

CIES e-Working Paper N.º 153/2013

**O género nas estruturas organizacionais:
a diferenciação entre homens e mulheres
na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários**

Mara Alexandra de Almeida Furtado Vicente

Mara Vicente é doutoranda em Sociologia no ISCTE-IUL e assistente de investigação acolhida pelo CIES -IUL. É mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, pelo mesmo Instituto Universitário. Tem desenvolvido pesquisas na área da reforma administrativa e da implementação de sistemas de avaliação do desempenho, interessando-se também pelas questões de género no mundo laboral. *E-mail*: maravicente@gmail.com.

Resumo

O presente *working paper* tem por objetivo apresentar uma reflexão sobre diversas abordagens teóricas referentes à diferenciação de género nas estruturas organizacionais, no que respeita especificamente às políticas de recrutamento e admissão de candidatos; ao acesso a cargos de poder e de autoridade e às políticas salariais. Serão discutidas diferentes perspetivas que visam a explicação da segregação de género nestas três áreas. A existência de diversos níveis de explicação remete-nos para a complexidade do fenómeno, que se mantém atual, não obstante o desenvolvimento de políticas de igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral.

Palavras-chave: género, estrutura organizacional, segregação de género, segregação sexual.

Abstract

This working paper aims to present a reflection on different theoretical approaches concerning gender segregation in organizational structures, specifically with regard to the policies of recruitment and admission of candidates, access to power and authority jobs and wage policies. Will discuss different perspectives that try to explain sexual segregation in these three areas. The existence of different levels of explanation brings us to the complexity of the phenomenon, which remains today, despite the development of policies on equality between men and women in the labor world.

Keywords: gender, organizational structure, gender segregation, sexual segregation.

Introdução

A entrada das mulheres em massa no mercado de trabalho poderá ser explicada por diversas forças e fatores impulsionadores de ordem económica e social, em que o principal terá sido a redução dos salários masculinos, tornando cada vez mais difícil o sustento da família. A par disto, o aumento das taxas de divórcio e o conseqüente declínio da estabilidade económica feminina terão contribuído para este fenómeno. Outros fatores prendem-se com: a) alteração da legislação sobre matéria salarial (prevendo a igualdade no pagamento de salários entre homens e mulheres, no seguimento da reformulação do mercado de trabalho), que conduziu a um maior número de oportunidades de emprego para mulheres, e b) o aumento do nível de educação e do número de mulheres nas faculdades. O trabalho fora do lar tornou-se normativo para as mulheres, mesmo aquelas que viviam uma situação económica confortável (Wharton, 2000; Alcañiz, 2004; Vallas, Finlay e Wharton, 2009).

Face a uma participação feminina cada vez maior no mundo laboral (Wharton, 2000; Casaca, 2012; Estanque e Costa, 2012), uma das críticas apontadas pelo movimento feminista dos anos 1960 e 1970 às disciplinas académicas, nomeadamente a Sociologia, diz respeito à pouca atenção dada ao estudo das mulheres no trabalho. Procurando colmatar esta lacuna, vários autores dedicaram-se à análise das experiências das mulheres neste contexto, focando-se numa variedade de funções (Wharton, 2000). No contexto português, o interesse das ciências sociais pelas questões de género começou a surgir, de modo mais evidente, apenas a seguir ao 25 de Abril de 1974, apresentando contudo um desenvolvimento lento (Amâncio, 2003), o que conduziu também à quase ausência de investigações sobre esta problemática no contexto laboral.

O presente *working paper* tem por objetivo apresentar uma breve reflexão sobre as diversas abordagens teóricas relacionadas com a diferenciação de género nas estruturas organizacionais. Fica de fora deste âmbito a apresentação de um estudo empírico com dados estatísticos ilustrativos da problemática. Este *working paper* divide-se em três partes. Na primeira parte, começamos por definir o conceito de género, que servirá de enquadramento para o problema aqui retratado. Na segunda parte, abordamos a problemática da diferenciação de género nas estruturas organizacionais no que respeita a: 1) recrutamento e ocupação de funções; 2) progressão na carreira e acesso a cargos de poder; 3) remuneração de funções desempenhadas por homens e mulheres. Por fim, são apresentadas as considerações finais que podemos retirar da revisão de literatura efetuada.

