

## Segregação sexual do emprego em Portugal no último quarto de século – Agravamento ou abrandamento?

*Patterns of Sexual Segregation of Employment in Portugal over the Last Twenty-Five Years – Increase or Slowing?*

Lina Coelho e Virgínia Ferreira

---



### Edição electrónica

URL: <http://journals.openedition.org/eces/3205>

DOI: 10.4000/eces.3205

ISSN: 1647-0737

### Editora

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

### Refêrencia eletrónica

Lina Coelho e Virgínia Ferreira, « Segregação sexual do emprego em Portugal no último quarto de século – Agravamento ou abrandamento? », *e-cadernos ces* [Online], 29 | 2018, colocado online no dia 15 junho 2018, consultado a 09 novembro 2018. URL : <http://journals.openedition.org/eces/3205> ; DOI : 10.4000/eces.3205

---



LINA COELHO, VIRGÍNIA FERREIRA

### SEGREGAÇÃO SEXUAL DO EMPREGO EM PORTUGAL NO ÚLTIMO QUARTO DE SÉCULO – AGRAVAMENTO OU ABRANDAMENTO?

**Resumo:** Este texto partiu do desafio de visitar o artigo originalmente publicado por Virgínia Ferreira na coletânea Portugal: um retrato singular (Santos, 1993). A comparação com base na informação estatística de meados dos anos 80 mostrava que Portugal apresentava algumas diferenças relativamente quer aos países mais desenvolvidos da Comunidade Económica Europeia, quer aos países da Europa do Sul. Na altura, sobressaía a constatação de que não observávamos a tendência identificada na literatura para o aumento da rigidez da divisão sexual do trabalho, com o aumento da participação das mulheres na atividade económica. O fenómeno da segregação sexual do emprego era evidente, mas em menor grau do que em outros países. As autoras fazem agora uma visita dos dados e argumentos aí apresentados e a respetiva atualização e análise, sendo ressaltados os efeitos do acentuado crescimento do emprego na economia do cuidado e nas Tecnologias de Informação e Comunicação.

**Palavras-chave:** economia do cuidado, Portugal, profissões, segregação sexual no emprego.

### PATTERNS OF SEXUAL SEGREGATION OF EMPLOYMENT IN PORTUGAL OVER THE LAST TWENTY-FIVE YEARS – INCREASE OR SLOWING?

**Abstract:** This paper started off with the challenge of revisiting an article authored by Virgínia Ferreira in the book Portugal: um retrato singular [Portugal: a singular portrait] (Santos, 1993). In the original paper, statistical data of the mid-1980s showed that Portugal presented some differences in the patterns of participation of women in employment both in relation to the more developed countries of the European Economic Community and the other Southern European countries. Portugal was shown as not pursuing the tendency identified in the literature of an increased rigidity in the sexual division of labor resulting from the increased participation of women in the economic activity. Although the phenomenon of sexual segregation of employment was evident, it was weaker than in other countries. The authors now review the data and arguments then undertaken, and update them. The effects of the steep growth of employment in the care economy and in ICT activities are given special attention.

**Keywords:** economy of care, gender segregation in employment, occupations, Portugal.

## INTRODUÇÃO

A informação estatística de meados dos anos 80 do século XX permitia concluir que a participação das mulheres no emprego em Portugal apresentava algumas diferenças relativamente quer aos países mais desenvolvidos da Comunidade Económica Europeia (CEE), quer aos outros países da Europa do sul. Com os primeiros partilhava elevados índices de participação das mulheres na atividade económica e, com os últimos, os menores índices de segregação das estruturas do emprego em função do sexo (Ferreira, 1993). Sobressaía nomeadamente a constatação de que, apesar de o país já ser considerado industrializado, não manifestava a tendência identificada na literatura para o aumento da rigidez da divisão sexual do trabalho com a industrialização (Bradley, 1989). Embora evidente, a segregação sexual do emprego era menor do que em outros países. No artigo de sua autoria no livro *Portugal: um retrato singular*, Virgínia Ferreira (1993) afirmava-se então confiante de que os menores padrões de segregação sexual verificados em Portugal se iriam manter. Tal confiança ancorava-se, fundamentalmente, em dois tipos de argumentos: nas particularidades da estrutura social e da intervenção do Estado, por um lado; na expectativa de uma evolução positiva do comportamento das variáveis atuantes na divisão social e sexual do trabalho, por outro (Ferreira, 1993: 255).

As especificidades da estrutura social então apontadas como responsáveis pelo menor grau de segregação eram as seguintes: debilidade do tecido económico (industrialização com manutenção do peso da atividade agrícola e baixa taxa de assalariamento); expansão do Estado, fortemente interventivo nas relações de trabalho; fraca expressão do emprego a tempo parcial; grande fragmentação e rigidez da estrutura social (com fraca mobilidade); elevada taxa de feminização das profissões técnico-científicas; enquadramento político-jurídico de homens e mulheres como pessoas produtoras num estatuto universalista de cidadania; fraco desenvolvimento dos serviços (Ferreira, 1993). Tratava-se, portanto, de fatores de ordem macro, meso e micro, compreendendo efeitos relativos tanto à composição social e económica do país como aos comportamentos das organizações e dos indivíduos. A menor segregação sexual do emprego constatável na década de 80 do século passado ficava, pois, a dever-se quer a fatores de ordem estrutural, quer a fatores de natureza cultural, indissociáveis dos recursos e das representações.

No final desse retrato singular sobre a segregação sexual do emprego em Portugal, expressava-se a expectativa de que a menor incidência deste fenómeno, nas suas múltiplas vertentes, tenderia a esbater-se ou, pelo menos, a manter-se abaixo da média europeia. Este wishful thinking assentava na conjugação de alguns dos traços

estruturais referidos com o feminismo difuso, que acompanhava o desenvolvimento impulsionado pela integração na CEE. Acreditava-se que:

os processos de desenraizamento social típicos da industrialização centralizada e da urbanização violenta não sejam tão violentos.

Em Portugal, o arranque para o desenvolvimento deu-se num período em que nos países avançados se dava início à desindustrialização e à travagem do crescimento das grandes cidades. Hoje, defende-se frequentemente a ideia de que as estruturas sociais menos atomizadas e os modelos organizacionais menos taylorizados se adaptam mais facilmente às novas exigências do desenvolvimento. Os “late comers” podem, nesta perspectiva, não ter só desvantagens e, podem, além disso, aprender com as experiências dos “first comers”.

Toda esta constelação de situações, reforçada ainda pelo conjunto de acções promotoras da igualdade de oportunidades levadas a cabo no âmbito do cumprimento de directivas e programas estabelecidos pela CEE, pode conduzir a uma menor segregação sexual da estrutura de emprego no nosso país. (Ferreira, 1993: 255-256)

No presente texto, propomo-nos caracterizar e discutir a evolução dos padrões de segregação sexual do emprego em Portugal, desde o início da década de 90 do século passado. Ajuizar a evolução da situação das mulheres no emprego é difícil, em primeiro lugar, por causa da descontinuidade das séries estatísticas e da diversidade das fontes e dos critérios de classificação das condições de trabalho e, em segundo lugar, porque uma avaliação rigorosa implicaria a adoção de novos indicadores, diversos em função dos novos contextos e realidades dos sistemas de emprego e dos mercados de trabalho, em especial depois da crise económico-social que afetou os países europeus nos últimos dez anos.

Nos pontos que se seguem, começamos por apresentar uma breve nota metodológica. Analisamos de seguida o desenvolvimento de um conjunto de fatores de relevo para a compreensão das evoluções ocorridas na segregação sexual do emprego. Caracterizaremos depois a distribuição do emprego feminino e masculino por grandes grupos profissionais e por vários tipos de profissão, em função do seu nível de feminização, ao longo do período 1992-2016. Antes de uma breve conclusão final, apresentamos uma discussão dos resultados.

