



## VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

### 40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

---

ÁREA TEMÁTICA: Sexualidade e Género [ST]

---

Trabalho e desigualdades de género em Portugal: alguns dados de pesquisa

---

SILVA, Manuel Carlos

Agregação

Centro de Investigação em Ciências Sociais, Instituto de Ciências Sociais – Universidade do Minho

[mcsilva@uminho.pt](mailto:mcsilva@uminho.pt)

---



### Resumo

Não obstante a redução das desigualdades de género em Portugal desde 1974, recentes estudos evidenciam que as fronteiras e desigualdades de género ainda persistem em várias vertentes e sectores da vida social, designadamente num dimensão central das sociedades e na esfera nuclear da vida das pessoas: o trabalho. Após uma breve síntese das diversas abordagens socio-políticas sobre as desigualdades de género, seguida de um sucinto enquadramento sobre o conceito de trabalho, darei conta dalguns resultados duma pesquisa em Portugal continental.

Embora tenham sido utilizados no projecto várias técnicas e instrumentos de recolha, a parte empírica desta comunicação teve por base a recolha e tratamento dos dados de 800 inquéritos aplicados em cinco regiões de Portugal continental na base de uma amostra por quotas, atendendo às seguintes variáveis: sexo, idade, escolaridade, profissão, condição perante o trabalho. Tal como foi possível constatar nos vários aspectos imbricados nas situações e condições de trabalho nomeadamente extradoméstico, as mulheres encontram-se em relativa desvantagem em termos sociais, organizacionais e interactivos. Tal foi evidenciado nas condições de trabalho designadamente na sua situação face à profissão, nos tipos de organização de trabalho, nos mecanismos de obtenção de emprego e tipos de contrato menos estáveis ou até mais precários, nos horários e regimes de trabalho, em posições mais subordinadas e com menor espaço em funções de supervisão e número de supervisionados, nas dificuldades de conciliar o trabalho e a vida familiar, em particular os cuidados com os filhos, obrigando a mais faltas no trabalho, na discriminação salarial em relação ao mesmo posto ocupado pelos homens. Em suma, os diagnósticos reforçam a necessidade de uma intervenção estruturada em várias frentes e sectores de modo a garantir os direitos das mulheres, promovendo uma política de emancipação de homens e mulheres.

### Abstract

Notwithstanding the reduction of gender inequalities in Portugal since 1974, recent studies show that the boundaries of gender and inequalities still persist in various aspects and sectors of social life, such as the work as a central dimension of societies and the nuclear aspect in the sphere of people's lives. After a brief summary of the various socio-political approaches on gender inequalities, followed by a concise framework on the concept of work, I give some account results of a empirical research in mainland Portugal.

Although they have been used in the project several techniques and instruments for the collection, the empirical part of this text was based on the collection and processing of data from 800 surveys applied in five regions of mainland Portugal on the basis of a quota sample, taking into account the following variables: sex, age, education, occupation, labour status. As found in the various interwoven aspects in situations and working conditions namely outside homework, women are in relative disadvantage in societal, organisational and interactive terms. This was evidenced in working conditions specifically in their situation in the face of the profession, in the types of work organization. In the mechanisms for obtaining employment and less stable and even more precarious contract types, in the timetables and working regimens, in subordinate positions and with less opportunities in supervisory functions and number of supervised, in the difficulties of reconciling work and family life in particular the care of the children, forcing more fouts on work, on wage discrimination in relation to the same post occupied by men. In short, the diagnostics reinforce the need for a structured intervention on several fronts and sectors in order to ensure women's rights, promoting a policy of emancipation of women and men.

Palavras-chave: Género, Trabalho, Desigualdades, Portugal

Keywords: Gender, Work, Inequalities, Portugal



## **1. Introdução: problema e pesquisa**

Ainda que sob diversas formas e graus, as desigualdades de género têm constituído um fenómeno histórico recorrente em diversos tipos de sociedade. Na moderna sociedade capitalista, elas têm-se imbricado nos processos de (re)produção desta e nalguns dos seus mecanismos políticos e ideológicos, ocultando-se aliás não raro sob razões ‘naturais’, ‘biológicas’ ou “(pseudo)psicológicas” (cf. Hartman 1982, Weeks 1986, Liljestrom 1986, Amâncio 1993 e 1994, Bourdieu 1998, Crompton, 2003).

Tal como outras sociedades democráticas, Portugal conheceu uma redução das desigualdades de género, sobretudo graças à acção dos movimentos sociais feministas e dalgumas forças políticas progressistas. Não obstante as consideráveis alterações nas últimas décadas no sentido do tratamento político-jurídico legal igualitário de homens e mulheres e de se verificar uma notável diminuição de desigualdades de género, estas, quer vistas numa perspectiva diacrónica, quer consideradas numa abordagem sincrónica, são ainda uma realidade actual e operante a vários níveis. Recentes estudos evidenciam que as fronteiras e desigualdades de género ainda persistem em várias vertentes e sectores da vida social: nos preconceitos e nas avaliações negativas das mulheres nos contextos institucionais e nas interacções quotidianas; nos sistemas de herança e casamento (O'Neill 1984, Iturra 1983, Geraldes 1987, Handman 1992, Silva 1998, Sobral 1999), assim como nos processos de separação ou divórcio e subsequente tutela e guarda dos filhos (Torres 2001, Wall 2005), nas concepções sobre o masculino e o feminino (Amâncio 1994), nos códigos honra-vergonha (Cutileiro 1988; Silva 2002); na desigual distribuição do poder doméstico (Silva 1991); nos modos de residência e na divisão sexual do trabalho e na sobrecarga das tarefas domésticas (Wall 1992); na segmentação sexual dos mercados de trabalho e nas oportunidades de emprego e nas remunerações (Ferreira 1993, Marques 2002); na desvalorização dos percursos profissionais das mulheres e sua baixa participação nas lideranças e na vida política (Viegas e Faria 1999).

Embora o grau de constrangimento<sup>1</sup> para explicar as assimetrias de género se mantenha uma questão polémica, as desigualdades de género manifestam-se seja na vida familiar/privada, seja no espaço público, seja ainda na esfera laboral, nomeadamente extradoméstico. Após uma breve síntese das diversas abordagens sobre as desigualdades de género, farei um sucinto enquadramento sobre o conceito de trabalho, a que seguir-se-ão alguns resultados duma pesquisa em Portugal continental no campo laboral. Se bem que no âmbito do projecto foram utilizados várias técnicas e instrumentos de recolha, a parte empírica deste texto teve por base a recolha e tratamento dos dados de 800 inquéritos aplicados em cinco regiões de Portugal continental: 200 no Norte, 200 no Centro, 200 em Lisboa e Vale do Tejo, 100 no Alentejo e 100 no Algarve, abrangendo tanto zonas urbanas como rurais. A selecção dos indivíduos inquiridos foi feita por quotas, atendendo às seguintes variáveis: sexo, idade, escolaridade, profissão, condição perante o trabalho (activos versus não activos). Assim, em termos de sexo foram inquiridos 383 homens e 417 mulheres, 470 activos e 330 não activos, tendo em conta a sua distribuição por escalões etários, níveis de escolaridade e profissões.

