

## GÉNERO E ECONOMIA

### Uma abordagem na perspectiva da economia do trabalho

*Maria do Pilar González*

**Resumo** O objectivo deste artigo é o de tentar fazer uma apresentação sumária da forma como a Economia, enquanto ramo do conhecimento científico, tem mostrado permeabilidade (ou não) nos seus quadros conceptuais, metodológicos e teóricos, às questões relacionadas com o género. A abordagem deste tema procurará ilustrar não só aquilo que caracteriza o debate geral sobre o tópico, como também aquilo que, mais especificamente, se reporta à sociedade portuguesa. Não pretendendo fazer uma síntese exaustiva, o objectivo do artigo é o de levantar algumas questões e o de identificar desenvolvimentos relevantes ocorridos num ramo específico da teoria económica que é a Economia do Trabalho.

**Palavras chave** Género, economia do trabalho, segmentação do mercado de trabalho, teoria neoclássica, teoria do capital humano, teoria da regulação.

### Introdução

A definição de Economia, como aliás é frequente no quadro das ciências sociais, não é consensual. No entanto as definições mais frequentemente utilizadas identificam-na como sendo a “ciência que estuda o processo de produção, distribuição e circulação de riquezas” ou ainda como a “ciência que estuda o comportamento humano enquanto relação entre os fins e os meios escassos e susceptíveis de utilizações alternativas” (Echaudemaison, 1993: 142).

As origens e implicações destas definições são diferenciadas mas vale a pena reter as questões imediatas que elas colocam quando pretendemos reflectir sobre os aspectos económicos que decorrem da consideração da dimensão género. Assim sendo, e dependendo da definição adoptada, seria pertinente colocar as seguintes questões:

- as sociedades actuais, e reportando-nos apenas aos chamados países industrializados, os homens e as mulheres têm uma participação semelhante no processo de produção, distribuição e circulação de riqueza?
- os comportamentos económicos dos indivíduos mostram-se diferenciados quando a perspectiva do género é retida?

A primeira das interrogações colocadas desvenda um conjunto de problemas,

alguns dos quais serão abordados no presente artigo sendo outros apenas aflorados.

Desde logo há um conjunto de questões sobre a diferente forma de participação dos indivíduos na produção e na distribuição que, sendo explicitamente tratadas na Economia do Trabalho, abordaremos posteriormente. No entanto, é óbvio que há uma primeira questão a abordar e que se liga ao facto de saber o que é a produção. A pertinência desta explicitação decorre do facto de, em sentido económico, a produção se reportar apenas ao conjunto de bens e serviços transaccionados no mercado ou que, não o sendo, são produzidos a partir de trabalho assalariado (portanto de trabalho transaccionado no mercado). A convenção adoptada sobre a produção (que é a base de todas as medições utilizadas nas estatísticas oficiais) suscita então uma questão quando se pensa a realidade da produção e da distribuição, tornando explícita a perspectiva do género: o trabalho doméstico e os bens e serviços produzidos e distribuídos nesse domínio.

Este debate tem estado presente na literatura económica de forma recorrente e tem também tido expressão na realidade nacional. Tem também tido reflexo em diversos organismos internacionais, tendo as Nações Unidas em 1992 (Conferência de Nairóbi) feito uma recomendação sobre o cômputo do trabalho doméstico e a sua incorporação no Produto Interno Bruto.<sup>1</sup>

### A fragmentação do mercado do trabalho

No essencial a Economia do Trabalho estuda o funcionamento do mercado do trabalho, sendo este o local onde se confrontam a procura e a oferta de uma mercadoria muito particular, o trabalho humano ou a força de trabalho.<sup>2</sup> A análise do funcionamento deste mercado centra-se no estudo das variáveis e dos processos que interferem com a decisão de oferecer trabalho por parte dos indivíduos e com a decisão de procurar trabalho por parte das empresas.

Ora, tanto no que se refere às empresas como no que se refere aos indivíduos, podemos encontrar diversidades importantes ligadas às condicionantes que diferenciam as condições de inserção dos agentes, individualmente considerados, no mercado de trabalho.

Com efeito, mesmo quando estamos a centrar a análise numa perspectiva nacional, podemos encontrar diferentes condições (e restrições) de actuação das empresas, ligadas, por exemplo, ao facto de serem de pequena ou de grande dimensão, ao facto de operarem num sector produtivo ou num outro, ao facto de serem mais ou menos vulneráveis à concorrência externa, ao facto de recrutarem força de trabalho tradicionalmente mais ou menos sindicalizada, e a muitos outros factores. De acordo com a posição em que se encontram face a este conjunto de factores, as empresas enfrentarão diferentes situações no mercado de trabalho. De forma semelhante, o maior ou menor grau de instrução dos indivíduos, a idade, o sexo, o facto de pertencerem ou não a algum grupo que constitua uma minoria

étnica ou racial, o facto de viverem numa ou noutra região, entre outros factores, condicionam a situação dos indivíduos face ao mercado do trabalho.

Assim sendo, as metodologias e conceitos utilizados na análise não devem tornar opacos os elementos de fragmentação ou de segmentação do mercado de trabalho tradutores da diversidade da situação em que os agentes económicos individuais aí se encontram. É assim necessário que as grelhas teóricas de análise desse mercado sejam adequadas à análise desta diversidade, pelo menos no sentido de não contribuírem para a sua ocultação. A perspectiva privilegiada neste artigo reporta-se às questões que se ligam ao comportamento dos indivíduos, ou seja, ao lado da chamada oferta de trabalho.

### Evidências empíricas de diferenciação da situação dos indivíduos face ao mercado do trabalho na perspectiva da União Europeia

A análise dos indicadores mais frequentemente usados pelos economistas do trabalho permite uma identificação das principais diferenciações que caracterizam o mercado de trabalho quando a perspectiva do género é tida em conta na análise. A apresentação aqui expressa será centrada em dados referentes à União Europeia.

#### *O mercado de trabalho da União Europeia: evidências de segmentação decorrentes da perspectiva do género?*

Um número significativo de estudos recentes no âmbito da Economia do Trabalho tem sido centrado nas diferenças existentes entre os diversos mercados de trabalho nacionais, nomeadamente no âmbito da União Europeia (UE) e dos diversos Estados-Membros que a constituem.

#### Taxa de actividade

A taxa de actividade<sup>3</sup> é o indicador mais utilizado para expressar a oferta de trabalho: traduz, de entre a população em idade de trabalhar, a percentagem daqueles que entram no mercado de trabalho.

O quadro 1 (ver anexo) mostra, com clareza, a tendência recente dos comportamentos de actividade na UE. Assim, o aumento (pouco acentuado) da taxa de actividade que se tem verificado desde 1975 tem sido o resultado de um comportamento significativamente diferenciado dos homens e das mulheres: a redução da taxa de actividade dos homens tem andado a par com um aumento significativo da taxa de actividade das mulheres, sendo que o diferencial de actividade entre os dois sexos, se bem que continuando a evidenciar a maior actividade dos homens, tem mostrado uma diminuição significativa (reduziu-se em mais de metade entre 1975 e 2000).

No que respeita à situação dos diversos Estados-Membros neste domínio, a uniformidade é a regra, sendo a taxa de actividade masculina superior à taxa de actividade feminina em todos os países da Europa dos 15 (ver anexo, quadro 2). Portanto, com carácter generalizado a todos os Estados-Membros, os homens oferecem a sua força de trabalho no mercado mais do que as mulheres.

No entanto, diversidades significativas prevalecem entre os Estados-Membros, visíveis na diferença que existe entre a taxa de actividade masculina e feminina: entre os 4,7 pp. da Suécia e os 27,5 pp. da Grécia a distância é notória. A análise da situação europeia parece apontar para a existência de três grupos distintos de países:

- no primeiro grupo, que inclui a Suécia, a Finlândia e a Dinamarca, a diferença entre a taxa de actividade dos homens e das mulheres é pouco significativa (inferior a 10 pp.);
- no segundo grupo, que inclui o Reino Unido, Holanda, Portugal, Alemanha, França, Áustria e Bélgica, a diferença é significativa mas situa-se a níveis intermédios (inferiores a 20 pp.);
- no terceiro grupo de países, a diferença é muito significativa (ultrapassando os 25 pp.). É o caso da Irlanda, Luxemburgo, Espanha, Grécia e Itália.

A evidência do quadro 2 é ainda mais notória se chamarmos a atenção para o facto de em nenhum país da UE existirem taxas de actividade masculinas inferiores a 70%, percentagem que no caso das mulheres é apenas ultrapassada em três países: Dinamarca, Suécia e Finlândia.

Se retivermos ainda a informação estatística que se reporta à taxa de actividade das mulheres com filhos dependentes (menores de 15 anos),<sup>4</sup> verificamos também que a sua taxa de actividade é menor do que a das mulheres que não têm filhos e decresce à medida que o número de filhos cresce (ver anexo, quadro 3).

