INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Escola Superior de Altos Estudos



Representações e atitudes sobre igualdade de género no trabalho e nas organizações dos funcionários e das funcionárias de um município português

IOLANDA PATRICIA FARIA CORDEIRO

Dissertação Apresentada ao ISMT para Obtenção do Grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Coimbra, Outubro de 2012

Representações e atitudes sobre igualdade de género no trabalho e nas organizações dos funcionários e das funcionárias de um município português

IOLANDA PATRICIA FARIA CORDEIRO

Dissertação Apresentada ao ISMT para Obtenção do Grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Orientadora: Professora Doutora Rosa Monteiro, ISMT

Coimbra, Outubro de 2012

DEDICATÓRIA

Dedico este estudo à minha família.

AGRADECIMENTOS

O presente estudo não fazia sentido sem o apoio de certas pessoas de entre as quais gostaria de destacar as que se seguem.

Gostaria de agradecer, em primeiro lugar à Professora Doutora Rosa Monteiro por todo o apoio, incentivo e pela inestimável orientação e ricos ensinamentos.

Quero agradecer à organização que colaborou para o apuramento dos resultados deste estudo, nomeadamente à autarquia em estudo.

Às minhas colegas do CENSI, muito obrigada pelo apoio prestado e motivação.

Aos meus pais Fernando Cordeiro e Maria José Cordeiro, ao meu irmão Fernando Cordeiro e a minha cunhada Zeza e aos meus sobrinhos Tiago e Lara quero agradecer por todos os momentos que me proporcionaram, pelo sacrifício que fizeram, pela vossa dedicação e por todo o apoio pois sem vocês este percurso não seria exequível.

Ao Luís Cruz, meu namorado, pelo apoio e incentivo em todos os sentidos.

Às minhas amigas Ana Margarida Simões e Luciana Jesus pelos momentos agradáveis, pela imensa paciência mas acima de tudo pela vossa amizade.

E por fim a todas as pessoas que me acompanharam no percurso académico.

A TODOS/AS UM MUITO OBRIGADA!!!

RESUMO

Em Portugal, as iniciativas no âmbito da conciliação trabalho-família e a igualdade entre mulheres e homens têm-se fortificado nos últimos anos.

A presente dissertação estuda as "Representações e atitudes sobre igualdade de género dos funcionários e funcionárias de um município português", tendo partido do desafio de acompanhamento de um processo de planeamento e mudança organizacional - Plano para a igualdade de género - para a eliminação da desigualdade de género numa Câmara do interior centro do país.

Analisaram-se os dados de um inquérito por questionário respondido por 206 colaboradores/as da autarquia, dos quais 51,2% são homens e 48,8% mulheres. Com uma escala composta de 34 itens procurámos conhecer a extensão e a expressão dos valores e da estereotipia de género, bem como o reconhecimento da desigualdade e o acolhimento de práticas e políticas igualitárias por parte deste universo.

Concluiu-se que ao mesmo tempo que já se admite e se aceita cada vez mais o facto de numa família, os dois cônjuges trabalharem fora e se dedicarem a uma carreira profissional, ainda está presente nas pessoas inquiridas a ideia de que as tarefas vinculadas ao âmbito doméstico são responsabilidades das mulheres, ainda que elas já recebam auxílio dos seus companheiros. Assim, percebemos que embora o mundo público seja cada vez mais ocupado por mulheres, ainda se vincula o espaço "profissional" aos homens e as responsabilidades ligadas ao lar e aos filhos às mulheres. Foi também possível concluir uma forte estereotipia de género que justifica de forma essencialista aquilo que são, na realidade, efeitos da desigualdade de género. Este diagnóstico permitiu desenhar um plano de formação organizacional com enfoque no combate à estereotipia de género e seus efeitos nefastos na gestão das pessoas, na igualdade de oportunidades e no desenvolvimento organizacional.

Palavras- Chave: Género, discriminação no trabalho e no emprego, planos para a igualdade nas organizações

ABSTRACT

In Portugal, the initiatives in the scope of the bond work-family and the equity between men and women have been strengthened in the last few years.

The present thesis studies the "Representations and attitudes about gender equity between men and women employees of a Portuguese city", that started with the challenge of overlooking a process of planning and organizational change – Plan for gender equity – in order to eliminate the gender inequity within a City Hall in the interior of the country.

Data collected from a questionnaire was analysed. This questionnaire was answered by 206 City Hall employees, of which 51,2% are men and 48,8% are women. With a scale composed of 34 items we sought to understand the extent and the expression of the values and gender stereotyping, as well as the inequity acknowledgement and the reception of equity practices and policies by this universe of people.

It is concluded that although, more and more, it is allowed and accepted that in a family both spouses work and dedicate themselves to a professional career, within the people surveyed the idea that the household chores are of the women's responsibility is still present, the "professional" field is still linked to the men and the responsibilities related to the home and the children are linked to the women. It was also possible to conclude that a strong gender stereotyping justifies, in an essentialist way, what are, in reality, the effects of gender inequity. This diagnosis enabled the design of an organizational training program, with the emphasis on the battle against gender stereotyping and its adverse effects in people management, in equal opportunities between men and women and in the organizational development.

Key-words: gender, workplace and employment discrimination, plans for equity within the organizations

INDICE GERAL

1. Introdução 10

2. Material e Métodos 17

3. Apresentação e Análise de Dados 22

4. Discussão e Conclusão 28

Bibliografia 33

Anexos 36

INDICE DE SIGLAS

MG- Mainstreaming Gender

POPH- Programa Operacional do Potencial Humano

INTRODUÇÃO

O presente estudo de investigação insere-se no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, apresentado ao Instituto Superior Miguel Torga. O tema aqui abordado partiu do desafio de acompanhamento de um processo de planeamento e transformação organizacional para a eliminação da desigualdade de género numa Câmara do interior centro do país.

À semelhança de cerca de 200 organizações, de entre as quais se contam autarquias, empresas privadas e públicas, ONG e IPSS, universidades, associações empresariais, e ministérios, esta autarquia encontra-se a desenvolver um Plano para a Igualdade. As intervenções que desenvolve integram dois elementos fundamentais, um de diagnóstico organizacional com perspetiva de género, e um de planeamento e transformação organizacional, definindo e experimentando medidas em 4 domínios-chave da sua gestão: - planeamento estratégico (missão, estatutos e valores); - gestão de Recursos Humanos (recrutamento e selecção, formação, gestão de carreiras e remunerações, diálogo social e participação de trabalhadores/as,respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal); - comunicação interna e externa; - relações com a comunidade (solidariedade, saúde e educação, desporto e lazer, cultura, associativismo - participação cívica) (Pernas *et al*., 2008).

O desenvolvimento de Planos para a igualdade nas organizações de trabalho tem sido fortemente estimulado e financiado pelas políticas públicas de igualdade na última década, em Portugal (II, III e IV Planos Nacionais para a Igualdade; Resolução do Conselho de Ministros 49/2007). A recente Resolução do Conselho de Ministros 19/2012, reitera a obrigatoriedade das empresas do sector empresarial do Estado adotarem planos para a igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril), "tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional". Para o efeito, recomenda-se a elaboração de um diagnóstico prévio, a conceção de um plano que deverá ser implementado e acompanhado, bem como avaliado nos seus impactos. Estende-se também estas recomendações às empresas de que o Estado é acionista e fazem-se ainda recomendações às empresas privadas cotadas em bolsa no sentido de que estas adotem também planos para a igualdade (Monteiro & Ferreira, 2013).

Mas o grande impulso público foi, sem dúvida, o lançamento de uma linha de financiamento no âmbito do Eixo 7 do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH),

que apoia e enquadra especificamente projetos com este objetivo[1]. O financiamento pretende "mobilizar instituições públicas e privadas para a implementação de Planos (…) para o reforço da integração da perspetiva de género nas políticas" e práticas das instituições (Regulamento da Tipologia de Intervenção).