1. O conceito de gênero

O conceito de gênero poderá ser definido como um conjunto de símbolos, significados e expectativas associados aos comportamentos dos elementos de cada sexo, inseridos num determinado contexto cultural, que são influenciados e influenciadores de práticas e experiências culturais (Lorber e Farrell, 1991; Almeida, 1995; Giddens, 1997; Kimmel, 2000). Neste sentido, o gênero é distinto de sexo, entendendo-se este último conceito como uma categoria biológica que compreende as organizações cromossomais, químicas e anatómicas dos indivíduos (Giddens, 1997). Defendendo uma perspectiva semelhante de separação entre sexo e gênero, Connell (1995) considera que este último constitui um modo de ordenação das práticas sociais, dando lugar a uma “arena reprodutiva” dessas mesmas práticas. A autora fala em “arena reprodutiva” para enfatizar o processo histórico envolvendo o corpo, ao invés de um conjunto de determinantes biológicos. O gênero é, assim, uma prática social que permanentemente se refere a corpos e ao que esses corpos fazem. Ou seja, o gênero existe na medida em que a biologia não determina o social. A necessidade de uma estruturação de práticas de gênero nada tem que ver com razões de ordem biológica. A ligação com a arena reprodutiva é social.

2. O gênero nas estruturas organizacionais

As instituições que fazem parte do contexto vivencial do indivíduo são elas próprias instituições com gênero específico, reproduzindo diferenças e desigualdades entre homens e mulheres através da criação de padrões normativos de gênero, expressando uma lógica institucional “genderizada” que reproduz as relações de gênero entre homens e mulheres e a ordem de hierarquia e poder (Alcañiz, 2004). Neste sentido, os indivíduos inseridos em estruturas organizacionais com determinada ideologia de gênero são sujeitos a processos organizacionais ideológicos e avaliados por critérios que obedecem a essas percepções de gênero. Assim, os indivíduos são avaliados segundo critérios masculinos que são tomados como o protótipo do que é humano, gerando desigualdades e diferenciações de gênero nas organizações (Steinberg, 1992). Isto porque o homem e o seu corpo constituem a representação do trabalhador, com controlo sobre as suas emoções e sensações, e com uma racionalidade instrumental. Por seu lado, a mulher e o corpo feminino representam a emocionalidade e a sensibilidade

(Connell, 1987 e 1995; Lorber e Farrell, 1991; Kimmel, 2000; Oliveira e Amâncio, 2002), tornando-se estigmatizada em cargos de maior poder e autoridade.

Virtualmente, em todas as sociedades, épocas e lugares, o sexo tem constituído uma base importante de organização do trabalho e permanece até hoje (Oliveira e Amâncio, 2002; Vallas e outros, 2009). A segregação de género no mercado de trabalho é elevada, alimentada por práticas e assunções discriminatórias (Reskin, 1993; Baunach, 2002). Esta segregação constitui a característica fundamental de desigualdade de género, quer em termos de aspetos económicos quer em termos sociais na construção da identidade de género (Cohen, 2004). Tais desigualdades são observadas a vários níveis, como por exemplo no recrutamento e na ocupação de funções dentro da estrutura organizacional, nas políticas salariais e nas carreiras profissionais. Seguidamente iremos abordá-las.

