

Magda Patrícia Pirralho Neves

Mestrado Questões de Género e Educação para a Cidadania

NO CAMINHO DA CIDADANIA...

Tese de Mestrado

Universidade de Évora

Departamento de Pedagogia e Educação

Orientadora: Prof.^a Doutora Maria Teresa Santos

Ano:2009

Magda Patrícia Pirralho Neves

Mestrado Questões de Género e Educação para a Cidadania

NO CAMINHO DA CIDADANIA...



171819

Tese de Mestrado

Universidade de Évora

Departamento de Pedagogia e Educação

Orientadora: Prof.^ª Doutora Maria Teresa Santos

Ano:2009

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero expressar o meu profundo e especial agradecimento à Doutora Teresa Santos, que me concedeu o privilégio de orientar a presente dissertação. Esta apenas se tornou possível pelo seu elevado apoio científico e empenho manifestado na orientação da mesma.

À minha família e ao meu namorado por estarem sempre presentes e pelo constante incentivo.

ÍNDICE

SUMÁRIO – (SUMMARY)	4
INTRODUÇÃO	6
I. CAPÍTULO – A Cidadania em perspectiva histórica	14
1.1. O Modelo Clássico de Cidadania	
1.2. Cidadania Contemporânea	
1.3. Cidadania e Trabalho	
II. CAPÍTULO – Uma relação a Equacionar: Género, Igualdade e Trabalho	26
2.1. Género e Igualdade	
2.2. Mulheres e trabalho	
2.2.1. O sentido do poder	
III. CAPÍTULO – Um olhar sobre a situação da mulher nos Serviços Públicos. Privados e Empresas de Ponte de Sor	40
3.1. Apresentação e Análise dos dados	
3.2. Interpretação de Dados	
3.2.1. A Persistência de áreas profissionais “femininas” e “masculinas”	
3.2.2. O tradicionalismo do sector privado	
3.2.3. A leitura falaciosa dos números	
3.2.4. A duplidade do estatuto da mulher	
3.2.5. A deceptividade das respostas	
CONCLUSÃO	75

BIBLIOGRAFIA	81
ANEXOS	89
ANEXO I – Identidade de uma cidade do “interior sul do país”	90
ANEXO II – Questionário	96

SUMÁRIO

No pós-guerra iniciou-se um processo de internalização política dos direitos fundamentais das mulheres com base na Declaração Universal dos Direitos do Homem, (10 de Dezembro de 1948), onde são enaltecidos direitos e valores como a Liberdade e a Igualdade.

A adopção da Declaração por parte de países democráticos, como o caso de Portugal, conduziu ao exercício de cidadania plena, independentemente do género, da raça e da religião. Assim, a não discriminação tornou-se um princípio a aplicar nas esferas familiares, públicas e laborais. Tal significa, por exemplo, partilha de tarefas domésticas entre homens e mulheres, participação na vida comunitária e iguais oportunidades laborais. Mas foram superadas as discriminações? Que se passa a nível laboral?

A presente dissertação resulta de uma investigação sobre a situação laboral das mulheres em serviços onde constitucionalmente usufruem dos mesmos direitos que os seus colegas homens. Incide sobre os serviços públicos, privados e empresas de Ponte de Sor e tem por referencial o III Plano Nacional para a Igualdade de Cidadania e Género (2007/2010), cuja principal linha orientadora é “*o aprofundamento de actividade política e de realidade social (gender mainstreaming)*” (2007, p.15).

Com a realização deste estudo concretizámos um trabalho constituído por 3 capítulos, onde se constata que “*No Caminho da Cidadania...*” é um processo lento. No primeiro capítulo procurou-se abordar a origem histórica do conceito de cidadania e no capítulo segundo tratou-se da relação da mulher com o trabalho e o poder. O terceiro capítulo, e último, dá conta dos resultados de questionários realizados em Ponte de Sor, nos serviços públicos e privados, e empresas. A conclusão revela a perplexidade causada pela quase indiferença em relação às questões de género nos Serviços questionados em Ponte de Sor.

Palavras-chave: cidadania – igualdade de oportunidades – educação – mulher e poder.

Summary

After World War I began a process of political internationalization of the women fundamental rights based on the Universal Declaration of the Human Rights, (10th December 1948), where rights and values like liberty and equality are exalted.

The adoption of the Declaration by the democratical countries, like Portugal, led to the execution of full citizenship, independently of gender, race and religion. Therefore non discrimination became a principle to apply in the family, public and labour spheres. This means, for example, share of domestic tasks between men and women, participation in the communal life, and equal opportunities of labour. But were the discriminations surpassed? What is going on the labour level?

This dissertation results from an inquiry about the labour situation of women in service where constitutionally make uses of the same rights as their colleagues men. It reflects on the public, private and companies of Ponte de Sor which has for yardstick the III National Plan for Equality of Citizenship and Gender (2007/2010), whose mainline adviser is “*the political activity and the social reality deepening (gender mainstreaming)*” (2007, p.15).

Through this study we fixed a work constituted by three chapters, where it established that “*On the Path of Citizenship...*” is a slow process. In the first chapter tried to broach the historical origin of the concept of citizenship and in the second paragraph was approached the relation of women with labour and power. The third, and last, chapter tries to show the results of questionnaires carried out in Ponte de Sor, in the public, private services and companies. The conclusion reveals the perplexity caused by the barely indifference regarding the questions of genre in the Services questioned in Ponte de Sor.

Keywords: citizenship – equality of opportunities – education – women and empowerment.

Summary

After World War I began a process of political internationalization of the women fundamental rights based on the Universal Declaration of the Human Rights, (10th December 1948), where rights and values like liberty and equality are exalted.

The adoption of the Declaration by the democratical countries, like Portugal, led to the execution of full citizenship, independently of gender, race and religion. Therefore non discrimination became a principle to apply in the family, public and labour spheres. This means, for example, share of domestic tasks between men and women, participation in the communal life, and equal opportunities of labour. But were the discriminations surpassed? What is going on the labour level?

This dissertation results from an inquiry about the labour situation of women in service where constitutionally make uses of the same rights as their colleagues men. It reflects on the public, private and companies of Ponte de Sor which has for yardstick the III National Plan for Equality of Citizenship and Gender (2007/2010), whose mainline adviser is “*the political activity and the social reality deepening (gender mainstreaming)*” (2007, p.15).

Through this study we fixed a work constituted by three chapters, where it established that “*On the Path of Citizenship...*” is a slow process. In the first chapter tried to broach the historical origin of the concept of citizenship and in the second paragraph was approached the relation of women with labour and power. The third, and last, chapter tries to show the results of questionnaires carried out in Ponte de Sor, in the public, private services and companies. The conclusion reveals the perplexity caused by the barely indifference regarding the questions of genre in the Services questioned in Ponte de Sor.

Keywords: citizenship – equality of opportunities – education – women and empowerment.

INTRODUÇÃO

Introdução

Tem sido uma constante a representação estereotipada da mulher e do homem. Esta tendência de representação, fundamentada na determinante biológica, reflecte-se na desigualdade de oportunidade de acesso à esfera pública e, dentro dela, às instâncias de poder.

A persistente reivindicação de aplicação dos direitos de cidadania plena às mulheres levou à fixação constitucional de igualdades de oportunidades entre homem e mulher.

Todavia a consignação legislativa não garante a efectiva aplicação da generalidade das medidas. O conservadorismo das mentalidades e os interesses instalados criam obstáculos a novas práticas de intervenção e organização social concordantes com os princípios do direito à diferença e à igualdade de oportunidades.

Na sociedade actual, em que se reforça a competitividade laboral e se complexifica a progressão na carreira profissional ao mesmo tempo que domina a precariedade do emprego, importa averiguar a situação das mulheres trabalhadoras, atendendo ao cumprimento dos direitos de cidadania plena.

Precisamente importa verificar o seguinte: qual o lugar que as mulheres ocupam nos quadros de serviço?; quais os percursos profissionais das mulheres?; quais os obstáculos por elas encontrados?; quais as expectativas pessoais?; quais as acções de formação e acções realizadas para sensibilização sobre as questões de género?

As respostas a estas questões poderão fornecer indicadores sobre a repercussão da aplicação das políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em Portugal, onde a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Oportunidades (CIG) tem tido um papel determinante. Dito de outro modo, poderão fornecer indicadores de processo relativos à promoção de igualdade de género.

Para apurar esta situação decidimos investigar a situação laboral de mulheres em serviços públicos e privados numa localidade interior de pequena dimensão. As pequenas localidades, afastadas dos centros de poder político e de cultura, são tradicionalmente mais resistentes às mudanças de mentalidade por falta de elementos que estimulem a diversificação de ambiente social. Por conseguinte, podem ser locais de observação da efectividade da aplicação de medidas legislativas, ou seja, da observação de mudanças operadas e do expectável por parte das mulheres.

Neste sentido propomos uma investigação cujo objecto de estudo se circunscreve aos diversos serviços existentes em Ponte de Sor. Consideram-se os seguintes tópicos:

1. Lugares de liderança ocupados pelas mulheres nos quadros dos serviços.
2. Número de mulheres, relativamente ao número de homens, que ocupam lugares de liderança.
3. Formação académica e profissional das mulheres relativamente aos homens.
4. Medidas transversais e específicas, tomadas pelos serviços, para a promoção de igualdade de género.

1. Breve percurso dos Estudos de Género em Portugal

A presente dissertação intitula-se “ No *Caminho da Cidadania...*” e insere-se na área dos Estudos de Género que se tem vindo a desenvolver em Portugal ao longo de três décadas. Podem-se sinalizar etapas decisivas como a realização do primeiro *Seminário de Estudos sobre as Mulheres* (cujos trabalhos foram publicados no nº 1-2 do *Boletim da Comissão da Condição Feminina*), em meados dos anos 80, e a realização de dois encontros, quase simultâneos, de grande projecção: os Colóquios *Mulheres em Portugal* (1985) *A Mulher na Sociedade Portuguesa – Visão histórica e perspectivas actuais*, ambos no ano de 1985¹. Por conseguinte, desde meados dos anos 80 que os estudos desta área se foram desenvolvendo em múltiplas direcções e transversalizando com outras áreas.

Na década de 90 multiplicaram as abordagens por parte das Ciências Humanas e Sociais, centradas na categoria do *género* ou das Mulheres. O estudo de referência incontornável foi o de Lígia Amâncio sobre a questão da construção social da diferença, onde analisou a oposição masculino/feminino. Não se deve ignorar a criação do Prémio Mulher Investigação Carolina Michäelis de Vasconcelos por parte das ONGs do Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres que deu visibilidade e reconhecimento académico às investigações desta área². Também o aparecimento de revistas da especialidade – *Faces de*

¹ AAVV, 1984. «Seminário de Estudos sobre a Mulher», *Boletim*, Lisboa, Comissão da Condição Feminina, ano X, n.º 1-2; AAVV, 1986^a. *A Mulher na Sociedade Portuguesa. Actas do Colóquio*, Coimbra, Faculdade de Letras – Instituto de História Económica e Social; AAVV, 1986b. *Mulheres em Portugal*, Lisboa, I.C.S., *Análise Social* nºs 92-93.

² O prémio foi instituído em 1991 e atribuído, pela primeira vez, a João Esteves, autor de *A Liga Republicana das Mulheres Portuguesas – Uma organização política e feminista (1909-1919)*.

Eva e Ex-aequo permitiram a divulgação de estudos de áreas diversas. A dignidade académica destes estudos fortaleceu-se com a criação do Mestrado de Estudos sobre as Mulheres na Universidade Aberta (1995), do que resultaram muitas dissertações. Da mesma década registam-se a fundação da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres (1991), da Associação Portuguesa de Investigação Histórica sobre as Mulheres (1997) e de *Faces de Eva. Centro de Estudos sobre a Mulher* (1999), da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Estes núcleos promoveram várias conferências, colóquios e seminários, de nível nacional e internacional, sobre temáticas femininas.

No século XX há a registar a criação do mestrado em Questões de Género e Educação para a Cidadania, na Universidade de Évora (2005) e o de Estudos sobre as Mulheres (2008), na Universidade Nova de Lisboa. Ambos garantem quer o enquadramento académico da investigação na área quer o ritmo de produção. A presente dissertação inscreve-se no primeiro mestrado referido.

2. O plano da investigação

2.1. Justificação do estudo

Dar visibilidade à assimetria e desequilíbrio é, em nosso entender, um modo de denunciar situações desfavoráveis às mulheres. A dissertação parte do pressuposto que apesar das políticas de igualdade e de educação para a igualdade persistem assimetrias, entre elas ao nível do emprego e ao nível das instâncias de decisão, e também desequilíbrios entre a percentagem de mulheres e homens nas instâncias de poder e decisórias. Outro pressuposto considerado é o da resistência das pequenas localidades do interior às mudanças de mentalidade e comportamentos.

Com base nos pressupostos enunciados propomos então desenvolver um estudo que forneça dados sobre a presença de homens e mulheres nos quadros superiores dos serviços públicos, privados e de empresas de uma pequena localidade do interior alentejano. A análise tomará em consideração a formação académica das mulheres e as dificuldades expressas no acesso ao topo da pirâmide laboral.

A profissionalização das mulheres tornou-se uma reivindicativa desde os finais do século XIX, sendo um dos termos dos movimentos feministas. Um dos aspectos fundamentais dessa

reivindicação foi a igualdade de salário relativamente aos homens e o acesso a todas as profissões. Outro aspecto pertinente tem sido a reivindicação da remoção de obstáculos à progressão das mulheres nos quadros de pessoal, seja qual for o sector de emprego. Defende-se, assim, a igualdade de oportunidades extensiva.

Embora o assunto tenha sido objecto de análises várias (Ferreira, 1998; Vicente, 1998) ainda não foi feito nenhum levantamento global sobre a representação de mulheres nos cargos de chefia. Esta investigação permitirá obter dados circunscritos a Ponte de Sor e que acabam por corroborar as leituras feitas em estudos anteriores, embora com outros elementos de referência. A investigação pode fornecer dados sobre a situação real de uma comunidade em termos de igualdade de oportunidades e contribuir para futuros estudos comparativos.

A razão que determinou a realização deste estudo foi o facto de estarmos no século XXI e algumas mulheres continuarem a acumular o emprego e as responsabilidades familiares, desde as tarefas domésticas à educação dos filhos.

Escolhemos a cidade Ponte de Sor para elaboração deste estudo por, além de ser uma pequena cidade do interior, acreditamos que ainda hoje existe um diferencial entre a vida nas grandes cidades e a vida nas pequenas cidades. Será que esta diferenciação decorre da pressão exercida pela tradição? Existirá mais resistência à igualdade de oportunidades, quer dizer, à subalternização não obstante a igualdade social, jurídica e política?

Pensamos que esta cidade nos pode oferecer uma leitura da situação das mulheres nos serviços privados, públicos e empresas, extensível a outras cidades de pequena dimensão, do interior e sujeitas a forte desertificação.

1.1. Objectivos

Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos consigna-se que as mulheres não ficam restringidas à esfera familiar, integrando-se em paridade na esfera doméstica, pública e laboral. O que se coloca em questão é se a paridade tem ou não efectividade. Com o estudo a desenvolver propõe-se responder à questão, mediante a orientação dos seguintes objectivos:

1. Verificar a situação das mulheres nos quadros dos serviços públicos, privados e empresas de Ponte de Sor, localidade do interior e de pequena dimensão;
2. Averiguar a existência de acções de sensibilização e de esclarecimento sobre o sentido e as implicações da igualdade de oportunidades;

3. Indagar sobre a existência de medidas de boas práticas nos serviços;
4. Obter indicadores de igualdade ou desigualdade quer ao nível das instâncias de poder no trabalho quer quanto à formação académica;
5. Enquadrar teoricamente os temas da nossa investigação;
6. Analisar e interpretar os dados obtidos nos questionários aplicados.

1.2. Metodologia

O plano de investigação tem dois recortes: um que corresponde à fundamentação teórica da matéria a ser questionada e outro correspondente aos resultados da aplicação dos questionários.

O primeiro recorte foi elaborado com base em leituras tidas por fundamentais para o enquadramento e esclarecimento de questões sobre a cidadania, a educação, o trabalho e o poder. Os livros que destacamos na estruturação desse recorte foram *O Masculino e Feminino* de Lígia Amâncio, *As Mulheres em Portugal na Transição do Milénio* de Ana Vicente e *A Mulher e o Trabalho em Portugal* de José Gentil da Silva. Deles se fez a leitura, análise e interpretação na tentativa de compreender a génese e o desenvolvimento da cidadania, da educação feminina, da introdução das mulheres no mundo do trabalho e do acesso das mulheres ao poder. As obras seleccionadas como base de trabalho e as outras que se foram acrescentando forneceram-nos elementos para a análise e interpretação dos dados a obter com os questionários.

O segundo recorte segue o método quantitativo. Apoiámos no livro *Metodologias da Investigação. Guia para a auto-aprendizagem* (Carmo e Ferreira, 1998) para a formulação dos questionários, recolha e análise dos dados e formulação das conclusões.

A utilização dos questionários teve duas fases. Primeiramente elaborou-se um questionário que se aplicou em número reduzido. Após a sua análise e detectadas as dificuldades de interpretação e redundâncias, reformulou-se de modo a ser mais claro e incisivo.

Optámos por elaborar um inquérito por questionário de perguntas abertas e fechadas, porque este, pela sua organização, permite respostas directas e respostas explicativas e justificativas. A escolha dos questionários proporciona-nos uma uniformização da informação recolhida e permite um tratamento similar e estatístico dos dados recolhidos a partir de um estudo cujas características se podem resumir nestes termos:

- Particular, pois se focaliza numa determinada população (funcionários/as públicos e funcionário/as de serviços privados e empresas da cidade de Ponte de Sor);
- Descritivo, por os resultados descreverem uma situação estudada (a presença das mulheres em cargos de chefia e a auscultação dos serviços e empresas em função de questões de cidadania);
- Heurístico, na medida em que conduz à compreensão do fenómeno que está a ser estudado

Tivemos ainda em consideração uma amostragem não probabilística constituída por 1775 pessoas, o que se pode verificar no quadro abaixo. Esta amostragem é representativa da população em estudo (conjunto de elementos abrangidos por uma mesma definição, neste caso, a população em estudo representa os/as funcionários/as dos serviços e empresas de Ponte de Sor) como o quadro deixa ver:

Amostra

Número total de funcionários dos serviços públicos, privados e empresas de Ponte de Sor

Sexo \ Serviços	Funcionários dos Serviços Públicos	Funcionários dos Serviços Particulares	Total de Funcionários
Masculino	388	862	1250
Feminino	421	104	525
Total	809	966	1775

Os resultados dos questionários serão descritos quantitativamente e sujeitos a uma análise comparativa, para que se possa detectar existência ou inexistência de paridade em relação ao género nos serviços. A interpretação dos resultados obtidos é feita à luz de um suporte teórico que serviu de referencial ao estudo. A análise de conteúdo deverá não só possibilitar a compreensão do fenómeno que constitui o nosso objecto de estudo, como fazer-nos chegar à sua explicação.

Relativamente aos procedimentos há a dizer que tivemos em atenção a disponibilidade dos respondentes aos questionários. Contactámo-los previamente de forma a informá-los sobre os

resultados que procurávamos obter, a explicar os motivos da selecção, mostrando desde modo o valor acrescentado que as suas respostas podem trazer à investigação em curso, e indicámos o tempo de duração previsto para a realização dos questionários.

A realização do primeiro questionário ocorreu em 10 de Outubro e o segundo questionário a 15 de Novembro de 2007. A selecção desta cidade deveu-se ao facto de nela residir e de a querer conhecer melhor, para além de facilitar o estudo. Por outro lado, as suas características – pequena localidade do interior e de fraca densidade populacional – são comuns a muitas localidades alentejanas, pelo que se poderia ter uma visão alargada do modo como a cidadania é encarada e vivenciada (ver Anexo I: *Ponte de Sor. Identidade de uma Cidade do “interior sul do país”*).

Acrescente-se que a partir do tratamento de dados do primeiro instrumento de recolha construímos um segundo questionário que continha uma primeira parte de identificação dos/as respondentes do segundo, precisamente o serviço em estudo, o género e a idade, e uma segunda parte em que os/as respondentes diziam que cargos ocupavam num determinado serviço e de que forma tinham chegado até ele.

CAPÍTULO I

A CIDADANIA EM PERSPECTIVA HISTÓRICA

Sumário

O primeiro capítulo, intitulado “A Cidadania em perspectiva histórica”, trata, como o próprio nome indica, duma contextualização histórica que remonta desde a antiguidade até à modernidade, visando compreender a evolução histórica da cidadania política, particularmente a passagem progressiva da exclusão da mulher da vida pública à sua inclusão. Remontamos assim, numa primeira parte, ao desenvolvimento do conceito de cidadania na *polis*. Lembrando que o conceito de cidadania designa uma categoria política que remete para a participação activa na comunidade. Na última parte desta análise, recorrendo à obra *As Leis* de Platão, comparamos a educação entre rapazes e raparigas com vista a perspectivarmos as relações de género, tendo sempre em atenção a situação social da mulher. Depois partiremos directamente para a análise da sociedade moderna, numa aproximação da Revolução Francesa, portadora dos ideais de Liberdade, Igualdade e Fraternidade. Apesar de todo o desenvolvimento económico proporcionado, assistiu-se nesta revolução a grandes discrepâncias sociais, ficando a ideia de igualdade para todos cada vez mais longe de se alcançar e, pelo contrário, deixando a descoberto as diferenças sociais, quer no que respeita a ricos e pobres, quer no que respeita, conseqüentemente, à diferença entre mulheres e homens. Finalizamos com a referência à *Declaração Universal dos Direitos do Homem* para, com a devida fundamentação, podermos reclamar para os dias de hoje a igualdade entre homens e mulheres e resolver as dicotomias contraditórias da cidadania.

1. O modelo clássico de cidadania

“A cidade está no número das realidades que existem naturalmente e o homem é, por natureza, um animal político.”

Aristóteles

“O objectivo dos antigos era a partilha do poder social entre todos os cidadãos de uma mesma pátria. Era aquilo a que chamavam liberdade. O objectivo dos modernos é a segurança das fruições.”

Benjamim Constant

Podemos considerar que o conceito de cidadania actual vai buscar o seu fundamento à cidadania antiga (Atenas) e à cidadania moderna (Revolução Francesa e pensamento liberal).

Desde a sua origem que o conceito de cidadania designa uma categoria política, na medida em que a lógica central da cidadania residia na participação activa na comunidade política. Segundo Maria Eduarda Santos a primeira expressão da prática da cidadania verificou-se em Atenas no séc. V a. C. Somente os homens mereciam serem englobados na categoria de cidadão, não existindo a categoria complementar de cidadã. Escreve a autora: “*os escravos, os bárbaros e as mulheres estavam excluídos da comunidade de iguais e livres e logo da condição de cidadãos. A divisão entre cidadãos e não cidadãos baseava-se em desigualdades sociais, entendidas como naturais e imutáveis.*” (Santos, 2005, p.27). Analisando esta afirmação, podemos constatar que o conceito de cidadania, desde a sua origem, era excludente.