## **2. Género e Trabalho: breve enquadramento e concepções em confronto**

Ainda que de modo sintético poder-se-á dizer que diversas têm sido as abordagens que procuram compreender e explicar as desigualdades de género: enquanto uma corrente, embora minoritária, procura alegar factores de ordem sociobiológica e genética, outras em bases psicológicas de diversa orientação: ora numa linha freudiana (cf. Freud 1975) assente na oposição entre o inconsciente (id) ou instinto libidinal (eros), enquanto princípio de vida e prazer, e o superego, enquanto princípio da realidade expresso no conjunto de normas e valores culturais restritivos e repressivos; ora nos processos de socialização familiar e escolar com respectivos códigos normativos e respectivos papéis masculinos e femininos (cf. Marcuse 1963).

Por seu turno, também a sociologia se tem ocupado desta questão, embora com interpretações diferentes. Enquanto a visão estruturo-funcionalista (Parsons 1956), com base numa distinção entre função instrumental do homem, enquanto provedor da família, e a função expressiva exercida pela mulher,

enquanto pólo afectivo-emocional dedicado ao cuidado do lar, orienta-se numa perspectiva predominantemente axio-normativo e legitimadora da tradicional autoridade (e dominação) masculina na esfera pública e privada, a perspectiva interaccionista (Gofman 1974) destaca a presença dos actores sociais, ora masculinos ora femininos, as suas recíprocas interacções, a negociação dos papéis, a partilha das experiências e vivências, decisivas para definir e construir a própria identidade, ora masculina ora feminina. Outros (Weber 1978, Foucault 1994, Roberts 1984, Bourdieu 1980, Dubisch 1986), porém, realçam a importância do modelo organizacional e dos mecanismos de poder em que os homens, detendo as alavancas do poder em vários níveis e instituições desde as centrais às locais e familiares, tendem a perpetuar-se nas instâncias de decisão em prejuízo das mulheres em vários sectores e instituições. Por seu turno, a posição marxista (Engels 1980) tem tradicionalmente assumido que as assimetrias sexuais se devem basicamente às desigualdades de classe e, no mundo de hoje, ao sistema capitalista, sendo a divisão sexual do trabalho como uma das formas da divisão social do trabalho, tendo origem na propriedade privada, concorrente ao aparecimento do Estado e da família monogâmica, linha esta desenvolvida pela Escola de Francoforte numa imbricação entre a teoria da frustração de inspiração freudiana e os processos de dominação com as normas/valores alienantes do sistema capitalista e recalcamento do eros (Adorno et al 1950, Marcuse 1963). Por fim, quanto às abordagens feministas, importa diferenciar várias tendências: enquanto o feminismo liberal se situa numa óptica jurídico-política, a marxista tradicional focaliza-demasiado na produção e reduz a dominação e a exploração da mulher na base da pertença de classe (Zaretsky 1973, Braverman 1974), a teoria feminista radical sustenta como primeiro conceito explicativo da secular dominação e exploração sexual o conceito central do género, deslocando o acento tónico para a família como a instituição nuclear de dominação e reprodução social (Brown 1970, Ortner 1988, Abbot e Wallace 1991).

No meu entender, a linha mais fecunda de forma a superar as contradições de classe e de género, será mais uma vez a perspectiva marxista e weberiana, como defendem Bader e Benschop (1988) e Crompton (2003). É nesta linha que Roberts (1984), Hartman (1982) sustentam que o poder da mulher varia em função do grau de disposição sobre recursos e recompensas, do modo e da medida de participação no processo produtivo, do grau de mobilidade e presença/ausência de hierarquização de papéis sexuais na divisão do trabalho, sendo esta última variável um factor que, ao ser integrado na teoria das desigualdades sociais, exige, segundo Garnsey (1982:427), uma reconceptualização das teorias da estratificação e das classes sociais. Mas centremo-nos na questão do trabalho, do processo de trabalho e das desigualdades daí resultantes.

Trabalho é um conceito e uma característica central em todas sociedades. Se o significado etimológico de castigo (tripaliare=trabalhar=torturar) remetia para uma concepção expiatória, foram diversos significados que o trabalho teve ao longo da história e nos diferentes tipos de sociedades. No entanto, o seu significado dominante vem da idade moderna e é conceptualizado nas sociedades contemporâneas. Sem menosprezar os contributos dos liberais e dos socialistas utópicos, foi de facto Marx (1974) quem, de modo inovador, veio conceber o trabalho como uma actividade produtora de valores de uso e, no quadro do modo de produção capitalista, também de valores de troca, de mercadorias. O trabalho compreende não só a transformação da natureza como comporta aspectos relacionais entre classes sociais.

Diversas são também as perspectivas e significados atribuídos ao trabalho, o qual comporta dimensões estruturais (base de sustento e reprodução social) e outros aspectos (motivo de satisfação, utilidade social). Enquanto para os estrutural-funcionalistas (Parsons 1988) o trabalho seria uma base para ordenar estatutos e papéis ou como indicador de classificações profissionais, para os (inter)accionalistas (Weber 1978, Goffman 1974) e transaccionalistas (Barth 1966) o trabalho é socialmente construído através de acções e significados subjectivamente atribuídos pelos actores sociais.

Um dos tópicos centrais neste texto centra-se na questão de aferir em que medida é que há não só uma igualdade de oportunidades por género, como de tratamento (des)igual nos diversos contextos laborais, para o que nos servimos dos resultados obtidos no referido inquérito a nível de Portugal continental.

### 3. Trabalhadores/as e condições laborais

Neste texto debruçar-me-ei sobre a situação e a condição das pessoas face ao trabalho, uma questão central na vida económica e social das classes, grupos e das próprias pessoas na sua vida quotidiana. Por isso, seguidamente são expostas e confrontadas por sexo as condições reais de trabalho tais como situação face à profissão, tipo de organização, obtenção do emprego e tipo de vínculo ou contrato, horários e regime de horários, funções de supervisão, motivos das faltas, salários líquidos e eventuais discriminações.

Indagando sobre a situação actual dos inquiridos/as e a sua condição face ao trabalho, em termos gerais da amostra, poder-se-á dizer que – exceptuando 20,4% reformados que já estão fora da relação laboral, 12,7% desempregados e, portanto, fora do activo e 4,8% estudantes que ainda não estão na esfera profissional, os quais somam no total 37,9% – a maioria exerce a profissão a tempo inteiro (51,6%) e uma minoria a tempo parcial (6,5%) que, somando a percentagem de domésticas (4%), perfazem 62,1% de activos em trabalho não só extradoméstico como doméstico. Quanto à condição face ao trabalho, discriminando os dados por sexo, verifica-se uma certa segmentação das posições, tal como se pode ver pela figura 1:

