INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

# (DES)IGUALDADES DE GÉNERO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

## O CASO DE UMA AUTARQUIA LOCAL

MARIA LUÍSA DUARTE PINTO ÂNGELO C. AGOSTINHO

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

*Orientadora:* Professora Doutora Rosa Monteiro

Coimbra, Outubro 2013

# Agradecimentos

Desde o início desta dissertação de mestrado, contei com a confiança e o apoio de inúmeras pessoas, sem elas, este trabalho não teria sido possível.

Reconheço com gratidão e expresso os meus sinceros agradecimentos:

À Professora Doutora Rosa Monteiro que me desafiou, encorajou e sobretudo orientou de forma incondicional, desde a escolha difícil da temática até à sua conclusão.

À Professora Doutora Fernanda Daniel pela sua recetividade e ensinamentos ao nível estatístico.

Ao Presidente da Câmara da Lousã, Luís Antunes e suas colaboradoras, Dr.ª Catarina Outeiro, Dr.ª Filipa Marques e Dr.ª Ana Araújo, pela preciosa cooperação em todo o processo desde o acesso a dados até ao preenchimento dos questionários.

À minha família pelo apoio sem restrições e encorajamento nos momentos mais difíceis.

Aos amigos/as, que estiveram sempre presentes, em especial à Elisabete Ventura, companheira neste percurso durante cinco anos.

O vosso contributo foi extraordinário e sem limites.

# Resumo

Em Portugal, cerca de duas centenas de organizações estão empenhadas a criar e implementar Planos para a igualdade de homens e mulheres. Entre elas estão empresas públicas e privadas, autarquias, associações empresariais, organizações do setor terciário, associações de desenvolvimento, universidades, ministérios e outros departamentos governativos.

A pesquisa que aqui se expõe inscreveu-se num projeto mais amplo de diagnóstico em realização na Câmara Municipal da Lousã, que se encontra a promover um Plano Municipal para a Igualdade. Nesse âmbito mostrou-se necessário fazer um diagnóstico interno à organização com uma perspetiva de género, quer em termos de desigualdades de género na composição e situação dos seus efetivos quer de forma a conhecer as representações das pessoas que trabalham na autarquia, em torno do fenómeno da (des) igualdade de mulheres e homens. Para a sua realização foi feita análise estatística a dados fornecidos pela organização, e aplicou-se um inquérito por questionário ao pessoal ao serviço da autarquia.

Concluiu-se que estamos na presença do fenómeno da desigualdade em função do sexo na estrutura da organização traduzida pela segregação ocupacional e segregação vertical, sendo os homens que apresentam os maiores níveis de antiguidade, que justificarão, de certa forma, as disparidades salariais existentes.

Confirmamos 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 obstáculo a conceções menos tradicionalistas e individualizadoras da identidade feminina que nos remete para uma mudança na atribuição do lugar social de homens e mulheres dentro e fora da família. Sobressai a valorização e enfatização da maternidade e do cuidado das crianças na identidade feminina; ao passo que aos homens se atribui uma maior valorização da atividade profissional. Esta constatação comprova a ambivalência e dicotomia de valores e atitudes entre uma fuga à convencional polarização entre papéis "masculinos" e "femininos" rígida e estereotipadamente definidos.



**Palavras-Chave: género, sexo, (des) igualdades, organizações, plano para a igualdade.**

# Abstract

In Portugal, about two hundred organizations are committed to create and implement plans for men and women's equality. These include public and private companies, local authorities, business associations, third sector organizations, development associations, universities, ministries and other governmental departments.

The research exposed here is part of a broader diagnostic project taking placa in the City Hall, of Lousã which is promoting a Municipal Plan for Equality. In this context it was necessary to make an internal diagnosis to the organization from a perspective of gender, either in terms of gender inequalities in the composition and status of their workers or in order to know the workers representations around the phenomenon of women and men's equality. To make it passible the organization provided statistical data which was analysed and subsequentaly a questionnaire was applied to the municipality staff.

We concluded that there is the phenomenon of gender inequality in the structure of the organization namely occupational/professional segregation and vertical segregation, - men having the highest levels of seniority, which may justify in some way the existing wage gap.

The study confirms a duality between the ideal of woman as a mother and housewife and the woman as an independent person, especially when the consequences suggested are related to their professional activity on their children and life family. The role of caring emerges as the obstacle to less traditionalist conceptions of female identity and individualization, which leads us to talk about a change of the social position of men and women within and outside the family. It points out the valuation and emphasizing of motherhood and care in female identity, whereas men are given a greater appreciation of the professional activity. This conclusion confirms the ambivalence and dichotomy of values and attitudes between escape from the conventional polarization between rigid and stereotypically defined roles of "male" and "female".



**Keywords: gender, inequalities, organizations, plan for equality.**

# Índice

**Introdução** ..... 1

A persistente desigualdade de género na sociedade e o caso da administração pública ..... 3

A desigualdade de género nas organizações de trabalho ..... 5

Conceções e papéis de género ..... 8

**Material e métodos** ..... 10

**Apresentação dos Resultados** ..... 12

1 – A (des)igualdade de género entre homens e mulheres na autarquia da Lousã expressa na sua estrutura de efetivos ..... 12

2 – Representações e conceções sobre igualdade de género por parte do pessoal ao serviço ... 14

**Conclusão e contributos** ..... 23

**Referências** ..... 29

**Apêndice I e II** ..... 33

# Introdução

Este estudo é apresentado para obtenção do grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, no Instituto Superior Miguel Torga. A pesquisa que aqui se expõe inscreveu-se num projeto mais amplo de diagnóstico em realização na Câmara Municipal da Lousã, que se encontra a promover um Plano Municipal para a Igualdade. Nesse âmbito mostrou-se necessário fazer um diagnóstico interno à organização com uma perspetiva de género, quer em termos de desigualdades de género na composição e situação dos seus efetivos quer de forma a conhecer as representações das pessoas que trabalham na autarquia, em torno do fenómeno da (des)igualdade de mulheres e homens. Como referem (Sörlin, AnnLindholm, Ng, & Öhman, 2011) o diagnóstico organizacional sensível ao género, ou a análise de género é um mecanismo fundamental para uma gestão igualitária e bem-sucedida. Ele fornece dados desagregados por sexo de forma a compreender se e porque é que existem *gaps* de género; constitui-se, assim, como uma peça fundamental que deve servir de base para uma consciencialização, planeamento, monitorização e avaliação da gestão das organizações (Sörlin, Lindholm, Ng, & Öhman, 2011).

Este projeto de Plano para a igualdade, financiado pelo Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), em desenvolvimento pela autarquia da Lousã, visa promover a igualdade de género na gestão da organização, junto das pessoas que nela trabalham e na ação da autarquia para o exterior, transversalizando ou fazendo o *mainstreaming*[1] de género (doravante MG). O *mainstreaming* de género foi assumido pela autarquia enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género no desenvolvimento organizacional e local, nomeadamente mediante a realização de diagnósticos sensíveis ao género, de formação e de campanhas de informação e de sensibilização. Como finalidade última do projeto, a autarquia pretendeu introduzir um conjunto de mudanças organizacionais e de políticas que permitam a mulheres e homens aspirar a participar equitativamente nas atividades e nas políticas da sua organização, eliminando disparidades e promovendo melhores condições de conciliação da vida pessoal, profissional e familiar. A nível nacional os planos nacionais de emprego - emanados da Estratégia Europeia para o Emprego - e os planos nacionais para a igualdade têm vindo a apontar várias medidas no sentido de colmatar os desequilíbrios identificados na participação

[1] MG é 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, p. 30).

de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social e, em especial, na esfera profissional.

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 - 2013, é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra -se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias que consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e o crescimento sustentável e inclusivo, e ainda a imprescindibilidade da adoção do *mainstreaming* de género, já referido que deverá encontrar a sua tradução nos programas nacionais de reforma elaborados por cada Estado membro.

Segundo a Resolução do Conselho de Ministros nº 5/2011, esta estratégia de territorialização e integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação política nacional, regional e local permitir-nos-á, no âmbito deste Plano, fazer a passagem da igualdade *de jure* para a igualdade *de facto*. O Plano prevê a adoção de um conjunto de 97 medidas estruturadas em torno de 14 áreas estratégicas e de que destacamos as estratégias 1) Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação; 2) Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal e da medida *iv*) promover a implementação de planos municipais para a igualdade nas autarquias.

Partiu-se neste trabalho do pressuposto de que um diagnóstico e intervenção organizacional para a igualdade são elementos fundamentais para combater o caráter discriminatório e desigualitário que tem vindo a ser diagnosticado às organizações, especialmente por autoras como Joan Acker (1992; 2009). Segundo Acker, as organizações têm "regimes de desigualdade" definidos como práticas, processos, ações e significados interrelacionados que resultam de e mantêm as desigualdades de classe, de género e raciais dentro das organizações (2009, p.201). A pesquisa questiona exatamente este caráter ou estes regimes de desigualdade, em duas dimensões. A primeira tem a ver com o diagnóstico das estruturas de efetivos da Câmara Municipal da Lousã, segundo a bateria de indicadores avançada por (Monteiro & Ferreira, 2013) (no prelo), que permite detetar as manifestações da construção social das relações entre homens e mulheres nessas mesmas estruturas de recursos humanos. A segunda dimensão analisa as representações e atitudes de género do pessoal ao serviço, estudadas através da aplicação de um inquérito por questionário constituído por um conjunto de itens e uma escala de Likert com 4 graus de resposta.

Na primeira parte, deste trabalho, que sucede à Introdução, apresenta-se o enquadramento teórico, expondo a linha analítica que orienta o estudo, as conceções e concetualizações fundamentais para a análise da problemática; a justificação do tema, bem como a questão de investigação, os objetivos e hipóteses de pesquisa; na segunda parte, expõe-se a metodologia, a caracterização da amostra, os instrumentos de recolha de dados e as técnicas de análise de dados; na terceira, apresentam-se os resultados e por fim a Discussão e Conclusão.

## A persistente desigualdade de género na sociedade e o caso da administração pública

A desigualdade de género traduz o facto de mulheres e homens não terem as mesmas oportunidades e resultados na vida em sociedade nos vários domínios (educação, saúde, trabalho e emprego, família, entre outros), em resultado das relações sociais de género que estruturam e condicionam a vida de homens e mulheres. Ann Oakley propôs o termo género para se referir ao carater socialmente construído das diferenças entre homens e mulheres, recusando dessa forma as explicações naturalizadoras e essencialistas para a desigualdade (apud Monteiro, 2005). Sobre as diferenças biológicas as sociedades foram construindo maneiras de ser masculino e feminino, sendo essas representações e estereotipias a determinar as relações sociais entre homens e mulheres (Monteiro, 2005). Diversas autoras apresentam como aspetos subjacentes a esta situação fatores históricos e de matriz cultural da nossa sociedade que, ao determinarem uma construção social de papéis e atributos de género em função do sexo biológico, conduzem a uma conceção do masculino e do feminino diferenciada e hierarquizada em termos de importância (Acker, 1992; Amâncio, 1994; Monteiro, 2005). São criadas diferentes representações sociais sobre os atributos e características pessoais, competências, interesses e motivações dos homens e das mulheres, no âmbito do trabalho e da família, que se traduzem em práticas sociais consentâneas com essas representações (Amâncio, 1994). Assim, tradicionalmente, atribuem-se ao homem papéis e responsabilidades no domínio público, de sustento, e de orientação para resultados, de competitividade e força, e à mulher papéis no domínio privado, de cuidado, com base em características mais emocionais e relacionais.

Tanto as estruturas como as culturas organizacionais refletem o sistema de representações socialmente construído. Consequentemente, a compreensão da problemática de género nas organizações, implica a análise dos papéis e competências predominantemente atribuídas a

homens e mulheres nas duas esferas da atividade humana - a privada/familiar e a pública/laboral. Em pleno século XXI, persistem algumas das tradicionais assimetrias entre mulheres e homens. Assimetrias essas enquadradas em duas grandes categorias: a segregação horizontal ou *glass wall* (paredes de vidro), que corresponde à afetação das mulheres maioritariamente a funções de prestação de cuidados, educação e administrativas, e a conceção de que existem "trabalhos de mulheres" e "trabalhos de homens"; a segregação vertical ou *glass ceiling*, que corresponde à dificuldade de acesso a funções dirigentes e a níveis remuneratórios superiores. Associadas a estas assimetrias estruturais encontram-se outras variáveis de ordem socio-organizacional, inclusive na administração pública, que se consubstanciam na forma como se estrutura e organiza o trabalho, na gestão dos tempos, nos requisitos e atributos para o seu exercício, no desempenho, nas oportunidades de desenvolvimento e de progressão profissional, na vivência das relações pessoais privadas e públicas (Rato, et al, 2007).

As consequências destas desigualdades no mercado de trabalho têm sido amplamente divulgadas (CIG, 2011; Ferreira, 2010). Portugal passou a ser um dos países europeus com maior número de mulheres ativas e a trabalhar a tempo inteiro (Ferreira & Lopes, 2010). Ainda hoje temos das mais elevadas taxas de feminização do mercado de trabalho a tempo inteiro da Europa (68,9%) (EUROSTAT, 2008 *in* CIG, 2011). As mulheres portuguesas apresentam qualificações escolares mais elevadas do que os homens; estão em maioria nos níveis mais elevados do sistema de ensino, abandonam menos a escolaridade e têm maior sucesso escolar (CIG, 2011).

Já no que diz respeito à taxa de emprego, conforme indicadores de caráter geral (2011) dados de 2009 reportavam uma taxa de 60,4% para o sexo feminino com idades entre os 15 e 64 anos. Segundo dados da CIG (2011), os níveis mais elevados centram-se no grupo etário dos 25 aos 34 anos atingindo os 88,8% de mulheres inseridas no mercado de trabalho. Isto significa que as mulheres que estão em fases do seu ciclo de vida de grande exigência familiar (com filhos pequenos, por exemplo) se encontram fortemente inseridas no mercado de trabalho a tempo inteiro.

Quando analisamos alguns indicadores constatamos uma forte segregação ocupacional do mercado de trabalho português, com as mulheres a ocuparem profissões muito feminizadas nomeadamente na educação e nas atividades de saúde humana e serviços de apoio (CIG, 2011). Por sua vez, os homens encontram-se segregados em sectores tradicionalmente "masculinos" como a construção, por exemplo. Também a segregação vertical encontra expressão significativa no nosso país. A desigualdade salarial entre mulheres e homens, em Portugal,

situa-se nos 18%, o que significa que para ganharem o mesmo, teriam de trabalhar mais 65 dias (Ferreira & Lopes, 2010). No entanto, a diferença salarial é mais acentuada quando se considera o ganho médio mensal (que engloba outras prestações regulares e periódicas, diretas ou indiretas) – neste caso os ganhos das mulheres representam em média 79,1% dos dos homens, ou seja, os ganhos dos homens representam 126,5% dos das mulheres (CIG, 2011). Nos quadros superiores da administração pública, bem como ao nível de dirigentes e quadros superiores de empresa, a percentagem de mulheres que participam em cargos de direção e chefia perfaz apenas 31,4%, num fenómeno que configura o tal "*glass ceiling*" ou "tetos de vidro" (CIG, 2010).