Na concepção de cidadania antiga o conceito de liberdade aparece como a possibilidade de agir no espaço público, ou seja, como predisposição para procurar o bem na vida pública.

Uma das características fundamentais da vida grega é o regime da *polis* ou Cidade-Estado, segundo o qual, se sujeitavam os Gregos às suas leis. Esta obediência distinguia-os dos bárbaros, mais do que qualquer outro predicado. A *polis* é um sistema de vida comunitário, e, por consequência, forma os cidadãos que nela habitam. Como disse Simónides: “*A polis é mestra do homem.*” (Frg. 53 DIEHL).

De acordo com Aristóteles cada cidade devia ter a sua própria constituição, mediante a qual se exerciam três tipos de poderes: legislativo, judiciário e administrativo. Os Gregos valorizavam a dimensão política por esta garantir a participação igual entre iguais. Em oposição, as mulheres são confrontadas com o poder dominante, o qual as remete e restringe à dimensão privada, sem qualquer abertura para o espaço político/público.

A prevalência da *polis* leva Jaeger Werner a afirmar que “*o mundo grego não é só o espelho onde se reflecte o mundo moderno na sua dimensão cultural e histórica ou um símbolo da sua auto consciência racional*” (Werner, 1979, p. 8). A importância universal dos gregos encontra-se na concepção que têm do “*lugar do indivíduo na sociedade*”. De acordo com o autor, “*o «ser do Homem» se encontrava essencialmente vinculado às características do Homem como ser político*”. (Werner, 1979, p. 15).

O conceito de *polis* está associado à formação humana (*paideia*), ou seja, à capacidade de formar o ser humano mediante a educação. Uma educação que procurava desenvolver maximamente o ser humano com o contributo de todos. Diz Jaeger: “*os verdadeiros representantes da paideia grega não são os artistas mudos – escultores, pintores, arquitectos – mas os poetas e os músicos, os filósofos, os retóricos e os oradores, quer dizer, os homens do Estado.*” (Werner, 1979, p. 17)

Posto isto, é de perguntar onde se encontram as mulheres? Mais uma vez, no espaço privado do geniceu, sem estatuto de cidadãs nem possibilidade de se afirmarem “mulheres do Estado”. No período clássico dominou a existência de um domínio privado e de um domínio público. Este último assentava na vida que os homens tinham na *polis*, (sistema político, a comunidade, os valores comuns), pois para os gregos só se era pessoa quando se alcançava dignidade na vida pública através da palavra. A participação na *polis* era o ponto de partida para que cada um se desenvolvesse como individuo e como cidadão. Werner também considerava que “*os gregos sempre consideraram a destreza e a força invulgares como base indiscutível de qualquer posição dominante*”. (Werner, 1979, p. 24) Como eram consideradas frágeis e sem qualquer influência na *polis*, as mulheres não detinham essa força invulgar e como tal não poderiam ocupar posições dominantes ou até importantes durante muitos anos.

Assim a mulher, na cultura grega, não é vista como um objecto formoso, mas “*todavia, não surge apenas como objecto de solicitação erótica do Homem, como Helena ou Penélope, mas também na sua firme posição social e jurídica de dona de casa*”. (Werner, 1979, p. 42)

Ao analisarmos a vida dos Gregos tomamos consciência de que a cidade grega descreve a totalidade da vida grega na antiguidade. “*É na estrutura social da vida da polis que a cultura grega atinge pela primeira vez a forma clássica*”. (Werner, 1979, p. 98)

Também Aristóteles designou o homem como ser político considerando mesmo, que este se distinguia dos animais por ser um cidadão, mas os homens para este não se educavam sozinhos, precisavam da cidade para se fazerem homens, só na cidade aprendiam a ser comandados e a comandar.

Quando se baseia, total ou parcialmente, nos princípios aristocráticos, ou campestres, a *polis* representa um intento novo, uma forma mais firme e mais acabada para os Gregos que nenhuma outra. Percebemos assim a origem e a utilidade da palavra “política” nos nossos dias, originada na *polis* grega e com a finalidade de constituir um Estado organizado e, quase, democrático.

De acordo com o que foi referido anteriormente, é fácil constatar que a *polis* abarcava todas as esferas do homem grego. O homem devia então sacrificar-se em função da *polis*, pois é o Estado que dá sentido à vida dos cidadãos. Se é na *polis* que o homem se desenvolve então, para as mulheres gregas houve uma obrigação de paragem no seu desenvolvimento uma vez que, a cidade desta altura não tinha lugar para elas.

Também Platão esboça nas *Leis*, 643e, que “a essência de toda a verdadeira educação ou *paideia* é a que dá ao homem o desejo e a ânsia de se tornar um cidadão perfeito e o ensina a mandar e a obedecer, tendo a justiça como fundamento.” Para Platão a verdadeira educação consistia numa formação geral, pois só a formação geral ia ao encontro do sentido do político. Apesar de Platão defender uma formação geral, para este o Estado ideal, preconizado na *República*, deferia em vários aspectos da concepção de Estado grego e bárbaro da sua época. A sua forma preferida de governo nem era uma monarquia nem uma democracia, mas um misto de ambas, pois apesar de, no Estado democrático, o poder residir no povo e da lei ser igual para todos, os cargos públicos só eram para quem os merecia.

Na oligarquia verificava-se o domínio da classe rica e aristocrática e a exclusão da participação do poder dos pobres. Entre oligarquia e democracia, duas formas antitéticas, Platão adoptará um regime democrático, temperado por princípios monárquicos, cuja autoridade suprema seja a lei. Isolados, aqueles dois Governos são maus. «Mas, da sua harmoniosa fusão, resultará uma boa constituição».

Pode-se considerar que a nova reorganização do Estado criou “o cidadão” ao fundamentar o Estado no direito para todos. “O cidadão é o que tem parte na decisão e no comando”, como disse Aristóteles.

Como só o cidadão livre podia participar nas decisões é bem patente na altura que, como já dissemos, escravos, mulheres, estrangeiros e crianças não tinham acesso à *polis*.

Esta doutrina que Platão defende, quase em sentido duma procura de igualdade, vai ser relembra na modernidade, facto que a autora Maria Pereira realçou por as suas doutrinas terem tido uma enorme importância para o desenvolvimento das mulheres; por Platão ter defendido “o estabelecimento de escolas públicas e a educação das raparigas, que queria idêntica à dos rapazes (quando não, cada cidade «é uma meia cidade, em vez de duas».” (M. Pereira, 1997, p. 490.) Na *República* de Platão, verifica-se que cada indivíduo pode desempenhar uma função na cidade. Assim o Estado devia constar de três classes de indivíduos: os chefes ou governantes, os guardas ou sentinelas e os trabalhadores encarregues

de prover as necessidades materiais da nação. Cada classe teria uma educação especial de acordo com a missão que lhe estava confiada.

A selecção dos candidatos às magistraturas do Estado era muito rigorosa, pois não eram só os pergaminhos aristocráticos que valiam, mas sim os méritos e as aptidões pessoais.

Os problemas que as mulheres têm enfrentado ao longo dos tempos para terem direitos iguais e conseguirem aceder à *polis* vêm-se arrastando ao longo dos tempos, mas as barreiras que, na antiguidade, se interpunham entre homens e mulheres, sofreram modificações com a reabilitação que Platão faz da mulher. Este criou tanto para raparigas como para rapazes oportunidades educativas. Para ambos, coexistem as mesmas probabilidades de subirem aos mais altos cargos do Estado. A reclamação da igualdade de direitos é fundamentada por Platão na identidade da natureza do homem e da mulher. Já nas questões do Estado as mulheres também tinham algo a dizer pois, as suas opiniões e as suas censuras eram bem acolhidas.

Esta influência da mulher na vida política foi causa de que, em algumas ocasiões, se acreditasse na existência de um regime feminino (ginecocracia) (Messer, 935, pp. 14-17).

Na obra *Leis*, Platão determina que os primeiros três anos de vida da rapariga sejam, tal como os dos rapazes, dedicados ao desenvolvimento físico. Dos três aos seis anos poderá jogar jogos próprios e a partir dos seis anos é que surge a separação dos sexos, sendo a educação ministrada em escolas separadas.

Dos dez aos dezasseis anos as raparigas depois de aprenderem a ler e a escrever irão dedicar-se à música. Chegadas aos 16 anos a educação das raparigas está dada como terminada e começam então a preocupar-se com o casamento, onde deve ser instruída por “matronas” designadas pelo Estado sobre o carácter sagrado do matrimónio, como estado de cooperação com Deus no plano da criação. A mulher torna-se “matrona” aos 40 anos, onde podia assumir o ofício de directora de matrimónio ou de inspectora do ensino e as que tivessem espírito de filósofas podiam frequentar um curso de estudos superiores.

Em suma, podemos dizer que o principal legado da antiguidade clássica para a construção do conceito de cidadania reside na participação activa, assente na liberdade de participação política. Contudo, esta liberdade só era válida para uma pequena minoria de indivíduos e a natureza do Estado não assentava na protecção dos seus cidadãos.

1.2. Cidadania Moderna

“Talvez na sociedade moderna não haja muitos cidadãos no sentido que Rousseau deu à palavra, é que cada cabeça cada sentença, há os que estão preocupados com o bem público como tal e os que estão dispostos a sacrificá-los no seu próprio interesse.”

Raymond Aron

“O bom cidadão é alguém que tenha bastante bom senso para julgar os negócios públicos; discernimento bastante para escolher os seus representantes; autocontrolo bastante para aceitar as decisões da maioria; honestidade bastante para procurar o bem-estar geral mais do que o seu próprio a expensas da comunidade; espírito público bastante para fazer face a distúrbios ou eventualmente perigos para o bem da comunidade.”

Lord Bryce

Na Modernidade verificaram-se profundas transformações e rupturas na ordem jurídica, política, económica e social, fundamentais para o desenvolvimento do conceito de igualdade e liberdade. Podemos considerar a Idade Moderna como um período de consolidação da cidadania ao nível da declaração de direitos do homem. Este período foi também marcado pela transição do feudalismo para o capitalismo, causado por uma série de factores, como, por exemplo, a valorização do indivíduo, o ressurgimento do comércio e das navegações, a formação dos Estados Nacionais, a Reforma Protestante e o método científico. Todos estes factores foram essenciais para a eclosão de um novo conceito de igualdade formado na modernidade e consolidado com a Revolução Francesa e o início da contemporaneidade.

Com a Revolução Francesa de 1789 emergiu a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, esboçando-se uma nova concepção de cidadania. Para a autora Santos, *“a cidadania que emergiu no século das luzes é suportada pela estruturação de direitos-liberdade”* (Santos, 2005, p.32). Estes direitos consistem sobretudo em direitos civis e políticos, chamados de direitos de “primeira geração”. Os direitos civis passam a ser fundamentais para a liberdade do cidadão, porque se centram no respeito pela soberania da lei. Os direitos políticos, como o nome indica, passam a conceder poder político a todos aqueles que são considerados cidadãos. Este poder culmina com o sufrágio universal e seguidamente com a

consagração da democracia parlamentar. Baseando-nos na afirmação “*todos os direitos do homem derivam de uma política de igual dignidade*” (Santos, 2005, p.30), pode-se considerar que todo o homem aspira à Liberdade.

A Revolução Francesa permitiu mudanças no conceito de igualdade com a criação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, e a derrocada do feudalismo e do absolutismo monárquico. De forma a limitar-se o poder real foi criada uma Constituição para a França, em 1791. Foi no horizonte político da Revolução Francesa que os direitos civis e políticos foram convertidos em objecto de luta e de promoção do cidadão. Percebemos que os direitos civis e políticos foram juridicamente enquadrados na forma de preceitos comportamentais regidos pela tríade Liberdade, Igualdade e Justiça social.

Apesar de todo o desenvolvimento económico, assistiu-se no século XIX a grandes discrepâncias sociais, ficando a ideia de igualdade para todos cada vez mais longe de se alcançar. A corrida imperialista entre os países europeus originou diversas guerras em todos os continentes, sendo a mais paradigmática, a Primeira Guerra Mundial (1914-1918).

Após a Primeira Guerra Mundial o capitalismo assumiu uma feição social. A Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919, na Alemanha, foram os textos constitucionais que aludiram à construção de uma nova sociedade. Contudo estes documentos não foram capazes de impedir o surgimento do Fascismo, do Nazismo e dos Estados Totalitários, que tinham em comum um discurso social e uma economia voltada para a Indústria.

Os Estados Totalitários produziram grandes desigualdades e uma enorme repressão, sendo a causa decisiva para a eclosão do maior conflito militar até hoje existente, a Segunda Guerra Mundial (1939-1945). No final da Segunda Guerra foram criadas as Nações Unidas (UN), em substituição à Liga das Nações que houvera fracassado como instituição responsável pela manutenção da paz e dos direitos. Perante o desrespeito pelos direitos humanos a Assembleia-Geral das Nações Unidas proclamou o mais importante documento internacional, a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, com o intuito de promover a paz e os direitos universais. Eis o texto:

“Proclama a presente Declaração Universal dos Direitos do Homem como ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, se esforcem, pelo ensino e pela educação, por desenvolver o respeito desses direitos

e liberdades e por promover, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e a sua aplicação universais e efectivos tanto entre as populações dos próprios Estados membros como entre as dos territórios colocados sob a sua jurisdição.”

Destaque-se o artigo 1.º, pelo sentido universalista de cidadania: *“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.”* Com a queda do muro de Berlim, em 1989, e o fim do socialismo o princípio da igualdade adquire uma nova feição que dinamiza e amplia o exercício da cidadania activa e permite que cada cidadã/o faça valer os seus direitos e deveres com responsabilidade.

Em suma, ao legado confuso e questionável da cidadania saída da Revolução Francesa em que a lógica predominante do contrato social solicita a não intervenção do Estado *“segue-se um período em que domina a lógica de um contrato social que consagra um Estado prestativo e onnipresente”*. (Santos, 2005, p.34)

Com a intervenção do Estado na esfera privada, passa-se para uma cidadania que aposta no Estado – providência, onde, o papel do Estado surge realçado porque permite o acesso a bens sociais básicos como a educação, saúde, habitação, segurança e qualidade de vida. Este contrato social reforça uma cidadania estruturada nos *“direitos de segunda geração”*. Direitos estes que são direitos sociais e económicos, reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Esta declaração amplia os direitos defendidos pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão e inicia novas relações entre o cidadão, o Estado e a comunidade internacional. De acordo com esta perspectiva, pode-se dizer que o Estado procura responder a assimetrias sociais, económicas e políticas, e que o/a cidadão/ã têm entre as suas conquistas políticas, o direito à greve, o sufrágio universal e o direito de associação.

Estabeleceu-se a norma que reconhece cada cidadão/cidadã como pessoa de bem, de direitos e deveres, de maneira a que a sua liberdade nunca seja posta em causa, permitindo a convivência numa sociedade justa. Neste contexto a democracia consolida-se politicamente permitindo que a tomada de decisões e a organização das relações humanas sejam baseadas num diálogo público e aberto, um diálogo orientado para a defesa da liberdade e igualdade, no qual cada pessoa tem o dever de participar. A criação de igualdade de oportunidades é

fundamental no processo democrático, um processo que é em si mesmo pré-condição de igualdade. A cidadania encontra na democracia o regime adequado.

A cidadania é um conceito polissémico que gira em torno do estatuto de pertença de um indivíduo a uma comunidade politicamente articulada que lhe confere um conjunto de direitos e de obrigações. Apesar do conceito de Democracia trazer consigo a igualdade para rapazes e raparigas, este conceito ao longo dos séculos tem sido interpretado e entendido à luz de um conjunto de valores marcadamente patriarcais; a igualdade é olhada e avaliada por um prisma masculino e tenta-se integrar o género feminino numa lógica de conceitos e valores masculinos. Os ideais de liberdade, igualdade e tolerância têm-se afirmado, proporcionando uma nova ligação entre os indivíduos, qualquer que seja a cor, a etnia e o sexo, sendo as diferenças acolhidas como enriquecimento da vida social. Actualmente, e segundo a afirmação de Maria Santos *“os discursos da cidadania da pós-modernidade reivindicam veementemente a aplicação de “direitos de terceira geração”, cujo valor-guia é a solidariedade”* (Santos, 2005, p. 40).

Estes “direitos de terceira geração” difundem e valorizam direitos económicos, sociais, culturais e cognitivos que foram surgindo sobretudo a partir dos anos sessenta: direito à diferença, à infância, ao desenvolvimento harmonioso das culturas e dos povos, à aprendizagem ao longo da vida, à informação e ao conhecimento. Juan Carlos Tedesco corrobora: *“Desenvolver em cada um as suas capacidades para exprimir-se livremente, aprender a conviver com os diferentes e aceitar a diversidade constituem, neste sentido, os desafios mais importantes que se abrem às sociedades e às pessoas no novo milénio”* (Tedesco, 2001, p. 97).

Para o estudo que se está a efectuar não podemos esquecer os valores legados pela Revolução Francesa (Liberdade, Igualdade e Fraternidade) que na nossa sociedade se mostram também como igualdade (contra as discriminações de género, nascimento, cor, classe e cultura), a liberdade (contra as opressões e repressões) e fraternidade, entendida como justiça social (contra as discriminações e em defesa do princípio da igualdade de oportunidades). É sobre este último valor legado pela Revolução Francesa que a sociedade contemporânea se debruça na esperança de construir um novo mundo. Um mundo onde a cidadania seja tolerante e solidária com a diferença.

1.3 Cidadania e trabalho

Dá-se conta do sentido de cidadania na organização e nas relações laborais, pois as assimetrias e desequilíbrios são evidentes, a tolerância para com a diferença quase inexistente e os estereótipos de género são tomados como uma construção adquirida. São necessárias políticas públicas que respeitem o critério da igualdade de género mediante estratégias de valorização e diferenciação pessoal. Convém ter em conta que o cruzamento da cidadania com o trabalho remete para uma terceira estratégia. Trata-se de um conceito que nos anos 90 do século XX se alargou com a introdução da noção de desenvolvimento humano³. O ser humano centraliza-se no processo de desenvolvimento, participando na melhoria do bem-estar e no alargamento das escolhas a efectuar para o projecto de vida pessoal. Em Portugal existem dados sobre o desenvolvimento humano ajustado ao género que vale a pena deixar aqui como referência para se repensar se a cidadania tem impacte no trabalho. Acreditamos que o trabalho é uma realidade mutante que se deve atender aos desafios da cidadania, para tornar mais humana as relações laborais e dar cumprimento aos direitos humanos.

Índice de Desenvolvimento Ajustado ao Género (IDG)

Portugal⁴

Ano	Esperança de vida à nascença (anos)		Ano	Taxa de escolarização bruta combinada ⁵		Ano	Rendimento auferido estimado		Valor IDG
	F	M		F	M		F	M	
2003	80,6	73,9	2003	97	90	2003	12.853	23829	0,900
2004	80,8	74,1	2004	93	86	2004	14.635	24.971	0,902

Para completar as informações que é possível retirar da leitura do IDH utilizam-se outros dois indicadores:

- IDG (Índice de Desenvolvimento Ajustado ao Género), que mede as mesmas dimensões e variáveis que o IDH, mas tem em conta a desigualdade de realizações entre homens e mulheres.
- MPG (Medida de Participação segundo o Género), que mede o poder de acção das mulheres relativamente aos homens no que respeita ao acesso às actividades económicas, sociais e políticas.

³ O indicador que se utiliza na medição do desenvolvimento humano é o IDH – Índice de Desenvolvimento Humano. Este indicador recorre a indicadores simples como a esperança de vida à nascença, a taxa de alfabetização de adultos e taxa de escolarização bruta combinada e o PIB *per capita*.

⁴ Cf. Fonte PNUD, 2006.

⁵ Ensinos primário, secundário e superior.

Medida de participação segundo o Género - Portugal⁶

Ano	Assentos no parlamento ocupados por mulheres (% do total)	Legisladoras, funcionárias superiores e gestoras (% do total)	Ano	Trabalhadoras especializadas e técnicas (% do total)	Rácio entre rendimentos auferidos estimados, feminino e masculino	Valor MPG
2003	20,0	32	2003	52	0,54	0,656
2004	21,3	32	2004	52	0,59	0,681

Tendo em atenção que o MPG mede a possibilidade de acesso e participação das mulheres, em comparação com os homens, em áreas como a economia, a cultura ou a política, podemos verificar que em Portugal no período de 2003/2004 verificaram-se progressos no MPG, o que significa que aumentou o acesso e a participação das mulheres na vida social, especialmente no que respeita à vida política.

⁶ Ver Fonte: PNUD, 2006.



CAPÍTULO II

UMA RELAÇÃO A EQUACIONAR: GÉNERO, IGUALDADE E TRABALHO

2.

No segundo capítulo – “Uma relação a equacionar: género, igualdade e trabalho” procuramos apresentar os diferentes cenários que correspondem à condição social da mulher. Os títulos a que recorremos são bem elucidativos dessa ideia: “Género e Igualdade” e “Mulheres e Trabalho”. Levam-nos, por um lado, a considerar a subordinação da mulher ao outro género, tido por superior e, por outro lado, a evidenciar como essa situação assenta na discriminação. No subcapítulo “As mulheres no mercado de trabalho” sublinha-se a divisão existente entre homens e mulheres que diferenciou competências e tarefas. a legislação protege de qualquer espécie de vitimação.

2. 1 Género e igualdade

A subordinação das mulheres aos homens, fundamentada na diferença biológica, tem sido uma constante na História. Determinou papéis e relações sociais que foram inquestionadas, como Lígia Amâncio observa: *“A ideia de que a diferença biológica entre os sexos implica diferenças psicológicas entre os géneros foi considerada, durante muito tempo, uma evidência, mesmos nas ciências sociais e por autores tão importantes como Durkheim ou Freud.”* (Amâncio, 1994, p.9). Papéis e relações configuram identidades e representações dicotómicas, como o feminino e o masculino⁷. Dois géneros modelados no meio social e determinantes da maneira como as pessoas, diz Lígia Amâncio na mesma página, *“se comportam em relação aos outros, como elas se representam reciprocamente e como se constroem uma identidade própria.”* (Amâncio, 1994, p.9). Consequentemente, qualquer mudança dá-se ao nível das relações sociais e sob a pressão de reivindicações. A alteração do papel social da mulher⁸ passa pela alteração do tecido relacional.

Cada pessoa aprende e age de acordo com uma série de papéis: o papel de mãe ou de pai, de esposa ou de marido, o papel profissional, o papel do amigo, o papel de rapariga ou de rapaz, de homem ou de mulher. São papéis aprendidos em função do sexo, num contexto cultural preciso e de acordo com a sociedade em que se vive. Nesta linha de raciocínio, impõe-se, num

⁷ Esclarecemos que usamos a palavra “sexo” para referir à determinação biológica de cada indivíduo (as características dos cromossomas, as hormonais e morfológicas); usamos o termo “género” para referir um conjunto de características diferenciadas para cada sexo, criadas pela sociedade (Henriques, 1994).

⁸ No projecto Mudar as Atitudes, Mulheres e Homens no mesmo Mundo (CIDM, nº 12, pp. 2 e 4) são apresentadas propostas para efectivar a mudança de atitudes.

contexto cultural e social mais aberto, aprender papéis novos e mais equilibrados em relação ao género.