Em termos de paradigma de políticas de igualdade estamos perante o designado *mainstreaming* de género (MG), aqui aplicado à gestão das organizações. O MG é uma nova abordagem das políticas e é definido pelo Conselho da Europa como a "(re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política" (CIDM, 1999: 30). Ao nível organizacional, o MG pretende a promoção de uma cultura organizacional igualitária. Esta deverá garantir a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, combatendo a segregação horizontal e vertical[2] do mercado de trabalho e as disparidades salariais; outro foco de intervenção tem a ver com as modalidades de organização do trabalho no sentido da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e criando condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras (Grosser & Moon, 2005; Monteiro & Ferreira, 2013).

Globalmente, estas intervenções partem do reconhecimento de que as organizações são locais de reprodução das relações sociais de género, que produzem não só desigualdades entre mulheres e homens mas também disfunções para as próprias organizações. Na literatura encontramos um já vasto conjunto de trabalhos que denunciam inclusivamente o carácter *genderizado* das organizações e desafiam a suposta "neutralidade de género" da gestão e das organizações de trabalho (Broadbridge & Hearn, 2008; Santos, 2010). É hoje reconhecido que as relações sociais de género são criadas e recriadas na esfera do trabalho, não só pela ação das pessoas mas também pela ação das organizações (Acker, 1991, 2009; Collinson, 1992; Fenstermaker, West & Zimmerman, 1991; Kanter, 1993; Morgan, 1992; Reskin &

[1] Tipologia de intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade.
http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D_15609_09_TI_7_2.pdf

[2] Segregação horizontal ou ocupacional traduz a concentração de mulheres e homens em diferentes tipos de trabalho e a representação de que existem "trabalhos de mulheres" e "trabalhos de homens"; a segregação vertical traduz a inserção de homens e mulheres em diferentes níveis de hierarquia, qualificação e remuneração, encontra-se por vezes traduzida na expressão "tetos de vidro" (Monteiro & Ferreira, no prelo).

Padavic, 1994). Joan Acker, por exemplo, diz que todas as organizações têm "regimes de desigualdade" definidos como práticas, processos, ações e significados interrelacionados que resultam de e mantém as desigualdades de classe, de género e raciais dentro das organizações (2009, p. 201). A mesma autora (Acker, 1992) apresenta-nos os quatro níveis de manifestação destes processos de *genderização* das organizações: - produção de divisões de género nas estruturas organizacionais, expressa por exemplo na segregação ocupacional ou ainda na segregação vertical; - presença de representações simbólicas de masculinidade e feminilidade nas culturas organizacionais, de manifestações (mais ou menos latentes) de estereótipos quer de quem detém o poder quer de quem a ele se sujeita, com impactos, por exemplo, nos entraves simbólicos à utilização das licenças de paternidade pelos homens (Ferreira & Lopes, 2009; Lopes, 2009; Pinto, 2003); - processos de interação social que enformam a vida nas organizações e nos quais homens e mulheres trocam experiências, valores e gerem identidades como membros de uma categoria sexual (Monteiro, 1995; Reskin & Padavic, 1994); - as identidades dos membros das organizações enquanto pessoas elas próprias sexualizadas, carregando experiências, conceções e práticas produtoras e reprodutoras das relações sociais de género, ao que Fenstermaker, West & Zimmerman (1991) chamaram *doing gender*.

Ellen Fagenson (1990) chamou também a atenção para esta dimensão das organizações, compostas por indivíduos que transportam as suas cognições e representações de género, e a forma como isso determina as suas racionalidades, opções e práticas no e perante o trabalho. Para a autora (Fagenson, 1990: 271) os comportamentos (genderizados) dos indivíduos nas organizações são o produto articulado das características individuais, da situação (cultura organizacional) e do sistema institucional e social mais global que enformam conceções de feminilidade e masculinidade hegemónicas.

Face a esta realidade organizacional, a realização de um diagnóstico sensível ao género é fundamental como instrumento promotor de uma visibilização das assimetrias e intervenção para a mudança. Os diagnósticos, regra geral, procuram captar informação de dois níveis: - indicadores estruturais que traduzam a presença e manifestação das desigualdades e discriminação em função do sexo (segregação ocupacional e vertical), bem como das principais dificuldades de conciliação e de utilização de direitos das pessoas da organização; - os valores e as representações de género das pessoas ligadas à organização, as suas conceções de papéis sexuais e estereótipos que determinam as suas experiências, constrangem as suas cognições, opções e atividades (Monteiro & Ferreira, 2013). Embora neste estudo nos tenhamos centrado na última dimensão, apurada a partir da aplicação de um inquérito por

questionário, do qual constava uma escala de atitudes, e que explicitamos melhor mais à frente, é importante darmos conta do tipo de diagnóstico que tem sido feito das autarquias como organizações que expressam desigualdades de género a nível das suas estruturas e práticas de gestão.

Com efeito, relativamente à Administração Pública Local existem poucos indicadores que retratem a realidade nacional referentes à igualdade de género. Ainda assim, e de acordo com os dados mais recentes e disponíveis da DGAL de 2000, existe um predomínio de mulheres nos grupos administrativos e técnicos superiores, onde o universo feminino representa, respetivamente 67,8% e 54% do total (Pernas et al., 2008) – a feminização corresponde, portanto, àquelas categorias profissionais. Ainda reportando aos mesmos dados, em termos de escolaridade, a maioria do universo feminino considerado (53,3%) apresenta níveis de escolaridade equivalentes ao 10.º ano de escolaridade ou superior. Contrariamente, o universo masculino, na sua maioria (67,7%), apresentava à data níveis de formação iguais ou inferiores a 6 anos de escolaridade (Pernas et. al., 2008). Quando se considera a distribuição de mulheres com cargos de dirigentes na Administração Local, a tendência é concordante com a distribuição do efetivo, sendo a maioria dos dirigentes do sexo masculino (63,4%) (Pernas et al., 2008). Estes indicadores evidenciam algumas assimetrias de género e alertam para a necessidade e pertinência de, também no Estado, se intervir no sentido da minimização das situações de desigualdade e potencial discriminação entre ambos os sexos (Pernas et al., 2008). Segundo a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local a Administração Autárquica e Local assume um papel fulcral no combate à desigualdade de género, desempenhando um duplo papel: constitui-se como um fator de dinamização de políticas internas de gestão de recursos humanos na Administração Pública; incumbe-lhe a promoção e dinamização de iniciativas comunitárias e políticas locais favorecedoras da eliminação de desigualdade e discriminação neste domínio.

Focalizando agora na dimensão das conceções de género dos trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, o seu estudo é uma das principais dimensões de um projeto de intervenção para a mudança. As conceções de género, envoltas em estereotipia e enviesamentos vários, têm determinado identidades e "opções" de homens e mulheres relativamente à sua vida pessoal, familiar e profissional. Determinam também as conceções dominantes de "trabalhador ideal", aquele que como refere J. Acker não tem responsabilidades familiares, apresenta uma disponibilidade a tempo inteiro para o trabalho, grande mobilidade geográfica, uma forte orientação para o trabalho, sem qualquer envolvimento com outras responsabilidades na vida, modelo que coincide precisamente com

o modelo de masculinidade hegemónica e do papel de ganha-pão atribuído ao homem (Acker, 1992).

O termo "género" foi apresentado por Ann Oakley para se referir ao facto de, sobre as diferenças biológicas entre os dois sexos, se construírem social e culturalmente significados e pressupostos sobre "feminino" e "masculino", sobre "ser mulher" e de "ser homem", que se impõem nas cognições sociais e individuais, produzindo e reproduzindo estereotipias de género (Amâncio, 1992; Monteiro, 2005). Estas conceções de género são normativas já que "segundo [elas] se definem e atribuem capacidades, papéis e funções diferenciais para mulheres e homens" (Monteiro, 2005: 27).