A conclusão óbvia é a de que, em todos os países da UE, existe uma relação evidente entre a taxa de actividade das mulheres e a sua situação familiar. Não há qualquer sinal da existência de um qualquer laço desse tipo no caso dos homens: na idade adulta essencial e em todos os países da UE, eles permanecem muito activos (taxa de actividade superior a 90%).

#### Taxa de desemprego

Na UE, o desemprego atinge mais as mulheres do que os homens. No entanto, há que reter que, embora com expressão recente, esta característica não é genericamente verificada nos diversos Estados Membros: no Reino Unido, na Suécia e na Irlanda a taxa de desemprego dos homens é superior ou quase idêntica à taxa de desemprego das mulheres (ver anexo, quadro 4). Assim sendo, e mesmo se a maior incidência do desemprego no grupo das mulheres permanece uma característica do mercado de trabalho europeu, o facto de esta não ser, pelos menos nos nossos dias, uma característica universal dentro da UE não pode (ou pelo menos não deve) ser ignorado.

#### Emprego

É, neste ponto, importante chamar a atenção para alguns aspectos referentes ao emprego e nomeadamente aos que podem expressar a particularidade da situação dos indivíduos no mercado de trabalho quando a perspectiva do género é tida em conta na análise. O aspecto que merece maior destaque é a diferente incidência do trabalho a tempo parcial no grupo das mulheres e no dos homens (ver anexo, quadro 5). Sendo que o trabalho a tempo parcial é uma modalidade de emprego com diferente peso nos diferentes países europeus, ele surge, em qualquer deles, como uma forma de emprego essencialmente feminina. E, curiosamente, é entre os países com taxa de actividade feminina mais elevada que encontramos também as percentagens mais relevantes de emprego feminino a tempo parcial: é o caso da Suécia (36% do emprego feminino é emprego a tempo parcial, percentagem que, no caso dos homens, é de 10,6), é o caso da Dinamarca (onde as percentagens anteriores são de 34,1 no caso das mulheres e 10,2 no dos homens), é o caso do Reino Unido (respectivamente 44,6% no caso das mulheres e 9,1% no caso dos homens) e é seguramente também o caso da Holanda (70,5% no caso das mulheres e 19,2% no caso dos homens). No grupo dos países nórdicos, apenas na Finlândia a percentagem de mulheres com um emprego a tempo parcial, embora superior à dos homens (17,0% no caso das mulheres e 8,0% no dos homens), é claramente inferior à média da UE. Esta uniformidade entre os países da UE no que respeita à maior incidência do tempo parcial no grupo das mulheres pode também ser vista como um indicador adicional de existência de ligações fortes entre situação no mercado do trabalho e situação familiar no caso das mulheres e não visíveis no dos homens. Muito mais do que os homens, elas "procurariam" formas de emprego que lhes permitissem mais facilmente articular a actividade profissional com a actividade doméstica.<sup>5</sup>

#### Salários

Os dados existentes sobre salários manifestam a existência de um diferencial salarial de género que tem vindo a persistir no tempo. Os dados existentes ao nível dos países da UE apontam para a existência de remunerações médias claramente mais baixas para as mulheres do que para os homens, tanto para os trabalhadores manuais como para os não-manuais (ver anexo, quadros 6 e 7) (Comissão Europeia, 1998).

#### Breve síntese

A UE é (permanece) um espaço diferenciado. E as diferenciações manifestam-se, entre muitos outros aspectos, nas características do mercado de trabalho, nomeadamente quando é tida em conta uma perspectiva de género. Há, no entanto, evidência de fenómenos comuns de fragmentação do mercado de trabalho associados à dimensão género, a saber:

- menor taxa de actividade das mulheres do que dos homens;

- diferente comportamento de actividade dos homens e das mulheres de acordo com o número de filhos: a sua existência interfere na actividade das mulheres/mães mas não na dos homens/pais;
- emprego a tempo parcial generalizadamente feminino;
- maior risco de desemprego das mulheres do que dos homens (visível na maior parte dos Estados-Membros, embora com excepções);
- diferencial salarial entre homens e mulheres desfavorável a estas.

Há, no entanto, que assinalar que, também generalizadamente, a taxa de actividade feminina tem vindo a aumentar de forma persistente, tendência que se tem vindo a expressar em todos os grupos etários da idade adulta essencial (25-49 anos).

### **Teoria económica e fragmentação do mercado de trabalho na perspectiva do género**

A evidência empírica aponta então sinais claros tradutores da existência de condicionantes familiares que interferem nas decisões de participação no mercado de trabalho bem como do facto de elas afectarem de forma diferenciada os homens e as mulheres. Ora a análise do funcionamento desse mercado não pode (não deve) ignorar este laço, dado que:

- os comportamentos de oferta de trabalho são condicionados por esta ligação;
- a mercantilização do trabalho humano operada nas economias de mercado não pode ignorar a componente da reprodução do trabalho, tanto na perspectiva da reprodução dos indivíduos (ou seja, dos comportamentos de natalidade) como da produção dos bens e serviços que permitem a manutenção das condições físicas e psicológicas do indivíduo, de forma a que este possa manter, desenvolver e aplicar as suas capacidades de trabalho.

No âmbito da teoria económica, no entanto, a tradição tem sido a de manter o espaço doméstico como exterior à análise económica e frequentemente como completamente ausente desta análise. Há, contudo, alguns desenvolvimentos teóricos que têm vindo a privilegiar a importância desta dimensão para a análise do funcionamento do mercado do trabalho.

#### *Os desenvolvimentos da teoria neoclássica*

Devem-se a Gary Becker, prémio Nobel da Economia em 1992, os primeiros desenvolvimentos teóricos no quadro da teoria neoclássica,<sup>6</sup> que sustentam a relevância económica do trabalho doméstico. Num artigo publicado em 1965 (Becker, 1965), Becker destaca dois aspectos essenciais: i) o facto de a família ser, também, um

espaço de produção, assemelhando-se portanto a uma pequena empresa onde haveria lugar à tomada de decisões de investimento, de escolha de tecnologias de produção, de quantidades de produção e de afectação de recursos, nomeadamente trabalho, à produção; ii) o facto de a afectação do tempo por parte dos indivíduos ser efectivamente uma escolha entre três aplicações possíveis do tempo e não duas, como as representações neoclássicas do mercado de trabalho tradicionalmente consideram. De facto, os indivíduos podem afectar o seu tempo entre trabalho mercantil, trabalho doméstico e lazer, qualquer delas proporcionando bem-estar ao indivíduo (visto agora como um indivíduo inserido no quadro de uma família na qual se desenvolvem, pelo menos em parte, as actividades de produção que sustentam a reprodução individual).

Do meu ponto de vista, é fundamental destacar a importância teórica e metodológica que assume o reconhecimento da relevância da família enquanto instituição i) onde se desenrola actividade produtiva (produção doméstica) e ii) onde se inserem indivíduos que tomam decisões face ao mercado de trabalho, condicionadas já não apenas pelas condições desse mercado e pelos rendimentos não salariais do indivíduo, mas agora também pelas condições familiares e pela situação relativa dos vários indivíduos que compõem a família.

Neste quadro, as evidências empíricas ilustradas no ponto anterior emergem como problemas analíticos centrais. A diferente participação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho e a sua diferente implicação no trabalho doméstico sugerem uma escolha de afectação do tempo de tipo diferente entre um número significativo de mulheres e a generalidade dos homens. O que explica então, na lógica de Becker, ou seja, na lógica de um modelo de escolha optimizadora, estes diferentes comportamentos? A resposta de Becker é simples. Trata-se de uma escolha racional centrada numa especialização do trabalho com base nas vantagens comparativas dos indivíduos em cada uma das modalidades de trabalho (doméstico e mercantil). As escolhas de afectação do tempo entre os membros adultos (não dependentes) das famílias seriam feitas de forma a garantir à família que o(s) elemento(s) mais produtivo(s) no trabalho doméstico se especializassem nesse tipo de tarefas e o(s) elemento(s) mais produtivo(s) no trabalho mercantil se especializassem nesse tipo de trabalho.

Como se exprimem essas produtividades individuais nos dois tipos de trabalho? Pela quantidade de bens e serviços domésticos produzidos pelo indivíduo por cada unidade de bens e serviços adquiridos no mercado de que ele prescinde, quando dedica uma unidade de tempo ao trabalho doméstico, deixando portanto de a dedicar ao trabalho no mercado. O membro da família (raciocinemos com um casal para simplificar) que tiver maior capacidade de produção de bens domésticos face aos bens mercantis será o que irá (e o que deverá) especializar-se no trabalho doméstico.

