

Um estudo sobre a influência do género em funções tradicionalmente masculinas e femininas

Ana Pinto¹, Sara Morgado Nunes², Rui Fazenda³

¹ Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova, Instituto Politécnico de Castelo Branco, Portugal, E-mail: anapinto@ipcb.pt

² Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova, Instituto Politécnico de Castelo Branco, Portugal, E-mail: sara@ipcb.pt

³ Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova, Instituto Politécnico de Castelo Branco, Portugal, E-mail: ruijfazenda@gmail.com

Resumo: Apesar das diferentes alterações que têm vindo a ocorrer na sociedade continuamos a assistir às desigualdades de género, nomeadamente no campo do trabalho. Do mesmo modo que as mulheres quando ingressam em áreas tipicamente masculinas, também os homens quando incorporam profissões tipicamente femininas enfrentam um conjunto de estereótipos de género. Com o objetivo de perceber como o percurso profissional dos trabalhadores é influenciado pelo seu género, desenvolveu-se um estudo nas secções de talho e peixaria de uma cadeia de hipermercados em Portugal. Os resultados obtidos confirmaram a existência de associações estatisticamente significativas entre o género dos trabalhadores e a secção onde trabalham, a antiguidade na função desempenhada, o tipo de contrato, a função desempenhada e a ocupação de cargos de chefia. Encontraram-se ainda diferenças no que respeita às variáveis em análise nas várias regiões do país. Estes dados levam-nos a concluir que estamos perante um processo de “feminização” de funções definidas no masculino mas o inverso não está a acontecer, pelo menos, com o mesmo ritmo.

Palavras-chave: Género; divisão sexual do trabalho.

A study on the influence of gender on roles traditionally male and female

Abstract: Despite the various changes that have taken place in our society we are still seeing gender inequalities, particularly in the work field. Just as women when they get into typically male areas, also when men embody typically female professions face a set of gender stereotypes.

In order to understand how the career development of employees is influenced by their gender, a study developed in butcher and fishmonger sections of a chain of hypermarkets in Portugal. The results confirmed the existence of statistically significant associations between gender and section where workers work, seniority in the task being performed, the contract type, the function performed and the occupation of leadership positions. We also found differences in the variables analyzed in the various regions of the country.

These data lead us to conclude that this is a process of “feminization” of functions defined in the male but the reverse is not happening, at least at the same pace.

Keywords: Gender; sexual division of labor.

Introdução

As transformações demográficas, culturais e sociais que têm vindo a ocorrer na sociedade interferiram no aumento do trabalho feminino levando, também, a mudanças no contexto das profissões tradicionais e ocasionando a inserção feminina nesses campos de trabalho.

Não obstante a grande discriminação do trabalho feminino, as mulheres conseguiram ao longo da história, e sobretudo a partir de meados do século XX, conquistar o seu espaço. Contudo, e apesar dos ganhos decorrentes desta situação a divisão sexual do trabalho continua a existir. No atual mercado de trabalho continuamos a perceber que é mais comum e aparentemente mais aceitável que as mulheres ingressem em profissões masculinas do que os homens ingressem em profissões femininas. Tanto assim é que, com maior facilidade, encontramos vasta literatura sobre as dificuldades e os feitos alcançados pelas mulheres que integram profissões ditas masculinas e poucos são os estudos que salientam a dificuldade ou exclusão dos homens das ocupações consideradas femininas (Lupton, 2006). Apesar destas dificuldades os homens têm vindo a explorar novas opções de trabalho e a repensar os estereótipos dos papéis de género tradicionais. Sendo assim, algumas questões de género que interessavam principalmente às mulheres são agora também as preocupações dos homens (Lloyd-Jones, Bass & Jean-Marie, 2014).

O interesse sobre as questões de género é uma questão amplamente abordada pela literatura e os diversos autores apontam para que o género não assenta apenas no indivíduo, mas também nas organizações e nas instituições que compõem a nossa sociedade (Amâncio, 1998; Chies, 2010; Loureiro & Cabral Cardoso, 2008; Pinto, 2003).

Assim, verificamos que tanto os trabalhadores/as quanto as organizações se apropriam e/ou instrumentalizam habilidades adquiridas através da socialização de género. Pelo que, se o género é estruturante do mundo do trabalho, o mundo do trabalho também constitui o género e as hierarquias sexuais levando a uma acentuação e hierarquização das diferenças.

1. Diferenças entre género e sexo

Sempre que nos referimos ao ser e ao modo de ser de um determinado indivíduo estamos a referir-nos ao seu sexo e ao seu género, respetivamente. De facto, as palavras sexo e género são frequentemente utilizadas como sinónimas mas na realidade têm diferentes significados.

Diferentes autores (Ogunleye & Babatola, 2013; Pinto, 2000; Reskin & Padavic, 1994; Staggenborg, 1998; Stoltz-Loike, 1992), referem que o termo sexo deve ser usado para uma classificação baseada na biologia. O sexo biológico depende dos cromossomas da pessoa e é expresso nos seus genitais, nos órgãos internos reprodutivos e hormonais.

Em contraste, género, expressa a classificação que as sociedades construíram para exaltar as diferenças entre o masculino e o feminino e para sustentar a desigualdade dos sexos. O termo género alude apenas a um aspeto de linguagem – pronome ele/ela, contudo, tanto as feministas como os académicos apropriaram-se dele para se referirem à organização social da relação entre os sexos. Daí que, as características do género não sejam uma consequência natural das diferenças entre homens e mulheres mas sim de um

constructo social e cultural (Johansson, 1998; Pinto, 2003; Potuchek, 1997; Price, 1997; Staggenborg, 1998; Stoltz-Loike, 1992; Zvonkovic, Greaves, Schmiede & Hall, 1996).

O conceito de género ajuda-nos a explicar muitos dos comportamentos manifestados pelos homens e pelas mulheres, bem como os problemas e as dificuldades que enfrentam na sociedade. As relações de género e as suas categorias são fundamentais na estrutura e interação social. Na realidade todas as instituições sociais são construídas com base no género, pelo que verificamos que trabalhadores e trabalhadoras, homens e mulheres desempenham diferentes papéis.

De facto, é a partir da observação e do conhecimento das diferenças sexuais que a sociedade cria ideias sobre o que é um homem e o que é uma mulher, o que é o masculino e o que é o feminino, ou seja, as chamadas representações de género. A partir daqui estabelecem-se também as ideias de como deve ser a relação entre homem e mulher, a relação entre as mulheres e a relação entre os homens. Desta forma, a sociedade cria relações de género, isto é, o feminino e o masculino que são considerados opostos e também complementares. Além disso, masculino e feminino têm valores diferentes em diferentes sociedades e, frequentemente, o masculino tem mais valor. Por esta razão as relações de género produzem uma distribuição desigual de autoridade, de poder e de prestígio entre as pessoas de acordo com o seu sexo.