Segundo dados da Comissão Europeia (s.d.), as disparidades salariais entre homens e mulheres refletem a discriminação e as desigualdades no mercado de trabalho que, na prática, afetam principalmente as mulheres, sendo que as suas causas são complexas e estão inter-relacionadas.

Sabe-se também que as mulheres ocupam mais tempo no trabalho doméstico e familiar do que os homens, estando mesmo sobrecarregadas e com mais dificuldades de conciliação, já 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 portugueses 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. Os homens portugueses continuam a usar pouco as licenças de parentalidade, sendo as mulheres as suas principais beneficiárias (Wall, Aboim & Cunha, 2010).

## A desigualdade de género nas organizações de trabalho

Segundo Rato et al. (2007), as desigualdades de género encontram-se mais ou menos explícitas nas organizações de trabalho, manifestando-se desde logo em indicadores que revelam a estrutura dos recursos humanos, sendo esse também o caso da administração pública portuguesa. Estes aurores concluíram que na administração pública portuguesa se verifica uma segregação vertical, uma vez que as mulheres, apesar de estarem em maioria, estão menos representadas nos cargos de maior responsabilidade e poder de decisão. Relativamente à Administração Pública Local os indicadores são mais escassos. Ainda assim, e de acordo

com os dados 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, Fernandes & Guerreiro, 2008) a feminização corresponde, portanto, àquelas categorias profissionais. Existem diferenças muito significativas de escolaridade de uns e outras, sendo as mulheres mais escolarizadas - 53,3% das mulheres apresenta níveis de escolaridade equivalentes ao 10.º ano de escolaridade ou superior, enquanto que 67,7% dos homens apresentava à data níveis de formação iguais ou inferiores a 6 anos de escolaridade (Pernas, Fernandes & Guerreiro, 2008). Apesar desta superioridade em termos de habilitações literárias, a maioria dos dirigentes da administração pública local são do sexo masculino (63,4%) (Pernas, Fernandes & Guerreiro, 2008). Estas desigualdades expressas nas estruturas de pessoal das organizações visibilizam a presença do fenómeno nas relações sociais de género nos contextos de trabalho, já bastante explorado na literatura, como veremos de seguida.

Gina Gaio Santos (2010) sistematiza as três grandes abordagens explicativas das desigualdades de género nas organizações, sendo elas as que centram as razões ao nível dos indivíduos, as centradas na situação e as centradas na "sexualização" das organizações. A primeira parte do pressuposto de que os homens e as mulheres são essencialmente *diferentes* devido a um processo de socialização que é distinto. As mulheres foram socializadas para uma feminilidade que lhes impõe traços de personalidade, comportamentos e atitudes que não coincidem com as exigências colocadas pela atividade de gestão e as impedem de progredir na carreira (Santos, 2010:100). O segundo tipo de abordagem coloca nas caraterísticas da situação, e não nos traços de personalidade ou nas motivações intrínsecas, o essencial dos fatores condicionantes das possibilidades das mulheres no mundo do trabalho, de entre os quais a dificuldade de acesso às redes informais (Santos, 2010:100). Nesta linha destaca-se o contributo de Rosabeth Kanter (1993) que identifica as diferenças em termos de proporção numérica (entre grupo dominante e minoritário) e de posição na estrutura de poder e de oportunidades como os fatores explicativos centrais, e não a variável sexo/género (Kanter, 1993;Santos 2010). A última abordagem, que se considera mais rica, crítica e transformadora, vem questionar a neutralidade de género da gestão e das próprias estruturas organizacionais, sendo a que maior utilidade tem num estudo diagnóstico como é o que aqui se apresenta.

Joan Acker destaca-se nesta última linha de problematização com a sua tese de que as organizações são "sexualizadas" porque apresentam "regimes de desigualdade" (Acker, 1989, 1992, 2009). Joan Acker justifica estes "regimes de desigualdade" a partir de vários proces-

sos ao nível simbólico, ao nível das normas, das práticas organizacionais e ao nível da interação quotidiana, nos quais as relações sociais de género produzem uma série de divisões segundo o sexo no mundo laboral e nas organizações.

Uma das mais evidentes dessas divisões são as diferentes modalidades de segregação horizontal e vertical, já referidas. Estas divisões resultam também em melhores salários e melhores perspetivas de emprego e de carreira para os homens. Colocamos como primeira hipótese a de que ambas as formas de segregação segundo o sexo se encontrarão também expressas na estrutura do pessoal ao serviço na Câmara Municipal da Lousã como entidade empregadora.

Em segundo lugar, as relações sociais de género impregnam os símbolos, imagens e formas de comunicação e representações que expressam, justificam e, mais raramente, contrariam essas divisões entre mulheres e homens nas organizações (Lopes & Ferreira, 2009; Pinto, 2003). Estas práticas podem ser documentadas nas descrições de funções, nos textos de acordos coletivos e de classificações de qualificações ou podem ainda materializar-se no prestígio de certas tarefas, como, por exemplo, o das que implicam o recurso a tecnologias (Acker, 1989; CITE, 2003).

Em terceiro lugar, as relações sociais de género são também produzidas nas interações entre mulheres e homens, nas quais se expressam a dominação e a submissão (Monteiro, 2005; Padavic & Reskin, 1994). Por exemplo, os estudos de análise da conversação têm mostrado que frequentemente a interação entre uma mulher e um homem tende a traduzir-se numa relação entre uma pessoa que dá apoio emocional e um agente racional (Acker, 1989; CITE, 2003). Tal pode envolver a criação de alianças e exclusões que legitimem a ordem hierárquicas nas organizações (Acker, 1989; CITE, 2003).

Finalmente, em quarto lugar, Joan Acker refere-se ao trabalho cognitivo que as próprias trabalhadoras e trabalhadores fazem, no sentido de entenderem qual é o comportamento 'adequado' para uma mulher ou para um homem em cada organização. Tais preocupações levam à escolha do trabalho, do vestuário e da linguagem compatíveis com a categoria sexual a que se pertence. Assim, uma mulher gestora pode impor a si própria a obrigação de resolver eventuais conflitos que surjam entre trabalhadores e, pela mesma lógica, os outros podem esperar que ela o faça, enquanto a um homem gestor se exige que seja claro quanto às instruções a dar ao pessoal mas não que seja conciliador, por exemplo (Acker, 1989). A segunda hipótese que se coloca neste estudo, prevê a prevalência de representações de género nas cognições do pessoal ao serviço na Câmara Municipal da Lousã, determinadas que são pelos processos de socialização estereotipada que estabelece papéis e funções diferenciadas para homens e

mulheres, ainda que matizadas por uma ambivalência entre um polo mais tradicionalista e um mais moderno.

O gradual afastamento de papéis de género tradicionais em prol da igualdade de género como referiu Beck & Beck-Gernsheim, (2002), equivaleria a um processo de *individualização* (Aboim, 2010). No nosso país, a tendência parece oscilar entre uma vertente mais moderna e marcada pela individualização e outra mais conservadora e familiar, segundo (Aboim, 2007 e 2010; Torres et al., 2009). Esta constatação robustece a segunda hipótese, enunciada acima, acrescentando-lhe esta complexificação. Assim, antevê-se que junto da população em estudo também se verifique esta dicotomia de valores e atitudes. Adota-se a conceção de Ellen Fagenson (1990) segundo a qual os comportamentos dos indivíduos nas organizações constituem o produto da interação contínua entre as características individuais (em termos de sexo/género), a situação (isto é, o contexto organizacional) e o sistema social e institucional no qual ocorrem estas interações. Uma vez que as organizações estão localizadas em sociedades com valores culturais particulares, histórias, práticas sociais e institucionais, ideologias e expetativas sobre a feminilidade e a masculinidade, é expectável que estes aspetos afetem as estruturas e os processos organizacionais (Fagenson, 1990).

As divisões entre os sexos vão-se assim reproduzindo, e mesmo acentuando e reforçando, no mundo do trabalho, quer ao nível dos símbolos culturais, quer ao nível dos conceitos normativos, estruturas institucionais e identidades pessoais que, através de um processo de construção social, definem os papéis masculinos e femininos e os articulam numa teia de relações de poder (Acker, 1989; CITE, 2003).

## Conceções e papéis de género

Uma das ideologias mais presentes na determinação da desigualdade no trabalho e no emprego é a ideologia das esferas separadas, ou seja a que entende que privado e público são universos de inscrição exclusiva de um ou outro sexo (Monteiro, 2012). Como referiu Acker, tem-se postulado a ideia do "trabalhador ideal" que trabalha a tempo inteiro e continuamente, pressupondo-se que tem o apoio de retaguarda de uma parceira que assume o trabalho familiar (Acker, 1992; Lewis & Cooper, 1995), numa influência clara do modelo familiar de tipo parsoniano, em que o homem é o "provedor do lar" e a mulher a cuidadora. A força desta ideologia que condiciona papéis sociais de género no trabalho, na família, na vida política e

cívica está presente quer nas cognições dos indivíduos (homens e mulheres), quer nos modelos de funcionamento e gestão das organizações de trabalho.

Estudando estas conceções de género, que determinam "quem faz o quê" com base no "como são as mulheres" e "como são os homens", são normativas e impõem-se na definição de capacidades, papéis e funções diferentes entre mulheres e homens (Monteiro, 2005:27) Para Lígia Amâncio (1994:70) "os papéis não constituem uma realidade independente dos estereótipos, antes constituem uma dimensão da estruturação da ideologização dos seres masculino e feminino". De acordo com estes papéis sexuais e com os estereótipos, o grupo masculino, considerado grupo dominante segundo a terminologia proposta por Lorenzi-Cioldi (1998) 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 doméstico (Amâncio, 1994). Estas representações ir-se-ão refletir nos papéis desempenhados por homens e por mulheres nas várias esferas, assim como nas expetativas dos seus comportamentos, das instituições e das organizações.

Já acima se referiram dados que salientam alguns avanços da situação das mulheres que poderiam indiciar mudanças nos seus papéis e nos valores associados ao género, designadamente referiu-se a elevada participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro. Outros estudos destacam também avanços legislativos e de políticas públicas indutoras de novas representações e atitudes, como seja por exemplo o alargamento das licenças de parentalidade (Ferreira, 2011; Monteiro, 2011; Rêgo, 2010). Porém, as mudanças ao nível das conceções e representações têm sido mais lentas e parcimoniosas.

Segundo algumas autoras, persiste no discurso político sobre a família um conceito de vida familiar ainda associada ao modelo de família parsoniana, ligada ao modelo do ganha-pão masculino, a uma política pró-natalista e familialista conservadora, de reenvio das mulheres para a casa e domesticidade (Aboim, 2007; Wall et al., 2010). Ainda assim, segundo conclusões do Projeto "Trabalhar e cuidar na Europa" (Torres, Coelho, Jerónimo & Cabrita, 2009) Portugal, no que diz respeito a papéis de género, apesar de encontrar afinidades com países de natureza mais "tradicionalista", situa-se no tipo "intermédio" (Torres, et al., 2009). Nesse projeto definem-se três tipos de países: igualitários, intermédios e tradicionalistas onde se estabelecem graus de modelos igualitários no que diz respeito a papéis sexuais.

No que diz respeito à posição social das mulheres e respetivos papéis, as atitudes revelam-se mais conservadoras sobressaindo uma oposição entre um ideal de mulher mãe e dona de casa e o ideal de mulher independente (Aboim, 2007 e 2010). É esta a subhipótese 2.1 que

colocamos neste estudo no que concerne às atitudes de género dos colaboradores e colaboradoras da autarquia. Associado à visão da mulher que cuida não só das tarefas domésticas mas que também assume o cuidado com os filhos, surge a predominância do ideal feminino mais maternalista. Assim, mais facilmente a mulher abdica da sua participação profissional para benefício da família do que o homem. Nesta ótica, não obstante a crença de que é justo um equilíbrio entre ambos os sexos, o sacrifício em prol da família é visto como maioritariamente feminino, sendo também este dilema de identidade mais colocado às mulheres a quem o protótipo da mulher-mãe continua a ser incutido.

Segundo Sofia Aboim (2010), no que diz respeito às atitudes e valores, o tradicional modelo de ganha-pão masculino perdeu força em Portugal mais do que noutros países. A autora (Aboim, 2010, p. 64), afirma que *"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"*. Ainda que timidamente, este declínio servirá seguramente para alterações na forma como olhamos as relações de género e os estereótipos que não promovem a igualdade. Neste sentido, o presente estudo antevê que a adesão ao modelo de duplo salário substitua o modelo de ganha-pão masculino. Prevê-se ainda, como terceira hipótese, que as mulheres manifestem conceções mais igualitárias do que os homens e que haja da sua parte um maior reconhecimento de situações de desigualdade e discriminação. Existem em Portugal fortes evidências que atestam que há falta de sensibilidade social e reduzido reconhecimento das desigualdades com base no sexo (Ferreira, Silveirinha, Vieira, Monteiro, & Duarte, 2007). Nesta linha, surge a quarta hipótese deste estudo que considera possível que a população em estudo não reconheça algumas dimensões da desigualdade e discriminação em razão do sexo.

# Material e métodos

O ponto de partida para esta pesquisa surge na sequência do projeto iniciado pelo Município da Lousã na elaboração do diagnóstico à organização e no desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade de Género. No âmbito desse projeto da autarquia, mostrou-se necessário fazer um diagnóstico interno à organização com uma perspetiva de género, quer em termos de desigualdades de género na composição e situação dos seus efetivos quer de forma a conhecer as representações das pessoas que trabalham na autarquia sobre o fenómeno da (des)igualdade de mulheres e homens. Foi, então, negociada uma participação/colaboração

na elaboração do diagnóstico global, mobilizando *expertise* mais especializada em análise de género, em articulação com as técnicas da autarquia.

De forma a garantir uma análise sólida e organizada à temática definiu-se como questão de partida: *"Qual a expressão da (des)igualdade de género nas estruturas de efetivos e nos valores e atitudes, das pessoas que trabalham no Município da Lousã?"*.

Para a presente investigação a metodologia selecionada foi a quantitativa. Amplamente utilizada, esta metodologia implica a utilização de questionários padronizados para uma amostra representativa do público-alvo, a fim de conhecer e mensurar as suas opiniões e atitudes. É caracterizada, principalmente, pela quantificação na recolha de dados e pelo tratamento estatístico das informações obtidas.

A metodologia prosseguida neste estudo permitiu definir e estudar todos os procedimentos utilizados que conduziram à sua realização; não esquecendo que a seleção dos instrumentos de pesquisa tem de estar adequada à problemática em estudo e à realidade do campo empírico, para que sejam conseguidas respostas significativas. Ela foi, como refere (Gil, 1992:21) quanto à função do método um " (…) caminho para se chegar a um determinado fim."

Em termos metodológicos a pesquisa organizou-se em três etapas sucessivas: - a primeira consistiu numa análise de género aos balanços sociais da autarquia e outros dados fornecidos pelos serviços, mediante a aplicação de uma lista de indicadores (Monteiro & Ferreira, no prelo). As análises dos dados foram realizadas no *software* Excel. Esta análise permitiu conhecer e caracterizar a organização em termos de género, fazendo emergir fenómenos ou evidências particulares da presença e impacto das relações sociais de género.