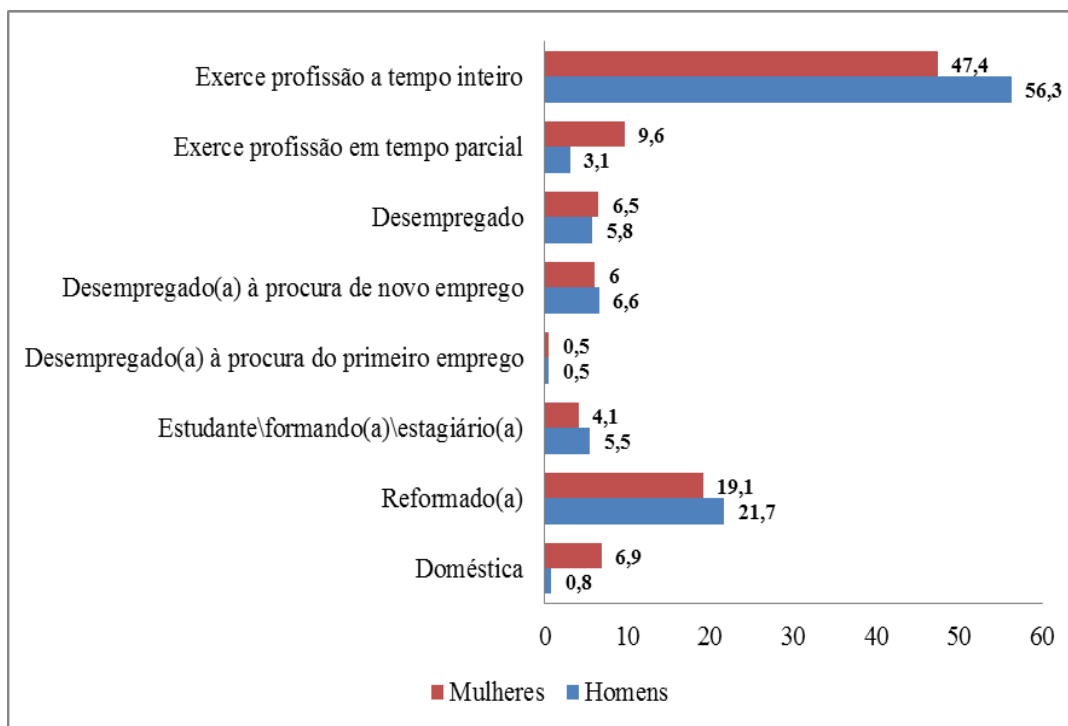


Figura 1 - Condição face ao trabalho, por sexo (%) . Fonte: IDG, 2011; N=800 (382 homens; 418 mulheres)

Relativamente aos desempregados, desempregados à procura do primeiro emprego ou de um novo emprego, assim como quanto à condição de estudantes e de reformados os valores percentuais são ora similares ora próximos, ainda que ligeiramente mais favoráveis aos homens. Já porém, no que diz respeito ao exercício da profissão a tempo inteiro ou a tempo parcial, verifica-se uma relativa vantagem dos homens em relação às mulheres no primeiro caso (56,3% vs 47,4%) e o inverso no segundo (3,1% para os homens vs 9,6% para as mulheres). À menor taxa de exercício da profissão a tempo inteiro e a concomitante maior taxa de trabalho a tempo parcial por parte da mulher vem associar-se a forte e sintomática presença da mulher como doméstica: 6,9% versus 0,8% para os homens. O género tem assim influência na condição face ao trabalho na medida em que, enquanto há mais homens a exercer a profissão a tempo inteiro, há mais mulheres a trabalhar a tempo parcial e como domésticas ( $\chi^2= 36,36$ ,

gl= 7,800, p < 0,001). De resto, pode-se igualmente confirmar na figura 2, pelo número de horas ocupadas por homens e mulheres em trabalho extra-doméstico, assalariado ou não:

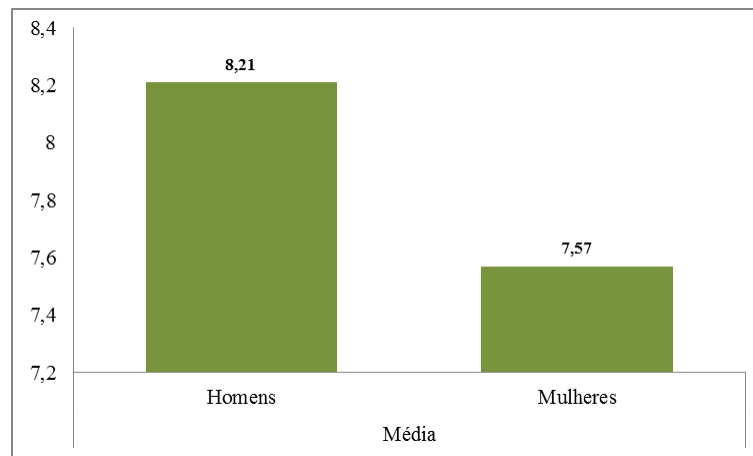


Figura 2 - Horas diárias de actividade profissional por sexo. Fonte: IDG, 2011; N=435 (214 homens; 221 mulheres)

Também neste aspecto o ser homem ou mulher tem influência nas horas diárias de actividade profissional fora de casa. Consta-se que os homens trabalham em média mais horas em actividade profissional que as mulheres (8,21h vs 7,57h), sendo esta diferença significativa ( $t(428) = 4,58, p < 0,001$ ).

No que respeita à situação na profissão é verificável uma grande aproximação entre homens e mulheres, como ilustra a figura 3:

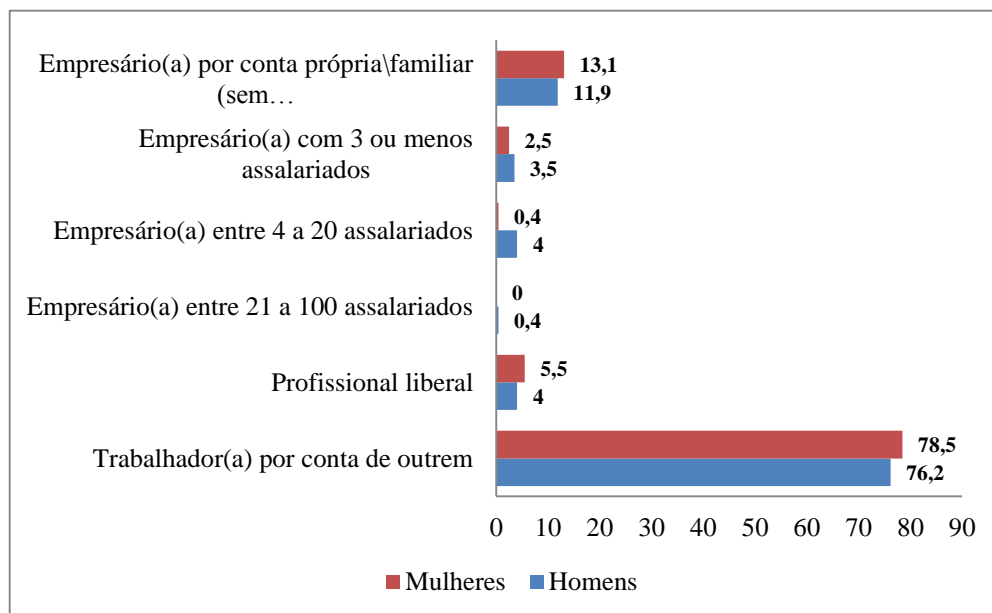


Figura 3 - Situação na profissão, por sexo (%). Fonte: IDG, 2011; N=464 (227 homens; 237 mulheres)

Pela figura 3 se depreende que a maior parte dos respondentes, incluindo a tempo inteiro e a tempo parcial, são trabalhadores por conta doutrem, com uma ligeira vantagem por parte das mulheres em relação aos homens (78,5% vs 76,2%), o mesmo se verificando quer nas profissões liberais quer nos empresários de tipo familiar (13,1% vs 11,9%). Porém, onde é bem visível alguma desvantagem para as mulheres é a relativa à



situação de empresário entre homens e mulheres, largamente detida por homens, quer em empresas com 3 ou menos assalariados (3,5% vs 2,5%), quer, sobretudo, em pequenas e médias empresas (4,4% vs 0,4%), em que a presença de mulheres empresárias é insignificante.