## 1. METODOLOGIA

A análise da segregação sexual do emprego tem-se feito sobretudo com recurso a índices sintéticos cujo objetivo é resumir a evolução da intensidade do fenómeno ao longo do tempo ou para diferentes grupos da população (ver Ferreira, 1993; Emerek et al., 2003). Mas este tipo de análise agregada enferma de várias limitações, nomeadamente porque o valor dos índices depende da evolução das características do próprio mercado de trabalho, tais como: alterações da estrutura ocupacional no seu conjunto, intensidade da participação das mulheres no emprego, variações na intensidade da segregação/dessegregação das ocupações, alterações nas ocupações dos homens; sistema de classificação das profissões adotado e sua desagregação (Bettio e Verashchagina, 2009; Rubery et al., 1999). Acresce que os próprios sistemas e nomenclaturas de classificação das profissões sofrem revisões periodicamente que, por si só, influenciam o valor dos índices e limitam a comparabilidade entre diferentes períodos. Este conjunto de limitações dos índices sintéticos fundamenta o surgimento de estudos elaborados com recurso a novas metodologias, que permitem análises mais desagregadas, por grupo ocupacional, e admitem cruzamentos entre a segregação e outras características observáveis das profissões (remuneração, qualificações, condições de trabalho, etc.) (Eurofound, 2013; European Commission, 2014; Uppal e LaRochelle-Côté, 2014).

Em qualquer caso, um dos principais problemas metodológicos que se coloca ao estudo da segregação sexual do emprego reside na classificação ocupacional adotada e respetivo grau de desagregação. Se o nível de agregação escolhido corresponder a 1 dígito da Classificação Portuguesa das Profissões (CPP), a segregação dilui-se no seio da banda larga de ocupações considerada. Mas, por outro lado, um nível de desagregação muito elevado (4 ou 5 dígitos da CPP) implica trabalhar com centenas de categorias, muitas delas com escasso número de observações. Ademais, um nível de detalhe muito elevado enferma de um enviesamento resultante do facto de os sistemas de classificação ocupacional refletirem, eles próprios, os padrões de segregação sexual prevalentes (Blackwell, 2001). Ou seja, enquanto as ocupações das mulheres tendem a ser classificadas em agregados bastante indiferenciados, as ocupações tradicionalmente masculinas (e, em especial, aquelas associadas ao emprego industrial) tendem a surgir nas classificações com grande nível de detalhe, através de categorias muito específicas que, em muitos casos, estão atualmente em rápida perda, dado o acentuar da desindustrialização das nossas sociedades e as alterações tecnológicas em curso (Ferreira, 2004).

Por outro lado, as fontes de dados sobre o emprego por profissões são múltiplas, compreendendo metodologias e universos de análise diversos. No caso português,

podemos enunciar o Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística (INE), os Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e as Estatísticas do Emprego Público. O Inquérito ao Emprego do INE garante conformidade com os Regulamentos Comunitários aplicáveis ao Labour Force Survey do Eurostat, compreendendo uma amostra representativa da população e sendo aplicado a agregados familiares, que permanecem na amostra durante seis trimestres. Os resultados permitem conhecer a evolução de todo o emprego, público e privado, incluindo o trabalho independente por conta própria, e asseguram comparabilidade ao nível europeu. Assim, o Inquérito ao Emprego do INE constituiu a principal fonte das análises aqui apresentadas.

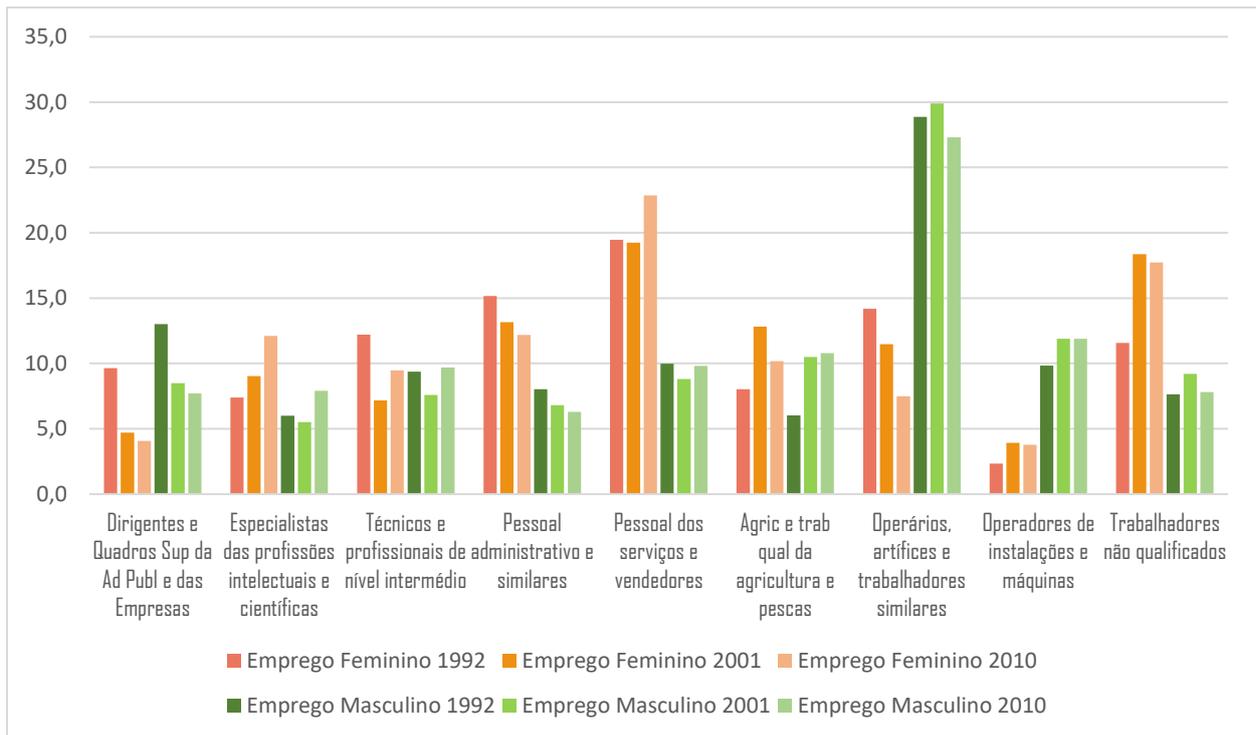
## **2. COMPORTAMENTO DE ALGUMAS VARIÁVEIS INFLUENTES NA SEGREGAÇÃO SEXUAL DO EMPREGO EM PORTUGAL NOS ÚLTIMOS 25 ANOS**

O Gráfico I que se segue mostra a evolução da estrutura do emprego, feminino e masculino, por profissão principal, entre o começo da década de 90 e o final da seguinte, e permite-nos detetar as mudanças no emprego de um modo muito agregado.<sup>1</sup>

Em termos gerais destaca-se a grande diminuição do peso relativo (mas também dos números absolutos) dos grupos de profissões de Dirigentes e Quadros Superiores da Administração Pública e das Empresas e de Pessoal Administrativo e similares. Também é claro o desigual peso relativo de determinados grupos de profissões no emprego feminino (representado pelas três primeiras colunas) e no masculino (representado pelas três últimas colunas). As profissões dos Serviços e Vendas e as Profissões não Qualificadas têm um peso muito maior no emprego feminino, enquanto Operários e Artífices têm um peso no emprego masculino quase triplo do feminino. Analisando separadamente, no caso do emprego feminino destaca-se uma polarização crescente, com aumento continuado do peso das Profissões Intelectuais e Científicas e das Profissões Não-qualificadas. Nestas últimas verificou-se um aumento de mais de 6 p.p. ao longo do período, em contraste com a quase invariância do emprego masculino, o qual se manteve sem alterações de monta, para além de ser menos de metade do feminino.

---

<sup>1</sup> Não estão incluídos os membros das Forças Armadas, dado o seu peso residual, e em recuo, apenas no emprego masculino (contavam, em 2010, 22,2 mil homens e 3,3 mil mulheres).



**GRÁFICO I – Estrutura do emprego por grandes grupos de profissões (%)**

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego, 1992, 2001, 2010.