2.1. O recrutamento e a divisão sexual do trabalho

A divisão sexual do trabalho, na sua forma mais simples, consiste numa alocação de determinados tipos de trabalho a certas categorias de pessoas (Connell, 1987; Wharton, 2000). De acordo com Connell (1987), este tipo de divisão constitui uma estrutura social na medida em que a alocação se torna um constrangimento nas práticas posteriores. Em primeiro lugar, a divisão prévia do trabalho torna-se uma regra social, colocando pessoas em diferentes funções. Ou seja, quando um candidato é admitido numa organização, é-lhe atribuída uma função X se for mulher e uma função Y se for homem (Connell, 1987; Wharton, 2000; Vallas e outros, 2009). A segregação com base no género consiste na concentração de homens e de mulheres em diferentes funções e profissões. Podemos observar que diversas profissões tendem a concentrar um elevado número de mulheres ou de homens, sendo rara uma distribuição equitativa (Vallas e outros, 2009). De acordo com Oliveira e Amâncio (2002), existe uma clara divisão sexual das ocupações. As mulheres tendem a concentrar-se em profissões que coincidem com o estereótipo tradicional de feminilidade, enquanto os homens podem desempenhar qualquer profissão, obtendo até maior sucesso em termos salariais e de progressão na carreira, mesmo em ocupações tipicamente femininas. Ferreira (1993) refere também a concentração de mulheres nos empregos menos remunerados de cada setor de atividade, profissão ou nível de qualificação. Como consequência, as profissões tendem a assumir as características daqueles que as desempenham (Oliveira e Amâncio, 2002; Vallas e outros, 2009). Por exemplo, a profissão de enfermeiro poderá ser vista

como requerendo determinadas características aparentemente femininas, nomeadamente a empatia e a prestação de cuidados (Simões e Amâncio, 2004). Desta forma, tende a perpetuar-se o preenchimento de funções de enfermagem por candidatos que apresentam essas mesmas características, consideradas como requisitos para o seu bom desempenho, pois são considerados como mais aptos para a sua realização (Vallas e outros, 2009). Assim, os critérios de recrutamento e seleção tendem a reproduzir a segregação profissional com base no género.

A divisão sexual do trabalho parece ser, assim, o resultado de sistemas socioeconómicos e de determinadas condições históricas e ideológicas, ao invés de um fenómeno natural (Simões e Amâncio, 2004). De acordo com Levine e Zimmerman, (1995) e Vallas e outros (2009), muitos sociólogos acreditam que as diferenças de género nas preferências, aptidões e competências são menos importantes do que aquilo que sucede nas estruturas organizacionais. De facto, como refere Connell (1987), a diferenciação de género por meio de competências e de nível educacional constitui uma característica geral de interface entre o sistema de educação e o mercado de trabalho. É através destes mecanismos que a segregação sexual do trabalho é transformada numa divisão do trabalho aparentemente técnica, resistente às mais diversas estratégias de antidiscriminação, tornando-a um poderoso sistema de constrangimentos sociais. Neste sentido, a divisão sexual do trabalho não poderá ser vista como uma estrutura em si própria, mas como uma parte de um padrão mais abrangente, um sistema de produção, consumo e distribuição estruturado com base no género. Assim, pensar na estruturação da produção com base no género permite um reconhecimento mais claro das desigualdades na força laboral, relacionadas com políticas de género.

Levine e Zimmerman (1995) procuraram replicar um estudo anterior, realizado por Jerry Jacobs, sobre a relação entre as aspirações profissionais, por género, e a sua concretização no mercado de trabalho. A finalidade deste estudo era analisar o argumento de que muitas mulheres jovens tendem a aspirar desempenhar funções maioritariamente femininas e que as suas aspirações são diferentes das dos homens (e.g., Marini, 1978; Marini e Greenberg, 1978), devido a o processo de socialização ser diferente e de as escolas as tratarem de forma distinta (Reskin, McBrier e Kmec, 1999). Os autores concluíram que as diferenças de género na entrada para o mercado de trabalho e a ocupação de determinadas funções estão relacionadas com uma diferenciação de género no mundo laboral e não com as diferenças de género no que respeita a aspirações profissionais.