Considerando o tipo de organização em que homens e mulheres trabalham verificam-se também ligeiras diferenciações:

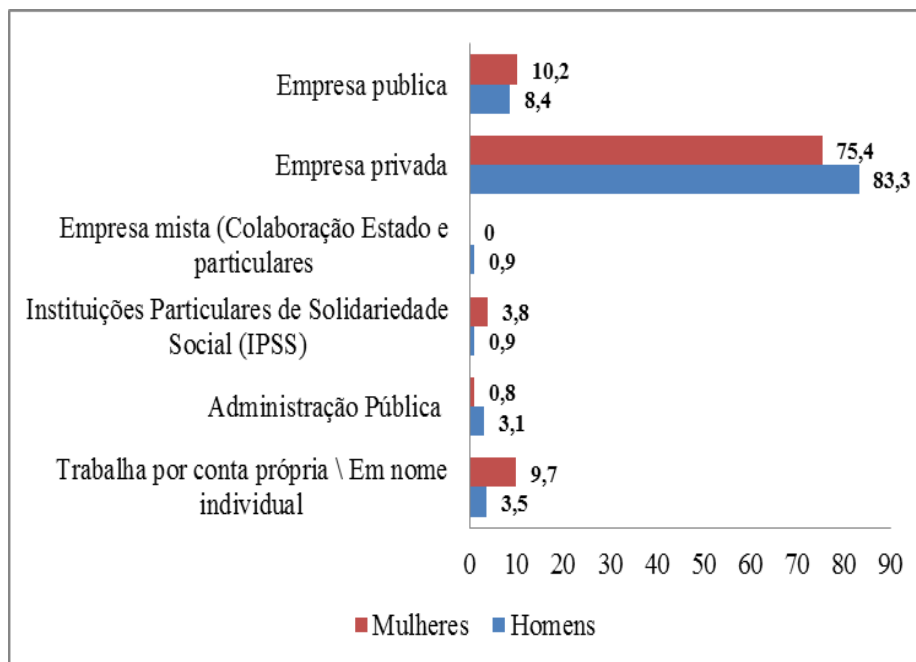


Figura 4 - Tipo de organização em que trabalha, por sexo (%). Fonte: IDG, 2011; N=463 (227 homens; 236 mulheres)

A grande maioria dos inquiridos – homens e mulheres – trabalha em empresas privadas. Porém, enquanto nas empresas privadas os homens estão mais presentes que as mulheres (83,3% vs 75,4%), nas empresas públicas há mais mulheres que homens (10,2% vs 8,4%), embora esta última diferença seja atenuada pela maior presença de homens em empresas mistas ou de parcerias com o Estado e sobretudo na Administração Pública, em que os homens superam em número as mulheres (3,1% vs 0,8%). Já, porém, a presença de mulheres nas instituições particulares de solidariedade social (IPSS) na proporção de 3,8% para 0,9% é denotativa, mais uma vez, do facto de as funções de assistência e cuidado por parte das mulheres se prolongarem, para além da casa, para organizações de solidariedade social. Acresce ainda que, ao nível das empresas por conta própria/ em nome individual, as mulheres têm uma presença mais significativa (9,7% vs 3,5%), sugerindo por parte destas uma eventual maior determinação ou mesmo imaginação na busca de soluções alternativas, por exemplo, face ao desemprego. Em suma, o tipo de organização em que os inquiridos trabalham é co-estruturada pelo género na medida que existem mais homens nas empresas privadas e mais mulheres nas IPSS e a trabalhar por conta própria ou em nome individual ( $\chi^2= 17,23$ ,  $gl= 5,463$ ,  $p < 0,01$ ).

Questionados os inquiridos sobre o modo como obtiveram o emprego ou iniciaram a actividade por conta própria e averiguando a forma como se distribuem as diversas modalidades ou vias de obtenção de emprego, verificam-se as seguintes respostas diferenciadas por sexo:

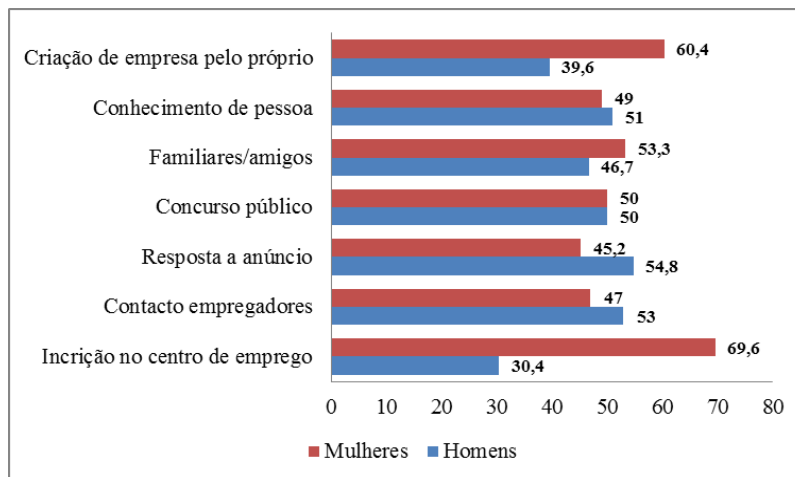


Figura 5 - Obtenção do emprego actual, por sexo (%). Fonte: IDG, 2011; N=465 (227 homens; 238 mulheres)

Pela figura 5 pode verificar-se, na maior parte dos casos, percentagens aproximadas entre homens e mulheres, sendo as diferenças particularmente notórias no caso da obtenção de emprego via ‘inscrição no centro de emprego’, e no caso da criação de emprego pelo próprio, na qual há uma sobrerepresentação das mulheres (69,6% para 30,4 e 60,4 para 39,6%, respectivamente). Nas restantes, verifica-se uma ligeira tendência para uma maior percentagem de homens – à excepção da obtenção de emprego ‘através de familiares/ amigos (53,3% para 46,7%)’. É de registar que entre os diversos meios relevam os modos informais, seja numa base de entajuda amiga ou familiar, seja por interferência de esquemas de influências com contornos clientelares. Procurando saber qual o grau de estabilidade dos vínculos laborais por sexo dos inquiridos, obtiveram-se os seguintes resultados:

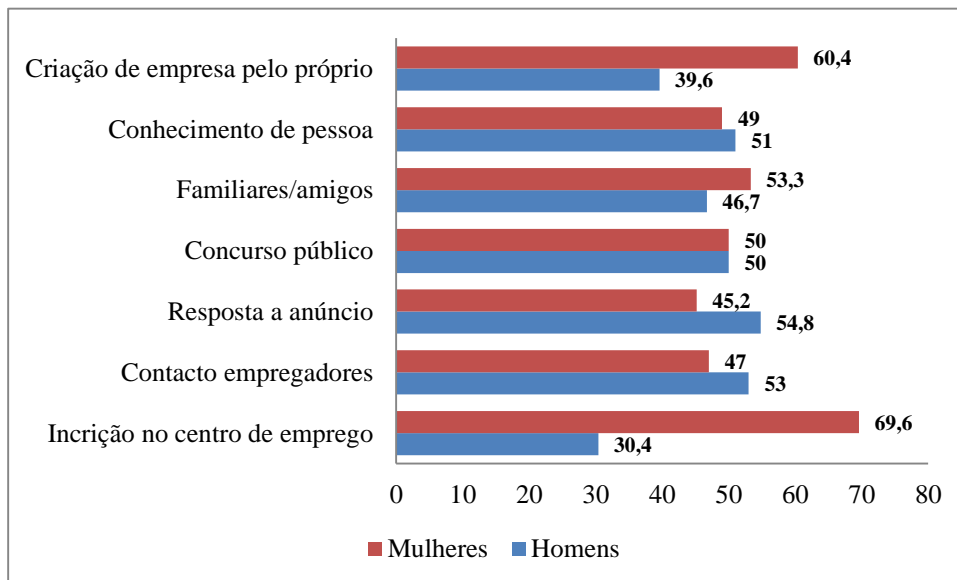


Figura 6 - Vínculo laboral, por sexo (%). Fonte: IDG, 2011; N=465 (227 homens; 238 mulheres)

Ressalvando os casos pouco significativos de trabalho por conta própria e recibos verdes, a maioria detém contratos efectivos, com maior expressão entre os homens que entre as mulheres (57,7% para 46,2%). Porém, há ainda uma percentagem considerável de pessoas com contratos a prazo e sem contrato de trabalho escrito, bastante mais significativa entre mulheres do que entre homens (28,2% vs 15,9%). Se juntarmos todas as situações de precariedade chegamos à percentagem de 38,8% de homens e 52% de mulheres com

contratos precários ou sem contratos. Estes dados podem considerar-se preocupantes na medida em que a precariedade se vai tornando um fenómeno estrutural e persistente. Alguns entrevistados apresentam percursos bem variados com empregos precários e mal remunerados ao longo do tempo, tal como ilustra o trecho que se segue:

“Já fui feirante, vendedor de livros, militar, bancário, estagiário, assessor de imprensa, repórter, gerente comercial e actualmente gerente administrativo e jornalista freelancer”. (E4: homem, 44 anos, gerente de empresa de saúde).

Uma das facetas da precariedade é, em bastantes casos, o regime de horário de trabalho que, no caso da nossa amostra, se divide do seguinte modo: 67,1% trabalha em regime fixo diurno, 12% rotativo, 9,2% flexível, 5,44 fixo diurno, 4,3% irregular e 1,9% fixo nocturno. A fim de termos uma imagem desta situação mas discriminada por sexo, a figura 7 evidencia a seguinte distribuição dos regimes dos regimes de horários:

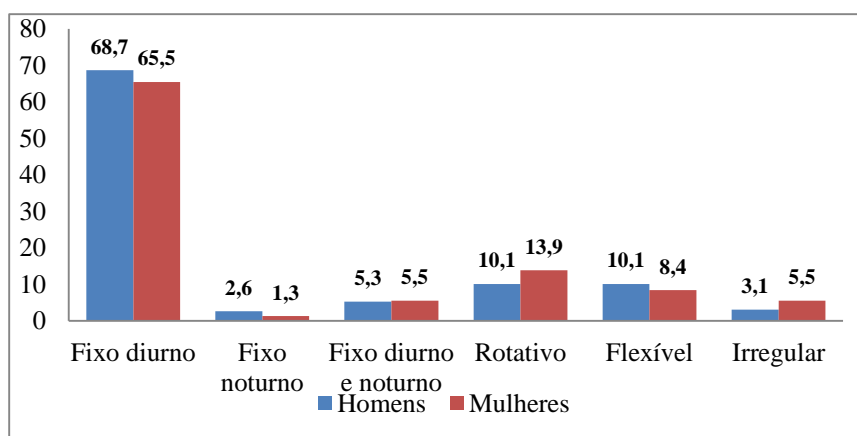


Figura 7 - Regime de horário e trabalho, por sexo (%). Fonte: N=465 (227 homens; 238 mulheres)

Sendo o horário de trabalho na sua maioria fixo diurno (68,7% dos homens vs 65,5% das mulheres), há uma percentagem considerável de trabalho não fixo nocturno, fixo diurno e nocturno, rotativo, flexível e irregular, os quais somam 31,3% para os homens e 34,5% para as mulheres.

Questionados os inquiridos se, além da actividade principal, exercem actividade remunerada complementar, 96,3% responderam negativamente, com insignificante diferença entre homens e mulheres (96,9% vs 95,8%). Apesar de pouco significativa a actividade remunerada complementar, o teor dessa mesma actividade (em termos socioprofissionais) tende a evidenciar algumas distinções por sexo, o que nos é dado pela figura 8:

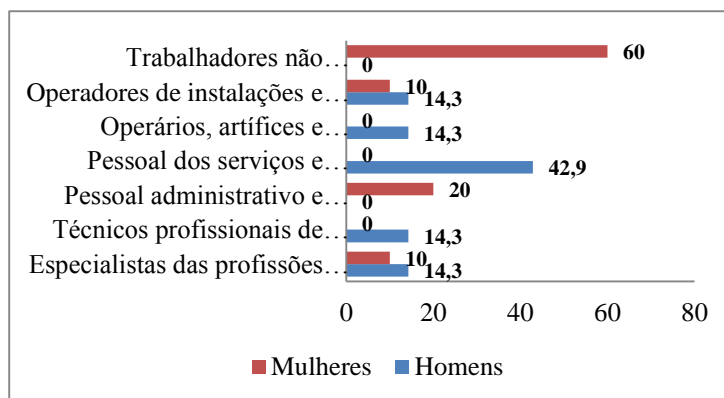


Figura 8 - Tipo de actividade complementar remunerada, por sexo (%). Fonte: IDG, 2011; N=17 (7 homens; 10 mulheres)

Os dados mais salientes – a actividade de operários, técnicos e sobretudo pessoal de serviços (assistentes, vigilantes e vendedores) por parte dos homens num total de 57,2% e as actividades não qualificadas (vg vendedoras) por parte das mulheres (60%) – são bem denotativos da necessidade que uma parte considerável de pessoas tem de uma actividade complementar para fazer face às necessidades de sobrevivência, em bastantes casos provavelmente porque o rendimento da actividade principal não é suficiente.