A evidência estatística apresentada no ponto anterior traduziria então o facto de, generalizadamente, haver uma maior vantagem comparativa das mulheres no trabalho doméstico e uma maior vantagem comparativa dos homens no trabalho mercantil. Qual a origem desta discrepância? Ela decorreria essencialmente de dois aspectos:

- de uma diferente preparação (no sentido de formação) dos membros do casal para os diferentes tipos de trabalho: uma maior formação<sup>7</sup> (formal e informal) dada às mulheres no que respeita às tarefas domésticas torná-las-ia relativamente mais produtivas neste trabalho. Neste caso, no entanto, a explicação de Becker tornar-se-ia tautológica: o modelo predominante de divisão do trabalho (mulheres especializadas no trabalho doméstico e homens especializados no mercado de trabalho) seria a causa das diferentes vantagens comparativas dos homens e das mulheres em cada um dos tipos de trabalho, as quais, por sua vez, explicariam a divisão do trabalho existente;<sup>8</sup>
- da diferença do salário praticado no mercado para os homens e as mulheres, a qual poderia resultar de diferentes níveis de produtividade,<sup>9</sup> e/ou de fenómenos de discriminação por parte dos empregadores.<sup>10</sup> Do ponto de vista dos indivíduos, a existência de remunerações mais elevadas por parte dos homens conduziria a uma lógica de divisão do trabalho no seio das famílias no sentido explicitado no ponto anterior: o facto de as mulheres ganharem menos actua no sentido da sua menor vantagem comparativa no trabalho mercantil.

O modelo de Becker inspirou diversos outros autores que desenvolveram versões mais sofisticadas de modelos de escolha familiar de afectação do tempo.<sup>11</sup> Blau e Ferber (1986) desenvolveram a formalização mais utilizada do modelo de Becker, tornando claras as implicações da existência de um diferencial salarial de género e de diferentes produtividades do trabalho doméstico nas decisões económicas das famílias. Assim, nas condições actuais de remuneração e de produtividade do trabalho doméstico, os dados estatísticos apontam para o facto de as decisões familiares se traduzirem numa maior importância do trabalho mercantil na afectação do tempo dos homens e numa maior importância do trabalho doméstico na afectação do tempo das mulheres. Nas condições actuais seria esta a modalidade de divisão familiar de trabalho que proporcionaria maior nível de utilidade às famílias. No entanto, decorre claramente do modelo que, noutras condições, nomeadamente de remuneração, as decisões de afectação do tempo dos homens e das mulheres em idade activa seriam outras. Gustafsson (1997) apresenta alguns desenvolvimentos do modelo de Becker que, permanecendo no campo teórico neoclássico, conduzem a implicações em termos de política económica totalmente diferentes das que Becker sustentou. Assim, enquanto Becker conclui pela ineficácia de qualquer tipo de política na área da Igualdade de Oportunidades dado o facto de elas irem gerar ineficiência económica, a autora avança com duas linhas de argumentação que apontam para a importância deste tipo de políticas: i) a primeira linha de argumentação<sup>12</sup> prende-se com os efeitos da divisão familiar do trabalho ao longo do tempo<sup>13</sup> dadas as suas implicações nas condições futuras de integração dos indivíduos no mercado do trabalho: as competências para o trabalho mercantil do membro da família que se especializa na produção doméstica vão depreciar-se, o que terá efeitos no salário que poderá auferir se desejar aceder a esse mercado no futuro; ii) a segunda linha de argumentação<sup>14</sup> está ligada à teoria da discriminação de Becker (apenas referida e não apresentada neste artigo), mostrando que a existência de

discriminação geraria, num contexto de informação imperfeita, problemas de de-sadequação na afectação dos trabalhadores aos empregos. Ambos os argumentos evidenciam efeitos não considerados no modelo inicial e cuja consideração justifica o questionar da (não) eficácia do normal funcionamento do mercado para os prevenir e/ou resolver.

O que gostaria aqui de salientar como nota final é o facto de, em minha opinião, a análise de Becker representar, dentro da teoria neoclássica, um progresso fundamental do ponto de vista metodológico, contribuindo decisivamente para evidenciar a relevância do trabalho doméstico e a sua importância para a análise da lógica de afectação do tempo dos indivíduos. No entanto, esta versão do modelo de afectação do tempo dos indivíduos continua a ser muito menos utilizada do que o modelo mais simples de opção entre trabalho (mercantil) e lazer, no qual o trabalho doméstico é completamente invisível, dado ser simplisticamente assumido como diluído no lazer (!).

*Os desenvolvimentos de raiz institucionalista: da teoria dualista do mercado do trabalho às concepções regulacionistas*

Na abordagem neoclássica, a questão da participação no mercado de trabalho é vista como a expressão de uma decisão individual traduzindo as preferências dos indivíduos confrontados com determinadas restrições decorrentes das taxas de salário de mercado e da disponibilidade (ou não) de rendimentos não salariais. No essencial, os agentes económicos (indivíduos, empresas) reagiriam ao estado do mercado e aos preços aí fixados. As instituições não teriam, assim, um papel específico na criação de fenómenos de fragmentação do mercado de trabalho.<sup>15</sup>

Ora as correntes institucionalistas e neo-institucionalistas contestam esta visão, salientando a importância das instituições enquanto organizações que moldam comportamentos colectivos, os quais se diferenciam do somatório dos comportamentos individuais. Originalmente muito ligadas ao estudo dos fenómenos associados às práticas sindicais,<sup>16</sup> os seus contributos evoluíram, sobretudo a partir da década de 70, para o estudo das práticas de gestão da mão-de-obra por parte das empresas enquanto elemento decisivo para a configuração das características e do funcionamento do mercado de trabalho.

O seu contributo mais decisivo está, assim, ligado ao destaque dado ao papel das instituições que, no mercado do trabalho, gerem a procura de trabalho. Nesta perspectiva, as empresas não são meras receptoras das "ordens" dadas pelo mercado, adaptando permanentemente as quantidades de mão-de-obra de acordo com os preços de mercado mas, pelo menos parte delas, constituiriam instituições que moldam o próprio mercado de trabalho pelo tipo de empregos que criam, pelo nível de salários que pagam e pelas regras de mobilidade da mão-de-obra que implementam.

É este, em termos muito gerais, o quadro de partida da chamada teoria dualista do mercado de trabalho (Doeringer, 1985). De acordo com os autores desta teoria, certas empresas, normalmente de grande dimensão, têm uma forma específica de

gestão da sua mão-de-obra caracterizada pela criação dos chamados mercados internos. Ou seja, os gestores destas empresas têm a percepção das vantagens que lhes advêm do facto de garantirem uma mão-de-obra com uma forte ligação à empresa, o que se traduz em empenhamento por parte dos trabalhadores (portanto na sua maior produtividade) e numa maior tendência para permanecer na empresa, permitindo a esta minimizar os custos de rotação da mão-de-obra e assegurar a rentabilização dos investimentos feitos na formação desses trabalhadores.

No prosseguimento deste objectivo, os empregadores definem regras internas de contratação, promoção e remuneração susceptíveis de incentivar a permanência dos trabalhadores na empresa. Estas regras expressam-se fundamentalmente na definição de cadeias de mobilidade profissional internas à empresa e numa lógica de recrutamento no exterior da empresa confinada aos trabalhadores que iriam ocupar os empregos menos qualificados. Os trabalhadores inseridos em empresas com práticas de gestão da mão-de-obra deste tipo ocupam, portanto, empregos estáveis, bem remunerados e com boas perspectivas de progressão na carreira profissional.

Ora, nem todas as empresas têm práticas deste tipo e há permanentemente trabalhadores a entrarem no mercado de trabalho (pela primeira vez ou na sequência de uma saída, voluntária ou forçada, de um emprego). Assim, em resultado das práticas de gestão de mão-de-obra das empresas, o mercado de trabalho seria um mercado segmentado: os empregos criados nas empresas com formas de gestão de mão-de-obra de tipo mercado interno seriam bons empregos; os empregos criados nas restantes empresas, normalmente as pequenas empresas, seriam maus empregos (instáveis, mal remunerados, sem garantias de progressão profissional).

Acresce ainda que o normal funcionamento do mercado do trabalho tenderia a desenvolver uma ligação entre as características dos empregos e as características dos trabalhadores. Assim, os trabalhadores do sector primário (ou seja, onde existem os "bons empregos") tendem a desenvolver as características dos empregos que ocupam, ou seja, tendem a tornar-se "bons trabalhadores", sendo empenhados no trabalho que realizam, motivados para o trabalho e desenvolvendo um significativo espírito de casa. Os trabalhadores do sector secundário (ou seja, aquele onde existem os "maus empregos") tenderão por seu lado a desenvolver as características contrárias: desmotivados, absenteístas, sem espírito de casa. Associado ainda a este facto, os trabalhadores do sector primário tenderiam a ser mais organizados, sendo, portanto, dotados de um poder reivindicativo que não existe ou é muito débil no sector secundário.

Como é que, no quadro de uma representação deste tipo, poderiam ser explicadas as evidências de fragmentação do ponto de vista do género já referidas? Essencialmente por razões associadas às interrupções da actividade ligadas à maternidade, à assistência familiar e ao maior envolvimento das mulheres nas tarefas domésticas, este grupo seria menos atractivo para as empresas com formas de gestão de mão-de-obra de tipo mercado interno. Daqui decorreria a sua mais frequente inserção no sector secundário, onde, frequentemente, desenvolveriam características deste sector, o que cada vez mais dificultaria o seu acesso ao sector primário. Frequentemente, é criticada alguma fragilidade desta argumentação

(quando considerada exclusivamente) por ser demasiado centrada no lado da procura: a preponderância das estratégias empresariais pouco campo deixaria aos indivíduos a não ser o da adaptação.

