



UNIVERSIDADE DOS AÇORES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E GESTÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS ECONÓMICAS E
EMPRESARIAIS

GÉNERO E PROFISSÕES: UMA ANÁLISE EMPÍRICA PARA PORTUGAL

Isabel Cristina dos Santos Furtado

Orientador: Professor Doutor José António Cabral Vieira

Ponta Delgada, Setembro de 2013

UNIVERSIDADE DOS AÇORES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E GESTÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS ECONÓMICAS E
EMPRESARIAS

GÉNERO E PROFISSÕES: UMA ANÁLISE EMPÍRICA PARA PORTUGAL

Isabel Cristina dos Santos Furtado

Orientador: Professor Doutor José António Cabral Vieira

Ponta Delgada, Setembro de 2013

Resumo

Esta dissertação analisa a percepção dos portugueses relativamente à existência de profissões tipificadas em formatos femininos e masculinos, em Portugal, bem como a percepção destes indivíduos relativamente aos fenómenos de preconceito na escolha de uma profissão maioritariamente ocupada pelo sexo oposto. Para o efeito, foi realizado um inquérito por questionário a 634 portugueses. Os resultados apontam para o conhecimento dos portugueses relativamente à existência de profissões tipificadas como masculinas e femininas e através da análise da regressão, foi possível analisar-se as determinantes dessa percepção. Verificou-se que as mulheres apresentam uma menor probabilidade, em relação aos homens, de considerar que existem profissões típicas a cada sexo. Estas apresentam ainda maior probabilidade de considerar que os homens têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por mulheres. Os homens, por sua vez, apresentam também maior probabilidade em considerar que as mulheres têm preconceito em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens.

Palavras-chave: Profissões tipificadas por sexo, discriminação sexual no mercado de trabalho, discriminação salarial, preconceito, mulher no mercado de trabalho, segregação ocupacional, Portugal.

Abstract

This dissertation analyses the perception of the portuguese on the existence of professions typified formats male and female, in Portugal, as well as the perception of these individuals with the phenomena of prejudice in choosing a profession mostly occupied by the opposite sex. For this purpose, we conducted a questionnaire survey of 634 Portuguese. The results point to the knowledge of the portuguese on the existence of professions typified as masculine and feminine, and through regression analysis, it was possible to analyze the determinants of this perception. It was found that women have a lower probability, compared to men, considering that there are occupations typical to each gender. These have even more probability to consider that men have prejudices choose a profession mostly occupied by women. The men, meanwhile, have also most probability to consider that women have a prejudice in choosing a profession mostly occupied by men.

Keywords: Jobs typified by gender, sex discrimination in the labor market, wage discrimination, prejudice, women in the labor market, occupational segregation, Portugal.

Dedicatória

*Em memória de meu pai e irmão, por todo o amor e sabedoria
que me transmitiram.*

*À minha mãe, que um dia sonhou e hoje compartilha
este momento importante.*

Agradecimentos

Um sincero agradecimento ao meu orientador, Professor Doutor José António Cabral Vieira, pela sua valiosa orientação científica, colaboração, disponibilidade, reflexão crítica e incentivo dispensado ao longo deste trabalho de investigação.

À Universidade dos Açores, Universidade do Algarve, Universidade Nova de Lisboa e Universidade do Minho, pela simpatia e paciência na divulgação do inquérito por questionário.

À família, amigos e colegas, pela paciência, apoio e incentivo necessário para a concretização desta dissertação.

Uma palavra especial para o Bruno, pelo carinho e motivação.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

Índice

Resumo	iii
Abstract	iv
Dedicatória	v
Agradecimentos	vi
Índice	vii
Lista de Tabelas	viii
Lista de Figuras	x
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	5
2.1. A evolução da participação da mulher no mercado de trabalho	5
2.2. Enquadramento Institucional	9
2.3. Enquadramento Teórico.....	13
2.3.1. A socialização e a construção de uma identidade de género.....	13
2.3.2. A discriminação e a segregação ocupacional no mercado de trabalho.....	19
2.4. Evidência Empírica.....	36
3. Análise Empírica para Portugal	44
3.1. Breve apresentação do problema a analisar	44
3.2. Análise à perceção dos portugueses	44
3.2.1. Dados e Caraterização da amostra.....	44
3.2.2. O Modelo Econométrico	53
3.2.3. Resultados da Estimação.....	56
3.2.3.1. A perceção da existência de profissões tipicamente masculinas e de profissões tipicamente femininas	56
3.2.3.2. A perceção sobre o preconceito em escolher uma profissão maioritariamente ocupada pelo sexo oposto	59
4. Conclusões	65
Anexos	67
Referências Bibliográficas	73

Lista de Tabelas

Tabela 1. Frequências dos indivíduos que consideram existir profissões tipicamente masculinas e/ou femininas	48
Tabela 2. Frequências da percepção dos portugueses relativamente à tipificação de profissões	49
Tabela 3. Frequência de indivíduos na amostra que consideram que os indivíduos do sexo masculino têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por mulheres	51
Tabela 4. Frequência de indivíduos que consideram que o preconceito relativamente aos homens ocuparem profissões maioritariamente femininas se tem esvanecido ao longo do tempo	51
Tabela 5. Frequência de indivíduos na amostra que consideram que os indivíduos do sexo feminino têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens	52
Tabela 6. Frequência de indivíduos que consideram que o preconceito relativamente às mulheres ocuparem profissões maioritariamente masculinas se tem esvanecido ao longo do tempo	53
Tabela 7 - Considera que existem profissões tipicamente masculinas e profissões tipicamente femininas? Sim (1) Não (0)	56
Tabela 8 - Considera que essa diferença se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim (1) Não (0)	58
Tabela 9 - Considera que os homens têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por mulheres? Sim (1) Não (0)	59
Tabela 10 - Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim (1) Não (0)	61

Tabela 11 - Considera que as mulheres têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens? Sim (1) Não (0)	62
Tabela 12 - Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim (1) Não (0)	63
Tabela A1. Sexo dos inquiridos	68
Tabela A2. Estado civil dos inquiridos	68
Tabela A3. Habilitações literárias dos inquiridos	68
Tabela A4. Frequência de indivíduos que consideram que a diferença relacionada com a existência de profissões tipicamente masculinas e/ou femininas se tem desvanecido...	68

Lista de Figuras

Figura 1. Idade dos inquiridos	46
Figura 2. Situação profissional dos inquiridos	47

1. Introdução

Nos últimos anos, a sociedade de forma geral tem se tornado cada vez mais consciente das diferenças e da multiplicidade de papéis sociais nela existentes. As mudanças resultantes deste processo de conscientização podem ser vistas a partir do desenvolvimento de conceitos e teorias que passam a dar novas interpretações à realidade. No entanto, ainda existem interpretações resistentes ao tempo e presente em diversas culturas. Uma delas é precisamente a caracterização da mulher.

Desde cedo, os indivíduos aprendem e transmitem diversas concepções, como a de que as meninas devem ser dóceis e os meninos assertivos. A própria educação escolar, na maioria das vezes, reforça estas diferenças sob a forma de estereótipos sexistas relativos aos mais diversos aspetos.

Atualmente, existe ainda um quadro variado de estereótipos que caracterizam as mulheres como menos capacitadas, ocasionando, por exemplo, padronizações referentes aos tipos de profissões consideradas masculinas e femininas e dificultando, entre outras coisas, as suas possibilidades de entrada ou ascensão no mercado de trabalho (Belo e Camino, 2010).

As evidências empíricas têm mostrado que as profissões ligadas à construção civil, como pedreiros, mestre de obra e engenheiros (engenharia civil, mecânica, elétrica, de minas, entre outras.), e as carreiras militares, policiais, mecânicos e motoristas, entre outros, são essencialmente, as profissões caracterizadas em formatos masculinos. Relativamente às profissões caracterizadas em formatos femininos é possível referir-se as profissões ligadas ao cuidado de idosos, empregadas domésticas, enfermeiras, secretárias, rececionistas, educadoras de infância, assistentes sociais, entre outras.

Contudo, cada vez mais, as mulheres têm reclamado o seu lugar nas profissões tipificadas¹ como masculinas.

Historicamente é possível observar-se que a inserção da mulher no mercado de trabalho iniciou-se, especialmente, nos centros urbanos, por volta dos anos 40 e 50, o que provocou várias alterações de ordem económica e familiar. Os trabalhos femininos caracterizavam-se pela subordinação à hierarquia masculina, sendo inclusive denominados de atividades de apoio (Assis, 2009).

De acordo com Galeazzi (2003), as mulheres, além de estarem mais expostas ao desemprego, permanecem por mais tempo à procura de trabalho. Uma vez empregadas, a desigualdade expressa-se, sobretudo pela segregação ocupacional e pela renumeração inferior: as mulheres desempenham ocupações de status mais baixo, com menores oportunidades de desenvolvimento e ascensão ocupacional, bem como vínculos de trabalho mais frágeis.

Deste modo, os estudos sobre a discriminação no mercado de trabalho e a segregação ocupacional, sejam eles de género, cor, ou outro aspeto, têm como motor propulsor a observação de diferenciais de rendimentos entre os grupos analisados, isto é, diferenças de rendimentos entre homens e mulheres ou entre negros e brancos. Por outras palavras, foi a perceção de constantes diferenciais de rendimentos entre diversos grupos e a procura de razões para a explicação desse diferencial que fez com que surgissem estudos acerca da discriminação e segregação ocupacional. Torna-se assim

¹ De acordo com Santos (2011) a tipificação encontra-se aliada ao movimento de categorização social, capaz de sinalizar o espaço identitário onde cada sujeito pertence, distinguindo-o dos demais e fornecendo, simultaneamente, uma definição, uma auto-definição que é uma parte do auto-conceito. A categorização não é somente descritiva ou prescritiva, ela é, igualmente avaliativa. Fornece uma avaliação, normalmente partilhada ou consensual de uma categoria social e deste modo dos seus membros face a outras categorias sociais relevantes. Sucintamente, a utilização de formas identitárias entendidas como sistemas de significado particularmente típicas que estruturam as narrativas biográficas e permitem esquematizar as configurações relacionais sociais, tendo em conta a pluralidade de formas identitárias de acordo com o tempo e o contexto têm sempre o mesmo objetivo: a identificação do eu, distinguindo-o do outro.

possível entender-se que tanto a segregação ocupacional como a discriminação desempenham um forte papel para a explicação dos diferenciais de rendimento entre homens e mulheres, bem como contribuem para a geração de injustiças no mercado de trabalho e alocação insuficiente da força de trabalho.

Não haveria motivos para discussão se o fato de que homens e mulheres concentram-se em diferentes ocupações e exerçam diferentes funções não tivesse consequências. Entre grupos socialmente desiguais, separá-los e atribuir-lhes diferentes funções facilita tratá-los desigualmente. Nas sociedades contemporâneas, nas quais as ocupações dos indivíduos os localizam no sistema social de renda e status, segregar os sexos em diferentes ocupações contribui para menores remunerações e menor poder social para as mulheres no trabalho, em suas famílias e na sociedade. As consequências destas diferenças repercutem em toda a sociedade, de várias maneiras, a segregação por sexo no mercado de trabalho tem um papel fundamental na manutenção da desigualdade de sexo (Paula, 2012).

Embora esta discriminação seja economicamente real, na maioria das vezes não se admite publicamente que ela exista. Muitas vezes, no quotidiano fala-se disto como um fato ultrapassado, não se admitindo que as situações discriminatórias contra as mulheres ainda moldam as ações dos indivíduos. Pode-se assim afirmar que esta discriminação apresenta-se de maneira subtil, pouco reconhecível à primeira vista e geralmente acompanhada de um discurso justificador.

A segregação entre homens e mulheres por profissões é um aspeto que tem sido analisado no âmbito da teoria económica sendo várias as teorias que a suportam. Essas teorias serão revistas e apresentadas no âmbito deste trabalho.

O presente estudo pretende investigar as percepções dos portugueses construídas socialmente a respeito dos papéis masculinos e femininos no contexto de trabalho, estudando tal problemática a partir da sua realidade social e concebendo os indivíduos como personagens ativos que constroem e compartilham as suas próprias representações. Diante de observações como essas, o presente estudo procura ainda observar as concepções preconceituosas construídas socialmente a respeito dos papéis masculinos e femininos no contexto de trabalho.

Em particular, pretende-se investigar e conhecer a percepção dos portugueses relativamente à existência e ao processo de caracterização das profissões tipificadas em formatos femininos e masculinos, em Portugal, bem como a percepção destes indivíduos relativamente aos fenómenos de preconceito na escolha de uma profissão maioritariamente ocupada pelo sexo oposto.

Este trabalho encontra-se organizado da seguinte forma: o Capítulo seguinte faz-se no âmbito da revisão da literatura, uma exposição acerca da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, um enquadramento institucional e teórico e apresenta-se alguma evidência empírica, retirada de outros estudos, que permitirá investigar alguns exemplos de profissões tipificadas em formatos masculinos e femininos, bem como a dificuldade de entrada das mulheres nas profissões tipificadas como masculinas. Além disso, procura-se mostrar a existência de fenómenos de discriminação no mercado de trabalho. No Capítulo 3 descreve-se a metodologia a utilizar e apresenta-se uma análise empírica para Portugal. Por fim, no Capítulo 4 apresenta-se as principais conclusões.

2. Revisão da Literatura

2.1. A evolução da participação da mulher no mercado de trabalho

No que diz respeito às desigualdades de género nas relações de trabalho, as mulheres têm sido tratadas ao longo dos anos, de forma discriminatória, tornando pertinente a realização de uma breve exposição acerca da evolução da participação da mulher no mundo do trabalho.

No passado e durante séculos, a sociedade reconhecia apenas o homem como chefe legítimo da família, cabendo a estes a responsabilidade pela coesão familiar, educação dos filhos e afazeres domésticos. As mulheres exerciam apenas o papel de esposas, mães e donas de casa, sendo o trabalho remunerado exclusivamente, uma função masculina.

Com a I e II Guerras Mundiais, a participação da mulher no mercado de trabalho, tornou-se indispensável, uma vez que os homens iam para as batalhas e as mulheres assumiam os negócios da família e conseqüentemente a posição dos seus maridos no mercado. Quando a guerra acabou, muitos homens haviam morrido, e os que sobreviveram ficaram mutilados. Dessa forma, houve a necessidade de as mulheres deixarem as suas casas e filhos, para passarem a fazer o trabalho que antes era realizado pelos homens. Foi devido à necessidade de sustentar a família no pós-guerra, que as mulheres começaram a fazer parte do mundo do trabalho. Porém, os seus trabalhos não tinham valor e eram desprezados pela sociedade. As mulheres realizavam então trabalhos como professoras de piano, doçarias por encomenda, arranjos de flores, entre outros, iniciando-se a sua entrada informal no mundo do trabalho (Assis, 2009).

