

# FORTALEZAS E MASMORRAS: A PERSISTÊNCIA DA DIVISÃO SEXUAL DAS PROFISSÕES NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

*Manuel Abrantes*

SOCIUS e Instituto Superior de Economia e Gestão,  
Universidade Técnica de Lisboa, Portugal

## **Resumo**

Os indicadores gerais de atividade de mulheres e homens dominam tipicamente o debate sobre igualdade de género no mercado de trabalho. Já a distribuição pelos diferentes grupos profissionais tem merecido menor atenção. Este artigo discute um conjunto de estudos que ajudam a entender a segregação profissional de sexo e examina os dados do Instituto Nacional de Estatística da primeira década do século XXI. O crescimento das profissões intelectuais e científicas coexiste com a estabilidade ou aumento de profissões de menor qualificação e estatuto social que permanecem fortemente sexualizadas. Assim, enquanto nos escalões mais escolarizados se assiste a um derrube gradual das fortalezas masculinas, as profissões com condições de trabalho mais pobres permanecem para as mulheres masmorras de difícil evasão.

**Palavras-chave:** profissões, segregação, mercado de trabalho, igualdade de género.

## **Abstract**

**Fortresses and dungeons: the persistence of the sexual division of occupations in contemporary society**

While general indicators of women's and men's activity typically lead the debate on gender equality in the labour market, distribution across occupations has been paid less attention. This article begins by reviewing a number of studies that help understand occupational segregation. Afterwards, data from the National Statistics Office (Portugal) regarding the first decade of the 21st century are examined. Growth in intellectual and scientific occupations coexists with stability or even increase in occupations at the lower end of education and status ladders, which remain strongly gendered. While among the highly schooled segments of the population masculine fortresses are under assault, occupations with poorer working conditions resemble, for women, dungeons from which escape is difficult.

**Keywords:** occupations, segregation, labour market, equality.

## **Résumé**

**Forteresses et donjons: la persistance de la division sexuelle des professions dans la société contemporaine**

Les indicateurs généraux de l'activité des femmes et des hommes dominant le débat sur l'égalité des sexes dans le marché du travail. La répartition par les différents groupes professionnels a reçu pourtant moins d'attention. Cet article passe en revue un ensemble d'études qui aident à comprendre la ségrégation professionnelle entre les sexes et examine les données de l'Institut National de Statistiques (Portugal) concernant la première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle. La croissance des professions intellectuelles et scientifiques coexiste avec la stabilité ou même le renforcement des professions moins qualifiées et moins prestigieuses, qui restent fortement sexualisées. Tandis que parmi les segments hautement sco-

larisés de la population les forteresses masculines sont sous l'assaut, les professions avec des conditions de travail plus pauvres ressemblent, pour les femmes, à des donjons d'où il est difficile de s'échapper.

**Mots-clés:** professions, ségrégation, marché du travail, égalité.

## Introdução

Ao combinar, com inopinada propinquidade, a alusão a fortalezas e masmorras – elementos que remetem a eras históricas passadas – e a menção à sociedade contemporânea, o título deste artigo não oferece um oxímoro fortuito. Pelo contrário, realça a natureza complexa ou multidimensional dos desenvolvimentos socioeconómicos, tantas vezes entendidos de forma linear no debate público e, assim, sujeitos a interpretações que devem mais a disputas ideológicas do que à observação efetiva dos fenómenos (Burke, 1980; Wallerstein, 1999).

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho remunerado tem sido apontada como um dos fenómenos mais extraordinários das últimas décadas. Como adiante se verá, a inserção de mulheres e homens no mercado de trabalho contém algumas diferenças significativas. Por outro lado, do ponto de vista histórico, importa recordar que as mulheres sempre trabalharam, evidência que lança uma luz mais ampla e mais justa sobre aquilo que, caso contrário, se arrisca a ser encarado como um desenvolvimento inédito nos modos de estar em sociedade. A tónica recai, então, sobre o reconhecimento ou a valorização do trabalho e a partilha de direitos de autonomia económica nos sistemas capitalistas modernos. Uma das manifestações visíveis deste processo – e, por conseguinte, uma faceta crucial das relações de género no mercado de trabalho – é a distribuição por diferentes profissões e ramos de atividade. Para o debate da igualdade, a questão é delicada. Promover uma distribuição mais simétrica constitui um objetivo político lógico e fundamental, embora possa incitar a negligenciar ou a catalogar como «outro assunto» a desigualdade entre profissões no que diz respeito a remuneração, perspetivas de progressão, autonomia, estabilidade, saúde ou representação sindical. Em contrapartida, é razoável questionar a associação desta desigualdade às próprias marcas de género que, de modo persistente, têm caracterizado certas profissões. Os avanços recentes no quadro legal e institucional para a promoção da igualdade requerem uma análise empírica aprofundada e continuada que permita monitorizar desenvolvimentos e discutir estratégias.

O presente artigo examina a distribuição profissional de mulheres e homens nos dias que correm em Portugal, procurando aferir se esta distribuição sofreu alterações significativas na primeira década do século XXI. Primeiro, revê-se um conjunto de estudos que têm contribuído para caracterizar a segregação profissional de sexo. De seguida, analisam-se os dados das Estatísticas do Emprego produzidos pelo Instituto Nacional de Estatística. Argumenta-se que, enquanto

nos escalões mais escolarizados se assiste a um derrube progressivo das fortalezas masculinas, as profissões com condições de trabalho mais pobres continuam a constituir masmorras de difícil evasão<sup>1</sup>.