Numerosos desenvolvimentos desta grelha teórica têm vindo a ser produzidos ao longo das últimas décadas, procurando desenvolver a análise da segmentação do mercado de trabalho em várias direcções relevantes para a abordagem da temática do género. Os estudos desenvolvidos em torno do papel do Estado e da política social, nomeadamente política de apoio à família, políticas sobre a duração e a organização do tempo do trabalho e políticas fiscais e o seu papel enquanto incentivo ou desincentivo a uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, têm-se revelado extremamente enriquecedores. A título de exemplo destacaria os contributos de Bettio (1988),<sup>17</sup> Bettio e Villa (1996),<sup>18</sup> Pfau-Effinger (1999)<sup>19</sup> e Rubery e outros (1998, 1998a e 1999).<sup>20</sup>

Outra das correntes de raiz institucionalista com grande desenvolvimento a partir dos anos 70 é a chamada escola francesa da regulação.<sup>21</sup> Na perspectiva destes autores é fundamental inserir a actividade dos indivíduos e das empresas no âmbito das instituições que os enquadram e nas quais se define um conjunto de regras e de normas de comportamento, nomeadamente o enquadramento legal existente que regulamenta as modalidades e contratação e despedimento, o tipo e o grau de cobertura de riscos associados ao "mercado do trabalho",<sup>22</sup> as regras de progressão salarial e de formação dos salários, etc.

Mas, na perspectiva desta corrente, é também importante destacar o papel dos usos, dos costumes e das tradições na criação de normas de comportamento colectivo. E deste ponto de vista a consideração do processo histórico específico de formação do mercado de trabalho em cada Estado-Nação é fundamental. Assim, se a análise do quadro legal existente em cada país da UE é importante, embora obviamente não suficiente, para se entender um conjunto de diversidades existentes do ponto de vista do funcionamento do mercado de trabalho, a história recente de cada um dos países marca também profundamente as diferenças existentes nos vários Estados-Nação. Nesta perspectiva, a análise histórica da legislação no que respeita à diversidade/igualdade de tratamento de homens e mulheres é um elemento fundamental porque se repercute num conjunto de práticas que permanecem muito para além das alterações legislativas. Frequentemente decorre um período de tempo significativo entre a alteração das regras definidas no âmbito legislativo e as práticas dos agentes. Obviamente que este hiato depende das matérias a regulamentar, mas o campo da Igualdade de Oportunidades é um deles.

É ainda importante, na perspectiva destes autores, a caracterização das instituições mais marcantes de cada Estado-Nação em cada fase histórica. Neste sentido, a caracterização das formas de organização familiar e da configuração da relação salarial,<sup>23</sup> enquadradas pela lei, mas estabelecendo uma dinâmica global que ultrapassa amplamente os aspectos legalmente regulamentados, é essencial. Ora, se a importância da dimensão familiar não está ausente do conceito de relação salarial (embora a sua importância seja esbatida), ela acaba frequentemente por se encontrar muito diluída na obra dos autores desta corrente essencialmente por duas ordens de razões: i) por ausência de atribuição de uma relevância analítica

semelhante à família e às outras instituições contempladas na análise; ii) por uma maior relevância metodológica atribuída à dimensão macroeconómica face à dimensão microeconómica, o que redundava, por vezes, numa certa dificuldade em entender a forma como as normas de natureza geral são (diferentemente) incorporadas pelos indivíduos.

Assim, e apesar dos resultados extremamente importantes produzidos pelos autores desta corrente, nomeadamente em termos da caracterização das diversas formas de existência da relação salarial que existiram ao longo da história das economias de mercado, os resultados têm sido muito mais limitados no que se refere à explicação (e ao próprio tratamento) da diversidade de inserção de diferentes grupos populacionais no mercado de trabalho.

Mais uma vez a utilização do quadro teórico e conceptual da teoria da regulação só contribuiu para um conhecimento mais aprofundado das causas e das consequências das diversidades de género na relação salarial quando este problema foi explicitamente formulado como objecto analítico essencial por alguns (umas) investigadores(as) desta corrente. Exemplo disso são os trabalhos desenvolvidos por Barrère-Maurisson (1984 e 1992) e González (1992).

Na perspectiva desta teoria, e nomeadamente dos desenvolvimentos supra citados, de que resultariam então os fenómenos de fragmentação do mercado de trabalho evidenciados na primeira parte deste capítulo? Basicamente das características da relação salarial e da caracterização das formas de organização familiares as quais teriam uma tripla influência no mercado de trabalho.

As formas de organização familiar relevavam:<sup>24</sup>

- i) enquanto *unidade de produção*, ou seja, enquanto agente da pequena produção familiar mas também enquanto centro de decisão respeitante à integração dos indivíduos no mercado do trabalho ou à sua afectação ao trabalho doméstico;
- ii) enquanto *unidade de rendimento*, ou seja, enquanto espaço de socialização de diferentes formas de rendimento mas também enquanto espaço de definição de estratégias de diversificação de rendimento;
- iii) enquanto *unidade de reprodução*, comportando duas dimensões diferentes: *unidade de consumo*, ou seja, um espaço no qual são tomadas as decisões de transformação dos rendimentos em consumo, e *unidade demográfica*, ou seja, um espaço no qual são definidas as estratégias de natalidade e no qual é organizada a co-habitação entre diferentes gerações com uma participação mais ou menos diferenciada em cada um dos aspectos anteriormente enunciados.

A configuração destas formas de organização familiar, aliadas às práticas marcadas pela legislação actual e pela legislação do passado recente que moldou hábitos que prevalecem, marcaria decisivamente os comportamentos individuais de oferta de trabalho.

### *Elementos de síntese*

As referências teóricas aqui tratadas pecam obviamente por defeito e por algum simplismo. Muitas análises extremamente ricas e inovadoras de um ponto de vista metodológico têm surgido e poderiam, obviamente, ser referidas. Na impossibilidade de o fazer optou-se assim, neste ponto, por apresentar correntes ligadas aos três grandes paradigmas da teoria económica, a saber, o neoclássico, o keynesiano<sup>25</sup> e o marxista,<sup>26</sup> que representem um contributo específico à análise da fragmentação do mercado de trabalho na perspectiva do género. No entanto, pensamos tratar-se de três abordagens que têm vindo a marcar o debate europeu sobre a natureza dos fenómenos de fragmentação do mercado de trabalho na perspectiva do género e de que se podem retirar diferentes ilações políticas.

Em jeito de balanço será importante reter os seguintes elementos:

- todos os grandes paradigmas da teoria económica desenvolveram instrumentos analíticos relevantes para os estudos referentes ao género;
- no entanto, parece prevalecer uma resistência significativa em dar um uso mais generalizado aos quadros teóricos mais relevantes para a análise dessa dimensão. Assim sendo, prevalece uma tendência para analisar o mercado de trabalho como se se tratasse de uma realidade geral, neutra na perspectiva do género. A questão do género e, conseqüentemente, os instrumentos analíticos relevantes para a tratar, surgem assim essencialmente (apenas?) associados às análises cujo objectivo é, desde o início, o tratamento das diversidades existentes entre homens e mulheres. Deste modo, elas permanecem em geral adstritas ao subcampo dos estudos de género ou dos estudos sobre as mulheres, o que reduz o campo da sua aplicação e da sua divulgação;
- a emergência de um campo de estudos sobre as questões do género e do mercado de trabalho tem vindo a desenvolver-se nas últimas décadas. Fruto desse desenvolvimento as publicações nesta área têm aumentado. No entanto, a consulta das principais obras sobre estes temas bem como a apreciação dos painéis das conferências destinados a estes estudos mostra que são ainda essencialmente as mulheres os sujeitos da investigação nesta matéria. Apesar de compreensível, este facto é gerador de efeitos perversos. É urgente estender este campo de investigação a toda a comunidade científica, o que constitui, também, um desafio para os (as) investigadores(as) da área;
- tem vindo a assistir-se a um crescente envolvimento de diferentes instituições internacionais nesta área enquanto área relevante da política económica. No que respeita à União Europeia, a adopção recente de uma política europeia de emprego e a inclusão da Igualdade de Oportunidades como uma das suas vertentes essenciais veio contribuir, decisivamente, para a promoção desta área de investigação. O debate em torno das políticas a promover neste campo (ou até sobre a necessidade, ou não, da sua promoção) tem sido um dos domínios recorrentes de discussão sobre as políticas de emprego.