De acordo com Bygren e Kumlin (2005), a segregação de género nas organizações provém de uma diferenciação de género nas próprias profissões, tornando-se assim um fator exógeno e exterior à organização. Ou seja, a contratação diferencial de homens ou mulheres para o desempenho de uma determinada função depende da proporção de ambos os géneros disponíveis no mercado de trabalho.

Independentemente das causas de diferenciação, a composição demográfica de uma dada organização num determinado período de tempo é o resultado de um histórico de admissões, de despedimentos voluntários e involuntários de indivíduos com determinadas características (Wharton, 2000). São as decisões tomadas pelos gestores das organizações que determinam a composição da sua estrutura. Estes tendem a recrutar trabalhadores que são semelhantes a si em termos de género e de educação, contribuindo assim para uma reprodução homossocial (Kanter, 1977a; Verbrugge, 1977; McPherson, Smith-Lovin e Cook, 2001). E esta diferenciação poderá ter consequências diversas para os trabalhadores. Por exemplo, Kanter (1976, 1977a e 1977b) afirma que o rácio de género influencia as perceções e as reacções dos homens sobre as mulheres. A pertença a um grupo minoritário aumenta a sua visibilidade, conduzindo a um excesso de desempenho como resposta à pressão exercida pela perceção de se ser constantemente observado e avaliado. Este excesso de desempenho não origina necessariamente um maior sucesso, podendo mesmo implicar o oposto, devido ao excesso de trabalho. A par disto, a presença de membros de uma minoria no seio de um grupo maioritário conduz à polarização de estereótipos dos dois grupos e a fenómenos de tipificação. Os juízos sobre os membros do grupo minoritário caracterizam-se, sobretudo, pela assimilação ao estereótipo do seu grupo de pertença, forçando-os a lutar persistentemente pelo reconhecimento das suas qualidades e competências enquanto indivíduos e não enquanto representantes de um grupo. Blau (1977) considera também que quanto maior a diferenciação na composição de grupos dentro da organização, menor a probabilidade de contacto entre o grupo maioritário e as minorias e, consequentemente, menor a interação entre eles.

Após realizarem uma revisão de oitenta pesquisas sobre esta problemática, Williams e O'Reilly (1998) concluíram que a composição dos grupos de trabalho afeta a sua integração, a sua comunicação e o nível de conflito entre os seus membros. Também Smith (2002) analisou diversos estudos que atribuem à diferenciação de género a menor probabilidade de acesso das trabalhadoras femininas a cargos de poder e de autoridade

nas organizações, devido a uma alocação desproporcionada nas funções. Esta problemática será apresentada em maior pormenor no ponto seguinte.

Alguns estudos parecem, contudo, demonstrar que o modelo de Kanter não se aplica nos casos em que as minorias são homens, como sucede na profissão de enfermagem (e.g., Skevington e Dawkes, 1988; Heykes, 1991). Além disso, a pertença sexual também não se aplica aos homens, que são vistos e se veem a si próprios como profissionais, ao contrário das mulheres que são vistas como femininas nos contextos ditos femininos e masculinas nos contextos ditos masculinos (Simões e Amâncio, 2004).

Apesar de a segregação de género nas profissões se manter atual nos dias de hoje, podemos falar numa diminuição da mesma a partir da década de 1970 nos Estados Unidos (Beller, 1984; Wharton, 2000; Baunach, 2002) e em Portugal após a Revolução de 1974, com o desenvolvimento de políticas de combate à discriminação social, económica, cultural e política das mulheres que levaram à criação de uma “Lei da Igualdade” (Ferreira, 2010). Não obstante esta diminuição, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem sido acompanhado por um crescimento simultâneo da flexibilização na relação laboral (Casaca, 2010a e 2012; Estanque e Costa, 2012). De acordo com Casaca (2010a e 2012) e Casaca e Bould (2012), a maior precarização dos vínculos laborais, a insegurança no emprego, o trabalho a tempo parcial involuntário e a degradação das condições de emprego (baixos salários, fracas oportunidades de desenvolvimento de carreira, escassa ou nula proteção social) são fenómenos que atingem sobretudo as trabalhadoras femininas no nosso país.