Em Portugal, os fatores de ordem económica relacionados com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho está relacionado com o fato de se considerar que este surgiu por via dos baixos salários masculinos e consequentemente como meio de suprir as restrições orçamentais do agregado (Melo et al, 2002).

De acordo com Assis (2009) a crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram também para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino, tornando possível o aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho.

A rapidez da inserção da mulher no mercado de trabalho e a sua crescente participação nesse contexto merecem ser alvo de reflexões e discussões sobre o assunto. Esta expansão da participação da mulher no cenário económico, não se explica apenas por ser, a mulher, uma renda complementar da família, vai além disso. O que ocorre no cenário mundial é uma mudança social. Algumas explicações para essa grande participação feminina no mercado de trabalho devem-se ao fato da emancipação da mulher, independência financeira, desemprego e necessidade de complementar-se a renda familiar (Assis, 2009).

De acordo com Castells (2009), a inserção do trabalho feminino explica-se em três fatores, isto é, crescimento da economia informacional global, mudanças tecnológicas no processo de reprodução, desenvolvimento do movimento feminista.

Já Leite (2009), afirma que o maior fator que influenciou essa participação feminina, foi a necessidade básica que todo o indivíduo possui de trabalhar para conseguir uma realização pessoal, e, até mesmo uma fonte de prazer.

Outro aspeto relevante para o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho diz respeito à escolaridade feminina. As evidências empíricas mostram que ao

longo dos tempos tem havido uma evolução em termos de escolaridade feminina. Deste modo, as mulheres mostraram-se mais preparadas educacionalmente do que alguns homens (Assis, 2009).

Além da conquista por alguma igualdade em relação ao trabalho, as mulheres conseguiram também alguns benefícios, como, por exemplo, o divórcio, o direito a matricular-se em cursos superiores, a ampliação da licença de maternidade, entre outros.

A partir dos anos 80, em Portugal, já era possível observar-se mulheres com melhores empregos e ocupações e com acesso a profissões de nível superior por mulheres escolarizadas. A partir de 1990 foi possível observar-se ainda um aumento na renda feminina, um aumento no número de famílias chefiadas por mulheres, e, também, um aumento da escolaridade. Porém, nos anos 90, era ainda necessário diminuir a taxa de analfabetismo e estabilizar a tendência da queda da taxa de fecundidade (Assis, 2009).

Este problema da queda da taxa de fecundidade pode ser explicado pelo fato de as mulheres terem de conciliar o trabalho doméstico e vida familiar, com o trabalho profissional. As evidências empíricas têm mostrado, que para sua segurança no trabalho, as mulheres têm adiado a maternidade. Este fato trás consigo problemas de ordem social, como o envelhecimento da população.

Ora, o número de filhos é um grande fator de influência na participação da mulher no mercado de trabalho, ou seja, quanto maior for o número de filhos, menor a probabilidade de participação da mulher no mercado de trabalho.

A queda da taxa de fecundidade e o aumento do nível de instrução da população feminina têm acompanhado a evolução da mulher no mercado e a evolução da sua renda (Assis, 2009). De acordo com o INE, no boletim intitulado *Estatísticas Femininas: Ser*

Mulher em Portugal (2012), estas adiam o casamento e a maternidade para apostarem na sua educação e na sua profissão.

As mulheres foram conseguindo assim, de forma moderada, alguma igualdade entre os sexos e hoje, já há muitas mulheres inseridas no mercado de trabalho como colaboradoras, mas também, grande parte exercendo o papel de líder. Dessa forma, as mulheres desenvolveram a capacidade para a liderança e provaram que são capazes tanto quanto os homens na realização de qualquer tarefa (Assis, 2009).

Contudo, as comparações entre homens e mulheres continuam a manifestar-se, apresentando-se como barreiras invisíveis que surgem de forma subtil, barrando a entrada das mulheres a determinadas profissões ou não permitindo que estas ascendam na carreira. Estas comparações apresentam um forte impacto nas questões relacionadas com as disparidades de género, nomeadamente nas diferenças de cargos e salários, ocorrendo uma divisão sexual do trabalho. As mulheres ocupam assim determinados setores como por exemplo, o setor de recursos humanos e a área administrativa, ocorrendo uma segregação ocupacional. Além disso, de acordo com Assis (2009), há algumas empresas onde ainda existem cargos que só podem ser ocupados por mulheres. Este é o exemplo das maquilhadoras.

É verdade que, nos nossos dias, as mulheres começam a ocupar áreas tradicionalmente afetas aos homens apesar de as questões associadas ao género serem ainda um fator de resistência, tanto do lado da procura como do lado da oferta. Os postos de trabalho em tribunais superiores, em governos, no topo de grandes empresas, na engenharia civil, no comando de tropas, pilotando aviões, entre outros, são um bom exemplo de postos considerados tipicamente masculinos, que começam a ser ocupados

por mulheres. Contudo, estas apresentam-se em minoria comparado com o número de homens a ocupar os mesmos postos e apresentam salários mais baixos.

2.2. Enquadramento Institucional

As desigualdades no mercado de trabalho podem expressar-se relativamente ao género, raça, religião entre outras, e existem quando os trabalhadores aparentemente semelhantes, do ponto de vista das suas características produtivas, são tratados de forma diferente devido ao sexo, raça, ideologia política, entre outros, causando-lhes situações de desvantagem em relação aos outros trabalhadores aparentemente similares.

Na sociedade atual, as desigualdades no mercado de trabalho são ainda bastante notórias, apesar de todas as medidas e políticas que têm vindo a ser implementadas em Portugal e nos restantes países da União Europeia.

A intervenção da mulher no mercado de trabalho determinou um novo olhar sobre a sua posição, não só como agente económico, mas também como membro da família e da sociedade. Num mercado masculinizado, onde o trabalho feminino apareceu como complemento e em posição de subalternidade face ao trabalho desenvolvido pelo homem, os avanços afetivos não têm sido muitos, mas têm-se mostrado relevantes.

Foi no decurso dos anos setenta que se verificou o tratamento mais significativo das situações de discriminação, com a implementação de medidas corretoras de desigualdade e com a introdução e desenvolvimento do conceito de discriminação positiva. A discriminação positiva consiste em favorecer um indivíduo ou um grupo de indivíduos com o objetivo de eliminar desigualdades historicamente acumuladas, tentando garantir a igualdade de oportunidades, bem como compensar perdas provocadas pela

discriminação e/ou marginalização, decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de género, entre outros. Segundo esta teoria deve-se dar tratamento preferencial aos membros de grupos sociais mais desfavorecidos.

A igualdade de oportunidades e de tratamento encontra consagração constitucional no artigo 13 da Constituição da República Portuguesa ao estipular no nº 1, que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e, no nº 2, que “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, (...)” – princípio de não discriminação ou vertente negativa do princípio da igualdade. Mais à frente, a Constituição da República Portuguesa reforça o princípio da igualdade ao prever, em matéria laboral, nos artigos 47, 50 e 58 nº 2 b) e c), respetivamente, que todos têm direito à liberdade de escolha e acesso à função pública, a cargos públicos e onerando o Estado no dever de promover a “igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categoria profissionais” – artigo 58 nº 2 b).

Também no artigo 59 nº 1 é consagrada a proibição da discriminação em razão do sexo, em matéria de renumeração, organização do trabalho, prestação do trabalho, repouso, lazer e assistência em caso de acidente ou doença.

A nível do normativo comunitário, o artigo 119 do Tratado de Roma e posteriormente a Diretiva 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro de 1975, já previam a necessidade de cada Estado implementar o princípio da igualdade retributiva entre os trabalhadores masculinos e femininos.

A Diretiva 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, revogada pela Diretiva 2006/54/CE de 5 de Julho, a partir de Agosto 2009, tem como objetivo assegurar a aplicação do princípio de igualdade de oportunidades de tratamento entre homens e mulheres em áreas relacionadas com o emprego e com a atividade profissional. Para o efeito, contém disposições de aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de acesso ao emprego, incluindo promoção e formação profissional; condições de trabalho, incluindo a renumeração; e regimes profissionais de segurança social. Esta diretiva comporta ainda disposições para garantir a eficácia da sua aplicação, reconhecendo a necessidade de os Estados membros implementarem medidas que permitam a qualquer pessoa lesada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento, recorrendo à via judicial para valer os seus direitos. É precisamente uma forma de eliminar a discriminação direta e indireta entre os sexos (Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, 2006).

Todos os países membros da União Europeia são obrigados a respeitar estas normas.

Recentemente e por efeito da alteração produzida pelo Tratado de Amesterdão no artigo 119 do Tratado de Roma, agora 141, verifica-se que o Conselho, após consulta ao Comité Económico e Social pode adotar medidas destinadas a garantir a igualdade de oportunidades e renumeração por trabalho igual ou de valor igual. Trata-se de uma alteração significativa na medida em que, anteriormente, o artigo 119 limitava-se a dar o sentido das orientações dos Estados, sobre a igualdade de renumeração, enquanto que, agora, o Conselho pode deliberar sobre a matéria (artigo 141 .3)².

² O Tratado de Amesterdão veio confirmar a importância da igualdade de oportunidades no projeto de integração europeia e abriu novos horizontes nesta matéria. Foram definidas novas estratégias de emprego onde a igualdade de oportunidades ficou explícita. Em Novembro de 1997, os Chefes do Estado e de Governo, reunidos na Cimeira Extraordinária do Emprego, em Luxemburgo, ao aprovarem uma nova estratégia europeia de emprego, reconheceram a necessidade de dedicar uma maior atenção à problemática da mulher no mercado de trabalho, por se tratar de matéria com relevância económica.

Apesar do contributo do legislador nesta matéria de discriminação, as questões judiciais, em Portugal, mantêm-se em reduzido número e na sua maioria versam sobre discriminação não fundamentada no sexo. Com efeito, o princípio da igualdade preconizado no artigo 13 da Constituição da República Portuguesa quando interpretado em matéria de discriminação sexual deverá sê-lo, sempre, tendo em conta que não poderá ser permitida qualquer diferenciação infundamentada, arbitrária ou contrária aos princípios constitucionais (Silva, 1999).

Gomes Canotilho e Vital Moreira apresentam alguns critérios de aferição das medidas de diferenciação, referindo que as mesmas deverão ser materialmente fundadas sob o ponto de vista da segurança jurídica, da proporcionalidade, da justiça e da solidariedade e não se baseiam em qualquer motivo constitucionalmente impróprio. Só serão de admitir aquelas diferenciações de tratamento que se baseiam numa distinção objetiva de situações, não se fundamentem nos motivos citados no artigo 13 n.º 2, que tenham um fim legítimo segundo o ordenamento constitucional e se revelem necessárias, adequadas e proporcionadas à satisfação do seu objetivo (Silva, 1999).

No caso específico de Portugal, observando-se o Código do Trabalho, artigos 24.º e 25.º, pode-se verificar que estes defendem o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho e a proibição da discriminação (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro). Esta é mais uma forma de combater a desigualdade.

Ainda em Portugal, o Quadro de Referência Estratégica Nacional identifica a promoção da igualdade do género como um dos motores fundamentais para o desenvolvimento do país. Investir na igualdade de género é fundamental para melhorar as condições económicas, sociais e políticas. E, segundo as Nações Unidas, apresenta

um efeito multiplicador na produtividade, eficiência e crescimento económico sustentável.

Os países têm, forçosamente, de apostar na diversidade para alcançar padrões de uma sociedade mais justa e inclusiva. Quaisquer que sejam os fatores de discriminação (sexo, etnia, idade, religião, deficiência, entre outros) terão de ser eliminados. A idade e o percurso civilizacional das nações, afetam as sociedades transversalmente, independentemente, das suas posições geopolíticas (Duarte et al, 2008).

2.3. Enquadramento Teórico

São várias as teorias que procuram explicar as desigualdades entre os sexos. Nos últimos anos, o estudo das desigualdades obteve especial atenção dos cientistas sociais, com especial enfoque para os economistas e os sociólogos. As teorias, partam elas de uma visão económica ou sociológica, acabam por complementar-se no estudo e na explicação destas desigualdades. Deste modo, esta análise económica pretende integrar não só a sociologia como também outras ciências humanas como a história e a psicologia social.

2.3.1. A socialização e a construção de uma identidade de género

O patriarcalismo é uma das estruturas sobre as quais assentam as sociedades contemporâneas e demonstra, na maioria delas, a capacidade de influenciar a dinâmica social. Esta construção possui um dinamismo tão articulado e constante que acaba parecendo aos indivíduos algo universal e natural. Entretanto, ao partir-se de uma visão

sociológica observa-se que toda essa construção é o resultado de um sistema de significação que pode ser chamado de “cultura ocidental moderna”, e as suas consequências aparecem, de forma visível, nas questões relacionadas com o sexo.

Nos últimos anos, algumas dessas culturas têm-se tornado mais consciente da multiplicidade de papéis sociais nelas existentes. Apesar das mudanças que se tem verificado, existem interpretações resistentes ao tempo. Uma delas é a caracterização dos papéis destinados a ambos os sexos, resultado de um sistema de significados capaz de moldar a percepção dos indivíduos para aceitarem os fenômenos que ocorrem à sua volta. (Belo et al, 2008).

O gênero enquanto categoria social e construção social, refere-se aos papéis veiculados por uma sociedade, papéis que regem comportamentos predeterminados como sendo apropriados e característicos de homens e mulheres (Miranda, 2008). Em muitas destas chamadas “culturas ocidentais modernas”, por exemplo, os indivíduos aprendem desde cedo concepções como a de que as meninas são dóceis, enquanto os meninos devem ser assertivos. Daí, são reforçadas as diferenças sob a forma de estereótipos sexistas relativos aos mais diversos aspetos, incluindo o mercado de trabalho (Belo et al, 2008).

Ora, no nosso quotidiano, pode-se observar muitos exemplos daquilo que é entendido ser “próprio de menino” e “próprio de menina”, desde os brinquedos que serão manipulados até às roupas que irão vestir, ao comportamento, as áreas que estudarão e as atividades que irão desenvolver. Este processo de interiorização das normas e valores da sociedade designa-se de socialização (Souza, 2008).

A socialização tem surgido em diversas áreas, como por exemplo na área da infância, da educação, da família, das profissões, da economia, da comunicação, entre outras,

procurando explicar os diferentes fenómenos e, permitindo um conhecimento mais detalhado acerca do fenómeno em análise (Abrantes, 2011).