### O debate sobre a dimensão do género no mercado do trabalho em Portugal

Em Portugal as questões do género não se constituíram (ainda?) em área de investigação reconhecida, no âmbito da Economia e, em particular, no âmbito da Economia do Trabalho. Existe, no entanto, um conjunto de investigadores (e quase exclusivamente de investigadoras) que têm desenvolvido estudos importantes nesta matéria tanto movidos(as) por um interesse científico por estas questões como movidas(os) pelo impulso que certas instituições têm dado às análises sobre esta matéria.

#### Considerações gerais

O impulso institucional tem sido de facto importante para a promoção de investigação sobre temáticas relacionadas com as questões do género e do emprego. São de destacar: i) a nível interno, o papel da CIDM (Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres) e da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego);<sup>27</sup> ii) a nível externo, a Comissão Europeia (e, na área científica em análise, essencialmente a Direcção Geral do Emprego e dos Assuntos Sociais). A constituição de equipas de peritos europeus nestes domínios, a promoção de estudos (nomeadamente numa perspectiva comparativa europeia) e a promoção de fóruns de discussão sobre estes temas têm constituído um incentivo extremamente relevante para a realização de estudos nesta área.

Quanto à investigação de âmbito académico, ela tem sido essencialmente marcada pelos estudos individualizados, não havendo tradição de organização de encontros/seminários de cariz predominantemente académico, nesta matéria.<sup>28</sup>

Algumas notas podem ser enumeradas sobre o estado da investigação e do debate científico sobre esta temática em Portugal:

- o facto de não existir, de forma institucionalizada, uma linha de investigação no âmbito da Economia do Trabalho remetendo explicitamente para as questões do género não representa, do meu ponto de vista, um mal ou um bem em si mesmo. Penso até que é preferível que as investigações remetendo para a questão do género se diluam “naturalmente” dentro da investigação no âmbito da Economia do Trabalho. A sua autonomização enquanto sub-ramo disciplinar acarreta o risco (que ocorre com alguma frequência a nível internacional) da sua “guetização” conduzindo, com alguma frequência, à constituição de um ramo analítico onde um conjunto, relativamente bem delimitado, de investigadoras discutem entre si os progressos, por vezes significativos, das suas investigações. Afirmar este domínio de investigação como de interesse para a investigação global sobre o mercado do trabalho é um objectivo essencial;
- é óbvio que a orientação enunciada no ponto anterior também comporta

alguns riscos. A maior dispersão dos investigadores destas áreas e a diluição dessa investigação na investigação geral no âmbito da Economia do Trabalho torna mais esporádica a discussão e a própria difusão da informação sobre a investigação em curso nesta área específica. Neste sentido, a produção regular de sínteses bibliográficas<sup>29</sup> sobre os estudos feitos neste domínio poderão constituir um elemento de estudo importante. As instituições interessadas nos resultados dos estudos, os quais constituem inputs essenciais à formulação de medidas de política económica nesta área, poderão ser os organismos mais vocacionados para a promoção destas sínteses bibliográficas.

#### O estado dos debates em Portugal

Importa salientar que os temas mais recorrentes sobre os quais incide a investigação internacional versando as questões do género e do emprego têm vindo, também, a ser objecto de estudo em Portugal. Nesta matéria, e tal como se disse anteriormente, sem qualquer preocupação de exaustividade podem referir-se alguns estudos com carácter decisivo para o conhecimento das particularidades da situação portuguesa e, até, com contributos relevantes para o debate teórico em curso do qual anteriormente se delinearam algumas linhas fundamentais.

O ano de 1983 representa, do ponto de vista da análise disciplinar aqui em questão, um marco que importa assinalar: a publicação do livro de Manuela Silva marca o aparecimento da primeira obra sobre as questões do género e do mercado de trabalho onde, de forma sistemática, se procuram cumprir três objectivos: i) ilustrar as diversidades da situação do mercado do trabalho na perspectiva do género; ii) fornecer uma explicação consistente para as particularidades encontradas no país; iii) fornecer uma bibliografia especializada sobre os problemas abordados na obra. São também de referir os estudos de Maria do Carmo Nunes, praticamente contemporâneos do anteriormente referido (ver Nunes, 1984). As análises que desenvolveu e nomeadamente a ênfase que colocou na relevância económica e cultural do fenómeno da emigração e nas mudanças políticas e culturais desencadeadas pela revolução de Abril de 1974 para a compreensão do comportamento de actividade das mulheres portuguesas representam uma linha de argumentação essencial (frequentemente desvalorizada) para a compreensão das especificidades que Portugal apresenta.

Os desenvolvimentos mais recentes têm vindo a centrar-se em tópicos que já eram abordados nestas obras de referência, e podem agrupar-se nos seguintes temas genéricos: segregação do emprego, diferencial salarial e comportamentos de actividade e inactividade. Todos estes tópicos têm vindo a ser desenvolvidos embora, tal como foi anteriormente referido, frequentemente (mas não só) como resposta a solicitações institucionais de âmbito temático delimitado.<sup>30</sup>

A este propósito e a título de exemplo destacaria alguns dos contributos mais relevantes para o estudo da realidade portuguesa, “arrumados” pelas grandes áreas temáticas em que se encontram normalmente organizados os estudos económicos de género:



- comportamentos de actividade: As particularidades da situação portuguesa no que respeita à taxa de actividade feminina têm originado um forte interesse por este assunto. González (1992) procura explicar este facto no quadro da evolução histórica da sociedade portuguesa desde a revolução liberal. A importância da emigração associada às estratégias de manutenção da pequena produção familiar (nomeadamente agrícola) são ressaltadas. Da mesma forma, é posto em destaque o papel normativo da legislação corporativa na representação social das mulheres como inactivas durante o período, sendo destacado o alcance (pelo menos formal) das transformações legislativas ocorridas no pós 1974. González e outros (1991 e 1998) salientam também o papel do dinamismo da procura de empregos femininos, associado ao dinamismo dos sectores exportadores tradicionais e dos serviços públicos, e sublinham os baixos salários praticados no país como indutores de uma necessidade de dois activos na família. Cardoso (1996) argumenta também no sentido da elevada actividade das mulheres portuguesas enquanto uma necessidade, não deixando de referir, no entanto, que essa elevada actividade não se resume a esse efeito, resultando também de uma opção decorrente, nomeadamente, do crescente investimento em capital humano feito pelas mulheres. Nas palavras desta autora, “opção e necessidade coexistem” e devem ser tidas em conta na explicação das elevadas taxas de actividade das mulheres portuguesas. Ferreira (1993) chama a atenção para os elementos que podem contribuir para esta elevada taxa de actividade e que não aproximam (antes afastam) a situação portuguesa da dos outros países europeus com elevada actividade feminina: a grande importância do emprego agrícola feminino (e, em particular, do trabalho independente) e a fraca importância relativa do emprego nos serviços;
- diferencial salarial de género: O estudo de Lopes (1996a) conclui que a educação e o seu reconhecimento formal por parte das empresas, sendo os principais factores de fixação dos salários, se revelam mais importantes no caso das mulheres do que no dos homens. Kiker e Santos (1991) concluíram que o diferencial salarial de género poderia ser significativamente reduzido (cerca de dois terços) se as mulheres recebessem um retorno do investimento em capital humano realizado equivalente ao que os homens recebem. O cruzamento destas duas conclusões permite colocar a questão da existência (ou não) de uma menor dificuldade dos homens em serem formalmente reconhecidas pelas empresas as suas habilitações escolares, o que seria uma das expressões de práticas salariais discriminatórias. Em relação a estas práticas, Ribeiro e Hill (1996), num estudo empírico sobre o sector dos Restaurantes e Hotéis, consideram que 76% do total da diferença salarial entre homens e mulheres resulta de práticas discriminatórias;
- segregação no mercado de trabalho e formas específicas de emprego: A segregação do mercado do trabalho português tem sido amplamente documentada: Ferreira, 1993; Lopes e Perista, 1996; CIDM, 2001. Os estudos sobre os comportamentos de actividade das mulheres referidos acima apresentam também, normalmente, argumentações sobre as razões dos fenómenos de

segregação. Entre estas, a chegada tardia das mulheres ao mercado do trabalho, em plena fase de expansão do sector dos serviços e o papel de substituição da mão de obra feminina, em contexto de escassez de mão-de-obra masculina verificada nos anos 60, terão desempenhado algum papel de relevo. No âmbito dos trabalhos da rede de peritos “Gender and Employment”, encontra-se em fase de publicação um relatório sobre medidas de segregação e políticas para o combate das mesmas no qual são apresentadas medidas de segregação para os vários países da UE usando diversos índices. Os índices calculados, a sua interpretação e a sua crítica pretendem contribuir para um melhor conhecimento das diversas expressões do fenómeno no quadro da UE. Uma das expressões dos fenómenos de segregação é, sem dúvida, a concentração de certas formas de emprego (nomeadamente o trabalho a tempo parcial) nas mulheres. A este propósito, o estudo de Ruivo e outros (1998) tentou mostrar que a fraca (embora crescente) incidência do emprego a tempo parcial no emprego das mulheres em Portugal se deve a razões ligadas à falta de atractividade que ela representaria tanto para as empresas (procura de trabalho) como para os indivíduos (oferta de trabalho).

