

# Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações

Rosa Monteiro

*Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e Instituto Superior Miguel Torga*

Luísa Agostinho

*Instituto Superior Miguel Torga*

Fernanda Daniel

*Centro de Estudos e Investigação em Saúde e Instituto Superior Miguel Torga*

O artigo apresenta uma parte dos resultados de um diagnóstico organizacional com perspectiva de gênero, inserido num projeto mais amplo de elaboração de um Plano para a Igualdade numa Câmara Municipal, em Portugal. Abordou a questão da desigualdade de gênero em duas dimensões. A sua presença nas estruturas de efetivos da organização; a forma como os trabalhadores da autarquia representam a (des)igualdade de gênero, expressa nas suas atitudes relativas a papéis de gênero na esfera pública e privada. Foi realizada análise quantitativa, quer de documentos e dados secundários fornecidos pela autarquia, quer de dados primários resultantes da aplicação de um inquérito por questionário. Concluiu-se que se encontram manifestações da desigualdade em fenômenos como os de segregação ocupacional e vertical, e um reduzido (re)conhecimento dos fenômenos de desigualdade e discriminação.

**PALAVRAS-CHAVE:** (des)igualdades de gênero; organizações; plano para a igualdade; diagnóstico organizacional; municípios.

## **Un diagnóstico de la desigualdad de género en un municipio de Portugal: estructuras y representaciones**

El artículo presenta una parte de los resultados de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, y se inserta en un proyecto más amplio de preparación de un Plan de Igualdad en un municipio en Portugal. Abordó la cuestión de la desigualdad de género en dos dimensiones. Su presencia en las estructuras de trabajadores de la organización; la manera cómo los trabajadores de la municipalidad representan el (des)igualdad de género, expresado en sus actitudes con respecto a los roles de género en el ámbito público y privado. El análisis cuantitativo se realizó sobre documentos y datos secun-

---

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612130497>

Artigo recebido em 12 fev. 2014 e aceito em 22 set. 2014.



darios proporcionados por la autoridad local, y sobre datos primarios resultantes de la aplicación y una encuesta por cuestionario. Se concluyó por la presencia de manifestaciones de la desigualdad en fenómenos como la segregación ocupacional y vertical, y por un reducido (re)conocimiento de los fenómenos de desigualdad y discriminación.

**PALABRAS CLAVE:** (des)igualdades de género; organizaciones; plan para la igualdad; diagnóstico de la organización; municipios.

**A diagnosis of gender inequality in a municipality in Portugal: structures and representations**

The paper presents a part of the results of an organizational diagnosis with gender perspective, included in a wider project of an Equality Plan in a Portuguese City Council. It addressed the issue of gender inequality in two dimensions. Their presence in the structures of human resources, and how their city workers represent the gender (in)equality, expressed in their attitudes regarding gender roles in the public and private spheres. Quantitative analysis was performed both on documents and secondary data provided by the local authority, also on primary data resulted from the application of a questionnaire survey. It was concluded that there are expressions of inequality in phenomena such as occupational and vertical segregation, and that there is a small (ac)nowledgement of the inequality and discrimination phenomena.

**KEYWORDS:** gender (in)equalities; organizations; equality plan; organizational diagnosis; municipalities.

## 1. Introdução

Os municípios portugueses têm sido desafiados a desenvolver Planos para a Igualdade, de forma a diagnosticar e a eliminar a desigualdade de gênero das suas estruturas e práticas, bem como a promoverem a igualdade entre mulheres e homens na sua gestão. Estes Planos têm sido apoiados por Fundos da União Europeia, sendo sua elaboração e desenvolvimento uma das mais recentes apostas das políticas públicas de igualdade em Portugal, envolvendo cerca de duzentas organizações do setor público e privado (Ferreira et al., 2013; Monteiro e Ferreira, 2013).

Com os planos para a igualdade pretende-se fazer o *mainstreaming* de gênero, definido pelo Conselho da Europa como a “(re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de gênero seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política” (CIDM, 1999:30). O *mainstreaming* de gênero implica uma transformação efetiva das organizações tanto ao nível das políticas e ações para o exterior, como ao nível da sua gestão interna. Nessa medida, transversalizar a igualdade de mulheres e homens visa uma intervenção não meramente retórica nem formal, mas verdadeiramente transformadora e reformadora das organizações, como é o caso das autarquias, uma “revolução” que congrega uma dimensão técnica e política (Grosser e Moon, 2005).

A pesquisa cujos resultados se apresentam inscreveu-se num projeto mais amplo de diagnóstico numa autarquia, localizada na região centro de Portugal, realizado no âmbito

do seu Plano Municipal para a Igualdade. Trata-se de um pequeno município (com 17.604 habitantes segundo o censo de 2011), não obstante uma recente expansão demográfica que sofreu nos últimos dez anos, fruto da sua proximidade com uma cidade capital de distrito, na região centro do país. A referida proximidade e a expansão do setor imobiliário suscitaram uma variação demográfica positiva entre 2002 e 2011, com a radicação de pessoas que trabalham na cidade capital de distrito e que fazem deslocações diárias. Essa evolução demográfica teve também um impacto modernizador numa comunidade antes muito concentrada no setor primário e que agora vê o seu núcleo urbano bastante expandido.