### Género e segregação profissional

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho remunerado constitui um processo repleto de transformações e ambiguidades. A investigação até à data tem enfatizado a ligação entre a condição das mulheres perante o emprego e a configuração dos papéis de género no contexto familiar. O modelo segundo o qual as funções de ganha-pão correspondem ao homem e os cuidados pessoais e domésticos à mulher é tipicamente entendido como o ponto zero da análise, o cenário no qual se recortam transformações sociais posteriores. Na verdade, o período dourado deste modelo, promovido com frequência a uma noção de família nuclear tradicional, constitui um segmento curto da história, com o seu apogeu nas décadas centrais do século XX, e esteve sempre sujeito a tensões e críticas, bem como a variações substanciais entre países (Crompton, Lewis e Lyonette, 2007). Mais adequado será salientar a relação estreita entre a consolidação dos mercados de trabalho decorrentes da industrialização capitalista e a ideologia de esferas distintas de produção e reprodução, que favorece de modo normativo a afirmação pública do homem e a domesticidade da mulher (Braudel, 1969; Pinto, 2007). Com maior ou menor correspondência às práticas empíricas, esta ideologia perdura hoje numa secundarização do trabalho remunerado da mulher (Crompton, 2006). Mais do que uma conquista, o melhoramento da posição das mulheres no sistema capitalista implicou uma renegociação do contrato de género e a aceitação de certas contrapartidas (Aboim, 2008).

Karin Wall e Lígia Amâncio (2007) corroboram que, se é assinalável a influência de uma perspectiva de género igualitarista durante as últimas décadas, a convergência em relação a um padrão de duplo emprego e duplo cuidar na família é menor e mais complexa do que se poderia pensar, com diferenças substanciais entre sexos, grupos socioprofissionais ou escalões etários. Os princípios orientadores do estado-providência e a amplitude efetiva das redes públicas de apoio a crianças e pessoas adultas dependentes assumem especial importância

---

<sup>1</sup> Este texto constitui um desenvolvimento da comunicação proferida no Fórum Futuro – Construir um Mercado de Trabalho com Mais Igualdade, a 23 de fevereiro de 2012, em Lisboa. Agradeço o desafio e o acolhimento caloroso por parte da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres e da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. Agradeço também a Teresa Pinto, Sara Magalhães, Sara Falcão Casaca e às/ aos revisoras/es da *ex aequo* pelos comentários que tornaram o artigo possível, assim como ao Instituto Nacional de Estatística pela disponibilização de dados e esclarecimentos. Este trabalho conta com o apoio da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (bolsa de doutoramento SFRH/BD/61181/2009).

(Torres *et al.*, 2004). O volume de responsabilidades domésticas e familiares que recai sobre as mulheres, especialmente quando são mães, impede-as amiúde de desenvolver a sua vida profissional na medida necessária para assegurar a autonomia económica ou a progressão nas hierarquias ocupacionais. A noção do que é ou poderá ser uma sociedade mais igualitária permanece difusa. Jill Rubery (2002) conclui que, a este respeito, uma abordagem qualitativa é fulcral. A autora destaca também que, à escala da União Europeia, as medidas específicas de combate à segregação no mercado de trabalho têm merecido um papel secundário nas políticas de igualdade. No contexto europeu, Portugal regista uma abordagem relativamente precoce e sólida à desigualdade de género nas políticas nacionais de emprego. Subsiste o paradoxo: enquanto se pressupõe, por um lado, que as relações de género nos contextos da família e da intimidade avançam no sentido de uma maior igualdade e colidem com mercados de trabalho onde imperam valores assimétricos e tradicionalistas (Santos, 2010), por outro lado a análise empírica sugere que a posição das mulheres tem mudado mais depressa no mercado de trabalho remunerado do que na divisão do trabalho familiar e doméstico, que revela maior resistência à introdução de políticas igualitárias (Plantenga *et al.*, 2009).

Segundo Amâncio (2007), a diferenciação sexualizada de especialidades profissionais é uma ilustração clara de que a divisão do trabalho entre homens e mulheres não é redutível à dicotomia clássica entre trabalho pago e não pago ou espaço público e privado. Num texto anterior (Amâncio, 1994), a mesma autora aponta a distribuição desigual de homens e mulheres por atividades profissionais e níveis hierárquicos, com as mulheres a constituir uma proporção excessiva da população empregada em ocupações desqualificadas e a encontrarem dificuldades de penetração em grupos profissionais tipicamente masculinos. De um modo complementar, Pierre Bourdieu (1998) expõe a imposição de três princípios elementares às mulheres: a sua maior inclinação e adequação a funções situadas no prolongamento das funções domésticas, a interdição de posições que impliquem o exercício de autoridade sobre homens e, por último, o monopólio masculino de objetos técnicos e maquinaria. Preocupado com o coeficiente simbólico negativo partilhado por todas as mulheres perante os homens, Bourdieu faz confluír, no plano analítico, a situação de uma dirigente de empresa e a situação de uma operária não qualificada. A única fragilidade deste olhar é a sua tendência para subestimar o facto de que a dirigente de empresa e a operária não qualificada têm também uma relação de interdependência e conflito entre si, que abarca tanto a dimensão simbólica (em especial, a valorização de competências) como o contexto empírico, e que regula, poderá dizer-se, a distância entre elas, dificultando a germinação da solidariedade entre mulheres perante um imaginário de mérito e individualidade no mercado de trabalho.