Posteriormente, foi construído um inquérito por questionário para ser aplicado a todo o pessoal ao serviço na Câmara; este pretendeu testar as hipóteses e responder às questões de pesquisa. Sendo um questionário mais extenso, no presente estudo apenas retemos as respostas ao grupo 25, que era composto por uma escala de atitudes com 33 itens (e escala de likert com 4 níveis de resposta) (apêndice I).

Esta escala dividiu-se em cinco dimensões, possibilitando analisar, avaliar e sistematizar o conceito de estereotipia e valores de género.

O questionário foi aplicado às 251 pessoas que prestam serviço no Município da Lousã, mas somente 149 colaboradores/as responderam (59%), com a seguinte representatividade: 47 homens e 102 mulheres, correspondente a 32,54% e 68,46% (Apêndice II). Esta relativamente baixa taxa de resposta foi determinada pela recusa explícita dos setores das oficinas e bombeiros em responderem. Da parte das técnicas responsáveis da autarquia foram envidados

todos os esforços e *follow ups* no sentido de aumentar as taxas de resposta, mas apenas se conseguiu cobrir pouco mais de metade da população. O principal problema desta limitada adesão ao questionário prende-se com disparidades de grupos abrangidos, especialmente devido à grande discrepância entre a proporção de homens e mulheres da amostra. O facto de terem respondido essencialmente mulheres poderá condicionar os resultados, se tivermos em conta que são os sujeitos dos grupos agregados ou dominados aqueles que mais consciência tem dos fenómenos de desigualdade e discriminação, como referem psicólogos sociais (Amâncio, 1994; Fábio Lorenzi-Cioldi & Serino, 1998). Outra disparidade prende-se com o grupo profissional, tendo sido os assistentes operacionais as pessoas menos representadas na amostra.

A aplicação dos questionários foi efetuada entre os meses de Março a Maio de 2013. A participação foi voluntária e foi assegurada a confidencialidade e o anonimato dos dados. As dificuldades ao nível do preenchimento dos questionários foram variadas, mas ultrapassadas através de sessões de esclarecimento onde foi transmitida informação necessária. As limitações da taxa de resposta poderiam ter sido controladas se se tivessem criado mecanismos mais indutores da obrigatoriedade de resposta por parte da autarquia. Aplicados e recolhidos os questionários, foram organizados e inseridos numa base de dados criada para o efeito no *software SPSS – Statistical Package for the Sciences, versão 19.0*

# Apresentação dos Resultados

## 1 - A (des)igualdade de género entre homens e mulheres na autar-quia da Lousã expressa na sua estrutura de efetivos

A análise que se apresenta neste ponto encontra-se mais detalhada e demonstrada em tabelas e gráficos no apêndice I. Por motivos de espaço, não foi possível integrar toda a análise no corpo da tese.

A autarquia apresenta (segundo dados do Balanço Social de 2012) um efetivo de 251 pessoas.

A estrutura é masculinizada (51% do pessoal ao serviço são homens), mas tende ao equilíbrio entre homens e mulheres, como se vê. Este processo de reequilíbrio deve-se à maior entrada de mulheres nos últimos anos, oportunidade de acesso criada pelo aumento de competências das autarquias e consequente criação de vagas em profissões mais feminizadas

(auxiliares na área da educação, carreiras administrativas e de técnico/as superiores) (apêndice 1).

Consequentemente, registam-se os maiores níveis de antiguidade dos homens, que permitem justificar, de certa forma, as disparidades salariais existentes, pelo maior benefício por parte destes das diuturnidades no cálculo das remunerações.

As mulheres ao serviço são mais jovens do que os homens, com base na distribuição pelas faixas etárias, sendo que os homens têm uma idade média de 47 anos e as mulheres uma idade média de 45 anos.

A maior concentração das mulheres (75%) situa-se entre os 35 e os 49 anos de idade, momento em que estas se encontram numa fase do seu ciclo de vida com responsabilidades na esfera familiar muito superior à dos homens pela presença de filhos/as em idades que exigem ainda muitos cuidados, até à assistência e prestação de cuidados a familiares idosos/as e doentes.

O pessoal ao serviço na CML apresenta uma estrutura de habilitações literárias bastante baixa, uma vez que 34% das pessoas apenas possui até 6 anos de escolaridade. Os dados apontam para fortes assimetrias entre mulheres e homens em termos de habilitações literárias. As mulheres são bastante mais escolarizadas do que os homens (41% dos homens apenas possui até 6 anos de escolaridade; 61% mulheres possuem um nível de escolaridade superior ao 11º ano). Em termos de categorias profissionais a estrutura de efetivos da autarquia revela forte segregação ocupacional em função do sexo: 78% dos homens são assistentes operacionais, categoria que integra essencialmente profissões tradicionalmente associadas ao masculino (construção, eletricistas, carpintaria, calcetaria, cobranças, pintura, motoristas, serralharia).

As carreiras de assistente técnico/a superior são maioritariamente ocupadas por mulheres, o que se relaciona com a sua maior escolaridade. Verifica-se também uma forte segregação quando analisamos a composição das várias profissões. Profissões como as de auxiliares de serviços gerais, auxiliares de educação, e administrativas são bastante feminizadas; ao passo que as de eletricistas, serralharia, motoristas e carpintaria são absolutamente masculinizadas.

De salientar que existem mais telefonistas homens do que mulheres, o que se pode justificar pelo facto de haver diversos pólos onde a concentração de homens é superior às mulheres (armazéns, oficinas).

Em termos de segregação vertical remuneratória verifica-se o seguinte: as mulheres apresentam uma remuneração média mensal que é inferior à dos homens em média 184,2 €/mês. Esta diferença salarial é superior na categoria de técnicos/as superiores.

De referir que estas diferenças se podem relacionar com a maior antiguidade dos homens, com a maior disponibilidade que têm em fazer horas extraordinárias e não só, porque são eles que se encontram a desempenhar funções que justificam estas diferenças, fazendo por exemplo, mais trabalho extraordinário.

Os homens têm um vínculo contratual mais precário uma vez que são 51% das pessoas com contrato a termo certo, no entanto os valores tendem para a equidade tanto nos contratos por tempo indeterminado como nos contratos a termo certo.

Relativamente ao absentismo verifica-se que os homens faltaram mais dias por ano do que as mulheres, correspondendo a 51,5%, no total de dias de ausência, indicando impactos da segregação sexual das profissões; fazem-no devido a doença e acidentes de trabalho ou doença profissional, o que releva do facto de estarem sobrerepresentados nas profissões mais expostas ao risco físico.

As mulheres apresentam menor absentismo do que os homens, e faltam essencialmente por motivos associados a doença, seguida da proteção na parentalidade e assistência a familiares.

Este dado desde logo indica fortes assimetrias na distribuição das responsabilidades familiares. Esta diferenciação no volume e tipo de absentismo é bem a expressão da divisão sexual do trabalho e um dos efeitos das desigualdades de género nesta organização.

## 2 – Representações e conceções sobre igualdade de género por parte do pessoal ao serviço

Procurámos neste estudo conhecer as atitudes, representações e opiniões das pessoas inquiridas no inquérito acerca de um conjunto de tópicos respeitantes a 5 dimensões principais, a saber e por esta ordem:

- Opiniões relativamente a papeís de homens e mulheres na família;
- Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral;
- Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho;
- Valores igualitários;
- Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização.

Partindo da análise das respostas da escala de atitudes colocámos 33 itens (uns de caracter tradicionalista, outros de caracter igualitário, outros ainda sobre a organização em estudo),

numa escala de Likert com 4 níveis de concordância (concordo totalmente = 1, concordo parcialmente = 2, discordo totalmente = 3, discordo parcialmente = 4).

A análise estatística das diferenças entre os grupos foi expressa pelos resultados obtidos após a aplicação do teste de Mann-Whitney que nos permitiu verificar se existem ou não diferenças significativas relativamente ao género ao nível das cinco dimensões. Este teste é utilizado para confirmar as diferenças entre duas amostras independentes (Pallant, 2005).

Na dimensão 1 (ver quadro 1) procuramos compreender as representações de homens e mulheres quanto à família e esfera doméstica e a imputação que fazem dessas esferas de responsabilidade e de dedicação a um ou outro sexo. Ao analisarmos os itens 1, 4 e 26, constatamos que globalmente não se privilegia a mãe nos cuidados à criança nem se perceciona como um facto negativo a mãe trabalhar fora de casa a tempo inteiro. Por outro lado, o papel e o envolvimento do pai na esfera doméstica/familiar, bem como o aumento do tempo de licença de parentalidade são defendidos por 87,3%, das pessoas. Há, portanto, como que um abandono do modelo tradicionalista do "ganha-pão masculino", sendo que apenas 8,8% das pessoas concordam com a afirmação "os grandes gastos devem vir do salário homem" o que corrobora a nossa quarta hipótese. Contudo, a passagem a de um modelo de "ganha-pão masculino" para um modelo de "casal de duplo emprego" espelha igualmente mudanças profundas no lugar social dos homens, dentro e fora da família. Sem dúvida, os papéis sociais masculinos, bem como a ordem de género global, tem vindo a sofrer uma enorme reconfiguração à medida que novas realidades vão desafiando a composição tradicional da masculinidade e os homens se vão tornando também um objeto de análise e reflexão (Hearn et al., 2002).

Note-se que relativamente ao item 26 "Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro", este mereceu a discordância (62,9%), sendo que a variável sexo não foi relevante (2202,5U; 0,991 sig).

Verificamos que há uma vontade de afastar o estigma atribuído à maternidade quer por homens quer pelas mulheres no sentido de suavizar determinadas centralidades identitárias das mulheres, que podemos constatar através da mínima percentagem de concordância (apenas 7%) no item 11 - "Uma mulher sem filhos é egoísta".

A posição das mulheres com a afirmação "Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso", não foi consensual tendo sido elas quem mais concordaram (com 24%), refletindo um certo conservadorismo. Identificamos uma dicotomia de valores e atitudes que se situam em polos que vão do mais tradicionalista ao mais moderno, o que confirma a subhipótese 2.1.

Ainda que os homens e mulheres discordem da afirmação de que "Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho (item 8, com 83,8% de discordância), constatamos ainda a atribuição de uma centralidade identitária do homem mais associada ao trabalho do que à família. Esta centralidade é mais acentuada na resposta a (item 16) "Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança", com uma taxa de concordância de 41,2%, sendo que foram os homens que tiveram uma maior taxa de concordância (48,9% dos homens concordou). De salientar a não aceitação por parte de homens e mulheres da ideia de que "Um homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar", no entanto são as mulheres que mais discordaram da afirmação com (86,7%).

Apesar de termos encontrado diferenças nas pontuações dos itens que compõem a dimensão 1 quando comparamos os homens com as mulheres, essas diferenças só são estatisticamente significativas no item 20 " O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar ", indicando pontuações mais elevadas nas mulheres. Neste item a variável sexo é significativa (1840,0U; 0,38sig), sendo que são os homens quem mais reifica um afastamento entre masculinidade e paternidade, ou seja, quem mais entende que o ter filhos/as não faz parte do repertório necessário da masculinidade.

Quadro 1

*Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres.*

| | % Concordância | TOTAL | | Concordo parcialmente e concordo totalmente | Discordo parcialmente e discordo totalmente | U | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 24,8 | 149 | M | 21,3% | 78,7% | 2063,0 | ,135 |
| | | | F | 26,5% | 73,5% | | |
| 3 – O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder | 6,8 | 149 | M | 10,7% | 89,3% | 2271,5 | ,444 |
| | | | F | 4,9% | 95,1% | | |
| 4- É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa | 57 | 147 | M | 54,4% | 45,7% | 2261,5 | ,788 |
| | | | F | 59,5% | 40,6% | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 – É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade | 87,3 | 148 | M | 89,3% | 10,7% | 2360,5 | ,953 |
| | | | F | 87,1% | 12,8% | | |
| 8 - Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho | 16,2 | 148 | M | 17% | 83% | 2183,0 | ,367 |
| | | | F | 15,8% | 84,2% | | |
| 10 – Os grandes gastos devem vir do salário do homem | 8,8 | 147 | M | 13% | 87% | 2212,0 | ,498 |
| | | | F | 7% | 93,1% | | |
| 11 – Uma mulher sem filhos é egoísta | 7 | 142 | M | 9% | 90,9% | 1940,0 | ,175 |
| | | | F | 6,1% | 93,9% | | |
| 15 – Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso | 21,2 | 146 | M | 15,2% | 84,8% | 2226,5 | ,740 |
| | | | F | 24% | 76% | | |
| 16 – Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança | 41,2 | 148 | M | 48,9% | 51,1% | 2009,0 | ,118 |
| | | | F | 37,6% | 62,4% | | |
| 20 - O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar | 16,1 | 144 | M | 23,9% | 76,1% | 1840,0 | **,038** |
| | | | F | 13,3% | 86,7% | | |
| 26 - Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro | 37,1 | 143 | M | 37,7% | 62,2% | 2202,5 | ,991 |
| | | | F | 36,7% | 63,3% | | |

Na dimensão 2, (ver quadro 2) procura-se identificar e apurar o grau de desigualdades e discriminações tendo por base o sexo, e as suas causas quer na esfera política ou de decisão (item 2, 25) e na esfera do trabalho (itens 5, 7, 17, 21 e 30), permanecendo a ideia de que a igualdade ainda não está enraizada e ainda há um caminho longo a percorrer, quer ao nível de oportunidades quer ao nível da carreira e dos salários. Contudo se nos debruçarmos no item 2 "Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política", o mesmo mereceu a concordância de 61,7% das pessoas mas foram os homens que mais concordaram com esta opinião de igualdade de oportunidades com 74,5%; já as mulheres só 56,4% expressaram a sua concordância. Este resultado não deixa de ser contraditório se tivermos em conta os estudos sobre esta matéria que têm diagnosticado em

Portugal uma forte insensibilidade social e desconhecimento das desigualdades com base no sexo (Ferreira, et al, 2007), sendo as mulheres que têm uma maior perceção das desigualdades porque são elas em primeira mão as suas principais vítimas (Torres et al, 2005). Isto prova a nossa terceira hipótese.

Reconhece-se também a existência de discriminação, nomeadamente nas questões de disparidades salariais expressas na ideia de que os homens auferem salários superiores aos das mulheres, no item "As mulheres ganham em média, menos do que os homens nas mesmas profissões", com 52,4% dos respondentes a concordar, tendo as mulheres uma taxa de concordância superior à dos homens, (56,7% das mulheres concorda, e 43,5% dos homens concordam).

Percecionamos também que a nossa amostra discorda na sua maioria (87,5%) da ideia de que a dedicação à família não compromete o exercício de cargos de chefia.

Quanto ao reconhecimento do carater sexualizado e não inclusivo da linguagem constatamos que só 39,9% concorda com a afirmação "Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim". No entanto, obteve a concordância de 46,3% dos homens, enquanto que a maioria das mulheres (62,9%) discorda.

