- Rato, H., Madureira, C., Alexandre, H., Oliveira, T., Lopes, A., & Neves, M. (2008). *Promoção da igualdade de Género – Volume 1*.
- Santos, G. (2007). *O desenvolvimento de carreira dos académicos: uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Escola de

Economia e Gestão: Universidade do Minho.

Torres, A., Silva, F., Monteiro, L., & Cabrita, M. (2005). *Homens e Mulheres entre família e trabalho*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

União Europeia (1996). *Carta Social Europeia*.