Nota: Para a elaboração deste gráfico, utilizámos, para o ano de 1992, os dados do Inquérito ao Emprego do INE “População empregada (Série 1992 – N.º) por sexo e profissão; anual”. Para 2001 e 2010, empregámos também os dados do Inquérito ao Emprego do INE, nomeadamente “População empregada (Série 1998 – N.º) por sexo e profissão”. Devemos, por isso, fazer notar a quebra de série entre os dados de 1992, 2001 e 2010.

O Índice de Dissemelhança, habitualmente usado para medir a intensidade da desigualdade entre duas distribuições, confirma claramente o acentuar do desequilíbrio entre as estruturas do emprego de ambos os sexos.<sup>2</sup> Em 1987, o respetivo valor era 28%, indicando a proporção de pessoas que teria que mudar de profissão para se obter o equilíbrio (Ferreira, 1993: 242). Mas em 2001 e 2010, o seu valor aumentou, respetivamente, para 31,2% e 32,7%. Ou seja, para alcançar uma estrutura equilibrada seria necessário que quase um terço das pessoas empregadas mudasse de profissão.

Retomamos agora os principais fatores antes apontados como fundamento para uma menor segregação sexual do emprego em Portugal. Começando pelo elevado peso do emprego agrícola que se registava na segunda metade dos anos 80, verifica-se a

<sup>2</sup> A definição mais comum do Índice de Dissemelhança (ID) identifica-o como a metade do somatório, para todos os grupos de profissões, das diferenças absolutas entre a proporção de mulheres (Mi/M) e a proporção de homens (Hi/H) em cada grupo de profissões. Usámos a mesma fórmula usada em 1993:  $ID = \frac{1}{2} \sum_{(i=1:n)} |M_i/M_t - H_i/H_t|$ . Na escala do Índice de Dissemelhança, para determinado período, o valor 100 traduz a situação de total segregação, sendo todas as categorias analisadas ou masculinas ou femininas, enquanto o valor 0 traduz a situação de total integração, quando todas as categorias têm igual peso emprego masculino e feminino.

sua acentuada redução, tanto no emprego masculino, em que se reduziu para menos de metade (de 18,7%, em 1987, para 8,9%, em 2016), como no feminino, em que a redução foi ainda maior, para menos de um quinto (de 27,1%, em 1987, para 4,7%, em 2016).<sup>3</sup>

O peso deste setor no emprego era também apontado como justificação para a elevada taxa de participação feminina na atividade económica (em comparação com os países que constituíam então a CEE). Em 1987, o valor da taxa era de 49,9%, tendo atingido o seu valor mais elevado (56%), em 2007, antes do eclodir da crise. O valor verificado em 2016 – 53,7% – mantém-nos ainda acima da média da Zona Euro (com 50%, em 2015), embora em 1987 a distância fosse maior (Eurostat, segundo a PORDATA). Ou seja, verifica-se uma atenuação da diferença para a média europeia. A redução do trabalho agrícola pesa necessariamente nesta evolução.

Entre os fatores então apontados incluía-se também a baixa incidência do emprego feminino a tempo parcial em Portugal. Em comparação com os países europeus, as mulheres portuguesas continuam a ter uma baixa taxa de emprego a tempo parcial – 13,4%, em 2016, quando a média da zona euro era 36,3%. Alguns países continuam, com efeito, a manter taxas muitíssimo elevadas, como é o caso dos Países Baixos (76,6%), da Alemanha e da Áustria (47,2% e 47,7%, respetivamente). No entanto, também esta diferença se atenuou, pois a incidência deste fenómeno em Portugal era de 9,6% em 1987, tendo tido um máximo de 16,9% em 2012, no pico da crise. Sublinhe-se, no entanto, que o emprego masculino a tempo parcial tem aumentado muito mais rapidamente do que o feminino: de 3,2% do total do emprego, em 1987, passou para 10%, em 2016. Este processo foi lento, mas sofreu uma aceleração nos primeiros anos da crise, tendo já recuado desde 2014. A aproximação das taxas de emprego a tempo parcial de ambos os sexos tenderia a atenuar os padrões de segregação sexual, caso as profissões e os setores de atividade em que os homens e as mulheres ocupam mais postos de trabalho a tempo parcial fossem os mesmos. Esta informação não está, porém, disponível por profissão. Diga-se, aliás, que para percebermos melhor o sentido das mudanças registadas, seria importante dispor de outra informação que não a pensada para caracterizar a situação do típico trabalhador assalariado a tempo inteiro. Assim, apenas sabemos que o emprego masculino a tempo parcial é mais expressivo na agricultura (5,9%) e nos serviços (4,2%), enquanto o feminino está concentrado em mais de metade nos serviços (10,6%) (INE, 2014).

---

<sup>3</sup> A não ser que indicado de outro modo, todos os dados estatísticos referidos foram consultados na PORDATA, base de dados estatísticos que recorre a fontes oficiais e está disponível no endereço: <https://www.pordata.pt/Portugal/>.

O fraco desenvolvimento do setor dos serviços contribuiu também, na década de 80, para a menor segregação sexual em Portugal, segundo o entendimento de Ferreira (1993). Desde então, no entanto, a estrutura do emprego por setor de atividade aproximou-se claramente da verificada nos países europeus mais desenvolvidos. De menos de metade da população empregada, em 1987, os serviços passaram a ocupar, em 2016, quase 70% (57,7% para os homens, 80% para as mulheres), mesmo assim ainda abaixo da média da Zona Euro, que era de 75% em 2014 (Eurostat).<sup>4</sup>

Na medida em que os dois setores de atividade económica que mais tipificam o emprego em função do sexo, a indústria e os serviços, ganharam peso na estrutura do emprego, o aumento da segregação sexual era inevitável. Esta evolução implica que tiremos a conclusão de que as políticas de promoção da igualdade, nomeadamente de dessegregação do mercado de trabalho, têm tido fraca efetividade, uma vez que não têm conseguido apor um antídoto capaz, por um lado, de contrariar as práticas de recrutamento das entidades empregadoras, e, por outro, de alterar substantivamente as opções das mulheres e dos homens nas suas escolhas educativas e profissionais.

Em última instância, na escolha de uma profissão, no caso das mulheres, e ainda mais dos homens, vêm ao de cima os ditames identitários da masculinidade e da feminilidade. Isso é também visível nas escolhas educativas. No Gráfico II encontramos a taxa de feminização de cada área científica do ensino superior entre 1991 e 2017.