De acordo com Souza (2008), a socialização consiste na interiorização que cada indivíduo faz, desde que nasce e ao longo da sua vida, das normas e dos valores da sociedade em que está inserido e dos seus modelos de comportamento. Socializar é inculcar no indivíduo os modos de pensar, de agir e de agir em grupo em que ele está inserido. É um processo de aprendizagem que mesmo acontecendo durante toda a vida dá-se com intensidades e em contextos diferentes. Existem dois tipos de socialização, a primária e a secundária. A primária ocorre durante a infância, onde a criança aprende e interioriza a linguagem, regras básicas da sociedade, a moral e os modelos de comportamento do grupo a que pertence. Esta socialização tem um valor primordial para o indivíduo e deixa marcas muito profundas em toda a sua vida, já que é aí que se constrói o primeiro mundo do indivíduo. Já a socialização secundária é todo e qualquer processo subsequente que introduz um indivíduo já socializado em novos setores do mundo objetivo da sua sociedade (escola, trabalho, grupos de amigos, entre outros), existindo uma aprendizagem das expectativas que a sociedade ou o grupo depositam no indivíduo relativamente ao seu desempenho assim como dos novos papéis que o indivíduo vai assumir nos vários grupos a que vai pertencendo e nas várias situações em que é colocado. Sintetizando, a socialização é o processo pelo qual o indivíduo é absorvido pela cultura da sua sociedade, é uma aprendizagem que permite ao indivíduo adaptar-se aos grupos, às normas e aos valores. É um processo permanente de aprendizagem das condutas.

Para Dubar (1997) o processo de socialização é uma construção lenta e gradual de um código simbólico que permitirá obter uma representação do mundo para cada indivíduo e da identidade que cada indivíduo quer assumir nesse mundo por si

representado. A socialização é neste ponto de vista, um processo de construção identitário amplificado não só pela família ou pela escola, mas também pelo indivíduo que negocia e reinterpreta os vários sistemas tipificados, as várias opções de conduta, as ambivalências presentes nos sentimentos de pertença e de referência e define uma identidade pessoal e uma forma singular de se mover e ler a realidade social (Santos apud Dubar, 2011).

Uma vez que a socialização dá-se de maneira contínua, envolve variadas instâncias sociais. Essas instâncias formais e informais são fundamentais no processo de produção de homens e mulheres. A familiarização com a qual nos manifestamos acerca da divisão sexual do mundo só é possível mediante o trabalho coletivo de socialização do biológico e de biologização do social que objetivam a naturalização do mundo (Souza, 2008). Deste modo, considerar uma certa profissão ou ocupação feminina ou masculina implica examinar a dinâmica cultural de uma sociedade, pois todas as atividades humanas são mediadas pela cultura. É através deste arsenal de signos e símbolos que as atividades adquirem sentido e os seres humanos tornam-se capazes de comunicar. As diferenças entre homens e mulheres constroem-se assim na vida social. Nesse sentido, as relações de género estabelecem-se para além do biológico, passando por uma construção, que é, acima de tudo social (socialização do biológico) (Narvaes e Oliveira, s.d.).

Por outras palavras, homens e mulheres fazem emergir e estruturam as profissões, isto é, constroem as próprias identidades das profissões. Contudo, a grande diversidade cultural no que respeita às relações entre homens e mulheres torna claro que não são as diferenças biológicas que podem proporcionar uma explicação para as definições sociais do que é ser homem e ser mulher numa determinada sociedade e, portanto, não são o fator determinante de definição de uma identidade.

Segundo Escobar (2004), a identidade é fruto de socializações sucessivas. A socialização não assegura somente que a esfera dos fenómenos psicológicos seja permeada continuamente pelas forças sociais, mas também que a realidade psicológica dos indivíduos esteja numa relação dialética com a estrutura social.

Berger refere ainda que ao considerar-se que o indivíduo é socializado, acaba-se automaticamente por considerar que as identidades são interiorizadas.

É ainda necessário que se entenda que a identidade, com as suas ligações próprias à realidade psicológica existe dentro de um mundo específico socialmente construído. Deste modo, ao abordar estas questões é sempre necessário que cada um de nós se coloque num determinado contexto. No caso deste estudo, numa cultura ocidental, ainda patriarcal, onde a própria linguagem torna-se no fundamento e na instrumentalidade da construção social da realidade, na medida em que focaliza, modela e objetiva a experiência individual (Escobar, 2004).

A teoria dos papéis ajuda a perceber como o desempenho social do indivíduo resulta dos comportamentos que interiorizou, no decurso do seu processo de socialização, em função das expectativas geradas no grupo e pelo grupo de pertença. A partir desta teoria, poderão tornar-se visíveis nas crianças algumas avaliações dos papéis do homem e da mulher, no que diz respeito, quer à vida familiar e doméstica, quer à profissional, isto é, à divisão sexual do trabalho. Frequentemente se fez corresponder ao campo emergente da sociologia do género uma sociologia dos papéis sexuais, expressão que foi abandonada devido ao fato de ignorar a variação situacional da afirmação dos papéis. No entanto, a teoria dos papéis revela-se importante, na medida em que ainda se podem reconhecer papéis sociais exclusivos ou largamente específicos de um sexo (Miranda, 2008).

A teoria da socialização começou por assentar no conceito de papel, tendo enfoque nos processos básicos através dos quais as crianças desenvolvem adequadamente as suas identidades de género e aprendem comportamentos normativos de género. Na perspetiva da teoria da aprendizagem social, a criança é socializada, isto é, adquire os comportamentos, atitudes e valores culturalmente apropriados ao seu género, através do reforço seletivo e da observação de modelos reais ou simbólicos, particularmente do mesmo género. Através de sanções positivas ou negativas na (não) adoção dos comportamentos apropriados ao seu sexo biológico, e a partir da identificação com os pais, professores e amigos do mesmo sexo, as crianças vão assimilando quais os tipos de atitudes e atividades que deverão adotar para interagirem de acordo com o seu sexo, no fundo, para assumirem papéis de género adequados. As crianças assumem aqui um papel relativamente passivo no processo de aprendizagem, este modelo explicativo sofreu algumas críticas precisamente por desvalorizar variáveis como os conceitos previamente aprendidos, a perceção da situação e a motivação, as quais interferem no processo complexo da aprendizagem por observação.

O interacionismo simbólico enfatiza os processos de interação através dos quais se produzem diferenças de género no quotidiano, no fundo, os processos de negociação dos papéis de género, por contraste à conceção parsoniana de papel, estática e determinística. As crianças são aqui vistas, não como organismos passivos mas como seres que estão ativamente envolvidos nas interações nos vários contextos físicos e sociais. A designação de interacionismo simbólico justifica-se na medida em que, para além da ênfase sobre os padrões dinâmicos das interações, evidencia-se a comunicação simbólica, portanto, a linguagem verbal e não verbal como os gestos, o vestuário, as expressões faciais, entre outros, sendo a globalidade destes aspetos bastante relevantes para a análise das situações sociais em que o género é construído processualmente.

A perspectiva da sociologia da ação, vê precisamente a socialização como interação, em que o objetivo é analisar os processos de interação através dos quais se constroem as identidades de gênero nos vários contextos de socialização durante a pré-adolescência. Nesta perspectiva, o processo de socialização centra-se na comunicação e nos sucessivos contatos com o mundo simbólico do universo cultural em que o ser social cresce. Desta forma, a socialização corresponde à participação progressiva da criança, jovem ou adulto, no jogo de trocas simbólicas e complexas que fazem a sociedade existir (Miranda, 2008).

2.3.2. A discriminação e a segregação ocupacional no mercado de trabalho

O trabalho concebido por alguns autores como fonte de realização pessoal, elemento de apropriação da autonomia e central na constituição identitária dos indivíduos, foi ao longo da história se formalizando em diferentes tipos de trabalho. Essa formalização fez com que o trabalho remunerado passasse a ser visto como masculino e o trabalho doméstico como feminino, já que o cuidar é concebido como uma ação natural da mulher (Belo e Camino, 2010).

Na visão de Boudieu (2007) este ato de dividir em masculino e o feminino, sob o prisma puramente biológico, configura uma divisão sexual do trabalho que atribui funções e responsabilidades alheias às vontades e escolhas dos sujeitos. É uma forma de fazer com que as representações mentais de percepção (o conhecimento e o reconhecimentos) das diferenças sejam transformadas em representações objetais, ou seja, em ações que objetivam essas diferenças. Esses critérios de representação

funcionam como sinais, emblemas e estigmas que podem ser utilizados para impor uma visão do mundo somente através dos princípios de divisão.

É necessário salientar-se que, nas visões clássicas da economia, o trabalho consiste em atividades humanas que geram rendimentos ou que contribuem para a produção económica de forma mensurável. No entanto, há muitas outras práticas que, embora não calculadas em dinheiro, podem ser designadas como trabalho, isto é, as lides domésticas, o cuidar, o voluntariado. Por isso, convém aplicar as expressões “trabalho remunerado” e “trabalho não remunerado” ou “trabalho mercantilizado” e “trabalho não mercantilizado”. Enquanto o primeiro gere recursos materiais, o segundo sustenta e possibilita outro tipo de atividades.

Tendo isto em conta pode-se abordar adequadamente os papéis dos homens e das mulheres no que diz respeito ao trabalho. Porque, se é verdade que as mulheres só recentemente entraram maciçamente no mercado de trabalho, também é verdade que as mulheres sempre trabalharam e certamente mais do que os homens. Grande parte do trabalho das mulheres, nas sociedades capitalistas, não foi nem está expressa em “valor económico”, sendo um trabalho não valorizado socialmente (Shouten, 2011)

Historicamente observa-se que, em função da consolidação do capitalismo no século XIX, inúmeras mudanças ocorreram em prol da organização do trabalho. Nas primeiras décadas do século XX, as mulheres que trabalhavam na produção fabril tinham uma jornada de trabalho que variava de 10 a 14 horas, exercendo as tarefas que, do ponto de vista das relações de trabalho estavam sempre subordinadas a um chefe masculino. Para além disto, sem a proteção da lei contra as péssimas condições de trabalho, essas mulheres tinham as piores remunerações, e a grande maioria delas sofria assédio sexual por estarem associadas às imagens de perdição moral, de degradação e de prostituição.

Hoje em dia, quando a mulher procura trabalho, continua a se deparar com a realidade de salários mais baixos, cargos de menor prestígio, dificuldade em aceder a determinadas profissões e menores oportunidades desenvolvimento e ascensão ocupacional, visto continuar a existir um quadro bastante variado de estereótipos que caracterizam as mulheres como menos capacitadas, ocasionando, as padronizações referentes aos tipos de profissões consideradas masculinas e femininas (Belo et al, 2008).

De acordo com o estudo de Shouten (2011), os ofícios tipicamente femininos, nas sociedades europeias são: a) as chamadas profissões de assistência (enfermeiras, professoras, educadoras, assistentes sociais); b) as ocupações administrativas; c) as profissões ligadas ao comércio e aos serviços (empregadas de balcão, cozinheiras, mulheres-a-dias e empregadas de limpeza). A atribuição destas ocupações às mulheres costuma ser fundamentada nos estereótipos de género. Em primeiro lugar, diz-se que são tarefas mais leves, e, por isso, mais condizentes com a reduzida força física das mulheres. Em segundo lugar, são invocados os dedos finos que as habilitariam para certas tarefas, como na indústria têxtil (trabalho comparado ao tricô).

Para além da crença na existência de características físicas para desempenhar certas tarefas, é avançada a ideia de um talento inato às mulheres, sobretudo para o cuidar, relacionado com o chamado instinto maternal. Cuidar é também inerente a uma profissão como secretária e estende-se para o cuidar dos animais, principalmente o “gado pequeno”, isto porque há a crença que o instinto maternal está apenas associado ao sexo feminino, sendo muito melhor ser tratado por uma mulher do que por um homem (Shouten, 2011).

É essencial que se entenda que a socialização e a atribuição de papéis sociais é também um fator fulcral na escolha das profissões, por parte dos indivíduos. Estes, por vezes, levam os homens e mulheres a fazerem escolhas baseadas em estereótipos, rotulando ocupações para cada sexo, contribuindo para a persistência de uma segregação profissional e outras formas de desigualdade no mercado de trabalho (pode-se pensar na profissão de enfermeiro que até à pouco tempo era vista como uma profissão “feminina” visto o papel de cuidadora ser atribuído às mulheres).

As primeiras mulheres que exercem ocupações monopolizadas por homens foram e são frequentemente consideradas como “masculinas” ou “assexuadas” e estão sujeitas aos olhares curiosos e supercríticos dos outros. A sobrevisibilidade e as troças excessivas das quais são alvo, inclusive o assédio sexual, dificultam ainda mais a vida destas vanguardistas, e por isso não é de admirar que muitas desistam. Estas dificuldades são maiores nas profissões consideradas tipicamente masculinas que, não por acaso, são profissões relacionadas com força e poder (Shouten, 2011).

As construções teóricas acerca do preconceito são um dos caminhos a se seguir para se compreender os elementos constituintes dessa dinâmica das profissões tipificadas em formatos masculinos e femininos, uma vez que este implica uma relação social que se constrói a partir do modo como o indivíduo se relaciona com um outro diferente, negando ou desvalorizando a identidade desse outro e supervalorizando a sua própria identidade (Belo, 2010).

Além disto, é necessário que se entenda que as representações não são apenas fotografias exatas da realidade, mas sim construções mentais organizadas a partir de um conjunto de crenças, expetativas e valores anteriormente aprendidos.

Ora, o preconceito consiste numa antipatia baseada numa generalização errada e inflexível que pode ser apenas sentida ou abertamente expressa e que pode ser dirigida a um grupo como um todo ou a um indivíduo por ser membro de tal grupo. A discriminação é precisamente uma forma de expressão do preconceito.

As teorias constituintes da vertente da Psicologia Social Sociológica situam o preconceito nos processos sociais de exclusão e inclusão social e procuram explicar as formas concretas de discriminação, a partir de conflitos sociais e embates ideológicos que se desenvolvem em torno dos conflitos. Nessa perspetiva, focaliza-se as novas formas de expressão do preconceito, partindo da visão de que esse é uma construção social, fruto das interações e contingências situacionais. Dessa forma, é pontuada a passagem da discriminação manifesta – que supõe a crença na inferioridade do grupo discriminado, com relações pautadas visivelmente nas diferenças de poder – para as novas formas mais subtis de discriminação em decorrência do conjunto de restrições institucionais que se desenvolveram a partir da 2ª Guerra Mundial (Belo, 2010).

Para Becker, a primeira fonte de discriminação é o preconceito pessoal, em que empregadores, colegas de trabalho ou clientes não gostam de se associar com funcionários de determinada raça ou sexo. A segunda fonte geral é o preconceito estatístico, em que os empregadores projetam nos indivíduos algumas características notadas de grupo. Finalmente, há modelos de acordo com os quais o desejo e o uso do poder de monopólio é a fonte de discriminação. Embora todos os modelos gerem percepções proveitosas e sugestivas, nenhum deles foi estabelecido como convincentemente superior aos outros (Galete apud Becker, 2010).