As atitudes relacionadas com os papéis de género resultam da complexa interação entre as influências sociais, culturais, étnicas, religiosas, políticas e familiares. O género afeta os mais diversos aspetos da vida incluindo o acesso aos recursos, o estilo de interação entre os indivíduos, a autoavaliação, a espiritualidade, a forma de lidar com o stress e as expectativas dos outros (Ogunleye & Babatola, 2013).

É igualmente de salientar que o género é um processo dinâmico e que é realçado por Potuchek, ao afirmar que *"A importante agitação verificada no sistema poderá variar ao longo do tempo e do espaço, mas, de acordo com a teoria da construção do género, o sistema de género continua a ser construído e reconstruído porque o género é, por definição, um processo"* (Potuchek, 1997:24).

Em suma, como refere Almeida (1995) as características do género não são uma consequência das diferenças entre homens e mulheres, mas sim de uma construção social e cultural.

1.1. Carreiras de Género e Estereótipos

Tendo em conta o mundo globalizado em que vivemos e a necessidade de inovação constante que os mercados reclamam as questões de género, a par de outras questões como por exemplo a raça e a etnia, são questões fundamentais a ter em conta nas iniciativas que visam reconhecer e aceitar a diversidade no mercado de trabalho (Lloyd-Jones, Bass & Jean-Marie, 2014).

A discriminação profissional é um problema feminino, bem como masculino, pois ambos os sexos experienciam estereótipos negativos quando se afastam dos seus campos sexuais tido como culturalmente aceites. Contudo, com a entrada das mulheres na força de trabalho e em algumas atividades tradicionalmente reservadas aos homens temos vindo a assistir a um ajustamento nos papéis de género.

Os estereótipos de género são não só complexos como paradoxais, na medida em que temos necessidade de os conhecer para que determinada situação faça sentido e, ao

mesmo tempo e pela mesma razão, é necessário dissolvê-los para que se possa proceder a uma mudança na realidade organizacional (Johansson, 1998).

A segmentação das tarefas numa sociedade não é feita ao acaso, atende a uma estrutura e organização e o género é um elemento que determina a divisão de papéis na sociedade. Por esta razão a divisão sexual do trabalho é um constructo social. O trabalho executado pelas mulheres e pelos homens reflete a definição cultural dos papéis mais do que as necessidades biológicas. Segundo Jacobs (1989) uma evidência desta tese são os estudos transnacionais que comparam o trabalho executado por mulheres e homens e que indicam que o trabalho executado por um homem num determinado local é frequentemente desempenhado por mulheres noutros locais. Daí que este tipo de evidências indique que uma determinada função possa ser considerada perfeitamente natural e apropriada para as mulheres numa sociedade é também perfeitamente natural e apropriada para os homens numa outra sociedade. Sendo assim, não existe uma segregação sexual universal ao longo de todas as formas de organização social.

A maneira pela qual homens e mulheres são avaliados em termos de carreira parece estar fortemente relacionada com o papel de género e normas da nossa sociedade. As características de personalidade muitas vezes atribuídas aos homens não são as mesmas atribuídas às mulheres, criando uma série de regras complexas de como homens e mulheres devem agir. Esta crença transformou-se num pensamento de que cada sexo tem características inatas para o desenvolvimento de determinados papéis - são os chamados estereótipos de género. Por estereótipos entende-se as imagens fixas das características ou comportamentos de certos segmentos da sociedade.

A escolha de uma profissão já não é necessariamente uma decisão para toda a vida. Ainda assim, esta continua a ser uma das grandes responsabilidades com que os indivíduos se deparam, pois esta opção tem implicações não só no plano profissional, mas influencia também outras dimensões da vida, nomeadamente, o lazer, a família, a participação na vida pública, as atividades domésticas, entre outras. De acordo com Saavedra (2009), é importante que a escolha de uma atividade profissional seja feita com o mínimo de constrangimentos pessoais e sociais. Segundo a autora, é fundamental que quando o indivíduo faz esta opção deva ter total consciência dos seus interesses e aptidões e dos aspetos que valoriza numa profissão. Simultaneamente deve também equacionar os aspetos aos quais dá mais importância fora do contexto profissional, como por exemplo o tempo disponível para amigos e hobbies, e, por fim, o tipo de barreiras que terá de ultrapassar para que a sua opção seja a mais livre possível. Pois, é precisamente o género que mais se destaca *“como uma das barreiras que mais limita a liberdade de escolha dos e das jovens, em termos escolares e profissionais, influenciando a forma como concretizam as suas decisões ao longo do ciclo de vida”* (Saavedra, 2009:121).

Apesar das diferentes alterações que têm vindo a ocorrer na sociedade continuamos a assistir às desigualdades de género sobretudo no campo do trabalho. As diferenças de oportunidades entre mulheres e homens estão assentes em estereótipos de género que têm legitimado, ao longo dos tempos, a supremacia dos homens face às mulheres. Exemplo disso é o facto de mesmo quando as mulheres têm acesso às carreiras que se inserem num campo profissional estereotipado como masculino, elas continuam a ser vistas como menos competentes ainda que demonstrem os mesmos níveis de competência (Foschi, 2009).

Todavia, não são apenas as mulheres as únicas a ser alvo de discriminação no mercado de trabalho, também os homens sentem este tipo de discriminação quando se

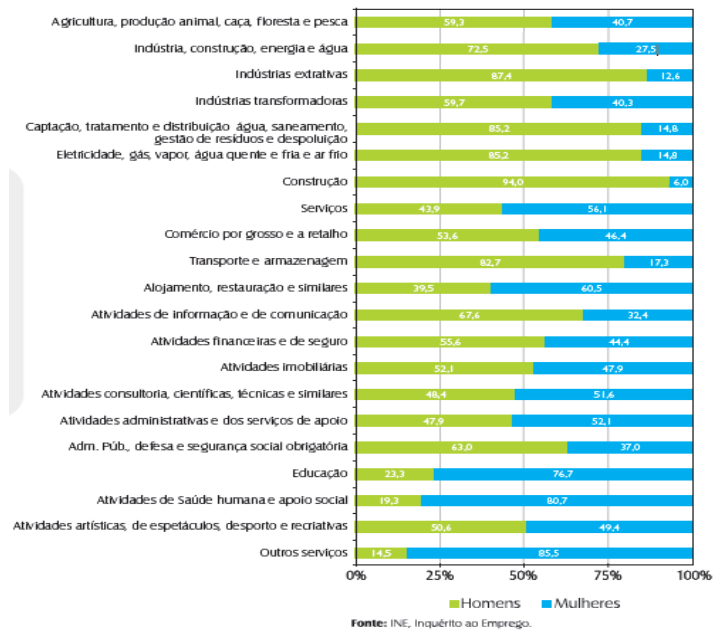
inserir em áreas ou profissões tipicamente femininas. Tal como acontece às mulheres quando ingressam em áreas tipicamente masculinas, também os homens quando incorporam profissões tipicamente femininas, são vistos como menos competentes do que os seus colegas de trabalho do sexo feminino, independentemente do seu nível de habilidades (Evans & Frank, 2003). Sendo assim, os homens continuam sub-representados em muitos campos das carreiras tipicamente femininas. Na verdade, os homens são menos suscetíveis de entrar em áreas femininas do que as mulheres de entrarem em campos masculinos (Lupton, 2006). Este facto pode dever-se à ideia de que os homens que aceitam um trabalho visto como feminino estão a dar um passo atrás no seu status. Assim, as evidências sugerem que os homens muitas vezes enfrentam estereótipos negativos em profissões consideradas femininas. Contudo, também é possível perceber que quando a opção vocacional dos indivíduos do sexo masculino está direcionada para profissões consideradas tradicionalmente femininas é comum nestes casos que os homens ascendam rapidamente na carreira e ocupem lugares de chefia, quer no mundo académico, quer na esfera empresarial (Saavedra, 2009).