Noutros patamares de trabalhos (semi)qualificados relevam, por parte dos homens, técnicos e profissionais de nível intermédio (14,3%) e pessoal administrativo e similares por parte de mulheres (20%), a que acrescem homens e mulheres especialistas de profissões intelectuais e científicas respectivamente (14,3% e 10%), perfazendo no total de semiqualeificados e qualificados 28,6% homens e 30,% mulheres

Interpelados os inquiridos se têm funções de supervisão, a grande maioria (87,5%) respondeu negativamente. Porém, sabendo que um dos pontos cruciais para comparar eventuais formas de desigualdade e graus de poder por género é a identificação destas em termos de gestão, administrativos ou hierárquicos, procuramos averiguar como se distribui entre homens e mulheres a ausência ou presença dessa função de supervisão, o que nos é dado pela figura 9:

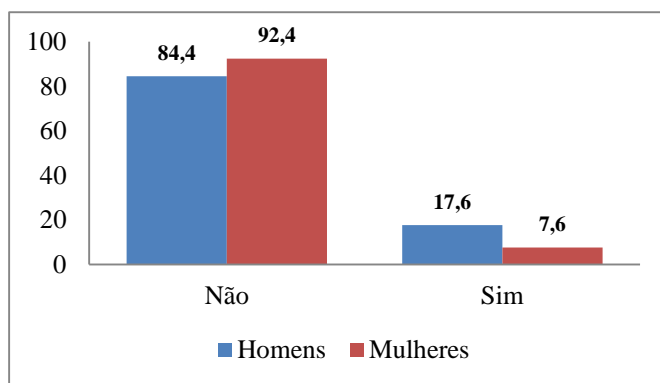


Figura 9 - Função de supervisão, por sexo (%). Fonte: IDG, 2011; N=407 (187 homens; 220 mulheres)

Tal como se pode ver pela figura, entre os 12,5% do total de inquiridos que responderam exercer função de supervisão verifica-se que há mais homens que mulheres nestes lugares (17,6% vs 7,6%), reproduzindo-se também no desempenho das funções de supervisão a desigualdade de género. A análise estatística segue precisamente neste sentido, demonstrando que existem significativamente mais homens do que mulheres com este tipo de função ( $\chi^2= 10,77$ ,  $gl= 1,465$ ,  $p < 0,01$ ).

Também no que respeita o número de trabalhadores supervisionados por homens-chefes e por mulheres-chefes se verificam diferenças, tal como se pode ver na figura seguinte:

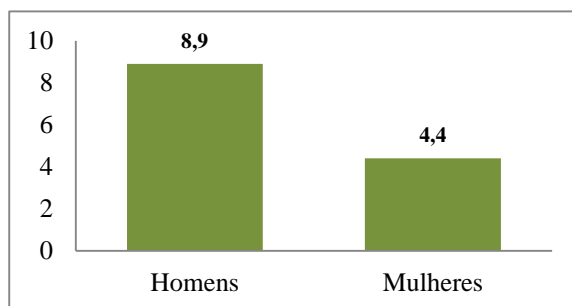


Figura 10 - Nº médio de pessoas supervisionadas por sexo dos supervisores. Fonte: IDG, 2011; N=53 (37 homens; 16 mulheres)

Como a figura 10 evidencia, em termos comparativos, os homens-chefes supervisionam em média mais pessoas que as mulheres-chefes na relação de 8,9/4.4. As mulheres, devido ao facto de terem a seu cargo mais tarefas na família e nos cuidados com os filhos, faltam mais ao trabalho, o que foi verificado nas respostas ao inquérito relativamente ao número de faltas no último ano. Com efeito, enquanto os homens afirmam ter faltado, em média, 4 dias no ano, as mulheres apresentam uma média de 6,6 dias por ano. Mais significativo para analisar são os motivos das faltas. Se em termos gerais, os motivos mais invocados para as faltas dizem respeito às ‘doenças pessoais’ e ‘doenças profissionais’, sendo também alegadas as faltas injustificadas, tal não deixa de se configurar diferenciado se atendermos ao sexo dos inquiridos, o que nos é dado pelo quadro 1:

Motivos	Mulheres (%)			Homens (%)		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º
Doença pessoal	75,7	27,3	0	82,9	13,3	20
Doença profissional	4,3	9,1	0	1,3	20	40
Doença de familiar(es)	1,4	0	0	2,6	0	0
Maternidade/Paternidade	18,6	36,4	0	2,6	6,7	0
Questões judiciais	0	0	0	1,3	20	0
Assuntos familiares	0	18,2	0	2,6	6,7	0
Reuniões escolares	0	9,1	0	1,3	0	0
Estatuto de trabalhador-estudante	0	0	0	0	6,7	0
Acidentes de trabalho	0	0	0	2,6	0	0
Injustificadas	0	0	0	2,6	26,7	40

Quadro 1: Motivos das faltas ao trabalho por sexo (%). Fonte: IDG, 2011; 1º motivo N= 146 (76 homens; 70 mulheres); 2º motivo N=26 (15 homens; 11 mulheres); 3º motivo N=5 homens

Reparando no quadro 1 relativo ao primeiro, segundo e terceiro motivo de falta ao trabalho, ela revela-nos que o primeiro motivo aduzido quer por mulheres quer sobretudo por homens é a ‘doença pessoal’ (75,7% e 82,9% respectivamente), motivo certamente correspondente à realidade da vida, sem excluir contudo que, perante situações de *stress*, reserva ou outros problemas difíceis de publicitar se apresente o motivo de doença como forma mais expedita de defesa de questões de foro mais íntimo que não necessariamente doença. Se no caso dos homens, há uma dispersão pelas demais opções em relação ao primeiro motivo, no caso das mulheres é de relevar a percentagem de 18,6% (para 2,6% nos homens) no que toca a questões relativas à ‘maternidade/ paternidade’ (apoio aos filhos). Pese embora o número de respostas reduzido em termos de segundo e terceiro motivo (este ausente no grupo das mulheres), é de realçar que, para além da ‘doença pessoal’ – também aqui referida por 27,3% de mulheres e 13,3% de homens -, são particularmente enfatizadas pelas mulheres as questões relativas à maternidade/ paternidade e assuntos familiares (36,4% e 18,2% vs 6,7% e 6,7% por parte dos homens) e pelos homens as faltas injustificadas (26,7% vs 0% nas mulheres) ‘doença profissional’ e ‘assuntos judiciais’ (ambas com 20% pelos homens vs 9,1% e 0% respectivamente pelas mulheres).