Quanto à transformação mais ampla dos mercados de emprego nas últimas décadas, tem merecido destaque o crescimento do setor dos serviços, acompanhado pela implementação de estratégias empresariais de flexibilidade e pelo

incremento da competição global, da desregulação e da mobilidade de emprego (Crompton, Lewis e Lyonette, 2007). Estes desenvolvimentos estão relacionados com o próprio aumento do número de mulheres na força de trabalho (Esping-Andersen, 1993). De forma sintomática, o debate acerca da flexibilidade negligencia com frequência as questões de género. Sara Falcão Casaca (2007) defende que as políticas orientadas para a flexibilidade dos percursos laborais ou para a conciliação entre a vida familiar e profissional, longe de serem neutras ou naturalmente igualitárias do ponto de vista do género, podem gerar efeitos perversos. Entres estes, refira-se o reforço da construção social do modelo *pater familias*, com a subordinação económica da mulher e um papel acessório do homem na esfera doméstica e familiar; ou a vivência de trajetórias laborais diferenciadas, com maior intensidade e continuidade no caso dos homens; ou, ainda, o reforço dos estereótipos sexuais no mundo empresarial e o agravamento da discriminação contra as mulheres.

Nesta perspetiva, Diane Perrons *et al.* (2005: 55-6) argumentam que existe um conflito entre as abundantes políticas de igualdade de género introduzidas na Europa e a subscrição de uma agenda neoliberal na demanda de níveis crescentes de produtividade e competitividade. Visto esta demanda assentar, até hoje, na desregulação e na flexibilização do emprego, a propensão de pessoas e empresas para usufruir plenamente destas políticas permanece longe do previsto. No caso de Portugal, o estudo de Anália Torres *et al.* (2004: 87) destaca precisamente a incongruência entre a igualdade de oportunidades no sistema de ensino e o acesso limitado ao emprego. Perfila-se um panorama social polarizado no qual as mulheres estão, por um lado, mais concentradas em ocupações caracterizadas por precariedade, baixa remuneração e fraca perspetiva de estabilidade, ao mesmo tempo que são, por outro lado, preponderantes em setores de altas qualificações escolares, tais como as profissões intelectuais e científicas. Casaca (2005: 622) retoma este debate argumentando que o acesso de mulheres «a profissões e a condições de emprego tradicionalmente tidas como “fortalezas” masculinas» coexiste com a crescente feminização de ocupações pouco qualificadas e remuneradas.

Numa análise comparativa, Virgínia Ferreira (1999) conclui que a segregação profissional e setorial em função do sexo é em Portugal menor do que noutros países da Europa tais como a Holanda ou a Dinamarca – curiosamente, exemplos comuns da política de flexibilização do mercado de trabalho (Abrantes, 2011). A sugestão é a de que, face ao sistema de ensino elitista e seletivo identificado em Portugal, as relações sociais de classe continuam a imperar sobre as relações sociais de sexo no processo de recrutamento. Enquanto as diferenças entre as mulheres têm vindo a ampliar-se, as diferenças entre mulheres e homens não têm sofrido uma alteração tão significativa uma vez que as mudanças são protagonizadas por um pequeno grupo de mulheres – «mulheres-alibi», na expressão de Ferreira (1999: 208), uma vez que constituem o alibi de uma transformação em direção à igualdade de género que tem conquistado de forma mais acelerada o

imaginário coletivo do que as práticas empíricas. Na análise comparativa à escala da União Europeia apresentada por Francesca Bettio e Alina Verashchagina (2009), constata-se que a segregação profissional de sexo em Portugal aumentou entre 1991 e 2007 – tal como aumentou na generalidade da UE, embora, nesse caso, de forma um pouco mais moderada.

Importa assim examinar a evolução da segregação profissional de género na última década. Esta representa não só um complemento significativo à análise dos indicadores tipicamente discutidos, tais como taxas de atividade, trabalho a tempo parcial, trabalho temporário ou desemprego, mas também um teste às conclusões que têm sido extraídas destes mesmos indicadores. A pesquisa sobre segregação tem distinguido várias dimensões, que abarcam a posição na estrutura profissional (segregação horizontal) e a posição nas hierarquias de poder e tomada de decisão (segregação vertical). A presente análise concentra-se na primeira, embora não seja possível dissociá-las por inteiro, como adiante se verá. O arco temporal de dez anos, indubitavelmente curto face às dinâmicas históricas em questão, possui vantagens decisivas para a análise. Por um lado, permite examinar dados quantitativos recolhidos e classificados com elevado grau de coerência e uniformidade, o que se torna impossível para períodos mais alargados. Por outro lado, contribui para o debate sobre os efeitos das oscilações económicas e das medidas públicas mais recentes, apelando, uma vez mais, à consideração das questões de género nos olhares lançados sobre a estrutura de emprego ou de classe.

### **A distribuição de mulheres e homens no mercado de trabalho**

As Estatísticas do Emprego constituem a fonte mais extensiva de dados sobre a distribuição profissional em Portugal<sup>2</sup>. Útil pela abrangência que oferece, esta fonte padece das limitações típicas de qualquer inquérito por amostragem. Em particular, os dados recolhidos ao nível de detalhe mais avançado são incapazes de gerar estimativas fiáveis. A presente análise considerará, portanto, a profissão principal registada de acordo com os três primeiros dígitos da Classificação Nacional de Profissões. O mesmo nível de detalhe é utilizado na análise comparativa de Bettio e Verashchagina (2009), que abarca todos os países da União Europeia de 1992 a 2007. Infelizmente, não é possível acompanhar as mesmas pessoas inquiridas ao longo do tempo a fim de identificar transições profissionais no ciclo de vida.

---

<sup>2</sup> São produzidas a partir do Inquérito ao Emprego, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística com regularidade trimestral. A Classificação Nacional de Profissões (CNP-94), harmonizada com o esquema de classificação utilizado à escala da União Europeia, contém diversos níveis de detalhe, obtidos através da ramificação dos grupos profissionais mais amplos em grupos progressivamente mais particulares. Para mais detalhes, incluindo procedimentos de recolha e registo, veja-se Instituto Nacional de Estatística (s/d).