Como romper com os papéis de género, tradicionais de homem e de mulher? Como anular estas diferenças? Lígia Amâncio recorre a Elizabeth Spelman e Judith Butler para analisar o conceito Género. De Elizabeth Spelman recolhe a ideia do absurdo de isolar o género das identidades de raça, classe, sexualidade, idade, etnicidade etc., Se se perguntar a qualquer mulher se consegue distinguir a “parte mulher” de si própria da sua, por exemplo, “parte branca” ou “parte judaica”, a resposta é não. Elizabeth Spelman considera que as categorias, segundo as quais as pessoas são identificadas como iguais ou diferentes, são construções sociais que não reflectem nem naturezas nem essências.

Judith Butler sublinhou que a ideia de identidade de género e a tentativa de o descrever têm um poder normalizador visto que o próprio acto de definir uma identidade de género exclui ou desvaloriza alguns corpos, práticas e discursos, ao mesmo tempo que obscurece o carácter construído, logo contestável dessa identidade de género.

A categoria Género foi promovida por certo feminismo para criticar e rejeitar os esforços tradicionais de definir a natureza das mulheres através do sexo biológico. Como resultado das críticas ao determinismo biológico sustentado pela ciência social, a partir dos anos 60, o conceito de Sexo foi substituído na psicologia pelo conceito de Género. O termo Sexo é então usado para a classificação baseada na biologia humana, dependente dos cromossomas de cada indivíduo sendo expresso nos órgãos genitais, nos órgãos de reprodução e nas hormonas. Por seu turno, o termo Género refere-se a todas as características psicológicas, sociais e culturais que são fortemente associadas com as categorias biológicas de homem e mulher. O Género é o termo usado no contexto social para a categorização dos indivíduos. Lígia Amâncio conclui que as características biológicas envolvem a natureza cromossomática, hormonal e morfológica, as quais diferenciam os indivíduos na função da reprodução, isto é, são *“atributos físicos e características fisiológicas que constituem outros tantos atributos identificadores do sexo de pertença”* (Amâncio, 1998, p.33).

Quando nos anos 70 o feminismo académico anglo-saxão impulsionou o uso da categoria “gender” (género) com o objectivo de diferenciar as construções sociais e culturais da determinante biologia (sexo), procurou não só compreender a realidade social, como também, demonstrar que as características específicas femininas eram adquiridas pelas mulheres mediante um complexo processo social e cultural, eliminando-se assim, possíveis determinismos biológicos. Como diz Ana Vicente, citando Simone Beauvoir, *“não nascemos*

mulheres, tornamo-nos mulheres da mesma maneira que os homens não nasceram homens mas tornaram-se homens.” (Vicente, 1998, p.11). Reforça-se a ideia de que o conceito de Género estrutura a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social.

Tal como o Género, o conceito de Igualdade é socialmente construído e socialmente interpretado, logo, para além da igualdade concebida como noção global de justiça social, esta também deve ser referenciada não como um pressuposto absoluto e meta-histórico, mas enquanto noção contextualizada, relacionada com os processos de construção social e avaliação da realidade. Embora continue a ser necessário adoptar e executar medidas específicas para a alteração das situações de desigualdade, torna-se indispensável, como condição para uma boa governação, a integração da perspectiva de género nos vários níveis e áreas da acção governativa. As iniciativas governamentais devem corresponder às recomendações internacionais. Citando Virgínia Ferreira, *“A evolução das políticas de igualdade é pautada pelas iniciativas surgidas no âmbito da EU, verificando-se que a generalidade das intervenções legislativas tem procurado responder em low profile às directivas emanadas da Comissão Europeia.”* (Ferreira, 2000, p. 15)

Têm sido várias as etapas percorridas desde que *“os governos ocidentais começaram a auto-reformar-se, alterando a legislação ao sentido de proibir a discriminação das mulheres, instaurando o princípio da igualdade de todos perante a lei. A interdição do voto foi a primeira discriminação legal a ser erradicada, seguindo-se as condições de remuneração e posteriormente as questões de acesso e do tratamento no emprego.”* (Ferreira, 2000, p. 15)

Este percurso legal não tem sido fácil, uma vez que tem encontrado limitações numa sociedade fundada no princípio da desigualdade e discriminação. Indo ao encontro da posição tomada pela autora apercebemo-nos que *“não podemos, com efeito, esperar que as mulheres e os homens construam voluntaristicamente um sistema de relações mais igualitário, quando a divisão e a hierarquização entre os sexos se inscreve no conjunto de relações sociais, afectivas, laborais, de poder, etc., que percorrem as sociedades.”* (Virgínia, 2000, p. 16).

Quer dizer, é principalmente com a anexação das questões do género ao domínio da política que se verifica um investimento na formação de todos os intervenientes nesta área, para que seja afiançada a sustentabilidade da estratégia de *mainstreaming* de género. Este *mainstreaming* não é mais do que uma forma de reformismo estatal, uma estratégia em que o Estado procura reestruturar-se. É um processo político que exige mudanças nas culturas organizacionais e na maneira de pensar, assim como no delineamento de objectivos, estruturas e distribuição de recursos por parte de todos os protagonistas.

A desvalorização das capacidades da mulher em muitas esferas da sociedade continua a impedir que o conceito de Igualdade, reconhecido na lei, seja visível na prática, uma vez que dados estatísticos recentes demonstram a persistência de uma fraca representação feminina na tomada de decisão, bem como a intensificação de evidências de maus-tratos contra as mulheres, a sua maior vulnerabilidade à pobreza e exclusão social, a sua precariedade laboral e uma afectação não equitativa das responsabilidades familiares e domésticas, daí que a anulação de estereótipos de género seja fulcral para eliminar as desigualdades entre mulheres e homens que afectam as esferas da vida social, política, económica e cultural e condicionam ainda os nossos valores, linguagem e comportamentos. De forma a se ultrapassar esta situação, existem especialistas que defendem a articulação entre a estratégia do *mainstreaming* (construção da igualdade entre os sexos que deve chefiar a formulação e avaliação de todas as políticas) e a do *empowerment*⁹ das mulheres (recursos e mais autonomia). Surge assim a necessidade de se desenvolverem novas estratégias de combate aos estereótipos de género em todas as áreas, sobretudo, na educação e formação, na saúde, no desporto, na cultura, na comunicação social, tal como em todos os domínios da vida política e pública estruturantes de uma cidadania activa e responsável.

Actualmente as directivas europeias obrigam todos os estados membros e todas as instituições a actualizar as suas legislações de forma a garantirem que todos os cidadãos gozem da mesma protecção contra as desigualdades de tratamento. As primeiras iniciativas contra a discriminação em função do género remontam às origens da Comunidade Europeia, em 1957, mas na legislação europeia, que proíbe a discriminação em função da origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, foram introduzidas duas novas directivas em 2000 que impedem que se negue a alguém um emprego ou o acesso a uma formação. As normas relativas à discriminação, por género ou origem racial, incluem também o acesso aos cuidados de saúde, à educação, a bens e serviços e à habitação. Pode ser uma discriminação directa ou indirecta, por exemplo, enunciar um emprego não disponível a deficientes seria discriminação directa, forçar os candidatos a um emprego a fazerem um teste de línguas, quando tal não é relevante para o posto de emprego, pode constituir um exemplo de discriminação indirecta, sendo ambas proibidas.

⁹ Tomamos a definição dada por Virgínia Ferreira: “O *empowerment* pode ser entendido como um processo através do qual as populações e as mulheres em particular, individual ou colectivamente, tomam consciência de como as relações de poder operam nas suas vidas e ganham auto-confiança e capacidade para as desafiar”. (Virgínia, 2000, p. 23)

São elementos centrais para a consolidação da igualdade entre géneros e para a construção de uma nova cidadania a difusão dos valores da igualdade de género através da educação, a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, o combate à segregação horizontal e vertical e à desigualdade salarial, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal através da criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades entre homens e mulheres, salvaguardando o respeito por todas as formas de organização familiar, e, garantindo, uma acção crítica sobre as construções sociais relativas às relações de género tradicionais.

Igualmente em Portugal, enquanto estado membro da União Europeia, a igualdade entre mulheres e homens é uma das metas a alcançar, o que vem actualizar o conceito de Cidadania. Para Nira Yuval- Davis e Pnina Werbner, a cidadania *“fornece às mulheres uma arma valiosa na luta pelos direitos humanos, democráticos, civis e sociais”* (Yuval-Davis e Werbner, 1999, p. 28).

Apesar de as mulheres puderem ser as principais activistas em prol de uma cidadania que integre todos os direitos, a sua subalternização em muitas esferas da sociedade continua a impedir que a igualdade figurada na lei se verifique na prática, pois, no quotidiano, é-se constantemente confrontado com dados estatísticos que demonstram a fraca representação feminina na esfera pública e política. Portugal apresenta um quadro desequilibrado no que respeita à representação pública e política.

Actualmente, conscientes da necessidade de uma intervenção estruturada em todas as esferas da vida social, política e cultural que permita que os estereótipos do género deixem de ser fulcrais na construção das desigualdades entre homens e mulheres, verificamos que a cidadania, enquanto teoria e prática, tem funcionado simultaneamente como força de inclusão e de exclusão, no interior e nas margens dos estados-nação. Devíamos ver a cidadania como meio para concretizar direitos e ver os próprios direitos como meio para igualdade na cidadania, pois ao atingirmos direitos iguais, sobretudo na esfera política, conseguimos alcançar um nível de cidadania activa e igual entre sexos. Neste contexto, as políticas de igualdade entre cidadãos tornam-se cada vez mais fundamentais para a vivência plena de uma cidadania que integre os Direitos Humanos e contribua para o aprofundamento da democracia. Quer dizer, a política envolve *“um compromisso colectivo e participativo dos/as cidadãos/ãs na definição, nas tomadas de decisão da sua comunidade”* (Voet, 1998, p. 13). Através da participação política usufruem-se direitos e obrigações que brotam da pertença a uma

comunidade cidadã pois, como o autor Bryan Turner afirma, o exercício da cidadania confere não apenas um estatuto legal mas também

“uma identidade cultural particular a indivíduos e grupos. (...) Enquanto muitas das lutas pela cidadania, nas primeiras fases da industrialização, foram sobre pertença de classe e luta de classes no mercado de trabalho, as lutas de cidadania, na sociedade dos finais do séc. XX, têm sido muitas vezes em torno de reivindicações por uma identidade cultural e uma história cultural. Estas lutas têm reivindicado uma identidade sexual, direitos homossexuais, igualdade de género e direitos dos aborígenes.” (Turner, 1997, p. 5).

Ao tornarem-se cidadãs activas verifica-se que a associação exclusiva das mulheres ao espaço privado deixa de fazer sentido porque o conceito de Cidadania efectua mudanças tanto no espaço privado como também no espaço público e acaba por criar condições em que homens e mulheres combinam o trabalho remunerado. Uma participação e uma representação equilibrada entre mulheres e homens na vida pública e política implica uma posição forte das mulheres na esfera pública, bem como a dos homens na esfera privada.

Neste âmbito, e de forma a alcançar-se uma participação paritária, é importante destacarmos o papel da linguagem, enquanto elemento estruturante do pensamento, e da acção, porquanto a linguagem assume um importante papel na construção das identidades e no desenvolvimento das representações sociais dos géneros. O predomínio do masculino sobre o feminino é frequentemente visível na linguagem, reflectindo uma desigualdade de poder nas relações entre os sexos, constituindo também um obstáculo à construção da igualdade do género e traduzindo-se em práticas discriminatórias que inibem também a promoção de uma cidadania participativa e igualitária.

2.2 Mulheres e Trabalho

Com a Revolução Industrial abriu-se às mulheres o mundo da produção competitiva, não as libertando todavia do papel que já tinham enquanto reprodutoras. Acontece que na actualidade ainda existem muitas mulheres que não querem lutar pelos seus direitos, continuando a defender a imagem tradicional da mulher e a acentuar a ideia de impotência no desempenho de funções tradicionalmente atribuídas aos homens. Após uma tomada de consciência baseada

na busca de uma igualdade de direitos e suporte legislativo concordante, muitas mulheres convergem na defesa de igualdade de oportunidades para o desempenho de qualquer função profissional, com garantias de discriminação salarial, de progressão na carreira e respeito no local de trabalho. Efectivamente, não estão estabelecidas ou registadas funções sociais que compitam à mulher ou sejam exclusivas dos homens, pois é a sociedade que atribui esses papéis. Assim, é legítimo e uma obrigação repudiar qualquer discriminação laboral.

A Constituição da República portuguesa é inequívoca quanto à projecção da autonomia das mulheres, distanciando-se polarmente da Constituição do Estado Novo que era declaradamente discriminatória. Aprecie-se, por exemplo, a abrangência do Artigo 47.º sobre a igualdade na liberdade de escolha da profissão:

Artigo 47.º

(Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública)

1. Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.
2. Todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso.

A situação actual das mulheres torna inadmissíveis as restrições impostas. Por exemplo, o Código Civil de 1966 era claro a respeito da menoridade do estatuto das mulheres. O artigo 1674.º reconhecia ao marido a qualidade de chefe de família, conferindo-lhe o poder de decidir na generalidade dos assuntos da vida conjugal. Nos termos do artigo 1678.º, n.º 1, cabia-lhe, em regra, a administração dos bens do casal, incluindo os bens próprios da mulher. De acordo com o artigo 1677.º, à mulher incumbia o governo doméstico. E, por fim, embora o artigo 1879.º declarasse competir a ambos os pais a guarda e regência dos filhos, o artigo 1881.º atribuía especialmente ao pai, como chefe de família, os poderes de defender, representar e emancipar os filhos, bem como os de orientar na educação e administrar os seus bens.

Mesmo depois do 25 de Abril, a situação da mulher portuguesa tem sido uma preocupação assumida pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, particularmente quando se trata de discriminação e de violência. Preocupação que tem conduzido à realização de vários estudos que mostram que as mulheres constituem mais de metade da população do nosso país, pelo que tudo o que a população feminina faz acaba directa ou indirectamente por influenciar

todas as áreas da vida em sociedade. Daí a Comissão defender que *“a plena participação da mulher na vida económica e social do país deve todavia ser promovida no âmbito de uma política orientada da condição feminina.”* (Boletim CCC, 1976).

Se no Ocidente as Mulheres têm actualmente um nível educacional superior, recebem menos dinheiro, têm menor poder social e continua a ser assumida como prioritária a sua responsabilidade no que diz respeito aos filhos. Isto porque o conceito de Género atribui prioritariamente ao homem as esferas públicas e da produção. E à mulher está reservada a esfera privada da reprodução e do cuidado com os outros.

Lígia Amâncio refere que as raparigas estavam sujeitas a regras que adiaram os seus *“projectos de vida adulta muito particularmente ao nível da escolha da profissão ou da carreira”* (Amâncio, 1998, p.87). Vasco Fortuna, com estudos na área do desenvolvimento económico, preocupou-se com a importância do trabalho da mulher. Para este economista, *“o trabalho da mulher identifica-se com os esforços intelectuais e físicos que ela desenvolve para levar a cabo as tarefas que diariamente executa como agente económico e dona de casa. Esse trabalho é de grande importância para a colectividade, pelo contributo que dá para a formação da riqueza nacional”* (Fortuna, 1981, p.11). Esta importância para a colectividade pode ser entendida pela sua característica polivalência, pois o trabalho da mulher abarca uma enorme diversidade de tarefas, que vão desde os mais humildes trabalhos de laboração da terra até às mais qualificadas actividades intelectuais, passando pelo atento governo do lar e pelo amoroso cuidado com as crianças. O trabalho da mulher desdobra-se então, segundo Fortuna, num conjunto de modalidades que inclui:

Trabalho remunerado:

- Executado dentro do lar;
- Executado fora do lar.

Trabalho não remunerado:

- Para produção de bens e serviços;
- Destinado à venda no mercado;
- Destinado ao consumo da própria família;
- Nas lidas domésticas.

Podemos, com base no estudo de Vasco Fortuna, afirmar que *“o potencial de trabalho da mulher dá lugar a um volume de trabalho efectivo com enorme impacto sobre a formação do produto interno bruto”* (Fortuna, 1981, p.16). Isto porque, embora o volume e a natureza do trabalho seja diferente, consoante o país ou a região, o certo é que o trabalho da mulher se exerce nos três sectores da economia: primário, secundário e terciário.

Concordamos com Lígia Amâncio: *“Se ainda hoje a palavra trabalhador permanece associada ao sexo masculino e é necessário designar por mulher – trabalhadora o indivíduo do sexo feminino que desempenha uma actividade remunerada fora da esfera doméstica”* (Amâncio, 1994, p. 26) então, podemos afirmar que os indivíduos nascem *“num sistema social que produziu conteúdos simbólicos associados ao sexo, que os processos de socialização se limitam a reproduzir.”* (Amâncio, 1994, p. 27) Embora algumas mulheres tenham conseguido aceder a postos de chefia e gestão no mundo público e no poder institucional, o domínio masculino continua a ser norma, tal como o discurso dominante, pois, como foi referido em cima, a aplicação daquela “norma” ao sector do trabalho aumenta a capacidade de explicar e evidenciar desequilíbrios de oportunidades. A discriminação das mulheres no trabalho resulta de dois tipos de factores: os sociais externos, como as crenças sobre os papéis sexuais, que se manifestam nos estereótipos e na avaliação do desempenho das mulheres; os internos que são as características de personalidade das mulheres que resultam do processo de socialização.

O trabalho fora do âmbito do lar e a profissão são conquistas relativamente recentes para as mulheres portuguesas pois, no nosso país, a entrada da mulher no mundo do trabalho data da década de 60 e coincide com o período do início da guerra colonial. Até ao final da Segunda Guerra Mundial, a principal tarefa da mulher era o cuidar da casa, da educação dos filhos e em apoiar o marido. A Segunda Grande Guerra é um marco: *“A mobilização de mão-de-obra feminina para o trabalho remunerado fora do lar, que à escala mundial se vem progressivamente operando sobretudo a partir da primeira grande guerra, faz que o potencial de trabalho da mulher seja cada vez mais aproveitado, proporcionando portanto maiores rendimentos monetários às famílias”*. (Fortuna, 1981, p.18).

Com o pós-guerra o número crescente de mulheres empregadas levou a um crescimento do emprego a nível europeu. Com o registo deste progresso surgiu a melhoria das condições económicas e a forma como a mulher se movimentava na nossa sociedade. Estas alterações foram acompanhadas com a publicação de legislação adequada à igualdade de oportunidades de tratamento no emprego. Estas medidas de carácter social e de legislação sobre o trabalho

vieram facilitar, lentamente, as tarefas tradicionalmente cometidas à mulher. Assim, no Decreto-lei n.º 392/79 de 20 de Setembro pode ler-se: “*Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificidade ou referência baseada no sexo*” (art.º 7-1).

Para a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres “*este influxo maciço das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhado de uma diversificação do emprego. Paradoxalmente, os sistemas de segregação e de marginalização das mulheres no âmbito de certos sectores económicos e categorias de postos de trabalho sobreviveram à feminização global do emprego.*” (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 1996, p. 21). A assimetria dos papéis tradicionais dos dois sexos coloca as mulheres num grupo minoritário quer pela sua posição social objectiva na esfera pública, quer no plano subjectivo, mantendo a sua discriminação.

As estatísticas mostram também que, em Portugal, “*a participação das mulheres na vida activa se poderia considerar um invejável indicador de igualdade de oportunidades relativamente a outros países, mas os cientistas sociais também começam a mostrar a realidade que se esconde por detrás desta aparência. Esta realidade é a da desigual distribuição de homens e mulheres por actividades e níveis hierárquicos.*” (Silva, 1983, p.43). Hoje em dia, em Portugal, as mulheres trabalham nos mais variados sectores da vida pública ou privada, quer em funções sociais quer em funções económicas e com o seu trabalho contribuem para o desenvolvimento do país, contudo a sua inserção nos diferentes espaços laborais não ocorreu de forma igual, sendo sobretudo os serviços de saúde, de educação, acção social, restauração e serviços domésticos os que têm maiores taxas de actividade feminina mais elevada, enquanto que os sectores da construção civil, pescas e transportes são consideradas profissões masculinas.

Pelas palavras de Adélia Costa podemos, por conseguinte, afirmar que “*muitas profissões resistem ao desempenho feminino, enquanto, no oposto, outras há que lhe estão praticamente reservadas*”. (Costa, 1992, p. 88). Podemos mesmo dizer que a transformação da condição das mulheres na sociedade não significa somente uma simples afirmação de igualdade de direitos e garantias entre homens e mulheres porque se verifica na história que tais direitos, liberdades e garantias foram sempre formulados pelos homens e difundidas assim nos termos do opressor.

Resumindo, a posição que as mulheres ocupam na vida activa é condicionada por um conjunto complexo de factores de que se destacam o sistema e crescimento económico, os movimentos da mão-de-obra masculina (a mulher é mão-de-obra de reserva), a ideologia dominante e os preconceitos sociais quanto ao trabalho feminino (a mulher/ mãe/ dona de casa), a legislação do trabalho, as infra-estruturas sociais de apoio à mulher trabalhadora, os níveis salariais e o custo de vida, o ensino e a formação profissional.

Poderemos até questionar se não será por uma questão de enriquecimento pessoal que muitas mulheres optam por trabalhar fora de casa. Para muitos especialistas o exercício de uma profissão é, para a mulher, uma forma de afirmação pessoal e social mas também, porque o salário auferido pela mulher contribui para o orçamento familiar.

2.2.1 O sentido do poder

“Até há pouco tempo, a questão do acesso das mulheres ao poder e, mais especificamente, a conquista do poder económico, tem sido tópico relativamente marginalizado no debate em torno dos direitos da mulher.” (Silva, 1986, p. 129). Segundo Manuela Silva, a mulher sem poder não consegue atingir os seus fins de igualdade de direitos em todos os domínios. Este poder, para além de estar dependente de uma melhor condição financeira, também implica uma participação mais activa das mulheres na sociedade. A luta pelo poder económico é caracterizada por Manuela Silva como uma luta que tem de ser vencida em vários níveis, os quais ela distingue em:

- (i) Individual e familiar
- (ii) Empresa e sistema económico
- (iii) Comunidade local
- (iv) Organizações de classes
- (v) Nível Estado

Nesta abordagem referimo-nos somente aos indivíduos na comunidade local dada a ligação directa ao nosso estudo. A pessoa descobre o poder económico através de dois vectores principais: a origem do rendimento disponível (o qual é na maioria das vezes de origem masculina) e a capacidade de decisão quanto à sua aplicação. Na comunidade local, apesar das mulheres já se fazerem notar, *“um indicador poderá encontrar-se na reduzidíssima percentagem de mulheres – presidentes de Municípios e, de modo geral, na sub-*

representação feminina nos órgãos autárquicos.” (Silva, 1986, p. 135). Mas estarão a maioria das mulheres portuguesas preparadas para alcançar o poder? Tendo em atenção que a mulher não consegue alcançar verdadeira independência, liberdade e igualdade se não conseguir alcançar poder económico, então a primeira batalha que esta tem que vencer é encontrar a estabilidade financeira de forma a conseguir posteriormente alcançar as restantes formas de poder social (político, tecnológico, científico etc.). Segundo Manuela Silva, a própria estrutura e organização social é contrária à igualdade efectiva de direitos dos homens e das mulheres, na medida em que é penalizante para a mulher no que respeita à repartição sexual das tarefas domésticas, cívicas e económicas.