Quanto ao Plano Municipal, trata-se de um processo de planeamento, diagnóstico e intervenção amplo, com uma componente externa (especialmente assente) e interna. A componente externa do Plano assentou na análise de gênero sobre os vários setores de política desenvolvidos pelo município (educação, saúde, ação social, mobilidade, economia), e em campanhas de sensibilização em igualdade de gênero, direcionadas para os parceiros da autarquia e população em geral. Neste trabalho apenas daremos conta da componente de diagnóstico interno da Câmara Municipal, como organização de trabalho. Como referem Sörlin e colaboradores (2011), o diagnóstico organizacional sensível ao gênero fornece dados desagregados por sexo de forma a compreender se e por que é que existem *gaps* de gênero; constitui-se, assim, como uma peça fundamental que deve servir de base para uma consciencialização, planeamento, monitorização e avaliação da gestão das organizações.

Partiu-se neste trabalho de pesquisa 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 (Acker, 1992, 2009). Segundo Acker, as organizações têm “regimes de desigualdade” definidos como práticas, processos, ações e significados inter-relacionados que resultam de e mantêm as desigualdades de classe, de gênero e raciais dentro das organizações (Acker, 2009). A pesquisa questiona exatamente esse caráter ou esses regimes de desigualdade, em duas dimensões. A primeira expressa nas estruturas de efetivos da Câmara Municipal, que detecta as manifestações da construção social das relações entre homens e mulheres nessas mesmas estruturas de recursos humanos. A segunda analisa as representações e atitudes de gênero do pessoal ao serviço.

Na primeira parte deste trabalho, que sucede à introdução, apresenta-se o enquadramento teórico, expondo a linha analítica que orienta o estudo, as concepções e conceitualizações fundamentais para a análise da problemática; justifica-se ainda o tema, bem como a questão de investigação, os objetivos e hipóteses que nortearam a pesquisa; na segunda parte, expõe-se a metodologia; na terceira, apresentam-se os resultados e por fim a discussão e conclusões apuradas.

## **2. A persistente desigualdade de gênero na sociedade e o caso da administração pública**

A desigualdade de gênero traduz o fato 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 gênero que estruturam e condicionam a vida de uns e outras. Oakley propôs o termo gênero para se referir ao caráter socialmente construído das diferenças entre homens e mulheres, recusando dessa forma as explicações naturalizadoras e essencialistas para a desigualdade (Monteiro, 2005; Oakley, 1972). Fatores históricos e de matriz cultural da nossa sociedade que, ao determinarem uma construção social de papéis e atributos de gênero em função do sexo biológico, conduzem a uma concepção 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 gênero 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 concepção 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 essas assimetrias estruturais encontram-se outras variáveis de ordem sócio-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).

Segundo Rato e colaboradores (2007), as desigualdades de gênero 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 autores 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 em Portugal. 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 e 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 apresentam níveis

de escolaridade equivalentes ao 10º ano de escolaridade ou superior, enquanto 67,7% dos homens apresentavam à data níveis de formação iguais ou inferiores a seis anos de escolaridade. Apesar dessa superioridade em termos de habilitações literárias, a maioria dos dirigentes da administração pública local é do sexo masculino (63,4%) (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008). Essas desigualdades expressas nas estruturas de pessoal das organizações visibilizam a presença do fenômeno nas relações sociais de gênero nos contextos de trabalho, já bastante explorado na literatura, como veremos em seguida.

### **3. A desigualdade de gênero nas organizações de trabalho**

Santos sistematiza as três grandes abordagens explicativas das desigualdades de gênero 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. O segundo tipo de abordagem coloca nas características 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, dentre os quais a dificuldade de acesso às redes informais (Santos, 2010).

Nesta linha destaca-se o contributo de 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/gênero (Kanter, 1993; Santos, 2010).

A última abordagem, que se considera mais rica, crítica e transformadora, vem questionar a neutralidade de gênero da gestão e das próprias estruturas organizacionais, sendo a que maior utilidade tem num estudo diagnóstico como é o que aqui se apresenta.

Acker (1989, 1992, 2009) destaca-se nessa linha de problematização com sua tese de que as organizações são “sexualizadas” porque apresentam “regimes de desigualdade”; justifica esses “regimes de desigualdade” a partir de vários processos ao nível simbólico, ao nível das normas, das práticas organizacionais e ao nível da interação quotidiana, nos quais as relações sociais de gênero produzem uma série de divisões segundo o sexo no mundo laboral e nas organizações.

Uma das expressões mais evidentes dessas divisões são as diferentes modalidades de segregação horizontal e vertical, já referidas. Essas divisões resultam também em melhores salários e melhores perspectivas 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 como entidade empregadora.

Em segundo lugar, as relações sociais de gênero 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 e Ferreira, 2009). Essas 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 o das que implicam o recurso a tecnologias (Acker, 1989).

