

Mulheres, terciarização e precariedade

Glória Rebelo²⁷⁸

Terciarização e feminização do mercado de trabalho

O título escolhido para a presente comunicação implica a apresentação de um enquadramento explicativo da evolução da situação das mulheres no mercado de trabalho ao longo do séc. XX.

A nível europeu é no final dos anos 1950 que a feminização – a par da terciarização e da salarização do mercado de trabalho – marca a mutação estrutural do emprego mundial. Contudo, e especificamente ao nível do crescimento do emprego feminino na Europa este dá-se a partir de meados dos anos 1960, marcando mudanças estruturais significativas no mercado de trabalho europeu: a feminização e a terciarização, com as conseqüentes transformações da relação emprego e dos comportamentos de actividade feminina.

Actualmente, a inserção das mulheres no mercado de trabalho – repleta de paradoxos e de contradições – continua a fazer-se acompanhar por um conjunto de desigualdades laborais. Além disso, comparada com a dos homens, o desenvolvimento da vida profissional das mulheres encontra-se fortemente correlacionado com as mudanças que se operaram recentemente no mundo do trabalho, nomeadamente no que diz respeito à recente emergência das “formas flexíveis” de trabalho.

A par das modalidades mais antigas de desigualdade profissional baseadas em mecanismos discriminatórios (que se traduziam – e traduzem – para as mulheres em diferenças salariais, diferenças de carreira, segregações horizontais e verticais), surge agora outro tipo de desigualdades: a criação de núcleos duros de desemprego e de subemprego femininos solidamente instalados a par da afectação das mulheres às formas de trabalho precárias. Por exemplo, no que se refere ao trabalho a tempo parcial, quaisquer que sejam as medidas aplicadas, quaisquer que sejam as intenções dos legisladores de cada país, muitos investigadores consideram já que a promoção desta forma de trabalho se faz, em geral, sob o cenário da discriminação²⁷⁹ pois se apenas para as mulheres é encarado como uma forma de emprego socialmente aceitável, quem diz “tempo parcial” pensa “mulher”. De facto, nos países europeus onde esta forma de trabalho foi objecto de maior adesão (v.g., Reino Unido), o tempo parcial desenvolveu-se sobretudo nos sectores de actividades e nas profissões que constituíam os bastiões da actividade feminina: é que foi a elas que se impôs em prioridade ou em exclusividade. Por outro, e ao nível da análise sectorial (quadro 1) e profissional, observa-se que é junto das “profissões femininas” nos serviços (sector terciário) que se criam empregos a tempo par-

²⁷⁸ Doutora em Sociologia Económica e das Organizações pelo ISEG/UTL, Professora Auxiliar na ULHT.

²⁷⁹ Levando autores como Méda a utilizar a expressão “tempo parcial / tempo da discriminação” (cfr. Méda, D. (1997), *Le Partage du Travail*, La Documentation Française, Paris, p. 91).

cial, remunerados proporcionalmente às horas trabalhadas e muitos deles mal remunerados.

Quadro n.º 1 – Emprego a tempo parcial por actividade económica na UE 15 (em milhares e em %) *

Fonte: Eurostat (2000), Enquête sur les Forces de Travail – Résultats 1998, Commission Européenne/Communautés européennes, Luxemburgo, 110-111 (Adapt.)

* Total de homens e mulheres.