CAPÍTULO III
UM NOVO OLHAR SOBRE A SITUAÇÃO DA MULHER NOS
SERVIÇOS PÚBLICOS, PRIVADOS E EMPRESAS DE PONTE DE
SOR

APRESENTAÇÃO e ANÁLISE DOS DADOS

3.1. Análise de dados

Tabela I **Serviços Públicos e respectiva estrutura**

A **Tabela I** representa a totalidade dos Serviços Públicos de Ponte de Sor num total de 13 serviços. São eles: Câmara Municipal; Conservatório dos Registos Civil e Predial; Tribunal Judicial da Comarca; Repartição de Finanças; Escola Secundária com 3.º CEB; Escola EB 2,3 – João Pedro de Andrade; Centro de Emprego e Profissional Centro de Saúde; Caixa Geral de Depósitos; Guarda Nacional Republicana; Bombeiros Voluntários Correios e Intercomunicações de Portugal (CTT) e Fundação António Prates.

A tabela considera a estrutura de cada um dos serviços representados, cuja seccionação e designação das secções varia de acordo com organograma próprio. Por cada secção dos serviços está indicado o número de homens e mulheres que a integra, quer por secção quer na totalidade do serviço considerado. Assim, na Tabela sobressaem na cor azul e em algumas das células, as secções de chefia. O número destas secções varia de serviço para serviço, entre uma a três.

Tabela I
Serviços Públicos e respectiva estrutura

Serviços	Género		H		M		H		M		H		M		H		M																									
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M																										
Câmara Municipal de Ponte de Sor	Assembleia Municipal		7		0		Departamento Jurídico-Administrativo		9		10		Departamento Financeiro		11		21		Departamento Técnico		119		8		Divisão de Arquitectura e Planeamento Urbanístico		11		6		Divisão de Acção Social, Educação, Desporto, Cultura e Turismo		12		47							
Conservatória dos Registos Civil e Predial de Ponte de Sor	Conservadora		0		1		Secção Comercial		0		2		Secção Civil		0		3		Secção Predial		0		2		Secção Intermediária do Registo Automóvel		0		1													
Tribunal Judicial da Comarca de Ponte de Sor	Secretário de Justiça		0		1		Escrivão Directo		1		0		Quadro de Escrivãos Adjuntos		2		2		Auxiliares		1		3		Magistratura		1		3													
Repartição de Finanças de Ponte de Sor	Chefia		1		0		Serviço de Finanças		3		0		Secção de Cobrança		2		0		Justiça Tributária		3		2		Património, Rendimento e Despesa		5		1													
Escola Secundária com 3º CEB de Ponte de Sor	Conselho Executivo		0		2		Conselho Pedagógico		1		0		Coordenadores		4		5		Conselho de Docentes		37		62		Serviços Administrativos		3		8		Auxiliares		2		11							
Escola E.B 2.3 - João Pedro de Andrade	Conselho Executivo		3		3		Conselho Pedagógico		2		16		Conselho Administrativo		1		2		Departamento dos Directores de Turma		4		21		Conselho de Docentes		27		90		Conselho Administrativo		6		17		Auxiliares		1		12	
Centro de Emprego e Formação Profissional de Ponte de Sor	Direcção		0		1		Chefe de Serviços		3		2		Núcleo de Gestão		2		2		Núcleo Promoção da Qualificação		3		4		Núcleo Planeamento, Avaliação e		1		2		Núcleo Desenvolvimento do emprego		2		1							
Caixa Geral de Depósitos	Gerência		4		2		Serviço Administrativo		0		1		Serviço de Caixa		5		0																									
Guarda Nacional Republicana	Comando		1		0		Secretariado		2		0		Secção de Inquéritos		1		1		Corpo de militares		31		2																			
Correios de Portugal, S.A	Direcção		0		1				1		2		9		0																											
Bombeiros Voluntários de Ponte de Sor	Comando		3		0		Quadro de Activos		13		5		Quadro de especialistas e auxiliares		3		1																									
Centro de Saúde de Ponte de Sor	Direcção		1		0		Corpo de Enfermeiros		4		16		Serviços Administrativos		2		8		Serviços de Acção Médica		5		6		Serviços de Apoio e Vigilância		3		0													
Fundação António Prates	Presidência		1		0		Vice-Presidente		1		0		Direcção		0		1		Administração		4		1		Conselho Fiscal		2		0		Conselho Consultivo		2		0							

Tabela II

Total de Cargos de Chefia nos Serviços Públicos

A **Tabela II** dá conta de duas situações distintas: uma refere o número total de funcionários em cada um dos serviços, distinguindo o número de homens do número de mulheres; outra indica o número total de cargos de chefia exercidos em cada um dos serviços considerados, distinguindo o número de homens e de mulheres em tal situação. Acresce a leitura percentual do número de mulheres e de homens em cargos de chefia, tendo em conta cada serviço.

Constatamos ainda que, de todos os serviços analisados, existem, num total de 70 lugares de chefia, 33 ocupados por homens que se opõem aos 37 ocupados por mulheres em lugares de chefia.

A Tabela evidencia que a participação de mulheres nos lugares de chefia é mais elevada na Escola EB 2,3 – João Pedro de Andrade, registando-se 21 cargos. Em oposição, a presença de mulheres em igual cargo é menor na Repartição de Finanças de Ponte de Sor, onde se registam apenas três mulheres.

Em termos percentuais podemos traduzir quer a presença do total de funcionários e funcionárias nos serviços públicos quer, o total de homens e mulheres nos cargos de chefia. Para o primeiro caso é de 809; para o segundo é de 70.

Da leitura da Tabela destaca-se que de um universo de 388 funcionários masculinos, 33 ocupam cargos de chefia, enquanto que de um universo de 421 funcionárias, 37 se encontram a chefiar. Embora o número de mulheres em situação de chefia seja maior, precisamente há mais quatro mulheres do que homens, o número total de funcionárias também é mais elevado. Verifica-se ainda, em termos proporcionais que é maior a percentagem de mulheres em chefia. Em termos diferenciais verifica-se um valor de 8,51% homens em cargos de chefia e 8,79 % de mulheres em igual situação.

Tabela II
Serviços Públicos e respectiva estrutura

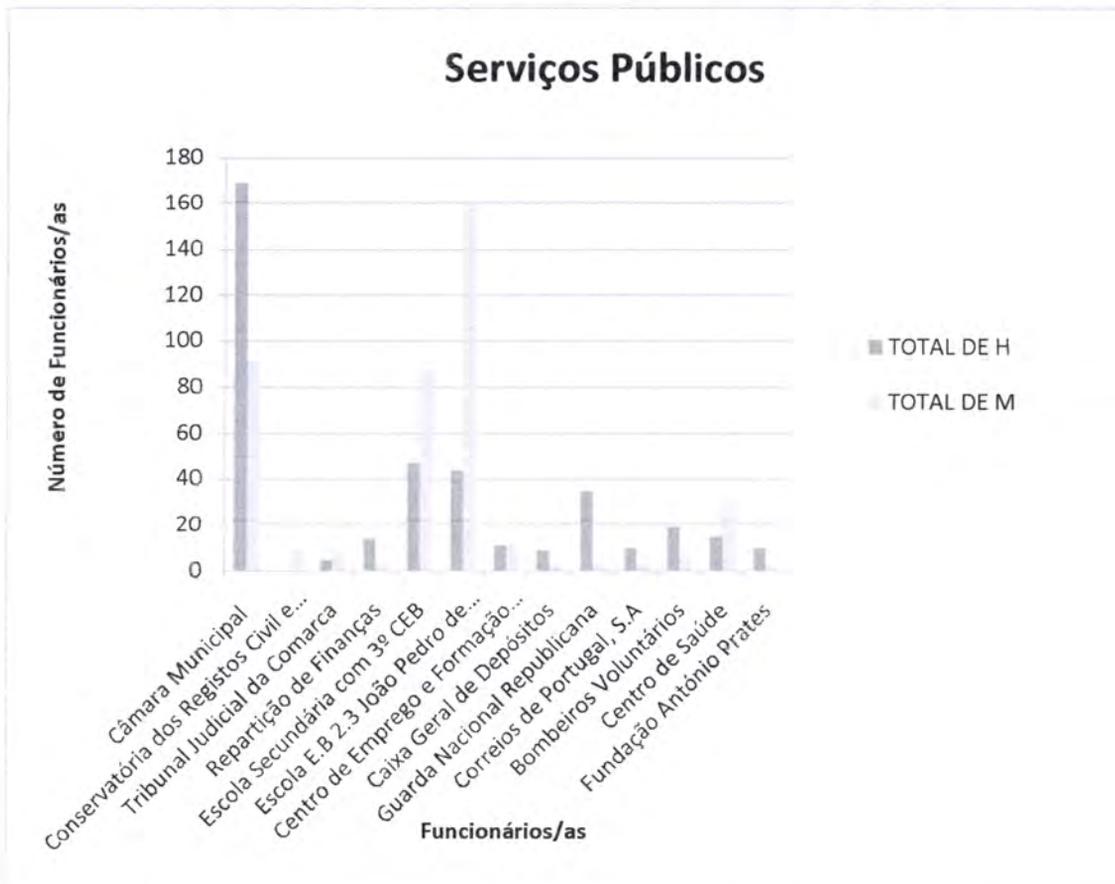
Serviços	Gênero		H		M		H		M		H		M		H		M	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Câmara Municipal de Ponte de Sor	7	0	9	10	11	21	119	8	11	6	12	47						
Conservatória dos Registos Civil e Predial de Ponte de Sor	0	1	0	2	0	3	0	2	0	1								
Tribunal Judicial da Comarca de Ponte de Sor	0	1	1	0	2	2	1	3	1	3								
Repartição de Finanças de Ponte de Sor	1	0	3	0	2	0	3	2	5	1								
Escola Secundária com 3º CEB de Ponte de Sor	0	2	1	0	4	5	37	62	3	8	2	11						
Escola E.B.2.3 - João Pedro de Andrade	3	3	2	16	1	2	4	21	27	90	6	17	1	12				
Centro de Emprego e Formação Profissional de Ponte de Sor	0	1	3	2	2	2	3	4	1	2	2	1						
Caixa Geral de Depósitos	4	2	0	1	5	0												
Guarda Nacional Republicana	1	0	2	0	1	1	31	2										
Correios de Portugal, S.A	0	1	1	2	9	0												
Bombeiros Voluntários de Ponte de Sor	3	0	13	5	3	1												
Centro de Saúde de Ponte de Sor	1	0	4	16	2	8	5	6	3	0								
Fundação António Prates	1	0	1	0	0	1	4	1	2	0	2	0						

TOTAL =

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS		TOTAL DE CHEFIA	
H	M	H	M
169	92	7	0
0	9	0	1
5	9	0	1
14	3	1	0
47	88	5	7
44	161	6	21
11	12	3	3
9	3	4	2
35	3	1	0
10	3	0	1
19	6	3	0
15	30	1	0
10	2	2	1
388	421	33	37

Gráfico I

Homens e Mulheres nos Serviços Públicos

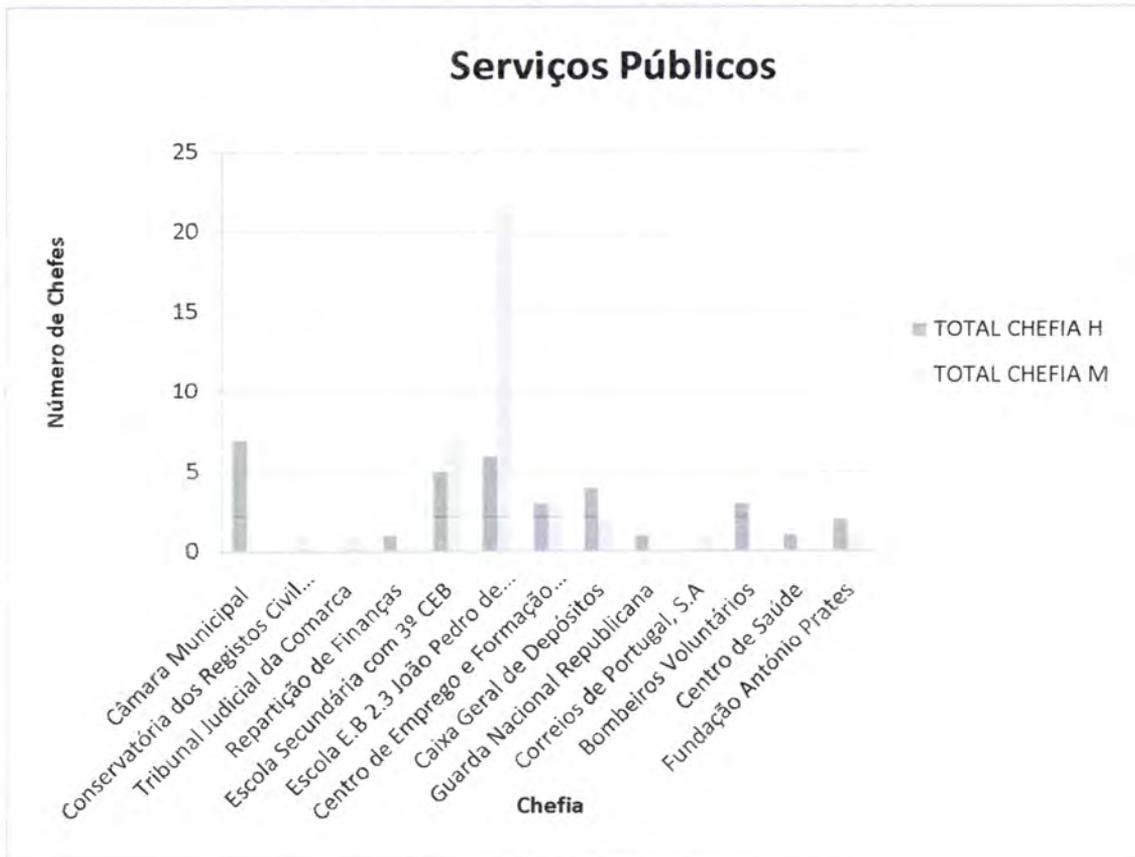


O **Gráfico I** discrimina o número de homens e mulheres por cada serviço público existente em Ponte de Sor, no total das secções organigrâmicas. Como anteriormente se indicou, existem 421 mulheres e 388 homens. De seguida passamos a considerar a sua distribuição por cada um dos serviços:

- Câmara Municipal: 169 homens e 92 mulheres;
- Conservatória de Ponte de Sor os lugares existentes são todos ocupados por mulheres. Num total de 9 dos lugares.
- Tribunal Judicial da Comarca tem 9 lugares preenchidos por mulheres e 5 por homens.
- Também nas Finanças de ponte de Sor 14 dos lugares são ocupados pelo género masculino e somente 3 são exercidos pelos género feminino

- Na escola Secundária de ponte de Sor tem 88 lugares ocupados por senhoras e 47 ocupados por senhores.
- Na Escola EB 2,3 – João Pedro de Andrade temos 161 lugares ocupados pelo género feminino e 44 pelo género masculino.
- No Centro de Emprego de Ponte de Sor temos 12 mulheres a ocuparem lugares nos serviços e 11 homens a ocuparem lugares nos mesmos serviços.
- Na Caixa Geral de Depósitos temos 9 homens e 3 mulheres.
- Na Guarda Nacional Republicana encontramos 35 lugares ocupados por homens e 3 por mulheres.
- Nos Correios de Portugal existem 10 lugares ocupados por homens e somente 3 ocupados por mulheres.
- Nos Bombeiros Voluntários temos 19 homens e 6 mulheres.
- No Centro de Saúde tem 30 lugares ocupados por mulheres e 15 ocupados por homens.
- Na Fundação António Prates 10 lugares são ocupados neste respectivo momento pelo género masculino contra dois ocupados pelo género feminino.

Gráfico II
Cargos de Chefia nos Serviços Públicos



No **Gráfico II**, podemos verificar que:

- No Município de Ponte de Sor somente 7 homens ocupam lugares de chefia dentro do serviço enquanto o género feminino não ocupa nenhum lugar de chefia.
- Na Conservatória de Ponte de Sor o único lugar de chefia é ocupado por uma senhora.
- No Tribunal de Ponte de Sor também temos um único lugar de chefia ocupado por uma senhora.
- Também na Repartição de Finanças de Ponte de Sor temos apenas um lugar de chefia a ser preenchido por um senhor.
- A Escola Secundária de ponte de Sor tem sete lugares de chefia ocupados pelo género feminino e cinco lugares de chefia ocupados pelo género masculino.

- Na Escola EB 2,3 – João Pedro de Andrade verificamos que vinte e um lugares são ocupados por mulheres e que seis são ocupados por homens.
- No Centro de Emprego e Formação Profissional de Ponte de Sor verificamos que existem 3 homens como chefes e três mulheres a desempenharem cargos de chefia.
- Na Caixa Geral de Depósitos temos quatro lugares de chefia ocupados por homens e dois ocupados por mulheres.
- Na Guarda Nacional República constatamos que existe apenas um chefe masculino.
- Nos Bombeiros Voluntários de Ponte de Sor encontram-se três homens como chefes.
- No Centro de Saúde temos 1 lugar de chefia ocupado por um senhor.
- A fundação António Prates possui dois lugares ocupados pelo género masculino nos cargos de chefia e apenas um ocupado pelo género feminino no lugar de chefia.

Tabela III**Leitura percentual dos dados dos Gráficos I e II**

Serviços Públicos	TOTAL DE FUNCIONÁRIOS		Percentagem		TOTAL DE CHEFIA		Percentagem em Chefia		Percentagem em Chefia	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Câmara Municipal	169	92	64,75%	35,25%	7	0	4,14%	0,00%	2,68%	0,00%
Conservatória dos Registos Civil e Predial	0	9	0,00%	100,00%	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	11,11%
Tribunal Judicial da Comarca	5	9	35,71%	64,29%	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	7,14%
Repartição de Finanças	14	3	82,35%	17,65%	1	0	7,14%	0,00%	5,88%	0,00%
Escola Secundária com 3º CEB	47	88	34,81%	65,19%	5	7	10,64%	7,95%	3,70%	5,19%
Escola E.B 2.3 João Pedro de Andrade	44	161	21,46%	78,54%	6	21	13,64%	13,04%	2,93%	10,24%
Centro de Emprego e Formação Profissional	11	12	47,83%	52,17%	3	3	27,27%	25,00%	13,04%	13,04%
Caixa Geral de Depósitos	9	3	75,00%	25,00%	4	2	44,44%	66,67%	33,33%	16,67%
Guarda Nacional Republicana	35	3	92,11%	7,89%	1	0	2,86%	0,00%	2,63%	0,00%
Correios de Portugal, S.A	10	3	76,92%	23,08%	0	1	0,00%	33,33%	0,00%	7,69%
Bombeiros Voluntários	19	6	76,00%	24,00%	3	0	15,79%	0,00%	12,00%	0,00%
Centro de Saúde	15	30	33,33%	66,67%	1	0	6,67%	0,00%	2,22%	0,00%
Fundação António Prates	10	2	83,33%	16,67%	2	1	20,00%	50,00%	16,67%	8,33%

De acordo com os dados obtidos através dos diferentes gráficos elaborados verificamos que em Ponte de Sor se regista um número superior de mulheres a ocuparem lugares nos Serviços Públicos e a desempenharem cargos de chefia. Tal confirma o esforço das políticas de igualdade de oportunidades em termos de acesso ao mercado de trabalho.

Num universo de 809 funcionários públicos, a percentagem de homens existentes no conjunto dos Serviços Públicos desta cidade do Alentejo é da ordem de 47,96%; a percentagem de mulheres é de 52,04%.

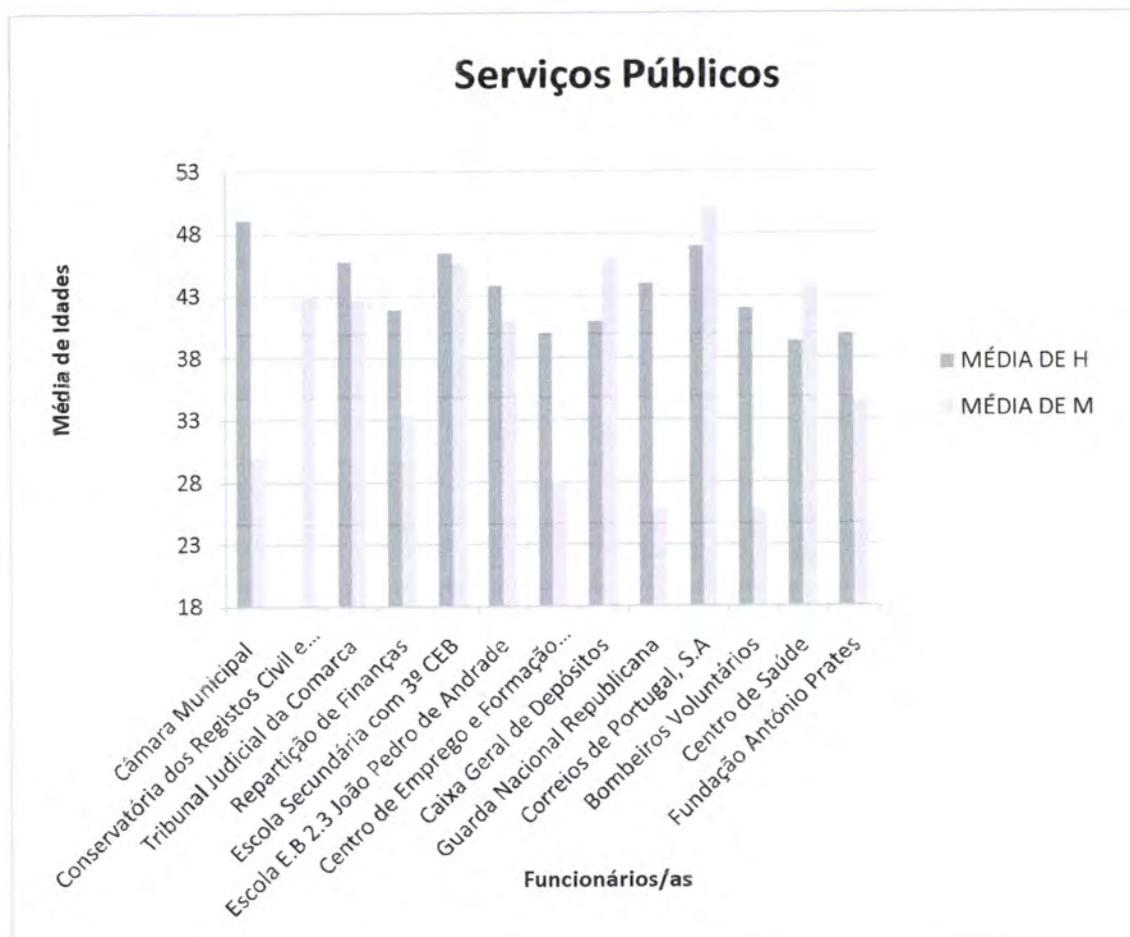
Tendo em atenção a totalidade de funcionários nos serviços, existem 4,08% de homens nos cargos de chefia e 4,57% de mulheres em igual situação. Em relação ao género e em cargos de chefia observa-se uma percentagem de 8,51% de homens e 8,79% de mulheres.

