

## APENAS MULHERES? SITUAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO EM QUATRO PAÍSES EUROPEUS<sup>1</sup>

*Eunice Macedo e Sofia Santos<sup>2</sup>*

CIIE.FPCE, Universidade do Porto

**Resumo** Procuramos contribuir para a discussão da posição das mulheres no mundo do trabalho em quatro estados membros da união europeia – Portugal, Lituânia, Bélgica e Holanda, tomando uma reflexão desenvolvida por um grupo de mulheres dessas nacionalidades. Se a construção da problemática face às realidades em confronto assenta nas percepções do grupo relativamente à localização das mulheres em diversos campos da vida social nos respectivos países, é também sustentada por uma abordagem crítica às políticas sociais aí desenvolvidas. Assim, procuramos, ora focalizar as possibilidades de acesso/sucesso das mulheres no mercado de trabalho de par com a posição que lhes é atribuída no espaço privado do cuidar, ora ter em conta as tentativas dos estados referidos e da Europa para melhorar o enquadramento feminino, através de alguns benefícios sociais às mulheres e às famílias, aqui abordados de forma comparativa. Enfatizam-se, ainda, continuidades e diferenças nos estados que se articulam com o seu posicionamento no contexto europeu, num tempo de globalização em que fenómenos como a precariedade do emprego, entre outros, põem em risco grandes blocos da população mundial.

**Palavras-chave** mulheres, mercado de trabalho, políticas sociais, esfera privada e esfera pública, cidadania.

### **Abstract**

**Just Women? The situation of women in the labour market in four European countries**

This article aims at contributing to the discussion of women's situation in the labour market in four state members of the European Union – Portugal, Lithuania, Belgium and the Netherlands. In face of the country's realities, if on the one hand the problem at stake builds on group perceptions about women's location in the diverse fields of each country's social life, on the other hand, it stands on collective critical comparative analysis of each country's social policies. We try to focus women's possibilities to have access and to succeed in the labour market together with their set locations in the care private space. We use a comparative mode to account for states and Europe attempts to improve feminine enclosure through the attribution of social benefits to women and their families. Continui-

<sup>1</sup> Este artigo foi desenvolvido tomando como base o trabalho realizado com um grupo de jovens mulheres universitárias, no contexto de um Erasmus Intensive Programme WASPOLSS – Tracking New European Ways in Social Policy, Legal and Social Services, que teve lugar em Abril de 2008, tendo sido coordenado e desenvolvido na Mykolas Romeris University, Vilnius, Lituânia, e contado com a presença de estudantes e docentes da Lituânia, Bélgica, Holanda e Portugal.

<sup>2</sup> Com a colaboração de Mariska Deckers, Plantijnhogeschool/Sheila de Wit, Inholland University/Raimonda Azubalyté, Mykolas Romeris University.

ties and differences among states are also emphasised within its diverse location in the European context, in a time of globalisation, when phenomena such as job scarcity, among others, put at risk great blocs of the world-wide population.

**Key-words** women, work market, social policies, private sphere and public sphere, citizenship.

### Résumé

#### **Des femmes seulement? Situation des femmes dans le marché du travail, en quatre pays Européens**

Cet article a pour but d'apporter une contribution au débat concernant la position des femmes sur le lieu de travail dans quatre États membres de l'Union Européenne – le Portugal, la Lituanie, la Belgique et la Hollande. Le point de départ est une réflexion mise en œuvre par un groupe de femmes de ces nationalités. Si la construction de la problématique face aux réalités confrontées est basée dans les perceptions du groupe par rapport au rôle des femmes dans les divers domaines de la vie sociale dans les respectifs pays, l'argumentation est aussi soutenue par une approche critique aux politiques sociales qui y sont développées. Ainsi, on veut focaliser les possibilités d'accès et la réussite des femmes dans le marché du travail, la position qui leur est attribuée dans l'espace privé des soins, de même que tenir compte des efforts apparemment déployés par ces États et L'Europe pour améliorer l'encadrement des femmes, moyennant l'attribution de certains avantages sociaux pour les femmes et les familles, ici abordés de façon comparatif. L'accent est mis sur les continuités et différences des États qui s'articulent avec leur positionnement dans le contexte européen, l'heure de la mondialisation à laquelle des phénomènes tels que la précarité de l'emploi, entre autres, met à risque de grands morceaux de la population mondiale.

**Mots-clés** femmes, marché du travail, politiques sociales, sphère privée et sphère publique, citoyenneté.

### Introdução

As situações de desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho são ainda problemáticas nos nossos dias, assumindo *nuances* diversas, em diferentes contextos europeus. Estes fenómenos de desigualdade, frequentemente naturalizados, sendo tanto lesivos da assunção de uma cidadania plena pelas mulheres, como limitativos da vivência da democracia por «um povo de homens e de mulheres» (Amaral, 2004: 17), têm justificado o desenvolvimento de políticas sociais específicas, tendentes à redução desse problema, quer ao nível da União Europeia quer na sua recontextualização nos espaços nacionais. No entanto, e apesar do progresso no âmbito legal, continua a existir uma descoincidência entre a aparente protecção das mulheres, nos textos jurídicos, e as condi-

ções sociais e económicas efectivas a que estão na sua maioria sujeitas (*ibid.*) concretamente no que diz respeito ao seu enquadramento no mundo do trabalho.

Neste artigo, debruçamo-nos então sobre as tensões que as mulheres enfrentam entre a esfera privada e a esfera pública para enquadrar papéis femininos na sociedade dos quatro países em questão. De facto, no contexto da modernidade tardia e da rápida reconfiguração dos papéis de género verificam-se «numerosas formas de divisão sexual do trabalho nas esferas pública e privada. A desigualdade estrutural das mulheres é agora contrastada com a evidência de mudanças cruciais nas relações pessoais e nas expectativas de género» (Arnot *et al.*, 2000: 153). Assiste-se a uma fluidez e fragmentação dos papéis ao nível relacional, na família e nos locais de trabalho, que permitem equacionar «transformações subtis no equilíbrio de poder entre os sexos» (*ibid.*). Estando estas dimensões da vida humana intrinsecamente relacionadas, não é possível melhorar a democracia e (re)construir a cidadania sem que as suas relações estruturais e natureza sejam também modificadas. Isto inclui a identificação de limites macro, impostos por visões dicotómicas de masculino/feminino, de público/privado, a que subjaz uma universalização do masculino e uma hierarquização, dita natural, entre homens e mulheres (Lister, 1997). A essa pretensa neutralidade corresponde a universalização de uma perspectiva hegemónica sustentada em dualismos, que é preciso superar (Lister, 1999; Henriques, 2003).

Assim, há que ter em conta que, se as mudanças no trabalho têm tido impacto significativo no regime e nas identidades de género nos locais de trabalho, têm também influenciado as estruturas das famílias, a divisão das tarefas domésticas e a estruturação das relações pessoais, «por referência às formas segundo as quais as perspectivas culturais, o trabalho e a estrutura da família, as práticas de socialização e as identidades genderizadas são vivenciadas [também] na esfera privada» (Grant, 2000: 964). No debate em torno do enquadramento das mulheres no trabalho, em países europeus, torna-se, assim, necessário introduzir o peso de uma simbólica social que (in)forma concepções de masculinidade e de feminilidade, e se articula com o modo como a UE e alguns estados membros definem as suas políticas e prioridades. Estas parecem sustentar-se numa divisão ainda rígida entre público e privado e na prevalência de visões de cidadania fortemente *genderizadas* e enraizadas num

legado material e ideológico desenvolvido pela modernidade para explicar e racionalizar um maior poder masculino. Este legado envolveu usar o género como estrutura simbólica que distingue entre masculinidade e feminilidade, como forma de justificar a divisão sexual do trabalho. Tal estratégia tem significado que rapazes e raparigas, homens e mulheres sejam agora considerados como socialmente, em vez de naturalmente, construídos, produzidos para modos diferentes de ser (Arnot *et al.*, 2000: 165).

## Feminilidades e masculinidades no mundo do trabalho

As concepções de feminilidade e masculinidade que (in)formam o social auxiliam a construção das mulheres como dependentes ou em percurso de construção de uma autonomia moderada, promovendo a atribuição de modos de cidadania parcial. Essa localização das mulheres está ligada à divisão sexual do trabalho que governa a relação das pessoas com a esfera pública e estrutura a sua relação com o tempo, tido também como «recurso crucial para a cidadania como estatuto e como prática» (Lister, 1999: 130). Deste modo, a produção social da ordem de género não pode ser limitada a uma divisão familiar e social do trabalho, inculcada na produção simbólica de categorias e de identidades sociais, assentes em assimetrias entre masculino – universal – e feminino – situacional (Nogueira, 2001; Inglez, 2007). Há então que desconstruir essa universalidade abstracta na sua tensão com uma situacionalidade igualmente artificial, bem como é necessário equacionar as relações do estado e do mundo do trabalho com as pessoas cidadãs.