### Reflexões finais

A análise anterior pretendeu ilustrar as potencialidades e limitações da produção teórica e de alguns estudos empíricos referentes à abordagem das questões do género na Economia do Trabalho. Em meu entender, e para além do necessário desenvolvimento dos campos de análise anteriormente explicitados, penso haver dois tópicos a privilegiar na investigação futura: a questão da desigual distribuição dos tempos entre os indivíduos, e em particular entre homens e mulheres, e a análise dos mecanismos e das políticas de apoio à família (em particular de apoio à maternidade e à paternidade) e os seus efeitos nas decisões de oferta e de procura de trabalho e, portanto, no funcionamento do mercado de trabalho no seu conjunto. A este propósito, e no que respeita ao estudo da realidade portuguesa, duas publicações recentes de Perista (1999) e Perista e Lopes (1999) constituem pontos de reflexão essenciais para investigações futuras.

A recente publicação pelo INE de um “Inquérito à Ocupação do Tempo” (2000), pese embora a divulgação limitada dos dados recolhidos, constitui uma fonte estatística inestimável para a produção de estudos evidenciando a diversidade da utilização do recurso tempo dos homens e das mulheres em Portugal. A disponibilidade de dados deste tipo com periodicidade regular constitui um elemento essencial para a análise da diversidade do comportamento dos homens e das mulheres no trabalho e não só!

## Notas

- 1 Ver entre outros Perista, 1999.
- 2 Polanyi (1980) designou os factores produtivos das economias de mercado como *mercadorias fictícias*. Com esta designação este autor tentava chamar a atenção para as particularidades destas mercadorias: são transaccionadas no mercado mas, contrariamente às restantes mercadorias, a sua produção não é feita com o objectivo da sua transacção no mercado.
- 3 População activa/ População em idade activa x 100. A população activa é o total dos empregados e dos desempregados. Os desempregados são aqueles indivíduos (com 15 anos ou mais) que, durante o período de referência do Inquérito não tinham emprego, estavam disponíveis para ocupar um emprego e tinham procurado activamente um emprego; os empregados são os indivíduos (com 15 anos ou mais) que, durante o período de referência do Inquérito (1 semana), tinham trabalhado pelo menos 1 hora num trabalho remunerado (em dinheiro ou em géneros).
- 4 Vale a pena assinalar que esta informação não está disponível para o grupo dos homens. Ou seja, para efeitos estatísticos referentes à análise da participação dos homens no mercado de trabalho, a existência de filhos não é tida como relevante.
- 5 Esta leitura da maior incidência do *part-time* no grupo das mulheres é apenas uma das leituras possíveis que privilegia as decisões dos indivíduos representadas de forma determinada. Ver a este propósito O'Reilly e Fagan (1998: 2-7). Um dos aspectos interessantes abordados pelas autoras prende-se com a inadequação que as noções de "escolha individual" e de "opção voluntária" mostrariam para a abordagem do fenómeno do emprego a tempo parcial e da sua maior incidência no grupo das mulheres. As condicionantes sociais, nomeadamente de ordem familiar, desta escolha são enfatizadas pelas autoras.
- 6 A teoria neoclássica constitui a corrente dominante da teoria económica actual.
- 7 Aspecto cuja explicação radicaria essencialmente em aspectos ligados aos costumes e tradições, portanto à esfera do não económico. De notar que na explicação da teoria de Becker que aqui apresentamos estamos já a incorporar outros trabalhos e desenvolvimentos teóricos do autor, nomeadamente em termos da teoria do capital humano.
- 8 A propósito da expressão da circularidade desta explicação ver Humphries e Rubery (1984).
- 9 A menor formação dada aos homens nas tarefas domésticas tornaria estes menos produtivos no trabalho doméstico, pelo que, mesmo com idêntica produtividade no trabalho assalariado, eles teriam uma menor vantagem comparativa em realizar o trabalho doméstico (e, portanto, uma maior vantagem comparativa no trabalho mercantil). Assim sendo, os homens iriam, antes das mulheres, trabalhar num emprego remunerado. O que, por sua vez, teria efeitos futuros na sua produtividade no trabalho mercantil (fruto da experiência, da formação profissional, ...) fazendo-a aumentar. Daí decorreriam maiores salários para os homens para remunerar a sua maior produtividade no trabalho mercantil.
- 10 Becker é também um precursor na análise económica neoclássica da discriminação, publicando, em 1957, uma obra pioneira sobre o tema: Becker (1971).

- 11 Ver, por exemplo, Blau e Ferber (1986); Bryant (1984); Gustafsson (1997).
- 12 Centrada nos desenvolvimentos de Ott (1992).
- 13 Aspecto não considerado por Becker dado que o seu modelo é estático, ou seja, traduz apenas a lógica de decisão num determinado momento.
- 14 Centrada nos desenvolvimentos de Rosén (1993).
- 15 E quando o tinham (caso das práticas de discriminação por parte das empresas) isso traduzia-se na sua ineficiência que conduziria à sua exclusão do mercado.
- 16 Ver, por exemplo, Ross (1948) e Kerr (1950).
- 17 Este trabalho constitui um importante contributo para o estudo dos fenómenos de segregação na perspectiva do género, desenvolvendo uma análise do processo histórico da sua determinação para o caso italiano e das suas consequências em termos de diferenciação das condições de emprego e remuneração dos homens e das mulheres. Para o estudo desta diversidade a autora caracteriza as mudanças da economia familiar que acompanharam a evolução da economia italiana.
- 18 As autoras desenvolvem uma análise das particularidades dos países da Europa do Sul face aos países nórdicos, argumentando tratar-se de percursos diferenciados de entrada das mulheres no mercado de trabalho. O papel económico da família e a natureza das relações económicas e sociais entre os seus membros seria substancialmente diferente nos diversos países, tornando inadequadas as teorizações baseadas num único (supostamente universal) modelo de família.
- 19 Esta autora tem vindo a desenvolver tentativas de identificação de modelos de organização familiar bem como da sua articulação com o papel do Estado em termos de políticas de apoio à família. Cinco grandes modelos de organização familiar existiriam, assim, nas modernas sociedades industrializadas: i) o modelo de economia familiar; ii) o modelo homem ganha-pão/ mulher prestadora de cuidados à família; iii) o modelo homem ganha-pão/ mulher prestadora de cuidados à família em regime de tempo parcial; iv) o modelo casal ganha-pão/ Estado prestador de cuidados à família; v) o modelo casal ganha-pão/ casal prestador de cuidados à família.
- 20 Os trabalhos coordenados por Jill Rubery (com uma equipa já vasta de colaboradores), nomeadamente os que resultam da sua função de coordenadora do grupo de peritos europeus "Gender and Employment", que funciona junto da Direcção Geral Emprego e Assuntos Sociais da Comissão Europeia, constituem materiais pormenorizados extremamente úteis para o estudo e o entendimento das proximidades e das diversidades institucionais que acompanham e interagem com as diversidades (e semelhanças) visíveis no mercado de trabalho dos vários Estados-Membros da UE. A reflexão sobre as políticas de emprego promovidas e a promover na área da Igualdade de Oportunidades constitui uma preocupação persistente na obra desta autora sendo os trabalhos aqui referenciados um importante contributo para o balanço das experiências realizadas a nível europeu e das propostas de desenvolvimentos a introduzir nesta área.
- 21 Ver Aglietta (1982), Aglietta e Brender (1984), Boyer (1978) e Boyer e Saillard (1995). Sobre temas versando mais directamente a aplicação do quadro teórico regulacionista ao estudo dos fenómenos de fragmentação do mercado de trabalho aplicados a um Estado-Nação específico, ver González (1992) para o caso português e Barrère-Maurisson (1984) para o caso francês.

- 22 A expressão mercado do trabalho está aqui assinalada porque, no quadro da teoria da regulação, o que está em causa são as condições de existência e reprodução de uma relação social específica, a relação salarial, a qual não se esgota nos mecanismos de mercado. No entanto, dada a banalização do termo, e feito este reparo, utilizaremos frequentemente a expressão mercado do trabalho.
- 23 Por relação salarial entende-se “o conjunto de elementos que condicionam a utilização e a reprodução da força de trabalho e que respeitam ao processo de organização do trabalho, à hierarquia das qualificações, à mobilidade da força de trabalho e à formação e utilização do rendimento familiar” (Boyer, 1981)
- 24 Estou aqui a seguir, no essencial, os desenvolvimentos que constam de González (1992).
- 25 A análise dos autores dualistas situa-se essencialmente no prolongamento das concepções keynesianas respeitantes ao primado da procura.
- 26 A teoria da regulação reclama para si própria uma origem metodológica simultaneamente keynesiana e marxista.
- 27 Organismo organicamente ligado ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- 28 As organizações que têm vindo a ocorrer e onde, normalmente, existe participação académica resultam essencialmente de parcerias de investigação entre instituições operando nesta área (nomeadamente a CITE e a CIDM) e Centros de Investigação ligados às universidades ou investigadoras(es) a título individual.
- 29 Veja-se, por exemplo, Domingo e Moltó (1998), publicação inserida no âmbito de um projecto da iniciativa da União Europeia. São particularmente interessantes, para os presentes propósitos, os contributos das investigadoras portuguesas que integraram este projecto e que são responsáveis pela recensão bibliográfica sobre Portugal: Ruiivo e Carneiro (1998).
- 30 É aqui de destacar a importância da publicação da CIDM, *Portugal. Situação das Mulheres*. A abrangência dos temas tratados e as preocupações de actualização da mesma fazem deste trabalho um elemento de grande interesse para quem se interessa pelo estudo das questões do género em Portugal. Ver também alguns dos relatórios anuais do grupo de peritos europeus *Gender and Employment* citadas na bibliografia. Outros documentos têm vindo a ser elaborados no âmbito deste grupo, nomeadamente referentes à avaliação dos Planos Nacionais de Emprego. Os relatórios mais recentes produzidos pelo grupo podem ser consultados a partir do seguinte endereço: <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/>.