Num primeiro momento, importa examinar o número total de pessoas empregadas nos grupos profissionais mais alargados e as diferenças de dimensão absoluta que estes registam de 2000 para 2010 (Quadro 1). Note-se, desde já, que o número total de pessoas empregadas manteve uma relativa estabilidade ao longo da década, embora com um aumento substancial entre 2005 e 2008, ao qual se seguiu uma redução associada à crise económica e ao aumento do desemprego. Há um crescimento particularmente significativo do grupo de especialistas das profissões intelectuais e científicas e, a uma segunda velocidade, dos grupos de técnicas/os e profissionais de nível intermédio e pessoal dos serviços e vendedoras/es. Os decréscimos mais acentuados registaram-se quer nos grupos do operariado, quer nos quadros superiores e dirigentes.

**Quadro 1**  
População empregada total por grupo profissional, 2000 e 2010, Portugal

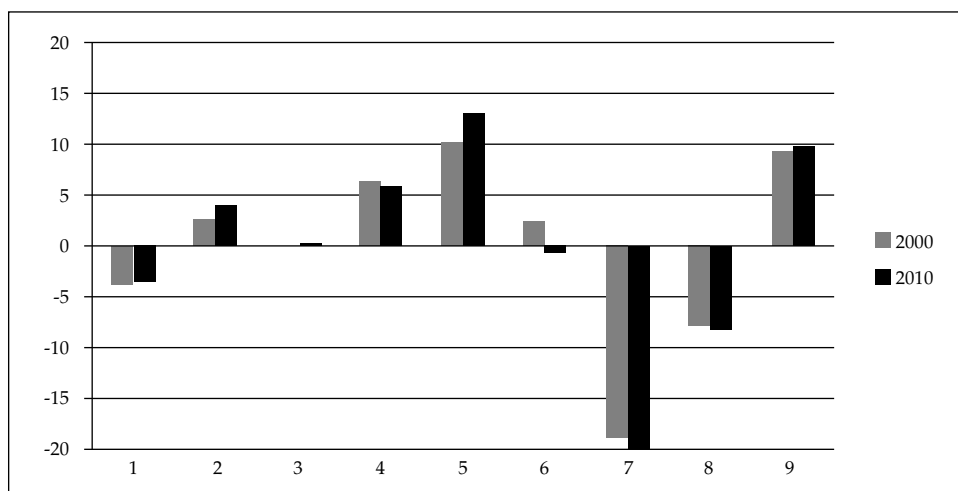
CNP-94 (1 dígito)	2000		2010		2000-10
	(N, 1000)	%	(N, 1000)	%	%
1. Quadros sup. admin. pública, dirigentes e quadros sup. empresa	344,7	6,9	298,0	6,0	-13,5
2. Especialistas das profissões intelectuais e científicas	338,2	6,8	492,0	9,9	45,5
3. Técnicas/os e profissionais de nível intermédio	384,5	7,7	478,1	9,6	24,3
4. Pessoal administrativo e similares	489,2	9,8	450,9	9,1	-7,8
5. Pessoal dos serviços e vendedoras/es	652,7	13,0	792,2	15,9	21,4
6. Agricultoras/es e trab. qualificadas/os da agricult. e pescas	554,1	11,1	522,5	10,5	-5,7
7. Operárias/os, artífices e trabalhadoras/es similares	1 087,7	21,7	896,7	18,0	-17,6
8. Operadoras/es de instalações e máq. e trab. da montagem	430,5	8,6	401,9	8,1	-6,6
9. Trabalhadoras/es não qualificadas/os	689,0	13,8	620,3	12,5	-10,0
0. Forças armadas	32,0	0,6	25,5	0,5	-20,3
Total	5 002,6	100	4 978,2	100,0	-0,5

Fonte: Instituto Nacional de Estatística, I. P. – Portugal, Estatísticas do Emprego.

Se atendermos à proporção que cada um destes grupos profissionais representa na população empregada total, torna-se claro que são alguns dos grupos mais numerosos que estão a decrescer, continuando ainda a abranger uma proporção bastante elevada da população empregada. É o caso, sobretudo, dos grupos de operárias/os, artífices e trabalhadoras/es similares e de trabalhadoras/es não qualificadas/os que, de acordo com as estimativas de 2010, empregam respetivamente 18% e 12,5% da população – conjuntamente, quase um terço do total, embora significativamente abaixo do peso que representavam em 2000. Em contrapartida, o peso do pessoal dos serviços e vendedoras/es parece mais consolidado, tendo evoluído, no mesmo período, de 13% para 15,9% do total. As profissões intelectuais, científicas e técnicas encetam o maior potencial de transformação no cômputo geral, uma vez que, tratando-se de grupos minoritários em 2000, registam uma trajetória crescente assinalável nesta década.

A evolução das diferenças de género em cada um dos grupos profissionais é apresentada na Figura 1. Os grupos que apresentam valores superiores a zero – nomeadamente, especialistas das profissões intelectuais e científicas, pessoal administrativo, pessoal dos serviços e vendedoras/es, e trabalhadoras/es não qualificadas/os – são aqueles que empregam uma percentagem de mulheres superior à percentagem de homens, enquanto com os grupos que se encontram abaixo de zero passa-se o inverso. Esta figura confirma, por um lado, que há grupos profissionais nos quais a distribuição assimétrica de sexo é bastante mais vincada do que noutros. De forma notável, a assimetria nestes grupos manteve-se estável ou aumentou ao longo da década. Em contrapartida, o grupo de técnicas/os e profissionais de nível intermédio e o grupo de agricultoras/es e trabalhadoras/es qualificadas/os da agricultura e pescas aproximam-se muito de uma distribuição de sexo igualitária.