Mas na União Europeia a situação das mulheres face ao emprego difere consideravelmente de país para país e, especificamente no seio dos países mediterrâneos, a situação de Portugal é particularmente distinta das de Espanha e de Itália. Tradicionalmente com taxas de actividade feminina muito baixas, Portugal apresenta hoje uma curva de actividade feminina próxima de países como a França e a Dinamarca. De todos os países da União é aquele que – em matéria de aumento da actividade feminina – conheceu a evolução mais rápida e mais acentuada: no espaço dos últimos quarenta anos, as portuguesas passaram da inactividade dominante à actividade contínua. Segundo o Eurostat (Enquête Sur Les Forces de Travail, Résultats 1999), três grupos de países podem, sob este ponto de vista, ser distinguidos: no primeiro, os países onde as mulheres representam perto de metade dos activos (entre 45% e 48%) – trata-se da Finlândia, da Suécia, da Dinamarca, da França e de Portugal; no segundo, os países onde a percentagem das mulheres na população activa se situa em torno da média europeia (entre 41% e 44%) – é o caso da Alemanha, da Áustria, da Bélgica, da Holanda, e do Reino Unido; e um terceiro grupo, o dos países onde as mulheres representam cerca de um terço dos activos (entre 36% e 38%) – aí encontramos o Luxemburgo, a Itália, a Irlanda, a Grécia, e a Espanha.²⁸⁰

Repercussões ao nível da actividade laboral feminina: insegurança e precariedade

Perante estes novos desafios relativos à progressiva integração das mulheres no mercado de trabalho, importa então analisar estas repercussões ao nível da actividade laboral das mulheres portuguesas.

Grande parte da explicação para este movimento crescente de participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho prende-se com o significativo aumento das suas qualificações. As mulheres, tradicionalmente sem grandes pretensões a diplomas, procuram progressivamente aumentar o seu

²⁸⁰ Rebelo, G. (2002), Trabalho e Igualdade: Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial, Celta, Oeiras, p. 25.

nível de estudos superiores, estratégia que encontram para aceder mais facilmente a postos de trabalho outrora dominados por homens.

Por exemplo, se em 1960-61 a percentagem de mulheres matriculadas no ensino superior (público e particular) era de 29,1%, volvidos trinta anos, em 1990-91, já era de 55,5%.²⁸¹

Contudo – e não obstante este acréscimo nos níveis de escolaridade – a história do trabalho feminino é feita de estagnações e regressões. De facto, se após a década de 60 foi visível um movimento de reequilíbrio dos sexos no mercado de trabalho, mantém-se ainda hoje uma segmentação vertical e horizontal, bem como a dominância de valores que excluem as mulheres de determinadas actividades ou as remetem para lugares menos favoráveis do que os ocupados por homens.

É que se diversos têm sido os factores de desigualdade diagnosticados no trabalho das mulheres. Desde logo, convém frisar que a taxa de desemprego das mulheres na generalidade dos países da UE 15 se mantém superior à dos homens, mesmo em situações em que as áleas de conjuntura económica fazem decrescer esse desvio.²⁸² Face ao aparecimento de novas formas de trabalho (v.g., trabalho a tempo parcial e teletrabalho) novos desafios se erguem à actividade laboral feminina, podendo, numa óptica mais pessimista, vir a acentuar a divisão sexual do trabalho ao nível do emprego.

Gostaríamos a propósito deste tópico – relativo à segmentação vertical e horizontal no mercado de trabalho português – de apresentar alguns resultados de um estudo empírico ao emprego por nós conduzido e realizado junto do Instituto de Emprego e Formação Profissional entre 1998-2000.²⁸³

Neste estudo verificámos que – mediante a aplicação de inquérito por questionário e entrevistas aprofundadas a trabalhadores – existem elementos suficientes para sustentar a conclusão de que um dos grupos mais atingidos pela instabilidade do emprego é o das mulheres, aliás na linha do que nos apontam numerosos estudos (de destacar por exemplo, a nível europeu, os estudos da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho²⁸⁴).

a) Por um lado, confrontando o tipo de vínculos contratuais, verificámos que – dicotomizando a análise entre contratos permanentes e contratos não permanentes – 59,3% das mulheres haviam estado vinculadas mediante contratos não permanentes face a apenas 54,5% dos homens (quadro 2). Daqui puderam resultar duas conclusões: em primeiro a de que, ao nível contratual as mulheres estão sujeitas em maior número do que os homens a uma menor

²⁸¹ Barreto, A., *et. al.* (1996), *A Situação Social em Portugal, 1960-1995*, Instituto de Ciências Sociais, Lisboa, p. 93.