A autora Lígia Amâncio (1994: 70) menciona que "os papéis não constituem uma realidade independente dos estereótipos, antes constituem uma dimensão da estruturação da ideologização dos seres masculino e feminino". Assim, o estereótipo medeia as representações masculinas e femininas quer ao nível dos seus papéis quer da divisão sexual do trabalho. De acordo com estes papéis sexuais e com o estereótipo, o grupo dominante é o masculino pois não apresenta nenhuma dimensão negativa e não se restringe a um só papel ou função como acontece com as mulheres. Estas são vistas como seres dependentes e submissas cujas características as remetem para o campo familiar e domestico (Amâncio, 1994). Todas estas representações se irão refletir nos papéis desempenhados por homens e por mulheres nas várias esferas, assim como nas expetativas dos seus comportamentos, das instituições e das organizações.

Não obstante a progressiva entrada das mulheres no mercado de trabalho pago, expresso em elevadas taxas de atividade feminina, e os progressos a nível da legislação que garante a igualdade entre mulheres e homens (Monteiro, 2011; Rêgo, 2010) as assimetrias de papéis sexuais e o modelo de família parsoniano, em que o homem é visto como o "ganha-pão " e a mulher como a provedora de cuidados, persistem (Aboim, 2007; Wall *et al.*, 2010). Em Portugal, a evolução da taxa de atividade feminina tem sido bastante significativa desde finais da década de 1960 (Ferreira, 2011), sendo ainda hoje uma das mais elevadas da Europa (68,9%) (EUROSTAT,2008 *in* CIG, 2010). Embora o modelo dominante de família tenha passado, com isto, a ser o do "duplo salário", as cognições sociais e individuais quanto aos papéis de género continuam a ditar identidades e práticas algo tradicionalistas, como revelam os estudos de atitudes (Aboim, 2007, 2010; Ferreira et al., 2007; Torres et al., 2004; Wall, 2010). No recente trabalho no âmbito do projeto "Trabalhar e cuidar na Europa" (Torres *et al.*, 2009), concluiu-se que, em termos de índice de papéis de género, Portugal se situa no tipo "intermédio", ainda que se encontre muito próximo dos países de tipo "tradicionalista". Este

índice mede o grau de ideais igualitários em termos de papéis sexuais e estabelece três tipos de países (igualitários, intermédios e tradicionalistas) (Torres *et al.*, 2009). Segundo Beck & Beck-Gernsheim (2002), o progressivo abandono de papéis de género tradicionais em nome da igualdade de género corresponde a um processo de *individualização* (Aboim, 2010).

Em Portugal, parece que pendemos entre os dois polos de valores, entre um polo modernista e individualizante e um tradicionalista e familialista (Aboim, 2007, 2010; Torres et al., 2009), constituindo este o ponto de partida para a primeira hipótese deste trabalho de pesquisa. Prevê-se, portanto, que também esta tendência polarizada se verifique junto da população da autarquia em estudo. Quanto à divisão do trabalho na família os e as portuguesas consideram que os homens devem participar mais no trabalho doméstico e de cuidados a dependentes, revelando ideais igualitários que depois não têm correspondência nas práticas concretas que manifestam (Torres et al., 2004). Com efeito, continuam a ser as mulheres as que realizam a esmagadora maioria do trabalho não pago, o que resulta numa sobrecarga das mulheres que acumulam uma "dupla" e "tripla jornada". Segundo dados da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, de 2005 (são os mais recentes que existem dada a escassez de estudos aos usos do tempo), em Portugal as mulheres trabalham mais 16 horas semanais de trabalho não pago do que os homens (M=25,24h; H= 9,24h); quando é contabilizado o tempo de trabalho pago e não pago, as mulheres continuam a trabalhar mais 13 horas por semana do que os homens. As mulheres despendem mais tempo nas tarefas menos atrativas (cozinhar, limpar, tratar da roupa, da loiça, etc.) e que são "simultaneamente, as mais rotineiras e consumidoras de tempo e energia e que não deixam qualquer margem de discricionariedade quanto à sua realização" (Santos, 2010; Torres et al., 2000). Já quanto à posição social das mulheres e aos seus papéis, as atitudes são bastante mais tradicionalistas, destacando-se a dualidade entre o ideal de mulher como mãe e dona-de-casa e o de mulher como pessoa independente (Aboim, 2007, 2010), que colocamos como segunda hipótese neste estudo sobre as atitudes de género do pessoal que trabalha na autarquia. O pendor maternalista e familialista que centra a imagem feminina na domesticidade e nos cuidados aos filhos/as acentua-se quando as pessoas são inquiridas relativamente aos impactos do modelo de duplo salário sobre as crianças. Apesar de defenderem esse modelo baseado na participação profissional do homem e da mulher, quando há que fazer sacrifícios e não trabalhar fora as pessoas inclinam-se mais para o sacrifício feminino. É para as mulheres que estes dilemas identitários se colocam de forma mais intensa, já que para os homens, regra geral, é mais pacífico a primazia do papel das mulheres na esfera privada, mantendo vivo o arquétipo da mulher-mãe.

O declínio do modelo de ganha-pão masculino é em Portugal superior, ao nível das atitudes e valores, do que noutros países (Aboim, 2010). Como refere Sofia Aboim (2010, p. 64), "os homens afastam-se do tradicional papel de homem provedor e autoritário, habitualmente ausente do quotidiano doméstico e parental, elogiando a participação, a presença e a cooperação masculina na família". Isto contribuirá certamente, ainda que de forma relativa, para algumas transformações nas relações de género e na estereotipia, tendo a montante como causa a larga adesão ao modelo de duplo emprego a tempo inteiro. A nossa terceira hipótese prevê efetivamente esta adesão ao modelo de duplo salário em substituição do modelo de ganha-pão masculino.

Como quarta hipótese prevemos que as mulheres expressem ideias mais igualitários do que os homens, e também um maior reconhecimento das desigualdades e discriminações em razão do sexo no trabalho e na sociedade em geral.

A quinta e última hipótese funda-se no facto de que tem sido diagnosticada no nosso país uma forte insensibilidade social e grande desconhecimento das desigualdades com base no sexo (Torres et al., 2005). Nesse sentido prevê-se encontrar também junto das pessoas inquiridas um não reconhecimento de algumas dimensões da desigualdade e discriminação em razão do sexo.

Neste estudo procuramos perceber qual a extensão e a expressão dos valores e da estereotipia de género, bem como o reconhecimento da desigualdade e o acolhimento de práticas e políticas igualitárias. Isto permitirá prever a sua influência nas práticas e opções dos/as trabalhadores/as em questão, e concomitantemente definir necessidades e estratégias de intervenção organizacional na autarquia em intervenção.

Estruturalmente, este trabalho encontra-se organizado da seguinte forma: Introdução - onde é justificada a escolha do tema, definida a questão de investigação, os objectivos, suporte teórico da temática e a apresentação de hipóteses de investigação; no capítulo 1 - metodologia, caracterização da amostra, instrumentos de recolha de dados e técnica de análise de dados; no capítulo 2 - apresentação e análise dos resultados e por fim a Discussão e Conclusão – onde se procede a uma relação dos diferentes pontos desenvolvidos e resposta às hipóteses de investigação.

2 - MATERIAL E METODOS

A metodologia, ou desenho da investigação, segundo Fortin (2000), é o plano lógico criado por quem investiga com vista a obter respostas válidas às questões de investigação colocadas ou às hipóteses formuladas. Na perspetiva de Polit et al. (1995), a metodologia é "… uma forma de interrogação sistemática evidenciada de maneira a entender os seres humanos e a natureza das interações com eles mesmos e com o meio". A metodologia sustenta a investigação, conferindo-lhe cariz científico e organização na sua realização.

No sentido de garantir uma abordagem consistente e sistematizada à temática definiu-se como ponto de partida: *"Qual a extensão e a expressão dos valores e da estereotipia de género, bem como o reconhecimento da desigualdade e o acolhimento de práticas e políticas igualitárias das pessoas que trabalham no município?"*.

O tema proposto para estudo surgiu, por um lado, pelo interesse manifestado pela instituição que parte da necessidade de fazer um diagnóstico interno acerca da igualdade de género (no âmbito mais amplo do desenvolvimento de um Plano para a Igualdade),e por outro pelo interesse pessoal da aluna em perceber de que forma as autarquias podem e como desenvolvem projectos de desenvolvimento organizacional para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Neste capítulo iremos descrever a metodologia utilizada no estudo; esta torna-se essencial em qualquer trabalho de pesquisa, uma vez que é através dela que se definem e estudam todos os procedimentos utilizados que vão conduzir à sua realização, não esquecendo que a escolha do instrumento metodológico tem de estar adequada à problemática em estudo, para que sejam obtidas respostas relevantes. Gil (1992: 21) define método como "(…) caminho para se chegar a um determinado fim."