Um outro ponto fundamental nas relações laborais prende-se com o nível de salários líquidos auferidos pelas pessoas inquiridas. Em termos gerais, pode dizer-se que os salários das pessoas inquiridas são relativamente baixos: desde 19,1% de pessoas com o salário mínimo – 9% dos quais com salários abaixo do salário mínimo nacional –, passando por 32,9% com salários entre 476 e 600 euros, até 20,5% com salários entre os 601 e 800. Ou seja, 52% dos inquiridos não ultrapassam os 600 euros e 72,7% os 800 euros. Os restantes 27,3%, salvo 2,6% que usufrui mais de 2000 euros (dos quais 0,6% mais de 4000 euros), situam-se entre os 800 e os 2000 euros, com a observação necessária de que 20,5% têm os seus salários concentrados entre 801 e 1500 euros. Se, porém, pretendermos conhecer a distribuição dos salários por sexo, obtemos os seguintes resultados:

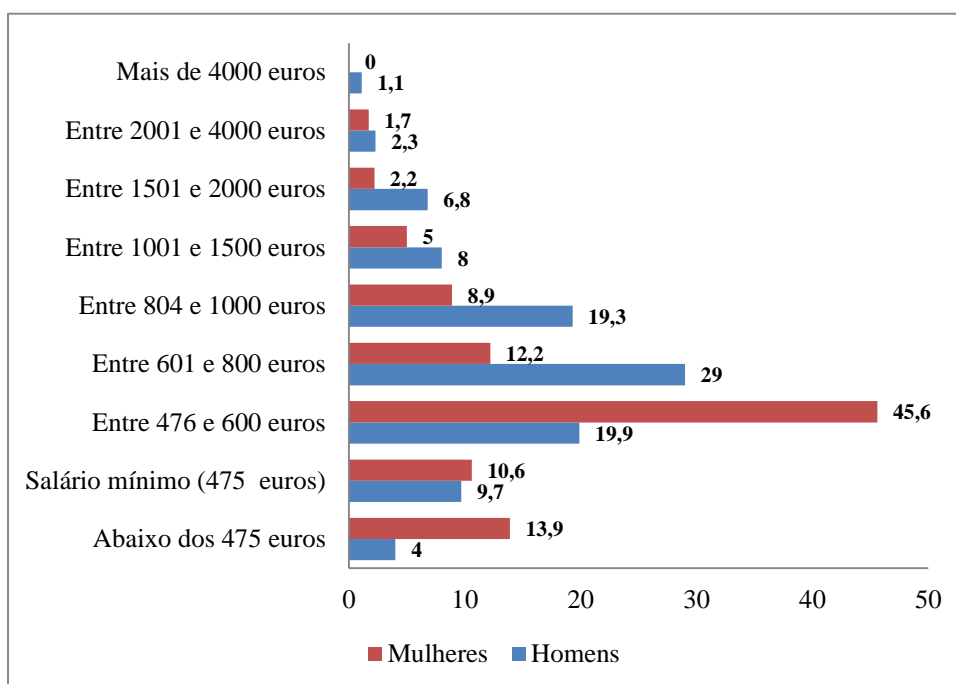


Figura 11: Salário líquido do próprio, por sexo (%). Fonte: IDG, 2011; N=356 (176 homens; 180 mulheres)

Se, como vimos, a grande maioria dos trabalhadores de ambos os sexos é atingida por uma dura realidade de baixos salários, esta realidade ainda é mais evidente nas mulheres. Com efeito, 24,5% de mulheres (vs 13,7% de homens) sobrevivem com o salário mínimo nacional (10,6%) ou abaixo deste (13,9%). No escalão seguinte, entre os 476 e 600 euros, há 45,6% de mulheres versus 19,9% de homens, acumulando-se aqui a desvantagem de classe com a discriminação salarial por sexo. Em suma, nos três últimos escalões, até aos 600 euros, as mulheres são fortemente mais penalizadas nos baixos salários que os homens: 70.1% versus 33.6%.

Nos escalões acima dos 600 euros, verificamos que nos dois escalões entre os 600 e 1000 euros há mais homens que mulheres (48,3% vs 21,1%), assim como nos subsequentes volta a ser visível a discriminação salarial por sexo: 18,2% para os homens e 8,9% para as mulheres. Em suma, o salário mensal líquido dos inquiridos não é independente do género. Por um lado, verifica-se que existem significativamente mais mulheres com salários “abaixo dos 475 euros” e “entre 476 e 600”. Por outro lado, existem mais homens, cujo salário líquido se situa “entre 601 e 800”, “entre 801 e 1000” e “entre 1501 e 2000” euros ( $\chi^2= 54,31$ ,  $gl= 8,356$ ,  $p < 0,001$ ). Para além da discriminação salarial por sexo, há nos actores inquiridos – homens e mulheres – uma percepção de que os salários de homens e mulheres são tão baixos que é este o facto social mais marcante inclusive na percepção das mulheres. Em contextos de industrialização difusa e assentes predominantemente em mão de obra intensiva, o salário é visto, sobretudo em mulheres provindas do campo, como uma componente do rendimento familiar. Tais situações são propiciadoras de um amortecimento da conflitualidade e reivindicação laborais e mesmo de consentimento com o estado de coisas, seja do prisma das relações de género, seja do das relações de exploração e dominação em termos de classe, tal como o desenhou e desenvolveu Burawoy (1979) e, em Portugal, Silva (1998) em contexto rural minhoto sobre o campesinato e Estanque (1999) em contexto fabril, nomeadamente entre os operários do calçado em S. João da Madeira.

#### 4. Conclusão

Este texto, começando por problematizar as desigualdades de género e dar conta dos diversas respostas teóricas e focalizá-las no âmbito das questões do trabalho, visou evidenciar como as assimetrias de género no trabalho são ainda uma realidade. Com efeito, o trabalho é hoje um conceito central, ainda que contestado e

questionado a partir de diversas concepções. Independentemente da diversidade de sentidos, trata-se de um conceito e de uma realidade incontornável na identidade profissional e de género, pelo que importa evidenciar as suas relações e interconexões sobretudo em torno do tema da igualdade de oportunidades e, interligada com esta, a questão central da reprodução e/ou mobilidade social.

Só articulando, porém, a específica desigualdade de género com a problematização das (des)igualdades sociais poder-se-á enquadrar, compreender o maior ou menor relevo dado não só pelos homens como sobretudo pelas próprias mulheres às diversas formas de tratamento desigual por género. São justamente as desigualdades de classe que acabam por diluir, em certos contextos, as de género, não porque estas sejam menos importantes social e politicamente, mas porque ressaltam relativamente menos que as primeiras em determinadas situações. Todavia, tal como pudemos constatar nos vários aspectos imbricados nas situações e condições de trabalho não só doméstico como extradoméstico, as mulheres se encontram em relativa desvantagem em termos societais, organizacionais e interactivos. Tal foi evidenciado nas condições de trabalho designadamente na sua situação face à profissão, nos tipos de organização de trabalho, nos mecanismos de obtenção de emprego e tipos de contrato menos estáveis ou até mais precários, nos horários e regimes de trabalho, em posições mais subordinadas e com menor espaço em funções de supervisão e número de supervisionados, nas dificuldades de conciliar o trabalho e a vida familiar, em particular os cuidados com os filhos, obrigando a mais faltas no trabalho, na discriminação salarial em relação ao mesmo posto ocupado pelos homens.

Em suma, os diagnósticos reforçam a necessidade de uma intervenção estruturada em várias frentes e sectores. Trata-se de favorecer uma política que garanta direitos da mulher e, por vezes, também do homens (vg. face a processos de instrumentalização psicológica das crianças por parte da mulher-mãe) e promover a emancipação de homens e mulheres. Neste sentido, se, por um lado, os primeiros beneficiários de uma política de género são as mulheres, por outro, atendendo estarmos perante mútuas relações de género, tais recomendações só serão eficazes quando não só as mulheres como os homens alterarem os seus comportamentos e sobretudo as instituições estatais e outras reforcem as políticas de paridade e equidade de género e sobretudo pela defesa da igualdade de género e dos direitos das mulheres.