Em terceiro lugar, as relações sociais de gênero são também produzidas nas interações entre mulheres e homens, nas quais se expressam a dominação e a submissão (Monteiro, 2005; Padavic e 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). Tal pode envolver a criação de alianças e exclusões que legitimem a ordem hierárquica nas organizações (Acker, 1989).

Finalmente, em quarto lugar, 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 gênero nas cognições do pessoal ao serviço na Câmara Municipal, 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 gênero tradicionais, em prol da igualdade de gênero, como referiram Beck e Beck-Gernsheim (2002), equivaleria a um processo de individualização (Aboim, 2010). Em Portugal, a tendência parece oscilar entre uma vertente mais moderna e marcada pela individualização e outra mais conservadora e familiar (Aboim, 2007, 2010; Torres et al., 2009). Essa constatação robustece a segunda hipótese, enunciada acima, acrescentando-lhe essa complexificação. Assim, antevê-se que junto da população em estudo também se verifique essa dicotomia de valores e atitudes. Adota-se a concepção de 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/gênero), a situação (isto é, o contexto organizacional) e o sistema social e institucional no qual ocorrem essas interações. Uma vez que as organizações estão localizadas em sociedades com valores culturais particulares, histórias, práticas sociais e institucionais, ideologias e expectativas sobre a feminilidade e a masculinidade, é expectável que esses aspectos afetem as estruturas e os processos organizacionais.

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, por meio de um processo de construção social, definem os papéis masculinos e femininos e os articulam numa teia de relações de poder (Acker, 1989).

#### **4. Concepções e papéis de gênero**

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 e 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 dessa ideologia que condiciona papéis sociais de gênero 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.

As concepções de gênero 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). Para 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 esses papéis sexuais e com os estereótipos, o grupo masculino, considerado grupo dominante, 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). Essas representações ir-se-ão refletir nos papéis desempenhados por homens e por mulheres nas várias esferas, assim como nas expectativas dos seus comportamentos, das instituições e das organizações.

A elevada participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro em Portugal poderia indiciar mudanças nos seus papéis e nos valores associados ao gênero. Outros estudos destacam também avanços legislativos e de políticas públicas indutoras de novas representações e atitudes, como o alargamento das licenças de parentalidade (Ferreira, 2011; Monteiro e Domingos, 2012; Rêgo, 2010). Porém, as mudanças ao nível das concepções 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 ganhão masculino, a uma política pró-natalista e familiarista 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”, Portugal, no que diz respeito a papéis de gênero, 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 se refere à posição social das mulheres e respectivos 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, 2010). É esta a sub-hipótese 2.1 que colocamos neste estudo no que concerne às atitudes de gênero 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. Nessa 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 esse dilema de identidade mais colocado às mulheres, a quem o protótipo da mulher-mãe continua a ser inculcado.

No que diz respeito às atitudes e valores, Aboim (2010) refere que o tradicional modelo de ganha-pão masculino perdeu força em Portugal mais do que noutros países. 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, esse declínio servirá seguramente para alterações na forma como olhamos as relações de gênero e os estereótipos que não promovem a igualdade. Nesse 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 concepções 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 et al., 2007). Nessa 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.

## 5. Material e métodos

O estudo que aqui apresentamos consistiu na elaboração de um diagnóstico interno à organização com uma perspectiva de gênero, quer em termos de desigualdades de gênero 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. Ele expressa apenas uma das componentes do diagnóstico e plano mais amplos, centrando-se na dimensão de gestão interna. Como referimos na introdução, o diagnóstico e plano tiveram uma componente interna e outra externa. A externa correspondeu à análise e proposta de transversalização da igualdade de gênero nas políticas setoriais do município (educação, saúde, prevenção da violência doméstica, desporto e juventude). A componente interna analisou a expressão das desigualdades de gênero na estrutura de efetivos e nos valores e atitudes das

peças ao serviço, e é sobre essa dimensão que este texto se centra. Definiu-se como questão de partida: “Qual a expressão da (des)igualdade de gênero nas estruturas de efetivos e nos valores e atitudes, das pessoas que trabalham na Câmara Municipal?”.

Em termos metodológicos a pesquisa organizou-se em duas etapas: a primeira consistiu numa análise de gênero aos balanços sociais da autarquia e outros dados fornecidos pelos serviços sobre a estrutura de recursos humanos e práticas de gestão (de horários, por exemplo), aplicando a lista de indicadores proposta por Monteiro e Ferreira (2013). A análise dos dados, em *Excel*, permitiu conhecer e caracterizar a organização, fazendo emergir os fenômenos produzidos pelas relações sociais de gênero. Por questão de espaço, apresentam-se aqui apenas alguns dos achados mais significativos.

Posteriormente, foi construído um inquérito por questionário, aplicado a todo o pessoal ao serviço na Câmara. Sendo um questionário extenso, no presente estudo apenas retemos o grupo 25 que é constituído por um conjunto de frases (itens) relativamente às quais é solicitado, ao/à respondente, que manifeste seu grau de concordância numa escala politômica de 4 pontos. Essa escala permitiu analisar, avaliar e sistematizar a estereotipia, atitudes e valores de gênero.