Assim, no quadro de uma «política de presença» (Phillips, 2001), interroga-se a natureza da ocupação pelas mulheres do espaço público em diferentes estados membros da UE, concretamente no campo do trabalho e do emprego. Estes são considerados como sistemas fortemente burocratizados, concebidos *por e para* homens nos quais as mulheres são ainda posicionadas de forma contraditória como *excluídas do interior*<sup>3</sup>, sendo frequentemente vistas como problema no interior de uma cultura masculina que lhes reage com estranheza. Vistas como *diferentes*, acabam por perturbar os modos de gestão e as masculinidades dominantes pois parecem desafiar a, chamada, *ordem natural das coisas*. Essa entrada das mulheres no espaço público parece ainda mais dificultada quando se trata de sectores do trabalho predominantemente masculinos e, principalmente, da ocupação de posições de autoridade e de tomada de decisão. Mesmo quando possuem poder institucional, as mulheres permanecem exógenas a uma cultura masculina dominante que promove e legitima comportamentos, modelos tecnocráticos de gestão e imagens masculinizadas do mundo do trabalho, face às quais a presença feminina é vista como ameaça, ignorada ou remetida para a especificidade dos, mal designados, *assuntos de mulheres*. Assim, a tendência para a crescente participação feminina no mercado de trabalho «assume uma feição fortemente ambígua: tanto compreende um processo de integração de força de trabalho feminina na esfera laboral, e portanto pode ser tida como potenciadora de maior igualdade entre homens e mulheres, como simultaneamente, pode traduzir um fenómeno de diferenciação e de segregação sexual» (Casaca, 2005: 56).

---

<sup>3</sup> Bourdieu (1998) utiliza o título «Excluídos do Interior» num interessante trabalho de análise das situações de exclusão de jovens que frequentam o Ensino Secundário.

Este «fenómeno de segregação» resulta não apenas na *exclusão no interior* vivenciada no emprego, mas também na exclusão da representação do trabalho feminino na cultura do emprego, ou seja, na existência de sectores profissionais de prestígio, tipicamente ocupados por mulheres, o que acaba por constituir mais uma forma de controlo. Isto corresponde frequentemente a processos de dominação ou subordinação das mulheres a áreas profissionais mais desprestigiadas e precárias, com menor visibilidade, cuja participação aparenta estar dependente de uma atribuição *mitigada e solidária* de cidadania pelos homens.

De facto, se frequentemente se referem alguns sectores feminizados, em particular a saúde, educação e acção social, como uma abertura à igualdade e ao reconhecimento das mulheres, estes cargos continuam ainda a ser «socialmente vistos como uma extensão das tarefas femininas desenvolvidas no interior da esfera doméstica/familiar, compagináveis com os atributos naturais da feminilidade» (*ibidem*: 60) e, portanto, aliadas às funções de cuidar. Pois mesmo quando se trata de obter prestígio e reconhecimento no interior destes sectores ditos *femininos*, os homens ganham lugar, obtendo postos de destaque. As áreas tradicionais da moda, *media*, cozinha e decoração, entre outras, anteriormente destinadas às mulheres, têm sido ocupadas e mesmo *abaladas* por figuras masculinas. Tal modo de competitividade acaba por contribuir para gerar outro tipo de exclusão intra-género no interior das áreas predominantemente femininas, exclusão essa que surge, nesse caso, associada a desigualdades de classe social, etnia, qualificação ou mesmo idade.

É assim que, no âmbito de um pensamento neo-liberal que parece informar ainda as construções da feminilidade e da masculinidade (Brenner, 2000) e reconhecendo a forte interligação entre as esferas pública e privada, se evidencia o impacto do emprego das mulheres nas relações pessoais e destas no seu trabalho, como aspectos significativos no contexto actual de reconfiguração das identidades de género. Apesar do processo visível de (re)localização de novas feminilidades e masculinidades na ordem de género, e do surgimento de algumas políticas europeias e nacionais centradas na promoção da igualdade de género, o investimento na modificação das grandes estruturas da desigualdade, principalmente ao nível das práticas sociais, não parece ser suficiente. Ou seja, não parece existir um empenhamento real na mudança das organizações, cuja natureza profunda, razões e modos de manutenção ficam sem discussão, tendo ainda subjacentes termos associados a uma dominação masculina e parecendo subentender um *melhor ajustamento* das mulheres a esses modelos. Refira-se, por exemplo, a falta de debate da situação de dependência económica de algumas mulheres, ligada tanto à responsabilidade do cuidar e a um mercado de trabalho flutuante e precário, como a um sistema de protecção social que, em parte, reflecte ainda um modelo social do homem-ganha-pão, apesar das realidades sociais carregarem mensagens bem distintas.

Num contexto político, económico e cultural em que a distribuição de recursos na família, como trabalho, tempo e dinheiro, está assente num quadro de

relações de poder desigual, situa-se, particularmente, «no uso do tempo o maior obstáculo, hoje, para a participação das mulheres na democracia» (Darcy de Oliveira, 2006: 14). Assim, há que trazer ao debate duas ordens de questões fundamentais: i) os modos de divisão do tempo socialmente construídos e articulados com a mudança na família e no trabalho no século XXI (Jacobs e Gerson, 2004), ii) e as possibilidades trazidas pelas orientações europeias e pelas políticas dos diferentes estados para facilitar o acesso a uma independência genuína. Esta seria primordial como pré requisito da autonomia e de uma cidadania substantiva (Lister, 1999), potenciando a corporização de relações de interdependência positiva, numa base equitativa entre mulheres e homens (Lister, 1997; 1999) através de uma reformulação do mercado de trabalho e dos sistemas de segurança social.

### Europa, Estados e as Cidadanias

No entanto, a relação dos diferentes estados com as pessoas cidadãs ocorre no seio de uma conjuntura de globalização económica, política e cultural, expressa numa ideia de cidadania europeia, que tem presente *ideologias* particularmente conservadoras, ligadas à disseminação universal de uma cultura de classe média, branca, masculina, letrada. Esta ocidentalização ou americanização (Sousa Santos, 2001), ao transformar a natureza dos estados, transforma tanto a natureza da cidadania como a amplitude de quem é considerado *cidadão* (Macedo, 2008). Sob as premissas concorrenciais dessa ocidentalização ou americanização, a passagem de um estado de bem-estar, mais ou menos conseguido, a um estado contratualista ou performativo, cuja intervenção no mercado consiste na mediação e regulação dos excessos (Yeatman, 1993) ou na procura de tornar-se mais um parceiro competitivo, surge de par com a globalização de «valores, artefactos culturais e universos simbólicos ocidentais ou especificamente norte-americanos (...) [como] o individualismo, a democracia política, a racionalidade económica, o utilitarismo, o primado do direito» (Sousa Santos 2001: 51). Entende-se, assim que, não sendo um aparelho *ideológico* uniforme mas um conglomerado complexo de histórias também complexas, a Europa e os estados que a constituem são terrenos de conflito e negociação de diversos poderes. Não sendo, também, neutros em termos de género mas *locus* de lutas discursivas em que a política de género assume um papel central, estas instâncias produzem e reproduzem relações de género e os diferenciais de poder a elas associados: redefinem e renegoceiam fronteiras entre público e privado e medeiam as relações entre mercado, família, educação e outras instituições.

É nesse papel que os estados, sob regulação europeia, tanto procuram promover políticas de equidade de género como, de modo subliminar, podem contribuir para a construção das mulheres como dependentes, vítimas ou improdutivas (Blackmore, 1999), ou em percurso de autonomia moderada. Concretamente,

a limitação do acesso ao trabalho, ao usufruto de salário e à tomada de decisão sobre o uso do tempo, como «recursos de cidadania» (Lister, 1999), e como exercício de direitos políticos, económicos, sociais (Lister, 2003) e culturais, numa perspectiva equitativa, condiciona a possibilidade de ocupação das mulheres no campo do trabalho, limitando o seu exercício de cidadania em termos da possibilidade de opção pela construção de carreiras profissionais, ligadas à realização pessoal. Isto acontece apesar da procura de promoção da igualdade de género, no direito comunitário, sob a forma de *soft law* (orientação), e da sua reconversão em *hard law* (legislação), nos diferentes países membros.

Para uma compreensão deste problema, tomamos de Maria do Rosário Palma Ramalho (2004) uma interessante sistematização que permite evidenciar, em termos do direito comunitário, no que concerne à igualdade de género, o desenvolvimento de seis grandes áreas, desde 1975. Estas articulam-se com a questão do trabalho e denotam uma forte evolução desde a

previsão normativa do art.º 119.º do Tratado de Roma, de alcance limitado ao princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual (...) até ao conjunto de preceitos de Direito comunitário primário e secundário e ao *acquis de soft law*, que hoje constitui o direito comunitário da igualdade (*ibid.*: 52).

Como sistematiza esta autora, essas áreas abrangem «igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras» (Dir. 117/75, 10.02.75); «igualdade de tratamento no acesso ao emprego, nas condições de trabalho, na carreira e na formação profissional» (Dir. 76/207, 09.02.76); «igualdade no domínio da segurança social» (Dir. 79/7, 19.12.87 e Dir. 86/378, 24.07.86); «igualdade no tratamento no universo dos trabalhadores independentes e dos trabalhadores da agricultura, incluindo protecção na maternidade» (Dir. 86/613, 11.12.86); «protecção da maternidade e da paternidade (...) relativa à tutela das trabalhadoras grávidas, puérras e lactantes» (Dir. 92/85, 19.10.85) e à licença parental (Dir. 96/34, 03.07.96); «garantia da efectividade dos direitos em matéria da igualdade de género (...) sobre a repartição do ónus da prova nos casos de discriminação em razão do género» (Dir. 97/80, 15.12.97).

Como é ainda referido no mesmo trabalho, com base no art.º 2.º do Tratado da Comunidade Europeia, «o princípio da igualdade de género é hoje considerado como um dos pilares da União Europeia e a promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui um dos [seus] objectivos» (*ibid.*: 53), o que evidencia a sua formulação positiva e pró-activa e a sua transversalidade. São, no entanto de assinalar, como temos vindo a referir, os limites de implementação prática deste princípio, apesar do quadro legal (*ibid.*). Tomemos alguns exemplos em quatro estados membros da União Europeia.