### **Referências bibliográficas**

- Abott, P. and Wallace, C. (1991), *Gender, Power and Sexuality*, Basingstoke: Macmillan.
- Adorno, T. et al (1950), *The Authoritarian Personality*, Nova Iorque: Harper and Brothers.
- Amâncio, Lígia (1993), “Género-Representações e identidades”, *Sociologia-Problemas e Práticas*, 14: 127-140.
- Amâncio, Lígia (1994), *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*, Porto: Afrontamento.
- Bader, Veit e Benschop, Albert (1988), *Ongelijkheden*, Groningen: Wolters Noordhoff.
- Barth, Frederic (1966), *Models of Social Organisation*, Londres: Royal Anthropological Institute.
- Bourdieu, Pierre (1980), *Le sens pratique*, Paris: Minuit.
- Bourdieu, Pierre (1998), *La domination masculine*, Paris: Seuil.
- Braverman, Harry (1974), *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Nova Iorque: Londres.
- Brown, Judith (1970), “A Note on the Division of Labor by Sex” *In American Anthropologist*, vol 72,5:1073-1078.
- Crompton, Rosemary (2003), “Class and Gender beyond the ‘Cultural Turn’” in *Sociologia. Problemas e Práticas*, 42:9-24.
- Cutileiro, José (1988), “Honra, vergonha e amigos” *In J.G. Peristiany (org) Honra e Vergonha. Valores das sociedades mediterrânicas: ix-xxvii*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

- Dubisch, Jill (1986), "Introduction" *In* J. Dubisch (org) *Gender & Power in Rural Greece*: 4- 41, Princeton, Nova Jersey: Princeton University Press.
- Engels, Friedrich {1980 (1884)}, *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*, Lisboa: Editorial Presença.
- Ferreira, Virgínia (1993), "Padrões de segregação das mulheres no emprego – uma análise do caso português no quadro europeu" *In* B.S. Santos (org) *Portugal: um retrato singular*:231-257, Porto: Afrontamento.
- Foucault, Michel (1984), *História da sexualidade, I*, Lisboa: Relógio d'Água.
- Freud, Sigmund {1975 (1946)}, *Abrégé de psychanalyse*, Paris: Presses Universitaires de France.
- Garnsey, Elizabeth (1982), "Women's Work and Theories of Class and Stratification" *In* A. Giddens e D. Held (orgs), *Classes, Power and Conflict*, Londres: Macmillan Education.
- Geraldes, Alice (1987), *Gentes de minifúndio. Produção e reprodução social numa freguesia em mudança*, Braga:Universidade do Minho
- Goffman, Erving (1974), *Les rites d'interaction*, Paris: Éditions du Minuit.
- Handman, Marie Elisabeth (1992), «La structure de la famille, dévolution des biens et statut paradoxal des femmes en Grèce» *In* A. Almeida et al (orgs), *Familles et contextes sociaux*, Lisboa: Centro de Investigação e Estudos de Sociologia.
- Hartman, Heidi (1982), "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex" *In* A. Giddens e D. Held (orgs), *Classes, Power and Conflict*: 446-469, Londres: MacMillan Education Ltd.
- Iturra, Raul {1983 (1976)}, "Estratégias na organização doméstica da produção na Galiza rural" *In* *Ler História*, 1:81-109.
- Leandro, Maria Engrácia (2001), *Sociologia da Família nas Sociedades Contemporâneas*, Lisboa: Universidade Aberta.
- Liljeström, Rita (1986), "Gender Systems and the Family" *In* U. Himmelstrand (org) *Sociology: From Crisis to Science?*, vol II, *The Social Reproduction of Organisation and Culture*:132-149, Londres: Sage Publications.
- Marcuse, Herbert {1963 (1955)}, *Eros et Civilization*, Paris: Éditions du Minuit.
- Marques, Ana Paula (2002), *Entre o diploma e o emprego*, Porto: Afrontamento.
- Marx, Karl [1974 (1967)], *O Capital*, Lisboa: Delfos.
- O' Neill, Brian Juan (1984), *Proprietários, lavradores e jornaleiras. Desigualdade social numa aldeia transmontana, 1870-1978*, Lisboa: Dom Quixote.
- Ortner {1988(1972)}, *Sexual Meanings: the Cultural Construction of Gender and Sexuality*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Parsons, Talcott (1956), "Family Structure and the Socialization of the Child" *In* T. Parsons e R. Bales (orgs), *Family, Socialization and Interaction Process*: 35-131, Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Parsons, Talcott [1988 (1951)], *El sistema social*, Madrid: Alianza Editorial
- Roberts, Richard (1984), "Women's Work and Women's Property: Household Social Relationship in the Maraka Textile Industry of the Nineteenth Century" *in* *Comparative Studies in Society and History*, vol 26, 2:229-250.
- Silva, Manuel Carlos (1998), *Resistir e Adaptar-se. Constrangimentos e estratégias camponesas no Noroeste de Portugal*, Porto, Afrontamento.
- Silva, Manuel Carlos (1991) "Casa e casas em espaço rural minhoto: o poder doméstico" *In* *Cadernos do Noroeste*, vol 4(6-7):79-99.



- Silva, Manuel Carlos (2002), “Conflitos interfamiliares e ‘mal de inveja’” *In Análise Social*, vol. XXXVII:162:209-241
- Sobral, José Manuel (1999), *Trajectos: passado e presente na vida de uma freguesia da Beira*, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Torres, A. C. (2001), *Sociologia do Casamento. A Família e a Questão Feminina*, Oeiras, Celta Editora.
- Viegas; José Manuel Leite, Faria, Sérgio (1999a), *As Mulheres na Política*, Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da Moeda.
- Wall, Karin (1992), “Pour une Sociologie des formes familiales dans la société rurale” *In A. Almeida et al (orgs), Familles et Contexts Sociaux:163-182*, Lisboa:ISCTE/CIES
- Wall, Karin (2005), *Famílias em Portugal*, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa.
- Weber, Max [1978(1920)], *Economy and Society*, editado por G.Roth e C. Wittich, Berkeley e Londres: University of California Press.
- Weeks, J. (1986), *Sexuality*, Londres e Nova Iorque: Tavistock Publications.
- Zaretsky, Eli (1973), *Capitalism, The Family and Personal Life*,

---

<sup>i</sup> Assim, enquanto para uns autores a família, bem como a sua composição e eventual distribuição dos seus membros pelas diversas profissões, tarefas e demais actividades seriam moldadas por determinadas instituições e inelutáveis constrangimentos exógenos e endógenos (idade, género, classe, etnia), para outros assistiria às famílias e seus respectivos membros uma relativa capacidade e liberdade de tomar decisões, definir, seleccionar e implementar estratégias conducentes à obtenção de determinados objectivos. Para mais desenvolvimento, a este respeito, cf. Silva (1991:79 ss) e Leandro (2001:51 ss).

<sup>i</sup> Uma das limitações do inquérito residiu no facto de não terem sido abrangidas as regiões dos Açores e da Madeira.