Em virtude destas diferenças as mulheres continuam a evitar atividades no âmbito das ciências designadas exatas, principalmente, Física, Matemática, Informática e Engenharias, orientando as suas escolhas para áreas associadas às letras ou onde a dimensão do "cuidar dos outros" seja o ponto fulcral, como o caso da Psicologia, Ciências, Enfermagem, Medicina ou Serviços Sociais.

Portugal é também exemplo desta distribuição de género pelas diferentes áreas profissionais, tal como podemos verificar no quadro da figura 1, o qual foi retirado do estudo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e é referente ao ano de 2011. Com base na análise do quadro podemos confirmar, tal como é indicado na literatura, que as mulheres predominam amplamente nos setores de Outros Serviços (85,5%); Atividades de saúde humana e apoio social (80.7%), Educação (76.7%), Alojamento, restauração e similares (60.5%). Por seu lado, os homens predominam nos setores da Construção (94%), Indústrias Extrativas (87.4%), Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (85.2%), Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (85.2%); Transporte e Armazenagem (82.7%), Atividades de Informação e de Comunicação (67.6%), Administração Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória (63%).

Quanto aos diferentes significados atribuídos ao masculino e ao feminino no mundo do trabalho verificamos que as profissões conotadas como femininas tendem a ser desvalorizadas, sugerindo, desta forma, que o mesmo trabalho desempenhado por homens ou por mulheres tem um significado diferente. Sendo que, a segregação ocupacional é vista tanto como a causa como o efeito da desvantajosa participação da mulher no mercado de trabalho (Burchell, 1996).

Fig. 1 - População empregada, por setores de atividade (2011)



Fonte: Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2011.

Nesse sentido, a dificuldade das mulheres atingirem os lugares cimeiros das organizações e acederem ao mesmo estatuto profissional dos homens persiste, porque elas deparam-se com o chamado “teto de vidro”, largamente retratado na literatura, o qual reflete os constrangimentos de género nas oportunidades de carreira. Sendo que as mulheres acabam por se concentrar na base da hierarquia da maioria das organizações em profissões menos prestigiadas e menos bem pagas que as dos homens (Price, 1997; Stoltz-Loike, 1992). Eagly & Carli (2003) referem, ainda, que apesar de cada vez mais mulheres alcançarem postos de liderança muitas delas, quando é avaliada a sua competência, continuam a ser alvo de preconceitos, sobretudo se estiverem inseridas numa área profissional conotada como masculina. Este facto sugere que a relação que os indivíduos estabelecem entre os papéis estereotipadamente desempenhados pelo género e as características percecionadas como exigíveis pelos indivíduos, continuam ainda bastante enraizadas na nossa sociedade.

Em síntese, homens e mulheres enfrentam discriminação no emprego ao entrarem num campo incongruente com o seu género.

2. Método, Instrumento e Amostra

O estudo aqui apresentado foi levado a cabo no subsector do retalho, mais concretamente numa cadeia de hipermercados em Portugal que conta com 8702 colaboradores/as distribuídos por 32 lojas. A investigação baseou-se na informação disponível sobre os 705 trabalhadores/as das secções de Talho e Peixaria de todo o país, tendo sido previamente garantida a confidencialidade da informação recolhida, em maio de 2013, ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos. Foi estudada a totalidade da população/universo.

Para este estudo quantitativo foi utilizada a atual base de dados onde são caracterizados os trabalhadores/as, nomeadamente quanto ao local de trabalho (loja), secção, data de nascimento, horas/semana, tipo de contrato, antiguidade na organização, antiguidade na função, função, sexo e escolaridade.

Quanto à caracterização do universo estudado verificamos que a maioria dos trabalhadores/as é do sexo feminino (62,8%) e 51,1% do total dos trabalhadores/as desempenha as suas funções na secção da Peixaria e 48,9% na secção no Talho. A média de idades é de 38,9 anos (desvio padrão 9,3 anos), o número médio de horas de trabalho semanais é de 37,9 horas (desvio padrão 6,0 horas), a antiguidade média na empresa é de 8,7 anos (desvio padrão 6,8 anos) e enquanto a antiguidade média na função é de 4,0 anos (desvio padrão 4,97 anos). A maior parte dos trabalhadores/as está a contrato sem termo (94,9%), é Operador/a de Hipermercado (49,9%) ou Oficial de Carnes (28,5%). No que respeita às habilitações literárias, a maior parte possui o 9.º ano (32,3%) ou o 12.º ano de escolaridade (14,3%). A maioria das lojas situa-se na região de Lisboa (39,9%), seguindo-se as regiões Norte (26,1%), Centro (23,1%) e Sul (10,9%).

3. Resultados Obtidos

3.1. Caracterização dos trabalhadores/as em função do sexo

O facto de a maioria dos trabalhadores/as ser do sexo feminino (62,8%), vem de encontro aos dados estatísticos sobre este sector de atividade, analisados no Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2011. O subsector do retalho pertence ao sector terciário, que embora seja bastante heterogéneo em termos de atividades e sendo composto por comércio e serviços, é o sector que tem absorvido o maior contingente de mão-de-obra feminina, como podemos constatar pela análise dos dados do Relatório anteriormente citado. Estes dados corroboram, também, um dos estereótipos de género que define as mulheres como detentoras de maiores competências relacionais e, sendo o contacto ou o atendimento a clientes o núcleo central das suas atividades, a habilidade de relacionamento interpessoal surge como sendo uma das competências requeridas essenciais, logo verificamos uma maior presença de mulheres neste sector de atividade.