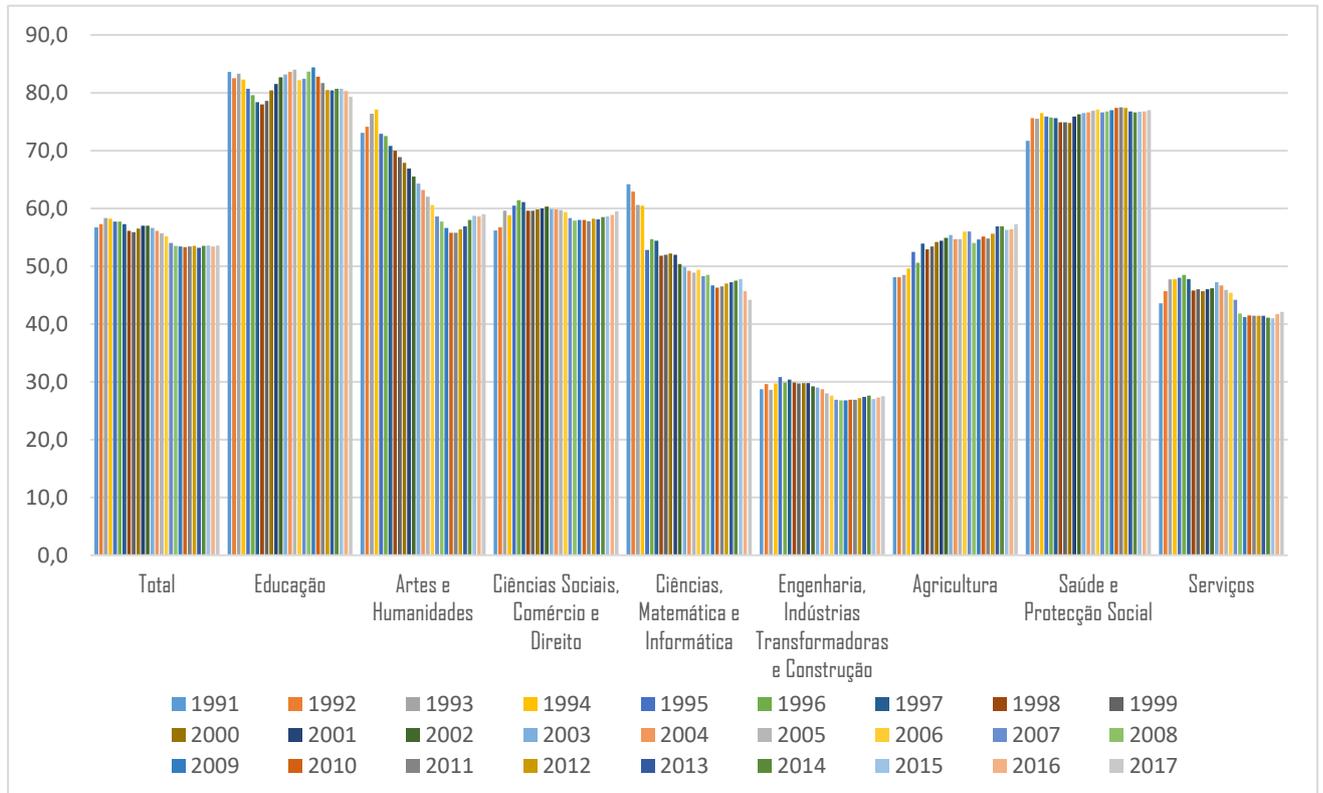
É notória uma redução da taxa geral de feminização. O grupo das Engenharias, Indústrias Transformadoras e Construção tem diminuído a sua feminização desde 1997, quando chegou aos 30%. Contudo, desde 2012 nota-se um pequeno aumento (de 27,2% para 27,5%, em 2017, com um máximo de 27,6% em 2014).

Igualmente assinalável é a diminuição da feminização em Ciências, Matemática e Informática, onde de 64,2%, em 1991, se chegou a 44,2%, em 2017. Ao analisar a elevada feminização das profissões técnico-científicas em Portugal em 1993, Virginia Ferreira considerou que, dado o elitismo da sociedade portuguesa, podia pôr-se a hipótese de que “as relações sociais de classe nos países semiperiféricos são ainda mais determinantes para o acesso a certos lugares da estrutura do emprego do que as relações sociais de sexo” (Ferreira, 1993: 245-246). Além disso, constatava também (com Beatriz Ruivo e João Ferrão) a fraca dinâmica do mercado de trabalho ao nível das mais altas qualificações como responsável pelo défice de alternativas a titulares de diplomas do ensino superior fora do ensino e da investigação (ambos esmagadoramente com financiamento público) (ibidem: 244 e ss.). Não deixa, pois, de ser interpelante que o desinvestimento das jovens estudantes na área das Ciências, Matemática e

---

<sup>4</sup> Ver nota de rodapé anterior.

Informática tenha vindo a ocorrer precisamente ao longo do período em que o mercado de trabalho mostra maior dinâmica, como evidencia o elevado crescimento do emprego nas profissões destas áreas (ver Tabelas I e II).



**GRÁFICO II – Estudantes do ensino superior por áreas de educação e formação (% do sexo feminino)**

Fonte: PORDATA (s. d.)

Adiante debruçar-nos-emos sobre as razões para estas motivações e práticas. Por agora, continuaremos a identificar as principais mudanças ocorridas na estrutura do emprego.

**TABELA I – Taxas de feminização das profissões 1992-2010 (%)**

Profissões (International Standard Classification of Occupations 1988)	1992	2002	2010	M/F/X		Variação Emprego 1992-2010	Peso no emprego 2010
				1992	2010		
<b>11+121.</b> Quadros superiores da administração pública, Diretores gerais de empresa	15,8	14,8	40	MM	X	-73,7	0,1
<b>122.</b> Diretores de produção, exploração e similares	-	37,5	38,3			291,7	1
<b>123.</b> Outros diretores de empresas	17,2	28,6	33,3	MM	M	65,5	1
<b>13.</b> Diretores e gerentes de pequenas empresa	40,3	33,2	30,4	X	M	-57,1	4
<b>213.</b> Especialistas da informática	25	22,2	16,7	M	MM	350	0,4
<b>222+223.</b> Médicos e similares. Enfermeiros	47,6	63,3	69,6	X	F	88,1	1,6
<b>23+33.</b> Docentes do ensino superior, básico e secundário, e similares, Profissionais de nível intermédio do ensino	74,8	73,4	72,5	F	F	-5,1	4,5
<b>322+323+324.</b> Profissionais da saúde - enfermeiras, parteiras, especialistas da medicina tradicional	76,4	61,5	65,4	F	F	-52,7	0,5
<b>343.</b> Profissionais de nível intermédio de gestão e administração	62,7	60	59,1	F	X	-34,3	0,9
<b>41.</b> Empregados de escritório	60,5	59,6	62,7	F	F	-19,2	7,1
<b>42.</b> Empregados de receção, caixas, bilheteiros e similares	57,5	65,9	67,7	X	F	35,6	2
<b>51.</b> Pessoal dos serviços diretos e particulares, de proteção e segurança	66,7	65,8	70,5	F	F	23,9	10,6
<b>52.</b> Manequins, vendedores e demonstradores	49,1	61	63,7	X	F	10,4	5
<b>611+612+613.</b> Agricultores e trabalhadores qualificados agrícolas, Criadores e trabalhadores qualificados do tratamento de animais, trabalhadores qualificados policultura, criação de animais	51,2	39,7	32,3	X	M	-35,8	3,9
<b>711+72 (excepto 724)+73+74</b> Outros operários e artífices	41,9	40,2	34,2	X	M	-30,2	9,9
<b>712+713+714.</b> Trabalhadores construção civil, obras públicas e similares, pintores, limpadores de fachadas e simil.	0,4	0,8	0,6	MM	MM	25,8	6,7
<b>724.</b> Mecânicos e reparadores de equipamentos elétricos e eletrónicos	5,7	5,1	6,8	MM	MM	-15,7	1,2
<b>81.</b> Operadores de instalações fixas e similares	12	12,3	16	MM	MM	100	1
<b>82.</b> Operadores de máquinas e trabalhadores da montagem	35,7	46,1	52,2	M	X	20	2,8
<b>83.</b> Condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados móveis	0,6	0,5	2,5	MM	MM	29,9	4,1
<b>91 (exceto 913)</b> Outros trabalhadores não qualificados	58,8	48	47	X	X	43,1	4,5
<b>913.</b> Pessoal de limpeza, lavadeiras, engomadores e trabalhadores similares	93,2	96,9	96,1	FF	FF	287,7	5,8
<b>92.</b> Trabalhadores não qualificados da agricultura e pescas	47,5	58,2	39,3	X	M	-52,5	0,6
<b>93.</b> Trabalhadores não qualificados - minas, construção civil e obras públicas, indústria transformadora e transportes	23,6	28,3	36	M	M	-18,9	1,8
<b>Média geral</b>	<b>44,1</b>	<b>45,3</b>	<b>47,5</b>			<b>8,6</b>	<b>79,8</b>

Legenda: 0-20% de taxa de feminização = MM; 20-40 = M; 40-60 = X; 60-80 = F; 80-100 = FF.

Fonte: ILOSTAT, Annual data, Employment by sex and occupation – selected ISCO level 2 (cálculos próprios).