## Uma leitura comparada e interpretativa da localização actual das mulheres em quatro países membros da UE

A constante divisão das mulheres entre os espaços público e privado, enquanto esferas de trabalho e de relações de poder, tem provocado diversas mudanças nas representações de género, tendendo a ultrapassar a clássica dicotomia masculino/feminino e a dar origem a novas masculinidades e feminilidades intra-género, como referimos. Esta (re)significação dos papéis e categorias nas relações sociais resulta em primeira escala das políticas públicas locais e nacionais que, em termos dos direitos comunitário e cívico de igualdade, acima mencionados, promovem novas reconfigurações e condições de desenvolvimento, uma vez que «pensar o trabalho das mulheres exige que se considere, para os diferentes momentos históricos, as limitações ditadas pela ordem de género presente em cada sociedade» (Rocha e Ferreira, 2006: 21).

Foi com estas preocupações que se procurou desenvolver uma reflexão conjunta, em torno de continuidades e descontinuidades percebidas quanto à posição das mulheres no mercado de trabalho na Lituânia e Portugal, enquanto países (semi)periféricos, e na Bélgica e Holanda, enquanto países do centro. A designação *(semi)periferia*, que utilizamos para descrever a localização de Portugal e da Lituânia, em termos de poder por referência a outros países do «sistema mundial capitalista» (Wallerstein, 1990), permite evidenciar o seu carácter de desenvolvimento intermédio e destacar tanto as tensões endógenas e exógenas a que estes países estão sujeitos (Braidotti, 1998) como a sua situação de forte permeabilidade aos fenómenos associados à globalização (Sousa Santos, 2001)<sup>4</sup>. Esta situação de (semi)periferialidade ocorre num contexto de forte heterogeneidade em termos económicos, políticos e culturais, que abarcam diferenças marcantes ao nível do desenvolvimento civilizacional, da acumulação de capital e do poder político, e a que está inerente uma divisão do trabalho desigual entre regiões. Já na Holanda e na Bélgica como *países do centro* se pode verificar a existência de um forte desenvolvimento tecnológico e a capacidade de produção de produtos complexos, o que evidencia, por outro lado, a sua preponderância e posição hegemónica tanto nas relações de troca quanto no poder político e cultural. Tal situação de desigualdade terá, necessariamente, que afectar a vivência das mulheres no mundo do trabalho, nos diferentes contextos, como procuramos, em seguida, explicitar. Daí advém a necessidade de problematizarmos a dimensão do trabalho na construção das feminilidades nestes países não esquecendo as posições distintas que ocupam no interior da União Europeia e no momento actual de crise da globalização.

Enquanto a Holanda e a Bélgica, em 1957, foram estados signatários da criação da, então designada, Comunidade Económica Europeia (CEE), o que lhes

<sup>4</sup> Reconhece-se a escassez de indicadores estatísticos para Portugal e a Lituânia que nos permitam sustentar melhor esta afirmação, indicadores esses que existem relativamente a outros países.

permitiu tanto uma participação efectiva na definição e construção dos modos de racionalidade e dos termos da sua acção como, também, um longo período de solidificação da sua posição entre os estados membros, Portugal apenas entrou para a comunidade em 1985, na posição de *irmão pobre*, parecendo ter fraca possibilidade de intervenção na tomada de decisão e um ajustamento débil aos seus requisitos. Por sua vez, a Lituânia aderiu à União Europeia apenas em 2004, estando a desenvolver um esforço assinalável de ajustamento à comunidade, a todos os níveis. Estas diferentes fases de integração na UE tiveram necessariamente impacto nas políticas sociais nos diferentes países, concretamente em termos da reflexão e construção, mais ou menos tardias, de políticas de igualdade de género num enquadramento europeu.

As políticas de igualdade e paridade de género no âmbito do mercado de trabalho e, conseqüentemente, do sistema de apoio e redistribuição da segurança social, em Portugal, constituíram um dos aspectos a repensar, na sua correspondência à realidade portuguesa actual, e simultaneamente, na comparação com as realidades dos outros países. Os dados permitiram verificar que a Holanda (embora tardiamente) mas já em 1986, deu um novo passo em direcção a uma maior igualdade e paridade de género, ao atribuir os mesmos direitos do sistema de segurança social a mulheres e homens, através do acesso a pensões e reformas iguais. (Cattrysse, 2004). Também o sistema de segurança social Belga tem procurado estabelecer igualdade de género ao nível da legislação e das contribuições das pessoas beneficiárias, mas as desigualdades nos subsídios de desemprego, doença e nas pensões de reforma prevalecem. Esta situação deve-se principalmente às «atípicas» e precárias carreiras profissionais femininas, assentes numa gestão do trabalho a tempo parcial e tarefas domésticas.

Em Portugal, só após o fim da ditadura em 1974<sup>5</sup>, se abriram algumas portas no mercado de trabalho para as mulheres, que alcançaram, em 1979, a definição legal da igualdade de condições e tratamento nos empregos (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro). Este, visando «garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego», foi posteriormente revogado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto (CIG, 2007). Por último, a Lituânia só deu início a um processo de alterações democráticas após a ruptura com a União Soviética<sup>6</sup>, em 1990, sendo que apenas em 1998 foi declarada a igualdade para todos, na Constituição, afectando toda a população, principalmente as mulheres. Posteriormente, numa tentativa de aproximação às leis da Europa Ocidental, a busca desta paridade foi consolidada no novo Código de Trabalho, em 1 de Janeiro de 2003, sendo que em 2007 a Lituânia foi considerada, pelo

<sup>5</sup> De lembrar que, em 25 de Abril de 1974 ocorreu em Portugal uma Revolução com o intuito de derrotar o regime totalitário e opressivo, de tipo fascista, que aí esteve implantado por um período de 48 anos.

<sup>6</sup> De notar que a ocupação soviética da Lituânia se deu entre 1940 e 1990, período em que esta esteve sujeita ao seu regime autoritário, de partido único, dito comunista, o que provocou forte recessão económica e pôs em risco os direitos sociais da população em geral.

Fórum de Economia Global, como o país que fez o maior progresso no campo da igualdade «sexual» (sic), ao nível da empregabilidade de homens e mulheres, situando-se no terceiro lugar, logo após a Finlândia e a Suécia. (Saukienė, 2008).

Foi a tentativa de compreensão dos estatutos e posições femininas, no limiar da fronteira entre a esfera privada e pública, que guiou o levantamento das percepções do grupo de mulheres, captadas através de sessões de debate e conscientização, enraizadas na partilha de saberes experienciais. Optou-se por escutar e cruzar as vozes, no quadro de uma tradição metodológica-epistemológica feminista, que foca a necessidade de compreensão da centralidade da voz como legitimador poderoso de cidadania. Estando a opressão das mulheres muito associada ao seu silenciamento e à correspondente marginalização da sua história, experiência, compreensões do mundo, modos de saber, valores e identidades, como forma de controlo patriarcal e imposição de modos de saber e estruturas masculinas hegemónicas (Arnot, 2006), tem-se noção do potencial das vozes das mulheres, na sua pluralidade, para desafiar tais discursos e relações de poder, construindo modos *outros* de interpretar a ordem social e de produzir conhecimento, reforçando-se, como «sujeitos-mulher» (Koning, 2005) nesse movimento de (re)construção individual e colectiva.

A utilização de uma lógica comunicacional aberta, de questionamento complexificador em torno das realidades das participantes nos debates, permitiu captar as suas visões do mundo e das relações colectivas forjadas em interacção. Abriu-se espaço para que cada participante desenvolvesse uma compreensão mais alargada desse mundo e dessas relações, compreensão essa que não seria acessível a cada uma delas, apenas a partir da perspectiva pessoal (Young 1997). Desse modo, a reflexão exploratória acerca da situação das mulheres no mercado de trabalho nos diferentes países ganhou a dimensão de um processo de conscientização das mulheres do grupo, havendo a noção de que se tratou de um trabalho de carácter parcelar, orgulhosamente interpretativo. No âmbito dessa postura hermenêutica, identificada por Fernanda Henriques (2003) como saber e forma de constituir saber, assente num conceito de «racionalidade mais flexível e dialéctica», assumiu-se a interpretação como «modo humano de saber», reconhecendo que este acarreta dimensões de subjectividade, que é necessário equacionar. Foi dos dados/saberes assim produzidos, numa perspectiva emancipatória de tomada de voz, que resultaram os quadros interpretativos que posteriormente se apresentam e que se procurarão analisar à luz do cruzamento com estudos e estatísticas oficiais<sup>7</sup>.

O primeiro quadro apresenta as percepções sobre a divisão de género perante o trabalho do cuidar e o segundo acerca dos benefícios atribuídos às

---

<sup>7</sup> Tendo as participantes procedido a pesquisa de dados estatísticos em sites dos seus países de origem, verificou-se descoincidência entre esses dados e os fornecidos pela Eurostat. Assim sendo, numa procura de maior fiabilidade, optou-se por utilizar neste artigo os dados estatísticos do Eurostat, relativamente às taxas de emprego, desemprego e emprego a part-time.

mulheres, enquanto trabalhadoras, mães e domésticas. E, no terceiro quadro, procuramos debruçar-nos e sistematizar, especificamente, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, algumas das suas limitações e percursos, considerando apenas três dimensões que parecem permitir assinalar posições de diferença e desigualdade, ainda que em mutação. Muito mais haveria a dizer sobre as influências que as economias mundiais têm nas mudanças dos mercados, assim como nas conceptualizações ideológico-políticas sobre o trabalho enquanto emancipador individual e colectivo.