De salientar as diferenças nas pontuações dos itens que compõem a dimensão 2 quando comparamos os homens com as mulheres, essas diferenças são estatisticamente significativas nos itens 2, 5, 7 e 17, com o *sig <0,05,* " Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política"; "As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares"; "As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas" e "Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos", indicando pontuações mais elevadas nas mulheres. Podemos verificar com os resultados do teste Mann-Whitney que existe uma diferença significativa entre ambos os sexos na perceção e (re)conhecimento das desigualdades e discriminações em função do sexo, sendo as mulheres quem mais as identifica e reconhece, o que confirma a nossa terceira hipótese.

Reconhece-se também a existência de discriminação, nomeadamente nas questões de disparidades salariais expressas na ideia de que os homens auferem salários superiores aos das mulheres, no item "As mulheres ganham em média, menos do que os homens nas mesmas profissões", com 52,4% dos respondentes a concordar, tendo as mulheres uma taxa de concordância superior à dos homens, (56,7% das mulheres concorda, e 43,5% dos homens

concordam) o que confirma a nossa primeira hipótese, refletindo a desigualdade salarial, também constatado através do Balanço Social de 2012. Tanto os homens como as mulheres, aceitam que "um patrão" possa pagar mais aos homens do que às mulheres que realizam as mesmas atividades.

Quadro 2

*Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral.*

| | % Concordância | TOTAL | | Concordo parcialmente e concordo totalmente | Discordo parcialmente e discordo totalmente | U | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 - Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política | 61,7 | 148 | M<br>F | 74,5%<br>56,4% | 25,5%<br>43,6% | 1762,5 | **,008** |
| 5 - As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares | 55 | 148 | M<br>F | 31,9%<br>66,3% | 68,1%<br>33,7% | 1569,0 | **,000** |
| 7 - As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas | 79 | 148 | M<br>F | 72,3%<br>87,2% | 27,7%<br>17,8% | 1711,0 | **,004** |
| 17 - Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos | 58,7 | 143 | M<br>F | 44,7%<br>65,6% | 55,3%<br>34,4% | 1609,0 | **,004** |
| 21 - As mulheres ganham em média, menos do que os homens nas mesmas profissões | 52,4 | 143 | M<br>F | 43,5%<br>56,7% | 56,5%<br>43,3% | 1987,0 | ,273 |
| 22 - Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho | 14,7 | 143 | M<br>F | 10,9%<br>16,5% | 89,1%<br>83,5% | 2177,5 | ,759 |
| 25 - As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família | 12,5 | 144 | M<br>F | 8,7%<br>14,3% | 91,3%<br>85,7% | 2235,0 | ,925 |
| 30 - Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim | 39,9 | 138 | M<br>F | 46,3%<br>37,1% | 53,7%<br>62,9% | 1719,5 | ,185 |

A dimensão 3 (quadro 3) aborda conceções relacionadas com os papéis e com a divisão sexual dos trabalhos e das responsabilidades. O intuito foi o de conhecer as perspetivas relativamente à segregação ocupacional (itens 19, 27), à importância do trabalho para homens e

mulheres (itens 9, 12, 13, 14, 28). Verificámos o seguinte: maioritariamente, as pessoas discordam dos itens: "As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens" (63,5%) e "É errado os homens irem para uma profissão feminina" (89,3%), ou seja discordam do fenómeno de segregação ocupacional.

Verificamos que o trabalho não é ainda muito valorizado como mais-valia na identidade feminina. Assim o confirma a pouca concordância (21,6%) com a afirmação "As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as domésticas".

É esmagadora a discordância com o item que afirmava que "A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher" (95,3%), o que pode indicar a adoção e valorização do modelo familiar de duplo salário (Monteiro, 2013), reforçando a nossa terceira hipótese.

É também maioritária a discordância com itens que legitimavam a discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Assim, apenas 10,6% das pessoas concorda com os itens "Numa situação de crise com empregos escassos os homens devem ter preferência de acesso" (mais homens, 19,6%, do que mulheres, 6,3%), e "As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar, porque eles faltam menos" não há diferenças significativas em razão ao sexo (concordam 26,4% dos respondentes).

Na dimensão 3 também encontrámos diferenças nas pontuações dos itens 7 e 28 quando comparamos os homens com as mulheres, essas diferenças só são estatisticamente significativas nos itens "É errado os homens irem para uma profissão feminina" e "Numa situação de crise com empregos escassos os homens devem ter preferência de acesso", sendo os homens a apresentar conceções mais desigualitárias e penalizadoras das mulheres em situações de crise de emprego e de maior concordância com a segregação ocupacional, defendendo de forma inequívoca que não devem exercer profissões tradicionalmente femininas.

Quadro 3

*Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho.*

| | % Concordância | TOTAL | | Concordo parcialmente e concordo totalmente | Discordo parcialmente e discordo totalmente | U | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 - As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades | 36,5 | 148 | M | 42,6% | 57,4% | 2270,0 | ,649 |
| | | | F | 33,7% | 66,3% | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 - A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher | 4,7 | 148 | M<br>F | 6,4%<br>4% | 93,6%<br>96% | 2206,5 | ,225 |
| 13 - As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as domésticas | 21,6 | 148 | M<br>F | 17%<br>23,8% | 83%<br>76,2% | 2148,0 | ,276 |
| 14 - As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar, porque eles faltam menos | 26,4 | 148 | M<br>F | 25,5%<br>26,7% | 74,5%<br>73,3% | 2158,0 | ,334 |
| 19 - As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens | 18,9 | 143 | M<br>F | 15,2%<br>20,6% | 84,8%<br>79,4% | 2216,0 | ,935 |
| 27 - É errado os homens irem para uma profissão feminina | 10,7 | 140 | M<br>F | 20%<br>6,3% | 80%<br>93,7% | 1630,5 | **,003** |
| 28 - Numa situação de crise com empregos escassos os homens devem ter preferência de acesso | 10,6 | 142 | M<br>F | 19,6%<br>6,3% | 80,4%<br>93,8% | 1672,5 | **,002** |

Relativamente à dimensão 4 onde avaliamos os ideais igualitários (quadro 4), constatamos que a maioria valoriza a paridade nos cargos políticos e de decisão, já que 91% concordaram com a afirmação de que "É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão".

Quanto ao trabalho doméstico e familiar, homens e mulheres apresentam ideais igualitários muito semelhantes com uma concordância apenas de 9%.

No que respeita à autoridade masculina no casal, os homens concordam (13%) com o facto de a decisão final dever caber ao homem (item 29), 94,9% das mulheres discorda. São também mais os homens quem acha "preferível ter um homem como chefe do que uma mulher", uma vez que 19,6% concorda com a afirmação ao contrário das 77,3% de mulheres que discorda. Ainda assim deve-se registar o significativo número de mulheres que concorda com a afirmação (22,7%).

Quando comparamos os homens com as mulheres, essas diferenças só são estatisticamente significativas no item 29 "É bom que exista alguma igualdade no casal mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão ", indicando que são as mulheres quem mais contesta essa conceção tradicionalista, o que mais uma vez confirma a nossa terceira hipótese.

Quadro 4

*Valores igualitários.*

| | % Concordância | TOTAL | | Concordo parcialmente e concordo totalmente | Discordo parcialmente e discordo totalmente | U | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 - É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão | 91 | 144 | M | 91,3% | 8,7% | 2220,0 | ,852 |
| | | | F | 90,8% | 9,1% | | |
| 23 - Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres | 9 | 143 | M | 10,9% | 89,1% | 1938,0 | ,075 |
| | | | F | 8,2% | 91,8% | | |
| 24 - É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher | 21,7 | 143 | M | 19,6% | 80,4% | 2173,0 | ,771 |
| | | | F | 22,7% | 77,3% | | |
| 29 - É bom que exista alguma igualdade no casal mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão | 7,6 | 144 | M | 13% | 87% | 1864,0 | ,014 |
| | | | F | 5,1% | 94,9% | | |

Da análise da dimensão 5 (quadro 5), o foco incide sobre a perceção do caráter igualitário ao nível da organização. Os itens 31 e 32, "A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar" e "Na minha organização as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens" mereceram a concordância da maioria das pessoas, com 77% e 78,3%, respetivamente, sendo que a maioria que discorda são homens.

No item 33 "Na minha organização há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres" houve uma concordância de 45,5%, verificando-se uma tendência para concordância com os fatores que produzem segregação ocupacional; foram as mulheres que mais concordaram (47,4%).Verifica-se uma prevalência dos estereótipos de género descritos e analisados na literatura (Amâncio, 1986, 1992, 1993) que acabam por determinar, justificar e até legitimar o reconhecimento de que existem profissões mais adequadas a homens e a mulheres, argumentando essencialmente com juízos essencialistas (a maior força física dos primeiros e a maior sensibilidade das segundas), o que atesta a nossa primeira hipótese.

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.

Na dimensão 5 não encontrámos diferenças estatisticamente significativas nas pontuações entre homens e mulheres.

Quadro 5

*Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização.*

| | % Concordância | TOTAL | | Concordo parcialmente e concordo totalmente | Discordo parcialmente e discordo totalmente | U | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 - A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar | 77 | 144 | M | 65,2% | 34,8% | 1896,5 | ,096 |
| | | | F | 82,7% | 17,3% | | |
| 32 - Na minha organização as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens | 78,3 | 143 | M | 76,1% | 23,9% | 2052,5 | ,408 |
| | | | F | 79,4% | 20,6% | | |
| 33 - Na minha organização há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres | 45,5 | 143 | M | 41,3% | 58,7% | 2137,0 | ,671 |
| | | | F | 47,4% | 52,6% | | |

# Conclusão e contributos

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

Na hipótese um previramos uma presença do fenómeno da desigualdade em função do sexo na estrutura da organização traduzida pela segregação ocupacional e segregação vertical. Da análise de dados estatísticos a partir do balanço social e de outras fontes internas de informação, foi possível apurar desigualdades em função do sexo na distribuição de efetivos e em alguns indicadores de gestão de recursos humanos. Desde logo a maior presença de homens empregados, ainda que numa tendência para o equilíbrio. O facto é que se comprova a tendência para o universo de recursos humanos das autarquias locais ser masculinizado, não obstante se ter registado uma maior entrada de mulheres nos últimos anos. A oportunidade de acesso criada pelo aumento de competências das autarquias (desde finais da década de 1990) e consequente criação de vagas em profissões mais feminizadas (auxiliares na área da educa-

ção, carreiras administrativas e de técnico/as superiores), tem trazido ao trabalho na autarquia um maior número de mulheres.

Por este motivo os homens apresentam os maiores níveis de antiguidade, que justificarão, de certa forma, as disparidades salariais existentes, pelo maior benefício por parte destes das diuturnidades no cálculo das remunerações. As mulheres são também mais jovens, e mais concentradas em fases do seu ciclo de vida de forte intensidade familiar (crianças pequenas).

Não obstante os baixíssimos níveis de escolaridade globais, as mulheres destacam-se por serem mais escolarizadas do que os homens. Os dados apontam para fortes assimetrias entre mulheres e homens em termos de habilitações literárias.

Há uma forte segregação ocupacional ou horizontal com concentração de homens e mulheres em profissões específicas. Profissões como as de auxiliares de serviços gerais, auxiliares de educação e administrativas são bastante feminizadas; ao passo que as de eletricistas, serralharia, motoristas e carpintaria são absolutamente masculinizadas. Os efeitos desta segregação são visíveis ao nível do absentismo e suas causas. Os homens são quem mais falta, e fazem-no mais por motivo de doença e acidentes de trabalho ou doença profissional, o que releva do facto de estarem sobrerepresentados nas profissões mais expostas ao risco físico.

Verificam-se também disparidades salariais em função do sexo, sendo que as mulheres apresentam uma remuneração média mensal que é inferior à dos homens em média 184,2 €/mês. Esta diferença salarial é superior na categoria de técnicos/as superiores.

Quanto à hipótese 2 que estipulava a prevalência de representações de género nas cognições do pessoal ao serviço na Câmara Municipal da Lousã, ainda que amenizadas pela mesma ambivalência entre um polo mais tradicionalista e um mais modernizante, que se constata a nível nacional, foi possível aferir da sua validade. Assim, por um lado verifica-se junto da população inquirida um abandono de algumas conceções e modelos como o do ganha-pão masculino e a defesa de um modelo de "casal de duplo emprego", como estipulava a subhipótese 2.2.

A confirmar a nossa subhipótese 2.1, surgem respostas, que confirmam 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.

Ainda assim, podemos referir alguma mudança na atribuição do lugar social de homens e mulheres dentro e fora da família, mais concretamente na valorização do trabalho pago das mulheres e da participação e envolvimento dos homens na esfera privada. O tradicional modelo de ganha-pão masculino perdeu força em Portugal mais do que noutros países, ao nível das representações (Aboim, 2010, p. 64). Ainda que timidamente, este declínio servirá seguramente para alterações na forma como olhamos as relações de género e os estereótipos que não promovem a igualdade.

Por outro lado, emergiu também uma valorização e enfatização da maternidade e do cuidado das crianças na identidade feminina; ao passo que aos homens se atribui uma maior valorização da atividade profissional. Esta constatação comprova a ambivalência e dicotomia de valores e atitudes entre uma fuga à convencional polarização entre papéis "masculinos" e "femininos" rígida e estereotipadamente definidos.

Quando nos centramos no papel das mulheres emerge um tom mais conservador e reificante das conceções de papel feminino mais ligadas à domesticidade e ao cuidado das crianças, com um forte centro na maternidade. Um número significativo de mulheres aceita que devem ser as próprias a faltar ao trabalho para cuidar dos /as filhos/as doentes. Também mais mulheres são de opinião de que as crianças sofrem mais se a mãe trabalhar fora de casa. Como também concluiu Sofia Aboim (2007 e 2010), as atitudes revelam-se mais conservadoras relativamente aos papéis femininos sobressaindo uma oposição entre um ideal de mulher mãe e dona-de-casa e o ideal de mulher independente.

Assim, mais facilmente a mulher abdica da sua participação profissional para benefício da família do que o homem. Nesta ótica, não obstante a crença de que é justo um equilíbrio entre ambos os sexos, o sacrifício em prol da família é visto como maioritariamente feminino, sendo também este dilema de identidade mais colocado às mulheres a quem o protótipo da mulher-mãe continua a ser incutido.

Na terceira hipótese antevíamos que as mulheres expressam conceções mais igualitárias do que os homens e um maior reconhecimento de situações de desigualdade e discriminação. O reconhecimento da desigualdade no acesso ao emprego e formação é comum a homens e mulheres apontando como principais motivos para as mulheres não terem as mesmas oportunidades de formação e carreira as suas responsabilidades familiares. São mais mulheres do que homens a reconhecer a discriminação e desigualdade das mulheres. De forma expressiva, os homens consideram importante que as mulheres assumam cargos políticos e de decisão, porém, em simultâneo consideram que existem trabalhos específicos a serem realizados por

homens e mulheres. Muitos são os homens que consideram que a sua profissão é mais importante do que a da mulher. Verifica-se um reconhecimento da desigualdade remuneratória das mulheres, com pesos semelhantes de respondentes masculinos e femininos.