O método utilizado para desenvolver esta dissertação de mestrado, em concreto, partiu dos dados fornecidos pela aplicação de um inquérito por questionário a funcionários e funcionárias da autarquia.

Esta investigação assumiu um caráter descritivo que nos permitiu primeiro observar, registar e analisar, factos da forma que eles são realmente, para num segundo momento os organizar, classificar e interpretar para se chegar à conclusão e garantir o alcance dos objetivos pretendidos. Cervo, Bervian (2002:66-67) mencionam que a pesquisa descritiva "procura conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, politica, económica e demais aspetos do comportamento humano (…) ".

O primeiro passo a dar num projeto de investigação é definir qual o tema a estudar, pelo que se realizou atras o enquadramento teórico no sentido de descrever a necessidade deste trabalho. O segundo passo consiste na pesquisa sobre o tema. Assim, realizou-se um levantamento bibliográfico com a finalidade de encontrar informação relacionada com o tema. Num terceiro passo esboçou-se um modelo de investigação e definiram-se os objetivos apos a revisão bibliográfica. Esta revisão possibilitou comparar vários estudos para analisar a mesma temática, localizando, avaliando e sintetizando as evidências de estudos científicos. Permitiu por isso elencar algumas hipóteses de partida, bem como sistematizar um modelo de análise que se apresenta de seguida:

Conceito	Dimensões	Indicadores
Estereotipia e valores de género	Conceções de homens e mulheres na família	-Representações de feminilidade e masculinidade (valores, prioridades, centralidades…) - Visões sobre papéis femininos e masculinos (modernas, convencionais) - O que devem fazer homens e mulheres - Atribuição diferencial de responsabilidades e competências - Conceções sobre divisão sexual do trabalho pago e não pago
	Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo	-Conhecimento de diversos tipos de segregação, nas profissões, salarial, etc - Reconhecimento de dificuldades de acesso das mulheres à política - Reconhecimento de discriminação e desigualdades com base no sexo
	Conceções relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho	-Perceções de homens e mulheres sobre equilíbrio de papéis/responsabilidades - Imagens do que é ser homem e do que é ser mulher - Opinião relativamente a segregação ocupacional
	Valores igualitários	-Conceções sobre igualdade entre os sexos -Quem pensam dever sacrificar-se na esfera pública -Ideais de repartição de papéis entre homens e mulheres

Para uma quarta etapa realizou-se o estudo empírico, tendo em conta os objetivos, operacionalizando um inquérito aplicado a quem trabalha na autarquia em questão.

O questionário, elaborado pela equipa de consultoria[3], foi aplicado à totalidade dos/as colaboradores/as da Câmara Municipal (322), à exceção de Presidente e vereadores/as; todavia somente 206 é que responderam. As pessoas inquiridas distribuem-se da seguinte forma segundo o sexo: 104 homens (51,2%), e 99 mulheres (48,8%), como se pode verificar no anexo I que sistematiza e carateriza a população respondente. Aquela distribuição corresponde sensivelmente à distribuição da população recenseada no Balanço Social de 2010 (58% do sexo masculino; 42% do sexo feminino). Em termos de idades, verificamos que o grupo mais representado é o que tem idades entre os 31 e os 40 anos (37.1%).

Dadas eventuais dificuldades antevistas quanto ao preenchimento do mesmo, especialmente pelos grupos com habilitações literárias mais baixas, organizaram-se duas sessões presenciais, essencialmente com assistentes operacionais, monitorizadas por uma técnica da autarquia que ajudou no preenchimento. Isto não só permitiu o maior conforto das pessoas perante o instrumento de inquirição, como também assegurou maior taxa de resposta.

A aplicação decorreu entre Outubro e Dezembro de 2011. Os/as colaboradores/as deste organismo participaram voluntariamente na investigação, tendo sido devidamente esclarecidos do âmbito e dos objetivos da mesma, pelo que foi dada a segurança de anonimato e confidencialidade. Inclusivamente a aplicação do questionário foi precedida de um despacho do Presidente de Câmara, explicitando os seus objetivos e finalidade.

Uma vez aplicados e recolhidos os questionários, estes foram organizados e inseridos numa base de dados criada para o efeito no software SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, versão 19.0. Limitámo-nos a um tratamento descritivo e analítico dos dados apurados nos vários itens apresentados, dado ser esse o objetivo da equipa de consultoria, sem recurso a outras técnicas de análise estatística. Na realidade, interessava-nos conhecer e interpretar, concentrando-se grande parte do trabalho analítico na articulação entre os dados obtidos e o quadro teórico explorado.

Quanto ao seu conteúdo o questionário foi organizado em três grandes núcleos temáticos:

- Literacia e utilização de direitos associados à maternidade e à paternidade;
- Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;
- Estereotipia e valores de género.

Os seus objetivos principais foram:

[3] A divulgação do inquérito nesta dissertação não foi autorizada.

1 - Obter dados sobre o grau de conhecimento das pessoas relativamente aos direitos associados à maternidade e paternidade, no sentido de detetar necessidades de informação;

2 - Conhecer a forma como homens e mulheres utilizam os seus direitos de parentalidade, bem como os principais obstáculos que se colocam a essa utilização;

3 - Conhecer as práticas, estratégias e necessidades de conciliação de homens e mulheres;

4 - Conhecer a forma como homens e mulheres usam o tempo e repartem as responsabilidades familiares e domésticas;

5 - Conhecer as suas preferências quanto a potenciais medidas promotoras da conciliação, a desenvolver no âmbito do plano;

6 - Conhecer as atitudes de homens e mulheres relativamente aos papéis sexuais, à segregação ocupacional entre outros aspetos relativos à igualdade de género, através da aplicação de uma escala de atitudes;

7 - Diagnosticar situações de violência doméstica, assédio sexual no local de trabalho e fora dele, bem como outros tipos de discriminação.

A componente "Estereotipia e valores de género", sobre a qual se centra esta dissertação em particular foi explorada com uma escala com 34 itens (uns de índole tradicionalista, outros de índole igualitário, outros ainda sobre a organização em questão). Usou-se uma escala de Likert que pede aos inquiridos que indiquem o grau de concordância ou discordância, cujas respostas são em quatro níveis (concordo muito, concordo, discordo, discordo muito). As escalas de atitudes indicam a intensidade do sentir do sujeito relativamente a um determinado objeto.

Os itens foram compostos compilando itens já usados noutras pesquisas (Aboim, 2007; Ferreira et al. 2007). Na primeira dimensão, referente a estereotipia de género, (ver quadro 2) procura-se perceber as opiniões dos inquiridos referentes aos papéis de mulheres e homens relativamente à família e domesticidade. Se privilegiam a mãe no cuidado às crianças e percecionam impactos negativos do seu trabalho fora de casa (item 1, 4, 27), se defendem um maior envolvimento do pai e são favoráveis à licença de parentalidade (item 6), o caráter supletivo do homem no trabalho doméstico e a atribuição deste à mulher (item 3), centralidades identitárias do homem mais associadas ao trabalho do que à família (item 8, 16, 21) e ainda centralidades identitárias das mulheres associadas à maternidade e domesticidade (item 11, 15).

Na segunda dimensão (quadro 3) procura-se conhecer, através da escala, qual o grau de reconhecimento da existência de desigualdades e discriminações com base no sexo, e suas

causas, no domínio da política e da decisão (itens 2, 26), no domínio do trabalho (itens 5, 7, 17, 22, 23) e na organização em que trabalham (31 e 32).

A terceira dimensão (quadro 4) em teste abordava conceções relativamente aos papéis e divisão sexual de trabalho e responsabilidades. Procurámos conhecer as perspetivas relativamente à segregação ocupacional (itens 20, 28, 33), à importância do trabalho para homens e mulheres (itens 9, 12, 13, 14, 29).