2.2. A progressão na carreira e o efeito “teto de vidro”

No que respeita à ocupação de cargos de gestão por parte das mulheres, esta tendência começou a observar-se a partir dos anos 1970 (Maume, 1999; Wharton, 2000; Vallas e outros, 2009; Haveman e Beresford, 2012), tendo-se assistido a um maior número de mulheres gestoras em grandes empresas sobretudo nos finais do século passado (Bertrand e Hallock, 2001). Contudo, elas continuam sub-representadas nestes lugares da hierarquia (Shin, 2012).

Do ponto de vista teórico, as explicações para os processos que conduzem à diferenciação de género no acesso a cargos de poder e de autoridade nas estruturas organizacionais poderão ser enquadradas em três níveis: micro (individual), meso (organizações, profissões e setores de atividade) e macro (societal).

O **primeiro nível** diz respeito aos estudos e às teorias que procuram explicar a diferenciação de género no acesso ao poder nas estruturas organizacionais com base em características individuais, tais como a Teoria do Capital Humano (i.e., conjunto de competências adquiridas pelos trabalhadores através da educação, da formação profissional e da experiência profissional). De acordo com esta perspetiva, as mulheres poderão ter menos poder dentro das estruturas organizacionais devido ao facto de: a) possuírem um menor investimento em termos de educação, formação profissional e experiências profissionais (Smith, 2002; Haveman e Beresford, 2012); b) terem menor antiguidade na organização ou terem construído uma carreira profissional intermitente (Smith, 2002) com entradas e saídas no mercado de trabalho; ou c) apresentarem diferentes preferências em termos de escolhas profissionais relativamente aos homens (Haveman e Beresford, 2012). Neste nível de análise existe ainda a perspetiva de que o capital humano poderá influenciar as decisões de carreira tomadas pelos indivíduos. Assim, as mulheres terão menos poder dentro das organizações por atribuírem menor valor a funções de autoridade (Wolf e Fligstein, 1979).

Porém, outros investigadores criticam as explicações dadas pela Teoria do Capital Humano, considerando que não possibilitam obter uma compreensão sobre a desigualdade de género nas estruturas organizacionais. Por exemplo, Haveman e Beresford (2012) consideram que os fatores culturais, como os papéis de género (o que os homens e as mulheres fazem bem) e as normas de género (o que é apropriado para mulheres e homens) permitem explicar a maior parte das diferenças entre homens e mulheres, num nível individual. As autoras concentram-se em três esquemas culturais para explicar a sua visão. São eles: 1) os homens são melhores do que as mulheres na matemática e nas ciências; 2) os homens pertencem ao trabalho e as mulheres pertencem ao lar; 3) os homens são naturalmente melhores gestores e líderes do que as mulheres.

No que respeita ao primeiro esquema, observa-se a existência de estereótipos sobre as capacidades de ambos os géneros para a matemática e para as ciências, podendo influenciar a escolha dos jovens relativamente ao tipo de formação ou educação a prosseguir, bem como a profissão que pensam integrar, sendo que as aptidões matemáticas são uma porta aberta para funções de gestão. Os estereótipos são largamente mantidos por quem se relaciona com eles (e.g., pais, professores, estudantes, entre outros), influenciando as suas decisões, mesmo as jovens que consideram ter boas capacidades nestas áreas.