TABELA II – Taxas de feminização das profissões 2011-2016 (%)

Profissões (International Standard Classification of Occupations 2008)	2011	2016	Varição Emprego 2011-2016	Peso no emprego 2016
11. Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes superiores da Administração Pública e de organizações especializadas, diretores e gestores de empresas	15,4	22,2	38,5	0,4
12. Diretores de serviços administrativos e comerciais	38,2	42,9	2,9	0,8
13 Diretores de produção e de serviços especializados	22,7	30,9	13,4	2,4
14 Diretores de hotelaria, restauração, comércio e afins	40,4	39,9	-8,6	3,0
21+24+26 Outros especialistas das atividades Intelectuais-científicas (física, matemática, engenharia, finanças e administrativas, jurídicos, outros)	47,4	51,3	18,2	8,3
22. Médicos, enfermeiros e afins	71,2	72,8	24,6	3,2
23. Professores (todos os níveis)	72,5	73,4	12,3	5,1
25. Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC)	19,0	20,3	181,0	1,3
31+34+35 Outros técnicos e profissionais de nível intermédio (ciências e engenharia, jurídicos e financeiros, TIC, entre outros)	28,1	25,9	15,2	4,5
32. Técnicos e profissionais de saúde, de nível intermédio	63,6	77,1	45,5	1,0
33. Técnicos de nível intermédio – áreas financeira, administrativa e negócios	49,3	53,4	45,3	6,3
41. Empregados de escritório, secretários e afins	77,9	81,2	-26,5	2,9
42. Pessoal de apoio direto a clientes	69,8	67,9	10,4	2,3
43+44. Outro pessoal administrativo (contabilidade, finanças etc.)	42,6	45,0	-5,2	2,4
51. Trabalhadores dos serviços pessoais	67,0	67,1	2,0	4,5
52. Vendedores	64,3	65,7	5,0	7,3
53+54. Outros trabalhadores cuidados pessoais, proteção e segurança	60,0	61,0	5,7	5,6
61. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e produção animal, orientados para o mercado	32,4	27,9	-23,5	2,3
62. Trabalhadores qualificados floresta, pesca e caça, orientados para o mercado	8,7	5,9	-26,1	0,4
63. Agricultores, criadores de animais, pescadores, caçadores e coletores, de subsistência	46,0	37,1	-45,0	3,7
71. Trabalhadores qualificados construção e similares, exceto electricista	0,4	0,5	-34,4	4,1
72+73+75 Outros trabalhadores qualificados da indústria e artífices	30,9	25,1	-13,4	7,2
74. Trabalhadores qualificados em eletricidade e eletrónica	2,7	1,6	-14,7	1,4
81. Operadores de instalações fixas e máquinas	54,4	57,3	17,8	4,3
82 Trabalhadores da montagem	60,6	53,8	-21,2	0,6
83. Condutores de veículos e operadores equipam. móveis	1,6	2,9	-9,5	3,7
91. Trabalhadores de limpeza	95,8	93,5	-17,8	4,7
92. Trabalhadores não qualificados - agricultura, pecuária, pesca e afins	50,0	47,6	16,7	0,5
93. Trabalhadores não qualificados indústria, construção, e transportes	35,1	34,5	-10,3	1,9
94+95+96. Outros trabalhadores não qualificados	66,1	59,1	-10,4	3,6
<b>Média geral</b>	<b>47,5</b>	<b>48,7</b>	<b>-2,8</b>	<b>99,5</b>

Legenda: 0-20% de taxa de feminização = MM; 20-40 = M; 40-60 = X; 60-80 = F; 80-100 = FF.

Fonte: ILOSTAT, Annual data, Employment by sex and occupation - selected ISCO level 2 (cálculos próprios).

### 3. TRAJETÓRIAS DE PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NAS PRINCIPAIS ÁREAS PROFISSIONAIS

#### 3.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA UTILIZADA

Neste ponto faz-se uma caracterização geral do fenómeno da segregação sexual do emprego em Portugal no período 1992-2016, recorrendo aos dados do emprego por profissão, obtidos através do Inquérito ao Emprego do INE e disponibilizados online na base ILOSTAT, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).<sup>5</sup> Uma vez que neste período vigoraram duas versões diferentes da Classificação Internacional das Profissões (ISCO no acrónimo inglês), uma de 1988 (ISCO-88) e outra de 2008 (ISCO 2008), os dados são apresentados separadamente para os subperíodos 1992-2010 e 2011-2016, ao nível dos dois dígitos da nomenclatura. Contudo, os dados gerados durante a vigência da ISCO-88 foram reagrupados pela OIT em categorias que asseguram a máxima comparabilidade possível com a ISCO-08, para aquele nível de agregação. Este exercício é útil na medida em que se pretende uma panorâmica geral para todo o período. Ainda assim, os dados não asseguram comparabilidade estrita, pelo que devem ser interpretados como reveladores de grandes padrões e tendências, não permitindo evidenciar particularidades ou pequenas variações.

Classificámos como ‘profissões masculinizadas’ as que apresentam taxas de feminização inferiores a 40%, como ‘profissões mistas’ as que apresentam taxas entre 40% e 60% e como ‘profissões feminizadas’ aquelas cujas taxas são iguais ou superiores a 60%.

#### 3.2. TENDÊNCIA GERAL PARA A FEMINIZAÇÃO

Os dados mostram o movimento lento, mas sistemático, de feminização do emprego ao longo do período em análise, com a taxa de feminização a aumentar de 44,1% em 1992 para 47,5% em 2010 e 48,7% em 2016. Ou seja, 4,2 p.p. em 25 anos, quando nos 10 anos anteriores tinha aumentado 4,3 p.p (entre 1980 e 1990).

Neste quadro geral são, no entanto, identificáveis padrões sistemáticos de segregação sexual do emprego. É o caso da preponderância esmagadora dos homens nas profissões típicas do operariado industrial (Construção e Obras Públicas, Condução de Veículos e Equipamentos Móveis, Mecânica, Eletricidade e Eletrónica), que apresentam taxas de feminização sempre abaixo de 20%. De entre as profissões masculinizadas merece destaque a dos Especialistas em Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), uma profissão em crescimento muito acelerado, mas cuja taxa de

---

<sup>5</sup> Consultado a 15.12.2017 em [http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/home?\\_adf.ctrl-state=16y8zo86te\\_4&\\_afLoop=1155263360008347#!%40%40%3F\\_adf.ctrl-state%3D16y8zo86te\\_4](http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/home?_adf.ctrl-state=16y8zo86te_4&_afLoop=1155263360008347#!%40%40%3F_adf.ctrl-state%3D16y8zo86te_4).

feminização permanece abaixo de 25%. São também profissões predominantemente masculinas, ainda que menos intensamente, as dos Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, Pecuária e Afins (taxas sempre inferiores a 40%, exceto em 1992, e com tendência decrescente). Cabem ainda nesta categoria os Trabalhadores Não Qualificados da Indústria, Construção e Transportes.

As profissões associadas à decisão económica e política merecem especial referência. Trata-se de uma categoria que foi objeto de profunda reclassificação do primeiro para o segundo subperíodo (ou seja, da ISCO-88 para a ISCO-08). Ainda assim, é manifesto o domínio masculino destas profissões, sobretudo nos lugares de topo da hierarquia: na Administração Pública como na gestão empresarial as respetivas taxas de feminização são sempre inferiores a 30% (exceto um valor anómalo em 2010, logo contraditado em 2011 pela clarificação operada pela ISCO-08). Já num nível hierárquico tendencialmente inferior, as profissões de Diretor e Gerente Empresarial apresentam sistematicamente taxas inferiores a 40%.

Atentando agora nos padrões de predominância das mulheres, sobressaem as atividades ligadas ao cuidado às pessoas e à reprodução social (Limpeza, Serviços Pessoais, Professores e Profissionais de Saúde), que apresentam taxas de feminização acima de 65%. Nas profissões predominantemente femininas, destacam-se ainda as profissões de Apoio Direto a Clientes (Caixas, Rececionistas, etc.), Vendedores e Empregados de Escritório e afins, com taxas acima de 60% e tendência crescente.