A última dimensão (quadro 5) aborda os valores igualitários (itens 18 24, 25 e 30).

3 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Pretendemos neste estudo conhecer as atitudes, representações e opiniões dos profissionais da autarquia inquiridos no inquérito acerca de um conjunto de tópicos respeitantes a 4 dimensões mencionadas no capítulo anterior.

Na primeira dimensão (quadro 2) procurámos saber as opiniões das pessoas quanto aos papéis de mulheres e homens relativamente à família e domesticidade. Verificámos, por um lado, que se pretende abandonar o modelo tradicional de ganha-pão masculino, confirmada na não concordância (89,8%) com a afirmação "Os grandes gastos devem vir do salário do homem" (como previramos na hipótese 3), mas por outro lado ainda se defende um modelo maternalista, em que a mulher é vista como a principal cuidadora das crianças e da vida familiar. Este modelo maternalista sobressai de acordo com os seguintes itens:

- "Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a" (53,3%), note-se que a variável sexo não é aqui determinante uma vez que a percentagem de homens e de mulheres que concordam com a afirmação é idêntica;
- "É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa" (69,9%), desta vez existe uma diferença de 5 pontos percentuais, sendo as mulheres quem mais discorda da afirmação;
- "Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro" (53,8%), com concordância de 59,1% dos homens e discordância da maioria das mulheres (51,1%).

Este predomínio é essencialmente dos homens e muito menos das mulheres que, pela sua experiência como mulheres trabalhadoras, ampliam o seu repertório identitário, (como previramos na hipótese 4).

Constata-se, assim, um desejo de afastamento do peso atribuído à maternidade e domesticidade como centralidades identitárias das mulheres. Com efeito, apenas 21,6% das pessoas concordaram com a ideia de que "Uma mulher sem filhos é egoísta".

A opinião de mulheres e homens foi mais consensual no reconhecimento de que (40,7% das pessoas concordaram com a afirmação) "Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso", ainda que mais uma vez sejam os homens quem concorda mais. As mulheres recusam mais do que os homens esta associação identitária (79.6%), refletindo o desejo de reconhecimento de si noutras esferas, designadamente na profissional (confirma a hipótese 4). Existe uma ambivalência no reconhecimento identitário por parte da mulher pelo que se confirma a hipótese 2.

O item "É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade" demonstra uma aceitação e reconhecimento de que os homens devem ter um maior envolvimento nos cuidados às crianças e nas tarefas domésticas, pelo que, acolheu 79,2% de concordância, tanto por parte os homens como das mulheres; e o item "O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder" que obteve uma discordância de 86,3%, mais significativa do lado das mulheres (92,9%) do que dos homens (77,8%).

Conclui-se que são as mulheres quem mais rejeita a distribuição assimétrica de tarefas domésticas e familiares, tendência também encontrada noutros estudos (Torres et al., 2000).

Existe também a atribuição de uma centralidade identitária do homem mais associada ao trabalho do que à família, ainda que as pessoas discordem da afirmação de que "Os homens não dão tanta importância à vida familiar", com 67,5% de discordância. Todavia as mulheres são as quem mais concorda com esta afirmação. A centralidade do trabalho na identidade masculina é acentuada na resposta à ideia apresentada de uma forma tradicionalista de que "Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança" , que observou uma taxa de concordância de 61,6%, sendo os homens respondentes quem mais contribui para este resultado (68%), ainda que a maioria das mulheres também concorde (55,1%). No mesmo sentido vai a rejeição da ideia de que "Um homem tem de ter filhos para se sentir realizado" pela esmagadora maioria (73%) das pessoas sem distinção segundo o sexo.

Quadro 2

Opiniões relativamente a papéis de homens e mulheres na família

	% Concordância	TOTAL		Concordo e concordo muito	Discordo e discordo muito
1 – Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a	53.8	195	M	53.3%	45.5%
			F	54.1%	44.9%
3 – O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder	13.7	195	M	21.3%	77.8%
			F	6.1%	92.9%
4 - É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa	69.9	195	M	72.5%	26.5%
			F	67.3%	32.6%
6 – É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade	79.2	194	M	75.7%	23.2%
			F	82.6%	15.3%
8 – Os homens não dão tanta importância à vida familiar	32.5	195	M	24.2%	74.8%
			F	40.9%	58.1%
10 – Os grandes gastos devem vir do salário do homem	15.7	193	M	22.2%	74.7%
			F	9.2%	89.8%
11 – Uma mulher sem filhos é egoísta	21.6	191	M	24.8%	73.2%
			F	18.4%	79.6%
15 – Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	40.7	184	M	42.8%	51.1%
			F	38.8%	57.1%
16 – Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança	61.6	193	M	68.0%	30.9%
			F	55.1%	7.1%
21 - Um homem tem de ter filhos para se sentir realizado	27.0	194	M	30.6%	69.4%
			F	23.2%	73.7%
27 - Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro	53.8	197	M	59.1%	40.8%
			F	48.5%	51.1%

Como foi referido no capitulo anterior, na segunda dimensão (quadro 3) pretende-se conhecer o grau de reconhecimento da existência de desigualdades e discriminações com base no sexo no domínio da política, no domínio do trabalho e na organização em que trabalham, pelo que concluímos que existe a ideia de que a igualdade já está alcançada e de que as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens, confirmando a quinta hipótese delineada. Com efeito, 69% das pessoas concordou com a afirmação "Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política", contudo esta ideia de igualdade de oportunidades é afirmada pelos homens (80,8% concorda) e mais relativizada pelas mulheres que apresentam uma muito menor percentagem de concordância (57,2%). Este resultado não é surpreendente se considerarmos que tem sido diagnosticada no nosso país uma forte insensibilidade social e grande desconhecimento das desigualdades com base no sexo, e que são as mulheres quem tem maior perceção das desigualdades por serem elas as principais vítimas (Torres et al., 2005).

O reconhecimento da desigualdade no acesso ao emprego e formação é comum a homens e mulheres, e ele é expresso na concordância (55,4%) com o item "Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos", e com os itens "As mulheres têm mais dificuldade em conseguir um emprego porque podem ficar grávidas" (77,1%) e "As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares " (59%). Estes dois itens apontam como principais motivos para as mulheres não terem as mesmas oportunidades de formação e carreira as suas responsabilidades familiares. Neles, mais mulheres do que homens reconhecem a discriminação e desigualdade das mulheres, como previramos na quarta hipótese.

Verifica-se um não reconhecimento da desigualdade remuneratória das mulheres, já que apenas 40,8% das pessoas concorda com a afirmação "As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões", com pesos semelhantes de respondentes masculinos e femininos, o que confirma a quinta hipótese desenhada.

As pessoas inquiridas reconhecem maioritariamente (discordância de 76,6%) que a preferência das mulheres por se dedicarem à família não é a causa da sua ausência dos cargos de chefia.

Existe semelhança nas respostas de ambos os sexos quando se pede que se expressem relativamente ao carater igualitário da organização. A maioria das pessoas concorda. Mas é de notar que das pessoas que discordam, a maioria são mulheres; mais de 20% discorda dos itens 31 e 32.

Quanto ao reconhecimento do carater sexualizado e não inclusivo da linguagem constatamos que 53,3% concorda com a afirmação "Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim". Mas enquanto a maioria dos homens concorda, a maioria das mulheres discorda.