Numa primeira fase procedeu-se à caracterização dos trabalhadores/as em função do sexo, conforme se observa na Tabela 1. Destaca-se o facto de os homens serem, em média, mais jovens, desempenharem a função atual há mais tempo e trabalharem em média mais horas semanais.

Enquanto nas lojas do Norte e Centro se observa uma predominância relativa do sexo feminino, no Sul e Lisboa esta tendência inverte-se.

Ao averiguar a existência de diferenças estatisticamente significativas em função do sexo dos trabalhadores/as, identificaram-se diferenças no que concerne à antiguidade na função desempenhada ($p=0,026$), sendo que, em média, os homens desempenham a função atual há 4,8 anos (desvio padrão 0,4 anos) enquanto as mulheres o fazem há 3,7 anos (desvio padrão 0,2 anos).

Tabela 1 – Caracterização dos trabalhadores/as

| | Homens | Mulheres |
|----------------------------|------------|------------|
| Idade | 38,2 anos | 39,2 anos |
| Antiguidade na Empresa | 8,6 anos | 8,7 anos |
| Antiguidade na Função | 4,8 anos | 3,7 anos |
| Horas semanais de trabalho | 38,3 horas | 37,7 horas |
| Norte | 24,6% | 26,8% |
| Centro | 16,1% | 26,4% |
| Sul | 15,2% | 8,9% |
| Lisboa | 44,2% | 37,8% |
| Contrato a Termo | 7,6% | 4,0% |
| Funções de Chefia | 18,3% | 7,5% |
| Peixaria | 16,5% | 67,2% |
| Talho | 83,5% | 32,8% |
| 4º ano | 12,9% | 18,8% |
| 9º ano | 33,0% | 32,0% |
| 12º ano | 12,9% | 15,0% |
| Antigo Liceu (6º ano) | 15,2% | 13,7% |
| Ensino Superior | 1,2% | 2,0% |

Constatou-se também uma associação entre o sexo dos trabalhadores/as e o tipo de contrato ($p=0,041$), verificando-se que 4,0% das mulheres possui contrato a termo, enquanto que no grupo dos homens esta percentagem situa-se nos 7,6%. Este resultado está em contra ciclo com o descrito no último Relatório sobre Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2011, onde se verifica que numa base nacional os homens têm uma percentagem de contrato a termo inferior à das mulheres.

3.2. Sexo dos trabalhadores/as e a função desempenhada

Do mesmo modo, é possível verificar a existência de uma associação clara entre o sexo dos trabalhadores/as e a função desempenhada ($p<0,001$). Sendo assim, observa-se que a função de Operador de Hipermercado é predominantemente desempenhada por mulheres (65,5%) e a função de Oficial de Carnes é sobretudo ocupada por colaboradores do sexo masculino (55,8%).

Segundo o Contrato Coletivo de Trabalho da Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, a função de Operador de Hipermercado é definida como o *“trabalhador que num supermercado, hipermercado ou loja, alimentar ou não alimentar, desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao seu bom funcionamento, nomeadamente, entre outras, aquelas ligadas com a receção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. (...) Desempenha funções de apoio a Oficiais de Carnes, (...)”* (2010:54). Por sua vez, a função de Oficial de Carnes, segundo o mesmo Contrato Coletivo de Trabalho é descrita como aquela em que o trabalhador/a *“(...) procede ao desmancho de reses, prepara, corta e embala carnes, sendo responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e pelo atendimento de clientes”* (2010:53). A função de Oficial de Carnes é uma função que, por tradição, é considerada uma função masculina. Já a função de Operador de Hipermercado é uma função indiferenciada e mais associada ao sexo feminino, pelo que, estes dados confirmam a segregação de género evidenciada na literatura.

3.3. Secção de trabalho e sexo dos trabalhadores/as

No que concerne à associação entre a secção de trabalho e o sexo dos trabalhadores/as, os resultados obtidos evidenciaram que a secção da Peixaria é maioritariamente composta por mulheres (67,2%). Por sua vez, a secção do Talho é constituída na sua grande maioria por homens (83,5%). Constatou-se uma clara associação entre o sexo dos trabalhadores/as e a secção onde trabalham ($p < 0,001$). Em particular, constata-se que, enquanto na secção do Talho 54,2% dos trabalhadores são do sexo masculino, na secção da Peixaria esta percentagem inverte-se para 10,3%. Em parte esta situação poderá ser explicada pelo facto de as profissões construídas historicamente como masculinas, como é o caso das exercidas no Talho, serem mais valorizadas em comparação com as profissões consideradas femininas, como sucede com as desempenhadas na Peixaria, e que, conforme aumenta a qualificação dos cargos e o valor dos salários, o número de mulheres que os ocupa decai. Sabemos que esta é também uma realidade nesta organização, ou seja, a remuneração das funções ligadas ao Talho é superior àquela que é praticada na Peixaria.

Relativamente ao número de homens e mulheres que compõem as secções estudadas é de salientar que existe uma menor discrepância entre o número de mulheres e homens na secção do Talho do que na secção da Peixaria. Esta situação não será alheia ao facto de esta organização promover a candidatura de mulheres e incentivar o seu acesso a funções na secção de Talho (Solucionário, 2008). Para esta situação muito tem contribuído a criação da Secção Escola do Talho a qual surgiu na sequência da preocupação desta organização em contratar mulheres para funções tradicionalmente masculinas, nomeadamente as desempenhadas no Talho, mas também as de Segurança e Portarias de Receção de Mercadorias (Santos e Filipe, 2013).

Por outro lado, esta empresa é certificada pela Norma SA8000, norma que permite gerir riscos sociais, correlacionados com a política de responsabilidade social da empresa e que afeta sobretudo os colaboradores. Além destas premissas, o próprio Código de Conduta dirigido aos colaboradores da empresa é um referencial que traduz para a realidade da empresa a Norma SA8000 e onde é referido em concreto que a empresa não pode apoiar ou adotar qualquer tipo ou forma de discriminação nos seus procedimentos. Sendo esta uma organização socialmente responsável, assume a promoção da igualdade de género através do recurso a boas práticas de igualdade no trabalho e no emprego, nomeadamente no recrutamento, seleção e acesso à formação. O facto de no Talho existirem equipas mistas tem possibilitado a realização de um trabalho mais eficiente e o aumento do leque de candidatos aos processos de recrutamento. Para além disso, estas práticas de igualdade de género e não discriminação levam a que os colaboradores desempenhem funções com as quais melhor se identificam e nas quais encontram mais vantagens, o que certamente contribuirá para a sua motivação (Santos e Filipe, 2013).