No quadro das profissões claramente mistas, destaca-se a de Operadores de Máquinas e Trabalhadores de Montagem, que evoluem no período para a paridade aproximada entre os sexos, configurando um padrão bastante específico da realidade portuguesa (European Commission, 2014).

### 3.3. AS EXCEÇÕES

Não obstante a tendência geral para a feminização do emprego, é possível identificar evoluções de sentido e intensidade diversas. Assinalamos de seguida as mais destacadas, continuando a usar a grelha de análise de três grupos de atividades: masculinizadas, feminizadas e mistas.

Começando pelas profissões muito masculinizadas, é identificável um movimento consistente de feminização na Condução de Veículos e Equipamentos Móveis de 0,5%, nos primeiros anos, para valores acima de 2% em anos recentes. Um movimento de sentido idêntico parece ter ocorrido com a categoria Trabalhadores Não Qualificados da Construção, Indústria e Transportes que, no período em análise, regista um aumento sustentado da feminização de 23,6% em 1992 para 36% em 2010 e 34,5% em 2016. Em conjunto com os Operadores de Máquinas e Trabalhadores de Montagem (cuja taxa

umenta consistentemente de 35,7%, em 1992, para valores superiores a 50% nos últimos anos), estas profissões parecem constituir um espaço de feminização no domínio tradicionalmente masculino que é o do operariado industrial. Este facto seria significativo num quadro em que, no entanto, persiste (ou aumenta) a segmentação de algumas profissões muito técnicas como as dos Mecânicos, Eletricistas e Técnicos de Eletrónica ou, em crescendo, a dos Especialistas em Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Atentando no peso destas categorias no emprego, e respetiva evolução, no entanto, talvez devamos tirar outras conclusões. Na verdade, excetuando a dos Especialistas em TIC, todas estas categorias têm um fraco peso no emprego e estão em clara perda ao longo do período analisado. A única exceção é a dos Condução de Veículos e Equipamentos Móveis, que cresceu entre 1992 e 2010, mas diminuiu 9,5% entre 2011 e 2016. Podemos estar em face de empregos que se têm tornado menos atraentes para os homens em face de outras oportunidades que têm surgido no mercado de trabalho. No caso da condução, temos assistido a políticas consistentes de empresas que passaram a contratar mulheres para esses postos. É o caso das empresas de transportes de passageiros que consideram que as motoristas têm melhor relação com as pessoas que transportam. Ou seja, mobilizam as 'qualidades' naturais associadas à feminilidade.

No âmbito das profissões de topo da decisão económica e política ocorreu também um movimento lento de feminização, notório a partir de meados da primeira década deste século, que terá ficado a dever-se, em grande medida, aos debates em torno dos inconvenientes desta situação e das medidas a adotar para assegurar maior presença feminina na gestão empresarial de topo, por um lado, e na adoção de legislação promotora da participação das mulheres em lugares de decisão política, por outro. Acresce que a consistente acumulação de capital humano das mulheres nas carreiras técnicas superiores da Administração Pública torna mais estreito o recrutamento masculino para cargos de topo. Já no que respeita aos lugares de topo no setor empresarial, é amplamente conhecido que o movimento de feminização tem sido praticamente inexistente. Contudo, nos lugares de decisão intermédia do setor empresarial o movimento de feminização é muito marcado. No período de 1992 a 2010 a presença feminina saltou de 0% para mais de 35% nas Direções de Produção e afins e de 17,2% para 33,3% noutras Direções Departamentais das Empresas. A malha mais fina de categorização da ISCO-08 permite perceber com maior detalhe os contornos deste movimento de feminização nas profissões de decisão de nível intermédio. Assim, a presença feminina tende para 40% nas áreas Administrativa e Comercial e nos ramos da Hotelaria, Restauração e Comércio, baixando para valores em torno de 30% na Produção e Outros Serviços Especializados. Esta transformação constitui a perfeita

ilustração do fenómeno do “teto de vidro” – o nível intermédio parece ser o limite máximo de ascensão possível para as mulheres. Também podemos falar da síndrome das “paredes de vidro”, ao verificarmos a concentração das mulheres em certas áreas e departamentos das organizações.

Nas profissões mais moderadamente masculinizadas, revela-se um movimento sistemático de reforço da presença masculina nos Agricultores e Pecuários ao longo do período (de cerca de 50% em 1992 para cerca de 65% em 2010 e 2016).

Nas profissões feminizadas foi generalizado o reforço da feminização, mas a ritmo lento. Embora tal pareça não ter acontecido com os Técnicos Intermédios de Saúde no período 1992-2010, trata-se de uma categoria em que a ocorrência de reclassificações profissionais (na Enfermagem, nomeadamente) confunde a análise. Na verdade, os números para o período 2011-2016 manifestam claramente o reforço da feminização. Entre as restantes, os aumentos mais pronunciados ocorrem nos Vendedores (de 49,1%, em 1992, para 65,7% em 2016) e no Pessoal de Apoio Direto a Clientes (de 57,5% para 67,1%). Nas profissões muito qualificadas, a dos Profissionais de Saúde é a que regista maior aceleração da feminização, sustentada no reforço das mulheres nas Profissões Médicas: de 47,6%, em 1992, para 69,6% em 2010 e 72,8% em 2016.

No grupo de profissões mistas, as incluídas na categoria de Outros Trabalhadores Não Qualificados, com taxas de 58,8%, em 1992, e 47% em 2010, parecem ter atenuado a sua feminização (no segundo subperíodo os valores, não comparáveis, baixam de 66,1%, em 2011, para 59,1% em 2016). Tendência inversa aconteceu, como já referido, com operadores de máquinas e trabalhadores da montagem.

#### **4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

A análise conjunta dos indicadores apresentados faz sobressair a reemergência dos tradicionais fatores de polarização do emprego em função do sexo, progressivamente recalibrados pela crescente participação das mulheres no emprego e pela sua predominância nos diplomados de nível superior. Assim, é notória a rápida feminização dos Especialistas e Profissionais da Saúde, um setor tipicamente associado ao cuidado às pessoas e em reforço no emprego total devido ao envelhecimento da população e à evolução do poder de compra médio. Ao mesmo tempo assiste-se também ao reforço da presença feminina nas profissões de nível intermédio dos Cuidados Pessoais e do Atendimento Direto a Clientes. No polo oposto, parece resistir à feminização o emprego técnico especializado nas áreas mais diretamente associadas às grandes transformações tecnológicas estreitamente associadas à produção, como sejam os Especialistas em TIC, a categoria profissional em mais rápido crescimento. Ainda de notar a resiliência da predominância masculina nos níveis superiores da Administração

pública e privada, incluindo legisladores, apesar da forte feminização dos quadros superiores em níveis com menor poder decisório e da legislação impulsionadora da presença feminina em cargos de decisão política adotada em Portugal nos últimos anos. Esta última tendência parece ser, aliás, o principal polo de miscigenação sexual do emprego, exemplificado pela tendência para a natureza ‘mista’ de categorias como a de Especialistas de Profissões Intelectuais e Científicas e Diretores de Serviços Administrativos e Comerciais. A este reforço das mulheres mais escolarizadas em profissões de decisão intermédia e/ou especialidade científica, consonante com a sua crescente formação superior, parece contrapor-se o reforço masculino nestas mesmas áreas profissionais, mas em níveis hierárquicos inferiores (Profissionais e Técnicos de Nível Intermédio de Gestão e Administração).

Se repararmos nas alterações no grau de feminização, no período 1992-2010, apresentado na Tabela I, da categoria F (taxa de feminização entre 60 e 80%) para FF (taxa de feminização de 80% ou mais), verificamos que não há nenhuma em que a alteração vá no sentido de reforço da feminização – com efeito, em 2010, apenas uma das categorias mais desqualificadas (Pessoal de limpeza, Lavadeiras, Engomadores e Trabalhadores similares) se mantém na categoria FF. Parece, pois, que se atingiu um patamar de estagnação da feminização. Isso é também notório no período 2011-2016 (Tabela II), em que 13 das 30 profissões registam diminuição da feminização. Por outro lado, nas profissões com composição equilibrada, à partida, o reforço da feminização ocorreu sobretudo em dois tipos de profissões – as de nível intermédio e as técnico-científicas de determinadas áreas. Este abrandamento do aumento da feminização leva algumas autoras a considerar que a corrente para a igualdade de género estagnou (ver no caso dos Estados Unidos da América: England, 2010 e 2011; no caso do Canadá: Guppy e Luongo, 2015). Vejamos outros aspetos desta corrente.