No referente ao segundo esquema, é possível constatar uma crescente integração de mulheres casadas no mundo do trabalho. Os papéis tradicionais de género determinam que o trabalho doméstico e o cuidar dos filhos seja da responsabilidade das mulheres. Apesar de cada vez mais mulheres desempenharem funções a tempo inteiro no mundo laboral, estes papéis tendem a persistir, gerando conflitos para as mulheres trabalhadoras (especialmente as que têm filhos a seu cargo) assentes em dois esquemas culturais: a devoção à família e a devoção ao trabalho. Estas poderão tentar conciliar trabalho e família, optando por trabalhos com um menor compromisso de tempo e uma maior flexibilidade. Isto poderá explicar a menor experiência profissional acumulada pelas mulheres quando comparadas com os homens e, conseqüentemente, as desigualdades de acesso a cargos de gestão de topo nas estruturas organizacionais. As mulheres que conseguem aceder a estes cargos abdicam muitas vezes da constituição de família ou, em alternativa, desistem dos cargos após terem filhos.

O terceiro esquema diz respeito a percepções partilhadas sobre quem deve ocupar determinadas posições nas estruturas organizacionais. Também os estereótipos associam os cargos de gestão a homens e não a mulheres, sendo fortalecidos pela experiência. O facto de a maior proporção de cargos de gestão ser ocupada por homens, especialmente cargos de topo, contribui para a sua manutenção, sobretudo entre os que tomam as decisões de recrutamento.

As autoras concluem que a diferenciação de género no acesso a funções de topo não se deve apenas a uma questão de diferença de escolhas entre homens e mulheres. Existem também fatores culturais que contribuem para essa diferenciação, pois influenciam as escolhas feitas.

No que respeita ao **nível meso** de explicação, as teorias defendem que os membros do grupo que exercem funções de poder nas estruturas organizacionais estão fortemente interessados em manter a sua hegemonia, por um lado, e em excluir outros membros que não apresentem semelhanças com eles, por outro.

Por exemplo, Bygren e Kumlin (2005) concluíram que o fator mais importante na segregação dentro da estrutura organizacional é a segregação na profissão. Isto significa que as mulheres terão maior probabilidade de mobilidade vertical nas estruturas organizacionais se o conjunto de candidatos a selecionar tiver um maior número de indivíduos do sexo feminino. Pelo contrário, se a sua representatividade for baixa, elas terão menor probabilidade. A outra conclusão chegaram Bielby e Baron

(1984), afirmando que a segregação nas organizações é consideravelmente maior do que a segregação ao nível das profissões.

De acordo com Reskin e outros (1999), a existência de procedimentos formais de recrutamento e seleção de candidatos, bem como a existência de um departamento de recursos humanos que se encarrega desta função, diminui a utilização do critério de género na contratação do futuro colaborador. Pelo contrário, o recrutamento feito com base em redes de conhecimento contribui mais para a reprodução da composição das estruturas organizacionais, uma vez que os colaboradores tendem a falar com quem é semelhante. Considerando este argumento, poderemos perceber a diferenciação de género no acesso a cargos de poder nas organizações, uma vez que o recrutamento muitas vezes é realizado de maneira informal, sem procedimentos objetivos definidos, por quem se encontra no topo da organização. Tal permite reproduzir a composição da estrutura organizacional nestes níveis mais elevados da hierarquia, conduzindo assim à admissão de profissionais homens na maioria das vezes, pois estes tendem a ser selecionados por quadros superiores do mesmo género.

Na mesma linha de pensamento, Smith (2002) defende que as políticas organizacionais e os comportamentos do empregador são fatores com um maior poder explicativo para as desigualdades de género no acesso ao poder dentro das organizações. A educação e a estabilidade no emprego são fatores com um maior efeito no acesso a cargos de autoridade em homens do que em mulheres, principalmente nos níveis mais elevados da hierarquia. Os laços familiares aumentam as probabilidades dos homens, mas não as das mulheres, em acederem ao poder, e as mulheres que ocupam funções de gestão tendem a ser alocadas numa posição hierárquica inferior, na maioria das vezes a supervisionar outras mulheres e a auferir salários inferiores aos dos seus congéneres masculinos.