Relativamente à quarta hipótese antecipámos que a nossa amostra não reconhece algumas dimensões da desigualdade e discriminação em razão do sexo, que se traduziu por exemplo pelo desconhecimento da linguagem não inclusiva nos processos de comunicação interna e externa. Na globalidade verifica-se pouco conhecimento dos fenómenos de desigualdade e discriminação em razão do sexo, sobretudo no que diz respeito às desigualdades remuneratórias. Por outro lado, constatamos o reconhecimento de desigualdade e discriminação nas oportunidades, no acesso à formação e progressão de carreira, sendo que são as mulheres que têm mais sensibilidade para este problema. Podemos verificar com os resultados do teste Mann-Whitney que existe uma diferença significativa entre ambos os sexos na perceção e (re)conhecimento das desigualdades e discriminações em função do sexo, sendo as mulheres quem mais as identifica e reconhece, o que confirma a nossa terceira hipótese, como se referiu acima.

De salientar que a maioria dos respondentes concorda que a autarquia é uma instituição igualitária, dado tratar-se de uma entidade pública a qual, à partida, cumprirá a lei uma vez que se encontra orientada para a prestação de serviços à população e mais predisposta à atenção, observação e julgamento do público, o que origina uma obrigatoriedade de evolução e de efetivação dos padrões e das normas vigentes (Den Dulk & Peper, 2007).

Um trabalho desta natureza apresenta-se pertinente por várias ordens de razões. Por um lado as últimas décadas têm sido prolixas em orientações políticas e legislativas internacionais e nacionais nas quais se instituem princípios, normas e documentos de política para a igualdade entre mulheres e homens (Rato et al, 2005).

As consequências da desigualdade de género nas organizações podem reproduzir-se em várias esferas da vida, tais como os lucros, rendimentos, crescimento económico, ao nível de cuidados de saúde, trabalho, meio ambiente e sentimento de justiça, entre outros.

O principal objetivo das políticas para a igualdade de género é o empowerment de homens e mulheres de forma a terem igualdade de oportunidades para moldarem a sociedade e as suas próprias vidas. Um pré-requisito é o de que as mulheres e os homens devem ter as mesmas oportunidades, direitos e obrigações em todas as esferas da vida, para assim alcançarem igualdade de resultados (Sörlin, Ohman, Blomstedt, Stenlund, & Lindholm, 2011).

Neste estudo, mostra-se que é possível medir lacunas na igualdade de género ao nível da organização através dos dados que nos são facultados pelo Balanço Social. Uma organização com departamento de recursos humanos pode fornecer os dados e executar os cálculos anualmente, para promover a igualdade de género e proceder a uma avaliação das ações implementadas, como recomendam Sörlin, Ohman, Blomstedt, Stenlund & Lindholm (2011).

As administrações locais, órgãos da administração pública mais próximos das populações, são as entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária. São as entidades que podem, e devem, no âmbito das suas competências, e em cooperação com o conjunto de atores locais, empreender ações concretas visando a igualdade de mulheres e de homens (Perista & Silva, 2008).

Segundo Sörlin, Ohman, Blomstedt, Stenlund, e Lindholm (2011), a proporção de trabalhadores/as é um indicador útil globalmente, sendo razoável supor que um pequeno número de mulheres ou de homens podem sentir desvantagem numa organização. De referir que algumas variáveis por nós utilizadas, também são utilizadas em outros estudos semelhantes como escolaridade, antiguidade na carreira, licença parental, tipo de contrato, entre outras.

Foi através do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH)[2], e de uma linha de financiamento no âmbito do Eixo 7.2 que foi possível avançar com os Planos para a Igualdade tendo como objetivo fundamental, difundir uma cultura de igualdade através da integração da perspetiva de género nas estratégias de educação e formação, a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, a prevenção da violência de género e a promoção da eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e de capacitação dos atores relevantes para a sua prossecução.

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

[2] POPH - Programa Operacional do Potencial Humano sendo este programa que concretiza e agenda a temática para o potencial humano inscrita no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), documento programático que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal no período 2007-2013.

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) (no prelo). Este estudo permitiu identificar, analisar e avaliar as desigualdades ao nível dos colaboradores/as da autarquia e esteve na base da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género, que congrega um conjunto de medidas inovadoras de gestão interna e de transversalização das políticas setoriais do município. Atenção particular tem sido prestada à problemática da conciliação das várias esferas de vida do pessoal ao serviço e da formação do mesmo para a alteração das representações de género.

Como limitações deste estudo importa referir que nos deparámos com o facto de não terem sido devolvidos todos os questionários inicialmente entregues. Esta situação constitui um constrangimento, não só porque a amostra ficou aquém do número real de colaboradores/as que exercem funções na autarquia, mas sobretudo porque a amostra foi essencialmente constituída por mulheres. Neste sentido, entendemos que este estudo carecerá de algum aprofundamento, junto dos colaboradores homens pertencentes à Divisão de bombeiros e oficinas, cujos questionários não foram devolvidos, sendo importante indagar os motivos pelos quais esta situação ocorreu. Na sua maioria, os resultados encontrados seguem de perto a literatura e podem ser relevantes para definir estratégias e programas para investigações futuras.

# Referências

Aboim, S. (2007). Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus. Em K. Wall & L. Amâncio (Eds). *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp.35-91). Lisboa, ICS/Atitudes Sociais dos Portugueses.

Aboim, S. (2010). *A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: CITE

Acker, J. (1989). *Doing comparable worth: gender, class and pay equity*. Philadelphia: Temple University Press.

Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. Em *Gendering organizational analysis*, *248-260*. doi: 10.1177/0891243206289499

Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, *51*(2), 199-217.

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

Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.

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

CIG (2011). *Igualdade de Género em Portugal 2011*. Lisboa: Design.

CITE. (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Comissão Europeia. (s.d.). *Disparidades salariais entre homens e mulhere.* Acedido em 2, agosto, 2013, em http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_pt.htm

Den Dulk, L., & Peper, B. (2007). Working parent's use of work-life policies. *Sociologia - Problemas e Práticas*, *53*, 51-70.

Fagenson, E. A. (1990). At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases. *Journal of Business Ethics*, *9*(4-5), 267-274.

Ferreira, V., Silveirinha, M. J., Portugal, S., Vieira, C., Monteiro, R., Duarte, M., & Lopes, M. (2007). Estudo de Avaliação do II Plano Nacional para a Igualdade. Coimbra: CES

Ferreira, V. (2011). Engendering Portugal: Social Change, State Politics and Women's Social Mobilization. Em A. C. Pinto (Eds.) *Contemporary Portugal* (pp.153-192). Boulder: Columbia University Press.

Ferreira, V., & Lopes, M. (2010). *A Igualdade de Mulheres e Homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas de Circunstância*. Lisboa: CITE.

Gil, A. (1992). Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas.

Hearn, J., Pringle, K., Müller, U., Oleksy, E., Lattu, E., Tallberg, T.,.. & Olsvik, E. (2002). Critical Studies on Men in Ten European Countries: (3) The State of Law and Policy. *Men and Masculinities*, *5*(2), 192-217.

Kanter, R. (1993). *Men and women of the corporation* (Books, Bas.). Nova Iorque: Basics Books.

Lewis, S., & Cooper, C. L. (1995). Balancing the work/home interface: A European perspective. *Human Resource Management Review*, *5*(4), 289-305.

Lopes, M., & Ferreira, V. (2009). Os custos da maternidade e paternidade na perspectiva dos indivíduos, das organizações e do Estado. Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Lorenzi-Cioldi, F., & Serino, C. (1998) *Individui dominanti gruppi dominati.* Liguori.

Monteiro, R et al. (2012). Feminismo em B. S. Santos (Eds.) *Dicionário das Crises e das Alternativas*. Coimbra: Almedina.

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

Monteiro, R. (2011). A Política de Quotas em Portugal: O papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (92), 31-50.

Monteiro, R. (2013). *Estudo diagnóstico sobre a igualdade de género na Câmara Municipal de Mangualde.* Mangualde.

Monteiro, R., & Ferreira, V. (2013). Planos para a igualdade género nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. *Revista Sociedade e Trabalho*, *nº 44*. (no prelo).

Padavic, I., & Reskin, B. (1994). *Women and men at work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press

Pallant, J. (2005). *Spss survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS. Survival*. Austrália: Unwin & Allen.

Perista, H., & Silva, A. (2008). *Igualdade de género na vida local: resultados de alguns diagnósticos muncipais*. CESIS.

Pernas, G., Fernandes, M., & Guerreiro, M. D. D. (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade na Administração Pública Local*. Lisboa: ISCTE/CIG.

Pinto, A. (2003). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, *volume 9*, 195-212.

Rato, H., Madureira, C., Alexandra, H., & Oliveira, I. (2005). Da igualdade de direitos a desigualdade de género: assimetrias nas esferas pública e privada, *Sociedade e Trabalho,* 27, 7-20.

Rato, H., Alexandre, H., Rodrigues, M., & Oliveira, T. (2007). *A igualdade de género na administração pública central portuguesa*. Lisboa: Instituto Nacional de Administração.

Rêgo, M. (2010). A Evolução das Desigualdades entre Salários Masculinos e Femininos: Um Percurso Irregular, em V. Ferreira (Eds). *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. (pp. 57-98) Lisboa: CITE.

Resolução do Conselho de Ministros nº 5/2011 de 18 de janeiro. Diário da República nº 12 - Série I. Lisboa

Santos, G. G. (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. Lisboa.

Sörlin, A., Lindholm, L., Ng, N., & Öhman, A. (2011). Gender equality in couples and self-rated health - A survey study evaluating measurements of gender equality and its impact on health. *International Journal for Equity in Health*, *10*, 37. BioMed Central Ltd.

Sörlin, A., Ohman, A., Blomstedt, Y., Stenlund, H., & Lindholm, L. (2011). Measuring the gender gap in organizations. *International Journal*, *26*(4), 275-288.

Torres, A., Coelho, B., Jerónimo, P., & Cabrita, M. (2009). WorkCare / Trabalhar e Cuidar na Europa. Sinopse de resultados de investigação e implicações para as políticas públicas, acedido em 5, agosto, 2013 em http://trabalharecuidar.cies.iscte.pt/index.php/publicacoes.html

Torres, A., Silva, F., Monteiro, T., Cabrita, M. (2005). *Homens e mulheres entre família e trabalho*. Lisboa.

Wall, K.; Aboim, S.; Cunha, V. (2010). *A vida familiar no Masculino: Negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: CITE.

# Apêndices I e II

## Apêndice I - Estudo da Câmara Municipal da Lousã numa perspetiva das relações Sociais de género e das (des)igualdades de género

A Câmara Municipal da Lousã apresenta uma estrutura de efetivos em que a diferença de sexos é muito ténue e tende para a paridade, como verificamos na tabela 1 (49% de mulheres).

Tabela 1

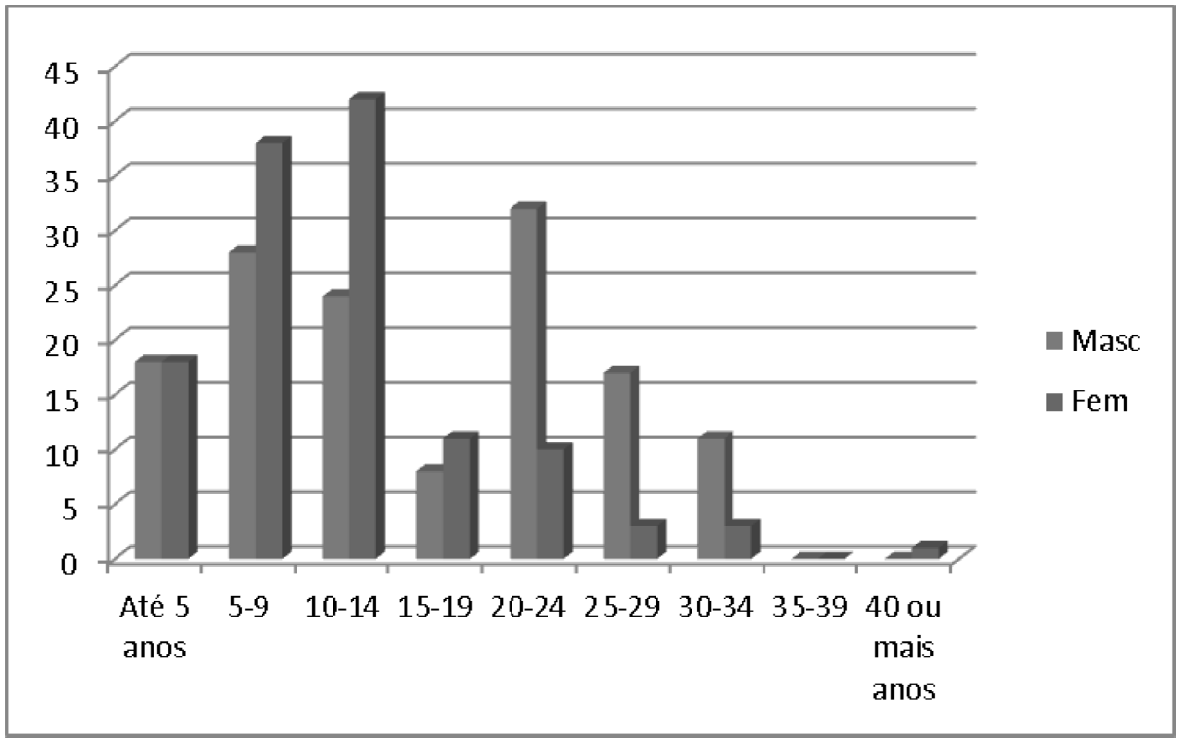
*Recursos Humanos da CML.*

| Sexo | Nº | % |
|---|---|---|
| Homens | 128 | 51 |
| Mulheres | 123 | 49 |
| Total | 251 | 100,0 |

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal da Lousã, 2012

Analisando os níveis de antiguidade, associamos esta situação à maior entrada de mulheres ao serviço nos últimos 14 anos, o que tem contribuído para a diminuição das assimetrias registadas no passado.

Gráfico 1: *Antiguidade segundo o sexo, 2012*



No quadro 2, que apresenta a distribuição de efetivos segundo nível de antiguidade e sexo, é possível observar características importantes da composição de efetivos da autarquia. Assim:

- 64,1% (161 pessoas) dos efetivos entraram na autarquia nos últimos 14 anos, nos finais da década de 1990, portanto.

- Destas 161 pessoas, podemos constatar uma diferenciação na distribuição por sexo, sendo que 59% foram mulheres e somente 41% homens; estes dados contrariam a tendência apresentada nos efetivos com antiguidade superior a 15 anos de serviço, que são maioritariamente homens. Esta tendência para uma entrada equilibrada acentua-se nos últimos 5 anos como se vê no gráfico 1.

- 77% (95) das mulheres que trabalham na autarquia entraram nos últimos 14 anos.

- Nos últimos 14 anos, as mulheres entraram em maior número do que os homens para as carreiras de assistente técnica/o (53% das pessoas com até 14 anos de antiguidade nesta categoria) e de técnicos/as superiores (72% das pessoas com até 14 anos de antiguidade nesta categoria). Portanto, as principais diferenças segundo o sexo encontram-se nestas categorias, o que poderá decorrer da expansão da escolaridade e do acesso das mulheres às universidades, traduzindo um amplo processo de qualificação do trabalho feminino. [3] Este movimento de maior entrada de mulheres para carreiras mais qualificadas coincide também com a ampliação de competências dos municípios, nos finais da década de 1990, que veio requerer mais pessoal para carreiras técnicas, em domínios fortemente feminizados (serviços administrativos, educação, ação social,…).