**Figura 1**  
Diferença entre a proporção de homens e de mulheres em cada grupo profissional  
(em pontos percentuais)



Fonte: Elaboração própria com base em dados do Instituto Nacional de Estatística, I. P. – Portugal, Estatísticas do Emprego.

Nota: A numeração no eixo horizontal corresponde à Classificação Nacional de Profissões (CNP-94), desagregação ao nível do 1º dígito. Para a designação dos grupos profissionais, veja-se quadro1. Valores positivos indicam predomínio de mulheres; valores negativos, predomínio de homens.

A classificação utilizada nas Estatísticas do Emprego permite um nível acrescido de detalhe através da desagregação destes grupos segundo o tipo de trabalho que é desempenhado. Assim, é possível identificar as profissões que empregam os maiores números de pessoas em Portugal. Note-se que as dez profissões listadas no Quadro 2 abrangem quase 40% da população empregada total.



Considerando dados de 2010, os três grupos mais numerosos, empregando acima de 5% da população cada um, correspondem aos serviços de limpezas, vendas e restauração. O perfil pouco qualificado que emerge deste quadro é suavizado pela presença de algumas ocupações técnicas, nomeadamente serviços contabilísticos e financeiros ou de assistência médica. A presença assinalável de diretores/es e gerentes de pequenas empresas reflete a abundância de iniciativas de negócio de escala reduzida em Portugal, associadas a diversos ramos de atividade e a um perfil de qualificação relativamente baixo (Torres *et al.*, 2004: 87).

No que diz respeito às diferenças de volume no arco temporal analisado, estas profissões não apresentam um padrão conjunto. Existem, por um lado, aquelas que registam um crescimento significativo. É o caso da restauração, da portaria, da vigilância e da assistência médica. Em contraste, outros, como a construção civil, a contabilidade e a finança, a direção de pequenas empresas e o trabalho qualificado da agricultura, empregam hoje uma proporção de pessoas menor do que na viragem do milénio. Há ainda profissões que apresentam notável estabilidade numérica: a limpeza, as vendas e a condução de veículos são os casos mais evidentes.

A desagregação por sexo mostra que a maioria destas profissões é caracterizada por fortes assimetrias (Quadros 3 e 4). Assim, as profissões mais comuns entre as mulheres em Portugal encontram-se no setor da limpeza, seguidas dos serviços de restauração, vendas, contabilidade e finança, ou vigilância e assistência médica. Só o grupo de pessoal de limpeza, lavadeiras, engomadoras e similares congrega 11,5% das mulheres empregadas. As mulheres constituem, em 2010, 96% da população empregada neste grupo, proporção que apenas decresceu um ponto percentual desde 2000. De resto, a análise comparativa dos dois anos examinados expõe a quebra vertiginosa de trabalhadoras dos têxteis e confeções, face a alterações menos significativas de peso nas outras profissões listadas. Por outro lado, a construção civil e a condução de veículos constituem redutos dos homens, ocupando respetivamente 7,5% e 5,5% dos homens empregados em 2010. A construção civil regista, ainda assim, um decréscimo substancial desde 2000. A proporção de homens neste grupo mantém-se acima dos 99%.

Quanto às profissões com uma posição destacada tanto entre mulheres como entre homens, há diferenças curiosas a apontar. Nos serviços de restauração, em primeiro lugar, o número de mulheres e homens aumentou de forma relativamente proporcional, com as mulheres a manter o seu claro predomínio. Também na direção e gestão de pequenas empresas o desenvolvimento é semelhante entre os dois sexos, embora aqui tenha existido um decréscimo e a vantagem numérica seja dos homens. Nas vendas, pelo contrário, o aumento entre as mulheres foi acompanhado de uma redução entre os homens, o que significa que esta categoria é hoje mais segregada do que já era em 2000. Acrescente-se que o peso das dez profissões mais numerosas permanece também desigual. Enquanto colhe 39,6% do total de homens empregados, entre as mulheres o seu peso ascende a 53,3%. Este dado corrobora a maior concentração das mulheres em profissões simbolicamente construídas como femininas, nas quais impera ora o binómio de salários

reduzidos e fracas perspetivas de progressão, ora a comercialização de competências estéticas e emocionais (Cruz, 2010; Casaca, 2012). Acrescente-se que, numa análise à escala da União Europeia, Bettio e Verashchagina (2009) apontam as profissões de limpeza, vendas e restauração como oferecendo melhores perspetivas de continuidade e segurança do que outras profissões de baixo estatuto social.

### Quadro 2

População empregada por profissão – dez profissões mais numerosas em 2010

Profissão (CNP-94, 3 dígitos)	2010		2000	
	N(1000)	%	N(1000)	%
Pessoal de limpeza, lavadeiras/os, engomadoras/es de roupa e similares	280,2	5,6	273,4	5,5
Vendedoras/es e demonstradoras/es	250,7	5,0	252,0	5,0
Ecónomas/os e pessoal do serviço de restauração	247,7	5,0	192,6	3,8
Trabalhadoras/es da construção civil e obras públicas	200,0	4,0	271,4	5,4
Empregadas/os dos serviços de contabilidade e dos serviços financeiros	197,8	4,0	261,1	5,2
Diretoras/es e gerentes de pequenas empresas	196,7	4,0	278,7	5,6
Estafetas, bagageiras/os, porteiras/os, guardas e similares	162,0	3,3	111,0	2,2
Condutoras/es de veículos a motor	148,6	3,0	149,0	3,0
Vigilantes, assistentes médicas/os e similares	146,9	3,0	112,1	2,2
Agricultoras/es e trabalhadoras/es qualificadas/os de culturas agrícolas	131,4	2,6	176,6	3,5
Total	1 961,9	39,4	2 077,8	41,5
Total da população empregada	4 978,2	100	5 002,6	100

Fonte: Instituto Nacional de Estatística, I. P. - Portugal, Estatísticas do Emprego.