### As mulheres e o espaço do cuidar

A compreensão do papel das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho não pode ser dissociada do trabalho doméstico no contexto do lar e da família. Torna-se fundamental repensar a sua localização na esfera privada e na «institucionalização do lar» (Rocha e Ferreira, 2006: 11) enquanto local de prestação do trabalho invisível, a que chamamos *trabalho do cuidar*. A separação das duas esferas tem subjacente uma concepção de trabalho que é definida por relação ao espaço público, ao emprego e à remuneração. Como é sabido, a caracterização do trabalho doméstico como não produtivo (mas meramente reprodutivo) promove uma segregação da esfera privada enquanto área de não-trabalho. Esta situação complica-se, ainda, quando se procura integrar as trabalhadoras que prestam trabalho remunerado no interior de espaços privados, adquirindo uma posição de prestação de trabalho público. Deste modo, pode afirmar-se que o trabalho feminino no espaço doméstico sobrevive na (in)visibilidade do seu reconhecimento social.

Já na fase da industrialização, com a revolta pela libertação das, chamadas, *fadas do lar* e com o reconhecimento da necessidade da mão-de-obra feminina na produção de um sistema competitivo, as mulheres deixaram de estar completamente confinadas aos lares, mas as tarefas domésticas permanecem ainda, hoje, como uma responsabilidade das mulheres, obrigando-as a acarretar uma dupla tarefa<sup>8</sup> (*double burden*) entre o mundo do emprego e o mundo do trabalho no espaço familiar. Ultrapassando o mero problema da conciliação, a gestão entre a família e o emprego torna-se um dos grandes desafios femininos dos nossos tempos. Muitas mulheres, aparentemente emancipadas na esfera pública (onde como referimos têm a carga de entrar e transformar um mundo fortemente masculinizado em que são ainda percebidas como estranhas) encontram-se ainda

---

<sup>8</sup> Algumas feministas, como Rosiska Darcy de Oliveira, por exemplo, não concordam com a designação «dupla tarefa» alegando que essa acumulação de tarefas corresponde a muito mais do que isso, pois a gestão do mundo da família e dos afectos, com todo o peso emocional que acarreta, ultrapassa largamente o peso da função profissional e mais distanciada do trabalho no mundo público.

posicionadas em subordinação na esfera privada. Foi com essas preocupações que, na reflexão sobre as percepções do trabalho feminino na esfera privada, ilustradas no Quadro 1, se considerou pertinente abranger diferentes actividades que abarcam desde o trabalho doméstico, ao apoio na doença e na velhice, bem como o apoio prestado às pessoas com necessidades especiais e às crianças.

**Quadro 1**

Diagnóstico de responsabilidades do trabalho do cuidar, por sexo

Países	Lituânia	Holanda	Bélgica	Portugal	
<b>Trabalho do Cuidar</b>	<b>Categorias</b>	<b>Responsáveis</b>			
	Serviço doméstico	Mulheres	Mulheres e Homens	Mulheres e Homens	Mulheres e Homens
	Doentes	Mulheres	Mulheres	Mulheres e Homens	Mulheres
	Idosos	Mulheres	Estado e Sector Privado	Mulheres e Estado	Mulheres, Estado, Sector Privado
	Portadores/as de deficiência	Mulheres	Mulheres	Mulheres	Mulheres
Crianças	Mulheres e Homens	Mulheres e Homens	Mulheres e Homens	Mulheres e Homens	

Uma leitura directa deste quadro permite evidenciar semelhanças e diferenças interpaíses. Parece importante destacar, desde logo, a fortíssima presença das mulheres nos diferentes espaços do cuidar, em todos eles. Apenas no caso da Holanda é que as mulheres estão ausentes da realização do trabalho com as pessoas idosas, dado que essa tarefa está a cargo de instituições do estado ou do sector privado. Esta é uma prática social comum, introduzida há várias décadas, isentando as mulheres dessa velha tradição. Será importante também referir, de acordo com os dados das discussões em grupo, que, enquanto às mulheres são atribuídas tarefas como responsabilidade pessoal, a participação dos homens surge, na maioria dos casos, como apoio ou substituição das mulheres, na sua ausência, e não como assunção de responsabilidade.

Uma leitura horizontal do quadro permite notar que existe partilha de tarefas do serviço doméstico em todos os países, menos na Lituânia, e que o trabalho do cuidar das pessoas doentes é exclusivo das mulheres, excepto na Bélgica, onde é partilhado com os homens. Relativamente ao cuidado com as pessoas idosas, referimos já a questão da Holanda, como caso de excepção. Nota-se ainda que, na

Bélgica e em Portugal, quando estas permanecem no espaço da família, ficam a cargo das mulheres, embora existam algumas instituições do Estado, nestes dois países, que as podem receber, ou do sector privado, no caso de Portugal. Na Lituânia são as mulheres que assumem predominantemente essa tarefa. O acompanhamento de pessoas portadoras de deficiência, no espaço familiar, surge também, predominantemente, a cargo das mulheres. Numa nota positiva e promissora, relevando uma maior abertura dos homens ao mundo dos afectos, associada à emergência de novas formas de masculinidade, o trabalho do cuidar das crianças surge como única tarefa partilhada por mulheres e homens, nos quatro países.

Em seguida, desenvolvemos esta leitura, cruzando com alguns dados estatísticos. Ainda que os casais das novas gerações assumam uma partilha da responsabilidade, colaboração e alguma iniciativa das tarefas domésticas, a gestão da vida familiar em articulação com a vida, reconhecidamente, produtiva permanece como um grande problema para as mulheres, que na generalidade dependem mais tempo nos trabalhos domésticos do que os homens. Na Lituânia cerca de 75% do trabalho praticado na esfera privada cabe às mulheres. (Purva-nekiene, 1998).

De acordo com informação divulgada pela CITE (2008), em Portugal as mulheres despendem cerca de 26 horas por semana em trabalho doméstico, a par das 7 horas dispensadas pelos homens, resultando numa dedicação feminina de mais 3 horas por dia do que os homens. Na Holanda, as diferenças na disponibilização de tempo nas tarefas domésticas, esbatem-se um pouco e os valores aproximam-se, 23 horas dispensadas pelas mulheres a par de 11 horas pelos homens, o que mesmo assim corresponde a mais do dobro do tempo (De Telegraaf, [s/d]). Esta questão confronta-se na Bélgica com uma «cultura» em torno do tempo parcial como a melhor escolha feminina, na gestão da dupla tarefa. De facto, grande parte das trabalhadoras belgas trabalham a tempo parcial para terem mais tempo para a vida familiar, despendendo cerca de 28 horas por semana nas tarefas domésticas e 5.30 horas a cuidar das crianças, ao contrário das mulheres que trabalham a tempo inteiro e que apenas conseguem despende 19 horas com as mesmas actividades e 3.30 horas a cuidar dos/as filhos/as (Eurofound, 2007). É interessante verificar que neste país o tempo dedicado pelos homens à esfera privada depende da posição das mulheres no mercado de trabalho. Quando as mulheres trabalham a tempo parcial, os homens despendem menos uma hora em cada uma das tarefas do que quando aquelas trabalham a tempo inteiro. Quando as mulheres exercem funções remuneradas a tempo inteiro, os homens gastam 10 horas em tarefas domésticas e 2 horas a cuidar das crianças; com as mulheres a trabalhar a tempo parcial, gastam 9 e 1 horas, respectivamente. A diferença entre o tempo parental disponibilizado por homens e mulheres permite realçar a ideia, já referida, do tempo enquanto construção social influenciada e condicionada pelos estereótipos de género. Esta desigualdade permanece, reconhecendo-se também que os homens investem principalmente «no tempo parental de sociabilidade» e as mulheres «no tempo parental doméstico» (Casaca, 2005).

## Benefícios sociais atribuídos às mulheres e às famílias

Outro ponto que se considerou essencial abordar concerne os benefícios sociais atribuídos às mulheres nas diversas áreas abrangidas pelo sistema de segurança e protecção social. Tornou-se claro, nas percepções expressas no Quadro 2, que os benefícios sociais diferem entre os países centrais e os países de (semi)periferia, evidenciando-se que a Holanda e a Bélgica têm um sistema social forte, mais desenvolvido e consistente, comparativamente a Portugal e à Lituânia.

**Quadro 2**

Diagnóstico dos benefícios sociais atribuídos nos quatro países em discussão

Países	Lituânia	Holanda	Bélgica	Portugal
<b>Categorias</b>	<b>Nível de Cobertura</b>			
Saúde	Médio	Alto	Alto	Médio
Educação	Médio	Alto	Médio-Alto	Alto
Mães solteiras	Baixo	Médio-alto	Médio-alto	Médio
Idosas	Baixo	Médio	Alto	Médio-baixo
Crianças	Médio	Alto	Alto	Baixo
Reformas	Baixo	Alto	Alto	Baixo
Programas nacionais de reforma	Baixo	Médio	Médio	Médio
Programas de formação/qualificação	Médio	Não aplicável	Médio	Médio
Apoio à maternidade	Alto	Alto	Alto	Médio
Apoios a pessoas com deficiência	Médio	Alto	Médio	Médio-baixo
Subsídio de desemprego	Baixo	Alto	Médio-baixo	Baixo

Uma leitura global das representações captadas neste quadro evidencia um nível de benefícios sociais mais elevado nos países centrais, sendo de relevar a não aplicabilidade dos programas de qualificação/formação na Holanda, dado o bom nível de qualificação geral das populações, mulheres e homens. Em Portugal, o nível alto é atribuído, pelas participantes, apenas à Educação, sendo os restantes itens classificados como médios, médio-baixos ou baixos. Nota-se também

que o nível de cobertura dos benefícios sociais é classificado como baixo, na maior parte dos casos, na Lituânia, e apenas num nível elevado, no que concerne o apoio à maternidade.