Por fim, no que se refere ao **nível macro**, os principais fatores apontados pelos investigadores dizem respeito à região, à dimensão da cidade, ao setor de atividade e ainda ao nível de sindicalização. (Smith, 2002) refere alguns estudos realizados que parecem evidenciar uma maior probabilidade das mulheres em aceder ao poder nas estruturas organizacionais quando se encontram em maior número. Esta probabilidade é também maior no setor público. Outras pesquisas realçam fatores diferentes, tais como as políticas do governo, a dimensão e a idade da organização para explicar a diferenciação de género no acesso a cargos de poder.

Podemos ver, deste modo, que a diferenciação de género no acesso a cargos de gestão de topo dentro das estruturas organizacionais tem sido alvo de inúmeras pesquisas, sob diferentes perspetivas teóricas, e que permitem obter explicações diversas. Este fenómeno de diferenciação é designado na literatura anglo-saxónica por *glass ceiling* (“teto de vidro”). Inicialmente utilizado como conceito para definir o bloqueio nas promoções a cargos de topo por parte das mulheres, foi alargado mais tarde para incluir também as desigualdades observadas em minorias (Maume, 1999; Smith, 2012), bem como as desigualdades de acesso aos cargos intermédios de gestão (Zeng, 2011; Smith, 2012).

Diversos estudos sociológicos se debruçaram sobre este conceito, procurando estabelecer critérios rigorosos de definição e caracterização do mesmo (e.g., Cotter, Hermsen, Ovadia e Vanneman, 2001) e a respetiva verificação empírica (e.g., Maume, 2004).

Recentemente, Zeng (2011) apresentou um estudo em que põe em causa este conceito, afirmando que não se trata de um construto sociológico, pois considera existir falta de coerência na identificação operacional do efeito. Na base da sua conclusão estão os resultados obtidos pelo autor, que o levam a defender que as mulheres têm mais dificuldades em aceder a cargos intermédios de gestão do que em ascender aos cargos de topo a partir dos primeiros. O autor sugere falar-se antes em *sticky floor* (“chão pegajoso”) para explicar o fenómeno que caracteriza a maior dificuldade em ascender a cargos de poder e de autoridade intermédios nas estruturas organizacionais por parte das mulheres.

2.3. A remuneração

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho é ainda sinónimo de diferenças de género no que respeita a proveitos do trabalho (Estanque e Costa, 2012). Por este motivo, as desigualdades salariais entre os sexos têm sido alvo, nas últimas décadas, de uma considerável atenção por parte dos cientistas sociais, com especial destaque para os economistas e sociólogos (Ribeiro e Hill, 1996; Wharton, 2000), assistindo-se a uma proliferação de investigações por parte de teóricos feministas (Wharton, 2000).

Apesar de o fenómeno de diferenças salariais entre géneros assumir um carácter transversal (Ribeiro e Hill, 1996), o seu estudo caracteriza-se pela falta de consenso no que respeita a fatores explicativos. Por um lado, alguns autores (e.g., Becker, 1964;

Mincer, 1974) enfatizam o papel do capital humano na determinação dos salários, afirmando que as mulheres recebem uma remuneração inferior à dos homens devido a diferenças no tipo e na quantidade de capital humano acumulado ou à falta de compromisso por parte destas no que respeita a carreiras de longo prazo (Bertrand e Hallock, 2001). Por outro lado, os teóricos feministas rejeitam esta abordagem de cariz neoclássico, considerando que a mesma não fornece uma explicação cabal do fenómeno (Wharton, 2000). Alguns autores realçam o facto de o estudo das desigualdades de género na remuneração não poder deixar de contemplar padrões de desigualdade mais abrangentes (e.g., England e Farkas, 1986; Steinberg e Haigner, 1987) e outros sugerem que os fatores institucionais e estruturais, assim como fatores de nível individual, contribuem para a diferenciação de género (e.g., Shin, 2012).