Deste modo, os empregadores contribuem muito para a atribuição de género, ao criarem determinados postos de trabalho, determinados salários, criando condições de

trabalho baseadas no sexo dos trabalhadores. No entanto, há sempre outras situações que podem acontecer, ou seja, as preferências, gostos, habilidades, risco, formação, educação e experiência (Santos, 2011b).

Torna-se também importante salientar que a segregação profissional por género é um fator de desigualdade de género no mercado de trabalho. A existência desta segregação é um sintoma de que as mulheres não tem acesso absoluto às oportunidades do mercado de trabalho.

A segregação profissional por género refere-se à desigualdade na distribuição de homens e mulheres nas diferentes categorias profissionais. É um conceito usado para demonstrar que homens e mulheres têm empregos diferentes, concentrando-se em diferentes tipos de trabalho, com base na ideia de que há “empregos para mulheres” e “empregos para homens” (Teixeira, 2008).

A segregação vertical refere-se à tendência para as mulheres se concentrarem em postos de trabalho com pouca autoridade e espaço para ascender, enquanto os homens ocupam posições mais poderosas e influentes. A segregação horizontal diz respeito à tendência para homens e mulheres ocuparem diferentes categorias de trabalhos.

Independentemente do ramo de atividade, é difícil para as mulheres chegarem ao topo. A dominação masculina dos escalões mais elevados dos vários setores profissionais, ou seja, a segregação vertical, é ainda uma realidade, embora em Portugal isso seja menos do que, por exemplo, na Holanda, onde mesmo nos setores largamente ocupados por mulheres, como o ensino básico e a enfermagem, os diretores são na sua grande maioria homens.

De acordo com Hultin (2003), os homens que optam por trabalhar em profissões consideradas femininas têm maior probabilidade de serem promovidos internamente do

que as mulheres na mesma profissão. O fato de ser homem manifesta à partida uma maior permanência no emprego e mais experiência profissional. As profissões femininas podem constituir, na mesma, uma porta de entrada para os homens ascenderem na carreira e ao mesmo tempo um impedimento para as mulheres com os mesmos objetivos.

Verifica-se assim a existência de um “teto de vidro” (*glass ceiling*), onde as mulheres bem qualificadas podem, com grande esforço e sorte, atingir o penúltimo degrau na hierarquia e ver o cume, mas este fica inacessível. Entre as razões contam-se um défice de autoconfiança, fruto da socialização, e as atitudes dos “outros”, seja a falta de encorajamento, seja a manifestação de preconceitos. Há indicações de que os conselhos de direção das grandes empresas constituem, a par dos meios operários não qualificados, o ambiente mais sexista da sociedade. Das mulheres que conseguiram “invadir” esse mundo, muitas, apesar das suas tentativas persistentes, não aguentaram o ambiente “machista”.

O conceito de teto de vidro foi introduzido para descrever as barreiras discriminatórias invisíveis que as mulheres enfrentam para ascender a altos níveis de hierarquia organizacional.

O teto de vidro é baseado na ideia de que as mulheres dentro das empresas com as mesmas qualificações e competências que os homens têm menos probabilidade de ascender hierarquicamente e quando isto acontece têm uma menor renumeração em relação aos homens (Santos, 2011b).

Bjerk (2008) refere que o teto de vidro não está somente associado à discriminação de género ou raça, como também à dificuldade de avaliar as habilidades. Havendo interrupções no trabalho, como as licenças de maternidade, os indivíduos candidatos a

determinados cargos ou promoção ficam mais limitados de demonstrar as suas características o que irá influenciar o empregador nas suas decisões, promovendo uma barreira invisível, não por discriminar, mas sim porque não mantêm um percurso contínuo, prejudicando a aquisição de capital humano através do tempo de experiência efetiva no mercado de trabalho.

As alterações na organização do trabalho, assim como estereótipos do papel dos dois sexos, têm contribuído também para a segregação ocupacional. As modificações no prestígio e nas tarefas dos escriturários, são um bom exemplo disso. A função de escriturário significava ter uma posição de responsabilidade, que requeria conhecimentos de contabilidade e por vezes, funções de gerência. Contudo, a renumeração e o prestígio associados a esta função diminuíram quando as mulheres vieram a ocupar esta posição (Loureiro, 2008).

A segregação tem assim importantes implicações para o descompasso salarial entre homens e mulheres, assim como por oportunidades de promoção no mercado de trabalho. Compreender as causas e consequências da segregação profissional é decisivo para a formulação de políticas para o mercado de trabalho. As políticas de ação afirmativa, por exemplo, podem ser interpretadas como uma tentativa de reduzir a segregação profissional e as políticas para igualar os salários podem ser vistas, em parte, como um esforço para reduzir as diferenças de renda que a segregação pode causar (Teixeira, 2008).

A explicação de como ocorre a segregação ocupacional é complexa e, envolve vários fatores. De acordo com Fresneda (2007), pode estar ocorrendo duas situações isolada ou simultaneamente, ou seja, o “gosto” do empregador pode estar mais relacionado com uma questão de papéis sociais. Assim, o empregador não tem problemas em contratar

uma mulher secretária, mas pode ser relutante em querer uma sócia, ou uma chefe mulher. Outra possibilidade é que a internalização de estereótipos culturais de gênero pelas próprias mulheres esteja afetando as suas escolhas individuais. Em ambos os casos, o resultado será a segmentação ocupacional, com homens ocupando as posições mais valorizadas que ganham mais ou têm maior status (Fresneda, 2007).

Há na teoria neoclássica, duas explicações para a segregação profissional, isto é, a teoria do capital humano e as teorias da discriminação.

Para a teoria do capital humano a segregação é o resultado de decisões racionais das mulheres de investir em quantidades e qualidades de educação e treinamento. O pressuposto desta teoria é o de que as mulheres adotam decisões diferentes de investimentos, supondo que a participação feminina na força de trabalho não é contínua e que as capacidades adquiridas por investimento em capital humano vão-se perder, explicando assim as diferenças salariais. (Teixeira, 2008).

De acordo com a teoria do capital humano, a educação é vista como um investimento que o indivíduo realiza, visando um retorno associado à sua qualificação, isto é, salários mais elevados, prestígio social e cultura. A decisão de melhorar o seu desempenho é uma escolha individual e racional onde a decisão de investir tem em conta os custos e os benefícios dessa decisão.

Deste modo, os indivíduos com mais instrução aumentam as suas capacidades e conhecimentos, aumentam a sua habilidade e produtividade, o que permitirá, posteriormente, maiores rendimentos (Santos, 2011b).

A teoria do capital humano pressupõe assim que, no caso das mulheres, esse investimento é menor por decisão voluntária, procurando-se uma maior satisfação

pessoal, como por exemplo, menores penalizações nas interrupções, explicando assim as diferenças salariais.

Segundo Grönkvist e Lagerlöf (2000), o fato de as mulheres terem de conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho, constitui também um obstáculo à aquisição das competências valorizadas na progressão profissional, reforçando a segregação no mercado de trabalho.

Os empregadores esperam assim gerar maiores custos devido à percepção generalizada de que, devido às responsabilidades familiares as mulheres apresentem maior absentismo e maior rotatividade.

Em oposição à teoria do capital humano, as teorias da discriminação no mercado de trabalho concentram-se na procura do mercado, isto é, o empregador, ao explicar a segregação profissional. Para Becker, os empregadores apresentam resistência à contratação de mulheres em certas ocupações, portanto, as mulheres tenderão a se concentrar em profissões para as quais a discriminação é relativamente pequena ou inexistente. (Teixeira, 2008).

A teoria da discriminação estatística é também usada como um meio de explicação para a segregação ocupacional. Para os teóricos da segregação ocupacional, os empregadores adotam decisões de contratar com base em informações imperfeitas sobre o futuro da produtividade de trabalhadores, já que há custos atribuindo ao candidato qualidades relativas ao grupo social. Se as mulheres são coletivamente vistas como pouco comprometidas com o trabalho, ou se lhes impomos certas características, então serão contratadas para certos postos de trabalho. O resultado é a segregação ocupacional.

As três teorias recebem críticas generalizadas. No caso da teoria do capital humano, não se considera o grau de mediação destas escolhas pela percepção de discriminação que barra a entrada de certas trabalhadoras no mercado de trabalho e que pode determinar que escolhas profissionais são as mais adequadas. Além disso, a participação intermitente da mulher na força de trabalho é vista pela teoria como uma verdade, desconsiderando as forças socioeconômicas que podem afetar a sua permanência ali.

Tais teorias não explicam as origens do preconceito no mercado de trabalho, mas simplesmente assumem que ele existe (Teixeira, 2008).

Para Bergmann (2008), a discriminação no recrutamento causa não só segregação profissional, mas também baixos salários para as mulheres. A discriminação concentra grande número de mulheres em ocupações femininas, o que aumenta a oferta de trabalho e diminui os salários. Para a autora, esse estado de coisas injusto e discriminatório tem como consequência uma segregação por gênero no mercado de trabalho, institucionalizada por normas e práticas sociais contemporâneas.

Para algumas pesquisadoras feministas, os modelos da economia institucional de mercado de trabalho segmentados são mais consistentes e mais promissores para analisar as causas e consequências da segregação profissional.

As novas percepções do processo de segregação profissional podem ser mais facilmente incorporadas aos modelos de mercado de trabalho segmentados por dois motivos. Primeiro, eles enfatizam que a segregação não é apenas o resultado das escolhas racionais e livres como manifestado na teoria neoclássica. O papel das limitações do comportamento na determinação do processo de mercado de trabalho é explicitamente reconhecido. Segundo, tais modelos não veem os mercados de trabalho isolados do resto da sociedade. A segregação profissional é explicada por teorias de

mercado segmentadas, em parte como resultado da transferência de trabalhadores para mercados de trabalho primários e secundários (Teixeira, 2008).

Deste modo, a segregação das mulheres em poucas profissões não ocorre como consequência de escolhas racionais e voluntárias dos trabalhadores, mas por influência de estereótipos e da discriminação estatística dos empregadores. Uma vez situados em um específico segmento do mercado de trabalho, os trabalhadores passam a adquirir as características de seus postos, reforçando, desta forma, os padrões de segregação profissional.

As teorias de mercado de trabalho também explicam a segregação profissional como resultado de um contexto social mais amplo, dentro do qual operam os mercados de trabalho. Estes são vistos como instituições culturais tanto quanto económicas e, como tais, as regras que governam a sua operação e os postos que homens e mulheres ocupam refletem as normas e papéis desempenhados na sociedade como um todo (Teixeira, 2008).

No que diz respeito às desigualdades de remuneração, de fato, as evidências empíricas realizadas em Portugal, apontam a existência de um hiato salarial a favor dos homens, sendo que a maior parte desse diferencial não é explicado pelas diferenças de produtividade. Isto porque as mulheres já ultrapassaram em média a escolaridade masculina. Assim, tanto a discriminação salarial quanto a segregação ocupacional são apontados como responsáveis por essas diferenças salariais. Contudo, a contribuição dada por cada um desses fatores no montante total do hiato de renda não está claro. É assim necessário que se analise metodologicamente alguns estudos realizados em Portugal sobre o diferencial salarial por género, especialmente no que diz respeito à discriminação sobre esse diferencial salarial.

A discriminação salarial significa que as mulheres estão ganhando salários menores para os mesmos tipos de trabalhos realizados por homens. Isto ocorre quando o empregador tem um “gosto” por discriminação contra a mulher, embutindo um custo para empregá-la, ou seja, a mulher está sendo renumerada abaixo da sua produtividade (Shouten, 2011).

Ora, quando se aborda os diferenciais de rendimento no mercado de trabalho, convém esclarecer que nem todo o diferencial é atribuído à discriminação, sendo necessário entender-se as razões que levam as firmas a renumerarem os trabalhadores de forma diferenciada.

Os diferenciais de rendimento entre os trabalhadores pode ser originário de quatro características presentes no mercado, isto é, pelas diferenças nos atributos produtivos dos trabalhadores, dentro dos quais destacam-se a experiência, educação, habilidade e a produtividade. Nesta situação, pode-se afirmar que o mercado de trabalho estaria traduzindo de maneira justa, os distintos rendimentos de forma que os que possuem as maiores quantidades desses atributos alcançam também as maiores remunerações; segmentação no mercado de trabalho para trabalhadores igualmente produtivos, isto é, um conjunto de situações onde trabalhadores homogêneos, com o mesmo potencial produtivo, recebem rendimentos distintos por ocuparem postos de trabalho em segmentos distintos no mercado de trabalho; salário de eficiência, que é um incentivo salarial pago por algumas empresas para evitar que os seus funcionários façam “gazeta” no trabalho. Com isso, as firmas aumentam o custo do empregado caso ele seja apanhado a não cumprir as suas obrigações, e conseqüentemente demitido; e por fim, a discriminação no mercado de trabalho, quando os trabalhadores igualmente produtivos são renumerados de maneira diferenciada em decorrência de avaliações subjetivas

relativamente aos seus atributos não produtivos, tal como o género, raça, religião, entre outro (Bothnenberger, 2005).

Várias evidências empíricas revelam que a diferenciação do hiato salarial pode estar associado a diferentes níveis de educação. Contudo, essas diferenças explicam muito pouco da diferenciação desse hiato salarial.

É importante referir que a educação, segundo a teoria do capital humano, é vista como um investimento. O investimento em capital humano aumenta a capacidade produtiva de um indivíduo, aumentando assim os seus ganhos ao longo da vida. Contudo, sendo a educação um investimento, esta envolve custos que sacrifica os rendimentos do indivíduo, no presente, sendo este compensado no futuro, com um salário elevado. Deste modo, quanto maior o nível de educação, maior a produtividade do trabalho, logo maior a remuneração associada. Mincer desenvolveu precisamente uma equação que permite analisar a rentabilidade de investimento em capital humano, verificando-se se esse investimento é válido ou não.

O investimento em educação pode envolver tanto custos diretos como o pagamento de propinas, livros, transportes, entre outros, como custos de oportunidade, ou seja, o salário que o indivíduo perde por não estar a trabalhar. Envolve ainda benefícios, isto é, os salários futuros que o indivíduo irá ganhar, empregos com melhores condições, entre outros. Ponderando estes custos e benefícios o indivíduo terá de ponderar e decidir avançar com a escolaridade, se os benefícios forem superiores aos custos. (Mincer, 1974).

Segundo Loureiro (2003) a discriminação pode ser ainda classificada em quatro tipos: discriminação salarial que significa que os trabalhadores do sexo feminino recebem salários menores do que sexo masculino realizando o mesmo trabalho;

discriminação de emprego, isto é, quando as mulheres ficam predominantemente em desvantagem no que refere à baixa oferta de empregos, sendo assim as mais abrangidas pelo desemprego; discriminação de trabalho ou ocupacional, que ocorre quando as mulheres trabalhadoras são impedidas de ocupar certas ocupações no mercado de trabalho, mesmo que sejam tão capazes como os homens; discriminação no acesso ao capital humano, ou seja, trabalhadores com dificuldade ou impossibilitados de aumentar a sua produtividade mediante educação ou formação profissional (Bothnenberger apud Loureiro, 2005).