A visão da educação como benefício predominantemente público, tal como a visão da saúde num patamar entre o público e o privado, foram evidenciadas pelas participantes dos quatro países, embora não estejam incorporadas no quadro. Sendo os benefícios da maternidade e dos centros de dia (*daycare*) dos que mais afectam as possibilidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho optou-se por alargar um pouco a reflexão sobre os mesmos. De facto, se muitas mulheres abandonam a carreira profissional para se dedicarem à família e à educação dos/as filhos/as, outras permanecem nos seus postos de trabalho, abdicando de ter famílias numerosas ou/e adiando a constituição de uma família. Contudo, em todos os casos, a gravidez surge associada à necessidade de possuir um capital económico que promova boas condições de vida para as crianças. Neste sentido, a existência de subsídios de apoio a essas mesmas condições, aliadas à hipótese de subsistir com um trabalho a tempo parcial, (apesar dos prejuízos reais para o desenvolvimento de carreiras profissionais pelas mulheres, posteriormente discutido neste artigo), atribuem às pessoas cidadãs dos países centrais maior qualidade de vida do que nos países (semi)periféricos, em que os trabalhos a tempo inteiro são necessários para a sobrevivência familiar.

Os benefícios do *daycare* emergem difundidos principalmente nos países do centro que promovem leis de apoio às famílias, responsabilizando governo e empregadores/as. Na Holanda, desde 2007, os/as empregadores/as contribuem para a política do *daycare* ao atribuírem um subsídio de apoio aos/às pais/mães para os jardins de infância. Os/As pais/mães que têm que estudar ou procuram emprego têm acesso a este subsídio especial, pago pelo *Belastingdienst*, uma organização holandesa, que sobrevive das contribuições de impostos. Também a Bélgica se demonstra alerta para a questão da natalidade e da qualidade de desenvolvimento infantil, realizando grandes esforços no investimento e renovação das infraestruturas de *daycare*, e atribuindo um papel central às políticas de conciliação entre o trabalho e a família para mulheres e homens.

A par da emergência desta preocupação nos países centrais de sensibilizarem os/as empregadores/as e promoverem acções de facilitação e apoio às famílias, em Portugal e na Lituânia este sistema é caro e pouco desenvolvido. Especificamente em Portugal, o *daycare* dilui-se numa rede de sistemas públicos, particulares e cooperativos. O sistema público de educação pré-escolar realizado em jardins-de-infância entrou em vigor em 1980, através do Decreto-Lei n.º 542/79, de 31 de Dezembro, procurando «contribuir para corrigir os efeitos discriminatórios das condições socioculturais no acesso ao sistema escolar» (art.º 1.º alínea b). Neste sistema é exigida a declaração de rendimentos do agregado familiar a fim de definir a isenção ou redução de pagamento. Contudo, ainda que existam estas infraestruturas estatais, o acesso não é facilitado nem assegurado, dada a limitação de vagas relativamente ao nível de procura. Este constitui, ainda, um

sério problema para os casais novos com filhos/as pois, em função da sua localização de classe social e estatuto profissional, frequentemente, não dispõem de recursos para aceder aos jardins-de-infância privados. Daqui se pode inferir a importância do desenvolvimento pelo governo de políticas de *daycare*, no sentido de baixar a taxa de desemprego, aumentar a taxa de natalidade e, particularmente, para os nossos propósitos, promover tanto um acesso com mais qualidade como uma progressão mais equitária das mulheres, ao espaço público do trabalho remunerado.

A legislação de apoio à maternidade e paternidade, que permite aos casais escolher a quem é atribuída a licença, corporiza outra política de protecção social que está a causar mudanças nas relações de género. Apenas em Portugal os benefícios da maternidade são considerados médios. Ainda que, a igualdade de deveres e direitos entre pais e mães seja contemplada no art.º 68 da Constituição da República e exigida desde 1984 pela Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (art.º 2.º alínea 2), que consagra que «Os pais são iguais em direitos e deveres quanto à manutenção e educação dos filhos», só em 1999 (Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto) a licença da maternidade é alargada para 120 dias. Durante todo o tempo de licença os direitos devem estar garantidos, ou seja, as mães trabalhadoras devem receber o mesmo salário na totalidade, assim como no período de gravidez também têm direito a consultas, exames e internamento gratuito (APF, s/d). Por sua vez, os homens têm direito apenas a 5 dias de licença de paternidade.

Já na Lituânia, conforme a Lei n.º X-1400, de 20 de Dezembro de 2007, as licenças de maternidade são atribuídas às mulheres durante 2 anos, recebendo estas integralmente o seu salário, e podendo, após esse período, tentar recuperar o seu posto de trabalho. Contudo, surge a dúvida de os/as empregadores/as as quererem (re)enquadrar, após tanto tempo de ausência e distanciamento, numa estrutura competitiva com profissionais mais novas e actualizadas. Na Holanda, as mulheres têm direito a 16 semanas de licença de maternidade, seis semanas antes do nascimento e 10 pós parto, mantendo o mesmo ordenado. Por fim, na Bélgica, as mulheres têm direito a 15 semanas de licença, sendo que, no primeiro mês recebem apenas 82% do salário, o qual desce ainda para 75% após essa data. (Missoc, 2006). Parece, assim, poder afirmar-se que apesar de uma maior valorização da família, da responsabilização parental e, simultaneamente, da importância da permanência dos vínculos femininos com o mercado de trabalho, ainda estamos muito distantes das grandes transformações estruturais que seriam precisas realizar para dar resposta às necessidades das pessoas cidadãs.

### **Acesso ao mercado de trabalho e progressão na carreira das mulheres**

A questão do trabalho é extremamente complexa e necessita de uma análise aprofundada que não cabe no âmbito deste artigo. Assim, optamos por focar três aspectos que nos parecem centrais, pelo que desdobramos essa questão em três

dimensões: o acesso ao emprego, a progressão na carreira, e a qualificação necessária para os alcançar.

Será interessante referir que, nos anos 50 na Holanda e na Bélgica, em Portugal, até meados de 70, e na Lituânia já nos anos 80, apenas as mulheres solteiras integravam o mercado de trabalho, estando limitadas às áreas específicas da saúde ou educação, normalmente como enfermeiras ou professoras. Os cargos que ocupavam permaneciam distanciados dos lugares de direcção, ficando mais próximas da função de *maternage* que tradicionalmente lhes é atribuída. Em Portugal o sector industrial e agrícola dominava a actividade laboral das mulheres, sendo só nos anos 80, lentamente substituído pelo desenvolvimento da economia de serviços. Esta situação expressa, uma vez mais, um atraso relativamente aos países centrais em questão, que na mesma época já apresentavam uma forte presença das mulheres no sector dos serviços, ideia que reforça o estatuto de (semi)periferia da sociedade portuguesa, marcada por uma modernidade tardia, em que conflituam e coexistem promessas da modernidade não realizadas e princípios pós-modernos de individualização e reivindicação de direitos culturais.

Vejamos, então, como é percepcionado o acesso ao mundo do trabalho e a progressão na carreira pelas mulheres, nas vozes do grupo internacional, cuja discussão permitiu a elaboração do seguinte quadro.

**Quadro 3**

Diagnóstico das situações de acesso e progressão das mulheres no mercado de trabalho

<b>Categorias</b>	<b>Níveis Profissionais</b>	<b>Lituânia</b>	<b>Holanda</b>	<b>Bélgica</b>	<b>Portugal</b>
<b>Possibilidades de Acesso ao Emprego</b>	Topo	Baixo	Baixo	Baixo	Baixo
	Médio	Médio-baixo	Médio	Médio-alto	Médio-baixo
	Baixo	Médio	Alto	Alto	Médio
<b>Possibilidades de Progressão no Emprego</b>	Topo	Baixo	Baixo	Baixo	Baixo
	Médio	Médio-baixo	Alto	Médio	Médio

Uma leitura directa do quadro permite evidenciar algumas ideias fundamentais. Quanto ao acesso e progressão relativamente a posições de topo existe continuidade e semelhança nos quatro países, sendo as possibilidades para as mulheres a esse nível, baixas. Nota-se também que, conforme o nível profissional baixa, as possibilidades de acesso sobem de modo gradual, havendo maior amplitude no acesso, nos países centrais e menor nos países (semi)periféricos. Relativa-

mente às possibilidades de progressão na carreira, existem maiores disparidades entre os quatro países. Enquanto na Lituânia e na Bélgica se mantém a tendência verificada na categoria *acesso* para o aumento das possibilidades de progressão, conforme o nível profissional baixa, na Holanda e em Portugal as possibilidades de progressão na carreira são baixas nos níveis de topo e nos níveis mais baixos, sendo significativamente maiores na Holanda, quando nos situamos num nível médio de profissionalidade. Em seguida, tentamos explicitar melhor estas similitudes e diferenças através da análise cruzada com dados estatísticos.

A dimensão *acesso* reflecte-se, e é reflectida, na elevada taxa de desemprego que atinge os quatro países, num contexto de crise económica mais generalizada. De acordo com informação da Eurostat (2007), em dados referentes a 2006, a Bélgica atinge um nível elevado de desemprego, 8,7% para as mulheres e 7% para os homens, a par da Lituânia que apresenta surpreendentemente uma taxa mais elevada de desemprego masculino (6,8%) do que feminino (5,8%). Note-se que Portugal é o país dos quatro em questão, que maior desigualdade de género apresenta, sendo 8,4% das mulheres marcadas pelo desemprego a par de 6,2% de homens. A contrapor os outros estados membros, a Holanda é o país que apresenta menor taxa de desemprego, sendo que 4,3% corresponde ao desemprego feminino e 3% masculino. A questão da empregabilidade<sup>9</sup> prende-se também com o tipo de emprego que é promovido. De facto, ainda que a Holanda apresente a maior taxa de emprego feminino (67,5%), grande parte desta percentagem refere-se a mulheres que trabalham a tempo parcial (74,7%). Também na Bélgica, são muitos os que consideram que as mulheres preferem trabalhar a tempo parcial para disporem de mais tempo para a família, o que ilustra uma percentagem de 42,6% de mulheres belgas trabalhadoras em part-time. Pode entender-se, deste modo, que o tempo parcial continua a configurar «uma modalidade socialmente construída como feminina» (Maruani, 1991, cit. in Casaca, 2005: 67), representando «uma forma de subemprego reservada às mulheres, fazendo parte de um processo de pauperização invisível» (Cattanéo, 1999, cit. in *ibidem*: 72), ou constituindo «um gueto que acentua a lógica segregativa entre os sexos» (Maruani, 1991, cit. in *ibidem*: 72).