Tabela IV
Habilitações académicas dos/as funcionários/as em cargos de chefia

Serviços Públicos \ Género	Homens	Mulheres
Câmara Municipal de Ponte de Sor	Licenciatura	
Conservatória dos Registos Civil e Predial de Ponte de Sor		Licenciatura
Tribunal Judicial da Comarca de Ponte de Sor		Licenciatura
Repartição de Finanças de Ponte de Sor	Licenciatura	
Escola Secundária com 3º CEB de Ponte de Sor	Licenciatura	Licenciatura
Escola E.B 2.3 - João Pedro de Andrade	Licenciatura	Licenciatura
Centro de Emprego e Formação Profissional de Ponte de Sor	Licenciatura	Licenciatura
Caixa Geral de Depósitos	Licenciatura	Licenciatura
Guarda Nacional Republicana	Ensino Secundário	
Correios de Portugal, S.A.		Ensino Técnico e Comercial
Bombeiros Voluntários de Ponte de Sor	Ensino Secundário	
Centro de Saúde de Ponte de Sor	Ensino Secundário	
Fundação António Prates	Licenciatura	Licenciatura

Da leitura da **Tabela IV** constatamos um equilíbrio de mulheres e de homens com habilitações de nível superior (licenciatura) na ocupação de cargos de chefia. Exceção ao afirmado em cima é caso de uma mulher estar a desempenhar funções de chefia nos CTT, com o curso completo da Escola Técnica e Comercial. Os homens têm cursos de licenciatura e o curso completo do ensino secundário.

O diferencial de habilitações de nível superior entre homens e mulheres é pouco evidente.

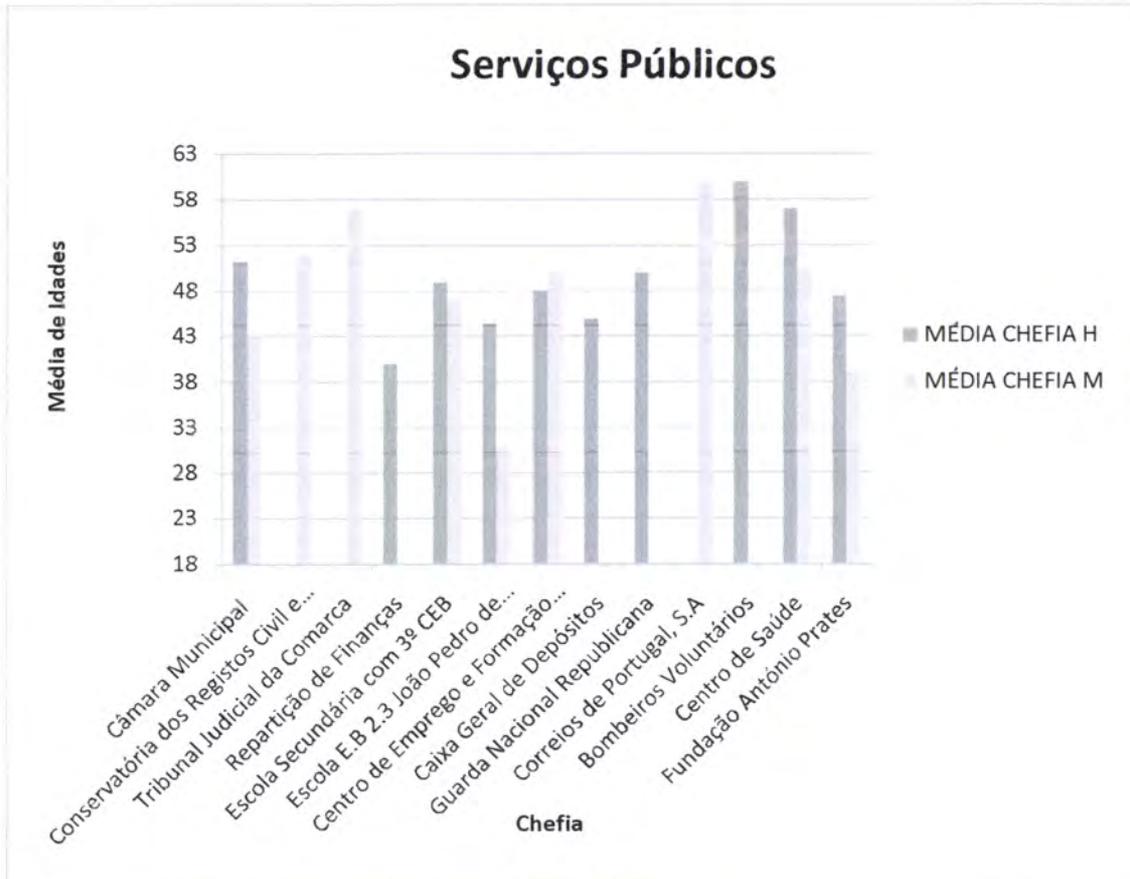
Gráfico III**Média de Idades nos Serviços Públicos dos Funcionários**

O **Gráfico III** apresenta a média de idades dos/as funcionários/as. A média é de 40 anos.

As exceções encontradas estão relacionadas com a coluna das mulheres que ocupam posições na Guarda Nacional Republicana, nos CTT, no Centro de Emprego e Formação Profissional e nos Bombeiros Voluntários. Estas apresentam uma média de idades entre os 25 e os 28.

Gráfico IV

Média de Idades dos Funcionários/as em cargos de Chefia nos Serviços Públicos



De acordo com o **Gráfico IV** podemos constatar que o acesso a cargos de chefia nesta pequena cidade do interior se verifica sobretudo a partir dos 40 anos, seja para o género feminino seja para o género masculino. Assim temos:

- No Município de Ponte de Sor a média de idade para ocupação de cargos de chefia é para os homens de 51 anos e para as mulheres de 43 anos.
- Na Conservatória de Ponte de Sor a média de idade para ocupação de cargos de Chefia é para as mulheres de 52 anos.
- No Tribunal de Ponte de Sor a média de idade para ocupação de cargos de Chefia é para as mulheres de 57 anos.

- No serviço de Finanças de Ponte de Sor a média de idade para ocupação de cargos de Chefia é para os homens de 40 anos.
- Na Escola Secundária de Ponte de Sor a média de idades para ocupação de cargos de Chefia é para os homens de 49 anos e para as mulheres de 47 anos.
- Na Escola EB 2,3 – João Pedro de Andrade a média de idade para ocupação de cargos de Chefia é para os homens de 44 anos e para as mulheres de 30 anos.
- No Centro de Emprego a média de idade para ocupação de cargos de Chefia é para os homens de 48 e para as mulheres de 50 anos.
- Na Caixa Geral de Depósitos a média de idades é de 45 anos.
- Na Guarda Nacional Republicana o cargo de chefia é ocupado a partir dos 50 anos.
- Nos CTT é uma senhora de 60 anos que ocupa o único lugar de chefia.
- Nos Bombeiros Voluntários a média de idades ronda os 60 anos.
- No Centro de Saúde a média de idade para ocupação de cargos de Chefia é para os homens de 57 anos e para as mulheres de 51anos.
- Na Fundação António Prates a média de idades para ocupação de cargos de Chefia é para os homens de 48 anos e para as mulheres de 39 anos.

Tabela V

Serviços Privados e Empresas da Cidade de Ponte de Sor

A Tabela V representa a totalidade dos Serviços Privados¹⁰ e Empresas¹¹ da cidade de Ponte de Sor, num total de 7. Deste conjunto há que distinguir: Cartório Notarial de Maria Cristina Manso; Banco BPI, S.A. e Banco Espírito Santo. Incopil, Indústria e Comércio de Pimentão, Lda.; Delphi; Subercentro - Cortiças Lda. e Amorim & Irmãos, S.A.

A tabela tem por base a estrutura de cada um dos serviços apresentados, considerando as respectivas secções e designações, em cumprimento do organograma fornecido por cada serviço.

Na Tabela sobressai a cor azul em algumas das células, assinalando que se trata de secções de chefia. O número destas secções varia de serviço para serviço, entre uma a quatro.

¹⁰ Por serviço entende-se a “organização de actividades humanas criada com o objectivo de realizar os fins da pessoa colectiva em que se integra sob a direcção dos órgãos desta.” (cf. Pinto, 1984, p.718).

¹¹ As empresas seleccionadas são as que têm maior rendimento anual no concelho de Ponte de Sor. Por empresa entende-se a “unidade autónoma de produção de bens ou serviços, que utiliza factores de produção de natureza muito diversa (trabalho, matérias-primas, energia), produz para um mercado pelo qual se regula, cuja motivação própria é razão de ser é o lucro, ou valor acrescentado, integra em si capitais sob diversas formas e graus, corre riscos e provoca-os, fomenta a inovação tecnológica.” (cf. Ferreira, 1984, p. 926).

Tabela VI

Cargos de Chefia nos Serviços privados de Ponte de Sor

A **Tabela VI** dá conta de duas situações distintas: uma refere o número total de funcionários/as em cada um dos serviços, distinguindo o número de homens do número de mulheres; outra indica o número total de cargos de chefia exercidos em cada um dos serviços considerados, distinguindo homens e mulheres em tal situação. Acresce a leitura percentual relativa aos cargos de chefia, tendo em conta cada serviço.

Da leitura da tabela constata-se que de um universo de 966 funcionários/as, 862 são homens, e 104 são mulheres.

Do conjunto dos Serviços Privados analisados regista-se um total de 58 lugares de chefia: 54 ocupados por homens e 4 ocupados por mulheres.

Esta tabela evidencia ainda a inexistência de mulheres em cargos de chefia na Incopil, Indústria e Comércio de Pimentão, Lda, no Subcentro – Cortiças, Lda, e no Banco BPI, S.A. Em oposição a estes casos encontramos a presença de uma mulher em cargo de chefia no Banco Espírito Santo, S.A.

Em termos percentuais podemos traduzir quer a presença do total de funcionários e funcionárias nos Serviços Privados quer, o total de homens e mulheres nos cargos de chefia. Para o primeiro caso é de 966; para o segundo é de 58. Isto significa, em termos proporcionais que é menor a percentagem de mulheres em chefia. Tendo em consideração o género temos em termos diferenciais um valor de 6,26% de homens em cargos de chefia e apenas 3,85 % de mulheres em igual situação.

Tabela VI

Serviços Privados e Empresas e respectiva estrutura

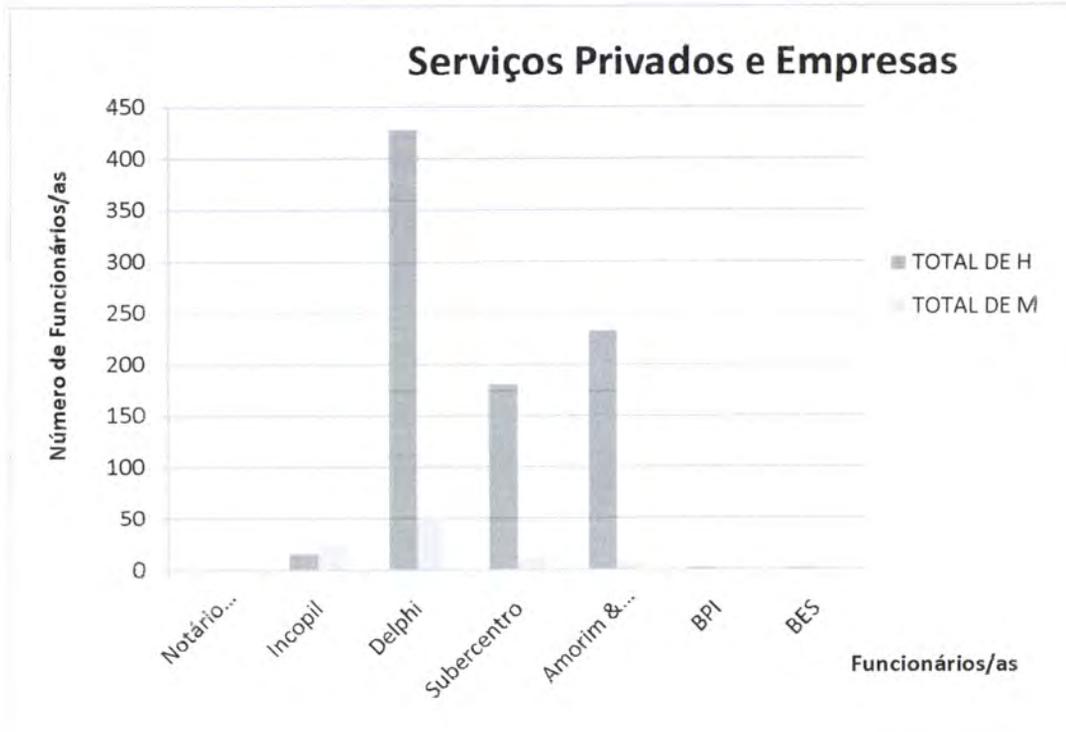
Género Serviços	H M		H M		H M		H M		H M		H M	
	Cartório Notarial de Maria Cristina Manso	0	1	0	2							
Incopil, Indústria e Comércio de Pimentão, LDA.	2	0	1	1	13	23						
Delphi	1	0	1	0	9	1	13	0	13	0	391	50
Subercentro - Cortiças, L.da	1	0	3	0	2	3	3	8	172	2		
Amorim & Irmãos, S.A.	6	1	2	0	4	0	4	3	217	5		
Banco BPI, S.A.	2	0	0	2								
Banco Espírito Santo	1	1	1	1								

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS		TOTAL DE CHEFIA	
H	M	H	M
0	3	0	1
16	24	2	0
428	51	37	1
181	13	4	0
233	9	8	1
2	2	2	0
2	2	1	1
862	104	54	4

TOTAL =

Gráfico V

Número de Homens e mulheres nos Serviços Privados e Empresas

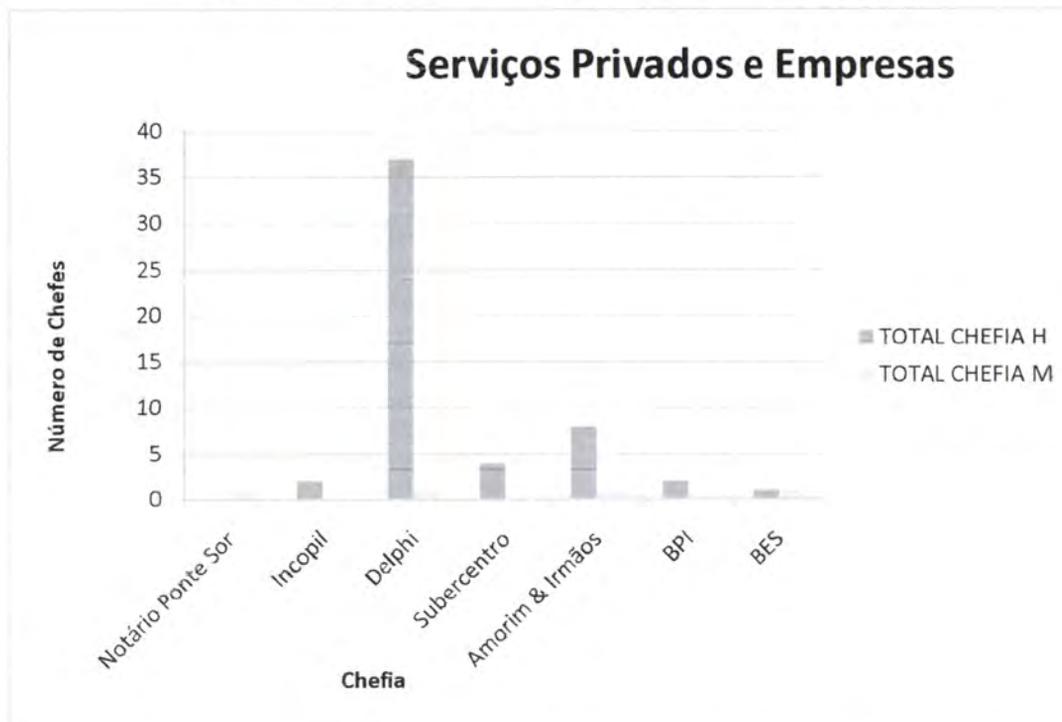


Ao analisar os dados obtidos em função do género nos serviços privados e empresas verificamos o seguinte:

- no Cartório Notarial apenas existem 3 funcionárias;
- na Incopil contabilizam-se 24 mulheres e 16 homens a desempenharem diversas funções;
- na Delphi encontramos 428 funcionários e apenas 51 funcionárias;
- no Subercentro existe um total de 181 empregados e 13 empregadas;
- no Amorim & Irmãos também constatamos uma grande diferença em relação ao número de homens e mulheres funcionários/as: 233 lugares são ocupados por homens e apenas 9 lugares são ocupados por mulheres;
- no BPI encontram-se 2 mulheres e 2 homens, passando-se o mesmo no BES.

Assim, nos serviços Privados e Empresas temos um total de 862 homens e um total de 104 mulheres, o que perfaz 966 lugares.

Gráfico VI
Cargos de Chefia nos Serviços Privados e Empresas



Da análise do **Gráfico VI** verificamos que no Cartório Notarial de Maria Cristina Manso encontra-se 1 mulher como chefe e não temos a presença de nenhum homem a exercer qualquer outra função. Deste modo:

- na Incopil encontramos 2 homens a exercerem cargos de chefia e nenhuma mulher, num universo de 40 funcionários;
- na Delphi, com 428 empregados, registam-se 37 homens e 1 mulher em situação de chefia;
- no Subercentro estão 4 homens a desempenharem cargos de chefia e nenhuma mulher em idêntica situação;
- na Amorim & Irmãos encontramos 8 homens e 1 mulher a assegurarem cargos de chefia;
- no BPI 2 homens a ocuparem cargos de chefia e no BES 1 mulher e 1 homem.

Tabela VII**Leitura percentual dos dados dos Gráficos V e VI**

Serviços Privados e Empresas	TOTAL DE FUNCIONÁRIOS		Percentagem		TOTAL DE CHEFIA		Percentagem em Chefia		Percentagem em Chefia	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Cartório Notarial de Maria Cristina Manso	0	3	0,00%	100,00%	0	1	0,00%	33,33%	0,00%	33,33%
Incopil, Indústria e Comércio de Pimentão, LDA.	16	24	40,00%	60,00%	2	0	12,50%	0,00%	5,00%	0,00%
Delphi	428	51	89,35%	10,65%	37	1	8,64%	1,96%	7,72%	0,21%
Subercentro - Cortiças, L.da	181	13	93,30%	6,70%	4	0	2,21%	0,00%	2,06%	0,00%
Amorim & Irmãos, S.A.	233	9	96,28%	3,72%	8	1	3,43%	11,11%	3,31%	0,41%
Banco BPI, S.A.	2	2	50,00%	50,00%	2	0	100,00%	0,00%	50,00%	0,00%
Banco Espírito Santo	2	2	50,00%	50,00%	1	1	50,00%	50,00%	25,00%	25,00%

De acordo com a análise dos Gráficos e das Tabelas correspondentes aos Serviços Privados e Empresas de Ponte de Sor podemos dizer que num universo de 966 funcionários/as se encontram, em transposição percentual, 89,23% de homens e 10,77% de mulheres.

Ao analisarmos a Tabela VII em função da totalidade de funcionários em cargos de chefia deparamo-nos com uma percentagem de 5,5% para os homens e de 0,41% para as mulheres.

Todavia se relacionarmos a percentagem de funcionários com a percentagem dos que estão em cargos de chefia obtém-se o resultado de 6,26%. Se relacionarmos a percentagem de funcionárias com a percentagem das que estão em cargos de chefia obtém-se o resultado de 3,85%.

Tabela VIII
Habilitações Académicas em função dos cargos de chefia
ocupados

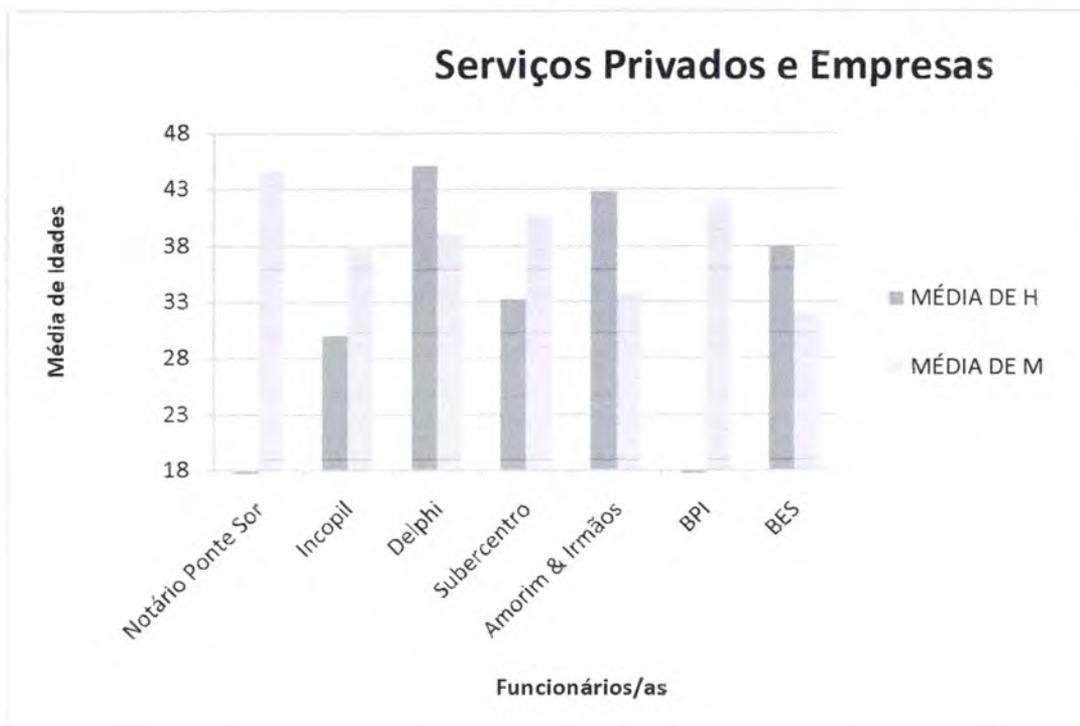
	Homem	Mulher
Cartório Notarial de Maria Cristina Manso		Licenciatura
Incopil, Ind. E Comércio	Licenciatura	
Delphi	Licenciatura	
Subercentro Cortiças Lda	Ensino Secundário	
Amorim & Irmãos	Licenciatura	
Banco BPI, S.A	Licenciatura	
Banco Espírito Santo	Licenciatura	Licenciatura

Em função da análise da **Tabela VIII** podemos afirmar que a grande maioria dos homens tem habilitações de nível superior, à excepção de um caso com curso do ensino secundário completo (Subercentro Cortiças Lda.).

Quanto à mulheres as habilitações registadas são de nível superior.