Os três primeiros tipos de discriminação são classificados como “discriminação direta”, já que a discriminação ocorre depois de o indivíduo estar inserido no mercado de trabalho. O último tipo de discriminação é designado por “discriminação indireta” por ocorrer antes de o trabalhador entrar no mercado de trabalho (Bothnenberger, 2005).

A análise económica da discriminação começa com a dissertação de doutoramento de Gary Becker (1957), intitulada *The Economics of Discrimination*. Muitos dos trabalhos teóricos e empíricos desenvolvidos posteriormente baseiam-se no referencial apresentado por este autor.

A sua teoria tem uma estrutura neoclássica determinada por preferências ou gosto em discriminar. Tais preferências podem ser classificadas em discriminação do empregador, do empregado e do consumidor. A discriminação do empregador surge por parte do empregador relativamente a um grupo porque ele vê a sua utilidade reduzida quando contrata um trabalhador do referido grupo. Assim sendo, a perceção para o empregador do custo de contratação desse trabalhador é superior ao salário a pagar, ou seja, o salário é ajustado pela perda de utilidade.

Na discriminação do empregador verifica-se que, além do lucro, a preferência ou gosto por discriminar também entra na função de utilidade do empregador.

O coeficiente de discriminação é um elemento crucial no âmbito desta teoria e indica a taxa diferencial de salários entre dois tipos de mão-de-obra perfeitamente substituíveis, ou seja, é a diferença proporcional entre os salários pagos aos trabalhadores homens e às trabalhadoras mulheres, por exemplo, considerando que ambos possuem produtividade idêntica e que o mercado é perfeitamente competitivo (Becker, 1957).

A ideia de discriminação do empregador pode ser facilmente transposta para a discriminação por parte dos colegas, isto é, discriminação do empregado, ou discriminação por parte dos consumidores. Deste modo, a utilidade dos trabalhadores de um determinado grupo é reduzida por trabalharem com indivíduos do mesmo grupo. Essa perda de utilidade funciona como um custo, fazendo que, na percepção dos trabalhadores de grupos não discriminados, o salário seja inferior ao realmente recebido.

A discriminação do empregado também pode ser vista como a teoria dos diferenciais compensatórios, estudada por Rosen (1986). Neste tipo de discriminação os trabalhadores necessitam de uma compensação por trabalharem junto com os trabalhadores discriminados, uma vez que os discriminadores possuem um custo de oportunidade por trabalharem em um ambiente desagradável. Por este motivo necessitam ser melhor renumerados, como acontece na teoria dos diferenciais compensatórios.

Do mesmo modo, os consumidores podem ver a sua utilidade reduzida ao comprarem produtos vendidos ou produzidos por um determinado grupo, fazendo com que, na sua percepção, o custo de aquisição seja superior ao preço de venda. Neste caso, a

discriminação funciona como uma diferença compensatória, isto é, uma diferença que compensa os indivíduos pela utilidade perdida (Bothnenberger, 2005).

De acordo com Loureiro (2003), o modelo de Becker refere que em um mercado competitivo, quando um discriminador quiser discriminar determinado grupo o discriminador deve agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa por isso, para evitar desutilidade de estar associado com pessoas do grupo discriminante. Deste modo, tem que pagar salários diferenciados para trabalhadores igualmente produtivos, caracterizando a discriminação.

Uma das implicações deste modelo relativamente à discriminação por parte do empregador é que sendo os diferentes grupos perfeitamente substitutos na produção, as empresas têm uma força de trabalho segregado. A discriminação de cada um dos grupos pelas empresas depende dos salários e da dimensão do coeficiente de discriminação de cada empresa. Outra importante aplicação ao modelo é que a discriminação por parte das empresas não resulta na maximização do lucro em mercado competitivo (Bothnenberger, 2005).

Como um indivíduo preconceituoso incorpora o género dos participantes no mercado na longa lista de vantagens e desvantagens que influenciam o valor da troca, o mercado de trabalho terá de gerar diferenciais compensatórios para compensar os indivíduos preconceituosos pela sua perda ou ganho de utilidade (Borjas, 2005).

Na teoria institucionalista, os salários não são vistos como resultado da produtividade marginal do trabalho, nem refletem obrigatoriamente o valor da contribuição económica do trabalhador para determinada empresa. Ele deve ser entendido como o resultado da confluência de diversas forças de natureza institucional, como por exemplo, os

sindicatos, mas também de natureza tecnológica e humana (stock de conhecimentos), entre outras (Ribeiro e Hill, 1996).

2.4. Evidência Empírica

Belo e Camino (2010) procuraram observar as representações elaboradas socialmente sobre o sexo como determinante do exercício de atividades profissionais. Para tal entrevistaram 221 pessoas da cidade de João Pessoa, no Brasil, sendo 60,2 % mulheres entre os 17 e os 79 anos, com escolaridade de nível superior. A delimitação em relação ao nível de escolaridade ocorreu pelo fato de os autores considerarem que a formação dos respondentes poderia aparecer como um fator de desmistificação referente à segmentação sexual das atividades profissionais. Por meio de uma entrevista semi-estruturada, os participantes citaram as profissões e atividades que consideravam adequadas a cada sexo e posicionaram-se diante de questões como características de profissões apropriadas aos homens e às mulheres e o sexo como determinante para as escolhas profissionais. Observou-se 80 profissões caracterizadas como femininas e 130 como masculinas. As profissões mais citadas como femininas sugeriram a imagem de uma mulher tida como mais delicada, doméstica e preocupada com a qualidade de vida das pessoas, enquanto que o pólo das profissões consideradas como masculinas esteve mais relacionado à necessidade de força física para a sua realização.

Como femininas é possível citar-se empregada doméstica, governanta, assistente de lar, enfermeira, parteira, esteticista, cabeleireira, secretária, professora infantil, de educação física, educadora, diretora de escola, entre outros.

Como masculinas foi referido profissões como pedreiro, encanador, pintor, mestre de obra, mecânico, motorista, polícia, carreira militar, engenheiro civil, engenheiro mecânico, elétrico, de minas e engenheiro siderúrgico.

Neste estudo, os autores observaram ainda a existência de termos que faziam referência à divisão entre as profissões vistas como adequadas para os homens ou para as mulheres, ao serem apresentados justificativas para a existência de diferenças entre profissões tidas como masculinas e como femininas. Por outro lado, alguns comentários faziam referência à possibilidade de mulheres e homens exercerem bem as mesmas atividades profissionais, entretanto, ao mesmo tempo referem que para isso é necessário um esforço maior e maior dedicação para alcançar as atividades que não são vistas como apropriadas ao seu sexo.

Belo e Camino (2010) sugerem ainda que a segmentação nas ocupações vistas como masculinas ou femininas faz parte de um sistema de significados capaz de moldar a percepção dos indivíduos para aceitarem os fenómenos que ocorrem à sua volta. Essa construção acaba não sofrendo interferência das diferenças entre os indivíduos, como Belo e Camino tinham imaginado inicialmente. É como se, estando os indivíduos submersos num tecido ideológico, as suas justificações, mesmo variando, apenas circundassem as ideias produzidas dentro desse universo, acabando por propagar-se uma discriminação disfarçada e concordante com práticas que não refletem mudança, mas apenas novas formas de justificar a realidade.

Tal realidade, não foi admitida pelo estudo de Belo e Camino como uma tendência psicológica universal, mas como uma das muitas formas de consciência social, que nesse caso se desenvolve em sintonia com as situações históricas concretas do grupo entrevistado.

Já o estudo de Duarte et al. (2009) procura estudar a persistência da discriminação entre géneros no mercado de trabalho português. Para tal, os autores analisam a diferenciação de remuneração entre homens e mulheres que exercem funções de topo e de nível inferior nas empresas portuguesas.

Duarte et al analisa a situação das mulheres portuguesas com recurso às estatísticas do Instituto Nacional de Estatística (INE) e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS). Segundo os dados do boletim estatístico do MTSS, publicado em 2009, 51,6 % da população portuguesa eram mulheres, embora estas só representem cerca de 47 % da população ativa. Em 2008, a taxa de atividade feminina atinge os 56 %, sendo claramente inferior à dos homens. Duarte et al verificou também que a taxa de desemprego atinge com maior intensidade as mulheres e que o emprego de longa duração tem ainda maior peso sob estas. Verificou-se ainda que o número de mulheres em ações de formação é sensivelmente igual ao dos homens, tendo em conta que as mulheres ativas apresentam um menor número, concluindo-se que embora em menor número no mercado de trabalho, são estas que investem mais no seu capital humano.

O ganho médio mensal de ambos os sexos, não apresentou alteração significativa desde 2005 até 2008, havendo sempre uma diferença significativa nos ganhos, saindo as mulheres prejudicadas. Associando a segregação funcional a este diferencial salarial, os resultados sugerem que a sociedade portuguesa continua a encarar o papel da mulher no mercado de trabalho como secundário.

Duarte et al revela ainda que as mulheres ocupam as profissões que exigem menores qualificações, mas que no entanto, e de acordo com os dados recolhidos no INE, são estas que representam a maioria da população empregada com maior escolaridade.

Apesar de serem minoritários os homens com educação superior, são estes que ocupavam, em 2008, cerca de 55 % dos grupos profissionais superiores. Contudo, é importante mencionar que no que diz respeito ao desemprego, as mulheres apresentam um perfil preocupante que se tem agravado nos últimos anos. Este aspeto pode também ser explicado pelo fato de estas estarem tendencialmente, a obter níveis de educação em áreas de conhecimento para os quais não existe mercado de trabalho, não encontrando trabalho.

Duarte et al menciona que segundo o Livro Branco das Relações Laborais publicado em 2007, os homens auferem um salário superior ao das mulheres em cerca de 30 %.

Os dados nacionais são claros relativamente à persistência do diferencial salarial entre géneros. Mas para verificar se esta realidade se verifica no universo das empresas, Duarte et al estudou as informações de empresas do setor privado com mais de 100 colaboradores, com contratos de trabalho sem termo e a tempo completo. Os resultados mostraram que a remuneração média das mulheres é 2,2 % inferior à dos homens. Quanto aos valores médios totais, a remuneração anual dos gestores de topo é 1,80 vezes superior à dos gestores intermédios. Estes recebem 2,51 vezes mais do que os técnicos, os quais beneficiam de 1,49 vezes, de remunerações mais altas do que os colaboradores indiferenciados.

Duarte et al procurou estudar as empresas privadas, pois o Livro Branco das Relações Laborais (2007) refere que as desigualdades salariais de género são mais marcadas fora da Administração Pública.

Relativamente à questão se a proporção de mulheres nas empresas em análise tinha influência no número de mulheres em lugares de topo e ou no nível médio de remunerações praticados, os autores concluíram que as mulheres estão relativamente

pouco representadas nos lugares de topo. Contudo, as mulheres representam 41% e 56% de todos os gestores intermédios e técnicos, respetivamente. Curiosamente, as mulheres em funções de topo recebem, em média, mais de 4% do que os seus colegas masculinos, ao passo que as mulheres em posições intermédias têm aproximadamente menos 12% de renumeração.

O fato de as mulheres estarem pouco representadas nos lugares de topo pode estar relacionado com o conceito de “teto de vidro” (*glass ceiling*), isto é, com a existência de barreiras invisíveis, resultantes de uma série complexa de estruturas que impedem a promoção e o acesso das mulheres ou de outras minorias a postos de trabalho de maiores responsabilidades.

É importante referir que os dados estatísticos permitem apenas calcular a dimensão do fosso salarial entre homens e mulheres, mas não permitem concluir nada acerca da discriminação, pois é necessário proceder-se à decomposição das diferenças salariais em duas componentes, isto é, a que resulta da diferente produtividade dos trabalhadores e a que não pode ser explicada por essas diferenças nos fatores potenciadores da produtividade. É exatamente isto que faz Vieira (1992) na sua Tese de Mestrado intitulada *Diferenças salariais e afectação no mercado de trabalho – Uma aplicação nos Açores*. Este autor realiza uma análise empírica usando uma amostra de 3944 trabalhadores por conta de outrem, respeitante à ilha de São Miguel, nos Açores. Vieira tenta fazer uma decomposição do *gap* salarial entre homens e mulheres segundo a abordagem primeiramente desenvolvida por Oaxaca (1973). Os resultados mostram que as diferenças nas dotações de fatores entre os dois sexos apenas explicam 19% e 42% das diferenças salariais. A componente não explicada e atribuível à discriminação é bastante maior, variando entre 58% e 81%.

No estudo de Ribeiro e Hill (1996) com base na teoria do capital humano, filiada ao paradigma neoclássico e na abordagem interdisciplinar, os autores apresentam algumas das metodologias empíricas usadas para decompor e explicar o fosso das desigualdades salariais em Portugal no setor dos restaurantes e dos hotéis, assim como os processos de ajustamento dessas metodologias à medição da discriminação. Foi assim realizado várias análises de regressão no sentido de decompor a diferença observada entre o salário médio masculino e o feminino. Os resultados sugeriram que 76% do total da diferença observada pode ser atribuída à discriminação. A inclusão da composição sexual das profissões mostrou-se pertinente nesse estudo, uma vez que as variações positivas na percentagem de mulheres existentes em cada profissão correspondem a diminuições no salário médio horário tanto dos homens como das mulheres. Todavia, são as diferenças observadas entre os géneros nos retornos a iguais investimentos em capital humano, que explicam, neste estudo, a maior parte do *gap* salarial. Esta análise de Ribeiro e Hill, deixou transparecer uma componente mais elementar da discriminação salarial, isto é, salário diferente para trabalho igual.

Ribeiro e Hill concluíram que os estabelecimentos de maior dimensão são os que pagam melhor, mas também são estes que empregam menores percentagens de mulheres. Por outro lado, é no setor que pior paga, ou seja, os restaurantes, que as diferenças salariais entre os dois sexos são menores. Contudo, os resultados deste estudo necessitam de confirmação, usando uma amostra representativa dos setores estudados e da composição sexual das profissões.

Santos e Teixeira (2000) procuram identificar as principais componentes da dispersão salarial entre o Litoral e o Interior da região Centro de Portugal. Em específico, os autores discutem se a dispersão observada se deve a diferentes características de trabalhadores, estabelecimentos e empregos ou à diferença entre as

taxas de rentabilidade e prémios salariais para trabalhadores e estabelecimentos com idênticas características. De acordo com a análise dos autores, a diferença salarial resulta principalmente das características dos trabalhadores, dos empregos e dos estabelecimentos. Contudo, os autores concluem que a evolução da dispersão salarial da última década explica-se sobretudo com base nas alterações ocorridas nas taxas de rentabilidade e prémios salariais, mais do que na variação das características dos trabalhadores ou dos empregos, que, em larga medida, se mantiveram instáveis.