### Referências bibliográficas

- Aglietta, Michel (1982), *Régulation et Crises du Capitalisme: l'Expérience des États-Unis*, Paris, Calmann-Lévy, 2.<sup>a</sup> edição.
- Aglietta, Michel, e Anton Brender (1984), *Les Métamorphoses de la Société Salariale: la France en Project*, Paris, Calmann-Lévy.
- Barrère-Maurisson, Marie Agnès (1992), *La Division Familiale du Travail: La Vie en Double*, Paris, PUF.

- Barrère-Maurisson, Marie Agnès (1984), “Du travail des femmes au partage du travail. Une approche des régulations familiales face aux évolutions du travail: le cas de la France depuis 1945”, *Sociologie du Travail*, 3, (Julho a Setembro), 243-254.
- Becker, Gary (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, (2.<sup>a</sup> edição, 1971).
- Becker, Gary (1965), “A theory of the allocation of time”, *Economic Journal*, 75 (Setembro), 493-517.
- Becker, Gary (1981), *A Treatise on the Family*, Cambridge MA, Harvard University Press.
- Bettio, Francesca (1988), *The Sexual Division of Labour*, Oxford, Clarendon Press.
- Bettio, Francesca, e Paola Villa (1996), “A mediterranean perspective on the breakdown of the relationship between participation and fertility”, Trento, Discussion Paper, 5.
- Blau, F. D., e M. A. Ferber (1986), *The Economic of Women, Men and Work*, Englewood Cliffs, Nova Jérsea, Prentice Hall.
- Boyer, Robert (1978), “Les salaires en longue période”, *Économie et Statistiques*, 103, Setembro, 27-57.
- Boyer, Robert (1981), “Les transformations du rapport salarial dans la crise”, *Note CEPREMAP*, 8105, Paris.
- Boyer, Robert, e Yves Saillard (1995), *Théorie de la Régulation. L'État des Savoirs*, Paris, Éditions la Découverte.
- Bryant, W. Keith (1984), *The Economic Organization of the Household*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Cardoso, Ana Rute (1996), “Women at work and economic development: who's pushing what?”, *Review of Radical Political Economics*, 28, (3), 1-34.
- CIDM, Portugal. *Situação das Mulheres*, vários anos, Lisboa.
- Comissão Europeia (1998), *Earnings Differentials Between Men and Women*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.
- Comissão Europeia (2001), *Employment in Europe*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.
- Dijkstra, Aneke Geske, e Janneke Plantenga (orgs.) (1997), *Gender and Economics. A European Perspective*, Londres, Routledge.
- Doeringer, Peter B., e Michael J. Piore (1985), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Londres, M. E. Sharp Inc., 2.<sup>a</sup> edição (1.<sup>a</sup> edição, 1971).
- Domingo, Teresa, e María Luísa Moltó (orgs.) (1998), *Women and the Labour Market in the Southern Countries*, Valência, Institut Universitari d'Estudis de la Dona — Universitat de València.
- Emerek, Ruth, Hugo Figueiredo, Lena Gonas, Pilar González e Jill Rubery (2001), *Indicators on Gender Segregation*, Comissão Europeia, Gender and Employment Group of Experts.
- Ferreira, Virgínia (1993), “Padrões de segregação das mulheres no emprego: uma análise do caso português no quadro europeu”, em B. S. Santos (org.), *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento, 233-257.
- Fontainha, Elsa (1989), “As mulheres e a economia: o trabalho doméstico: teorias e métodos de avaliação”, em *As Mulheres, a Identidade Cultural e a Defesa Nacional*, Actas de um Seminário, Lisboa, CIDM, Cadernos Condição Feminina n.º 29.

- González, Maria do Pilar, Margarida Ruivo e José Varejão (1991), "Les femmes portugaises: des comportements d'activité atypiques dans le cadre de l'Europe du Sud", comunicação apresentada à 3.ª Conferência da EALE, Madrid, Setembro.
- González, Maria do Pilar (1992), "Etude de Longue Période du Rapport Salarial au Portugal", tese de doutoramento, Universidade de Paris I — Panthéon — Sorbonne.
- González, Maria do Pilar, e Margarida Ruivo (1997), *Social Security Arrangements, Relative Costs of Working Hours and Incentives/Desincentives for Workers*, Comissão Europeia, Gender and Employment Group of Experts (Investigação — Trabalhos em curso, n.º 82, Faculdade de Economia do Porto, 1998).
- González, Maria do Pilar, Maria do Rosário Ramalho e Margarida Ruivo (1998), *Report on Care: Portugal*, Comissão Europeia, Gender and Employment Group of Experts.
- González, Maria do Pilar (1999), *Mainstreaming and European Employment Policy*, Comissão Europeia, Gender and Employment Group of Experts.
- Gustafsson, Siv (1997), "Feminist neo-classical economics: some examples", em Dijkstra G. e J. Plantenga (orgs.), *Gender and Economics. A European Perspective*, Londres, Routledge, 36-53.
- Humphries, Jane, e Jill Rubery (1984), "The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction", *Journal of Economics*, 8 (4), 331-346.
- Kerr, Clark (1950), "Labour markets: their character and consequences", *American Economic Review*, Maio 1950, 278-291.
- Kiker, B. F., e Maria Clementina Santos (1991), "Human capital and earnings in Portugal", *Economics and Education Review* 10, 3, 187-203.
- Lopes, Margarida Chagas, Cândida Ferreira e Heloísa Perista (1991a), *Posição das Mulheres no Mercado de Trabalho: Evolução entre 1983 e 1989-90*, Grupo de Peritos "As Mulheres e o Emprego", Lisboa, CISEP.
- Lopes, Margarida Chagas, Cândida Ferreira e Heloísa Perista (1991b), *Aspectos Qualitativos e Perspectivas de Evolução do Emprego das Mulheres*, Grupo de Peritos "As Mulheres e o Emprego", Lisboa, CISEP.
- Lopes, Margarida Chagas, Cândida Ferreira e Heloísa Perista (1991c), *As Mulheres e o Mercado do Trabalho em Portugal: Alguns Factores Explicativos*, Grupo de Peritos "As Mulheres e o Emprego", Lisboa, CISEP.
- Lopes, Margarida Chagas e outros (1992), *Programa de Trabalho Sobre Segregação Profissional 1991/92. (Relatório Final)*, Grupo de Peritos "As Mulheres e o Emprego", Lisboa, CISEP.
- Lopes, Margarida Chagas, e Heloísa Perista (1993), *Determinação Salarial e Segregação Sexual no Emprego*, Grupo de Peritos "As Mulheres e o Emprego".
- Lopes, Margarida Chagas, Cândida Ferreira e Heloísa Perista (1994), "Les femmes et le marche de l'emploi au Portugal. Quelques facteurs explicatifs", em Robert Plasman (org.), *Les Femmes d'Europe sur le Marché du Travail*, Paris, Éditions L'Harmattan, 249-264.
- Lopes, Margarida Chagas, e Heloísa Perista (1996a), *Employment Opportunities for Women and Wage Determinants*, CISEP — Documentos de Trabalho, 1.