Para Paula England (2010; 2011), a “revolução de género” tem sido assimétrica, na medida em que as mulheres têm mudado mais do que os homens. Segundo a autora, isso deve-se ao facto de os homens terem menos incentivos para mudar para as profissões marcadamente femininas, porque estas são desvalorizadas em termos do reconhecimento da respetiva qualificação, e sobretudo, são mal remuneradas. A estes desincentivos acresce ainda a hostilidade a tal escolha por parte da comunidade e da família, que tendem a considerar as profissões do cuidado mais próprias das mulheres do que dos homens. Ao invés, as mulheres, apesar de também enfrentarem a discriminação das entidades empregadoras e a resistência de colegas de trabalho nas áreas profissionais mais masculinizadas, especialmente as que envolvem trabalho manual e com tecnologias, têm um forte incentivo para decidir travar essa batalha, dados os benefícios das profissões e setores mais regulados, com representação

sindical mais forte, melhores condições de trabalho e melhores remunerações. Este quadro interpretativo permite compreender a razão pela qual o movimento generalizado de integração das mulheres em profissões tradicionalmente masculinizadas não é acompanhado de movimento inverso.

Importa então perceber a razão pela qual o mercado penaliza tanto as profissões mais feminizadas. Na esteira do que tem vindo a ser argumentado por muitas autoras e autores, Romero e Pérez (2016) consideram que a desvalorização das tarefas de prestação de cuidados, tradicionalmente assumidas pelas mulheres como trabalho não pago, foi transposta para as profissões predominantemente femininas, como sejam a enfermagem, a docência, a culinária, a limpeza e todo o tipo de serviços pessoais. O fundamento da desvalorização subjacente às práticas do mercado é que estas competências são naturais, não adquiridas, meramente decorrentes da feminilidade, e, como tal, não suscetíveis de serem avaliadas como parte do capital humano de quem as possui (Kergoat apud Ferreira, 2004). Outra razão prende-se com o facto de as pessoas poderem obter estes cuidados gratuitamente, através das redes familiares e comunitárias. A negação das qualificações específicas combinada com a forte concorrência (informal) permite ao mercado aproveitar a debilidade estrutural e a fraca organização da economia do cuidado para não remunerar melhor este tipo de atividade profissional.

Importa, no entanto, estabelecer algumas distinções nesta análise, uma vez que algumas das profissões em causa são reconhecidas como qualificadas, nomeadamente a enfermagem e a docência. Rachel Dwyer considera que o conjunto destas profissões pode ser dividido em duas categorias – cuidadoras e reprodutivas. Nas primeiras incluem-se a prestação de cuidados a pessoas idosas, crianças, com deficiência, doentes, etc., contribuindo para a sua saúde, bem-estar e desenvolvimento. Sendo cuidados dispensados em interações face a face, as pessoas que as executam devem ser dotadas de competências que façam delas boas ouvintes, boas comunicadoras e boas pedagogas. Nas segundas, as reprodutivas, incluem-se as tarefas diárias de apoio à vida, como sejam a alimentação, o trabalho doméstico e a manutenção das casas, que exigem mais trabalho físico e menos interação interpessoal (Dwyer, 2013: 395). A autora defende que a prestação de cuidados (care work) contribuiu para a polarização do emprego na medida em que determinou o crescimento das profissões mais qualificadas (enfermagem e docência) e das mais desqualificadas (limpezas, cozinha). Nesta linha de argumentação, o peso crescente do emprego na prestação de cuidados é um constituinte central da economia atual, o que permite à autora sublinhar a não exclusividade da determinação da reestruturação dos mercados de trabalho à revolução tecnológica ou aos fatores institucionais e acusar outras teorias de invisibilizarem a

importância da economia do cuidado, na medida em que sobrevalorizam fatores como o conhecimento, a criatividade, a tecnologia ou os serviços em geral.

Os fatores que mais contribuem para o crescimento da economia do cuidado são, evidentemente, a sua natureza resistente à globalização (são serviços de proximidade, essencialmente) e a maior participação das mulheres no mercado de trabalho em regime integral mas, também, o discurso que de forma crescente desvaloriza a qualidade dos cuidados prestados informalmente, advogando a sua profissionalização. Assistimos assim ao paradoxo de, ao mesmo tempo que (finalmente) são reconhecidas as competências necessárias à prestação de cuidados, se afirmar que só podem ser adquiridas, aprendidas, treinadas e certificadas no sistema educativo e de formação. As mulheres têm respondido a este desafio paradoxal, procurando de forma ativa os certificados exigidos pelo mercado, como demonstra a crescente oferta e procura de cursos de formação em áreas como a de prestação de cuidados a pessoas idosas e a dependentes. Quanto às profissões mais qualificadas, a sua elevada taxa de feminização tem duas causas principais: a elevada feminização dos cursos superiores que lhes dão acesso, na sequência do maior sucesso das raparigas no ensino secundário (incluindo nos exames finais), em contraste com as menores classificações e maiores taxas de abandono precoce da escola por parte dos rapazes. Uma vez que a titularidade do diploma e a classificação final obtida são determinantes no acesso a estas profissões, perde qualquer legitimidade a ideia de que o desempenho destas profissões não requer qualificações específicas. Dado que o emprego nestas profissões ocorre, em grande medida, na administração pública, como é o caso da medicina, a sujeição das mulheres a práticas discriminatórias de recrutamento é menor do que a que caracteriza o setor privado.

A distinção entre trabalho de cuidado e trabalho reprodutivo permite compreender os diferentes ritmos e níveis de feminização, mas, ao mesmo tempo, conduz-nos à interrogação sobre as razões pelas quais as mulheres, em geral, apesar das suas elevadas credenciais escolares, continuam a optar por profissões que se enquadram no perfil da feminilidade tradicional (especialmente saúde e educação), não optando por áreas profissionais mais identificadas com a masculinidade como sejam as engenharias. Na verdade, umas como outras, eram afinal muito pouco abertas às mulheres até há poucas décadas atrás.

Uma hipótese explicativa, sugerida por England (2010, 2011), para a elevada taxa de feminização de áreas como a medicina, o direito e a gestão, a ser explorada em futura investigação, é que o desejo de mobilidade social toma, em geral, a situação da geração anterior como referência. No caso das raparigas, mas também dos rapazes, como alguns estudos têm vindo a mostrar, o nível de escolaridade da família de origem,

e especialmente das mães, influencia fortemente as escolhas escolares e profissionais. Assim, as jovens cujas mães possuem um diploma de ensino superior, a sua ambição leva-as a optar por áreas tradicionalmente masculinas, como a carreira académica, a medicina, o direito e a gestão, porque há uma probabilidade de as suas mães já terem atingido o máximo de mobilidade social em carreiras de nível superior muito feminizadas, como o ensino, a enfermagem e o serviço social. Ou seja, elas têm que transgredir a norma social vigente para progredirem (England, 2010: 149), contribuindo assim para a dessegregação do mercado de trabalho. Este processo remete-nos, pois, para a hipótese proposta por Virgínia Ferreira no seu texto de Portugal: um retrato singular (1993) de que as posições que as mulheres ocupam nas profissões técnico-científicas resultam de uma especial intersecção entre as relações sociais de classe e as relações sociais de sexo.