### Quadro 3

Mulheres empregadas por profissão – dez profissões mais numerosas em 2010

Profissão (CNP-94, 3 dígitos)	2010		2000	
	N(1000)	%	N(1000)	%
Pessoal de limpeza, lavadeiras, engomadoras e similares	269,3	11,5	265,8	11,8
Ecónomas e pessoal do serviço de restauração	171,0	7,3	133,2	5,9
Vendedoras e demonstradoras	158,5	6,8	151,1	6,7
Empregadas dos serviços de contabilidade e financeiros	149,1	6,4	179,2	8,0
Vigilantes, assistentes médicas e similares	139,2	6,0	100,1	4,4
Trabalhadoras dos têxteis e confeções e similares	86,9	3,7	160,6	7,1
Estafetas, bagageiras, porteiras, guardas e similares	85,8	3,7	52,4	2,3
Docentes do ensino básico (2 <sup>o</sup> e 3 <sup>o</sup> ciclos) e secundário	72,7	3,1	61,0	2,7
Diretoras e gerentes de pequenas empresas	59,1	2,5	92,7	4,1
Outro pessoal dos serviços diretos e particulares	53,0	2,3	30,9	1,4
Total	1244,6	53,3	1227,0	54,5
Total de mulheres empregadas	2 333,6	100	2 250,2	100

Fonte: Instituto Nacional de Estatística, I. P. - Portugal, Estatísticas do Emprego.

**Quadro 4**  
Homens empregados por profissão – dez profissões mais numerosas em 2010

Profissão (CNP-94, 3 dígitos)	2010		2000	
	N(1000)	%	N(1000)	%
Tabalhadores da construção civil e obras públicas	199,3	7,5	270,0	9,8
Condutores de veículos a motor	144,3	5,5	145,5	5,3
Diretores e gerentes de pequenas empresas	137,6	5,2	186,0	6,8
Vendedores e demonstradores	92,2	3,5	151,1	5,5
Agricultores e trabalhadores qualificados de culturas agrícolas	88,7	3,4	101,9	3,7
Trabalhadores da construção civil – acabamentos	86,0	3,3	79,1	2,9
Moldadores, soldadores, bate-chapas, caldeireiros, montadores e similares	81,2	3,1	80,1	2,9
Ecónomos e pessoal do serviço de restauração	76,7	2,9	59,3	2,2
Estafetas, bagageiros, porteiros, guardas e similares	76,3	2,9	58,6	2,1
Profissionais intermédios de finanças e comércio	65,8	2,5	37,4	1,4
Total	1048,1	39,6	1168,9	42,5
Total de homens empregados	2 644,5	100	2 752,4	100

Fonte: Instituto Nacional de Estatística, I. P. - Portugal, Estatísticas do Emprego.

## Conclusões

Os dados do Inquérito ao Emprego apresentados neste artigo suavizam, de modo significativo, o alegado advento da sociedade do conhecimento. Isto não significa que estamos perante um mercado de trabalho inerte. Pelo contrário, as profissões intelectuais e científicas mantiveram, na primeira década do século XXI, o crescimento que vinham registando já anteriormente. O mesmo pode dizer-se da redução numérica das profissões industriais. A conclusão mais notável é que esta transformação – que é, com efeito, uma transformação de perfil e de espírito na sociedade contemporânea – coexiste com a estabilidade, ou até crescimento, de profissões situadas nos escalões de menor qualificação e estatuto social. Assim, os serviços de limpeza, de vendas e restauração, de vigilância ou de assistência médica mantêm uma saliência numérica assinalável. Esta inferência não deve apenas ser encarada como elemento de contextualização no estudo académico do emprego e da economia, mas constitui, ela mesma, um apelo ao questionamento empírico das dinâmicas de polarização em curso (Sassen, 2007). Também no quadro geral da União Europeia as profissões associadas à limpeza e à assistência pessoal têm dado sinais de empregar um número crescente de pessoas, com esmagador predomínio das mulheres, dando um contributo sem dúvida crucial para a obstinada persistência da segregação sexual no mercado de trabalho (Bettio e Verashchagina, 2009; Abrantes e Peixoto, 2012).

No quadro europeu, Portugal destaca-se pelo número de mulheres em trabalho remunerado. A presente análise, circunscrita à escala nacional e estendida a

2010, confirma que esta incorporação é caracterizada por fortes assimetrias de género e de classe. «Surpreendente comprovação com efeito, a da extraordinária autonomia das estruturas sexuais relativamente às estruturas económicas», escrevia Bourdieu (1998: 71) nos anos finais do século XX. A presente análise leva a crer que, embora existam sem dúvida mecanismos relevantes a contribuir para a erosão da segregação sexual que passam pelo alargamento do acesso aos sistemas de ensino e pela transformação dos papéis de género nos contextos da família e da intimidade, há também mecanismos a concorrer no sentido oposto. Enquanto as profissões que merecem maior gratificação e reconhecimento social se apresentam como fortalezas, aquelas que se encontram no extremo oposto – em particular, a limpeza para as mulheres e a construção civil para os homens – constituem masmorras das quais a evasão permanece dificultada por índices reduzidos de escolaridade e condições muito limitadas de autonomia ou progressão. Mais: são profissões profundamente marcadas pela pertença de género da população trabalhadora, que juntamente com outras características pessoais – ser mais ou menos jovem, ter origem imigrante ou nativa – tomam a forma de competências personificadas. Os serviços interpessoais ou relacionais prestam-se sobretudo ao nó entre desvalorização das competências e repartição de classe no trabalho, crucial para assegurar a reprodução de um sistema hierárquico sexualizado (Jany-Catrice, 2007).