Melo et al (2002) procuraram analisar a situação das mulheres portuguesas em 1998 recorrendo a estatísticas. Procuraram estudar a posição da mulheres face à população ativa, empregada e desempregada, procuraram refletir sobre a estrutura ocupacional, as diferenças remuneratórias, a escolaridade, formação profissional, regimes de tempo de trabalho e o tipo de vínculo.

Os autores concluíram que existe uma persistente diferença da taxa de desemprego entre homens e mulheres, um índice de concentração de mulheres bastante mais elevado em setores de atividade tradicionais, de forte intensidade de mão-de-obra e baixos salários médios, verificando uma segregação horizontal. Os autores referem que é necessário promover-se o acesso das mulheres a áreas profissionais novas e em que estejam sub representadas.

Neste estudo, os autores verificaram ainda que as mulheres concentravam-se nos níveis de habilitação literária mais baixos, embora o seu peso no ensino superior seja mais elevado do que o dos homens. A segregação vertical também foi verificada neste estudo, uma vez que os autores observaram uma distribuição assimétrica, em desfavor das mulheres, entre postos de trabalho de maior e menor qualificação, onde para um

mesmo nível de qualificações as mulheres possuem habilitações superiores às dos homens.

A menor participação das mulheres em ações de formação profissional e, se por modalidades, menor acesso a formação referente à introdução de novas tecnologias e reconversão, refletindo maiores dificuldades de reemprego das mulheres; ganhos médios das mulheres generalizadamente inferiores aos dos homens, resultado do efeito da desigual distribuição setorial, níveis de qualificação, menor benefício do fator antiguidade; o nível de estudos das mulheres “rende” menos que o do seus parceiros, tendo de ser completado, maior antiguidade, mais idade e níveis de qualificação superiores para compensar o menor rendimento da sua educação; em igualdade de circunstâncias, o nível de qualificação é mais favorável para os homens, espelhando práticas de gestão empresarial no mínimo desfavorecidas para as mulheres.

Os autores verificaram ainda a predominância feminina no trabalho a tempo parcial. Relativamente à partilha de responsabilidades familiares, verificaram maior ocupação das mulheres com os filhos e/ou outros membros da família.

3. Análise Empírica para Portugal

Neste capítulo pretende-se efetuar uma análise empírica para Portugal. Para tal, será efetuada uma breve apresentação ao problema a analisar, uma apresentação da metodologia, uma caracterização da amostra e por fim apresentar-se-á o modelo econométrico e os resultados da estimação.

3.1. Breve apresentação do problema a analisar

A intenção principal deste capítulo é analisar a perceção dos portugueses relativamente à existência de profissões tipificadas em formatos masculinos e em formatos femininos, bem como a perceção destes indivíduos relativamente aos fenómenos de preconceito na escolha de uma profissão maioritariamente ocupada pelo sexo oposto. Analisa-se ainda o processo de caracterização em formatos masculinos e femininos de algumas profissões, através dos dados obtidos pelo questionário.

3.2. Análise à perceção dos portugueses

3.2.1. Dados e Caracterização da amostra

Os dados que serviram de base à presente análise foram retirados do Inquérito por Questionário denominado “Género e Profissões: uma análise empírica para Portugal” realizado entre 13 de Maio de 2013 e 8 de Junho de 2013, via e-mail, aos portugueses com 15 ou mais anos, que se encontram ao alcance da investigadora e dispostos a responderem ao questionário. Deste modo, trabalhou-se com uma amostra não

probabilística por conveniência, composta por respondentes portugueses da sociedade em geral e dispostos a responderem ao questionário. O questionário foi divulgado a todos os alunos e docentes da Universidade dos Açores, Universidade do Algarve, Universidade Nova de Lisboa e Universidade do Minho, através do correio eletrónico do aluno e docente. O questionário foi ainda partilhado nas redes sociais, nomeadamente no Facebook e no Outlook.

O objetivo primordial do inquérito por questionário é o de aferir as perceções dos portugueses relativamente às disparidades de género no mercado de trabalho português, nomeadamente no que toca à existência de profissões tipicamente masculinas e tipicamente femininas, bem como no que diz respeito ao preconceito em escolher uma profissão maioritariamente ocupada pelo sexo oposto.

O inquérito por questionário caracteriza-se por perguntas de cariz fechado, de forma a facilitar o tratamento dos dados e obter toda a informação essencial. O questionário está estruturado em dois grupos de questões: questões relativas à relação entre género e profissões e dados pessoais.

O primeiro grupo procura averiguar se o inquirido considera ou não existir profissões típicas para cada género e preconceito por parte dos homens ou mulheres na escolha da profissão maioritariamente ocupada pelo sexo oposto. Procura ainda averiguar o processo de caracterização de algumas profissões, em formatos masculinos ou femininos.

O segundo grupo visa recolher os dados pessoais do inquirido, nomeadamente, sexo, estado civil, idade, escolaridade completa e situação profissional.

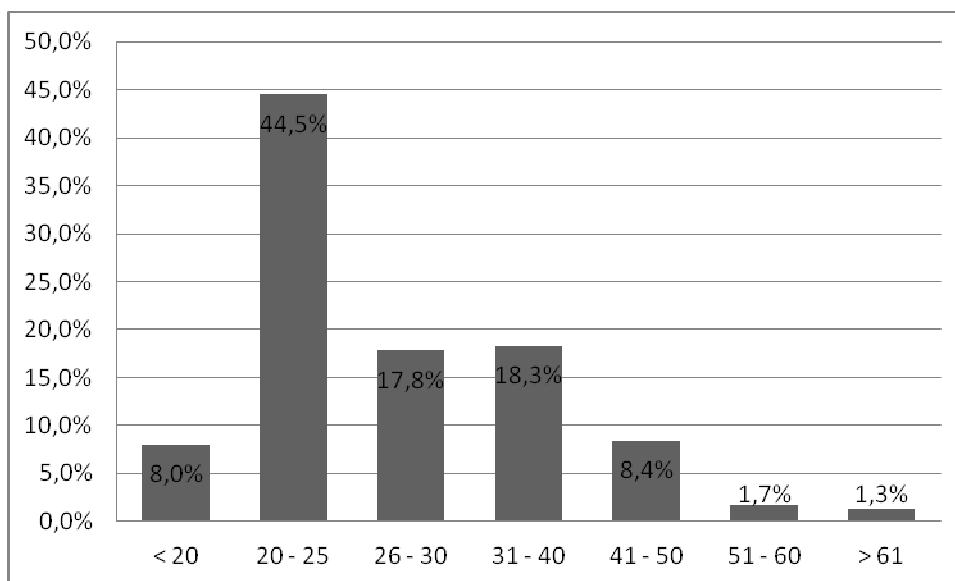
A amostra, decorrente do questionário, divulgado por correio eletrónico e outras redes sociais, é formada por 634 indivíduos, mais especificamente por 202 indivíduos

do sexo masculino (31,9%) e 432 indivíduos do sexo feminino (68,1%). Os inquiridos com o estado civil de “Solteiro(a)” representam 73% da amostra.

A maioria dos inquiridos apresenta um nível de escolaridade correspondente à Licenciatura e 12ºano, isto é, 205 (32,3%) e 204 (32,2%) indivíduos, respetivamente. Segue-se os indivíduos que possuem um nível de escolaridade superior à licenciatura, com 31,7% (201 indivíduos). Apenas 1,9% dos indivíduos da amostra possuem Bacharelato, seguindo-se os indivíduos que possuem o 9ºano completo (1,1%) e por fim os indivíduos que possuem menos do que o 9ºano de escolaridade (0,8%).

Relativamente à idade dos inquiridos, observe-se a figura 1:

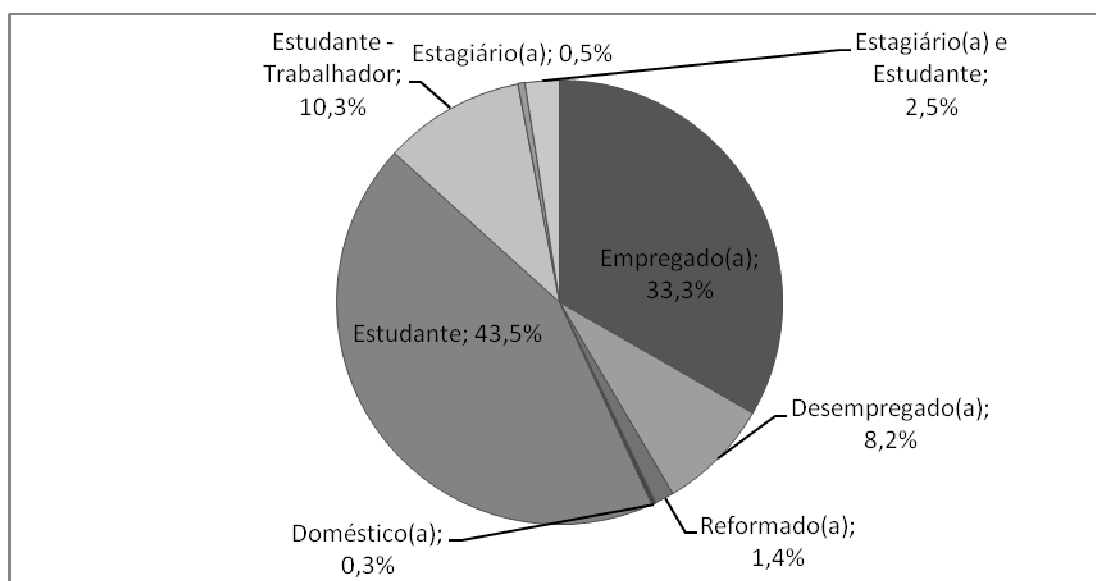
Figura 1. Idade dos inquiridos.



O maior número de inquiridos situa-se no intervalo dos 20-25 anos (44,5%), seguindo-se os inquiridos com 31-40 anos (18,3%) e os com 26-30 anos (17,8%).

No que concerne à situação profissional dos inquiridos, o seguinte gráfico circular (figura 2) permite observar que a população inquirida, com maior representatividade são os estudantes (43,5%).

Figura 2. Situação profissional dos inquiridos.



Os inquiridos que encontram-se na situação profissional “empregados” apresentam uma representatividade ainda significativa, isto é 33,3% do total de inquiridos, seguindo-se os estudantes trabalhadores (10,3%), desempregados (8,2%), estagiários e estudantes (2,5%), reformados (1,4), estagiários (0,5%) e domésticos (0,3%).

Relativamente à primeira questão do questionário “*Considera que existem profissões tipicamente masculinas e profissões tipicamente femininas?*”, o maior número de inquiridos considerou que sim. Deste modo, e como se pode verificar na tabela 1, os inquiridos que consideram existir profissões tipicamente masculinas e/ou femininas

constituem um total de 456 inquiridos (71,9% da amostra), sendo 154 indivíduos do sexo masculino e 302 indivíduos do sexo feminino.

Os inquiridos que consideraram existir profissões típicas a cada um dos sexos (456), consideraram ainda que essas diferenças se têm desvanecido ao longo do tempo, ou seja, 427 (94%) consideram que se tem desvanecido (138 indivíduos do sexo masculino e 289 indivíduos do sexo feminino) e apenas 29 (6%) inquiridos consideraram que não se tem desvanecido (16 indivíduos do sexo masculino e 13 indivíduos do sexo feminino) (tabela A4 – anexos).

Tabela 1. Frequências dos indivíduos que consideram existir profissões tipicamente masculinas e/ou femininas

		Sexo * Considera que existem profissões tipicamente masculinas e profissões tipicamente femininas? (Tabulação Cruzada)				Total	
		Sim	%	Não	%		%
Sexo	Masculino	154		48		202	31,9
	Feminino	302		130		432	68,1
	Total	456	72	178	28	634	100

No que diz respeito às profissões típicas a cada sexo, os inquiridos consideraram como tipicamente femininas as profissões de educadores de infância (70,9%), as profissões ligadas à ação social, como assistente social, cuidado de idosos, etc (55,5%), assistente de bordo (52,2%), apoio administrativo (53,9%), profissões ligadas à limpeza, como empregada doméstica (casa-a-casa) (78,3%) e empregados(as) de limpeza (empresa, hospitais, etc) (66%) e por fim, as profissões ligadas ao cuidado de estética

como esteticista/maquilhadora e técnico(a) de unhas com uma percentagem de 87,1% e 97,1%, respetivamente. É de salientar que as profissões como enfermeiros(as) e comerciantes, não foram classificadas como profissões tipicamente femininas, como algumas evidências empíricas mostraram.

Como profissões consideradas tipicamente masculinas, a análise das respostas permite referir-se as engenharias (civil, mecânica, elétrica, de minas, siderúrgico, entre outros) com uma percentagem de 70%, as carreiras militares (59,9%), carreira policial (52,9%), piloto de avião, automóvel, entre outros (72,6%), canalizadores (91,4%), carpinteiros (90,4%), pintores (77,4%), eletricitas (89,7%), lavradores (58,1%), mecânicos do gás (88,4%), pedreiro (95,6%) e pescadores (87,5%).

As restantes profissões foram classificadas pelos respondentes como profissões típicas para ambos os sexos, como se pode observar na tabela 2:

Tabela 2. Frequências da perceção dos portugueses relativamente à tipificação de profissões

Profissões	Masculino		Feminino		Ambos os sexos	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Educadores de infância	1	0,2	323	70,9	132	28,9
Professores(as) Ensino Básico	0	0	135	29,6	321	70,4
Restantes Professores(as) Ação Social (assistente social, cuidado de idosos, entre outros)	2	0,4	13	2,9	441	96,7
Enfermeiros(as)	0	0	253	55,5	203	44,5
Médico(a)	3	0,7	89	19,5	364	79,8
Engenheiros(as) (civil, mecânica, elétrica, de minas, siderúrgico, entre outros)	21	4,6	2	0,4	433	95
Arquitetos(as)	319	70	2	0,4	135	29,6
Carreira militar	129	28,3	2	0,4	325	71,3
	273	59,9	2	0,4	181	39,7

Tabela 2. (continuação).