O questionário foi administrado (entre março e maio de 2013) às 251 pessoas que prestam serviço na Câmara, tendo respondido 149 colaboradores/as (59%), com a seguinte representatividade: 47 homens e 102 mulheres, correspondente a 32,54% e 68,46%. Essa 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, tendo as resistências sido justificadas pelo clima de descontentamento que se vive com a situação dos cortes na função pública no país. Decidiu-se não implementar mecanismos mais indutores da obrigatoriedade de resposta por parte da autarquia. A participação foi voluntária e foi assegurada a confidencialidade e o anonimato dos dados. 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*

## **6. Apresentação dos resultados**

### **6.1 A (des)igualdade de gênero entre homens e mulheres na autarquia expressa na sua estrutura de efetivos**

A Câmara Municipal (CM) em análise apresentava um efetivo de 251 pessoas, em 2012. Uma estrutura masculinizada (51% de homens), mas que tem tendido à paridade nas últimas décadas. Esse processo de reequilíbrio deve-se à maior entrada de mulheres nos últimos anos, oportunidade de acesso criada pelo aumento de competências das autarquias portuguesas e conseqüente criação de vagas em profissões mais feminizadas (auxiliares na área da educação, carreiras administrativas e de técnico/as superiores). Por essa razão, os homens são

quem apresenta maiores níveis de antiguidade, o que impactará sobre as disparidades salariais (pelo maior benefício por parte destes de diuturnidades no cálculo das remunerações). A idade média dos homens é de 47 anos e a das mulheres 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, e onde emergem já necessidades de assistência e prestação de cuidados a familiares idosos/as e doentes.

O pessoal ao serviço na CM apresenta uma estrutura de habilitações literárias bastante baixa, uma vez que 34% das pessoas apenas possuem 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 possuem 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, eletricitas, carpintaria, calcetaria, cobranças, pintura, motoristas, serralharia). As carreiras de assistente técnico/a superior são maioritariamente ocupadas por mulheres, o que se relaciona com 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 eletricitas, serralharia, motoristas e carpintaria são absolutamente masculinizadas.

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. Essa diferença salarial é superior na categoria de técnicos/as superiores. De referir que essas diferenças se relacionam com a maior antiguidade dos homens, com a maior oportunidade que têm em fazer horas extraordinárias e não só, porque são eles que se encontram a desempenhar funções que justificam essas diferenças, concentrando-se em profissões mais reconhecidas e bem pagas (efeito indireto da segregação ocupacional, portanto).

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. Esse dado indica um impacto da segregação sexual das profissões, já que eles faltam mais por doença e acidentes de trabalho ou doença profissional, o que releva o fato de estarem sobrerrepresentados nas profissões mais expostas ao risco físico. As mulheres apresentam menor absentismo do que os homens, e faltam essencialmente por motivos ligados à proteção na parentalidade e assistência a familiares. Esse dado desde logo indica fortes assimetrias na distribuição das responsabilidades familiares. Essa diferenciação no volume e tipo de absentismo é bem a expressão da divisão sexual do trabalho e um dos efeitos das desigualdades de gênero nesta organização.

## **6.2 Representações e concepções sobre igualdade de gênero por parte do pessoal ao serviço**

Procuramos neste estudo conhecer as atitudes, representações e opiniões das pessoas inquiridas acerca de:

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

A tabela 1 apresenta 11 itens que analisam 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 percebe como um fato 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”, com apenas 8,8% das pessoas concordando com a afirmação “os grandes gastos devem vir do salário do homem”, o que corrobora a nossa quarta hipótese. Contudo, a passagem 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 gênero global, têm 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”, não existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de concordância consoante o sexo ( $U = 2202,5$ ;  $Z = -0,011$ ,  $p = 0,991$ ).

Verificamos que há uma vontade de afastar o estigma atribuído à maternidade, quer pelos homens quer pelas mulheres, no sentido de suavizar determinadas centralidades identitárias das mulheres, o 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 certo conservadorismo. Identificamos uma dicotomia de valores e atitudes que se situam em polos que vão do mais tradicionalista ao mais moderno, o que confirmou a sub-hipótese 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. Essa centralidade é mais acentuada na resposta a (item 16) “Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança”, com uma taxa de concordância de 41,2%, sendo os homens os que apresentaram uma maior taxa de concordância (48,9% dos homens concordou). De salientar a não concordância por parte de homens e mulheres com a 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, foram as mulheres que mais discordaram da afirmação (86,7%).

Apesar de termos encontrado diferenças nas pontuações dos itens que compõem as opiniões relativamente a papéis de homens e mulheres na família, 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”. Nesse item existem diferenças estatisticamente significativas nos graus de concordância ( $U = 1840,0$ ;  $Z = -2,076$ ;  $p = 0,038$ ), sendo os homens os que mais reificam um afastamento entre masculinidade e paternidade, ou seja, os que mais entendem que o ter filhos/as não faz parte do repertório necessário da masculinidade.