Na Lituânia e em Portugal, a maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro, dada a necessidade de dois salários para dar resposta às exigências das famílias. Apenas 11,8% das trabalhadoras lituanas trabalha a tempo parcial, comparativamente a 15,9% de trabalhadoras portuguesas no mesmo sistema. Nos 27 países

---

<sup>9</sup> O conceito de empregabilidade, introduzido no contexto da «modernidade tardia e do capitalismo desorganizado» (Sousa Santos, 2001), remete para os trabalhadores e trabalhadoras a responsabilidade de se tornarem empregáveis, investindo nas próprias qualificações, fazendo formação numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, aprendendo a competir, elaborando portefólios que garantem o seu potencial de desempenho correspondendo, por outro lado, a uma desresponsabilização das grandes estruturas que definem e condicionam o mundo do trabalho. A perspectiva de empregabilidade, envolvendo tanto investimento também não trata de modo igual mulheres e homens pelas razões que temos vindo a discutir.

da UE a média de trabalhadoras a tempo parcial é de 31,0% para apenas 7,0% de homens (Eurostat, 2007).

Mas não será a possibilidade de ficar em casa a cuidar dos filhos e ter ainda acesso a um trabalho a tempo parcial na esfera pública mais uma forma de controlo e de limitação da profissionalidade das mulheres? A questão do tempo parcial feminino, que era percebida no grupo como muito positiva e como uma boa opção para lidar com o *double burden*, foi desconstruída e (re)significada nos debates gerados no grupo, permitindo compreender o modo como esta, aparente *regalia* pode constituir mais uma forma de discriminação, ao limitar a construção de uma carreira profissional, em igualdade de circunstâncias com os homens, e a consequente emancipação, independência económica e realização pessoal. De facto, uma grande percentagem das mulheres trabalhadoras a tempo parcial não recebe um salário suficiente que garanta a sua independência económica, o que as mantém numa posição de subalternidade relativamente a um *homem de família*, que continua a assumir, com maior ou menor sucesso, o papel de *cabeça de casal* ou de *ganha-pão*. Limita-as, também, no desenvolvimento de percursos de construção e investimento na carreira, situações que contribuem para a manutenção e legitimação de relações de dominação-subordinação de género.

Esta tensão entre dominação-subordinação remete-nos para a segunda *dimensão* por nós assinalada – a *progressão* na carreira. A percepção do grupo sobre as possibilidades das trabalhadoras alcançarem posições de tomada de decisão e de liderança surge expressa, no Quadro 3, como muito limitada em todos os países.

A dificuldade de acesso das mulheres a posições elevadas nas hierarquias profissionais é outra limitação que se encontra no mundo do trabalho, orientando-as e segregando-as frequentemente para sectores, ditos, femininos que correspondem frequentemente a estatutos e salários mais baixos, como já foi referido. Frequentemente as trabalhadoras são julgadas pelos/as empregadores/as, colegas e clientes pela sua posição na ordem de género, mais do que pelas suas características e competências pessoais. No que concerne a Lituânia, as mulheres são mais frequentemente empregadas pelo sector público do que pelo sector privado, onde os homens assumem a maioria. Em Portugal, as mulheres sentem e vivenciam essas mesmas dificuldades, não apenas no plano horizontal, como também no plano vertical<sup>10</sup>. Mesmo quando executam as mesmas actividades, as mulheres tendem a permanecer nas posições mais baixas do *ranking* e raramente têm acesso a posições de autoridade. Tal como podemos ver na esfera política, por exemplo, a percentagem de mulheres no Parlamento Português é apenas de 24%, e no Parlamento Europeu de 33%, ainda que a partir de 2003 com a Lei n.º 2/2003, de 22 de Agosto, se afirme que «os estatutos dos partidos políticos

<sup>10</sup> Considera-se segregação horizontal a que ocorre entre trabalhadores que desempenham a mesma actividade e segregação vertical, entre trabalhadores com diferentes posições na hierarquia de poder.

devem assegurar uma participação directa, activa e equilibrada de mulheres e homens na actividade política e garantir a não discriminação em função do sexo» (CIG, 2007:117). Também, na Bélgica as mulheres tendem a concentrar-se em empregos encabeçados por mulheres, frequentemente menos prestigiados na sociedade e com salários mais baixos do que os de sectores, ditos, masculinos. Em discussão com o grupo, constatou-se que a percentagem das mulheres belgas empregadas em sectores tipicamente masculinos é muito baixa, ainda que não tenhamos tido acesso a dados estatísticos que confirmem esta afirmação.

Ainda nesta dimensão, a importância da diferença salarial emerge como mais um indicador da discriminação de género, aliada à dificuldade de alcançar posições elevadas, de obter benefícios profissionais e progressão na carreira. Apesar da União Europeia ter legislado salário igual para trabalho igual, na Holanda as mulheres recebem menos 18% do salário dos homens pelo desempenho do mesmo trabalho (CBS, 2007a) e na Bélgica recebem menos 7%. (ITUC, 2008). A principal razão alegada para esta situação é a localização das mulheres em empregos a tempo parcial, assim como a discriminação das mulheres em estruturas desiguais de acesso à educação e a manutenção de estereótipos tradicionalmente concebidos. De acordo com informação do GEP (2007), em Portugal as mulheres recebem menos 15% do que os homens por cada hora de trabalho, mesmo trabalhando a tempo inteiro, e as desigualdades salariais para trabalho igual são mantidas, por vezes, através de subterfúgios como a designação diferente da mesma tarefa, quando desempenhada por homens ou mulheres ou uma descrição desigual de funções. Na Lituânia, em 1997 as mulheres recebiam 30% menos que os homens (Sociumas, s/d), na actualidade já se verificam mudanças no sector público, de tal modo que homens e mulheres recebem o mesmo salário, ao contrário do sector privado que continua a favorecer os trabalhadores do sexo masculino. Constata-se, assim, que a igualdade de género está longe de ser alcançada mesmo nos casos em que as mulheres apresentam níveis mais elevados de qualificação e educação.

Um último aspecto que consideramos importante abordar, concerne a qualificação dos e das profissionais e o seu impacto na posição que ocupam no mercado de trabalho. Actualmente somos confrontadas com o sucesso e a entrada numa maioria de raparigas em todos os níveis de escolaridade, principalmente no ensino superior, sucesso esse que vai na contracorrente da predominância de taxas de desemprego feminino, como acima mencionámos.

A questão das qualificações, aliada ao desemprego, foi outra das preocupações levantadas pelo grupo. De facto, quer na Lituânia quer em Portugal as mulheres representam a maioria de estudantes graduados/as e a frequentar o ensino superior 60% em ambos os países, percentagens que ganham um sentido preocupante quando comparadas às elevadas taxas de desemprego feminino e à permanência nas posições mais desprestigiadas e com baixos salários. De facto, ainda «que mais escolarizadas do que os homens – como comprova a taxa de feminização do ensino superior – a ordem social converte-as em mais vulneráveis

aos riscos do desemprego e de precariedade laboral» (Casaca, 2005:83). Apesar dos 8,4% de mulheres desempregadas (Eurostat, 2007), Portugal apresenta uma das mais elevadas taxas de emprego de mulheres com ensino superior, cerca de 92% (Eiras e Pedro, s/d). Já, por exemplo, na Holanda, a qualificação e a educação são muito importantes, ainda que a opção por tempo parcial predomine. As estatísticas holandesas mostram que as mulheres com idade entre os 25-34 anos têm maior nível de escolarização do que os homens, sendo que em 2005-2006, 56% dos bacharéis e 53% dos mestres eram mulheres (CBS, 2007b).

A leitura dos dados parece indiciar que nos países referidos prevalecem ainda estereótipos de género, que condicionam a prossecução de percursos tradicionais, pelo que se torna cada vez mais pertinente combater esses modos de estigmatização e encorajar mulheres e homens a explorar outros caminhos educativos e relacionais, bem como modos de profissionalidade não tradicionais. Por sua vez, isto implica a necessidade de (re)pensar e (re)significar as dimensões do masculino/feminino e a natureza da relação público/privado.

### **(Re)pensando a relação entre público e privado**

A hierarquização ocupacional é tida, ainda, como natural. É instrumental e sustentada pela prossecução de uma progressão na carreira, orientada por princípios de individualismo e sucesso individual, em contextos que estimulam a competição, a tomada de decisão e de riscos, o produtivismo e a inovação, numa base economicista de rentabilização das mulheres (e também dos homens) como recursos humanos. Esta perspectiva desvia-se das possibilidades de uma política de gestão de direitos humanos, sustentada em ideias de democracia, reconhecimento e justiça social. Desse modo, ganha corpo um «*backlash* estrutural e cultural» (Lister, 2003: 167) de resistência à transformação da ordem de género, o qual é particularmente corporizado quer na «mobilização do viés masculino» (*ibid.*), quer na reestruturação do emprego, na redefinição e realocização e na formulação de discursos populistas, em que prevalece a construção ideológica *genderizada* tradicional «da dicotomia público-privado e das respectivas qualidades masculinas-femininas» (*ibid.*), como espaços mutuamente exclusivos, o que contribui para excluir as mulheres (Lister, 1999). Esta divisão, ao traçar definições rígidas do masculino e do feminino, impede a desconstrução de binómios que a corporizam e trava, por isso, a sua transformação. Fixa, de um lado, um mundo público e masculino, associado à universalidade e à racionalidade, à convenção, à liberdade e à igualdade em termos de direitos civis e, de outro, um mundo privado feminino, associado à natureza, à particularidade e à diferenciação, orientado *pela* e *para* a emoção. Dois lados de uma moeda que efectivamente se diluem e se tocam.