²⁸² Por exemplo, se atentarmos nos dados facultados pelo *Eurostat* em 2001, cerca de 64% das mulheres estavam empregadas contra 86% dos homens.

²⁸³ Tratou-se de um trabalho de campo conduzido junto do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) no âmbito de uma investigação no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) ao longo de 1998 e 2000 (Rebelo, G. (2001), *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: o caso de Portugal no contexto da UE*, tese de doutoramento, ISEG/UTL, Lisboa).

²⁸⁴ Cfr. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1995), *Les implications sociales du télétravail*, Fundação Europeia, Dublin; Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1997), *Emprego precário e condições de trabalho na UE*, Fundação Europeia, Dublin.

segurança no emprego. Em segundo, e ainda relacionada com a forma de contratação, as mulheres na sua maior percentagem reconheceram igualmente ter maiores dificuldades de inserção ou reinserção laboral.

Quadro n.º 2 – Tipo de contrato (permanente/ não permanente) *

* Os contratos não permanentes incluem contratos de trabalho a termo, contratos de prestação de serviço, contratos de estágio, “sem contrato” e “outros”. Excluíram-se da análise os inquiridos que responderem “não sabe” e os inquiridos em “não responde”.

Fonte: Rebelo, G. (2001), Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: o caso de Portugal no contexto da UE, tese de doutoramento, ISEG/UTL, Lisboa.

b) Por outro lado, e procurando aferir da mobilidade profissional dos inquiridos, observámos que as mulheres conhecem em maior número períodos de inactividade forçada (39,3%) (quadro 3).

Quadro n.º 3 – Mobilidade Profissional

Fonte: Rebelo, G. (2001), Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: o caso de Portugal no contexto da UE, tese de doutoramento, ISEG/UTL, Lisboa.

Ainda relativamente a este tópico, e do total de inquiridos, observa-se que enquanto muitos homens (41,2%) afirmam ter transitado directamente de uma actividade profissional para a última actividade (anterior à situação de desemprego), só 32,3% das mulheres responderam tê-lo feito na última situação laboral.

Assim os resultados demonstram que – comparativamente ao grupo dos homens – as mulheres sentem maior dificuldade de (re)inserção no mercado de trabalho, experimentando um número superior de períodos de inactividade ao longo da sua trajectória profissional, sendo que por grupos etários, são as mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos que respondem ter tido períodos de inactividade forçada (43,8% do total das mulheres contra 31,5% de mulheres com idades até aos 25 anos e e 34,3% das mulheres com idades superiores a 50 anos).

c) No que diz respeito à formação profissional obtida, constatámos que na análise dos resultados das respostas a maioria dos inquiridos (71,3%) não recebeu formação profissional, sendo que 74% das mulheres afirmam não ter tido acesso a essa formação, o que demonstra o acentuar da sua situação precária e o menor “investimento” feito pela entidade empregadora neste grupo – e isto comparativamente aos homens, uma vez que 67,6% dos homens afirmam não ter tido essa formação (quadro 4).

Quadro n.º 4 – Formação profissional

Fonte: Rebelo, G. (2001), Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: o caso de Portugal no contexto da UE, tese de doutoramento, ISEG/UTL, Lisboa.

d) Interessante é também verificar qual a posição das mulheres perante utilidade no acesso à formação profissional. Entre os poucos indivíduos inquiri-

dos que tiveram formação profissional (28,6% do total da amostra), a maioria considera úteis os conhecimentos adquiridos, mas são sobretudo os homens (de acordo com o quadro 5, essa percentagem é de 90,1% dos homens). Das mulheres inquiridas que responderam ter recebido formação, apenas 78,5% consideram útil os conhecimentos obtidos através dessa formação.