Tabela 1  
Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

	% Concordância	n	Concordo parcialmente + concordo totalmente	Discordo parcialmente + discordo totalmente	U	p	
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	5,7	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%		

Continua

	% Concordância	n		Concordo parcialmente + concordo totalmente	Discordo parcialmente + discordo totalmente	U	P
10. Os grandes gastos devem vir do salário do homem	8,8	147	M F	13% 7%	87% 93,1%	2212,0	,498
11. Uma mulher sem filhos é egoísta	7	142	M F	9% 6,1%	90,9% 93,9%	1940,0	,175
15. Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	21,2	146	M F	15,2% 24%	84,8% 76%	2226,5	,740
16. Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança	41,2	148	M F	48,9% 37,6%	51,1% 62,4%	2009,0	,118
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 F	23,9% 13,3%	76,1% 86,7%	1840,0	,038
26. Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro	37,1	143	M F	37,7% 36,7%	62,2% 63,3%	2202,5	,991

Fonte: Inquérito por questionário aplicado.

A tabela 2 comporta oito itens que procuram apurar o reconhecimento das desigualdades e discriminações tendo por base o sexo, bem como suas causas na esfera política ou de decisão (itens 2, 25) e na esfera do trabalho (itens 5, 7, 17, 21 e 30), destacando-se globalmente 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 os que mais concordaram (74,5%); já entre as mulheres, apenas 56,4% expressaram a sua concordância com essa afirmação. Esse resultado não deixa de ser contraditório se tivermos em conta as respostas aos outros itens, bem como os estudos sobre essa 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 as que têm uma maior percepção das desigualdades porque são elas em primeira mão as suas principais vítimas (Torres et al., 2005).

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 mes-

mas profissões”, com 52,4% dos respondentes a concordar, tendo as mulheres uma taxa de concordância superior à dos homens (56,7% das mulheres concordam e 43,5% dos homens concordam). Verificamos 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 caráter sexualizado e não inclusivo da linguagem, constatamos que apenas 39,9% concorda com a afirmação “Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim”. A concordância é maior entre os homens (46,3%), enquanto a maioria das mulheres (62,9%) discorda.

Dos oito itens da tabela 2 observam-se diferenças estatisticamente significativas nos itens 2, 5, 7 e 17. Em síntese, podemos verificar que existe diferença significativa nas pontuações entre ambos os sexos na percepção 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 ao nível das disparidades salariais expressas 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 concordam e 43,5% dos homens concordam), o que confirma nossa primeira hipótese, refletindo a desigualdade salarial, também constatada através dos dados do Balanço Social de 2012.

Tabela 2  
Percepções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral

	%		Sexo	Concordo parcialmente + concordo totalmente	Discordo parcialmente + discordo totalmente	U	p
	Concordância	n					
2. Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política	61,7	148	M	74,5%	25,5%	1762,5	,008
			F	56,4%	43,6%		
5. As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares	55	148	M	31,9%	68,1%	1569,0	,000
			F	66,3%	33,7%		
7. As mulheres têm mais dificuldades em conseguir emprego porque podem ficar grávidas	79	148	M	72,3%	27,7%	1711,0	,004
			F	87,2%	17,8%		
17. Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos	58,7	143	M	44,7%	55,3%	1609,0	,004
			F	65,6%	34,4%		
21. As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões	52,4	143	M	43,5%	56,5%	1987,0	,273
			F	56,7%	43,3%		

Continua

	% Concordância	n	Sexo	Concordo parcialmente + concordo totalmente	Discordo parcialmente + discordo totalmente	U	p
22. Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho	14,7	143	M	10,9%	89,1%	2177,5	,759
			F	16,5%	83,5%		
25. As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família	12,5	144	M	8,7%	91,3%	2235,0	,925
			F	14,3%	85,7%		
30. Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim	39,9	138	M	46,3%	53,7%	1719,5	,185
			F	37,1%	62,9%		

Fonte: Inquérito por questionário aplicado.

A tabela 3 apresenta itens que abordam concepções relacionadas com os papéis e com a divisão sexual dos trabalhos e das responsabilidades. O intuito foi o de conhecer as perspectivas relativamente à segregação ocupacional (itens 19, 27), à importância do trabalho para homens e mulheres (itens 9, 12, 13, 14, 28). Verificamos 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, reforçando nossa terceira hipótese.

É também maioritária a discordância com itens que legitimam a discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Assim, apenas 10,6% das pessoas concordam 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 se beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar, porque eles faltam menos”, no qual não existem diferenças significativas em razão do sexo (concordam 26,4% dos respondentes).

Na tabela 3 encontramos diferenças nas pontuações dos itens 7 e 28 quando comparamos os homens com as mulheres, mas 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”. Nesses itens, são os homens a apresentar concepções 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.

Tabela 3  
Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho

	% Concordância		Sexo	Concordo	Discordo	U	p
	Concordância	n		parcialmente + concordo totalmente	parcialmente + discordo totalmente		
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	6,4%	93,6%	2206,5	,225
			F	4%	96%		
13. As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as domésticas	21,6	148	M	17%	83%	2148,0	,276
			F	23,8%	76,2%		
14. As empresas se beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar, porque eles faltam menos	26,4	148	M	25,5%	74,5%	2158,0	,334
			F	26,7%	73,3%		
19. As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens	18,9	143	M	15,2%	84,8%	2216,0	,935
			F	20,6%	79,4%		
27. É errado os homens irem para uma profissão feminina	10,7	140	M	20%	80%	1630,5	,003
			F	6,3%	93,7%		
28. Numa situação de crise com empregos escassos os homens devem ter preferência de acesso	10,6	142	M	19,6%	80,4%	1672,5	,002
			F	6,3%	93,8%		

Fonte: Inquérito por questionário aplicado.