Torna-se, assim, necessário ter em conta a importância do que acontece na esfera privada, como a divisão *genderizada* do trabalho, para a prática da cidadania de mulheres e homens na esfera pública, ao nível do exercício de direitos

políticos, económicos, sociais (Lister, 2003) e culturais, como condição fundamental para desconstruir e (re)significar as relações sociais de género. Assim, urge reformular a relação entre público e privado e a natureza desses espaços, de par com a (re)significação das formulações de feminilidade e de masculinidade dos seres que os habitam, como temos vindo a afirmar. Argumenta-se, pois, em favor de uma abordagem ampla e complexa que reconheça a interpenetração dialéctica e híbrida entre emoção e racionalidade, justiça e cuidar, figurando um discurso que «interrogue os dualismos masculino/feminino, que ofereça posições éticas substantivas, mas que também providencie uma análise continuada dos seus efeitos políticos» (Blackmore, 1999: 56). Neste quadro, reflectir sobre a limitação das mulheres quer no espaço privado da família quer no espaço público, em particular através da divisão sexual do trabalho e do tempo, ilumina também a necessidade de repensar estes espaços e as suas inter-relações, a diversos níveis o que implica «a *desgenderização* do significado da divisão público-privado, (...) o reconhecimento das suas formas de interacção (...) e o reconhecimento da sua natureza fluida e política» (Lister, 1999: 143). Ora, esta re-articulação terá que ser sustentada numa reconceptualização do mundo do trabalho, mais amiga-das-mulheres, que garanta, por um lado, a realização de direitos de autonomia, integridade e independência económica individual, potenciadores de uma efectiva tomada de decisão sobre a participação nesses espaços e, por outro, no questionamento das demandas e constrangimentos sociais que procuram, ainda, impor modelos de participação de natureza hierarquizada, assentes na separação entre vida pública e privada.

### Linhas conclusivas

Tendo focado de forma comparativa algumas questões centrais à localização das mulheres no mundo do trabalho em quatro estados membros da união europeia, procurou-se tomar subjectividades de mulheres da Lituânia, Bélgica, Holanda e de Portugal, tendo assumido, para isso, uma perspectiva de análise qualitativa que procura captar as vozes de *sujeitos-mulher*, cuja experiência e conhecimento da própria realidade transforma em informantes privilegiados. Essas narrativas discursivas foram trianguladas com a apresentação de dados estatísticos essenciais, produzidos ao nível europeu e nos diferentes países e com as concepções de autoras/es cujos contributos teóricos têm vindo a assumir relevância na produção científica nesta área.

A análise realizada permitiu concluir acerca da existência de uma evolução significativa na situação das mulheres nos diferentes países, com forte ligação ao posicionamento destes no *sistema mundial*. Esta mudança é mais marcante nos dois países centrais em referência onde, apesar disso, prevalecem modos de discriminação subliminar no mundo do trabalho, mascarados de regalia social. Em Portugal e na Lituânia, como países (semi)periféricos sujeitos a uma maior insta-

bilidade, há um percurso mais longo a realizar, percurso que terá de ser traçado, e é dificultado, por um contexto de volatilização global. Denota-se também a manutenção de uma simbólica social, nos diferentes contextos, pela qual se legitima ainda uma forte responsabilização das mulheres pelo espaço privado da família, apesar das alterações quer na natureza dessa estrutura, quer numa certa diluição dos papéis desempenhados pelos diferentes membros, no seu seio, face à emergência de novas masculinidades e feminilidades.

Por outro lado, a situação de acesso e sucesso das mulheres no mercado de trabalho, em que está patente cada vez mais a presença feminina em contextos tradicionalmente masculinos, e vice-versa, parece ainda marcada pelo prevalecer de uma *ideologia* masculina, a que se parecem associar ideias de maior competitividade e capacidade de gestão eficaz do mundo do trabalho, à «boa» maneira dos velhos estados patriarcais. Nesse sentido, cabe ainda às mulheres desbravar o terreno frequentemente infértil do trabalho assalariado e do reconhecimento público, o que poderá levar ao desenvolvimento pelas mulheres de relações estratégicas com o mundo do trabalho que parecem desviar-se de efectivas possibilidades de autonomia e de *empowerment*, e acabar por resumir-se à procura de gestão hábil, em benefício alheio e com sacrifício próprio, da sobrecarga de tarefas com que têm que lidar.

É de relevar o esforço desenvolvido pelos diferentes estados e pela UE, particularmente através de legislação que procura promover a igualdade entre mulheres e homens, numa perspectiva de equidade social. No entanto, o enquadramento social das mulheres através de políticas sociais, especificamente a elas dirigidas ou vocacionadas para as famílias, e a criação de instituições de apoio às famílias, parecem carecer de uma real escuta das vozes das mulheres, centrando-se ainda em ideias de homogeneidade do *ser feminino* que ocultam a sua diversidade e limitam o seu potencial como cidadãs, com direito de escolha de estilos de vida e de ocupações, com direito ao lazer e com disponibilidade para querer participar na tomada de decisão política, a todos os níveis.

Num tempo de globalização económica, política e cultural de que a precariedade e instabilidade do mundo do trabalho são exemplares, pondo em risco não só a qualidade de vida mas mesmo a sobrevivência de muitas pessoas, particularmente mulheres, a definição legal de direitos não parece conseguir abarcar as necessidades de grandes blocos da população nem transformar a vida do quotidiano de grande número de pessoas. Assim, entende-se que a definição de políticas efectivas pelos estados membros, no confronto com a especificidade e diversidade das necessidades das pessoas cidadãs, e pela União Europeia terá que abranger de forma compreensiva as variadas faces do problema do trabalho das mulheres, como problema que afecta tanto mulheres e homens como o seu potencial de (con)vivência e de transformação democrática. Será necessário articular as divisões de tempo entre trabalho e família, o trabalho do cuidar, a natureza das carreiras profissionais e do mundo do trabalho, e os sucessivos obstáculos à ocupação pelas mulheres do espaço público, que referimos, tendo em conta formas

mais amplas de reestruturação dos locais de trabalho que promovam a construção de uma interdependência humana mais efectiva e que não mascarem situações de perda de direitos de cidadania.

Para além das questões de redistribuição que condicionam profundamente um mundo subordinado aos ditames da economia, a inclusão de perspectivas de justiça e de reconhecimento, sustentadas numa flexibilização e reorganização do emprego, na transformação da natureza da cultura do trabalho, bem como o maior desenvolvimento de políticas de suporte às famílias, através de centros de apoio para crianças, jovens e pessoas idosas, e do fornecimento de subsídios a mães trabalhadoras que lhes permitam custear esses serviços, são algumas das medidas que poderiam potenciar a melhoria da situação de muitas mulheres, nos diferentes países, reforçando a democracia.

### Referências Bibliográficas e Webgráficas

- Amaral, Maria Lúcia (2004), «Um povo de homens e de mulheres em país de constituição débil», *Ex aequo*, 10, pp. 17-28.
- Arnot, Madeleine (2006), «Gender voices in the classroom», in Christine Skelton, Becky Francis & Lisa Smulyan (Eds.), *The Sage Handbook of Gender and Education*, Londres, Sage, pp. 407-421.
- Arnot, Madeleine, Araújo, Helena C., Delyianni, Kiki & Ivinson, Gabrielle (2000), «Changing femininity, changing concepts of citizenship in public and private spheres», *The European Journal of Women's Studies*, 7, pp. 149-168.
- Associação para o Planeamento Familiar (s/d), *Biblioteca de Legislação*, [em linha] disponível em <http://www.apf.pt/?area=001&mid=009&sid=002&ssid=000> [consultado em 05 de Fevereiro de 2008].
- Blackmore, Jill (1999), *Troubling Women, feminisms, leadership and educational change*, Buckingham, Open University Press.
- Bourdieu, Pierre, Champagnhe, Patrick (1998), «Excluídos do Interior», in Maria Alice Nogueira e Alfrânio Catani (orgs.), *Pierre Bourdieu. Escritos de Educação*, Petrópolis, Vozes, pp. 481-531.
- Braidotti, Rosi (1998), «Gender and the contested notion of European citizenship», in Virgínia Ferreira, Teresa Tavares e Sílvia Portugal (eds.), *Shifting Bonds, Shifting Bounds, Women, Mobility and Citizenship in Europe*, Oeiras, Celta Editora, pp. 59-65.
- Brenner, Johanna (2000), *Women and the Politics of Class*, New York, Monthly Review Press.
- Casaca, Sara Falcão (2005), «Flexibilidade, emprego e relações de género, a situação de Portugal no contexto da União Europeia», in Ilona Kovács (org.), *Flexibilidade de Emprego. Riscos e Oportunidades*, Oeiras, Celta Editora, pp. 55-84.
- Cattrysse, Annelies (2004), *De Positie Van de vrouw op de arbeidsmarkt*, [em linha] disponível em [http://www.statbel.fgov.be/studies/ac122\\_nl.pdf](http://www.statbel.fgov.be/studies/ac122_nl.pdf) [consultado em 22 Janeiro 2008].
- Centraal Bureau Voor de Statistiek (CBS) (2007a), [em linha] disponível em <http://cbs.nl/nl-NL/menu/themas/inkomen-bestedingen/publicaties/artikelen/archief/2007/2007-2328-wm.htm> [consultado em 22 de Abril de 2008].
- Centraal Bureau Voor de Statistiek (CBS) (2007b), [em linha] disponível em <http://www.cbs.nl/nr/exeres/20F7E2BC-6E02-4F71-A668-2AEC94FA2EF3.htm> [consultado em 22 de Abril de 2008].

- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) (2007), *A igualdade de Género em Portugal*, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade e Género.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (2008), *Mulheres e Homens – Trabalho, emprego e vida familiar – Indicadores*, [em linha] disponível em <http://www.cite.gov.pt/> [consultado em 14 de Fevereiro de 2008].
- Darcy de Oliveira, Rosiska (2006), «A reengenharia do tempo», *Ex aequo*, 13, pp. 13-28.
- De Telegraaf – *Vrouw* (s/d), [em linha] disponível em [http://vrouw.telegraaf.nl/incoming/3220346/\\_Ontwikkelingen\\_gezin\\_en\\_emancipatie\\_.html](http://vrouw.telegraaf.nl/incoming/3220346/_Ontwikkelingen_gezin_en_emancipatie_.html) [consultado em 22 de Abril de 2008].
- Eiras, Ruben e Pedro, Fernanda, (s/d) *Mulheres executivas versus mãe de sucesso*, [em linha] disponível em <http://www.janelanaweb.com/reinv/executiva.html> [consultado em 14 de Fevereiro de 2008].
- Eurofound (2007), *Impact of time pressure on lifestyle*, [em linha] disponível em <http://eurofound.europa.eu/ewco/2006/05/BE0605019I.htm> [consultado em 22 de Abril de 2008].
- European Commission (s/d) *Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, [em linha] disponível em [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/development.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/development.htm) [consultado em 22 de Abril de 2008].
- Eurostat – News Release (2007), *A Statistical Illustration of the Situation of Women and Men in the EU27 – 32/2007 – 5 March 2007*, [em linha] disponível em [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-05032007-AP/EN/3-05032007-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-05032007-AP/EN/3-05032007-AP-EN.PDF) [consultado em 14 de Fevereiro de 2008].
- Gabinete de Estratégia e Planeamento – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (GEP) (2007), *Boletim Estatístico Dezembro de 2007*, [em linha] disponível em [www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/index.php](http://www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/index.php) [consultado em 22 de Abril de 2008].
- Grant, Jan (2000), «Women managers and the gendered construction of personal relationships», *Journal of Family Issues*, 21 (8), pp. 963-985.
- Henriques, Fernanda (2003), «As teias da razão, a racionalidade hermenêutica e o feminismo», in Maria Luísa Ribeiro Ferreira (org.), *As Teias que as Mulheres Tecem*, Lisboa, Colibri, pp. 133-144.
- Inglez, Sofia (2007), «Mulheres entre o público e o privado. Ideais de igualdade e ambivalências normativas na divisão sexual do trabalho», in Lúcia Amâncio, Manuela Tavares, Teresa Joaquim & Teresa Almeida (orgs.), *O Longo Caminho das Mulheres – Feminismos 80 anos Depois*, Lisboa, Dom Quixote, pp. 351-364.
- International Trade Union Confederation (2008), *ITUC Report. The Global Gender Pay Gap* [em linha] disponível em <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf> [consultado em 28 de Abril de 2009].
- Jacobs, Jerry e Gerson, Kathleen (2004), *The Time Divide. Work, Family and Gender Inequality*, Cambridge, Harvard University Press.
- Koning, Maria Helena/Marijke (2005), *Lugares Emergentes do Sujeito-mulher, Viagem com Paulo Freire e Maria de Lourdes Pintasilgo*, Porto, Edições Afrontamento.
- Lister, Ruth (1997), *Citizenship, Feminist Perspectives*, Nova Iorque, New York University Press.
- Lister, Ruth (1999), «Promoting women's economic independence», in Geoff Dench (ed.), *Rewriting the Sexual Contract*, New Brunswick, Transaction Publishers, pp. 180-192.
- Lister, Ruth (2003), «Cidadania, um desafio e uma oportunidade para as feministas», *Ex aequo*, 7, pp. 165-178.
- Macedo, Eunice (2008), *Cidadania em Confronto, Educação de Jovens Elites em Tempo de Globalização*, Porto, Ed. Livpsic.
- Missoc, Commission Européenne (2006), *La protection Sociale dans les états membres de l'Union Européenne*, Direction générale Emploi et Affaires Sociales.

- Nogueira, Conceição (2001), «Questões de género na orientação vocacional. (Re)construir novos discursos da prática», in AAVV (org.), *Reconstruir os Nossos Olhares*, Coimbra, ME – DREC, pp. 19-36.
- Phillips, Anne (2001), «De uma política de ideias a uma política de presença», *Revista de Estudos Feministas*, 9, (1), pp. 268-290.
- Purvaneckiene, Giedré (1998), *Women in the Domestic Domain*, in Suzanne LaFont (eds.), *Women in Transition: Voices from Lithuania*, [em linha] disponível em: [http:// books.google.com/books?id=BqYAt3crmbIC&pg=PA48&dq=Purvaneckiene+\(1998\),++Women+in+Transition,+Voices+from+Lithuania&hl=pt-PT#PPA48,M1](http://books.google.com/books?id=BqYAt3crmbIC&pg=PA48&dq=Purvaneckiene+(1998),++Women+in+Transition,+Voices+from+Lithuania&hl=pt-PT#PPA48,M1) [consultado em 11 de Março de 2009].
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2004), «Igualdade de género e direito comunitário – notas breves», *Ex aequo*, 10, pp. 51-60.
- Rocha, Cristina e Ferreira, Manuela (2006), *As mulheres e a Cidadania. As mulheres e o Trabalho na Esfera Pública e na Esfera Doméstica*, Lisboa, Livros Horizonte.
- Saukienė, Inga (2008) «Lyčiu: lygybės Lietuvoje nėra?», [em linha] disponível em: <http://www.lygus.lt/ITC/news.php?id=1623> [consultado em 11 de Março de 2009].
- Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2008), *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*, [em linha] disponível em: <http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9789037703467/nederland%20deeltijdland.pdf> [consultado em 22 de Abril de 2008].
- Sousa Santos, Boaventura (2001), «Os processos da globalização», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Globalização – fatalidade ou utopia?*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 31-99.
- Wallerstein, Immanuel (1990), *Culture as the Ideological Battleground of the Modern World – System, Culture and Society*, vol. 7, Londres, SAGE, pp. 31-55.
- Yeatman, Anna (1993), «Corporate management and the shift from the welfare to the competition state», *Discourse*, 13 (2), pp. 3-9.
- Young, Iris (1997), *Intersecting Voices – dilemmas of gender, political philosophy, and Policy*, Princeton, Princeton University Press.

### Legislação consultada

- Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, que garante a Igualdade de tratamento no trabalho e no emprego, *Diário da República* n.º 218, 1.ª Série, de 20/09/1979, pp. 2466-2469.
- Decreto-Lei n.º 542/79 de 31 de Dezembro, garante o Estatuto dos Jardins-de-infância, *Diário da República* n.º 300, 12.º Suplemento, 1.ª Série, de 31/12/1979, pp. 301-307.
- Lei n.º 4/84 de 5 de Abril de 1984, que aprova a Protecção da Maternidade e Paternidade, *Diário da República* n.º 81, 1.ª Série, de 05/04/1984, pp. 1149-1153.
- Lei n.º 142/99 de 31 de Agosto que aprova a 4.ª alteração da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril de 1984, que garante a Protecção da Maternidade e Paternidade, *Diário da República* n.º 203, 1.ª Série A, de 31/08/1999, pp. 5996-6500.
- Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, que aprova o Código de Trabalho, *Diário da República* n.º 197, 1.ª Série A, de 27/09/2003, pp. 5558-5656.
- Lituânia (2007), Republic of Lithuania Law on Sickness and Maternity Social Insurance, n.º X-1400, de 20 de Dezembro.

**Eunice Macedo** é Mestre em Ciências da Educação e doutoranda do curso doutoral em Ciências da Educação na FPCEUP, como bolseira da Fundação para a Ciência e a Tecnologia. É membro efectivo da Linha «Problemáticas Interculturais e Estudos Freirianos» e colaboradora activa da linha «Cidadanias, Género e Infância no Campo Educativo» do CIIE.FPCEUP. É membro da Direcção do Instituto Paulo Freire de Portugal. Tem publicado trabalhos e apresentado comunicações no âmbito nacional e internacional nas suas áreas de pesquisa. Endereço: Av. Dr. Antunes Guimarães, 1076 – 1.º, 4100-077 Porto.

Correio electrónico: eunicemacedo\_58@hotmail.com

**Sofia Almeida Santos** é licenciada em Ciências da Educação pela FPCEUP, na área da Inclusão e Animação Sociocultural. Frequenta o mestrado na mesma área com especialização em Sociologia da Educação e Protecção Social. Tem participado em projectos de investigação do CIIE da FPCEUP, no núcleo de «Cidadanias, Género e Infância no Campo Educativo», nas temáticas da educação, exclusão social e género: «Percurso Biográficos de Jovens na Escola e na Comunidade» e, como bolseira de investigação, «Sexualidades, Juventude e Gravidez Adolescente a Noroeste de Portugal».

Endereço: Rua de São Vicente 143 – 2.º drt., 4250-444 Porto.

Correio electrónico: sofiasantos@fpce.up.pt

*Artigo recebido em 31 de Maio de 2008 e aceite para publicação em 9 de Maio de 2009*