Quadro 3

Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral e na sua organização em particular

	% Concordância	TOTAL		Concordo e concordo muito	Discordo e discordo muito
2 – Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política.	69.0	196	M	80.8%	18.2%
			F	57.2%	42.8%
5 - As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares	59.2	193	M	50.0%	46.9%
			F	68.4%	31.6%
7 – As mulheres têm mais dificuldade em conseguir um emprego porque podem ficar grávidas	77.1	193	M	67.3%	31.6%
			F	86.7%	11.2%
17 - Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos.	55.4	194	M	54.1%	56.5%
			F	44.9%	41.8%
22 - As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões.	40.8	189	M	38.8%	60.2%
			F	43.3%	51.6%
23 - Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho.	18.2	193	M	18.4%	80.6%
			F	18.2%	78.8%
26 – As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família	23.4	196	M	26.8%	73.2%
			F	20.2%	79.8%
31 - A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.	80.2	195	M	87.8%	11.2%
			F	72.7%	26.3%
32 – Na minha organização as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens	79.7	193	M	86.8%	13.2%
			F	72.7%	23.2%
34 – Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim	53.3	188	M	66.4%	32.7%
			F	40.2%	53.6%

Na terceira dimensão (quadro 4) procurámos conhecer as perspetivas relativamente à segregação ocupacional e à importância do trabalho para homens e mulheres. Assim, 49,7% das pessoas concorda com a segregação ocupacional no item "Na minha organização há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres". Mais uma vez, são os homens quem concorda (58,1%) e as mulheres quem mais discorda (56,7%), o que confirma as hipóteses 4 e 5.

No item "As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar, porque eles faltam menos", as mulheres discordam predominantemente com uma taxa de 73.5%, enquanto os homens concordam apresentando uma proporção de 43.8%.

Quadro 4

Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho

	% Concordância	TOTAL		Concordo e concordo muito	Discordo e discordo muito
9 – As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes a serem ambiciosas em termos de carreira e independentes	34.7	191	M	29.6%	68.4%
			F	39.2%	57.1%
12 – A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher	7.6	195	M	12.1%	85.8%
			F	3.1%	96.9%
13 – As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as domésticas	24.3	194	M	27.3%	69.7%
			F	21.5%	78.6%
14 – As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar, porque eles faltam menos	34.7	194	M	43.8%	55.1%
			F	25.5%	73.5%
20 - As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens	27.5	198	M	29.6%	70.4%
			F	25.3%	73.7%
28 - É errado os homens irem para uma profissão feminina	23.9	196	M	28.5%	71.4%
			F	19.2%	79.8%
29 - Numa situação de crise com empregos escassos os homens devem ter preferência de acesso	15.2	196	M	22.5%	77.6%
			F	8.1%	90.9%
33 – Na minha organização há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres	49.7	192	M	58.1%	41.2%
			F	40.8%	56.7%

No quadro 5 as ideais igualitários demonstram que a maioria das pessoas inquiridas valoriza a paridade nos cargos políticos e de decisão, já que 85,2% concordaram com a afirmação de que "É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão". Já quanto ao trabalho doméstico e familiar uma parte significativa de homens (34,3%) entende que o cuidar das crianças e da casa é tarefa essencialmente das mulheres, ao passo que 83,8% das mulheres discorda dessa ideia. No que respeita à autoridade masculina no casal, ao passo que quase metade dos homens concordam (43,5%) com o facto de a decisão final dever caber ao homem, 93,9% das mulheres discorda. São também mais os homens quem acha "preferível ter um homem como chefe do que uma mulher", uma vez que 34% concorda com a afirmação ao contrário das 77,8% de mulheres que discorda. Ainda assim deve-se registar o significativo número de mulheres que concorda com a afirmação (22,2%).

Quadro 5

Valores igualitários

	% Concordância	TOTAL		Concordo e concordo muito	Discordo e discordo muito
18– É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão	85.2	195	M	82.7%	17.3%
			F	87.8%	11.2%
24 - Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres	24.7	197	M	34.3%	65.5%
			F	15.1%	83.8%
25 - É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher	28.0	196	M	34.0%	65.9%
			F	22.2%	77.8%
30 - É bom que exista alguma igualdade no casal mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão	23.2	195	M	43.5%	63.9%
			F	3.0%	93.9%

Os resultados da escala de opinião revelam-nos um sistema complexo de representações, em que visões liberais e tradicionais dos papéis femininos e masculinos se articulam, como se estipulara na primeira hipótese. Por um lado, valoriza-se a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a sua participação igualitária na economia doméstica, por outro lado, continuam a permanecer as ideias que associam essa participação à perda de qualidade de vida familiar, sobretudo no que diz respeito às crianças. É de destacar que os homens apresentam conceções mais tradicionalistas do que as mulheres, que são quem mais contesta e reconhece os fenómenos de discriminação e desigualdade de género.

4 – DISCUSSÃO e CONCLUSÕES

Tal como já foi referido, este estudo enquadra-se e contribuiu para a realização de um diagnóstico organizacional sensível ao género, peça fundamental como instrumento promotor de uma visibilização das assimetrias e intervenção para a mudança, do Plano para a igualdade do município.

No quadro dos novos paradigmas organizacionais (Canavarro, 2000), de recorte sistémico e compreensivo, elegem-se atualmente formas de investigação sobre as organizações que rejeitam a enfase nas relações de causa-efeito e antes procuram a multicausalidade, a complexidade de relações e procuram conhecer as perceções dos atores organizacionais no sentido de os fazer participar nos processos. A intervenção e investigação de que este estudo fez parte cumpre exatamente os objetivos deste tipo de abordagem. Trata-se de um trabalho de investigação-ação que, tal como descrito por Canavarro "concebe um processo de investigação em espiral, um processo interativo focalizado num problema; o que implica o planeamento da intervenção, a intervenção propriamente dita, a avaliação da mesma e a reavaliação do problema original e do plano de ação de acordo com os resultados obtidos" (2000, p. 24).

O estudo que aqui se apresenta, integra esse processo de conhecimento-ação em espiral uma vez que centrando-se no estudo das conceções de género e na estereotipia dos trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, permite traçar e adequar o projeto de intervenção para a mudança. Assim, este estudo permitiu à organização um autoconhecimento e autoaprendizagem, expondo hiatos entre uma ideia de que a "igualdade já existe" e a persistência de conceções tradicionalistas e que constituem entraves à igualdade de género e à melhoria das oportunidades de homens e mulheres no trabalho. A partir dele esboçaram-se ações de formação e de sensibilização que abrangeram cerca de uma centena de funcionários e funcionárias.

A realização deste trabalho permitiu, também, aprofundar conhecimentos teóricos na área da igualdade de género, nomeadamente ao nível do conceito de estereotipia de género, um elemento fundamental a trabalhar em intervenções de responsabilidade social das organizações (Monteiro & Ferreira, 2013).

Na literatura (Torres *et al.*, 2000) têm sido destacadas evidências de uma evolução para uma "ideologia" de género mais igualitária, para a afirmação e defesa de valores de igualitarismo e intolerância à discriminação. Porém, estes resultados positivos são muitas vezes matizados por incertezas e paradoxos, revelados em contradições nas respostas aos vários itens das escalas de atitudes. Estes paradoxos traduzem-se no convívio de valores

igualitários com a persistência de visões maternalistas, na manutenção do arquétipo da mulher-mãe e do homem ganha-pão, essencialmente, envolvido no mundo do trabalho, por exemplo. Este convívio paradoxal de valores igualitários e tradicionalistas tem sido, por seu turno, arrolado na explicação da persistência de profundas assimetrias na divisão das tarefas e responsabilidades domésticas e familiares, cujas modificações ocorrem a um ritmo muitíssimo mais lento do que os valores igualitários expressos (Andrade, 2010). Constituem também entraves a processos de reorganização no trabalho, perturbando a disponibilidade de recursos humanos para a realização de certas tarefas, em determinados horários, e ocupação de certas funções, designadamente no caso das mulheres. De acordo com o diagnosticado, foi-nos ilustrada essa realidade pela responsável dos recursos humanos da organização com o seguinte exemplo: há uma grande dificuldade de mobilizar as mulheres para a realização de trabalhos extraordinários alegando que possuem para além do papel profissional, um papel familiar e maternal, mesmo que a realização destes trabalhos sejam esporádicos. Logo as suas remunerações acabam por ser inferiores às dos seus colegas homens.

A partir das respostas dos/as inquiridos/as foi possível apurar um conjunto de conclusões que nos permitem responder às hipóteses esboçadas.