Mas a carreira que observou maior entrada de mulheres (61%) nos últimos 14 anos, foi a de assistentes operacionais, onde ocupam profissões altamente feminizadas como as de auxiliares de serviços gerais e auxiliares de educação.

Na década de 1980 foram admitidos mais homens (71%) do que mulheres, especialmente para a categoria de assistentes operacionais.

Se olharmos para os dados relativos aos níveis de antiguidade iguais ou superiores a 15 anos, os homens têm uma representatividade de 69%; entre os 20 e os 24 anos de antiguidade os homens estão representados com 69% enquanto as mulheres um valor muito inferior, com 31%. Entre os 25 aos 29 de antiguidade os homens representam 85% e as mulheres, somente 25%.

[3] De acordo com Estatísticas do Emprego referentes ao 4º T/2010, 41 em cada 100 mulheres empregadas possuía o ensino secundário ou superior, enquanto a proporção de homens era de 31 em cada 100 (INE).

Quadro 2

*Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município, por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e sexo, 2012.*

| Antiguidade | Sexo | Dirigente | Técnico/a Superior | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Informática | Outros Grupos | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Até 5 anos | M | | 6(35%) | 2(12%) | 9(53%) | | | 17(55%) |
| | F | | 5(36%) | 0 | 9(64%) | | | 14(45%) |
| | T | 0 | 11 | 2 | 18 | 0 | 0 | 31 |
| 5-9 anos | M | | 5(25%) | 3(15%) | 12(60%) | | | 20 (48%) |
| | F | | 16(73%) | 1(4%) | 5(23%) | | | 22(52%) |
| | T | 0 | 21 | 4 | 17 | 0 | 0 | 42 |
| 10-14 anos | M | | | 3(10%) | 25(86%) | | (4%) | 29(33%) |
| | F | | 7(12%) | 8(13%) | 43(73%) | | 1(2%) | 59(67%) |
| | T | 0 | 7 | 11 | 68 | 0 | 2 | 88 |
| 15-19 anos | M | | (20%) | | 4(80%) | | | 5(33%) |
| | F | 1(10%) | 1(10%) | 7(70%) | 1(10%) | | | 10(67%) |
| | T | 1 | 2 | 7 | 5 | 0 | 0 | 15 |
| 20-24 anos | M | | 3(13%) | 1(4%) | 19(79%) | 1(4%) | | 24(69%) |
| | F | | 2(18%) | 9(82%) | | | | 11(31%) |
| | T | 0 | 5 | 10 | 19 | 1 | 0 | 35 |
| 25-29 anos | M | 1(4%) | | 1(4%) | (87%) | | 1(4%) | 23(85%) |
| | F | | | 4(100%) | | | | 4(15%) |
| | T | 1 | 0 | 5 | 20 | | 1 | 27 |
| 30-34 anos | M | | | 1(10%) | 9(90%) | | | 10(77%) |
| | F | | | 3(100%) | 0 | | | 3(23%) |
| | T | 0 | 0 | 4 | 9 | 0 | 0 | 13 |
| Total de efetivos | M | 1 | 15 | 11 | 98 | 1 | 2 | 128 |
| | F | 1 | 31 | 32 | 58 | 0 | 1 | 123 |
| | T | 2 | 46 | 43 | 156 | 1 | 3 | 251 |

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal da Lousã, 2012

Os dados obtidos ao analisar o quadro antiguidade/carreira/sexo, permitem-nos verificar uma correspondência entre a masculinização dos efetivos e os níveis de antiguidade e faixa etária, ou seja os homens são maioritários nos níveis mais elevados de antiguidade e faixa etária. Enquanto nas mulheres esta distribuição se faz de forma mais equilibrada.

## Diferenças etárias entre homens e mulheres

Em termos de distribuição de homens e mulheres por grupos etários constatamos que os homens se concentram mais nos escalões etários superiores, apesar de terem médias de idades semelhantes - os homens têm uma idade média de 47 anos e as mulheres uma idade média de 45 anos.

Podemos ainda destacar que a maioria (75%) das mulheres se concentra entre os 35 e os 49 anos de idade, momento em que estas têm ainda muitas responsabilidades na esfera familiar/doméstica e cuidados com a presença de filhos/as ainda pequenos/as. Os homens (51%) situam-se em maior número no escalão etário entre os 45 e 54 anos. Assim, podemos antever que serão as mulheres que terão a maior responsabilidade e ao mesmo tempo maior dificuldade em conciliar a vida profissional e familiar, atendendo que na idade entre os 35 e os 44 anos, os filhos/as ainda não saíram de casa, e na maioria dos casos, a prestação de cuidados a familiares, idosos e doentes é já uma realidade, nesta faixa etária.

Gráfico 2: *Distribuição mulheres por escalão etário (N= 123)*

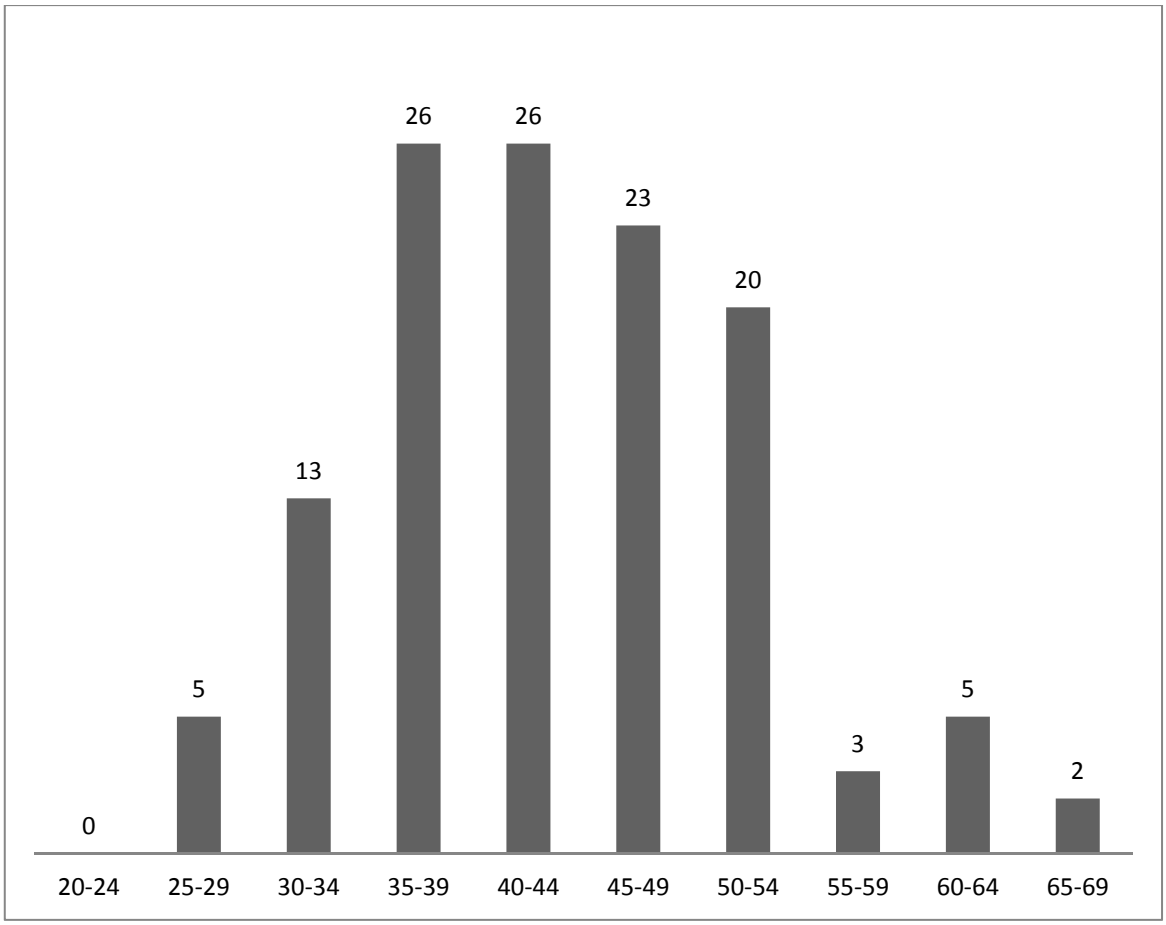
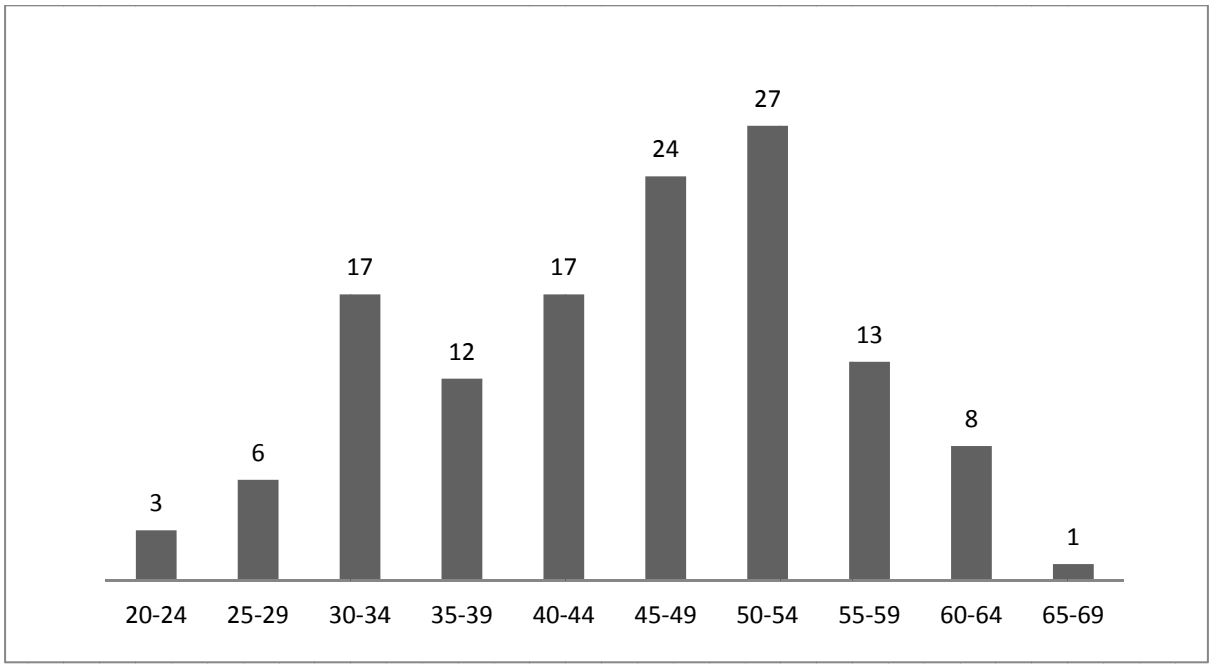


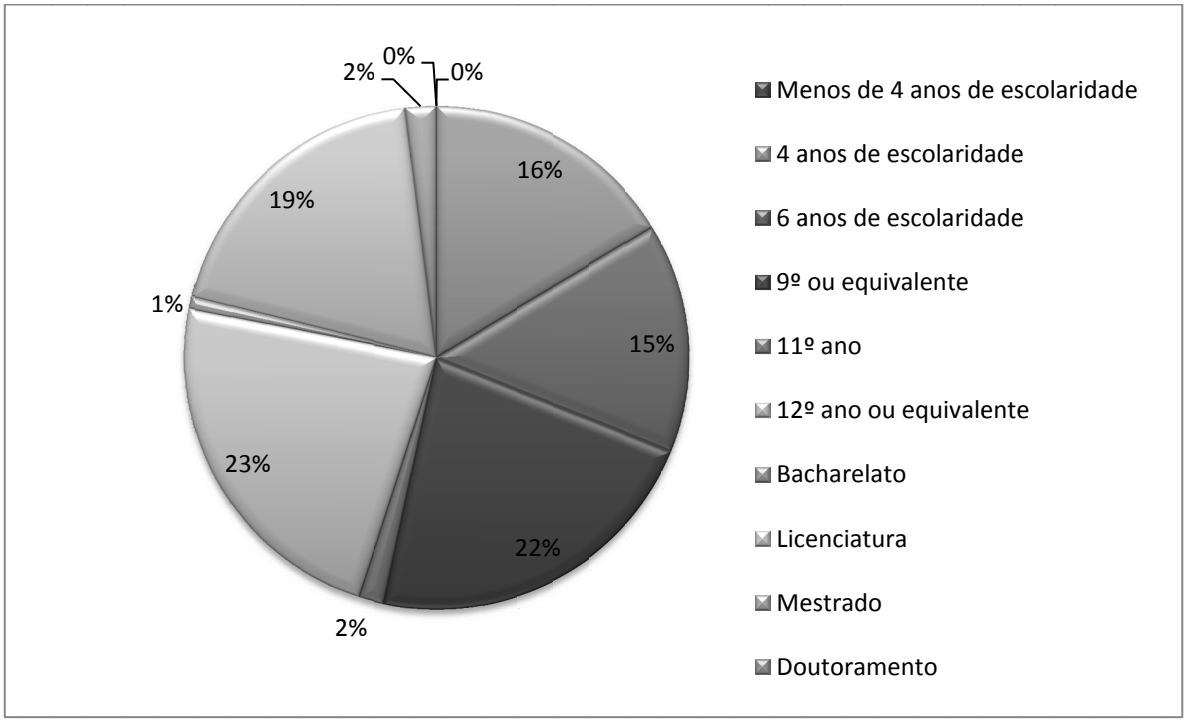
Gráfico 3: *Distribuição homens por escalão etário (N=128)*




## Escolarização e segregação ocupacional

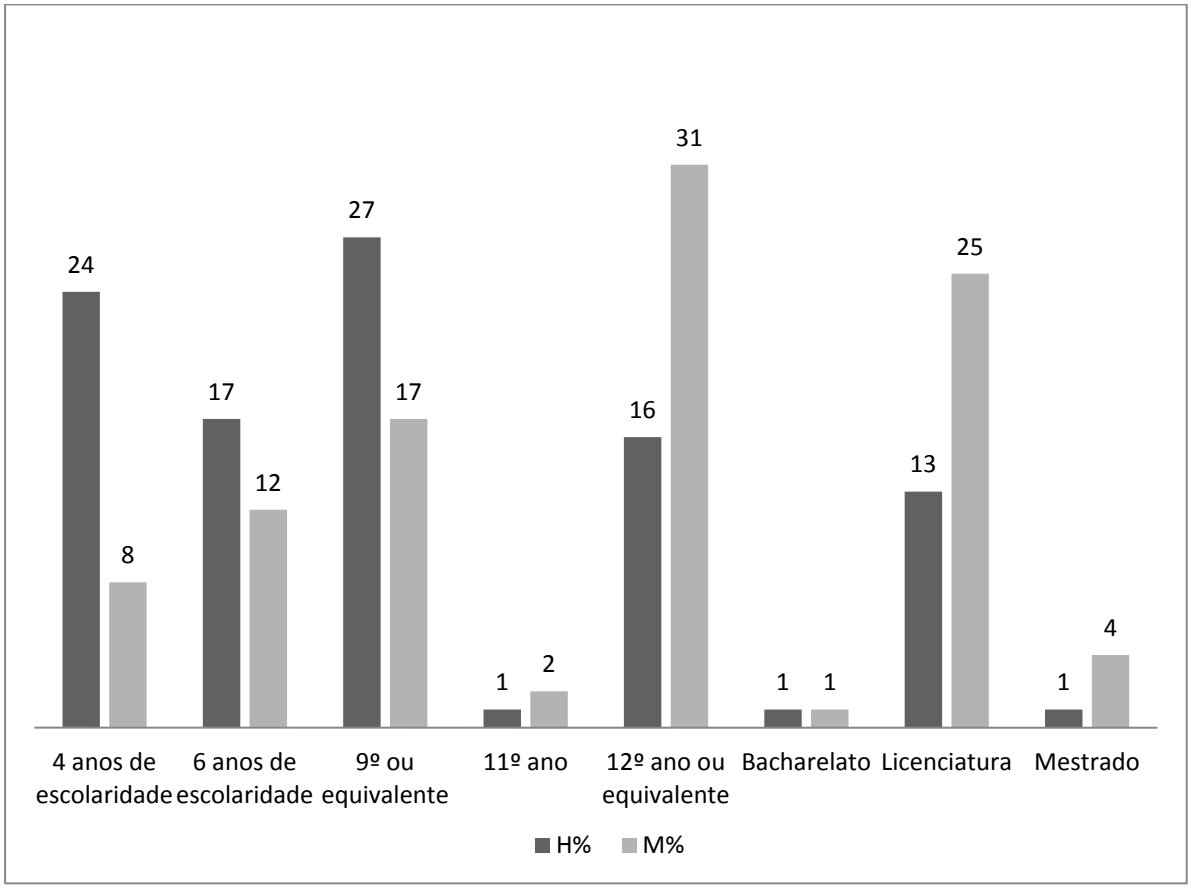
O nível de habilitações literárias do pessoal da Câmara Municipal da Lousã é globalmente baixo, sendo que 31% das pessoas possui somente até 6 anos de escolaridade.