A outra face da representação que caracteriza as mulheres como especialmente competentes na comunicação interpessoal e na capacidade para transmitir uma boa imagem das organizações, com profissionalismo, simpatia e eficácia (nomeadamente na economia do cuidado, mas também em outras áreas de serviços, como as vendas), é a da sua representação como “pouco tecnológicas” (de acordo com, por exemplo, Faulkner, 2002; Sørensen, 2002). Esta explicação é consonante com o fraco nível de feminização das profissões de recorte mais tecnológico, como sejam as das TIC. O estudo de Ferreira (2004), em linha com muitos outros, mostrou que as tecnologias fazem parte da gramática das relações sociais de sexo enquanto símbolos e práticas, moldando de algum modo a formação das identidades sexuadas.

No que respeita às dificuldades de acesso ao operariado industrial, não é despiciendo o facto de o treino ser frequentemente feito no posto de trabalho. Ou seja, é necessário primeiro aceder ao posto, para depois receber a formação e o treino. As mulheres defrontam-se então com a resistência dos pares masculinos (com a condescendência das entidades empregadoras), apostados em defender aquele tipo de trabalho, fortemente dependente das capacidades físicas, como símbolo da sua masculinidade. Os homens encontram neste tipo de trabalho e no respetivo ambiente homosocial fundamentos para a construção da sua masculinidade. Já para as mulheres, desempenhar este tipo de tarefas significa a sua masculinização, à qual a maioria também resiste, defendendo a sua feminidade. Neste quadro, a considerável (e crescente, no período analisado) feminização das profissões de Operadores de Máquinas e Trabalhadores de Montagem, em Portugal, constitui uma especificidade para cuja explicação se podem combinar também fatores associados ao padrão de especialização industrial do país com fatores associados às normas culturais de género. De facto, a resiliência de ramos de atividade industrial tradicionais (vestuário, calçado,

metalomecânica ligeira), cuja competitividade se baseia em baixos salários, acomoda bem o recrutamento de um operariado feminino, com baixas remunerações. Tanto mais quanto as produções em causa são muito próximas das esferas de atividade tipicamente femininas (como a costura, a engomadoria, etc.) e algumas das tarefas (como a montagem de pequenas peças ou componentes) convocam competências tidas como inatas nas mulheres (paciência, atenção à estética e ao detalhe).

## **CONCLUSÃO**

Ao longo do período analisado, a segregação sexual do emprego agravou-se, o que é claramente mostrado pelo Índice de Dissemelhança. Na análise do comportamento de alguns dos fatores com influência neste fenómeno, identificou-se um conjunto de grandes transformações no emprego com efeitos no agravamento da segregação como sejam: a diminuição do peso da agricultura, o aumento do trabalho a tempo parcial, a feminização das profissões técnico-científicas e, sobretudo, a terciarização (na qual predominam profissões associadas ao trabalho reprodutivo e do cuidado). Concluímos também que o ritmo de feminização tem abrandado nas profissões mais feminizadas e praticamente estagnado nas menos feminizadas, em especial nas de perfil mais tecnológico.

A lógica da segregação sexual sofre deslocações e recomposições sucessivas, por entre as mudanças verificadas nas políticas de gestão de pessoas (recrutamento e promoção) das organizações, mas também por influência das transformações ao nível das identidades e, portanto, da oferta de trabalho. A natureza estrutural destas dificulta mudanças rápidas nos processos de dessegregação do emprego.

## **LINA COELHO**

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra | Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra  
Colégio de São Jerónimo, Largo D. Dinis, Apartado 3087, 3000-995 Coimbra, Portugal  
Contacto: lcoelho@fe.uc.pt

## **VIRGÍNIA FERREIRA**

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra | Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra  
Colégio de São Jerónimo, Largo D. Dinis, Apartado 3087, 3000-995 Coimbra, Portugal  
Contacto: virginia@fe.uc.pt

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina (2009), Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. Report by the European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues, European Communities, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Consultado a 10.12.2017, em [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm).
- Blackwell, Louisa (2001), "Women's Work in UK Official Statistics and the 1980 Reclassification of Occupations", *Journal of the Royal Statistical Society*, 164, part 2, 307-325. DOI: [10.1111/1467-985X.00204](https://doi.org/10.1111/1467-985X.00204).
- Bradley, Harriet (1989), *Men's Work, Women's Work*. Cambridge: Polity Press.
- Dwyer, Rachel E. (2013), "The Care Economy? Gender, Economic Restructuring, and Job Polarization in the U.S. Labor Market", *American Sociological Review*, 78(3), 390-416. DOI: [10.1177/0003122413487197](https://doi.org/10.1177/0003122413487197).
- Emerek, Ruth; Figueiredo, Hugo; González, Pilar; Gonäs, Lena; Rubery, Jill (2003), Indicators on Gender Segregation. Porto: Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa/Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Consultado a 17.12.2017, em <https://core.ac.uk/download/pdf/6379134.pdf>.
- England, Paula (2010), "The Gender Revolution: Uneven and Stalled", *Gender & Society*, 24, 149-166. Consultado a 10.01.2018, em <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243210361475>.
- England, Paula (2011), "Reassessing the Uneven Gender Revolution and its Slowdown", *Gender & Society*, 25(1), 113-123. DOI: [10.1177/0891243210391461](https://doi.org/10.1177/0891243210391461).
- Eurofound (2013), *Women, Men and Working Conditions in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2014), *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: [10.2838/748887](https://doi.org/10.2838/748887).
- Faulkner, Wendy (2002), *Women, Gender in/and ICT: Evidence and Reflections from the UK. Strategies of inclusion: Gender and the information society (SIGIS)*. Edinburgh: European Commission Information Society and Technology (IST) Programme.
- Ferreira, Virgínia (1993), "Padrões de segregação das mulheres no emprego – Uma análise do caso português no quando europeu", in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: um retrato singular*. Porto: Edições Afrontamento, 231-257.
- Ferreira, Virgínia (2004), "Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal". Tese de Doutoramento apresentada na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.
- Guppy, Neil; Luongo, Nicole (2015), "The Rise and Stall of Canada's Gender-Equity Revolution", *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 52(3), 241-265.

- INE (1997), “População empregada (Série 1992 – N.º) por sexo e profissão; anual”. Consultado a 15.01.2018, em [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0001649&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001649&contexto=bd&selTab=tab2).
- INE (2010), “População empregada (Série 1998 – N.º) por sexo e profissão; anual”. Consultado a 15.01.2018, em [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0000494&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0000494&contexto=bd&selTab=tab2).
- INE (2014), “População empregada (Série 2011 – N.º) por sexo, profissão e regime de duração do trabalho; anual”. Consultado a 15.01.2018, em [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0006152&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006152&contexto=bd&selTab=tab2).
- PORDATA (s. d.), “Diplomados do sexo feminino no ensino superior: total e por área de educação e formação”. Consultado a 15.01.2018, em <https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+do+sexo+feminino+no+ensino+superior+total+e+por+%c3%a1rea+de+educa%c3%a7%c3%a3o+e+forma%c3%a7%c3%a3o-224>.
- Romero, Mary; Pérez, Nancy (2016), “Conceptualizing the Foundation of Inequalities in Care Work”, *American Behavioral Scientist*, 60(2), 172-188. DOI: [10.1177/0002764215607572](https://doi.org/10.1177/0002764215607572).
- Rubery, Jill; Smith, Mark; Fagan, Colette (1999), *Women’s Employment in Europe. Trends and Prospects*. London: Routledge.
- Santos, Boaventura de Sousa (org.) (1993), *Portugal: um retrato singular*. Porto: Edições Afrontamento.
- Sørensen, Knut H. (2002), “Love, Duty and the S-Curve: An Overview of Some Current Literature on Gender and ICT”, in Knut H. Sørensen; James Stewart (orgs.), *Digital Divides and Inclusion Measures. A Review of Literature and Statistical Trends on Gender and ICT*, STS Report 59. Trondheim: NTNU – Centre for Technology and Society, 1-36.
- Uppal, Sharanjit; LaRochelle-Côté, Sébastien (2014), “Changes in the Occupational Profile of Young Men and Women in Canada”, *Insights on Canadian Society*. Statistics Canada, 1-13 April. Consultado a 15.01.2018, em <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2014001/article/11915-eng.htm>.