Gráfico VII

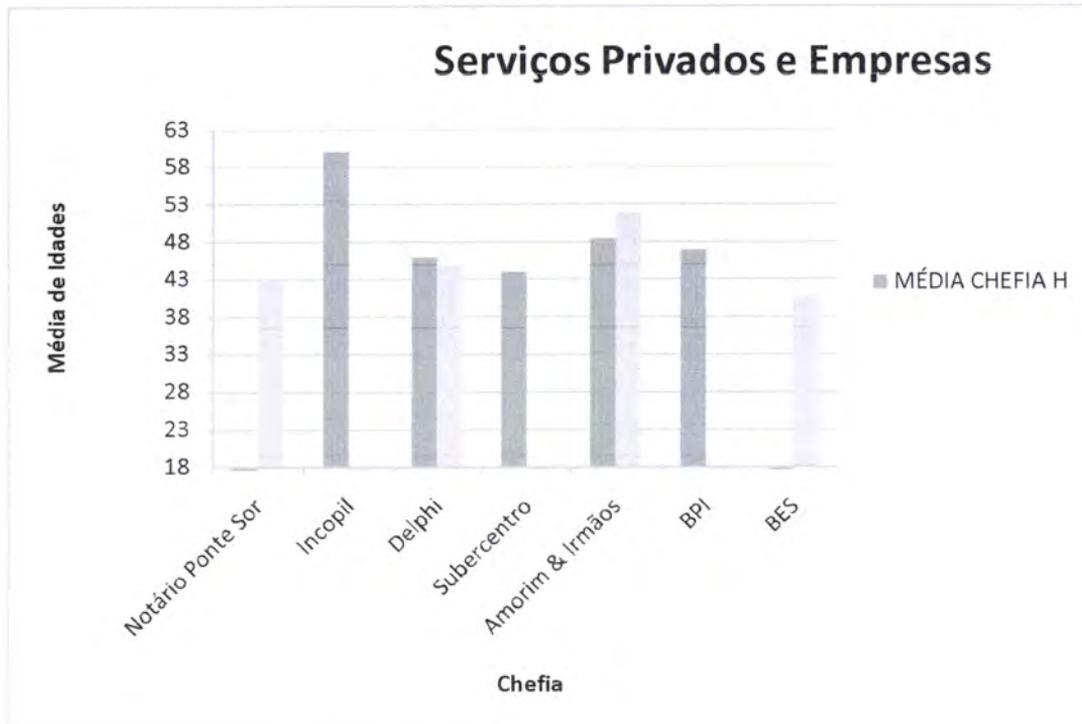
Média de Idades em Função do Género nos serviços Privados e Empresas



A análise do **Gráfico VII** permite-nos constatar que a média de idades dos funcionários/as está compreendida entre os quarenta e cinquenta anos. As exceções encontradas estão relacionadas com a coluna dos homens na Incopil e na Subercentro, cujas idades rondam os trinta anos. Também na coluna das mulheres encontramos na empresa Amorim & Irmãos e no Banco Espírito Santo uma média de idades concentrada nos trinta anos.

Gráfico VIII

Média de Idades em Função dos Cargos de Chefia nos Serviços Privados



Em função da análise do **Gráfico VIII**, que cruza a média de idades com os cargos de Chefia, obtém-se a seguinte leitura: a média de idades ronda os quarenta e poucos anos para ambos os sexos.

Apenas se regista uma notória diferença na Incopil, onde a média de idades incide nos 60 anos.

INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

3.2. Interpretação dos dados

Na sequência de reivindicações pelos direitos de cidadania efectiva e pela consagração jurídica desses direitos, reivindicações tornadas públicas na imprensa periódica a partir dos finais do século XIX, as mulheres participam actualmente em diversos sectores e serviços de actividade, em igualdade de oportunidades.

Todavia, não se pode deixar de reconhecer contradições, resistências e continuidade de paradigmas próprios da organização laboral em função do sexo.

Os dados que se obtiveram a partir dos inquéritos realizados em todos os serviços, públicos e privados, de Ponte de Sor e a interpretação dos mesmos revelam a continuidade desse paradigma.

Com base na análise dos quadros e dos gráficos apresentados anteriormente podemos afirmar que Ponte de Sor confirma o paradigma da organização sexista do trabalho e a persistência de estereótipos de género. Esta afirmação apoia-se na interpretação dos dados obtidos, que organizamos em função dos seguintes tópicos:

3.2.1. A persistência de áreas profissionais “femininas” e “masculinas”

Apesar da “*retórica política acerca do papel do professor primário originado em imagens masculinas do professor*” (CASTRO e ESTEVES, 2008, p.20), a docência foi-se feminizando progressivamente como Helena Araújo demonstrou na sua tese de doutoramento e corroborou noutros escritos (ARAÚJO, 1991). O ensino foi a primeira das áreas profissionais a permitir autonomia social e económica às mulheres, garantindo-lhes subsistir com dignidade em situações adversas. Contudo, à medida que as mulheres ocupavam lugares no ensino, os homens saíam dele. Venceu-se, assim, a relação mãe/professora, numa clara confusão entre uma função da vida privada e uma função da vida pública. Curiosamente nunca se estabeleceu uma relação entre pai/professor, sendo as funções de um e outro imiscíveis. Isto significa que as fronteiras entre vida privada e vida profissional estão bem delimitadas no caso dos homens e imprecisas no caso das mulheres.

Em face desta tendência sócio cultural dominante, não se estranha que nas duas escolas de Ponte de Sor (Escola Secundária com 3.º CEB; Escola EB 2,3 – João Pedro

de Andrade) a presença de mulheres seja significativamente maioritária. Os números são eloquentes: 249 mulheres 91 homens.

O Centro de Saúde da mesma localidade regista um número de funcionárias bem superior ao número de funcionários. A feminização da profissão sustenta-se na enraizada associação cultural entre mulher/cuidados de saúde. A este respeito Teresa Joaquim afirma:

“A cultura ocidental marca fortemente uma capacidade relacional para as mulheres, que se efectua nas práticas do cuidar dos outros e, em menor grau, do cuidar de si; este foi tematizado e reflectido no masculino (...) e, em relação às mulheres, foi sobretudo abordado a partir do papel que elas desempenham enquanto criadoras de seres humanos e das tarefas inerentes a esta criação. Deste modo, as socializações diferentes de homens e mulheres fizeram com que estas se ocupassem das questões da reprodução do quotidiano, nele tendo um papel relevante o cuidado dos “vulneráveis”: em particular das crianças, também dos doentes e, com o aumento da esperança de vida das nossas sociedades, cada vez mais dos idosos.”
(JOAQUIM, 1997, p.192).

Por conseguinte, as mulheres sempre foram associadas à dimensão do cuidado: dos filhos, do marido, da casa. A saúde é um dos vectores dessa dimensão: partos e doenças. Se as parteiras nunca se assumiram como grupo profissional, não obstante a sua antiquíssima e contínua actividade, as enfermeiras, devido à necessidade de, em tempo de guerra, colaborarem nos hospitais militares, viram garantido o seu estatuto profissional. Devido ao tardio ingresso das mulheres na universidade só se registam médicas no período de transição do século XIX para o XX. E se existem excepções, caso de Trótula (sécs. XI e XII), isso confirma a regra da exclusão das universidades. Em Ponte de Sor regista-se a seguinte situação: por um lado, predomínio das mulheres nos serviços de enfermagem e de acção médica; por outro, domínio dos homens em medicina e cargo de chefia. Isto significa que o aceso das mulheres à profissionalização na área da saúde se fez maioritariamente por via da enfermagem, curso de menor duração e menor custo, e menos pela via da medicina, de investimento distinto.

As funções que absorvem as mulheres com formação escolar média de nível secundário são o secretariado e atendimento ao público. Estas funções são transversais a

todos serviços. As habilitações escolares exigidas não são altas nem especializadas, bastando a escolaridade obrigatória, sobretudo entre as pessoas mais velhas. Obviamente a renumeração correspondente é baixa e a progressão insignificante. Também em Ponte Sor a presença de mulheres é quase absoluta nos serviços públicos, onde desempenham funções de secretariado e funções auxiliares (desde a empregada de balcão a empregada de limpeza). Serviços exemplificativos desta situação são o Tribunal Judicial da Comarca, a Câmara Municipal, a Conservatória do Registo Civil e Predial, as duas escolas, o Centro de Emprego e Formação e o Centro de Saúde. Ao termos em conta as habilitações (mínimas ou suficientes) das funcionárias e a estruturação do quadro laboral, temos dificuldade em imaginar como poderiam elas transitar para cargos de maior responsabilidade e renumeração.

Efectivamente é nos serviços públicos que as desigualdades na “esfera do Estado” (considerado como espaço de observatório do exercício da cidadania) ganham evidência. A desigual ocupação de cargos públicos por parte das mulheres é um dos aspectos que configura a chamada “cidadania parcial”. Isto reforça uma ideia comum: as desigualdades visíveis em relação às mulheres são desigualdades que não surgem definidas pela legislação, mas que nem por isso deixam de existir. Como se pode ler num Boletim da CIDM, *“ainda hoje, as mulheres que têm alguma formação profissional têm-na para profissões geralmente a “entender”, a servir os outros. (...) Nas outras profissões (para as quais aliás nem estão “condicionadas” como os rapazes) mesmo em igualdade de circunstâncias, elas são sempre (salvo honrosas excepções) preteridas em favor do homem”* (CIDM, 1976).

A situação de superioridade numérica de mulheres trabalhadoras inverte-se quando se consideram as profissões tradicionalmente masculinas. A presença das mulheres nas forças militares e para-militares, em Portugal, é recente, pelo que o número de efectivos femininos, quer na base quer no topo da pirâmide distributiva das funções e dos escalões, são ainda pouco significativos. Assim, também em Ponte de Sor os homens dominam na Guarda Nacional Republicana, nos Bombeiros Voluntários e no sector financeiro dos serviços públicos (CGD e Repartição de Finanças). Por exemplo, repete-se este padrão na GNR: num corpo militar de 35 homens existem apenas três mulheres em situação subalterna. Esta situação repercute o que Ana Vicente havia denunciado:

“Quanto à defesa nacional, o facto de ser ter iniciado a integração das mulheres nas Forças Armadas, a partir da Lei do Serviço Militar nº30/87, de 7 de Julho que estipula que todos os cidadãos portugueses têm de cumprir o serviço militar é relevante. No entanto, «os cidadãos do sexo feminino» são dispensados daquela obrigação, podendo vir a prestá-la a título voluntário em moldes a definir posteriormente.” (VICENTE, 1998, p.147.)

A afirmação da autora conduz-nos então à noção de que as instituições militares admitem as mulheres numa atitude supletiva. O perverso é que estas instituições não excluem as mulheres mas mantêm uma estrutura feita “à medida e semelhança” dos homens, advertindo subliminarmente que cabe às mulheres adaptarem-se às instituições militares/para-militares e não o inverso. A estratégia inconsciente consiste em não se deixar contaminar os serviços “duros” com “branduras” femininas.

A prevalência dos homens nas profissões tradicionais também se verifica em relação aos Bombeiros. Quer a GNR quer os Bombeiros exigem grandes períodos de afastamento do círculo familiar, impõem deslocações inesperadas, configuram comportamentos ditos ‘masculinos’ e representam perigosidade em relação à integridade física, pelo que, de acordo com uma visão patriarcal da organização social, as mulheres sempre foram excluídas deles. A sua recente integração nestes serviços, correlativa da efectivação de uma política de igualdade de oportunidades ainda não teve efeitos em termos numéricos de presença nem de progressão na carreira em função do tempo de serviço. A paridade está legalmente garantida mas a sua efectividade arrasta-se. Em maior número e detendo mais poder, os homens impõem um ambiente masculino e determinam modos de gestão desses serviços.

Segundo Raquel Osborne, esta forma dicotómica de ocupar o espaço profissional continua a provocar uma visão essencialista dos sexos: *“As dicotomias absolutas que muito facilmente se tornam em prescrições para ambas as partes implicadas, não surgem isoladamente, encontram-se insertas num sistema mais amplo de oposições e mandatos que as legitimam”* (OSBORNE, 1993, p.57). Isto é, elas continuam a reflectir as fronteiras impostas à mulher por uma espécie de determinismo biológico, enquanto para o homem são um guia vitalício de ilimitada liberdade no espaço e no tempo.

Na realidade, as diferenças biológicas dos dois sexos determinaram diferenciação de papéis e empurrou impositivamente as mulheres para uma posição de subalternidade, exclusiva do exercício da cidadania. Provar que a subalternidade e exclusão não têm razão de ser, tem sido um processo muito lento e penoso. Reskin e Padavic (1994) abordam as consequências deste problema em relação ao emprego e em função das crenças culturais baseadas nas representações adquiridas. Assim as crenças culturais manifestam uma ligação estereotipada entre género e trabalho, pois a ideia de que existem diferenças sexuais inatas ainda é partilhada pelo senso comum sempre que se diz que os homens são governados pela razão (capacidades cognitivas e características de personalidade apropriadas para o trabalho) e as mulheres pelo coração. Tal remete para a atribuição diferenciada de tarefas a homens e a mulheres e para o exercício de autoridade laboral daqueles sobre estas.

Na área da gestão pública – Repartição de Finanças e CGD – dominam os homens nos cargos de chefia. Em Ponte de Sor, também na Assembleia Municipal, órgão de decisão concelhia, os homens estão em absoluto. Como interpretar a ausência de mulheres da política local? Segundo o estudo realizado por Villaverde Cabral tal ausência pode estar relacionada com o facto de as mulheres terem “*interiorizado ao nível das suas disposições e dos seus roteiros cognitivos e morais um conjunto de atitudes que tende, se não a reforçar, pelo menos a manter uma postura submissa e, por isso, sintonizada com o estado de coisas vigente*” (*Ex aequo 2 e 3*). Numa pequena localidade, como Ponte de Sor, a interiorização de que “a política é coisa d’homens” é uma forte hipótese de explicação. A regulamentação de políticas de igualdade de oportunidades torna-se necessária para assegurar a participação activa das mulheres nas instâncias decisórias da vida comunitária. A regulamentação só por si não basta para motivar as mulheres a participar. Que fazer? Embora se caminhe a passos largos para a articulação entre *mainstreaming* (a construção da igualdade entre os sexos deve presidir à formulação, implementação e avaliação de todas as políticas) e *empowerment* (recursos mais autonomia) verificamos um défice político em Ponte de Sor. Importa considerar o *empowerment* na medida em que é um processo através do qual as mulheres, individual ou colectivamente, tomam consciência de como as relações de poder operam nas suas vidas e ganham auto-confiança e capacidade para as desafiar. Só a ausência do *empowerment* pode explicar a razão por que as mulheres se excluem dos lugares na esfera pública e por que não atingiram o topo da chefia.

Ainda a propósito, Ostner e Lewis (1995) concluem que as leis de igualdade de oportunidades têm um efeito limitado, embora reconheçam que em certas áreas elas têm algum impacto. Existem duas restrições principais: em primeiro lugar, o facto de as políticas estarem limitadas ao emprego, em segundo lugar, o seu impacto é significativamente alterado pelos diferentes regimes regulatórios e pelo sistema de relações sociais de cada país. Poderemos extrapolar e dizer “relações sociais de cada localidade.

3.2.2. O tradicionalismo do sector privado

As políticas de igualdade de tratamento dos seres humanos aplicadas no acesso ao emprego e aplicadas em relação ao salário (Directiva sobre Igualdade de Tratamento de 1976) devem ser comumente contempladas nos serviços públicos, privados e empresas. Todavia estas duas últimas organizações têm uma actuação diferente devido a dois factores fundamentais: um, o interesse económico da empresa ou do serviço privado constitui uma referência normativa que coincide com a do empresário ou do administrador e determina fortemente as condições laborais; outro, o lucro, a sobrevivência, a expansão e a satisfação da clientela (FERREIRA, 1984, p. 936) são aspectos geradores de pressão laboral e interferem nas condições e garantias de trabalho. Uma organização ordenada em função do lucro implica, geralmente, uma elevação da competência e da competição, um sistema de domínio e subordinação mais forte, uma gestão que separe radicalmente da actividade laboral da esfera privada e impõe “regras” próprias. As mulheres, na história do trabalho em geral, foram sempre sujeitos de recurso fácil e discriminado, contudo tem-se vindo a pugnar por reformas que tornem a mão-de-obra feminina concorrencial com a mão-de-obra masculina. Neste sentido o Gabinete de Estudos e Planeamento faz saber que: *“as grandes reformas dos sistemas educativos europeus pugnando pela democratização do ensino são um exemplo esclarecedor, de que se verificou algum impacto no grau de qualificação dessa mão-de-obra feminina que consegue hoje apresentar-se, pelo menos em alguns sectores da actividade feminina, fortemente concorrencial com a mão-de-obra masculina.”* (Relatório Final 1960-1980, p. 4).

Ponte de Sor é uma pequena comunidade onde visivelmente trabalham mais homens do que mulheres nos serviços privados e empresas, sendo vulgar encontrar-se

casais de família. Como se referiu na apresentação dos dados, a relação é de 862 homens para 104 mulheres. É sobretudo em fábricas/empresas (Delphi, Subercentro e Amorim e Irmãos) que a presença dos homens se destaca, talvez por se tratarem de unidades da indústria automóvel e da corticeira, de empregabilidade tradicionalmente masculina. Numa tentativa de compreender este *gap* inquirimos a responsável pelos Recursos Humanos da Delphi que afirmou:

“são as próprias mulheres que se consideram inferiores fisicamente e psicologicamente para realizar determinadas tarefas, como se trata de uma empresa de fabrico de componentes para automóveis existem tarefas que exigem um pouco mais de esforço físico o qual é recompensado monetariamente mas que nem por essa recompensa as mulheres o querem efectuar.” (Questionário Delphi)

A resposta suscita perplexidade por as mulheres se assumirem como inferiores, física e psicologicamente¹², o que por oposição significa que as mulheres reforçam a superioridade, física e psicológica dos homens, persistindo em hábitos e ideologias sexistas. Parece pois não haver conflito de interesses entre homens e mulheres ou, noutros termos, não haver consciência do sentido de paridade¹³. O testemunho obtido da Amorim e Irmãos reitera o argumento anterior:

“Já tivemos mais mulheres a trabalharem connosco mas, o facto de estas lamentarem-se constantemente de efectuarem algum esforço físico em algumas funções, leva-as por vezes a saírem da empresa antes de terminarem o respectivo contrato. Actualmente contratamos mais homens pelo facto de serem muito poucas as mulheres desta cidade a procurarem a empresa para trabalhar.” (Questionário Amorim).

¹² Assim se perpetua a concepção tradicional de que a mulher é um ser fraco e, por isso mesmo, facilmente influenciável, dominada pelo sentimento e imaginação, sem necessidade de instrução. A ideia já era condenada por Antónia Pusich: *“Os nossos amigos e honrados portugueses temiam até ensinar suas filhas a ler e escrever, receiando que lessem livros perigosos, ou escrevessem a seus amantes.”* (PUSICH, 1849, p.169).

¹³ Importa considerar que, *“as políticas de igualdade de oportunidades da EU estão limitadas por partirem do pressuposto de que as mulheres estão aptas e predispostas a participar no mercado do trabalho remunerado nas mesmas condições que os homens.”* (Ostner e Lewis, 1995, p.182)

A resposta também causa perplexidade pois desresponsabiliza a empresa de incumprimento das políticas de igualdade (vínculos laborais bem definidos, remuneração regulamentada, etc.), imputando às mulheres o não reconhecimento das suas competências nem da importância do seu trabalho. Nesta perspectiva o conceito de igualdade está por construir entre as mulheres da Delphi e da Amorim, ou seja, afigura ser urgente a realização de acções de formação que facilitem a internalização do potencial transformador inerente ao conceito de igualdade de género. Os estereótipos continuam a ser determinantes no desenvolvimento das competências, na configuração de comportamentos e na orientação de opções profissionais.

A persistência de uma certa inércia que as mulheres parecem cultivar em Ponte de Sor é notória. Será esta situação resultante do ambiente tradicionalista próprio de uma pequena comunidade do interior ou da falta de instrução? Talvez se confirme a leitura sociológica de Barreto que considera que a alteração de mentalidades adquiridas durante o período de raparigas e de rapazes apenas começou a mudar nos anos 60 e só para uma minoria de mulheres no caso do ensino superior (BARRETO, 1996). Assim, perpetua-se a concepção tradicional que afirmava ser a mulher um ser fraco, facilmente influenciável, mais dominado pelo sentimento e imaginação, pelo que a instrução representava um perigo. Daí que Antónia Pusich escrevesse em 1849: “*Os nossos amigos e honrados portugueses temiam até ensinar suas filhas a ler e escrever, receiando que lessem livros perigosos, ou escrevessem a seus amantes.*”¹⁴ (PUSICH, 1849, p.169). Todavia, no início do século XXI muitas mulheres resistem a abandonar o estereótipo do feminino fraco, secundário e brando, apesar de as disposições legais indiscriminatórias.

Em Ponte de Sor se a diferença numérica entre funcionários e funcionárias é acentuada, ela não se reflecte proporcionalmente no caso das chefias. Para o universo de 862 funcionários tem-se uma percentagem de 5,59% homens com cargos de chefia, enquanto que para o universo de 104 funcionárias a percentagem é de 0,41%. Se se fizer uma operação de proporcionalidade a percentagem é de 6,26% para homens em cargos de chefia e de 3,85% para mulheres em igual situação. Por conseguinte, apesar de a diferença entre o total de funcionários ser de 758 quando se estima o número de cargos de chefia ocupados por homens e mulheres a diferença não é muito significativa. Num

caso e noutro rondam os 5%. A pouca significância da diferença percentual pode ser consequência de um contínuo programa reformista da condição da mulher.

Chama-se a atenção para o caso do Cartório Notarial de Maria Cristina Manso, onde apenas existem mulheres, ocupando uma delas, com licenciatura, o cargo de chefia. Trata-se de uma exceção que não contraria a pertinente observação feita por Ana Maria Braga da Cruz sobre “as duas velocidades” a que as mulheres caminham, quer dizer, a velocidade para alcançar um nível superior de instrução e a velocidade para integrarem as instâncias de decisão. Pode-se ler: “*Se o número de mulheres nas universidades é considerável, se vamos começando a ter mulheres em elevados postos de decisão, se a investigação sobre as mulheres cresce e se aprofunda, se o analfabetismo, o desemprego, a pobreza e a violência doméstica afectam sobretudo as mulheres, temos de concluir que o grupo social mulheres caminha a duas velocidades.*” (CRUZ, 2000,p.93).

3.2.3. A leitura falaciosa dos números

Depois da II Grande Guerra verificou-se na União Europeia a subida significativa do número de mulheres no emprego remunerado e a superação do fosso entre os vencimentos de homens e mulheres. Todavia o crescimento de assalariadas no mercado de trabalho não foi correlativo ao crescimento de assalariadas nas posições de topo. É cada vez mais reprovável que, na prática as mulheres sejam excluídas da representação e participação na esfera da gestão dos serviços e das empresas. A exclusão contraria as bases próprias da democracia e desaproveita recursos humanos. É preciso ter em atenção que nem mesmo quando os números são favoráveis às mulheres estes correspondem à realidade, ou seja, a uma situação de paridade de género. Veja-se como os dados obtidos podem iludir a situação real:

Exemplo 1

No sector público, não obstante o número de mulheres (37) em exercício nos cargos de chefia ser superior ao número de homens (33) em idêntica situação, se se tiver em consideração que o número total de funcionárias é muito superior ao de funcionários, então em função de uma análise de proporção obtém-se uma leitura inversa: o número real de mulheres em exercício é menor que o número de homens.