É tentador concluir, assim, que as ocupações de menor estatuto social no setor dos serviços obedecem a pressupostos mais vinculados e mais tradicionalistas de género (Drew, Emerek e Mahon, 1998), enquanto nos níveis mais elevados de qualificação o mérito ou a credencialização poderão neutralizar o impacto normativo desta característica pessoal. É certo que os serviços da nova economia têm um papel de protagonismo na história, mesmo existindo pouco consenso quanto ao modo como definir a nova economia no que toca à sua dimensão efetiva ou ao seu impacto na organização social do trabalho (Perrons *et al.*, 2005: 51). As competências emocionais requeridas em trabalhos convencionalmente rotulados de desqualificados têm-se imposto como objeto de estudo (Warhust e Nickson, 2001; Hochschild, 2000; Payne, 2009). No entanto, é necessário recordar que o trabalho, mesmo o mais qualificado, não está desligado do corpo e do sexo de quem o realiza, e que a discriminação possui manifestações muito variadas, algumas das quais são mais subtis e informais do que outras (Santos, 2010).

No futuro, será importante associar estes resultados a outros eixos de desigualdade que a mesma fonte não abrange com precisão suficiente, tais como a diferença salarial, a segurança de emprego, a saúde, ou o desenvolvimento de competências. A combinação destas várias dimensões contribuirá para o aperfeiçoamento de índices que monitorizem a igualdade de género ao longo do tempo, entre diferentes países e, ainda, dentro de cada setor ou ocupação. Desde já, a constatação de dois desenvolvimentos simultâneos e aparentemente contraditórios – o derrube das fortalezas e o acentuar das masmorras – questiona o uso atual de alguns índices internacionais. Por exemplo, a *Gender Empowerment Measure* aplicada no Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, bem como o

índice adaptado à escala da União Europeia por Plantenga *et al.* (2009), baseiam-se na quantificação sistemática da distribuição de mulheres e homens em vários domínios, entre as quais as instâncias políticas, os escalões salariais e os grupos profissionais de maior estatuto social. O caso de Portugal apresentado neste artigo mostra como melhorias nestes três domínios podem camuflar o aumento de assimetrias nos grupos profissionais de menor estatuto social. Integrar estes grupos na composição dos índices internacionais é a proposta lógica. Aliás, é justamente o derrube gradual das «fortalezas masculinas» que mais contribui para atribuir a Portugal uma posição intermédia na comparação da segregação profissional entre estados membros da União Europeia, não obstante os índices comparativamente altos de pobreza, falta de apoios sociais e riscos das famílias monoparentais encabeçadas por mulheres (Plantenga *et al.*, 2009). Emerge assim uma explicação adicional para o estatuto de *outlier* que Portugal assume na comparação entre países do norte e do sul da Europa.

Em termos de política pública, duas vias gerais recortam-se no horizonte. Uma delas, a mais evidente, é a de procurar estratégias diretas de combate à segregação sexual no mercado de trabalho. Está em questão «o fim da especialização do trabalho assente em estereótipos sexuais, isto é, a “desespecialização” dos papéis de homens e mulheres na sociedade» (Casaca, 2009: 81). Esta visão é importante pois remete a (des)segregação no mercado de trabalho para o panorama mais amplo da organização social e económica das atividades, sem o qual o caminho da igualdade não deverá dar mais do que os passos parciais e negociados que tem dado até agora (Méda e Périvier, 2007). Isto parece também confirmar que, pese embora o contributo claro das políticas públicas para promover uma repartição mais igualitária do trabalho pago e não pago, importa acrescentar a esta dimensão dos valores o investimento na dimensão das culturas e das práticas organizacionais (Rubery, 2002; Santos, 2010).

A outra via, mais difusa, diz respeito à aproximação das condições de trabalho praticadas nos diversos ramos de atividade. Dito de forma sintética, a divisão sexual das profissões impõe-se como problema social na medida em que a valorização do trabalho e as condições em que este é desempenhado são, também elas, desiguais. Além do mais, a segmentação de classe é um adversário provável dos esforços para que mulheres se constituam como grupo reivindicativo e mobilizado. Importa estudar as dinâmicas endógenas e exógenas dos grupos profissionais, tomando as trajetórias históricas de qualificação ou desqualificação como objeto de estudo, não como inevitabilidades lógicas. É possível que o tempo venha a demonstrar, até, que as profissões predominantemente ocupadas por mulheres possuem um potencial específico de organização coletiva e afirmação política. O caso da convenção sobre o pessoal dos serviços domésticos aprovada na Organização Internacional do Trabalho em 2011, num processo que motivou a mobilização conjunta de organizações sindicais, feministas e de imigrantes, é uma prova recente deste imprevisível histórico que poderá vir a ganhar terreno no futuro próximo.