Relativamente aos itens da tabela 4 onde avaliamos os ideais igualitários, 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. No que respeita à autoridade masculina no casal, uma maior proporção dos homens concorda (13%) com o fato de a decisão final dever caber ao homem (item 29); 94,9% das mulheres discordam. São mais as mulheres que acham “preferível ter um homem como chefe do que uma mulher”, uma vez que 19,6% dos homens concordam com a afirmação, em comparação com os 22,7% de mulheres.

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 as que mais contestam essa concepção tradicionalista, o que mais uma vez confirma nossa terceira hipótese.

Tabela 4  
Valores igualitários

	% Concordância		Sexo	Concordo parcialmente + Concordo totalmente	Discordo parcialmente + Discordo totalmente	U	p
		n					
18. É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão	91	144	M	91,3%	8%	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%		

Fonte: Inquérito por questionário aplicado.

O foco dos itens da tabela 5 incide sobre a percepção do caráter igualitário 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%, respectivamente, sendo a maioria de pessoas que discorda constituída por 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 gênero descritos e analisados na literatura (Amâncio, 1994), 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 caráter igualitário da organização. A maioria das pessoas concorda.

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

Tabela 5  
Percepções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização

	% Concordância	n	Sexo	Concordo parcialmente + Concordo totalmente	Discordo parcialmente + Discordo totalmente	U	p
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%		

Fonte: Inquérito por questionário aplicado.

## 7. Conclusão e contributos

A exploração e a análise de dados permitiram apurar um conjunto de conclusões que dão resposta às hipóteses enunciadas e que deram visibilidade à premência da intervenção junto da gestão da Câmara Municipal. Na hipótese 1 prevíamos 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 da gestão de recursos humanos. Desde logo, a maior presença de homens empregados, ainda que numa evolução para o equilíbrio. O fato 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 (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008). A oportunidade de acesso criada pelo aumento de competências das autarquias portuguesas (desde finais da década de 1990), e consequente criação de vagas em profissões mais feminizadas (auxiliares na área da educação, carreiras administrativas e de técnico/as superiores), tem trazido ao trabalho na autarquia um maior número de mulheres. Esta expansão de competências foi particularmente marcante, em Portugal, no domínio da gestão dos equipamentos de ensino (ao nível do 1º ciclo de escolaridade

— que corresponde ao Ensino Fundamental, no Brasil, ou seja, neste caso do 1º ano ao 4º ano) — e da ação social (gestão da Rede Social, trabalho em parceria, programas de solidariedade). Esses seriam também domínios de excelência da intervenção pública dos municípios para a transversalização da igualdade de gênero e problematização das desigualdades de gênero aí (re)produzidas. Porém, a definição de ações efetivas nesses domínios por parte dos municípios portugueses está ainda no seu início.

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 (com a presença de crianças pequenas). Não obstante os baixíssimos níveis de escolaridade globais, as mulheres destacam-se por serem mais escolarizadas do que os homens.

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 eletricitas, serralheiros, motoristas e carpinteiros são absolutamente masculinizadas. Os efeitos dessa segregação são visíveis ao nível do absentismo e suas causas. Os homens são os que mais faltam, e fazem-no mais por motivo de doença e acidentes de trabalho ou doença profissional, o que releva do fato de estarem sobrerrepresentados nas profissões mais expostas ao risco físico.

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

Quanto à hipótese 2 que estipulava a prevalência de representações de gênero nas cognições do pessoal ao serviço na Câmara Municipal, ainda que amenizadas pela ambivalência entre um polo mais tradicionalista e um mais modernizante, que se constata a nível nacional (Torres et al., 2009), foi possível aferir da sua validade. Assim, por um lado verifica-se junto da população inquirida um abandono de algumas concepções e modelos como o do “ganha-pão masculino” e a defesa de um modelo de “casal de duplo emprego”, como estipulava a sub-hipótese 2.2.

A confirmar a sub-hipótese 2.1, surgem respostas que indicam 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 concepções 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 do 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 e atitudes (Aboim, 2010). Ainda que timidamente, esse declínio servirá seguramente para alterações na forma como são olhadas as relações de gênero e os estereótipos que promovem a desigualdade.

Por outro lado, emergiu também uma valorização e ênfase da maternidade e do cuidado das crianças na identidade feminina, ao passo que aos homens se atribui uma maior valorização da atividade profissional. Essa constatação comprova a ambivalência e dicotomia de valores e atitudes, não obstante uma fuga à convencional polarização de papéis “masculinos” e “femininos” rígida e estereotipadamente definidos, também encontrada noutros estudos (Aboim, 2007, 2010).