- Lopes, Margarida Chagas, e Heloísa Perista (1996b), *Tendências e Perspectivas para o Emprego Feminino nos anos 90. (Relatório Final)*, Rede de Peritos sobre a "Posição das Mulheres no Mercado do Trabalho", Lisboa, CISEP.
- Marques, Ana Cristina, e Pedro Telhado Pereira (1994), "An analysis of women's labour force participation", em *Portugal: A Comparison of Some Tax Systems*, Universidade Nova de Lisboa, Working Paper 221.
- Mendes, Maria Filomena, Pedro Telhado Pereira e José Eliseu Pinto (1994), *A Família Portuguesa. Linhas de Reflexão no Ano Internacional da Família*, Lisboa, Direcção Geral da Família.
- Nunes, Maria do Carmo (1984), "A mulher: entre a família e o trabalho", *Economia e Socialismo*, Nova Série, 63 (Outubro-Dezembro), 71-76.
- Nunes, Maria do Carmo (1992), "Nova configuração do mundo do trabalho. Contributo das mulheres", *Dirigir*, 26 (IEFP), 59-62.
- Perista, Heloísa (coord.) (1999), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho. Uma Questão de Género*, Lisboa, Ministério do Emprego e da Solidariedade.
- Perista, Heloísa, e Margarida Chagas Lopes (orgs.) (1999), *A Licença de Paternidade. Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade*, Lisboa, Ministério do Emprego e da Solidariedade.
- Pfau-Effinger, Birgit, (1999), "Welfare regimes and the gender division of labour", em J. Christiansen, P. Koistinen e A. Kovalainen (orgs.), *Working Europe. Reshaping European Employment Systems*, Hants, Ashgate, 69-96.
- O'Reilly, Jacqueline, e Colette Fagan (orgs.) (1998), *Part-Time Prospects*, Londres, Routledge.
- Ott, N. (1992), *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*, Berlim, Springer Verlag.
- Ribeiro, Ana Luísa (1995), "Diferenças Salariais entre os Sexos: da Desigualdade à Discriminação. Um Estudo de Caso no Sector dos Restaurantes e Hotéis", tese de mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.
- Ribeiro, Ana Luísa, e Manuela Magalhães Hill (1996), "Insuficiências do modelo do capital humano na explicação das diferenças salariais entre géneros: um estudo de caso", *Dinâmia*, Working Paper n.º 96/05, Lisboa.
- Rosén, A. (1993), "An equilibrium search matching model of discrimination", Working Paper n.º 102, FIEF, Estocolmo: Trade Union Institute for Economic Research.
- Ross, Arthur M. (1948), *The Union Wage Policy*, Berkeley, University of California Press.
- Rubery, Jill, e Colette Fagan (1998), *Equal Opportunities and Employment in the European Union*, Viena, Relatório elaborado no âmbito da presidência austríaca da União Europeia.
- Rubery, Jill, Mark Smith, Colette Fagan e Damian Grimshaw (1998a), *Women and European Employment*, Londres, Routledge.
- Rubery, Jill, Mark Smith e Colette Fagan (1999), *Women's Employment in Europe. Trends and Prospects*, Londres, Routledge.
- Ruivo, Margarida, e Anabela Carneiro (1998), "Aspects of the situation of women in the labour market in the southern countries", em T. Domingo e M. L. Moltó (orgs.), *Women and the Labour Market in the Southern Countries*, Valência, Institut Universitari d'Estudis de la Dona — Universitat de València.

Ruivo, Margarida, Maria do Pilar González e José Varejão (1998), "Part-time work in Portugal and Spain: Why is it so low?", em J. O'Reilly e C. Fagan (orgs.), *Part-Time Prospects*, Londres, Routledge, 199-213.

Silva, Manuela (1983), *O Emprego das Mulheres em Portugal. A "Mão Invisível" da Discriminação Sexual no Emprego*, Porto, Ed. Afrontamento.

Maria do Pilar González é Professora Auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade do Porto onde lecciona Economia dos Recursos Humanos e História Económica. Membro do CETE (Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa). Representante portuguesa no grupo de peritos europeus Gender and Employment que funciona no âmbito da Direcção Geral do Emprego e dos Assuntos Sociais da Comissão Europeia. Contacto: pilar@fep.up.pt

## Anexo

**Quadro 1** Taxas de actividade (1) na UE (%)

Anos	Total	Mulheres	Homens	H-M (p.p.)
1975	66,7	46,4	87,6	41,2
1985	66,4	50,9	82,2	31,3
1990	67,8	54,8	81,0	26,2
1995	67,6	57,1	78,2	21,1
2000	69,0	59,8	78,0	18,2

Fonte: Employment in Europe, 1998 a 2001.

Nota: (1) taxa de actividade=ativos/ Pop. 15-64 anos.

**Quadro 2** Ranking dos países da UE segundo a taxa de actividade feminina, 2000

Países	Taxa de actividade		
	Mulheres (%)	Homens (%)	H-M pp.
Dinamarca	75,6	84,2	8,6
Suécia	75,1	79,8	4,7
Finlândia	72,0	77,6	5,6
Reino Unido	68,0	82,8	14,8
Holanda	65,9	84,2	18,3
Portugal	63,7	79,2	15,5
Alemanha	63,1	78,8	15,7
França	62,6	75,3	12,7
Áustria	61,8	79,6	17,8
Bélgica	56,4	73,7	17,3
Irlanda	56,4	79,7	23,3
Luxemburgo	51,9	76,6	24,7
Espanha	50,8	77,4	26,6
Grécia	49,6	77,1	27,5
Itália	46,3	73,5	27,2
EU	59,8	78,0	18,2

Fonte: Employment in Europe, 2001.

**Quadro 3** Taxa de actividade das mulheres (dos 20 aos 49 anos) segundo o n.º de filhos menores de 15 anos, 1999 (%)

Países	0 filhos	1 filho	2 filhos	3 ou + filhos
Dinamarca	—	—	—	—
Suécia	—	—	—	—
Finlândia	—	—	—	—
Reino Unido	87,4	72,8	68,1	51,2
Holanda	88,3	70,6	67,3	58,7
Portugal	82,0	81,7	74,3	58,9
Alemanha	87,4	75,2	62,3	44,2
França	83,8	82,6	73,1	51,5
Áustria	87,7	78,5	68,9	58,8
Bélgica	86,8	78,5	79,5	61,1
Irlanda	82,6	57,7	51,5	39,1
Luxemburgo	83,8	64,0	50,1	5,1
Espanha	82,5	58,8	53,9	44,8
Grécia	68,0	61,2	57,6	50,8
Itália	76,7	58,7	50,5	37,7
EU	85,0	71,3	63,8	49,2

Fonte: EUROSTAT, Labour Force Survey, 1999, quadro 11.

**Quadro 4** Taxa de desemprego na UE e nos Estados-Membros em 2000

Países	Taxa de desemprego (%)		
	Total	Mulheres	Homens
Dinamarca	4,7	5,3	4,2
Suécia	5,9	5,8	6,0
Finlândia	9,8	10,6	9,1
Reino Unido	5,5	4,9	6,0
Holanda	2,7	3,7	2,0
Portugal	4,2	5,2	3,4
Alemanha	7,9	8,3	7,6
França	9,5	11,5	7,8
Áustria	3,7	4,3	3,2
Bélgica	7,0	8,8	5,7
Irlanda	4,2	4,2	4,3
Luxemburgo	2,4	3,3	2,0
Espanha	14,1	20,6	9,8
Grécia	11,1	16,7	7,3
Itália	10,5	14,4	8,0
EU	8,2	9,7	7,0

Fonte: EC, Employment in Europe, 2001.

**Quadro 5** O peso dos trabalhadores a tempo parcial nos diversos países da União Europeia, 2000

Países	Trab. Tempo parcial/ emprego total (%)		
	Total	Mulheres	Homens
Dinamarca	21,3	34,1	10,2
Suécia	22,6	36,0	10,6
Finlândia	12,3	17,0	8,0
Reino Unido	25,0	44,6	9,1
Holanda	41,1	70,5	19,2
Portugal	10,8	16,3	6,2
Alemanha	19,4	37,9	5,0
França	16,9	31,0	5,4
Áustria	16,3	32,2	4,1
Bélgica	20,8	40,5	5,8
Irlanda	16,4	30,1	6,9
Luxemburgo	10,5	25,0	2,0
Espanha	8,0	16,9	2,8
Grécia	4,3	7,4	2,4
Itália	8,4	16,5	3,7
EU	17,7	33,3	6,2

Fonte: Employment in Europe, 2001.

**Quadro 6** Remuneração mensal média (escudos)

	Março 1993	Outubro 1997
Remuneração média mensal		
Total dos trabalhadores	89.136	107.483
Homens	98.024	118.688
Mulheres	74.628	91.105
M/H (%)	76,1	76,8
Ganho médio mensal		
Total dos trabalhadores	103.974	128.310
Homens	116.547	144.432
Mulheres	83.452	104.745
M/H (%)	71,6	72,5

Fonte: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Quadros de Pessoal, 1997, quadro 5.

**Quadro 7** Remuneração média horária segundo o nível de qualificação, 1997 (escudos)

	Homens	Mulheres	H/M (%)
Total	680	525	77,2
Quadros superiores	2.028	1.539	75,9
Quadros médios	1.379	1.190	86,3
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	890	784	88,1
Profissionais altamente qualificados	952	920	96,6
Profissionais qualificados	575	500	87,0
Profissionais semi qualificados	499	410	82,2
Profissionais não qualificados	432	390	90,3
Praticantes e aprendizes	375	352	93,9
Níveis desconhecidos	1.120	849	75,8

Fonte: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Quadros de Pessoal, 1997, quadros 74, 75.