Gráfico 4: *Níveis de Escolaridade de homens e mulheres (N=251)*



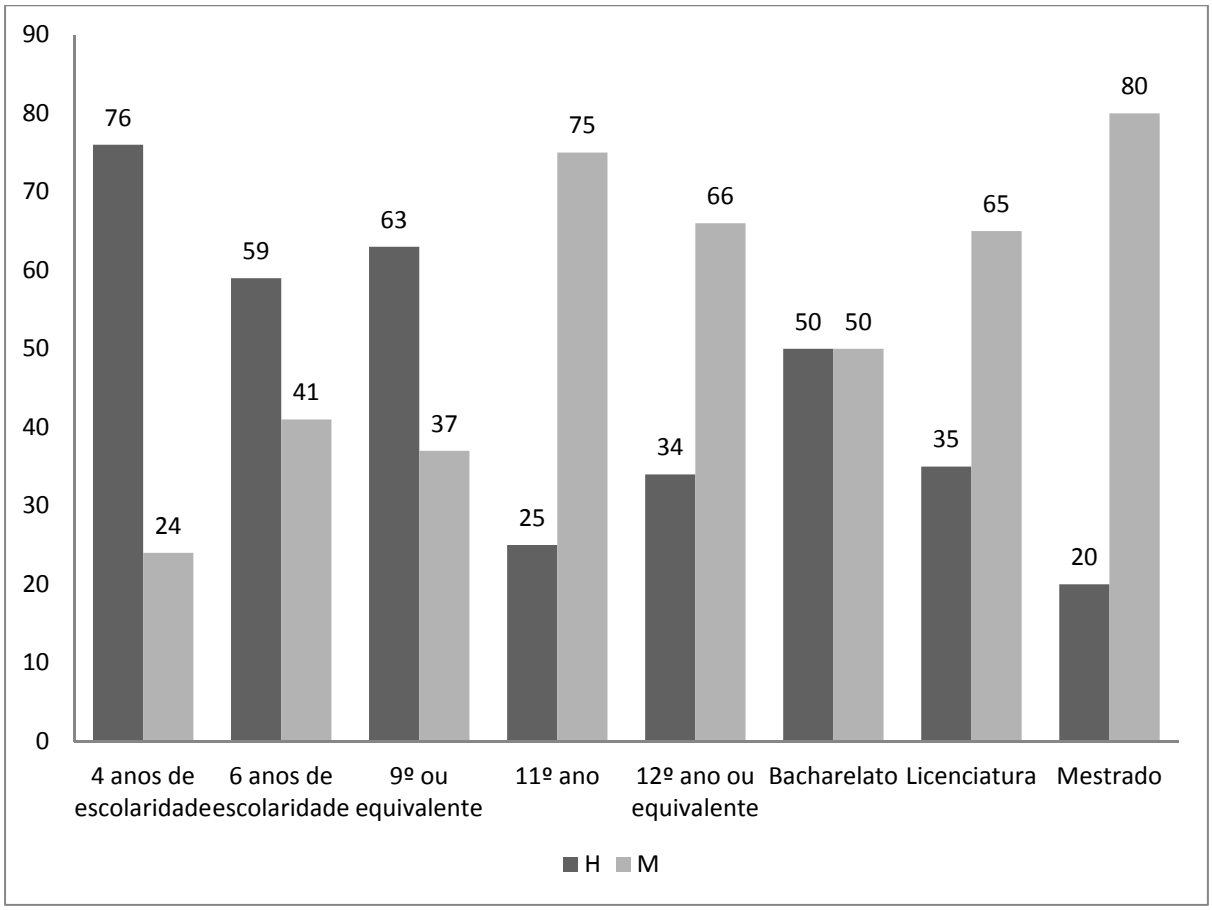
Como vemos no gráfico 5, verificamos que os homens se concentram nos níveis de escolaridade mais baixos, representando 41% das pessoas com apenas 6 anos de escolaridade. De salientar que são as mulheres que possuem um nível mais elevado de habilitações, com uma representação de 61% das pessoas que possuem um nível de escolaridade superior ao 11º ano. A distribuição por sexo dos vários níveis de habilitações escolares acompanha a tendência geral verificada a nível nacional (CIG, 2011) no sentido de uma maior feminização dos níveis mais elevados de habilitações escolares. As mulheres são portanto mais escolarizadas do que os homens na Câmara Municipal da Lousã.

Gráfico 5: *Distribuição (% intracategorial) de homens e de mulheres por habilitações Escolares*




Os níveis de escolaridade são relativamente baixos, sobretudo quando nos debruçamos sobre o elevado número de pessoas (78) que só possui até 6 anos de escolaridade. Estes valores devem merecer a atenção do Município no sentido de proporcionar aos seus funcionários/as a sua valorização, de forma a aumentar os níveis de escolaridade.

Gráfico 6: *Distribuição de homens e de mulheres por habilitações literárias (%)*




Os níveis de escolaridade estão também relacionados com a distribuição por categoria profissional segundo o sexo, conforme os dados que a seguir se apresentam.

Quadro 3

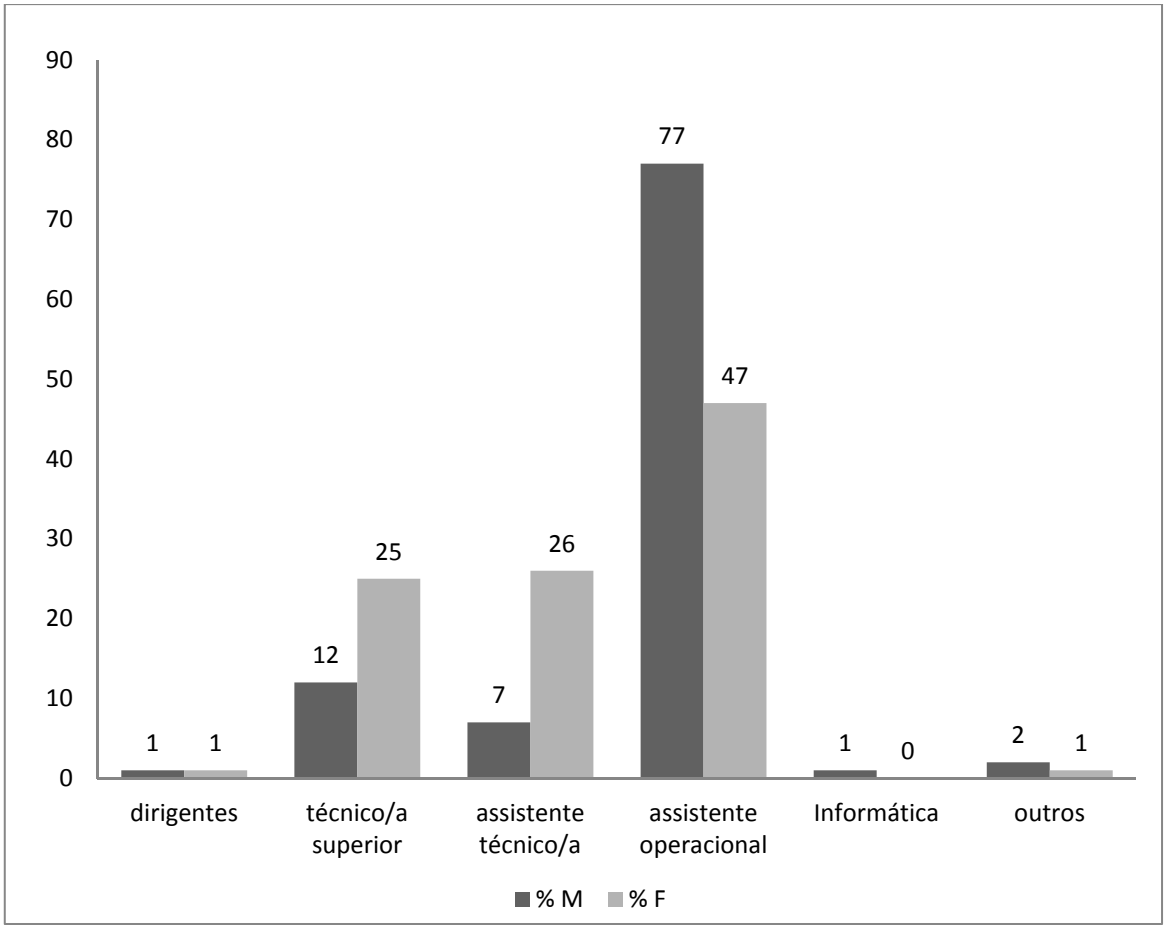
*Distribuição de homens e mulheres pelas carreiras/categorias.*

| Carreira/Categoria | H | M |
|---|---|---|
| Técnico/a Superior | 17 | 31 |
| Assistente Técnico/a | 11 | 32 |
| Assistente Operacional | 98 | 58 |

Com efeito, 78% dos homens são assistentes operacionais, o que indica um efeito de segregação ocupacional, se atendermos a que esta categoria integra essencialmente profissões associadas ao masculino como já anteriormente referimos. Nas categorias de técnico/a supe-

rior e de assistente técnico/a verifica-se uma taxa de feminização[4] de 64,5% e 74,4%, respetivamente. Esta feminização será devida à maior escolarização das mulheres e ao facto de as carreiras de técnico/a superior e assistente técnico/a estarem associadas a profissões administrativas e técnicas na área das ciências sociais, por exemplo (assistente sociais, psicólogas, sociólogas…), o que revela uma vez mais um efeito de segregação ocupacional.

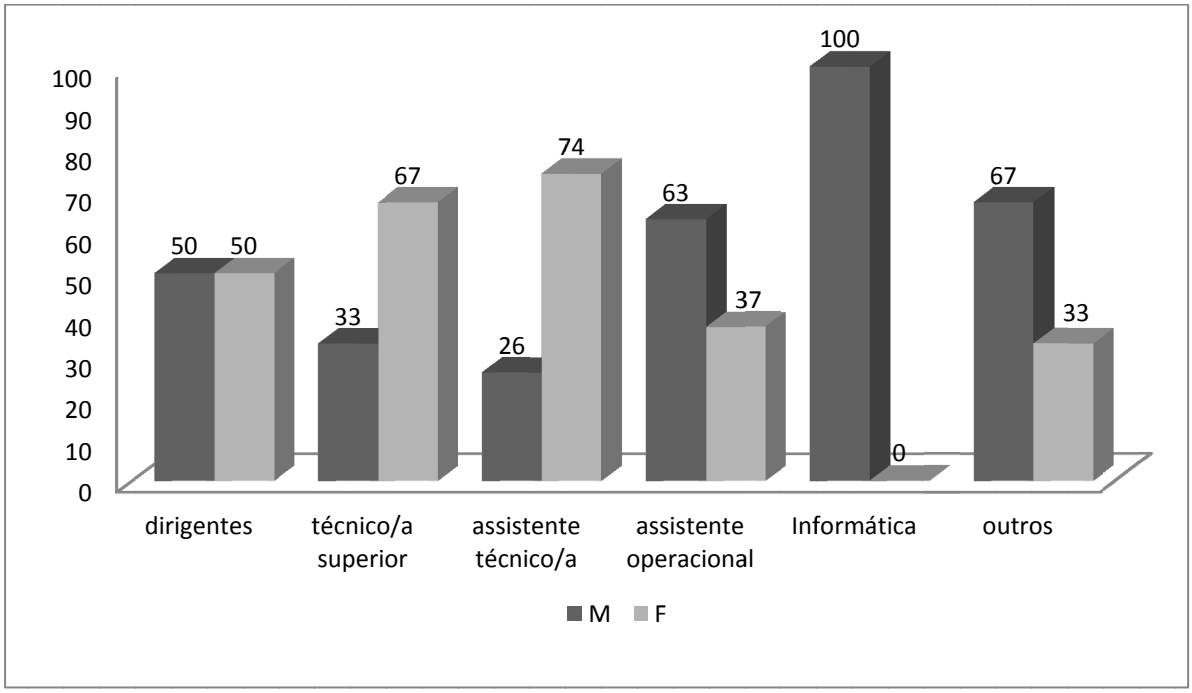
Gráfico 7: *Distribuição (% intracategorial) de homens e mulheres por categorias profissionais, 2012*




De acordo com o gráfico 7, 77% dos homens são assistentes operacionais, o que demonstra um elevado grau de segregação ocupacional, sendo que esta categoria agrega profissões com funções de eletricista, carpintaria, cantonaria, calcetaria, construção, serralharia, entre outras. Por seu turno as mulheres, apesar de mais concentradas nesta categoria (47%), distribuem-se pelas categorias de técnico/a superior e assistente técnico/a na sua maioria (51%).

[4] Taxa de Feminização = Total dos Efetivos do Sexo Feminino / total de efetivos x 100.

Gráfico 8: *Categorias profissionais segundo o sexo (%), 2012*




Quadro 4

*Taxas de feminização por profissão.*

| Categorias | Profissões | Tx feminização |
|---|---|---|
| Assistentes operacionais | Auxiliares administrativas | 80 |
| | Auxiliares educação | 100 |
| | Auxiliares Serviços Gerais | 64 |
| | Leitor/a cobrador/a | 0 |
| | Carpinteiros/as | 0 |
| | Mecânico | 0 |
| | Construção (calceteiro) | 0 |
| | Serralharia | 0 |
| | Motoristas | 0 |
| | Telefonista | 33 |
| Assistentes técnicas | Topógrafo | 0 |
| | Administrativas | 76 |
| Técnico/as superiores | Arquitetura | 67 |
| | Ação social e sociologia | 100 |
| | Educação | 43 |
| | Juristas | 50 |
| | Engenharia | 75 |
| | Informática | 0 |
| | Design e comunicação | 0 |
| | Economia | 100 |
| | Desporto | 44 |
| | Arquivo e documentação | 0 |

Da análise ao quadro 4, podemos referir que a categoria de assistente profissional é composta por profissões associadas a serviços externos como calcetaria, mecânica, eletricistas motoristas, carpintaria profissões dominadas por homens e por auxiliares de educação, auxiliares administrativas consideradas profissões femininas, geralmente ocupadas por mulheres. De destacar que existem mais telefonistas homens que mulheres, o que se pode justificar pelo facto de haver diversos pólos onde a concentração de homens é superior às mulheres (armazéns, oficinas).

A categoria de assistente técnico/a inclui profissões administrativas e está subdividida em assistentes técnico/a e coordenador/a técnico (ex-chefes de secção).

## Condições de trabalho diferenciadas em função do sexo

Não foi possível aceder a todos os dados que permitissem fazer uma análise mais exaustiva, no entanto, foi possível calcular a remuneração média mensal por categoria e sexo (quadro 4).

Quadro 4

*Remuneração média mensal por sexo e categoria, diferencial salarial.*

| Categoria | Sexo | RMM | H-M | Diferencial salarial[5] |
|---|---|---|---|---|
| Assistente operacional | M | 614,88 € | 108,23 | 0,176 (18%) |
| | F | 506,65 € | | |
| Assistente técnico/a | M | 901,75 € | 144,79 | 0,160 (16%) |
| | F | 756,96 € | | |
| Técnico/a superior | M | 1.393,12 € | 299,68 | 0,215 (22%) |
| | F | 1.093,44 € | | |

As mulheres apresentam uma remuneração média mensal que é inferior à dos homens em média 184,2 €. A diferença salarial é mais elevada na categoria de técnico/a superior e assistente operacional. As causas que podem justificar estas diferenças tão acentuadas podem estar relacionadas com a entrada de mais homens (71%) do que mulheres, na década de 1980, sendo que os homens têm níveis de antiguidade superiores aos das mulheres; 22,6% dos homens assistentes operacionais tem mais de 25 anos de antiguidade, enquanto as mulheres nesta

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

categoria não têm qualquer representatividade; de recordar que os homens são maioritários nos níveis mais elevados de antiguidade e faixa etária, sendo que haverá um impacto elevado no cálculo das remunerações devido às diuturnidades.

Outra causa que pode explicar a diferença salarial é o facto de os homens estarem mais representados nas profissões consideradas de exterior, o que faz com que os mesmos estejam sujeitos a fazer trabalho extraordinário que se repercute no ganho médio mensal.

Quadro 5

*Dias de absentismo, causas de absentismo por sexo e distribuição por cargo/carreira*

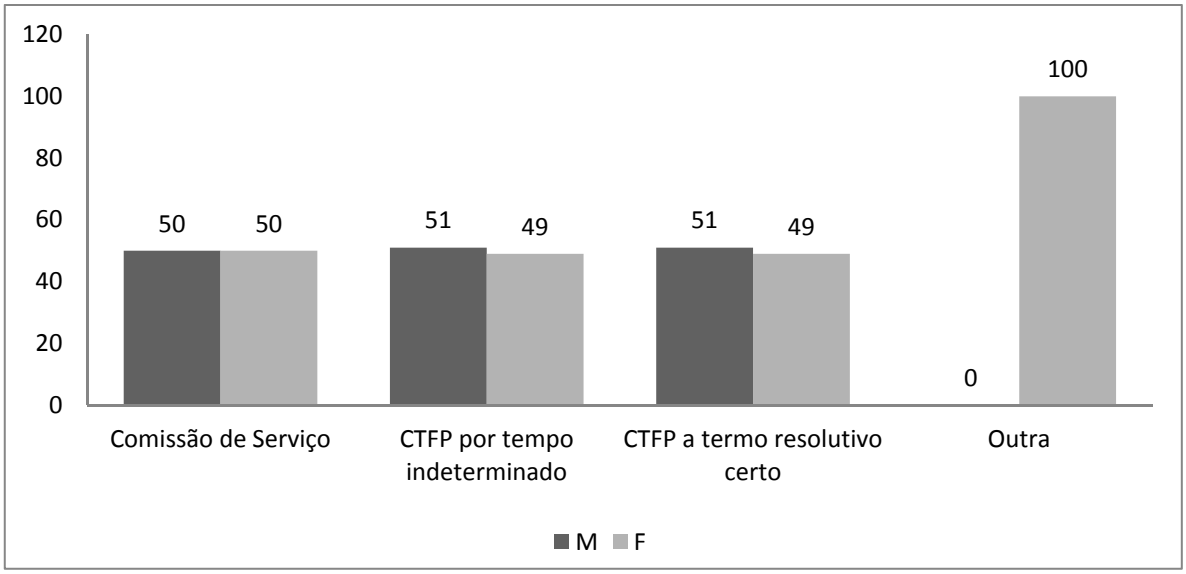
| Causa de ausência | Sexo | Dirigente | Técnico/a Superior | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Informática | Outros Grupos | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Casamento | M | | 22 | | 15 | | | **37** |
| | F | | 26 | | | | | **26** |
| | **T** | **0** | **48** | **0** | **15** | **0** | **0** | **63** |
| Proteção na parentalidade | M | | 86 | 2 | | | | **94** |
| | F | | 342,5 | 11 | 204,5 | | | **558** |
| | **T** | **0** | **428,5** | **13** | **210,5** | **0** | **0** | **652** |
| Falecimento de familiar | M | | 4 | | 39 | | 2 | **45** |
| | F | | 2 | 17 | 24 | | 3 | **46** |
| | **T** | **0** | **6** | **17** | **63** | **0** | **5** | **91** |
| Doença | M | | 319 | 21 | 1663 | | 8 | **2011** |
| | F | | 231 | 327 | 602 | | | **1160** |
| | **T** | **0** | **55 0** | **348** | **2265** | **0** | **8** | **3171** |
| Por acidente trabalho ou doença profissional | M | | | | 322 | | | **322** |
| | F | | | | 187 | | 13 | **200** |
| | **T** | | **0** | **0** | **509** | **0** | **13** | **522** |
| Assistente a familiares | M | | 3 | 5 | 38 | 11 | | **57** |
| | F | 4 | 17,5 | 62 | 81,5 | | | **165** |
| | **T** | **4** | **20,5** | **67** | **119,5** | **11** | **0** | **222** |
| Trabalhador/a Estudante | M | | 1 | 5 | 0 | | | **6** |
| | F | | | 7 | 11,5 | | | **18,5** |
| | **T** | **0** | **1** | **12** | **11,5** | **0** | **0** | **24,5** |
| Por conta do período de férias | M | | | | 2,5 | | | **2,5** |
| | F | | | 1,5 | 3 | | | **4,5** |
| | **T** | **0** | **0** | **0** | **5,5** | | **0** | **7** |
| Outros | M | | 28,5 | 5,5 | 383,5 | 2 | 19,5 | **439** |
| | F | 8,5 | 140,5 | 211 | 303,5 | | 0,5 | **664** |
| | **T** | **0** | **169** | **216,5** | **687** | **2** | **20** | **1103** |
| **Total de dias** | **M** | **0** | **463,5** | **38,5** | **2469** | **13** | **29,5** | **3013,5** |
| | **F** | **12,5** | **759,5** | **636,5** | **1417** | **0** | **16,5** | **2842** |
| | **T** | **12,5** | **1223** | **675** | **3886** | **13** | **46** | **5855,5** |

Ao analisarmos os dados do absentismo, verifica-se que os homens faltaram mais dias por ano do que as mulheres, correspondendo a 51,5%, no total de dias de ausência. O absentismo nos homens tem como causa principal doença e acidentes de trabalho ou doença profissional. De salientar que a taxa de absentismo dos homens devido a doença e acidentes de trabalho ou doença profissional, está concentrada na quase totalidade na categoria de assistentes operacionais (83% e 98% respetivamente). Estes dados vêm novamente ilustrar que a categoria de assistente operacional é fortemente masculinizada, estando os homens mais sujeitos a trabalhos com maior exposição ao risco.

O absentismo por parte das mulheres tem como maior causa de ausência a "doença", seguida da proteção na parentalidade. Podemos aqui referir que são as mulheres (86%) que utilizam as licenças mais longas do que os homens. Também na causa de ausência "assistência a familiares" são as mulheres (74%) que são mais representadas, revelando a sua sobrecarga com tarefas a terceiros.

De referir que em 2012, somente 4 homens fizeram uso da proteção na parentalidade, sendo que 3 gozaram os 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a e 1 gozou apenas 10 dias pelo nascimento do/a filho/a. De salientar que foi na categoria de técnico/a superior na área da educação (professores das AEC's) que se verificou a licença parental. Segundo o Instituto de Informática, IP-MTSS; INE, em CITE sobre a *Evolução no uso das licenças parentais (2005-2010)* tem vindo a registar-se um progressivo aumento do número de homens trabalhadores que gozam quer as suas licenças parentais exclusivas (obrigatória e facultativa), quer a licença parental partilhada com as mães dos seus filhos e filhas, por mais de 30 dias.

Gráfico 9: *Distribuição por sexo do tipo de vínculo (%)*



Quando observamos os dados relativos ao tipo de vínculo (gráfico 9), verificamos que não existem diferenças assinaláveis em termos de exposição a precaridade contratual em função do sexo.

Fazem parte do executivo do Município da Lousã 7 elementos, sendo 5 homens e 2 mulheres.

## Síntese

A autarquia apresenta (segundo dados do Balanço Social de 2012) um efetivo de 251 pessoas. A estrutura é masculinizada (51%), mas tende ao equilíbrio entre homens e mulheres. Este equilíbrio deve-se à maior entrada de mulheres nos últimos anos, oportunidade de acesso criada pelo aumento de competências das autarquias e consequente criação de vagas em profissões mais feminizadas (auxiliares na área da educação, carreiras administrativas e de técnico/as superiores).

Os maiores níveis de antiguidade dos homens servem para justificar de certa forma as disparidades salariais existentes, pelo maior benefício por parte destes das diuturnidades no cálculo das remunerações.

As mulheres ao serviço são mais jovens que os homens, com base na distribuição pelas faixas etárias, os homens têm uma idade média de 47 anos e as mulheres uma idade média de 45 anos.

A maior concentração das mulheres (75%) situa-se entre os 35 e os 49 anos de idade, momento em que estas se encontram numa fase do seu ciclo de vida com responsabilidades na esfera familiar muito superior à dos homens pela presença de filhos/as em idades que exigem ainda muitos cuidados, até à assistência e prestação de cuidados a familiares idosos e doentes.

Estrutura de habilitações literárias bastante baixa, uma vez que 34% das pessoas apenas possui até 6 anos de escolaridade.

Os dados apontam para fortes assimetrias entre mulheres e homens em termos de habilitações literárias. As mulheres são bastante mais escolarizadas do que os homens (41% dos homens apenas possui até 6 anos de escolaridade; 61% mulheres possuem um nível de escolaridade superior ao 11º ano. Em termos de categorias profissionais a estrutura de efetivos da autarquia revela forte segregação ocupacional em função do sexo: 78% dos homens são assistentes operacionais, categoria que integra essencialmente profissões tradicionalmente asso-

ciadas ao masculino (construção, eletricistas, carpintaria, calcetaria, cobranças, pintura, motoristas, serralharia). As carreiras de assistente técnico/a e técnico/a superior são maioritariamente ocupadas por mulheres, o que se relaciona com a sua maior escolaridade.Verifica-se também uma forte segregação quando analisamos a composição das várias profissões. Profissões como as de auxiliares de serviços gerais, auxiliares de educação, e administrativas são bastante feminizadas; ao passo que as de eletricistas, serralharia, motoristas e carpintaria são absolutamente masculinizadas.

De salientar que existem mais telefonistas homens que mulheres que se pode justificar pelo facto de haver diversos pólos onde a concentração de homens é superior às mulheres (armazéns, oficinas). Em termos de segregação vertical remuneratória verifica-se o seguinte: As mulheres apresentam uma remuneração média mensal que é inferior à dos homens em média 184,2 €/mês. Esta diferença salarial é superior na categoria de técnicos/as superiores).

De referir que estas diferenças se podem relacionar à maior antiguidade dos homens, à maior disponibilidade que têm em fazer horas extraordinárias e não só, porque são eles que se encontram a desempenhar funções que justificam estas diferenças os homens têm um vínculo contratual mais precário uma vez que são 51% das pessoas com contrato a termo certo, no entanto os valores tendem para a equidade tanto nos contratos por tempo indeterminado como nos contratos a termo certo.

Relativamente ao absentismo verifica-se que os homens faltaram mais dias por ano que as mulheres, correspondendo a 51,5%, no total de dias de ausência, indicando impactos da segregação sexual das profissões; fazem-no devido a doença e acidentes de trabalho ou doença profissional, o que releva do facto de estarem sobrerepresentados nas profissões mais perigosas de grande exposição ao risco físico.

As mulheres apresentam menor absentismo do que os homens, e faltam essencialmente por motivos associados a doença, seguida da proteção na parentalidade e assistência a familiares. Este dado desde logo indica fortes assimetrias na distribuição das responsabilidades familiares.

**Bibliografia Eletrónica:**

CITE Proteção na parentalidade, disponível em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/proteccao.html, acedido em 27-02-2013.

# Apêndice II - Caracterização Geral da Amostra

| Variáveis | Total % |
|---|---|
| **Sexo** | |
| Masculino | 31,5% |
| Feminino | 68,5% |
| **Estado Civil** | |
| Solteiro/a | 14,8% |
| Casado/a | 69,1% |
| Divorciado/a | 10,1% |
| Viúvo/a | 4% |
| União de Facto | 2% |
| **Idade** | |
| Até 29 anos | 7,4% |
| Dos 30 aos 39 anos | 26,1% |
| Dos 40 aos 49 anos | 36,9 |
| Acima dos 50 anos | 29,6% |
| **Habilitações Literárias** | |
| 1º Ciclo (4º Ano) | 7,4% |
| 2ºCiclo (6º Ano) | 10% |
| 3º Ciclo (9ºAno) | 20,8% |
| Secundário (12º Ano) | 32,9% |
| Bacharelato / Licenciatura | 25,5% |
| Mestrado / Doutoramento | 3,4% |
| **Nº Filhos** | |
| 0 | 18,8% |
| 1 | 36,2% |
| 2 | 38,3% |
| 3 | 6% |
| Outro | 0,7% |
| **Antiguidade** | |
| Até 9 anos | 26,1% |
| 10 aos 19 anos | 44,3% |
| 20 aos 29 anos | 24,9% |
| Mais de 30 anos | 4,7% |
| **Categoria Profissional** | |
| Assistente Operacional | 53% |
| Assistente Técnico/a | 21,5% |
| Técnico Superior | 25,5% |