Quanto ao facto de a Peixaria continuar a ter um número muito reduzido de homens poderá, em parte, estar correlacionada com os fatores frequentemente apontadas pela literatura para explicar a resistência dos homens em desempenharem profissões conotadas como sendo femininas, designadamente, a falta de status e recompensas, os desafios à masculinidade e o desencorajamento por parte dos pais e das escolas na opção por profissões tipicamente femininas (Lupon, 2006). De acordo com o autor anteriormente citado, podem ser identificadas duas abordagens que procuram explicar a razão pela qual os homens desempenham profissões tipicamente femininas. Uma dessas

abordagens é de nível individual e procura explicar quais são as características e as preferências dos homens que pretendem entrar no mercado de trabalho considerado feminino. A outra é ao nível do trabalho e dos processos segundo os quais os postos de trabalho são alocados. Relativamente a esta segunda abordagem a organização em estudo, também a partir da criação da Secção Escola do Talho, tinha como objetivo contratar homens para funções tradicionalmente femininas como são as desenvolvidas na Peixaria, na Caixa e como Telefonista. Com base no conhecimento do processo de recrutamento quer para a Peixaria, quer para o Talho, podemos referir que não existe nenhuma barreira que possa condicionar a seleção dos colaboradores para estas secções em função do seu sexo. Contudo, sabe-se que, na prática, o número de candidatos do sexo masculino às diferentes funções a desempenhar na secção de Peixaria é sempre inferior ao número de candidatos do sexo feminino.

Relativamente à questão da igualdade de oportunidades parece-nos interessante observar o descrito no Plano Estratégico Nacional para a Pesca 2007-2013 onde é referido que *"no sector da pesca não existem limitações por género no acesso ao emprego, fomentando-se o princípio da igualdade de oportunidades. No entanto, as barreiras de ordem cultural e a aptidão física necessária ao desempenho de determinadas tarefas poderão explicar boa parte das diferenças existentes nos subsectores da pesca.*

Assim, consoante a componente do sector em causa, distingue-se uma maior ou menor intensidade de mão-de-obra masculina ou feminina.

Na captura, a mão-de-obra é quase totalmente masculina, desempenhando as mulheres tarefas complementares como a seleção do pescado, a preparação das artes de pesca em terra ou o apoio administrativo à atividade. A dureza da vida no mar, a capacidade física necessária ao desempenho das tarefas a bordo e a tradição determinam a vocação quase completamente masculina da mão-de-obra neste subsector. (...) Já na indústria transformadora, a mão-de-obra é essencialmente feminina, representando as mulheres 72 % do total da mão-de-obra deste subsector. É interessante verificar que, sendo equivalente a proporção entre homens e mulheres nas componentes administrativa e comercial, as mulheres são dominantes na plataforma fabril, representando 75 % da mão-de-obra." (2007:70-71). Verifica-se, portanto, que existe a consciência que por questões culturais e físicas no subsector das pescas continua a existir uma divisão sexual do trabalho.

3.4. Ocupação de cargos de chefia em função do sexo

Ao procurar a existência de diferenças ao nível da ocupação de cargos de chefia em função do sexo, encontrou-se uma predominância do sexo masculino nestes cargos ($p < 0,001$). Em particular, 52,8% dos lugares de chefia são ocupados por homens enquanto apenas 26,4% dos trabalhadores que ocupam outros cargos são homens. Este é um dado confirmado pela literatura quando afirma que a identidade do homem como chefe de família leva-o a assumir um papel de dominação e a mulher nos padrões de identidade feminina é definida como filha, mãe, dona de casa leva-a a assumir papéis de subordinada (Chies, 2010). Por sua vez, Loureiro e Cabral Cardoso (2008) afirmam que apesar do número de mulheres gestoras ter vindo a aumentar desde há mais de duas décadas, continua a verificar-se que as funções de gestão e de liderança continuam muito associadas aos homens e às características do sexo masculino.

No entanto, no que concerne às funções de chefe e sub-chefe de secção, não se encontraram diferenças estatisticamente significativas em função do sexo, observando-se que 46,2% dos chefes de secção e 48,1% dos sub-chefes são mulheres. Saliente-se, ainda, que em toda a empresa, e não apenas na amostra em estudo, 44% dos Quadros (inclui todas as chefias intermédias a lugares de topo e decisão) da empresa são mulheres e 20% destas encontram-se em lugares de decisão (Diretoras) (Santos e Filipe, 2013).

3.5. Caracterização dos trabalhadores/as em função da região

Averiguou-se, igualmente, se estas diferenças se mantinham nas diferentes regiões em análise, procedendo-se, para tal, a uma análise da informação disponível pelas várias regiões em estudo, conforme se observa na Tabela 2.

Tabela 2 – Caracterização dos trabalhadores/as em função da região

| | Lisboa | Norte | Centro | Sul |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Percentagem de Mulheres | 64,8% | 70,1% | 77,9% | 55,8% |
| Percentagem de Homens | 35,2% | 29,9% | 22,1% | 44,2% |
| Idade | 40,6 anos | 36,6 anos | 38,9 anos | 37,9 anos |
| 4º ano | 16,0% | 4,3% | 7,4% | 20,8% |
| 9º ano | 29,9% | 33,2% | 35,6% | 32,5% |
| 12º ano | 9,6% | 21,7% | 17,2% | 11,7% |
| Antigo Liceu (6º ano) | 14,2% | 15,2% | 14,7% | 10,4% |
| Ensino Superior | 4,0% | 3,5% | 4,8% | 2,6% |
| Antiguidade na Empresa | 10,5 anos | 9,2 anos | 6,9 anos | 4,6 anos |
| Antiguidade na Função | 5,6 anos | 4,0 anos | 2,4 anos | 1,6 anos |
| Horas semanais de trabalho | 37,8 horas | 37,9 horas | 38,1 horas | 37,3 horas |
| Contrato a Termo | 3,6% | 2,7% | 3,1% | 20,8% |
| Funções de Chefia | 13,2% | 10,3% | 8,6% | 9,1% |
| Peixaria | 51,2% | 47,8% | 55,8% | 48,1% |
| Talho | 48,8% | 52,2% | 44,2% | 51,9% |

Destaca-se o facto de ser na região Centro onde a percentagem de trabalhadoras é maior (77,9%), enquanto a região Sul é a que concentra maior percentagem de trabalhadores homens (44,2%). De facto o Teste do Qui-Quadrado evidencia associação entre estas duas variáveis ($p=0,002$). Parece-nos que a razão pela qual encontramos um maior número de homens a desempenhar funções nas lojas do Sul se poderá dever também à maior presença de emigrantes nesta zona do país, os quais para além de terem desenvolvido uma socialização numa cultura diferente da nossa, poderão ver como natural o desempenho destas funções. Por outro lado, como sabemos os emigrantes estão mais disponíveis para aceitar outro tipo de funções. Acreditamos, igualmente, que mesmo os portugueses nesta zona do país terão uma mentalidade diferente, pelo próprio contexto social e cultural, o que lhes permitirá desempenhar sem qualquer tipo de constrangimento estas funções.