Quando nos centramos no papel das mulheres, emerge um tom mais conservador e reificante das concepções 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 Aboim (2007, 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 um ideal de mulher independente.

Assim, mais facilmente a mulher abdica da sua participação profissional para benefício da família do que o homem. Nessa 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 esse dilema de identidade mais colocado às mulheres a quem o protótipo da mulher-mãe continua a ser inculcado (Monteiro, 2005).

Na terceira hipótese antevíamos que as mulheres expressam concepções 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-se como principais motivos para as mulheres não terem as mesmas oportunidades de formação e carreira as suas responsabilidades familiares. As mulheres reconhecem mais do que os homens 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 hipótese 4 antecipamos que a nossa amostra não reconheceria algumas dimensões da desigualdade e discriminação em razão do sexo, o que se traduziu, por exemplo, no não reconhecimento do caráter não inclusivo da linguagem nos processos de comunicação interna e externa do município. Na globalidade verifica-se pouco conhecimento dos fenômenos 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 as mulheres as que têm mais sensibilidade para esse problema. Podemos verificar, com base nos resultados do teste Mann-Whitney, que existe uma diferença significativa na percepção e (re)conhecimento das desigualdades e discriminações em função do

sexo, sendo as mulheres quem mais as identifica e reconhece, o que confirma nossa terceira hipótese, como se referiu.

De salientar que a maioria dos respondentes concorda que a autarquia é uma instituição igualitária, justificando-o com o fato de se tratar de uma entidade pública. Também outros estudos (Den Dulk e Peper, 2007) confirmam essa conclusão de que os indivíduos que trabalhavam numa organização pública sentem maior apoio para o equilíbrio da vida profissional com a vida familiar do que aqueles que trabalhavam numa organização privada. Os mesmos concluíram que as organizações públicas eram as que mais praticavam uma cultura de apoio à conciliação trabalho-família, comparativamente com as organizações de cariz privado, onde essa cultura era incompatível e contraditória. Assim, a percepção do caráter igualitário deste município está associado à percepção de que ele cumprirá a lei uma vez que se encontra orientado para a prestação de serviços à população e mais predisposto à atenção, observação e julgamento do público, o que origina uma obrigatoriedade de evolução e de efetivação dos padrões e das normas vigentes.

Partindo da análise de dois programas exemplares a este nível, um no Reino Unido e o outro nos EUA, Grosser e Moon (2005) identificaram requisitos fundamentais para o avanço de intervenções para a igualdade de gênero nos locais de trabalho numa ótica de gestão da diversidade e de RSE: o compromisso da liderança; uma argumentação que ecoe com os objetivos de negócio; dados e ação específicos de gênero em áreas como recrutamento, retenção, *turnover*, condições de retorno após maternidade, promoções, formação e desenvolvimento, remunerações, conciliação da vida familiar, pessoal e profissional e avaliação de desempenho. As consequências da desigualdade de gênero nas organizações podem reproduzir-se em várias esferas da vida, tais como lucros, rendimentos, crescimento econômico, ao nível de cuidados de saúde, trabalho, meio ambiente e sentimento de justiça, entre outros. O diagnóstico realizado e aqui parcialmente apresentado revela que a Câmara Municipal em estudo, como organização de trabalho, encerra traços desigualitários que um Plano para a Igualdade deverá combater. Tal como Acker (2009) ou Fagenson (1990) estabeleceram, essa desigualdade gera-se nas concepções (individuais e organizacionais), e materializa-se nas práticas das organizações e nas opções e oportunidades dos sujeitos, homens e mulheres.

As administrações locais, órgãos da administração pública mais próximos das populações, são as entidades que detêm os meios de intervenção mais ajustados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do gênero 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, transversalizando a igualdade de gênero nas suas políticas de gestão dos territórios (Perista e Silva, 2008). Porém, como entidades empregadoras que também são, os municípios devem fazer um exercício exaustivo das suas práticas de gestão das pessoas que trabalham nas suas instituições, diagnosticando e erradicando os indícios dos regimes de desigualdade de que Acker (2009) fala.

Este estudo permitiu identificar, analisar e avaliar as desigualdades ao nível da estrutura de pessoal e das representações dos/as 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, especialmente no domínio da conciliação das várias esferas de vida do pessoal ao serviço e da formação do mesmo para a alteração das representações de género.