Quadro n.º 5 – Formação profissional por utilidade de conhecimentos

e) Por fim, no que respeita à questão colocada acerca do factor de maior preocupação laboral, foi possível concluir que quer para mulheres como para homens, é a falta de estabilidade de emprego que mais preocupa os inquiridos (seguida de forma distanciada pelo grupo respostas que aponta para os “salários baixos”). De realçar que a falta de estabilidade no emprego aparece mais valorizada pelas mulheres (55,8%) do que pelos homens (47,6%). Além disso, a ausência de formação profissional não parece ainda preocupar muito a população inquirida, uma vez que 3,5% do total da amostra (aqui com maior relevo para as mulheres) apontam este factor como preocupante. De referir que para as mulheres o factor de preocupação “falta de estabilidade no emprego” é transversal a todos os intervalos etários, mostrando-se estas mais apreensivas neste item relativamente aos homens (quadro 6).

Quadro n.º 6 – Factor de preocupação laboral

Para uma política de igualdade de oportunidades

A finalizar esta comunicação julgamos pertinente referir que, a par da luta contra o desemprego, a União Europeia tem vindo a sublinhar que a promoção da igualdade de oportunidades de emprego entre mulheres e homens constitui uma tarefa prioritária para os Estados-membros (nomeadamente através de políticas de emprego que visem eliminar as segregações em razão do sexo, procurando, entre outras, conciliar o trabalho e a família, melhorar os serviços de apoio a crianças e pessoas dependentes; e facilitar o retorno ao trabalho das mulheres que tenham interrompido a sua vida activa para serem mães).²⁸⁵

A nosso ver, continuam a existir razões para que a UE reforce a sua política de promoção da igualdade pois, ainda hoje as taxas de emprego feminino na Europa apresentam diferenças enormes entre si, uma vez que a taxa de emprego feminino pode variar entre mais de 70% nos países Escandinavos e menos de 40% na Irlanda e nos países mediterrâneos (...). Note-se que, de

²⁸⁵ Conselho Europeu de Essen, realizado em Dezembro de 1994. A preocupação com a ligação da mulher trabalhadora à família é uma matéria de constante atenção no seio dos países da União. Para uma abordagem da conciliação entre trabalho e família na estrutura empresarial em Portugal o estudo de Guerreiro, M. D. (1996), *Famílias na Actividade Empresarial: PME em Portugal*, Celta, Oeiras, 29-30 e ainda relativamente a uma gestão futura do trabalho e da vida familiar, tendo por base uma série de entrevistas de grupo focalizadas realizadas em cinco países europeus, cfr. Smithson, J., Lewis, S. e Guerreiro, M. D. (1998), “Percepções dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar”, *Sociologia, Problemas e Práticas* n.º 27, Setembro.

acordo com os dados do Eurostat, a média de desemprego para as mulheres é normalmente superior à dos homens, estando esta tendência mais acentuada, em particular, nos países mediterrâneos (a título de curiosidade, de realçar que em países como a Suécia, a Áustria, a Alemanha, a Finlândia, a Irlanda, e o Reino Unido a população masculina é mais fortemente afectada pelo desemprego do que a feminina, sendo de realçar que nestes dois últimos países diversos estudos demonstram que o emprego feminino se baseia essencialmente no trabalho a tempo parcial e terciarizado).²⁸⁶

Por outro lado, ainda subsistem diferenças salariais evidentes entre homens e mulheres, e embora se propugne o princípio “trabalho igual, salário igual”, homens e mulheres não exercem o mesmo trabalho, ou porque não têm as mesmas qualificações, ou também porque não exercem actividade nos mesmos sectores de actividade ou profissões, e o valor do seu trabalho não é reconhecido da mesma forma.

Em suma, o mundo do trabalho conhece hoje uma mutação notável: feminização e terciarização relacionadas de alguma forma com a precariedade do emprego, seguem a par. Na nossa perspectiva torna-se premente reflectir sobre a igualdade no trabalho entre mulheres e homens fazendo emergir o “sentido social” presente nos fundamentos da actual divisão sexual do trabalho. Surge assim a necessidade de gerar fórmulas que concebidas para melhorar as condições relativas à envolvente “emprego/família”, tornem mais humano o mundo do trabalho.