Carreira policial	241	52,9	1	0,2	214	43,9
Carreira política	144	31,6	2	0,4	310	68,0
Consultores(as) financeiros e contabilistas	93	20,4	0	0	363	79,6
Gestores de topo	182	39,9	1	0,2	273	59,9
Gestores intermédios	60	13,2	6	1,3	390	85,5
Gestores técnicos	81	17,8	6	1,3	369	80,9
Piloto de avião, carros, entre outros	331	72,6	2	0,4	123	27
Assistente de Bordo	8	1,8	238	52,2	210	46,1
Profissionais de Apoio Administrativo (secretários(as), telefonista, entre outros)	4	0,9	246	53,9	206	45,2
Estilista de moda	7	1,5	147	32,2	302	66,2
Comerciantes	25	5,5	16	3,5	415	91,0
Canalizadores (as)	417	91,4	2	0,4	37	8,1
Carpinteiros(as)	412	90,4	3	0,7	41	9,0
Pintores (as)	353	77,4	2	0,4	101	22,1
Eletricistas	409	89,7	2	0,4	45	9,9
Lavradores	265	58,1	11	2,4	180	39,5
Mecânicos(as) de gás, de automóveis e outros mecânicos	403	88,4	3	0,4	50	11,0
Pedreiro	436	95,6	5	1,1	15	3,3
Pescadores(as)	399	87,5	4	0,9	53	11,6
Examinador(a) de condução	8	1,8	142	31,1	306	67,1
Rececionistas	166	36,4	4	0,9	286	62,7
Empregado(a) doméstico(a) (casa-a-casa)	3	0,7	357	78,3	96	21,1
Empregado(a) de limpeza (nas empresas, hospitais, entre outros).	0	0	301	66	155	34
Esteticista e maquiador(a)	14	3,1	344	75,4	98	21,5
Técnico(a) de unhas (manicure)	4	0,9	397	87,1	55	12,1
Atleta	13	2,9	0	0	443	97,1

Observe-se a tabela 3:

Tabela 3. Frequência de indivíduos na amostra que consideram que os indivíduos do sexo masculino têm preconceitos em escolher uma profissão majoritariamente ocupada por mulheres.

		Sexo * Considera que os homens têm preconceitos em escolher uma profissão majoritariamente ocupada por mulheres? (Tabulação Cruzada)				Total	%
		Sim	%	Não	%		
Sexo	Masculino	150		52		202	31,9
	Feminino	391		41		432	68,1
	Total	541	85,3	93	14,7	634	100

Pode-se verificar que 541 inquiridos (85,3%) consideram que os homens têm preconceitos em escolher uma profissão majoritariamente ocupada por mulheres. Apenas 14,7% consideram que esse preconceito não existe. Contudo, os indivíduos que consideraram que os homens têm preconceitos em escolher uma profissão majoritariamente ocupada por mulheres (541 inquiridos), consideraram também que esse preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo (77%) como se pode verificar na tabela 4.

Tabela 4. Frequência de indivíduos que consideram que o preconceito relativamente aos homens ocuparem profissões majoritariamente femininas se tem esvanecido ao longo do tempo.

		Sexo * Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem esvanecido ao longo do tempo? (Tabulação Cruzada)				Total	%
		Sim	%	Não	%		
Sexo	Masculino	111		39		150	
	Feminino	307		84		391	
	Total	418	77,3	123	22,7	541	100

Relativamente ao preconceito das mulheres em ocupar profissões maioritariamente masculinas, os inquiridos consideraram que estas não têm preconceito, isto é, 59,6% da amostra considerou que as mulheres não têm esse preconceito e apenas 40,4% considerou que sim, que estas têm preconceito em escolher uma profissão maioritariamente masculina como se pode verificar na tabela 5.

Tabela 5. Frequência de indivíduos na amostra que consideram que os indivíduos do sexo feminino têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens.

Sexo* Considera que as mulheres têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens? (Tabulação Cruzada)

		Sim		Não		Total	%
			%		%		
Sexo	Masculino	98		104		202	31,9
	Feminino	158		274		432	68,1
	Total	256	40,4	378	59,6	634	100

Por fim, os inquiridos que consideraram que as mulheres têm preconceito em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens considerou que essa diferença tem-se desvanecido ao longo do tempo, como mostra a tabela 6.

Tabela 6. Frequência de indivíduos que consideram que o preconceito relativamente às mulheres ocuparem profissões majoritariamente masculinas se tem esvanecido ao longo do tempo.

Sexo * Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem esvanecido ao longo do tempo? (Tabulação Cruzada)							
		Sim	%	Não	%	Total	%
Sexo	Masculino	85		13		98	
	Feminino	139		19		158	
	Total	224	87,5	32	12,5	256	100

3.2.2. O Modelo Econométrico

O questionário incluía, tal como já foi referido, um conjunto de questões acerca da perceção dos inquiridos em relação ao sexo e profissões, tais como:

Q1.1. Considera que existem profissões tipicamente masculinas e profissões tipicamente femininas? Sim (1) Não (0)

Q.1.1.1. Considera que essa diferença se tem desvanecido ao longo do tempo?

Sim (1) Não (0)

Q1.2. Considera que os homens têm preconceitos em escolher uma profissão majoritariamente ocupada por mulheres? Sim (1) Não (0)

Q1.2.1. Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim (1) Não (0)

Q1.3. Considera que as mulheres têm preconceitos em escolher uma profissão majoritariamente ocupada por homens? Sim (1) Não (0)

Q1.3.1 Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim (1) Não (0)

O modelo econométrico, ou seja a análise de regressão, pretende avaliar os determinantes dessa percepção. Como todas as variáveis dependentes são binárias (0 ou 1) o modelo Probit parece apropriado.

Considere-se que a propensão para o indivíduo i se responder a cada uma das alternativas é descrita pelo seguinte processo estocástico:

$$y_i^* = \alpha' x_i + \varepsilon_i \quad i=1, \dots, N$$

onde

y_i^* - variável latente (propensão)

α - vector de parâmetros a estimar

x_i - vector de variáveis explicativas

ε_i - componente estocástica

Contudo o que é observado nos dados é, tal como já foi referido, uma variável binária do tipo:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{se } y_i^* > 0 & \text{baixo salário} \\ 0 & \text{se } y_i^* \leq 0 & \text{outra situação} \end{cases}$$

Pressupondo que a componente estocástica segue uma distribuição do tipo $N(0,1)$, então:

$$P(y_i = 1) = \int_{-\alpha'x_i}^{+\infty} \phi(\varepsilon_i) dz = 1 - \int_{-\infty}^{-\alpha'x_i} \phi(\varepsilon_i) dz = 1 - \Phi(-\alpha'x_i)$$

Assim:

$$P(y_i = 0) = 1 - P(y_i = 1) = \Phi(-\alpha'x_i)$$

onde Φ corresponde à função de distribuição acumulada da normal padrão.

A estimação dos parâmetros do modelo é normalmente feita através do método de máxima verosimilhança, sendo a função de verosimilhança dada por:

$$L = \prod_{i=1}^N \left\{ [\Phi(-\alpha'x_i)]^{1-y_i} [1 - \Phi(-\alpha'x_i)]^{y_i} \right\} = \prod_{i=1}^N \left\{ [1 - \Phi(\alpha'x_i)]^{1-y_i} [\Phi(\alpha'x_i)]^{y_i} \right\}$$

Contudo, a função que normalmente se maximiza é:

$$\text{Log}L = \sum_{i=1}^N \left\{ (1 - y_i) \ln[1 - \Phi(\alpha'x_i)] + y_i \ln[\Phi(\alpha'x_i)] \right\}$$

O modelo foi estimado com recurso ao *software* NLogit. Entre as variáveis explicativas, ou seja x_i , incluiu-se o sexo do inquirido, o estado civil, a idade, as habilitações literárias e a situação perante o emprego.

3.2.3. Resultados da Estimação

3.2.3.1. A percepção da existência de profissões tipicamente masculinas e de profissões tipicamente femininas

Este ponto centra-se na análise dos determinantes da percepção sobre a existência de profissões tipicamente masculinas e profissões tipicamente femininas. Como se pode verificar através dos resultados incluídos na Tabela 7 as mulheres têm uma menor probabilidade em considerar que tal diferença entre profissões existe quando comparadas com os homens. Esta é de fato, entre as variáveis independentes, a que mostra algum valor explicativo. Variáveis como o estado civil, a idade, as habilitações literárias e a situação perante o emprego não se mostram relevantes na explicação do fenómeno.

Tabela 7 - Considera que existem profissões tipicamente masculinas e profissões tipicamente femininas? Sim (1) Não (0)

	Coeficiente	Erro Padrão	
Constante	0,7394	0,2599	*
Mulher	-0,2375	0,1190	**
Solteiro	-0,2308	0,1649	
21 ≤ Idade ≤ 25	0,3045	0,2114	
26 ≤ Idade ≤ 30	0,2970	0,2535	
31 ≤ Idade ≤ 40	0,0121	0,2657	
41 ≤ Idade ≤ 50	-0,1898	0,3098	

Tabela 7 (continuação).

Idade > 50	-0,2755	0,4467
Bacharelato	-0,5096	0,4085
≥ Licenciatura	-0,0262	0,1279
Empregado	0,0475	0,1437
Desempregado	0,2151	0,2131
Reformado	0,6067	0,5958
Log-L	-369,8	
N	634	

* Significativo a 1%.** Significativo a 5%.

Uma questão associada à anterior prende-se com o fato de se pretender averiguar até que ponto os indivíduos que responderam afirmativamente à existência de profissões tipicamente masculinas e profissões tipicamente femininas consideram ou não que essa diferença se tem desvanecido no tempo.

Uma vez mais o sexo do indivíduo surge como a única variável explicativa do tipo de resposta, sendo que, as mulheres têm uma maior probabilidade de responder afirmativamente do que os homens (veja-se a Tabela 8). Estes, quando comparado com as mulheres têm maior probabilidade de responder que o fenómeno não se tem desvanecido.

Tabela 8 - Considera que essa diferença se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim

(1) Não (0)

	Coeficiente	Erro Padrão	
Constante	1,0842	0,4816	**
Mulher	0,4779	0,1978	**
Solteiro	0,2240	0,3003	
21 ≤ Idade ≤ 25	0,1873	0,4223	
26 ≤ Idade ≤ 30	0,3460	0,4846	
31 ≤ Idade ≤ 40	0,1724	0,5218	
41 ≤ Idade ≤ 50	-0,1427	0,5585	
Idade > 50	-0,7462	0,6946	
Bacharelato	0,0824	0,7507	
≥ Licenciatura	-0,2495	0,2335	
Empregado	0,1259	0,2586	
Desempregado	0,0332	0,3669	
Reformado	0,4480	0,6924	
Log-L	-101,1		
N	456		

** Significativo a 5%.

3.2.3.2. A percepção sobre o preconceito em escolher uma profissão maioritariamente ocupada pelo sexo oposto

A inserção de um indivíduo numa determinada profissão dificilmente resulta de um processo aleatório. Por um lado resulta das oportunidades existente do lado da procura no mercado de trabalho, ou seja os empregos disponíveis, mas também de uma escolha e preferência pessoal. O preconceito, o qual pode variar entre sexos, pode levar a que alguns grupos não aceitem, somente por esse motivo, algumas profissões maioritariamente ocupadas pelo sexo oposto. A percepção dos indivíduos quanto à existência deste preconceito entre os homens e as mulheres, assim como a sua evolução ao longo do tempo, constitui o principal objetivo deste ponto.

Como se pode constatar através dos resultados da estimação, incluídos na Tabela 9, as mulheres têm maior probabilidade, quando comparadas com os homens, em considerar que estes têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por mulheres. Não existe evidência que as outras variáveis independentes incluídas na regressão tenham um valor explicativo.

Tabela 9 - Considera que os homens têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por mulheres? Sim (1) Não (0)

	Coeficiente	Erro Padrão	
Constante	0,5604	0,3064	***
Mulher	0,6560	0,1337	*
Solteiro	0,0784	0,1946	
21 ≤ Idade ≤ 25	0,2208	0,2642	
26 ≤ Idade ≤ 30	0,2981	0,3080	

Tabela 9 (continuação).

31 ≤ Idade ≤ 40	-0,0893	0,3170
41 ≤ Idade ≤ 50	0,2278	0,3759
Idade > 50	0,3163	0,5667
Bacharelato	0,5062	0,5540
≥ Licenciatura	-0,2349	0,1544
Empregado	0,0568	0,1628
Desempregado	0,3355	0,2757
Reformado	-0,7051	0,6255
Log-L	-244,6	
N	634	

* Significativo a 1%. *** Significativo a 10%.

Para os que responderam afirmativamente foi-lhes colocada a questão de até que ponto é que os mesmos consideram que aquele preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo. Não existe, neste caso, evidência estatisticamente significativa de que o tipo de resposta difira entre homens e mulheres (veja-se a Tabela 10).

Contudo, os solteiros denotam uma maior probabilidade de responder afirmativamente. Os empregados, por seu turno, têm uma maior probabilidade de responder que não. No que respeita à idade, a probabilidade de responder afirmativamente segue um comportamento côncavo, atingido o valor mais elevado no grupo situado entre os 41 e os 50 anos.

Tabela 10 - Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim (1) Não (0)

	Coeficiente	Erro Padrão	
Constante	0,1036	0,2980	
Mulher	0,1390	0,1393	
Solteiro	0,4879	0,1874	*
21 ≤ Idade ≤ 25	0,2057	0,2426	
26 ≤ Idade ≤ 30	0,2199	0,2850	
31 ≤ Idade ≤ 40	0,5503	0,3179	***
41 ≤ Idade ≤ 50	1,1435	0,3801	*
Idade > 50	0,1864	0,5340	
Bacharelato	0,5743	0,5180	
≥ Licenciatura	-0,0376	0,1490	
Empregado	-0,3148	0,1434	**
Desempregado	-0,0318	0,2385	
Reformado	-0,1724	0,7198	
Log-L	541		
N	-279,7		

* Significativo a 1%. ** Significativo a 5%. *** Significativo a 10%.

No que respeita à questão se considera que as mulheres têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens, os homens têm maior probabilidade, quando comparados com as mulheres, em responder que sim. Ou seja, as

mulheres têm maior probabilidade de responder negativamente quando comparas com os homens (veja-se a Tabela 11).

Os indivíduos com bacharelato também têm uma maior probabilidade de responder afirmativamente. A probabilidade de responder afirmativamente segue um comportamento côncavo, atingido o valor mais elevado no grupo situado entre os 26 e os 30 anos.

Tabela 11 - Considera que as mulheres têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens? Sim (1) Não (0)

	Coeficiente	Erro Padrão
Constante	-0,3387	0,2581
Mulher	-0,2642	0,1125 **
Solteiro	-0,1649	0,1549
21 ≤ Idade ≤ 25	0,3145	0,2197
26 ≤ Idade ≤ 30	0,6044	0,2529 **
31 ≤ Idade ≤ 40	0,3501	0,2669
41 ≤ Idade ≤ 50	0,1706	0,3077
Idade > 50	0,4417	0,4462
Bacharelato	0,8628	0,4345 **
≥ Licenciatura	0,0225	0,1214
Empregado	0,0546	0,1339
Desempregado	0,0795	0,1987
Reformado	-0,4216	0,5660

Tabela 11. (continuação).