Exemplo 2

No sector privado, como já tivemos oportunidade de demonstrar na análise dos dados (Tabela VII), a percentagem de homens em exercício de poder é sempre superior ao das mulheres, mesmo se aplicarmos a proporcionalidade.

Assim, não só se verifica um défice da participação activa das mulheres nas instâncias de poder dos serviços públicos como essa participação está integrada em áreas profissionais reconhecidamente femininas. É no Ensino e na Saúde, onde se encontram as mulheres. Estas continuam a primar pela ausência em instituições cujo poder de decisão é notoriamente masculino, como o caso da Câmara Municipal. De facto, *“a representação das mulheres nas instituições democráticas formais tem evoluído muito lentamente, após a conquista tardia do voto”* (WALBY, 2000, pp.68-69), pelo que as políticas de igualdade de oportunidades para terem um impacte significativo devem ser acompanhadas de uma mobilização política.

3.2.4 A duplicidade do estatuto da mulher

Embora as esferas doméstica e laboral sejam igualmente importantes para a realização do projecto de vida do ser humano nem sempre se consegue o equilíbrio na participação nas duas. No caso das mulheres a responsabilização, quase exclusiva, pelas tarefas domésticas vem condicionar-lhe a actividade profissional, quer seja ao nível do investimento pessoal quer das possibilidades de ascensão na carreira profissional. A questão da pretensa oponibilidade das duas esferas é de natureza cultural com consequências diversificadas e hierarquizadas. Como afirma More, a oposição *“entre o ‘doméstico’ e o ‘público’ é semelhante à de natureza cultural, derivando em última instância do papel da mulher enquanto mãe e responsável pela criança e pela prole. As categorias ‘doméstico’ e ‘público’ articulam-se num esquema hierárquico.”* (MORE, 1996, p.36). Daí que seja defendido que o acesso à cultura é muito diferente se é homem ou mulher.

Ao constatar-mos o que se passa nesta cidade em termos de habilitações (no caso específico da análise da Câmara Municipal e da Repartição das Finanças, onde encontramos mulheres com habilitações superiores mas que na grande maioria colocam

à frente destas a família) podemos dizer que as mulheres nem sempre usufruem dos seus estudos para conseguirem um cargo de destaque. Ao não usufruírem na totalidade das suas habilitações corroboram a leitura de Mazey: *“Às mulheres que não podem entrar no mercado de trabalho em condições iguais aos homens, porque não possuem as necessárias habilitações académicas e profissionais ou porque têm responsabilidades familiares, as Directivas sobre Igualdade nada têm a oferecer”* (MAZEY, 1988, p.77)

O testemunho obtido na Câmara Municipal reitera claramente o que foi referenciado em cima:

“mais do que uma mulher nesta Câmara podia estar a exercer posições de chefia ou mesmo envergar pela política uma vez que, para chegarem ao topo contava principalmente o tempo de serviço. A sua caminhada até ao topo num dos casos não se constatou porque a senhora (arquitecta) em causa por ser viúva e ter dois filhos considerou que o tempo para a família era mais importante do que a remuneração obtida no novo cargo.” (Questionário Câmara Municipal)

No século XXI algumas mulheres continuam assim, a confrontar-se com as expectativas de papéis de género, que frequentemente as colocaram e colocam em casa ou em carreiras tradicionalmente femininas.

Idêntica à situação declarada na Câmara Municipal é a verificada na Repartição de Finanças. Merece ser referida uma ocorrência relatada para os questionários. Nestes serviços os cargos de chefia vão sendo adquiridos com o tempo de casa e há o hábito de perguntar à pessoa que se encontra em condições de progredir se se declara ou não disponível para tal. Segundo o testemunho obtido no inquérito, uma mulher recusou progredir pois *“o aumento da responsabilidade e do tempo exigido para desempenhar o cargo na perfeição iria por em causa o tempo disponível por esta senhora para dedicação à família.”* (Repartição de Finanças). A difícil conciliação entre a vida familiar e vida profissional por parte das mulheres pode explicar a ausência destas dos cargos de chefia num número mais elevado.

Também a fraca participação das mulheres na política, verificada nesta cidade como a nível Nacional, encaminha-nos para o grande desafio do século XXI. Este assenta, sem dúvida na implementação do *mainstream* da política. Embora a entrada das mulheres na política seja uma possibilidade, a sua presença não expressa paridade. Segundo dados das Organizações Não Governamentais (ONG): *“esta situação é*

particularmente chocante no que respeita ao Poder Local. Num Universo de cerca de 50.000 autarcas, em cada 100.94 são homens e apenas 6 são mulheres. E dos 305 Presidentes de Câmara, 297 são homens e apenas 8 são mulheres.” (CIDM, 2000, p.14).

Ao termos em conta a presença das mulheres a nível local, deparamo-nos nesta Câmara com a inexistência de mulheres na Assembleia Municipal. A constatação deste facto dá conta da lentidão da internalização da paridade na vida política apesar da experiência de trinta anos de regime democrático. Tal vai mais uma vez ao encontro dos dados obtidos pela ONG em 2000:

“Constatamos que, passadas mais de 20 anos sobre a implementação da Democracia em Portugal, a decisão política, seja no poder central ou seja no local, seja nos órgãos de soberania colegiais ou nas estruturas de direcção dos principais partidos políticos, continua a ser exercida quase exclusivamente por homens. Em cada 100 decisores políticos, em média 90 são homens e apenas 10 são mulheres.” (CDIM, 2000, p.14)

A evolução das políticas de igualdade foi assim pautada pelas iniciativas surgidas no âmbito da União Europeia e, segundo várias etapas foram percorridas desde que os governos ocidentais começaram a auto-reformar-se, alterando a legislação no sentido de proibir a discriminação das mulheres, instaurando o princípio da igualdade de todos perante a lei.

Mas muito está por fazer como o caso de Ponte de Sor comprova, onde não se estabeleceu nenhuma cota para a participação das mulheres (Questionário Câmara Municipal). Medidas como a erradicação da interdição do voto, a primeira discriminação legal a ser superada, a negociação favorável à igualdade remuneratória e o tratamento das questões de acesso e tratamento no emprego não são ainda suficientes. De forma a conseguirmos uma maior participação das mulheres, sobretudo na política é necessário que os serviços e os partidos políticos locais procedam à efectiva realização do princípio da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, facilitando o acesso aos cargos dirigentes com vista ao aumento da participação das mulheres. Tal participação permitirá tomar medidas em domínios onde persistem graves obstáculos à realização pessoal das mulheres e melhorar a qualidade de vida. Há que facilitar a passagem das mulheres do domínio privado para o público e promover acções de

formação em cidadania. Não se trata apenas de levar as mulheres a participar na esfera pública mas a libertá-las da responsabilidade exclusiva pela esfera doméstica. Ponte de Sor ilustra bem como as tarefas domésticas absorvem a energia e o tempo das mulheres, o que nos permite afirmar que continuam a assumir os encargos cultural e socialmente inculcados (BOURDIEU, 1998) ou, simplesmente, a responder a expectativas que integram o papel feminino na sociedade (PARSONS e BALES, 1955).

Em suma, sobre as mulheres recai quase sempre a responsabilidade de conciliar profissão e vida familiar. Dedicam-se mais à família, por várias razões. Podemos mesmo considerar que as mulheres têm sempre uma família, os homens... só às vezes.

3.2.5. A deceptividade das respostas

As tabelas e os gráficos que apresentámos e a correspondente análise não abrange a totalidade das respostas às perguntas do inquérito. A razão é uma só: as respostas foram todas negativas e sem acréscimo justificativo. Elencamos as perguntas referidas, cuja formulação se adaptava a cada serviço:

- Quais os sectores responsáveis pela política de discriminação em função do sexo e promoção da Igualdade de Oportunidades?
- Quais as pessoas com formação especializada a trabalhar na área da Cidadania e Igualdade de Oportunidades?
- Que medidas têm tomado os serviços para erradicação da discriminação sexista e para promoção da Igualdade de Oportunidades?
- Que medidas têm sido tomado no sentido de mobilizar as mulheres para uma maior participação nas actividades dos serviços?
- Que boas práticas têm sido implementadas para o exercício da cidadania?
- Que contactos têm estabelecido com parceiros nacionais ou internacionais no sentido de abordar as questões de género?
- _ Que apoios promovem os serviços para a realização de encontros nacionais ou internacionais sobre a Cidadania e a Igualdade de Oportunidades (colóquios, workshops, exposições , etc.)?

Se bem que algumas das respostas dependessem de respostas anteriores, procurou-se multiplicar as possibilidades de abordagem para não deixar escapar qualquer aspecto que não fosse lembrado pelo/a entrevistado/a ou considerado irrelevante. Mesmo assim as respostas foram sempre NÃO. Isto é revelador do estado da situação: desinteresse pelas questões de género e pelas condições das mulheres como se fosse mais uma coisa para deixar passar ao lado. Oficialmente a razão é a oficialmente correcta, ou seja, de neutralidade dos serviços face ao género.

Se é perturbante o desinteresse manifestado mais o é a indiferença face a comportamentos discriminatórios e à violência. Uma das perguntas colocava o assunto directamente: há registo de comportamentos discriminatórios por género? Apenas num caso a resposta foi SIM. A explicação conseguinte foi: *“Mas não são fundamentadas, pois foram apresentadas por pessoas de etnia cigana.”* (Questionário Tribunal de Comarca). Concluindo, os estereótipos de género são irrelevantes quando se impõe a discriminação de raça. As mulheres de etnia cigana são, mais do que mulheres, ciganas. A não solidariedade feminina, para não dizer humana, impressiona.

Uma outra pergunta incidia na violência doméstica. Só um serviço sinalizou com SIM e explicou: *“Pelo menos oito casos, dois deles por parte de homens, foram apresentados no nosso tribunal no último ano (2007), mas pelo facto das testemunhas não terem sido credíveis ficaram sem qualquer efeito.”* (Questionário Tribunal de Comarca). Nada se faz, pois tudo é incrível. Melhor, incrível!

Face à generalidade dos ‘Nãos’ e à excepcionalidade dos dois ‘Sins’, resta reiterar o défice de consciência cívica e a falta de esforço para superar tal défice. O problema é que Ponte de Sor não é uma amostra de excepção.

CONCLUSÃO

Conclusão

A investigação que aqui se finaliza foi contextualizando, por um lado, e focando, por outro, ao longo de quatro capítulos, assuntos que considerámos fundamentais para conhecer a localidade onde habito no que diz respeito à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Nos primeiros dois capítulos damos conta de leituras feitas para nos familiarizarmos com conceitos, ideias e problemas sobre género, cidadania, educação, trabalho e poder. No terceiro capítulo apresentamos e interpretamos resultados obtidos pela aplicação de questionários dirigidos a todos os serviços, públicos, privados e empresas de Ponte de Sor. Estes serviços ocupam a maioria da população, posto que a agricultura é um sector constituído por população idosa e quase sempre masculina.

Partimos do pressuposto que, na sociedade contemporânea, o desenvolvimento e a dinâmica local não devem assentar na igualdade de género e que os serviços devem orientar-se por um manual de boas práticas de cidadania, que dê particular atenção à discriminação laboral. Dentro da discriminação laboral escolhemos verificar o que se passava ao nível das instâncias decisórias por serem quase sempre dominadas por homens. Uma das questões centrais era saber quem ocupava cargos dirigentes dentro de cada serviço e outra visava saber qual o grau de escolaridade de quem se encontrava nesses cargos. Esperávamos poder confirmar que os serviços não distinguem entre homens e mulheres com a mesma habilitação académica.

Partimos de um outro pressuposto, precisamente que a cidadania requer aprendizagem para se internalizar e, deste modo, alterar mentalidades e práticas. Por conseguinte, considerámos importante averiguar se os serviços promovem acções e fomentam a participação das/dos funcionárias/os em acções dedicadas à cidadania. Paralelamente interessava saber se havia registos de violência e de discriminação. A haver registos importava saber como se havia actuado.

Tivemos em consideração um terceiro pressuposto: que as pequenas localidades portuguesas são realidade sociais semelhantes, pelo que estudando uma se poderia conhecer, em traços largos e por extensão, a situação do interior alentejano, cada vez mais dessertificado e de fraca industrialização. A partir da conhecida frase de Edward Lorenz – **«Pode o bater de asas de uma borboleta no Brasil desencadear um tornado no Texas?»** – assumimos que o local se integra na estrutura complexa e vasta

do global. Por conseguinte, as condições de possibilidades e as descrições dos fenómenos sociais não variam de outras localidades do mesmo tipo inseridas num espaço com a mesma identidade. A falta de estudos sobre Ponte de Sor convenceu-nos da pertinência da investigação e do seu interesse para o conhecimento da realidade em termos de igualdade de oportunidades laborais entre homens e mulheres.

O título da investigação – *No Caminho da Cidadania ...* – revela a nossa intenção e a nossa decepção. Corresponde à intenção inicial: averiguar como em Ponte de Sor se lida com os obstáculos colocados às mulheres para ocuparem de pleno direito as instâncias de poder dos vários serviços e como os serviços cultivam a política de igualdades de oportunidades. Por outro lado, traduz a deceptividade. O caminho para a cidadania é lento e o assunto parece incomodar. As respostas foram tão imprecisas que tivemos de repetir o questionário para conseguir completar os dados de identificação da estrutura organogrâmica. As perguntas que requeriam justificação ficaram reduzidas a um Não ou Sim. Podemos concluir que o caminho da cidadania é longo, a percorrer sem apoios institucionais.

Da investigação podemos sumariar os pontos a que fomos chegando e que nos ajudaram a reconfigurar a realidade de Ponte de Sor:

1. A discriminação das mulheres é invisível, subtil e inquestionada

Decorridas mais de três décadas sobre o movimento militar que conduziu à constituição de uma sociedade democrática e igualitária – o Movimento das Forças Armadas –, a discriminação das mulheres continua a marcar variados domínios da vida laboral, política e social.

Mesmo tendo em conta a adopção da Declaração Universal dos Direitos Humanos que proclama que todos os indivíduos nascem livres e iguais em direitos e obrigações, a realidade portuguesa continua a discriminar. A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Oportunidades e Género tem advertido a este respeito: *“com efeito, não se pode dizer que mesmo as sociedades mais democráticas sejam já hoje sociedades da igualdade entre homens e mulheres e há muitas democracias no mundo onde tal não foi atingido.”* (CIDM, 1999, p. 5). Mas o que causa perplexidade é o facto de esta situação não ser questionada e de se admitir, ou até pactuar, com ela. Invisível e subtilmente a discriminação laboral vai continuando sob a aparência de cidadania conquistada e firmada.

Em Ponte de Sor o princípio democrático da igualdade de oportunidades confronta-se com a força centrípeta dos modelos culturais e históricos que confinaram a mulher ao espaço doméstico. De facto não existem factores legais de discriminação. Todavia a cidadania não se internalizou e domina uma certa impotência em fazer rupturas e assumi-las¹⁵. A investigação reiterou o que se já fora enunciado num dos Cadernos da Comissão para a Igualdade e Democracia: *“No entanto a discriminação subsiste nas práticas sociais. Dir-se-ia que deixou de se ver nas leis mas ainda se reflecte nas estatísticas. Deixou de estar escrita mas ainda é vivida.”* (Bettencourt, Campos e Fragateiro, 1999, p. 5). Apesar de não existir uma discriminação clara ou directa em relação às mulheres, esta é em alguns casos gerada por normas ou práticas que, sob aparência de uma neutralidade formal, provocam resultados mais opressivos num conjunto de mulheres do que de homens. Outras práticas são consideradas insignificantes, mas a verdade é que sintomatizam a resistência de estereótipos de género. Um caso curioso: confrontado com uma pergunta banal do questionário, concretamente se os impressos destinados ao público distinguiam, nos formulários, homens e mulheres, o Chefe da Repartição de Finanças respondeu: *“Não. São sempre dirigidos aos homens.”* (Questionário Repartição de Finanças). Claro que se dirigem ao “chefe de família”, detentor do património. Ora a figura desapareceu depois do 25 de Abril e de lá para cá já substituíram muitos impressos e reproduziram inúmeros, contudo nunca se alterou o registo no masculino. Nos restantes serviços e empresas, onde também se colocou a mesma questão, a resposta e a reacção foram idênticas. Perante estes casos é impossível não admitir que as instituições poderiam desempenhar um papel decisivo para alterar esta situação, contribuindo para uma maior igualdade de oportunidades, superando assim o défice de cidadania.

2. A educação pode melhorar a situação laboral das mulheres

A investigação foi cruzando três temas: serviços locais, igualdade de género e educação. Visava compreender se a educação é ou não determinante para facilitar a integração das mulheres nos cargos dirigentes.

¹⁵ A paridade a todos os níveis, principalmente intelectual, profissional e política, é apenas assumida por uma minoria. Continua-se dividido entre a compreensão do sentido da cidadania e o assumir das rupturas e consequências que implica.

Segundo o relatório *Igualdade de Género em Portugal – 2003*, editado pela Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 11,5% das mulheres portuguesas não tinham, em 2001, qualquer grau de instrução, contra 6,3% dos homens. Apesar desta situação, as mulheres representavam, em 2002, 67,1% da população habilitada com o ensino superior. Os números estatísticos revelam um aumento do nível de escolaridade e de qualificação das mulheres e elucidam sobre a forma como as mulheres têm vindo a conquistar um papel de crescente relevo na sociedade portuguesa. Nas últimas três décadas elas têm vindo não só a recuperar o atraso educativo que marcou a sua condição ao longo do período da ditadura, mas também a ocupar áreas de formação tradicionalmente masculinas.

Todas as mulheres que conseguem actualmente exercer posições de chefia devem-no não só ao contributo da lei para a igualdade de oportunidades ao definir como discriminação¹⁶, mas também ao nível de instrução alcançado. A instrução é um dos factores que mais pode contribuir para alterar a vida das mulheres, por permitir o acesso a trabalhos de melhor remuneração e por capacitar para defesa de direitos legais e políticos. Nesta cidade podemos constatar que mulheres como a Notária ou a Conservadora entraram na esfera pública em igualdade de oportunidades com os homens. O nível de instrução está directamente associado ao estatuto profissional e à independência económica.

Contudo nesta pequena cidade verificamos que estas orientam a sua educação e a sua carreira sobretudo para profissões associadas aos cuidados com os outros, cujas remunerações são mais baixas e com menores perspectivas de progressão na carreira.

Depois de tudo o que foi referenciado podemos apontar algumas explicações para o difícil acesso das mulheres às posições de poder:

Para este a distribuição de tarefas em ambas as esferas é ainda analisada em função do nível socioeconómico dos homens e das mulheres na medida em que:

“a maioria das mulheres tem apenas o ensino básico e localiza-se nos sectores de menores rendimentos (...). O facto de ter mais rendimentos, associado, no entanto, a maior formação escolar e à responsabilidade pela educação dos filhos, pode tornar menos motivante a participação numa

¹⁶ Referimo-nos ao Decreto-lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, artigo 2.º a que condena “toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho”.

actividade profissional que muito provavelmente não se traduziria numa carreira. (...) Verifica-se também que quanto mais baixo é o nível de instrução das pessoas, maior é a aceitação como “natural” quer desta assimetria, quer do trabalho doméstico e de cuidados constitui um ‘dever’ das mulheres, devendo os homens apenas “ajudar” (não se equaciona a noção de partilha igualitária), e tornando-se o sentimento de injustiça mais evidente na opinião das mulheres do que na dos homens.” (TORRES, 1998, p.30).

Como informa o relatório sobre *Igualdade de Género em Portugal – 2003*, as estatísticas europeias, indicam que o número de mulheres é duas vezes superior ao dos homens em sectores como a administração pública, a educação, a saúde e o trabalho social. As mulheres estão também presentes em maior número em empregos a meio tempo: 32,6 por cento das mulheres, contra 7,4 por cento dos homens. As explicações encontradas são as mesmas a que os resultados fornecidos pelos nossos questionários sobre Ponte de Sor: a possibilidade de as mulheres se dedicarem mais à família e a fixação na dimensão do cuidado.

3. Em suma

Em Ponte de Sor as mulheres encontram os mesmos obstáculos, retomam os mesmos estereótipos e fazem as mesmas cedências que as demais:

- Opção pela família face ao emprego.
- Recusa em progredir na carreira se tal implica uma redução na atenção à família.
- Sobrecarga de tarefas.

Igualmente, em Ponte de Sor há mulheres que alcançaram cargos de direcção, não obstante as exigências laborais impostas e as solicitações da vida familiar. Mas o esbater de desigualdades de oportunidade esconde múltiplas formas de resistência à igualdade de oportunidades. Sem o cultivo dos direitos à diferença, à autonomia, à responsabilidade e à solidariedade, o caminho da cidadania está cheio de escolhos.

Em suma, podemos constatar que a inserção das mulheres nos diversos serviços e empresas desta pequena cidade alentejana atinge uma expressão numérica significativa, mas concretiza-se em condições de desigualdade, sobretudo nos serviços privados onde

a presença das mulheres é pouco significativa. O mercado de trabalho ainda se rege por um padrão marcadamente masculino que pressupõe a disponibilidade integral dos homens para a vida profissional.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- ABRANCHES, Graça, e CARVALHO, Eduarda, 1990. *Linguagem, Poder, Educação: O Sexo dos B,A, B*. Lisboa, CIDM.
- ALMEIDA, A. Nunes de e GUERREIRO, M. Dores, 1993. “A Família”, in: *Portugal: Valores Europeus, Identidade Cultural*, Luís de França (coord.). Lisboa, IED, pp.181-219.
- AMÂNCIO, Lígia, 1994. *Masculino e Feminino. A construção Social da diferença*. Porto, Edições Afrontamento.
- ARNESEN, Anne-Lise, 2000. “Relações sociais de sexo, igualdade e pedagogia na educação no contexto europeu”. *Ex aequo*, nº 2/3, pp.125-140.
- AURÉLIO, D.1998. “O intolerável do ponto de vista da razão tolerante”, in: J.ALVES (Ed.). *Ética e o futuro da democracia*. Lisboa, Colibri, pp.229-307.
- BARRETO, A. (org.) (1996). *A situação social em Portugal, 1960-1995*. Universidade de Lisboa, ICS.
- BEAUVOIR, Simone de, 1975. *O Segundo Sexo*. Amadora, Bertrand.
- BELEZA, Leonor, 1993. Discurso de encerramento, *Actas do Seminário Construir a Igualdade*, Lisboa, CIDM, pp.255-56.
- BENAVENTE, Ana, 1995. “Escola e Democracia, as desigualdades entre rapazes e raparigas uma questão social”. Lisboa, CIDM.
- BETZ, NANCY, E. e LOUISE F. FRITZGERALD, 1987. *The Career Psychology of Women*. Orlando, Academic Press
- BOBBIO, N.1989. “Estado”, in: *Enciclopédia Einaudi*, vol.14, Lisboa, Imprensa Nacional - Casa da Moeda.
- BOURDIEU, Pierre, 1995. “Observações sobre a história das Mulheres”, in: Duby, Georges e Perrot, Michelhe, *As Mulheres e a História*. Lisboa, Publicações D.Quixote.
- BOURDIEU, Pierre.1998. *La Domination Masculine*. Paris, Seuil.
- BUTLER, Judith,1989. *Gender Trouble*. New York. Routledge.
- CAMPS, Victoria, *O Século das Mulheres*. Lisboa, Editorial Presença.
- CANÇO, Dina e CASTRO, Isabel, 2001.*Portugal Situação das Mulheres*. Lisboa CIDM.