Na primeira dimensão, referente a estereotipia de género, (ver quadro 2) tentou-se compreender as opiniões dos inquiridos referentes aos papéis de mulheres e homens relativamente à família e domesticidade. Concluiu-se que com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, estas tiveram que se adaptar à dura realidade de ter que acumular as funções profissionais com as pessoais e familiares, enquanto os homens dificilmente conseguem manter a sua atividade profissional em conjunto com a partilha das tarefas domesticas e no cuidado a terceiros. Todavia, os inquiridos expressaram o sentimento que se pretende abandonar o modelo tradicional ganha-pão masculino, mas ao mesmo tempo ainda defendem o modelo maternalista. Esta ambivalência confirma a primeira hipótese.

O trabalho e participação das mulheres na esfera profissional é valorizado por ambos os sexos, mas são as mulheres quem mais rejeita um centramento identitário e prático na esfera maternal e familiar, como outros estudos concluíram (Monteiro, 2005), como se previra na quarta hipótese. Emergiu assim, nas respostas, uma dualidade entre o ideal de mulher como mãe e dona-de-casa e o de mulher como pessoa independente, especialmente quando são evocadas as consequências da sua atividade profissional sobre os/as filhos/as e a vida familiar. O papel de cuidar surge assim como o entrave a conceções menos tradicionalistas e individualizadoras da identidade feminina. As assimetrias e estereotipias de género

continuam, portanto, a pesar negativamente na avaliação da atividade profissional das mulheres, confirmando assim a segunda hipótese.

Os papéis sexuais dos homens surgem ampliados pelo reconhecimento de uma paternidade mais ativa, como enunciava a terceira hipótese sobre o abandono progressivo do modelo de ganha-pão masculino. O equilíbrio na repartição das tarefas domésticas e familiares é também valorizado por ambos os sexos, embora de forma mais expressiva pelas mulheres.

Quanto à segunda dimensão, verificou-se globalmente que existe pouco (re)conhecimento dos fenómenos de desigualdade e discriminação em razão do sexo, especialmente no que respeita às desigualdades remuneratórias, confirmando a quinta hipótese delineada. Onde se reconhece a existência de desigualdades é na esfera do emprego e oportunidades de carreira, mas uma vez mais este reconhecimento é maior junto das mulheres do que dos homens. A maioria das pessoas considera a autarquia uma instituição igualitária, ideia que estará associada ao facto de se tratar de uma entidade pública a qual, à partida, cumprirá a lei. Desconhece-se, portanto, o carácter desigualitário de algumas práticas organizacionais refletidas em indicadores como os de segregação vertical e ocupacional (Promover, 2012). Quanto à linguagem não inclusiva, são as mulheres quem mais identifica este problema, ao passo que os homens não vêm na utilização do "masculino universal" uma situação problemática.

Quanto à terceira dimensão em estudo, relativa à segregação ocupacional e ao trabalho de homens e mulheres, as posições surgem polarizadas consoante o sexo de quem responde, especialmente no item que aprova a ideia de que existem profissões para mulheres e para homens (segregação ocupacional) e a de que as empresas retiram vantagens de terem mais homens ao serviço porque estes faltam menos. Mais uma vez são as mulheres quem mais discordam destas ideias. Esta tendência mantém-se na quarta dimensão respeitante aos ideais igualitários. À exceção da concordância quanto à importância da participação das mulheres na política, as mulheres tendem a expressar de forma mais enfática oposição a ideias mais tradicionalistas quanto a autoridade masculina, liderança feminina e importância do trabalho pago.

Estas conclusões atestam a afirmação de Torres et al. de que Portugal se situa no tipo "intermédio", ainda que se encontre muito próximo dos países de tipo "tradicionalista" no que respeita a papéis de género (Torres *et al.*, 2009). Manifesta-se um progressivo abandono de papéis de género tradicionais em nome da igualdade de género. Porém, ao mesmo tempo que já se admite e se aceita cada vez mais o facto de numa família, os dois cônjuges

trabalharem fora e se dedicarem a uma carreira profissional, ainda está presente nas pessoas inquiridas a ideia de que as tarefas vinculadas ao âmbito doméstico são responsabilidades das mulheres, ainda que elas já recebam auxílio dos seus companheiros. Assim, percebemos que embora o mundo público seja cada vez mais ocupado por mulheres, ainda se vincula o espaço "profissional" aos homens e as responsabilidades ligadas ao lar e aos filhos às mulheres. Foi também possível concluir uma forte estereotipia de género que justifica de forma essencialista aquilo que são, na realidade, efeitos da desigualdade de género.

Após esta análise verifica-se a necessidade de uma intervenção formativa que promova a informação acerca dos direitos e não discriminação em função do sexo, e que sensibilize e visibilize as várias dimensões do fenómeno da desigualdade entre mulheres e homens no trabalho, organizações, na vida familiar e na sociedade em geral. Sugere-se então a criação/disponibilização de um serviço de aconselhamento gratuito em matéria jurídica relativa ao emprego, trabalho e conciliação para os/as colaboradores/as da respetiva autarquia; para além das ações formativas internas em igualdade de género. Deste modo, seria interessante acompanhar e avaliar o impacto deste processo de intervenção através da realização de um estudo sobre os impactos da formação na alteração das atitudes dos colaboradores/as da autarquia.

Atualmente, no setor privado, ainda é necessário trabalhar para a melhoria das condições de acesso à igualdade no mercado de trabalho de homens e mulheres, pelo que se sugere, também, a implementação de prémios de boas práticas empresariais em matéria de igualdade no concelho, partindo esta iniciativa da autarquia.

A realização deste trabalho constituiu um grande desafio para mim uma vez que não me encontrava desperta nem familiarizada com a temática estudada. No entanto, estou certa que todas as dificuldades encontradas me permitiram a reflexão e consequente amadurecimento no âmbito da investigação, traduzindo-se em ganhos quer ao nível profissional quer pessoal.

A maior dificuldade com que me deparei prendeu-se com o fato de conseguir articular uma grande quantidade de informação e, ao mesmo tempo, dar-lhe a lógica e coerência necessária para se tornar um documento claro e sucinto.

Para além da aplicação do questionário, teria sido interessante tê-la complementado com a entrevista. Na parte referente à estereotipia de género, o questionário apresentou questões fechadas; estas restringem a liberdade de resposta o que facilita o trabalho de quem investiga pois são respostas mais objetivas. Se utilizássemos questões abertas, teríamos a possibilidade de uma investigação mais profunda e precisa, enriquecendo a análise produzida. A entrevista é bastante adequada e eficiente para a obtenção de dados em profundidade

acerca do comportamento humano, e oferece maior flexibilidade visto que o/a entrevistador/a pode esclarecer aos/às inquiridos/as o significado das questões.

Ao nível de tratamento de dados poderíamos efetuar o cruzamento de dados ao nível do sexo e da idade com a escolaridade e com a categoria profissional. Assim poderíamos verificar quem apresenta indicadores mais positivos ao nível das habilitações literárias (Ensino Secundário, Bacharelato/Licenciatura, Mestrado/Doutoramento) e indicadores menos positivos (1º ciclo, 2º ciclo, 3ºciclo). A partir destes dados, averiguávamos também quem eram os inquiridos, se homens ou mulheres, que tinham habilitações literárias mais elevadas e acesso a cargos mais elevados na autarquia em estudo indicando assim a existência ou não de algum tipo de desigualdade e/ou discriminação. Devido à limitação de tempo, não houve oportunidade de se realizar este cruzamento de dados pelo que me concentrei mais no solicitado e necessário no âmbito do relatório a entregar à autarquia; todavia podemos afirmar que temos aqui matéria para futuras investigações acerca deste estudo.

Para que os resultados obtidos sejam o espelho da realidade nacional, fica o desafio de aplicar o mesmo questionário, por exemplo, numa autarquia por distrito.

Os programas e projetos futuros, no âmbito da igualdade de género, devem atravessar as diferentes esferas de desenvolvimento local (solidariedade social, educação e formação, emprego e conciliação, cultura, desporto e política) garantindo, deste modo, a aplicação do *mainstreaming* de género na definição, concretização e avaliação dos projetos/ programas implementados.

BIBLIOGRAFIA

-Aboim, Sofia. (2010). *"Género, família e mudança em Portugal"* in K. Wall, S. Aboim e V. Cunha (coord.), "A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades", Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

-Aboim, Sofia. (2007). *"Clivagens e continuidades de género face a família em Portugal e noutros países europeus"*, in Karin Wall e Lígia Amâncio (orgs.), Família e Género em Portugal e na Europa (col. "Atitudes Sociais dos Portugueses", n.o 7), Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 35-91.

-Acker, Joan. (2009). *From glass ceiling to inequality regimes: du plafond de verre aux régimes d'inégalité,* Sociologie du Travail, 51, 199-217

-Acker, Joan. (1992). *"Gendering organizational theory", in* Albert J. Mills e Peta Tancred (eds.), Gendering organizational analysis, Newbury Park, Sage, 248-260.

-Amâncio, Lígia. (1994). *Masculino e Feminino: A Construção Social da Diferença*, Porto: Afrontamento

-CIG. (2010). *Igualdade de Género em Portugal*, Lisboa: CIG.

-Diagnóstico social da Câmara Municipal de Mangualde (2010).

-Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. The Academy of Management Review, 25, 178-199.

-Fagenson, Ellen. (1990). *At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases, Journal of Business Ethics*, 9, 267-274

-Ferreira, V. & Lopes, M. (2009). Os Custos da maternidade e paternidade na perspectiva dos indivíduos, das organizações e do estado. Relatório para a FCT (Projecto PIHM/SOC/63606/2005).

-Ferreira, Virgínia et al. (2007). *Estudo de Avaliação Do II Plano Nacional para a Igualdade*. Relatório para a CIDM.

-Ferreira, V. (2004). *Relações sociais de sexo e segregação do emprego*. Porto: Afrontamento.

-Fenstermaker, Sarah; West, Candace e Zimmerman, Don H. (1991). „*Gender inequality: New conceptual terrain"*, in R. Lesser-Blumberg (ed.), "Gender, family and economy: The triple overlap", Newbury Park, CA: Sage, pp. 289-307

-Fortin, Marie Fabienne. (2000). *O Processo de Investigação: da conceção à realização;* 3ªed; Loures: Lusociência, 2003. 388 p. ISBN 972-8383-10-X.

-Galvão, Cristina Maria; Sawada, Namie Okino; Trevizan, Maria Auxiliadora. (2004). *Revisão sistemática: recurso que proporciona a incorporação das evidências na prática da enfermagem***.** Rev. Latino-Am. Enfermagem. ISSN 0104-1169. Vol. 12, n.3

-Gil, António Carlos. (1999). *Métodos e Técnicas da Pesquisa Social*; 5ªedição; São Paulo: Atlas

-Grosser, K. & Moon, J. (2005). Gender mainstreaming and corporate social responsibility: reporting workplace issues. Journal of Business Ethics. 62: 327–340

-Likert, R., Roslow, S. & Murphy, G. (1993). *A simple and reliable method of scoring the Thurstone attitude scales;* Personnel Psychology. (Original publicado em 1934).

-Monteiro, Rosa; Ferreira, Virgínia. Plano para a igualdade género nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais, in *Revista Sociedade e Trabalho nº44* (a sair em 2013)

-Monteiro, Rosa. (2011). *"Feminismo de Estado em Portugal: mecanismos, estratégias, políticas e metamorfoses",* Dissertação de Doutoramento em Sociologia à FEUC/CES Coimbra

-Monteiro, Rosa. (2005). *O que dizem as mães: mães trabalhadoras e suas experiências,* Coimbra, Quarteto

-Monteiro, Rosa. (1995). *Feminilidade na fábrica: A (re)construção das identidades sexuais nas organizações de trabalho*, Dissertação de Licenciatura, Coimbra: FEUC

-Pernas, G., Fernandes, M. V. & Guerreiro, Mª D. (2008) Guião para a implementação de planos de Igualdade na Administração Pública Local. ISCTE/CIG.

-Polit, et al. (1995). *Fundamentos da Pesquisa em Enfermagem*; 3ª Edição; Porto Alegre; Atlas

-Promover. (2012). *Estudo diagnóstico sobre (des)igualdade de género na Câmara Municipal,* Viseu, Promover.

-Santos, Gina. (2010). *"Gestão, trabalho e relações sociais de género*" in V. Ferreira (org.), A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

-Singly, F., (1992), *L'enquête et ses methods: le questionnaire*; Paris: Éditions Nathan

-Torres, Anália; COELHO, Bernardo e Jerónimo, Paula. (2009). "WorkCare/ Trabalhar e Cuidar na Europa: Sinopse de resultados de investigação e implicações para as políticas públicas", Disponível em http://trabalharecuidar.cies.iscte.pt/index.php/publicacoes.html, consultado em 11/07/2012

-Torres, Anália et al. (2005). *Homens e Mulheres entre Trabalho e Família,* Lisboa, CITE.

-Torres, Anália Cardoso (coord.), F.V.Silva, T.L.Monteiro e M. Cabrita. (2004). *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, Lisboa, CITE/Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

-Torres, Anália; Silva, Francisco V. da; Monteiro, Teresa L.; Cabrita, Miguel e Jesus, Filipa H.. (2000). *Porque não se revoltam as mulheres? Resultados de uma pesquisa nacional sobre a divisão do trabalho entre os sexos*, IV Congresso Português de Sociologia

-Wall, Karin. (2010). *Os homens e a política da família*. In K. Wall, S. Aboim e V. Cunha (coord.), A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades. ,Lisboa: CITE (pp.67-94).

Legislação:

-Resolução do Conselho de Ministros; Diário da Republica nº49/2007- I Série; Lisboa: Assembleia da Republica

-Resolução do Conselho de Ministros; Diário da Republica nº19/2012- I Série; Lisboa: Assembleia da Republica

-Resolução do Conselho de Ministros; Diário da Republica nº70/2008- I Série; Lisboa: Assembleia da Republica

Bibliografia Eletrónica:

-CITE (2009), *Mulheres e Homens: Trabalho, Emprego e Vida Familiar*, Disponível em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Folh_2009_PT.pdf, consultado em 13.7.2012

-CITE (2008). *Guia de Auto-avaliação em Igualdade de Género para as Empresas. Disponível em* http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/produtos.html, consultado a 14.12.2011.

-Programa Operacional do Potencial Humano; http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D_15609_09_TI_7_2.pdf, consultado em 11/7/2012

-VV.AA. Regulamento específico da Tipologia de intervenção n.º 7.2, «Planos para a igualdade», do Eixo n.º 7, «Igualdade de género», do Programa Operacional Potencial Humano (POPH). http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D_15609_09_TI_7_2.pdf

Anexo

ANEXO I

Caracterização Geral da Amostragem

Quadro 1

Caracterização Geral da Amostragem

VARIAVEIS	TOTAL (%)
Género	
Feminino	48.8%
Masculino	51.2%
Estado Civil	
Solteiro/a	14.4%
Casado/a	74.6%
Divorciado/a	4.0%
Viúvo/a	2.0%
União de Facto	4.0%
Idade	
Até 30 anos	12.5%
Dos 31 a 40 anos	37.1%
Dos 41 a 50anos	25.6%
Acima dos 51 anos	24.8%
Habilitações Literárias	
1º Ciclo (4º Ano)	15%
2ºCiclo (6º Ano)	12%
3º Ciclo (9ºAno)	16.5%
Secundário (12º Ano)	32.5%
Bacharelato / Licenciatura	21.5%
Mestrado / Doutoramento	2.5%
Número de Filhos	
0	1.8%
1	46.6%
2	35.6%
3	9.8%
4	2.5%
5	1.2%
Outro	2.5%
Vinculo Contratual	
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado	14.2%
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	69.5%
Estagiário/a	2.6%
Prestação de serviços	6.3%
Outro	7.4%
Categoria Profissional	
Assistente Operacional	60%
Assistente Técnico/a	21.6%
Técnico Superior	18.4%
Funções	
Chefe de Divisão	0.7%
Coordenador/a	6.1%
Responsável de Serviço	9.5%
Encarregado/a	1.4%
Dirigente	0.7%