Log-L	-414,1
N	634

** Significativo a 5%.

No que concerne à percepção de que tal efeito se tenha desvanecido ao longo do tempo, não foi possível obter evidência de que o tipo de resposta seja influenciado pelas variáveis incluídas na regressão (veja-se tabela 12).

Tabela 12 - Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim (1) Não (0)

	Coefficiente	Erro Padrão
Constante	0,6459	0,5154
Mulher	0,1198	0,2218
Solteiro	0,4006	0,3028
$21 \leq \text{Idade} \leq 25$	-0,0670	0,4776
$26 \leq \text{Idade} \leq 30$	0,5231	0,5379
$31 \leq \text{Idade} \leq 40$	0,3462	0,5570
$41 \leq \text{Idade} \leq 50$	0,5977	0,6468
Idade > 50	0,6925	0,9663
Bacharelato	-0,2744	0,6184
\geq Licenciatura	0,0135	0,2447
Empregado	0,0206	0,2796

Tabela 12. (continuação).

Desempregado	-0,4902	0,3792
Reformado	-0,6764	0,9663
Log-L	-91,5	
N	256	

4. Conclusões

O presente estudo analisou a relação entre o género e as profissões em Portugal. Em específico, procurou-se analisar a perceção dos portugueses relativamente à existência de profissões tipificadas em formatos masculinos e femininos, assim como a sua perceção relativamente aos fenómenos de preconceito na escolha de uma profissão maioritariamente ocupada pelo sexo oposto.

Para o efeito recorreu-se a um Inquérito por Questionário denominado “Género e Profissões: uma análise empírica para Portugal” realizado entre 13 de Maio de 2013 e 8 de Junho de 2013, via e-mail, aos portugueses com 15 ou mais anos, que se encontram ao alcance da investigadora e dispostos a responderem ao questionário. O questionário foi divulgado a todos os alunos e docentes da Universidade dos Açores, Universidade do Algarve, Universidade Nova de Lisboa e Universidade do Minho, através do correio eletrónico do aluno e docente. O questionário foi ainda partilhado nas redes sociais, nomeadamente no Facebook e no Outlook.

Como referido anteriormente, os resultados estimados mostram que as mulheres portuguesas, quando comparadas com os homens, apresentam uma menor probabilidade de considerar que existe diferenças entre profissões, ou seja, profissões típicas a cada um dos sexos. No entanto, ao se considerar que existem profissões tipicamente femininas e masculinas, as mulheres apresentam maior probabilidade, do que os homens, em considerar que este fenómeno se tem desvanecido. Os homens, pelo contrário, apresentam uma probabilidade maior de responder que o fenómeno não se desvanecido.

Relativamente à perceção sobre o preconceito em escolher uma profissão maioritariamente ocupada pelo sexo oposto, as mulheres têm maior probabilidade,

quando comparadas com os homens, em considerar que os homens têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por mulheres. Verificou-se ainda que não existe evidência estatística, de que o tipo de resposta entre homens e mulheres difira no que diz respeito se este preconceito se tem desvanecido. Contudo, os indivíduos solteiros denotam uma maior probabilidade de responder que este preconceito se tem desvanecido. Pelo contrário, os empregados têm uma maior probabilidade de responder que não se tem desvanecido. No que respeita à idade, a probabilidade de responder afirmativamente segue um comportamento côncavo, atingindo o valor mais elevado no grupo de indivíduos entre os 41 e os 50 anos.

Este estudo permitiu ainda verificar-se que os homens têm maior probabilidade do que as mulheres em considerar que estas têm preconceito em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens. Os indivíduos com bacharelato também têm uma maior probabilidade de responder afirmativamente. Esta probabilidade de responder afirmativamente segue um comportamento côncavo, atingindo o valor mais elevado no grupo situado entre os 26 e os 30 anos.

Pode-se assim referir que apesar do enraizamento da segregação ocupacional, dos papéis sociais, da disparidade salarial, há sinais de que as desigualdades extremas de género se estão a atenuar e de que as atitudes que as sustentam continuam em mudança.

Por fim, é relevante destacar que este estudo refere-se apenas a um inquérito. Seria importante conseguir uma amostra maior, bem como verificar se os resultados mantêm-se estáveis ao longo do tempo.

Anexos

Tabela A1. Sexo dos inquiridos.

	Frequência	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Masculino	202	31,9	31,9
Feminino	432	68,1	100,0
Total	634	100,0	

Tabela A2. Estado civil dos inquiridos.

	Frequência	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Casado(a)/União de fato	147	23,2	23,2
Solteiro(a)	463	73,0	96,2
Divorciado(a)	22	3,5	99,7
Viúvo(a)	2	,3	100,0
Total	634	100,0	

Tabela A3. Habilitações literárias dos inquiridos.

	Frequência	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
< 9º ano	5	,8	,8
9º ano	7	1,1	1,9
12º ano	204	32,2	34,1
Bacharelato	12	1,9	36,0
Licenciatura	205	32,3	68,3
> Licenciatura	201	31,7	100,0
Total	634	100,0	

Tabela A4. Frequência de indivíduos que consideram que a diferença relacionada com a existência de profissões tipicamente masculinas e/ou femininas se tem desvanecido.

Sexo * Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que essa diferença se tem desvanecido ao longo do tempo? (Tabulação Cruzada)

		Sim		Não		Total	
Sexo			%		%		%
	Masculino	138		16		154	
	Feminino	289		13		302	
	Total	427	94	29	6	456	100

Inquérito por Questionário

Género e Profissões: uma análise empírica para Portugal

Este inquérito por questionário insere-se no âmbito da Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas Empresariais, tendo como finalidade a recolha de dados sobre as disparidades de género no mercado de trabalho português. Todos os dados fornecidos são confidenciais e apenas para uso académico. O preenchimento deste inquérito demora aproximadamente 3 minutos.

1. Questões relativas à relação entre género e profissões

1.1. Considera que existem profissões tipicamente masculinas e profissões tipicamente femininas?

Sim () Não ()

(Se respondeu Sim, responda à pergunta 1.1.1 e 1.1.2, se respondeu Não, passe para a pergunta 1.2)

1.1.1 Considera que essa diferença se tem desvanecido ao longo do tempo?

Sim () Não ()

1.1.2 Da lista abaixo marque aquelas profissões que considera como mais apropriadas para as mulheres, como mais apropriadas para os homens e mais apropriadas a ambos os sexos.

Profissão	Masculino	Feminino	Ambos os sexos
Educadores de infância			
Professores(as) Ensino Básico			
Restantes Professores(as)			
Ação Social (assistente social, cuidado de idosos, entre outros)			
Enfermeiros(as)			
Médico(a)			
Engenheiros(as) (civil, mecânica, elétrica, de minas, siderúrgico, entre outros)			
Arquitetos(as)			
Carreira militar			
Carreira policial			
Carreira política			
Consultores(as) financeiros e contabilistas			
Gestores de topo			
Gestores intermédios			
Gestores técnicos			
Piloto de avião, carros, entre outros			
Assistente de Bordo			
Profissionais de Apoio Administrativo (secretários(as), telefonista, entre outros)			

Estilista de moda			
Comerciantes			
Canalizadores (as)			
Carpinteiros(as)			
Pintores (as)			
Eletricistas			
Lavradores			
Mecânicos(as) de gás, de automóveis e outros mecânicos			
Pedreiro			
Pescadores(as)			
Examinador(a) de condução			
Rececionistas			
Empregado(a) doméstico(a) (casa-a-casa)			
Empregado(a) de limpeza (nas empresas, hospitais, entre outros).			
Esteticista e maquiador(a)			
Técnico(a) de unhas – manicure			
Atleta			

1.2. Considera que os homens têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por mulheres? Sim () Não ()

1.2.1. Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim () Não ()

1.3. Considera que as mulheres têm preconceitos em escolher uma profissão maioritariamente ocupada por homens? Sim () Não ()

1.3.1. Caso tenha respondido afirmativamente na questão anterior considera que esse preconceito se tem desvanecido ao longo do tempo? Sim () Não ()

2. Dados Pessoais

2.1. Sexo

Feminino ()

Masculino ()

2.2 Estado Civil

Casado(a)/União de Fato ()

Solteiro(a) ()

Divorciado (a) ()

Viúvo(a) ()

Outro ()

2.3 Idade

< 20 ()

21-25 ()

26-30 ()

31-40 ()

41-50 ()

51-60 ()

= ou > 61 ()

2.4 Habilitações Literárias (Escolaridade Completa)

< 9º ano ()

9º ano ()

12º ano ()

Bacharelato ()

Licenciatura ()

> Licenciatura ()

1.4 Situação profissional

Empregado ()

Desempregado ()

Reformado ()

Doméstico ()

Estudante ()

Estudante e Trabalhador(a) ()

Estagiário(a) ()

Estudante e estagiário(a) ()

Outra ()

Referências Bibliográficas

Abrantes, P. (2011) “Para uma teoria da socialização”, *Sociologia*, Vol.XXI, 121-139.

Assis, R. (2009) “A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho”. *Atas do VI Convibra – Conferência virtual brasileira de Administração. Instituto Superior de Educação Ceres*, 1-16.

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.

Belo, R., Sousa, T., e Camino, L. (2008) “Trabalho de Mulher? Um levantamento sobre Profissão e Género”, *Atas da VII Conferência de Conhecimento em Debate*, Universidade Federal do Paraíba, Brasil.

Belo, R. (2010) *Género e Profissão: Análise das justificativas sobre profissões socialmente adequadas para homens e mulheres*, Tese de Doutorado em Psicologia Social, Universidade Federal do Paraíba.

Belo, R., e Camino, T. (2010b) “Analysis of Discursive Repertoires about Professions and Gender: an empirical study in João Pessoa”, *Psicologia & Sociedade*, v.22 (1), 23-31.

Berger, P. (1971). *Identity as a Problem in the Sociology of Knowledge*. School and Society. A Sociological Reader, Open University Press, pp. 107-112.

Bourdieu, Pierre. (2007). *A Dominação Masculina*. Tradução de Maria Helena Kuhnner. 5ª Edição, Bertrand Brasil. Rio de Janeiro.

Borjas, G. (2005). *Labor Economics*. 3rd Edition, McGraw-Hill. New York.

Bothnenberger, R. (2005) *Uma análise regional da Discriminação de género e raça no mercado de trabalho brasileiro – 1992 a 2001*. Tese de Mestrado em Economia de Empresas, Universidade Católica de Brasília.

Bjerk, D. (2008) “Glass Ceilings or Sticky Floors? Statistical Discrimination in a Dynamic Model”, *Economic Journal*, 118, 961-962.

Decreto-lei n.º392/79 de 20 de Setembro. *Diário da Republica n.º218 – I Série*. Ministério do Trabalho. Lisboa.

Diretiva 2006/54/CE de 5 de Julho de 2006. Parlamento Europeu e do Conselho. Jornal Oficial da União Europeia.

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação). Bruxelas.

Duarte, C., Esperança., Curto, J. e Santos, M. (2008), “Does inequity and segregation subsist in pay polices? The evidence from Portugal”, *Proceedings da Conferência da Academy of Management Annual Meeting, Anaheim, Califórnia*.

Duarte, C., Santos, M. e Simões, J. (2009a). *Impacte do género nas políticas de renumeração*. Atas da 1ª Conferência da Ciência Regional de Cabo Verde, com o 15º Conferência da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Regional. Universidade Jean Piaget, Cabo Verde, 2801-2828.

Escobar, L. (2004) *O Sexo das Profissões. Género e Identidade Socioprofissional em Enfermagem*. Edição 917, Edições Afrontamento, Porto.

Fresneda, B. (2007). *Segregação ocupacional versus Discriminação salarial por género no mercado de trabalho brasileiro – 2004*. Atas da XIII Conferência Brasileira de Sociologia. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 1 – 15.

Galete, R. (2010). *Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por género, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – Rais 2007*. Administração, Contabilidade e Economia, v.9, n.1-2, 135-152.

Galeazzi, I., Garcia, L., Driemeier, M., Toni, M., Kreling, N., e Follador, P. (2003) “Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças de trabalho atenuam desigualdades”, *Mulher e Trabalho*, v.3, 9-35.

Hultin, M. (2003). “Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?”, *Work & Occupations*, 30, 30-61.

Instituto Nacional de Estatística - INE (2012). *Estatísticas Femininas: Ser Mulher em Portugal*. Lisboa.

Loureiro, P. (2003) “Uma Resenha Teórica e Empírica sobre Economia da Discriminação”, *Revista Brasileira de Economia*, 57, no.1, 125-157.

Loureiro, J. (2008). *41064 – Sociologia Geral I*. Biblioteca Virtual da Associação Académica da Universidade Aberta, Lisboa, 1-195.

Melo, M., Ferreira, P., Melo, P., Caixeiro, S. (2002). *Disparidades de Género no Mercado de Trabalho Português*.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press. New York.

Miranda, P. (2008). *A construção social das identidades de género nas crianças: um estudo intensivo em Viseu*. Atas da VI Conferência Portuguesa de Sociologia. Associação Portuguesa de Sociologia, Lisboa, 136, 1-12.

Narvaes, A. e Oliveira, V. (s.d.). *Magistério: Profissão Feminina*. Acedido em 7 de Janeiro de 2013.

Paula, B. (2012). *Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro: abordagem regional*. Tese de Mestrado em Economia. Universidade Federal de Uberlândia.

Ribeiro, A. e Hill, M. (1996) “Insuficiências do Modelo de Capital Humano na Explicação das Diferenças Salariais Entre Géneros: Um estudo de Caso”. *Dinâmia – Working Paper* 96/05, 01-32.

Santos, C. (2011). *Profissões e Identidades Profissionais*. Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra.

Santos, S. (2011). *Análise da Segregação entre Homens e Mulheres por Níveis de Qualificação: O Caso dos Açores*. Tese de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, Universidade dos Açores.

Santos, F., e Teixeira, P. (2000) “Decomposição e evolução da desigualdade salarial”. *Revista de Estatística*, ISSN 0873-4275, v.2, 2.º quadrimestre, 35-70.

Silva, M. (1999). *A Discriminação Sexual no Mercado de Trabalho. As Questões mais Polémicas*. Edições Universidade Fernando Pessoa, Oficina Gráfica da Universidade Fernando Pessoa. Porto.

Souza, S. (2008) “Educação, trabalho e socialização de género: quando ser mulher pesa mais na balança da desigualdade social” *Educação & Linguagem*, n.º18, 170-185.

Shouten, M. (2011). *Uma Sociologia do Género*. 1ª Edição, Fundação para a Ciência e Tecnologia, Edições Húmus, Vila Nova de Famalicão.

Teixeira, M. (2008) “Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas”. *Género*, v.9, n.1, 31-45, 2.sem.

Vieira, J. (1992). “*Diferenças Salariais e Afectação no Mercado de Trabalho – Uma Aplicação nos Açores, 1989*”, Tese de Mestrado em Economia, Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Economia.