A região de Lisboa é a que regista a faixa etária mais elevada (40,6 anos), enquanto na região Norte os trabalhadores/as são mais jovens (36,6 anos), pelo que se observam diferenças estatisticamente significativas no que respeita à idade dos trabalhadores/as em função da região ($p<0,001$). Este aspeto deve-se provavelmente ao facto de as lojas mais antigas do Grupo se situarem nesta região do país, enquanto a região Norte concentra as lojas mais recentes.

No que concerne às habilitações literárias dos trabalhadores/as, observa-se que estas tendem a ser mais elevadas na região Norte e mais reduzidas na região Sul. Esta diferença ao nível das habilitações literárias não estará certamente desassociada do facto das lojas mais antigas estarem situadas a Sul, pois como sabemos nos últimos 30 anos os níveis de escolaridade mínima obrigatória têm vindo a ser mais elevados, pelo que naturalmente os trabalhadores/as das lojas mais recentes têm habilitações literárias mais elevadas.

É na região de Lisboa onde se regista uma maior antiguidade dos trabalhadores/as quer na empresa (10,5 anos) quer na função atual (5,6 anos), enquanto na região Sul se registam os valores mais reduzidos de antiguidade na empresa (4,6 anos) e na atual função (1,6 anos), tendo as diferenças observadas resultado estatisticamente significativas em ambos os casos ($p < 0,001$). Tal como acontece em relação à faixa etária, parece-nos que estes valores se devem ao facto de as lojas mais antigas se situarem na região de Lisboa o que leva a que os seus colaboradores apresentem uma maior antiguidade na empresa e na função e o inverso se passe na região Sul.

O número de horas de trabalho semanais oscila entre as 37,3 horas na região Sul e as 38,1 horas na região Centro, não sendo estas diferenças estatisticamente significativas.

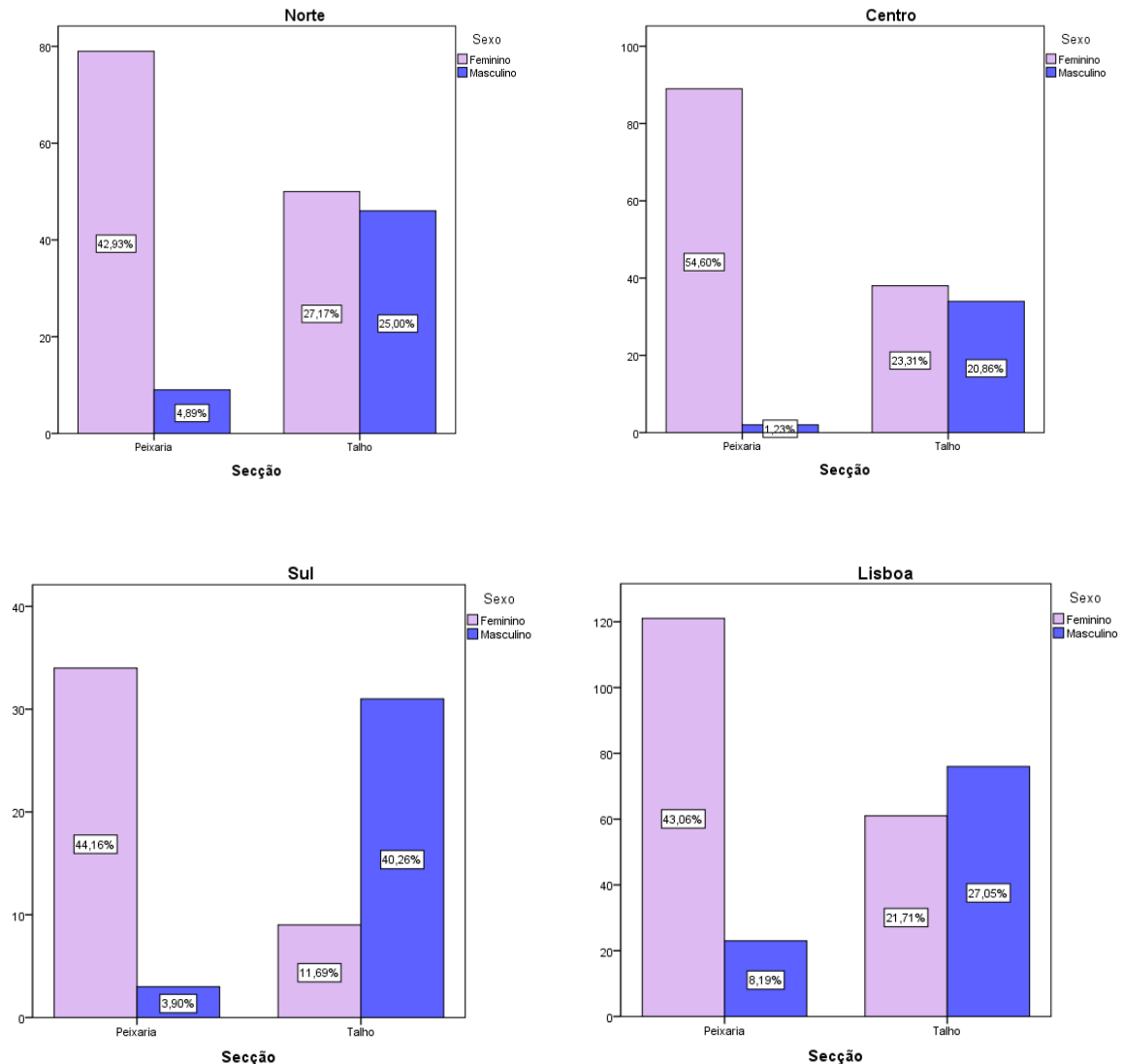
A região Sul é a que regista a percentagem mais elevada de contratos a termo (20,8%). Este valor diferencia-se bastante dos observados nas restantes regiões em análise, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas ($p < 0,001$). Como sabemos, a região Sul do país é uma região turística por excelência, o que leva a que muitos dos setores de atividades que aí desenvolvem o seu negócio acabem por sofrer com a sazonalidade do turismo. Assim, também a empresa em estudo se ressentir desta flutuação da população/clientes levando a que em alguns momentos do ano se necessite de um número maior de trabalhadores/as do que noutros, nomeadamente durante os meses de maior afluência turística. Por outro lado, é também na região Sul, sobretudo no Algarve, que estão as lojas mais recentes da empresa, pelo que, é compreensivo que muito dos contratos ainda sejam a termo.