- CARMO, Hermano e FERREIRA, Manuela, 1998. *Metodologia da Investigação. Guia para Auto-aprendizagem*. Lisboa, Universidade Aberta.
- COSTA, Adélia, 1992. *Representações Sociais de homens e de mulheres. Portugal 1991*, Lisboa, CIDM.
- CRUZ, Ana Maria Braga da, 2000. *Algumas Reflexões sobre o Plano Global para a Igualdade. Ex aequo*, n.º2/3, p.93
- DAVIDSON, M.J., e Cooper, C.L. 1992. *Shattering the glass ceiling-the women manager*. London, Paul Chapman Publishing, Ltd.
- FERREIRA, Virgínia, 1992. "Informatização e Feminização dos Escritórios em Portugal". *Revista Crítica de Ciências Sociais*, pp. 34, 213-41.
- FERREIRA, Virgínia, 2000. "A Globalização das Políticas de Igualdade entre os Sexos". *Ex aequo*, n.º2/3, pp.13-42.
- FERREIRA, Virgínia, 1996. "Engendering Portugal: Social Change, State Politics, and Women`s Social Mobilization", in António Costa Pinto (ed.), *Modern Portugal*, Palo Alto, CA, The Society for the Promotion of Science and Scholarship, pp. 162-188.
- FERREIRA, V. 1998. "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º52/53, pp.199-227.
- FIGUEIREDO, I., 1999. *Educar para a Cidadania*. Porto, Asa.
- FORTUNA, Vasco, 1981. *Dimensão Socioeconómica do Trabalho da Mulher*, Lisboa, Junta de Investigações Científicas do Ultramar.
- Gabinete de Estudos e Planeamento, 1960-1980. *A Mulher no Ensino E No Emprego Análise Dos Modos Evolutivos da Sua Situação*, 1ª. Versão do Relatório Final, Ministério da Educação, p.4.
- GALA, Elísio; CARRELO, Ana e CARDOSO, R.F., 2007. Área de Integração II, *A Sociedade (Desequilíbrios regionais)*, Lisboa Editora 70, p.67.
- HARBOR, Benton, 1996. *Women: setting new priorities*, Whirpool Foundation.
- HENRIQUES, Fernanda, 1994. *Igualdades e Diferenças*, Porto, Porto Editora.
- HORNER, M.S.1972. *Toward an Understanding of achievement-related conflicts in women*. *Journal of Social Issues*, pp.28,2, 157-176.
- INGLEZ, Sofia d'Aboim, 1997. "Proposta de Indicadores para a Avaliação da Discriminação de Género na Família", in *Indicadores para a Igualdade*, Coord. Dina Canço e Teresa Joaquim, Lisboa, CIDM, pp.17-19.

IV Programa de acção Para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens 1996-2000, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Lisboa, 1996.

JAEGER, Werner, 1979. *Paideia*, Lisboa, Editorial Aster.

JOAQUIM, Teresa, 1997. *Menina e Moça, A construção social da feminilidade*, Lisboa, Fim de Século.

KIRCHLER, E., 1993. *Female and Male Leaders. Changes of Social Stereotypes*. Lisbon, Paper present at the EAESP general Meeting, pp.15-20.

LERNER, Gender, 1986. *The Creation of Patriarchy*, Oxford, Oxford University Press.

LISTER, Ruth, 2002. "Cidadania: um desafio e uma oportunidade para as feminista", *Ex aequo*, nº7, Oeiras, Celta Editora.

MÓNICA, M.F. 1978. *Educação e Sociedade no Portugal de Salazar*, Lisboa, Editorial Presença.

MORAIS, Maria Mantero, CARVALHO, José Eduardo, 1993. *A Presença das Mulheres no Ensino Superior em Portugal*, Lisboa, CIDM.

MORE, Henrietta, L, 1996. *Antropología y Feminismo*, Madrid, pp.36.2ª ed.

BETTENCOURT, Ana Maria e PEREIRA, Margarida Silva (coord.), 1995. *Mulheres Políticas as suas Causas*, Lisboa, Quetzal.

NETO, António e CID, Marília, POMAR e Clarinda; PEÇAS, Américo; CHALETA, Elisa; FOLQUE, Assunção, 2000. *Estereótipos de Género*, (2ª ed.), Lisboa, CIDM.

NETO, Félix M. 1997. "Conhecimento dos estereótipos sexuais em crianças Portuguesas: efeitos da idade, do género e do estatuto sócio-económico", in: *Estudos de Psicologia Inter-Cultural. Nós e Outros*", Lisboa, Fundação Calouste de Gulbenkian e Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica.

NOGUEIRA, Conceição, 1999. "Psicologia e Construção Social do género", *Coeducação: do Principio ao Desenvolvimento de uma Prática*. Actas do Seminário Internacional, Lisboa, CIDM.

NOGUEIRA, Conceição, 2001. *Um novo olhar sobre as relações sociais de género- Feminismo e perspectivas críticas na psicologia social*. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

- NOGUEIRA, Maria da Conceição de Oliveira Carvalho, 1996. Um Novo Olhar sobre as Relações Sociais de Género, Braga, Universidade do Minho, (texto policopiado).
- O' LEARY, V. E. 1974. "Some Attitudinal barriers to occupational aspirations in women", *Psychological Bulletin*, 81, 11, pp.809-826.
- OSTNER, Ilona e LEWIS, Jane, 1995. "Gender and the evolution of European social policies", in: Leibfried, Stephan & Pierson, Paul (orgs.), *European Social Policy: Between Fragmentation and Integration*, Washington DC, Brookings, pp.93- 159.
- PALLARÉS, S., 1993. *La Mujer en la Direccion*, Barcelona, Universidade Autònoma (Tese de Doutoramento).
- PARSONS, T. & BALES, R., 1955. *Family, Socialization and Interaction Process*, Glencoe, Free Press.
- PERISTA, Heloísa, 1999. "Os usos do tempo e o valor do trabalho – Uma questão de género", Estudo realizado para a comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego. Coleção Estudos. Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- PINTASILGO, Maria de Lourdes, 1985. *Dimensões da Mudança*, Porto, Edições Afrontamento.
- PINTASILGO, Maria de Lourdes, 1998. " Prefácio", in: *Paulo Freire: política e pedagogia*. Porto, Porto Editora.
- PINTO, Maria da Glória Ferreira, 1984. "Serviço Público", in: *Polis*, vol.5, pp.717-726.
- PINTO, Teresa & HENRIQUES, Fernanda, 1999. *Coeducação e Igualdade de Oportunidades*, Lisboa, CIDM.
- POLSKY, Eliane Voyel, 1994. *Les Femmes et la Citoyenneté Européene*, Bruxelas, Commission Européene.
- PORTUGAL, Silvia, 1995. *O Trabalho Feminino nas Estatísticas Oficiais: Problemas de Definição e Classificação*, Coimbra, (texto policopiado).
- PUSICH, Antónia G., 1849. "Educação", *A Assembléa Litteraria*, 20 (Jan). p.169.
- RESKIN, Barbara & PADAVIC. Irene, 1994. *Women and Men at Work*, Thousand.
- ROCHA, Alice, 1979. "A mulher no trabalho e na sociedade", Lisboa, *Educação e Trabalho*, n.º 10, IFST, pp.11-14.
- ROMÃO, Isabel, 1976. "Situação de trabalho das mulheres portuguesas", *Boletim da Comissão da Condição Feminina*, n.º 6, Lisboa, pp. 14-26.

- ROMÃO, Isabel, 1992. *From work in the Family and Home to an occupational activity – Portugal*, Lisboa, Conselho da Europa (texto policopiado).
- ROSETA, Helena, 1987. “A mulher e o poder”, Lisboa, CIDM, pp.10-30.
- SANTOS, B., 1991. “Subjectividade, cidadania e emancipação”. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 32, Junho.
- SANTOS, B., 1997. “Por uma concepção multicultural de direitos humanos”. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º48, pp.11-13.
- SANTOS, Maria Eduarda Vaz Moniz dos, 2005. *Que Cidadania?*, Tomo II, Lisboa, Santos-Edu.
- SARACENO, C., 1997. *Sociologia da Família*, Lisboa, Editorial Estampa.
- SEGALEN. M., 1999. *Sociologia da Família*, Lisboa, Terramar.
- SILVA, M., 1983. *O Emprego das Mulheres em Portugal. A «mão invisível» na Discriminação Sexual no Emprego*, Lisboa, Edições Afrontamento.
- SILVA, Manuela, 1986. *A mulher e o poder económico*, n.º 20, Lisboa, CIDM, pp.129-139.
- SILVA, Manuela, 1999. *A Igualdade de Género – Caminhos e atalhos para uma Sociedade Inclusiva*, Lisboa, CIDM.
- SIPILÁ, Helvi, 1975. “1975 – Ano Internacional da Mulher – Porquê um ano dedicado à mulher?”, *Boletim da Comissão da Condição Feminina*, n.º 1, Jan./MAR. Lisboa, pp.2-3.
- SPELMAN. Elizabeth, 1988. *Inessential Woman*, Boston, Beacon Press.
- TEDESCO, J, 2001. “La educación y la construcción de la democracia en la sociedad del conocimiento”, in CNE. *Educação, Competitividade e Cidadania*, Lisboa, CNE, pp.97-131.
- TEDESCO, J., 1999. *O Novo Pacto Educativo*, Vila Nova de Gaia, Fundação Manuel Leão.
- THÉBAUD, Françoise, 2001. *Écrire L’histoire des femmes*, 2.éd., Lyon, ENS Editions.
- TORRES, C., Silva, F.V., 1998. “Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, nº 28, pp. 9-65.
- TURNER, Bryan, 1997. “Citizenship studies: a general theory”, *Citizenship Studies*, 1(1), pp.5-18.

- UNGER, R. K.,1986. "Pour une nouvelle définition du sexe e du genre", in: M.C.Hurting & M.F. Pichevin (orgs.), *La Différence dès Sexes*, Paris, Editions Tierce, pp. 34, 1085-1094.
- VERMELHO, Lúcia, 1981. "A discriminação entre homens e mulheres. Análise das Convenções Colectivas – 1980", Lisboa, CIDM, pp.5-26.
- VICENTE, Ana, 1997. *Género Feminino / Género Masculino - Valores, Vivências, Poderes*, Lisboa, CIDM.
- VICENTE, Ana, 2000. *Direitos das Mulheres / Direitos dos Homens*. Lisboa. CIDM.
- VICENTE, Ana, 1998. *As Mulheres Em Portugal na Transição do Milénio*, Coimbra Edições Multinova.
- VOET, Rian, 1987, *Feminism and Citizenship*, Londres, Sage, pp.13-15.
- WALBY, Sylvia, 2000. "A União Europeia e as Políticas de Igualdade de Oportunidades", *Ex Aequo*, n° 2/3, pp.54, 68/69.
- YUVAL-Davis, N.; WERBNER, N.(eds), 1999. *Women, Citizenship and Difference*, Londres/ Nova Iorque, Zed Books.

ANEXOS

PONTE DE SOR

Identidade de uma cidade do “interior sul do país”

O concelho de Ponte de Sor situa-se no norte do Alentejo e é o mais extenso do distrito de Portalegre. Este abrange uma superfície de 863.230 km². O concelho insere-se na chamada região “interior sul do país”, representada pelo isolamento a que foi datada até meados do século XV.

Imagem I

Distrito de Portalegre



O concelho de Ponte de Sor integra sete freguesias: Ponte de Sor, Montargil, Galveias, Foros do Arrão, Tramaga, Vale de Açôr e Longomel.

Imagem II Mapa do Concelho



Trata-se de um concelho de carácter rural, em que o peso social e económico do sector *primário* é muito valorizado. A ocupação do solo manifesta uma larga preponderância da utilização agro-florestal, várias áreas de montado de sobro que expressam a importância económica da cortiça e se localizam sobretudo a sul e sudoeste de Ponte de Sor.

Ao montado de sobro segue-se o aproveitamento agrícola de sequeiro disseminado por toda a área do concelho. A cultura de sequeiro assume a forma de culturas arvenses, destacando-se os olivais que rodeiam os núcleos urbanos.

As culturas agrícolas de regadio surgem nos pequenos vales apertados, em resultado da existência de numerosas represas. Cultiva-se o arroz e o tomate, tendo os pomares (pessegueiro, pereira e macieira) grande expressão, em especial, junto à albufeira de

Montargil.

A ribeira de Sôr e a albufeira de Montargil são elementos de grande importância quer pela sua orientação, forma e dimensão, quer pelo papel estruturante que desempenham na paisagem, quer pela riqueza paisagística que representam.

Apoiado num sector agrícola de prática tradicional, quase de subsistência, e de baixos rendimentos, a cidade não conseguiu fixar a população. Durante os anos 60, resultado da emigração e êxodo rural, a cidade perdeu cerca de 20% dos seus habitantes. A partir de 1974 recuperou o crescimento devido às alterações políticas do país e ao processo de desenvolvimento agrícola iniciado, baseado na Reforma Agrária. Os dados actuais fornecidos pela Repartição de Finanças estimam que a população agrícola familiar da zona agrária do concelho de Ponte de Sor é constituída por 9.269 pessoas, isto é, 29% do total da população activa.

Ponte de Sor tem um interessante artesanato, nomeadamente de peças de mármore decorativo, cestaria em vime, objectos de cortiça e também diversos trabalhos em madeira.

Nos anos 80 dá-se a fixação de novas famílias, devido à criação de pequenas indústrias e montagem de serviços. Deste modo, Ponte de Sor, sede de concelho, é o grande centro polarizador. O sector terciário/prestação de serviços detém 50% da totalidade da população, proveniente quer de Ponte de Sor quer das restantes freguesias, o que representa cerca de 80% dos postos de trabalho da localidade. Quanto às empresas, os dados actuais indicam que em termos de Rendimento Bruto Anual, a empresa que mais factura (em termos de receitas) é a Amorim & Irmãos Lda. A Delphi é a empresa que maior número de trabalhadores emprega.

Ponte de Sor, elevada a Cidade em 8 de Julho de 1985, tem uma história importante no contexto do território português, liderando os destinos de um vasto território e de milhares de pessoas. Foi um território importante desde a época romana, estando integrado na terceira via militar romana que de Lisboa se dirigia a Mérida. Data desta altura a fixação do nome da terra, devido à existência de uma ponte romana sobre o rio Sor. Esta terá sido erguida no III milénio depois de Cristo, no tempo do imperador Marco Aurélio Probo, constituindo-se então no maior monumento de toda a estrada romana até Mérida. A ponte tinha dez arcos de volta redonda, muito semelhantes aos da Ponte de Seda ou Vila Formosa. Sabe-se que a ponte já não existia em 1438, aquando do início da construção das muralhas da vila.

Ponte de Sor pertenceu à Ordem de Cristo, sucessora da Ordem dos Templários. Posteriormente passou para a Ordem de Malta e para a dependência administrativa de Abrantes, precisamente durante o reinado de D. Afonso IV.

Em 1527, segundo o Cadastro da População do Reino ordenado por D. João III, Ponte de Sor tinha 27 fogos, a que deveriam corresponder cerca de 100 habitantes. Em finais do século XIX, sensivelmente, iniciou-se a construção da "vila nova", com o alargamento do seu espaço em direcção à estação do comboio.

Do ponto de vista patrimonial, Ponte de Sor regista numerosos vestígios que comprovam a presença humana na região desde a Pré-História. São exemplo as antas na zona de Cabeceiros. Os ecos da romanização também se fizeram sentir na região. A prová-los estão os marcos milenários da antiga via Lisboa/Mérida e muitos outros testemunhos epigráficos e monetários. A quase ausência de manifestações artísticas do período medieval tem sido explicada pela instabilidade vivida durante as lutas da Reconquista. Contudo, junto ao rio, podem-se ver os restos da cerca amuralhada do século XV, já alterada, mandada construir por D. Duarte, em 1438.

Dos séculos XVII e XVIII existem pequenas igrejas e capelas rurais tardo-barrocas, obedecendo a um modelo simples e humilde, como é o caso da Igreja de S. Pedro e da Capela das Almas, em Ponte de Sor, e de uma outra Igreja de São Pedro, em Ervideira. Também a centenária Igreja Matriz, de 1903, se inclui no património religioso.

Dos finais do século XVIII, destaca-se a Fonte da Vila, mandada construir por D. João V, considerada por muitos o "*Ex-libris*" da cidade. Merece ser mencionada a actual ponte sobre o rio Sor mandada construir em 1822 por D. João VI. Devido ao desenvolvimento da cidade e à grande afluência de trânsito, a ponte foi alargada no final de 2004.

Roteiros interessantes podem ser traçados pelo núcleo megalítico de Montargil, a necrópole de Santo André e os moinhos da Tramaga. Outro roteiro pode incluir a grande Barragem de Montargil que atrai inúmeros visitantes pelas suas boas condições para a prática das mais diversas actividades e também pela existência de boas infra-estruturas turísticas.

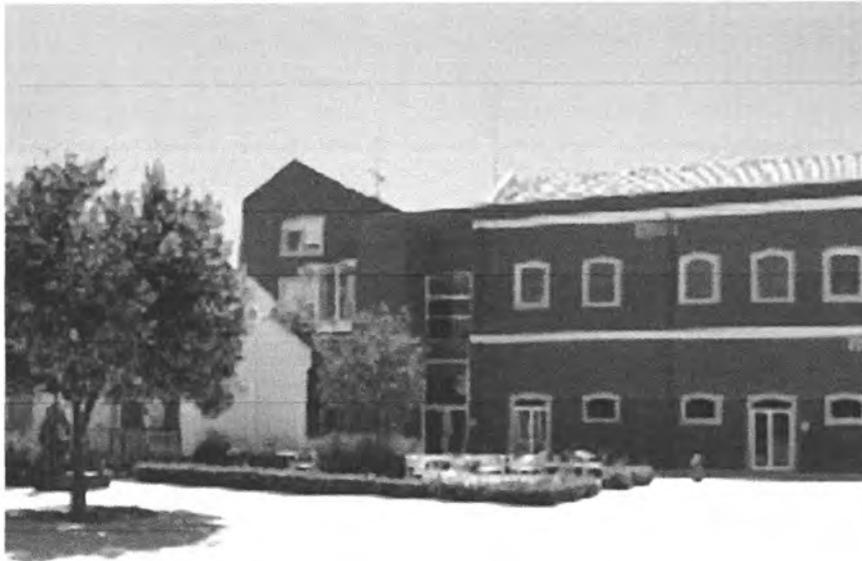
Imagem III

Ponte do rio Sor



Tendo tido a sua origem numa Ponte, Ponte de Sor é assim, uma agradável cidade, sede de um vasto concelho, situada na extensa região Alentejana, bem na junção com a anterior região Ribatejana, é caracterizada pelas lezírias do Sor, grandes campos de cultivo que circundam a cidade.

Imagem IV
Fundação António Prates



A Fundação é dedicada à divulgação da Arte Moderna e Contemporânea tendo por base a colecção de António Prates.

Imagem V

Coreto do Jardim Municipal de Ponte de Sor



Questionário

Universidade de Évora
Mestrado em Questão de Género e Educação para a Cidadania

Abordagem das Questões de Género nos Serviços Públicos

O Questionário proposto enquadra-se no âmbito do Mestrado *Questões de Género e Educação para a Cidadania*, da Universidade de Évora, e serve metodologicamente o Estudo de Caso. O texto das respostas será respeitado na sua integridade. Agradece-se a colaboração e o resultado do estudo será mais tarde disponibilizado.

1) Nome da instituição

2) Indicação dos/das trabalhadores/as existentes em cada uma das seguintes:
Coloque o nome da secção e uma cruz na resposta escolhida

2.1-Director/a do Centro de Saúde

Homem Mulher

2.2-Enfermeiro/a Chefe

Homem Mulher

2.3-Enfermeiro/a Supervisor

Homem Mulher

2.4- Enfermeiros/as

Homens e Mulheres em número igual

Homens em maioria

Mulheres em maioria

2.5-Secção Administrativa

Homens e Mulheres em número igual

Homens em maioria

Mulheres em maioria

2.6-Auxiliares da Acção Médica

Homens e Mulheres em número igual

Homens em maioria

Mulheres em maioria

2.7-Apoio e Vigilância

Homens e Mulheres em número igual

Homens em maioria

Mulheres em maioria

- 3) O director do centro de saúde estabeleceu alguma quota para presença das mulheres?
Coloque uma cruz na resposta escolhida
Sim Não

3.1) Porquê?

- 4) Quais áreas responsáveis pela política de discriminação em função do sexo e promoção da Igualdade de Oportunidades?

- 5) Existem pessoas com formação especializada a trabalhar na área da Cidadania e Igualdade de Oportunidades?

Coloque uma cruz na resposta escolhida.

Sim Não

Quantas? _____

N.º de Homens N.º de Mulheres

- 6) Que medidas tem tomado o centro de saúde para erradicação da discriminação sexista e para promoção da Igualdade de Oportunidades?

7) Que medidas tem tomado o serviço no sentido de mobilizar as mulheres a uma maior participação nas actividades do respectivo serviço?

8) O centro de saúde tem uma carta de boas práticas para o exercício da cidadania?
Coloque uma cruz na resposta escolhida.

Sim Não

Se respondeu "Não", aduza a razão.

9) O centro tem contactos com parceiros nacionais ou internacionais no sentido de abordar as questões de género?

Coloque uma cruz na resposta escolhida.

Sim Não

Se respondeu "Sim", quais?

10) O centro de saúde promove ou apoia a realização de encontros nacionais ou internacionais sobre a Cidadania e a Igualdade de Oportunidades?

Coloque uma cruz na resposta escolhida.

Sim Não

Quais?

Colóquios Conferências Exposições Workshop

Precise:

Outras:

11) Há registo de comportamentos discriminatórios por género nas diversas estruturas do serviço?

Coloque uma cruz na resposta escolhida.

Sim Não

11.1) Se respondeu sim, exemplifique.

11.2) Quais as soluções adoptadas?

12) Verificaram-se no ano de 2006 casos de violência doméstica?

Sim Não

Se respondeu sim, exemplifique.

13) Quais os especialistas para atender situações de violência doméstica?

Nome da pessoa que preencheu o questionário (garante-se anonimato):

Contacto *e.mail*: _____

OBRIGADA!

Data:

Nome: Magda Patrícia Pirralho Neves

Assinatura: