



**SOCIEDADE
CRISE E RECONFIGURAÇÕES**

VII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

19 a 22 Junho 2012

Universidade do Porto - Faculdade de Letras - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

ÁREA TEMÁTICA: Família e Género

DESIGUALDADES DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS – A SATISFAÇÃO LABORAL ENQUANTO POSSÍVEL INDICADOR

DIAS, Ana Lúcia Teixeira

Mestre em Prospecção e Análise de Dados

CESNOVA – FCSH/UNL

analuciadias@fcsch.unl.pt

Resumo

A deslocação das questões de género para a esfera dos direitos públicos abriu todo um novo conjunto de possibilidades e também de debates, consubstanciados no estabelecimento das primeiras disciplinas de estudos sobre as mulheres. Esta fase foi marcada por uma série de alterações que concorreram não só para a emancipação das mulheres como também para o próprio questionamento das desigualdades de género baseado numa assimetria de poder. Transformações ao nível das relações familiares, ao nível educativo e tecnológico que permitiram a problematização das desigualdades em termos de papéis de género distintos e socialmente construídos e reproduzidos. A esfera do trabalho é uma arena privilegiada para a análise das desigualdades de género. A relativamente recente entrada massificada das mulheres no mercado de trabalho, as condições em que a sua entrada se processou, as representações e valores associados ao feminino e as questões da conciliação da vida familiar com a profissional contribuíram para delinear os contornos da participação das mulheres no mercado de trabalho. Muitos trabalhos têm sido desenvolvidos nesta área tentando explicar a por vezes difícil relação das mulheres como o mercado de trabalho. Com a presente análise pretende-se explorar uma outra dimensão da problemática laboral: a satisfação no trabalho enquanto espelho de desigualdades de género reificadas nas práticas e nas percepções dos homens e das mulheres. A satisfação laboral, para além de ser um campo de análise autónomo, pode afigurar-se também como um terreno de pesquisa importante para compreender os mecanismos que subjazem aos diferenciais objectivos e para perceber até que ponto os papéis de género estão ou não enraizados nas estruturas mentais não só dos homens como também das mulheres.

Abstract

The displacement of gender matters to the sphere of public rights has opened a whole set of possibilities and also debates, embodied in the first subjects on women's studies. This phase was set by a series of changes that contributed not only to the emancipation of women but also for the questioning of gender inequalities based on a power asymmetry. Transformations at the family relations and at education and technology levels enabled the problematization of inequalities in terms of distinct gender roles that are socially constructed and reproduced.

The work domain is a privileged arena for the analysis of gender inequalities. The recent massive entrance of women into it, the conditions in which this access occurred, the social representations and the values associated with the concept of femininity and the issues of work-life balance have all contributed to frame women's participation in the labour market.

With this presentation we intend to address a less common topic of interest when gender inequalities at work are concerned: job satisfaction as an echo of gender inequalities reified on the practices and on the perceptions of women and men.

Job satisfaction, besides an independent field of research, could be a relevant set to understand the mechanisms that underlie the objective differences between men and women at work and to realize the extent to which gender roles are embedded in the intellectual structures of men and women.

Palavras-chave: género; mercado de trabalho, satisfação no trabalho; desigualdades
Keywords: gender; labour market; job satisfaction; inequalities

Estes são alguns resultados preliminares de uma investigação em curso sobre desigualdades de género e sobre se a satisfação no trabalho pode ser um dos reflexos dessa assimetria.

Mas primeiro é necessário olhar para o contexto português. Portugal esteve sob uma ditadura durante muito tempo e logo a seguir à revolução, em 1974, iniciou-se o processo de democratização e foram implementadas muitas medidas fundamentais num curto período de tempo. Uma das maiores mudanças situa-se ao nível do papel da mulher na vida pública e privada (por exemplo, antes de 1976, o marido tinha o direito, por lei, de abrir a correspondência da sua mulher). A Constituição de 1976 representa um passo fundamental em direcção à igualdade de género ao tornar ilegal qualquer tipo de desigualdade baseada no sexo. Apesar deste avanço em direcção a uma democracia efectiva, não existem leis que por si só mudem os modelos hegemónicos construídos historicamente a partir de uma desigual distribuição de poder entre homens e mulheres. Assim, uma igualdade de jure não é acompanhada por uma igualdade de facto – persiste uma normatividade social que resiste e subsiste ainda que de forma mais subtil.

Isto leva-nos à discussão da ideia de igualdade. Não podemos ter a ingenuidade de pensar que homens e mulheres são iguais e que devem ser tratados como iguais. Homens e mulheres não são iguais e não devemos tratar de forma igual aquilo que é diferente. O que não significa que uns devam ter mais direitos que os outros. O que se deve garantir é a igualdade de oportunidades para todos. Algumas das políticas públicas portuguesas representam progresso nesta área, nomeadamente ao nível dos direitos parentais e na rede pública de cuidados de crianças.

A entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho em Portugal resultou sobretudo de uma combinação de três factores:

- o a falta de mão-de-obra, consequência da guerra colonial;
- o o êxodo rural, especialmente nos anos 60, que, na sequência de uma industrialização tardia, empurrou as populações rurais para as cidades e as suas periferias;
- o a necessidade de um rendimento adicional no agregado familiar uma vez que o salário do homem já não era suficiente.

Assim, estes acontecimentos contribuíram para a definição inicial da posição da mulher no mercado de trabalho português. Tal como acontece nas sociedades patriarcais, encontramos uma forte assimetria de poder entre homens e mulheres, que se vai normalizando e legitimando com a internalização dos papéis de género e que também se manifesta na divisão sexual do trabalho da qual a diferença entre trabalho pago e trabalho doméstico é um claro exemplo.

Todas estas desigualdades (resultado de um caminho muito longo de produção e reprodução de estereótipos de género) cria aquilo a que se chama *glassceiling* e *glasswall*. O primeiro reflecte a dificuldade das mulheres acederem a posições de topo na hierarquia e as *glasswalls* reflectem as barreiras relativamente a alguns sectores ou profissões. Podemos ainda encontrar um terceiro tipo de discriminação, um transversal, que se relaciona com uma maior concentração de mulheres em empresas mais pequenas ou em sectores menos rentáveis, independentemente da profissão ou do sector económico.

Os números actuais revelam muitos dos problemas que as mulheres tendem a enfrentar no mercado de trabalho e de que eu tenho vindo a falar. As mulheres estão, de uma forma geral, numa posição mais frágil comparando com os homens. Há mais mulheres a trabalhar em part-time, que têm contrato a termo certo e que estão desempregadas; é ainda mais provável que fiquem em casa em vez de entrar no mercado de trabalho.

Estes números muito simples mostram a mais frágil posição da mulher no mercado de trabalho. Mas não devemos olhar só para os números do emprego. Uma das maiores questões para as mulheres hoje em dia é a conciliação da vida familiar com a profissional.

Estes dados não são particularmente recentes mas não é provável que a situação tenha mudado muito desde 2005. Ainda que as mulheres tenham menos tempo de trabalho pago, elas têm mais 16 horas de trabalho não pago que os homens – o que compensa e excede largamente as duas horas e meia que os homens têm a mais

de trabalho pago. Mas não é apenas a quantidade de tempo que é um sintoma das desigualdades de género: o tipo de tarefas levadas a cabo por homens e mulheres revela uma distinção clara nos seus papéis sociais: enquanto que as mulheres normalmente tratam das refeições, da roupa e da limpeza, os homens encarregam-se das tarefas mais “racionais” que envolvem a gestão doméstica, como pagar contas ou tratar dos impostos.

Apenas mais alguns dados que comprovam o que é sabido, que as barreiras que separam as mulheres de uma melhor posição no mercado de trabalho não são formais.

Hoje em dia, as mulheres têm mais credenciais escolares que os homens. Vejamos: seja no público, privado ou politécnico, há mais mulheres que homens inscritas no ensino superior; em 2009, havia mais mulheres a terminar o doutoramento do que os homens – e este número é bastante expressivo quando vemos o longo caminho percorrido desde os 16% há 30 anos atrás. Mas apesar de tudo isto podemos ainda encontrar glasswalls na educação que não são uma barreira imposta às mulheres mas sim aquilo que julgamos ser uma internalização de disposições que se foram tornando naturais para todos os actores sociais. Numa análise muito simples e superficial nota-se uma predominância das mulheres nos cursos relacionados com aquilo a que chamamos de ciências soft, que têm a ver com relações sociais e humanas e cuidados; por outro lado, há uma maior probabilidade dos homens escolherem engenharia. Isto está claramente relacionado com os papéis sociais de mulheres e homens, algo que podemos encontrar em muitas outras esferas da sociedade, nomeadamente nos governos, onde há uma maior probabilidade das mulheres serem escolhidas para os ministérios da Saúde, Educação, Cultura ou Ambiente.

A partir destes factos, gostaríamos de perceber se as mulheres experienciam mesmo o trabalho de forma diferente ou se a sua percepção diferenciada acerca da satisfação é condicionada pela sua posição no mercado de trabalho ou por qualquer outro factor.

O estudo da satisfação no trabalho tem sido bastante extenso e existem muitas e diferentes conclusões que dependem não só dos dados analisados como também das opções metodológicas. Os resultados podem ainda variar de país para país o que mostra que a satisfação no trabalho é também um fenómeno contextual. Então, a nossa hipótese é a de que as mulheres estão conscientes da sua posição mais frágil na estrutura laboral e que isso se reflecte na sua avaliação do trabalho.

A análise parte de um trabalho anterior sobre satisfação no trabalho baseado em dados longitudinais do European Community Household Panel, que sugere que as mulheres estão menos satisfeitas com o trabalho que os homens.

O presente trabalho avança então para uma reflexão sobre o género, que nos permite pensar sobre as desigualdades de género para além de uma mera comparação entre homens e mulheres. E isto é central neste trabalho. Apesar das identidades de género serem construídas sobre uma distinção biológica, as assimetrias de género são construídas e reproduzidas socialmente correspondendo a processos de categorização que começam muito cedo a ponto de quase se tornarem numa pele natural para muitos.

No início da análise, e fazendo uma simples distinção entre homens e mulheres, não foi possível encontrar grandes diferenças ao nível da satisfação. Mas depois pensámos que apesar de revelarem níveis de satisfação semelhantes poderiam diferir na estrutura laboral e isso conduzir sim a diferentes níveis de satisfação. Isto é, uma determinada posição no mercado de trabalho podia eventualmente mediar as assimetrias na satisfação. Para testar esta hipótese, realizou-se uma análise de correspondências múltiplas com todas as variáveis disponíveis sobre estas questões, chegando a três perfis de trabalho.

No primeiro, assinalado a vermelho, encontramos pessoas com uma relação difícil com o trabalho: não estão satisfeitos, trabalham muitas horas e não têm uma ligação forte com o mercado de trabalho. O segundo, assinalado a azul, é composto por pessoas com uma relação positiva com o trabalho: estão satisfeitos com a maior parte das dimensões do trabalho ainda que não haja nenhuma característica objectiva associada a este perfil. No último, assinalado a verde, encontramos pessoas que têm uma relação comum com o trabalho: estão satisfeitos assim-assim, trabalham o número de horas permitido por lei, trabalham por conta de outrem e sobretudo no sector público. Introduzindo o sexo como variável suplementar, não encontramos uma relação

significativa com nenhum dos perfis mostrando que mulheres e homens não são substancialmente diferentes no que diz respeito a estes indicadores.

Apesar da manifesta desigualdade de género em alguns indicadores estatísticos no mercado de trabalho, não foi possível aferir o seu impacto na avaliação que as mulheres fazem do seu trabalho. De facto, de uma maneira global, elas estão tão satisfeitas como os homens pelo que as desigualdades devem estar a afectar outras facetas da vida das mulheres.

Uma outra variável que pensamos ser importante considerar é o que é que as mulheres esperam obter do trabalho e de que forma é que homens e mulheres valorizam o trabalho de uma forma global e nas várias dimensões que o compõem.

Se as mulheres não estão menos satisfeitas, elas estão provavelmente a obter aquilo que querem. Então para quê a necessidade de existirem políticas públicas em relação à igualdade de género no trabalho? A verdade é que existem diferentes fontes de insatisfação e uma delas é claramente a conciliação entre trabalho e vida pessoal. E os estereótipos de género podem contribuir largamente para a naturalização do trabalho doméstico como uma tarefa das mulheres, ou até mesmo um dever.

As mulheres podem estar satisfeitas no trabalho mas aquilo que desafia verdadeiramente a sua capacidade de adaptação é a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal que afecta outros níveis mas que não terá um efeito visível na satisfação com o trabalho.

Pensamos que a satisfação com o trabalho pode não ser por si só reveladora de desigualdades de género mas pode fornecer pistas alternativas de investigação.