Relativamente à distribuição dos trabalhadores/as pelas secções de Talho e Peixaria, observa-se um maior peso da secção de Peixaria na região Centro (55,8%) e um maior peso da secção de Talho na região Norte (52,2%). Embora as diferenças encontradas não sejam estatisticamente significativas, poder-se-ão dever ao facto de a Plataforma de Pescado de Peniche se situar precisamente na região Centro e de, como já foi referido, serem sobretudo as mulheres que integram estas atividades profissionais.

Ao procurar associação entre a secção de trabalho (Peixaria ou Talho) e o sexo dos trabalhadores/as, nas diferentes regiões em análise, constata-se uma clara associação em todas as regiões ($p < 0,001$ para as quatro regiões). A Fig. 2 contém a distribuição da secção de trabalho em função do sexo nas quatro regiões consideradas. É na região de Lisboa que se observa maior percentagem de homens a trabalhar na Peixaria. Em particular, verifica-se que 16,0% dos trabalhadores/as da secção da Peixaria são homens. Para além do que já foi referido anteriormente em relação à participação dos homens nas funções em análise, acreditamos que a maior presença de homens a trabalhar nas Peixarias da região de Lisboa também se deve ao facto de estas lojas serem de grande dimensão e empregarem um maior número de trabalhadores/as. Por outro lado, é no Centro onde se encontram mais mulheres no Talho, verificando-se que 52,8% dos trabalhadores/as do Talho são mulheres. Antes da criação da Secção Escola do Talho,

quando existia a necessidade de recrutar alguém para esta área específica, por norma, recorria-se a fontes de recrutamento externo onde, na grande maioria dos casos, os especialistas em Talho eram homens. Pelo que, a inclusão de cada vez mais mulheres no Talho é, certamente, influenciada pela criação da Secção Escola do Talho.

Fig. 2. Distribuição da secção (Peixaria ou Talho) em função do sexo, por região.

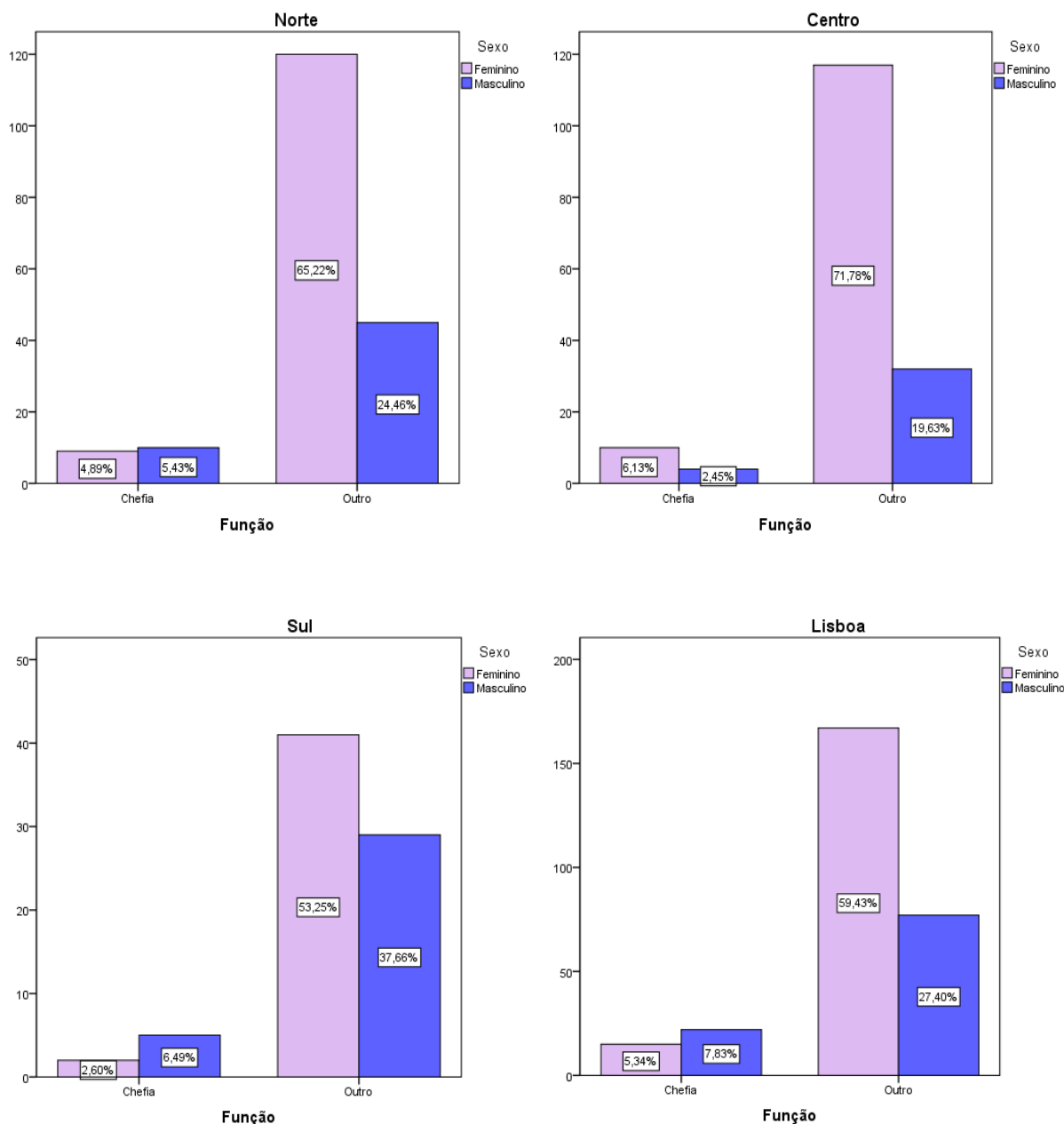


Perante os resultados obtidos verificamos uma desigualdade no que concerne à igualdade entre sexos relativamente ao número de trabalhadores/as de ambos os sexos nas secções do Talho e da Peixaria.

Relativamente ao cargo ocupado, observa-se que é na região de Lisboa onde a percentagem de trabalhadores/as que ocupam funções de chefia é mais elevada (13,2%). Este facto deve-se à grande dimensão das secções, verificando-se que, por vezes estas secções para além do chefe existem dois ou mais sub-chefes, o que explica o maior número de chefias. Contudo, as diferenças encontradas não são estatisticamente significativas.

Os gráficos apresentados na Fig.3 contêm a distribuição do cargo ocupado (chefia ou outro) em função do sexo nas quatro regiões consideradas. A região Centro é a única em que existe uma percentagem superior de chefias femininas. Quanto às outras funções existe uma supremacia de mulheres em todas as regiões.