## Referências

- ABOIM, Sofia. *A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: Cite, 2010.
- ABOIM, Sofia. Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus. In: WALL, Karin; AMÂNCIO, Lígia. *Família e género em Portugal e na Europa*. Lisboa: ICS, 2007. p. 35-91.
- ACKER, Joan. *Doing comparable worth: gender, class and pay equity*. Philadelphia: Temple University Press, 1989.
- ACKER, Joan. From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009.
- ACKER, Joan. Gendering organizational theory. In: MILLS, Albert J.; TANCRED, Peta. *Gendering organizational analysis*. Newbury Park, CA: Sage, 1992. p. 248-260.
- AMÂNCIO, Lígia. *Masculino e feminino: a construção social da diferença*. Porto: Afrontamento, 1994.
- BECK, Ulrich; BECK-GERNSHEIM, Elisabeth. *Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences*. Londres: Sage, 2002.
- CIDM. *A abordagem integrada da igualdade de género: "mainstreaming"*. Lisboa: CIDM, 1999.
- DEN DULK, Laura; PEPPER, Bram. Working parent's use of work-life policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. 53, p. 51-70, 2007.
- FAGENSON, Ellen. A. At the heart of women in management research: theoretical and methodological approaches and their biases. *Journal of Business Ethics*, v. 9, n. 4-5, p. 267-274, 1990.
- FERREIRA, Virgínia. Engendering Portugal: social change, state politics and women's social mobilization. In: PINTO, António (Ed.). *Contemporary Portugal*. Boulder: Columbia University Press, 2011. p. 153-192.
- FERREIRA, Virgínia et al. *Estudo de avaliação da integração da perspectiva do género nos fundos estruturais, no período de programação 2007-2013*. Coimbra: IGFSE-CES, 2013.
- FERREIRA, Virgínia et al. *Estudo de avaliação do II Plano Nacional para a Igualdade*. Coimbra: CES, 2007.

- GROSSER, Kate; MOON, Jeremy. Gender mainstreaming and corporate social responsibility: reporting workplace issues. *Journal of Business Ethics*, v. 62, n. 4, p. 327-340, 2005.
- HEARN, Jeff et al. Critical studies on men in ten European countries: the state of law and policy. *Men and Masculinities*, v. 5, n. 2, p. 192-217, 2002.
- KANTER, Rosabeth. *Men and women of the corporation*. Nova York: Basic Books, 1993.
- LEWIS, Suzan; COOPER, Cary. L. Balancing the work/home interface: a European perspective. *Human Resource Management Review*, v. 5, n. 4, p. 289-305, 1995.
- LOPES, Mónica; FERREIRA, Virgínia. *Os custos da maternidade e paternidade na perspectiva dos indivíduos, das organizações e do Estado*. Coimbra: CES, 2009.
- MONTEIRO, Rosa. Feminismo. In: SANTOS, Boaventura (Org.). *Dicionário das crises e das alternativas*. Coimbra: Almedina, 2012. p. 101-102.
- MONTEIRO, Rosa. *O que dizem as mães: mulheres trabalhadoras e suas experiências*. Coimbra: Quarteto, 2005.
- MONTEIRO, Rosa; DOMINGOS, Liliana. Sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. 73, p. 59-77, 2013.
- MONTEIRO, Rosa; FERREIRA, Virgínia. Planos para a igualdade gênero nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. *Revista Sociedade e Trabalho*, n. 44, p. 123-136, 2013.
- OAKLEY, Ann. *Sex, gender and society*. Londres: Temple Smith, 1972.
- PADAVIC, Irene; RESKIN, Barbara. *Women and men at work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press, 1994.
- PERISTA, Heloísa; SILVA, Alexandra. *Igualdade de gênero na vida local: resultados de alguns diagnósticos municipais*. Lisboa: Cesis, 2008.
- PERNAS, Gonçalo; FERNANDES, Manuel; GUERREIRO, Maria. D. *Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública local*. Lisboa: ISCTE/CIG, 2008.
- RATO, Helena et al. *A igualdade de gênero na administração pública central portuguesa*. Lisboa: INE/FCT, 2007.
- RÊGO, Maria do C. da C. A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular. In: FERREIRA, Virgínia (Org.). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. Lisboa: Cite, 2010. p. 57-98.
- SANTOS, Gina. Gestão, trabalho e relações sociais de género. In: FERREIRA, Virgínia (Org.). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. Lisboa: Cite, 2010. p. 99-138.
- SÖRLIN, Ann et al. Measuring the gender gap in organizations. *Gender in Management: an international journal*, v. 26, n. 4, p. 275-288, 2011.

TORRES, Anália et al. *Homens e mulheres entre família e trabalho*. Lisboa: DGEEP, 2005.

TORRES, Anália et al. *Trabalhar e cuidar na Europa*. Sinopse de resultados de investigação e implicações para as políticas públicas, 2009. Disponível em: <[http://analiatorres.com/pdf/synopsis\\_WORKCARE\[2\].pdf](http://analiatorres.com/pdf/synopsis_WORKCARE[2].pdf)>. Acesso em: 5 ago. 2013.

WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa. *A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: Cite, 2010.

Rosa Monteiro é doutora em sociologia. Investigadora no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e professora auxiliar no Instituto Superior Miguel Torga. E-mail: [monteiro.rosa14@gmail.com](mailto:monteiro.rosa14@gmail.com).

Luísa Agostinho é mestre em gestão de recursos humanos e comportamento organizacional. Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra. E-mail: [marialuisa.agostinho@gmail.com](mailto:marialuisa.agostinho@gmail.com).

Fernanda Daniel é doutora em desenvolvimento e intervenção psicológica. Investigadora do Centro de Estudos e Investigação em Saúde (Ceisuc) e professora auxiliar no Instituto Superior Miguel Torga. E-mail: [fernanda.b.daniel@gmail.com](mailto:fernanda.b.daniel@gmail.com).