## Referências bibliográficas

- Aboim, Sofia (2008), «Género e modernidade. A construção pública do privado», in Manuel Villaverde Cabral, Karin Wall, Sofia Aboim e Filipe Carreira da Silva (orgs.), *Itinerários: A Investigação nos 25 Anos do ICS*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 561-582.
- Abrantes, Manuel (2011), *Borders: Opportunities and Risks for Immigrant Workers in Cities of the Netherlands*, Saarbrücken, Lambert.
- Abrantes, Manuel e Peixoto, João (2012), «Género, imigração e flexibilidade laboral: o caso dos serviços domésticos», in Sara Falcão Casaca (org.), *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos Vetores de (des)Igualdade*, Lisboa, Fundação Económicas & Almedina, pp. 133-164.
- Amâncio, Lígia (1994), *Masculino e Feminino. A Construção Social da Diferença*, Porto, Edições Afrontamento e Centro de Estudos Sociais.
- Amâncio, Lígia (2007), «Género e divisão do trabalho doméstico – o caso português em perspectiva», in Karin Wall e Lígia Amâncio (orgs.), *Família e Género em Portugal e na Europa*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 181-209.
- Bettio, Francesca e Verashchagina, Alina (2009), *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.
- Bourdieu, Pierre (1998), *A Dominação Masculina*, Oeiras, Celta.
- Braudel, Fernand (1969), *Écrits sur L'Histoire*, Paris, Flammarion.
- Burke, Peter (1980), *Sociology and History*, London, George Allen & Unwin.
- Casaca, Sara Falcão (2005), *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género – A Reconfiguração da Desigualdade nos Novos Sectores dos Serviços*, Dissertação de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa.
- Casaca, Sara Falcão (2007), «Flexibilidade de emprego em Portugal e na União Europeia: colocando a dimensão género no centro do debate», in Fernanda Henriques (org.), *Género, Diversidade e Cidadania*, Lisboa, Colibri, pp. 131-54.
- Casaca, Sara Falcão (2009), «Reflexões em torno de um novo contrato de género e de uma sociedade mais inclusiva», *Sociedade e Trabalho*, 38, pp. 71-87.
- Casaca, Sara Falcão (2012), *Trabalho Emocional e Trabalho Estético na Economia dos Serviços*, Lisboa, Fundação Económicas & Almedina.
- Crompton, Rosemary (2006), *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Crompton, Rosemary, Lewis, Suzan e Lyonette, Clare (orgs.) (2007), *Women, Men, Work and Family in Europe*, Nova Iorque, Palgrave.
- Cruz, Sofia (2010), «A actividade comercial: uma reflexão sobre a feminização, juvenilização e precarização laboral», in Virgínia Ferreira (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 333-358.
- Drew, Eileen, Emerek, Ruth e Mahon, Evelyn (1998), *Women, Work and the Family in Europe*, Londres, Routledge.
- Esping-Andersen, Gøsta (org.) (1993), *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, Londres, Sage.
- Ferreira, Virgínia (1999), «Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, pp. 199-227.
- Ferreira, Virgínia (org.) (2010), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego*

- em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Hochschild, Arlie Russell (2000), «Global care chains and emotional surplus value», in Will Hutton e Anthony Giddens (orgs.), *On the Edge. Living with Global Capitalism*, Londres, Jonathan Cape, pp. 130-146.
- Instituto Nacional de Estatística (s/d), *Manual do Entrevistador 2008-10. Inquérito ao Emprego*, s/l, Instituto Nacional de Estatística.
- Jany-Catrice, Florence (2007), «La dévalorisation des services “relationnels” dans les pratiques et les conventions dominantes», *L’Homme et la Société*, 163-164, pp. 15-34.
- Méda, Dominique e Pérvier, Hélène (2007), *Le Deuxième Âge de l’Émancipation. La Société, les Femmes et l’Emploi*, Condé-sur-Noireau, Éditions du Seuil et la République des Idées.
- Payne, Jonathan (2009), «Emotional labour and skill: a reappraisal», *Gender, Work and Organization*, 16, 3, pp. 348-367.
- Perrons, Diane, Fagan, Colette, McDowell, Linda, Ray, Kath e Ward, Kevin (2005), «Work, life and time in the new economy: an introduction», *Time & Society*, 14, pp. 51-64.
- Pinto, Teresa (2007), «Industrialização e domesticidade no século XIX: a edificação de um novo modelo social de género», in Fernanda Henriques (org.), *Género, Diversidade e Cidadania*, Lisboa, Colibri, pp. 155-168.
- Plantenga, Janneke, Remery, Chantal, Figueiredo, Hugo e Smith, Mark (2009), «Towards a European Union gender equality index», *Journal of European Social Policy*, 19, 1, pp. 19-33.
- Rubery, Jill (2002), «Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy», *Industrial Relations Journal*, 33, 5, pp. 500-522.
- Santos, Gina Gaio (2010), «Gestão, trabalho e relações sociais de género», in Virgínia Ferreira (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 99-138.
- Sassen, Saskia (2007), *A Sociology of Globalization*, Nova Iorque, W. W. Norton & Company.
- Torres, Anália Cardoso, Silva, Francisco Vieira da, Monteiro, Teresa Líbano, e Cabrita, Miguel (2004), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério da Segurança Social e do Trabalho.
- Wall, Karin e Amâncio, Lígia (orgs.) (2007), *Família e Género em Portugal e na Europa*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.
- Wallerstein, Immanuel (1999), *O Capitalismo Histórico; seguido de A Civilização Capitalista*, Vila Nova de Gaia, Estratégias Criativas.

**Manuel Abrantes** é membro colaborador do SOCIUS (Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações) e docente convidado da Universidade Aberta no âmbito do Mestrado em Estudos sobre as Mulheres. É licenciado em Estudos Europeus e mestre em Sociologia. Tem participado em projetos de investigação sobre trabalho, migrações, género e participação política. Em 2010 iniciou a sua pesquisa de doutoramento sobre condições e relações de trabalho nos serviços domésticos. [mabrantes@socius.iseg.utl.pt](mailto:mabrantes@socius.iseg.utl.pt)

*Artigo recebido a 23 de março de 2012 e aceite para publicação a 13 de fevereiro de 2013.*