Como referem alguns autores,²⁸⁷ a crescente procura de sobreeducação (que passa igualmente por acções de formação contínua) por parte das mulheres em países como Portugal, mais não é mais do que uma estratégia individual de “investimento de compensação”, uma vez que as mulheres têm a consciência de que só com um maior investimento em escolaridade podem atenuar as situações de desigualdade de oportunidades perante o emprego e também em matéria de remuneração.

Na perspectiva dos que defendem um modelo europeu baseado na “sociedade da inovação e do conhecimento”, é um princípio genericamente aceite que só os trabalhadores – e, muito em particular, as trabalhadoras – qualificados serão capazes de responder com facilidade a novas solicitações. Deste modo, é preciso que os actores sociais colectivos (associações de trabalhadores, de empregadores e poderes públicos)²⁸⁸ no âmbito das políticas de emprego e formação, ajudem a definir e, em consequência, a organizar um novo enquadramento do conjunto de alterações verificadas recentemente nos

²⁸⁶ Rebelo, G. (2002), *Trabalho e Igualdade....op. cit.*, p. 20. Tendência que, em nosso entendimento, pode alargar-se à forma de trabalho teletrabalho, quer na sua vertente de trabalho subordinado, quer de trabalho autónomo.

²⁸⁷ Chagas Lopes, M. (1999), “A igualdade de oportunidades como estratégia empresarial”, *Sociedade e Trabalho*, 6, p. 20.

²⁸⁸ Os empregadores, no sentido de manter a empregabilidade dos seus assalariados, diagnosticando atempadamente a necessidade de desenvolvimento de competências adequadas a determinados sectores; os sindicatos no sentido de sensibilizarem os trabalhadores para o facto de deverem preparar-se, em termos de reforço de competências, para o futuro; e, por fim, os poderes públicos, com especial destaque para o Estado, responsável em primeira linha pela formação de base dos indivíduos (cfr. Rebelo, G. (2002), *Nova Cultura do Trabalho e do Emprego: que desafios para os actores sociais?*, Working Paper, Dinâmia).

sistemas produtivos, permitindo encarar uma política de igualdade social, mais eficaz e protectora, sobretudo para as mulheres.

Bibliografia

Barreto, A., *et. al.* (1996), *A Situação Social em Portugal, 1960-1995*, Instituto de Ciências Sociais, Lisboa.

Chagas Lopes, M. (1999), “A igualdade de oportunidades como estratégia empresarial”. *Sociedade e Trabalho*, 6.

Eurostat (2000), *Enquête sur les Forces de Travail – Résultats 1998*, Commission Européenne/Communautés européennes, Luxemburgo.

Ferreira, V. (2000), “A globalização das políticas de igualdade entre os sexos”, *ex aequo*, 2/3.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1995), *Les implications sociales du télétravail*, Fundação Europeia, Dublin.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1997), *Emprego precário e condições de trabalho na UE*, Fundação Europeia, Dublin.

Guerreiro, M. D. (1996), *Famílias na Actividade Empresarial: PME em Portugal*, Celta, Oeiras.

Maruani, M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Éditions La Découverte, Syros, Paris.

Méda, D. (1997), *Le Partage du Travail, La Documentation Française*, Paris.

Rebelo, G. (2001), “A flexibilidade no trabalho: as questões da redução do tempo de trabalho e do trabalho a tempo parcial”, *Organizações e Trabalho*, 26.

Rebelo, G. (2001), “Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: o caso de Portugal no contexto da EU”, Tese de Doutoramento, ISEG/UTL, Lisboa.

Rebelo, G. (2002), *Trabalho e Igualdade: Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*, Celta, Oeiras.

Rebelo, G. (2002), *Nova Cultura do Trabalho e do Emprego: que desafios para os actors sociais?*, Working Paper, Dinâmia.

Rubery, J., *et al.* (1999), *Women’s employment in Europe: trends and prospects*, Routledge, Londres.