Fig.3 Distribuição do cargo ocupado (chefia ou outro) em função do sexo por região



A partir dos resultados obtidos é possível afirmar que se verifica uma desigualdade no que concerne à ocupação de lugares de chefia entre homens e mulheres. Também aqui a literatura é perentória ao afirmar que *“o facto de persistir uma visão masculina da gestão e de se continuar a acreditar que o bom gestor é o que possui características próximas do género masculino, tem impedido que mulheres qualificadas ascendam a*

posições de topo e encontrem o seu espaço de realização nas organizações” (Loureiro e Cabral Cardoso, 2008: 223).

4. Conclusão

Com a realização desta investigação parece-nos lícito afirmar que não obstante as mudanças verificadas no universo feminino o mesmo não se tem verificado no universo masculino. Esta situação decorre, como sabemos, do facto da entrada da mulher na esfera tradicionalmente masculina não ter encontrado paralelo no esfera masculina, uma vez que os homens não ocuparam, da mesma forma, as posições tradicionalmente femininas.

A secção talho, efetivamente, integra um número apreciável de mulheres mas o mesmo não ocorre na peixaria. Estes dados levam-nos a concluir que está a ocorrer um processo de “feminização” de funções definidas no masculino mas o inverso não está a acontecer, pelo menos, com o mesmo ritmo.

Por outro lado, com esta investigação podemos também concluir que os postos de chefia são maioritariamente ocupados por homens, o que nos leva a crer que apesar das mulheres estarem cada vez mais presentes no mercado de trabalho continuam a existir argumentos que não a favorecem, tais como, a questão do género, as responsabilidades familiares e as barreiras organizacionais (Loureiro e Cabral Cardoso, 2008). Em parte, esta preocupação poderá ser explicada pela incapacidade da sociedade adaptar as suas estruturas mentais, sociais e organizacionais à evolução dos factos.

Em suma, parece-nos evidente que uma redução significativa dos níveis de segregação ocupacional por género requer não apenas que as mulheres desempenhem profissões tipicamente masculinas, mas que os homens passem também a ocupar funções tradicionalmente femininas.

Em futuras investigações seria interessante realizar um estudo longitudinal, com o intuito de perceber se tem vindo a ocorrer uma alteração da composição da força de trabalho das secções de talho e de peixaria em função do sexo e se essa alteração é idêntica ou mais acentuada nalguma das secções.

Por fim, e em termos de implicações práticas, sendo a organização estudada uma organização socialmente responsável e que promove a igualdade de género, com o recurso a boas práticas no trabalho e no emprego, e com resultados visíveis na área do talho, onde predominavam os homens e neste momento já existe um equilíbrio entre homens e mulheres, parece-nos pertinente a continuação do desenvolvimento de políticas de integração social, de igualdade e de anti-discriminação, tendo em vista a modificação dos esquemas culturais e das estruturas sociais que conduzem à desigualdade do género no mundo laboral. Nesse sentido, poderão vir a estar reunidas as condições para ocorrer um incentivo à “masculinização” da peixaria.

5. Referências

- Almeida, M. (1995). *Senhores de si. Uma interpretação antropológica da masculinidade*. Lisboa: Fim de Século.
- Amâncio, L. (1998). *Masculino e feminino: A construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.

- Burchell, B. (1996). Gender segregation, size of workplace and the public sector. *Gender, Work and Organization*, 4, 3, pp. 227-235.
- Chies, P. (2010). Identidade de género e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista de Estudos Feministas*, 18 (2), pp. 507-528.
- Contrato Colectivo de Trabalho entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, a FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, e Outros - Revisão Global BTE nº 22 de 15 de Junho de 2008 (Com as alterações introduzidas na revisão publicada no BTE nº 18 de 15 de Maio de 2010)
- Evans, J. & Frank, B. (2003). Contradictions and tensions: Exploring relations of masculinities in the numerically female dominated nursing profession. *The Journal of Men's Studies*, 11, pp. 277-292.
- Foschi, M. (2009). Gender, performance level, and competence standards in task groups. *Social Science Research*, 38, pp. 447-457.
- Jacobs, J. (1989). *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Johansson, U. (1998). The transformation on gendered work: Dualistic stereotypes and paradoxical reality. *Gender, Work and Organization*, 1, 5, pp. 43-58.
- Loureiro, P. & Cabral Cardoso, C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, 10 (6), pp. 221-238.
- Lloyd-Jones, B.; Bass, L. & Jean-Marie, G. (2014). Gender and Diversity in the Workforce. In M. Y. Byrd & C. L. Scott (Ed.), *Diversity in the Workforce - Current issues and emerging trends* (pp.93-124). New York: Routledge.
- Lupton, B. (2006). Explaining Men's Entry into Female-Concentrated Occupations: Issues of Masculinity and Social Class. *Gender, Work and Organization*. 13 (2), pp. 103-128.
- Ogunleye, A. & Babatola, O. (2013). Gender is a psychological issue. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. 2 (3), pp. 44-44.
- Pinto, A. (2003). As Diferenças de Género na Percepção do Conflito Trabalho-Família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9 (2), pp. 195-212.
- Portugal. Direção-Geral das Pescas e Aquicultura, Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas-DGPA/MADRP DGPA/MADRP 2007ª Programa operacional para a pesca, 2007-2013. Lisboa: DGPA. 98p. Disponível em: <ftp.infoeuropa.eu/ocid.pt/web/.../pt/2007/2007_PO%20Pesca.pdf> Acesso em: 3 set. 2013.
- Potuchek, J. (1997). *Who supports the family? Gender and breadwinning in dual-earner marriages*. California: Stanford University Press.
- Price, A. (1997). *Human resource management in a business context*. International Thomson Business Press.
- Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2011. Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio (2012). Lisboa: CITE.
- Reskin, B. & Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work*. Pine Forge Press.
- Santos, J; Filipe, J. (2013). Auchan. In L. Martinez; A. Ferreira; M. Lopes (Ed.), *Gerir Pessoas - 14 Exemplos de Boas Práticas em Portugal*, Lisboa: Edições Sílabo, pp. 51-68.
- Saavedra, L. (2009). A transversalidade do Género na Intervenção Educativa. In C. Pomar (Ed.), *Guião de Educação Género e Cidadania. 3º ciclo do ensino básico*, Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, pp. 121-130

Solucionário – Um Instrumento para a Promoção de Boas Práticas em Igualdade de Género nas Empresas (2008). Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresa: CESIS, CITE e ISCTE.

Staggenborg, S. (1998). Gender, family and social movements. Pine Forge Press.

Stoltz-Loike, M. (1992). *Dual career couples: New perspectives in counseling*. Alexandria: American Association for Counseling.

Zvonkovic, A., Greaves, K., Schmiede, C. & Hall, L. (1996). The marital construction of gender through work and family decisions: A qualitative analysis. *Journal of Marriage and the Family*, 58, pp. 91-100.

Ana Pinto, Sara Morgado Nunes, Rui Fazenda