Na opinião de Smith (2002), a desigualdade de género no acesso a cargos de gestão de topo dentro das organizações é um fator explicativo da diferença salarial observada entre homens e mulheres. Num estudo recente, Smith (2012) concluiu que, contrariamente ao previsto pelo efeito do teto de vidro, as vantagens masculinas sobre as mulheres no que respeita a salários e benefícios não aumenta à medida que subimos na hierarquia, mas tende a tornar-se constante nos vários níveis.

Shin (2012) realizou uma pesquisa em que se focou em fatores sociopsicológicos, ao nível grupal, para compreender a desigualdade de género no pagamento de remunerações. Consistentes com teorias sobre identidade social e os efeitos da semelhança demográfica, os resultados revelaram que as desigualdades de género no pagamento de remunerações são menos acentuadas quando um maior número de mulheres integra o grupo que determina as recompensas salariais dos cargos executivos. Porém, a presença de mulheres em cargos de direção de topo não apresenta relação com as políticas de pagamento de mulheres que ocupam cargos de gestão intermédia.

Não obstante a falta de consenso, a segregação sexual nas profissões tem sido apontada como o principal fator conducente à desigualdade de género no pagamento de remunerações (Cotter, DeFiore, Hermsen, Kowalewski e Vanneman, 1995; Oliveira e Amâncio, 2002; Mendes, 2008) e a desigualdades no geral (Reskin, 1993). Com efeito, até à década de 1970 a maioria das mulheres realizava trabalhos de baixa remuneração e cuja ocupação era predominantemente feminina (Levine e Zimmerman, 1995; Blau e Kahn, 2000; Vallas e outros, 2009), tal como o trabalho administrativo e outras funções

indiretamente relacionadas com a missão da organização (Reskin e outros, 1999; Blau e Kahn, 2000).

No contexto português, Ribeiro e Hill (1996) conduziram um estudo sobre diferenças salariais entre géneros no setor da restauração e hotelaria. Os resultados obtidos levaram as autoras a concluir pela existência de diferenças de remuneração entre homens e mulheres. Os fatores que se revelaram com maior poder explicativo foram a composição sexual das profissões e as características institucionais. Uma década depois, Mendes (2008) realizou uma pesquisa sobre o mesmo problema no contexto das funções de gestão de topo. Os resultados revelaram a existência de diferenças salariais entre géneros, apesar de as mulheres apresentarem um nível relativamente elevado de capital humano – o que vai de encontro ao defendido pela Teoria do Capital Humano. A autora afirmou que esta diferença era explicada, na maior parte, por potenciais discriminações no mercado de trabalho, ao invés das características relacionadas com próprio trabalho.

3. Considerações finais

Face ao exposto, podemos concluir que as estruturas organizacionais são instituições que operam numa ideologia “genderizada”, diferenciando os indivíduos e criando desigualdades entre eles com base no género que representam. Estas desigualdades relacionam-se, por exemplo, com o acesso a cargos de poder, com as políticas de recrutamento e com a remuneração de funções masculinas e femininas. Concordamos com a abordagem de Connell (1987), segundo a qual a diferenciação de género nas organizações constitui uma estrutura social, na medida em que constrange os procedimentos e os comportamentos dos indivíduos e tende a ser reproduzida. Trata-se, pois, de uma construção social que pelo seu modo de reprodução tende a ser encarada como uma diferenciação técnica, com base em aptidões e competências para o desempenho de determinada função e não com base na segregação de género, como referem Simões e Amâncio (2004). Deste modo, acaba por ser aceite por todos e tende a resistir a políticas de antidiscriminação.

Como defende Steinberg (1992), as desigualdades de género estão relacionadas com a predominância de modelos masculinos no desenho das estruturas organizacionais, conferindo vantagens aos homens. As mulheres, por seu lado, deparam-se com vários obstáculos quando procuram integrar-se numa estrutura social que não foi construída atendendo às suas características e aos seus papéis sociais. Estes

revelam-se sobretudo ao nível das dificuldades em conciliar as exigências profissionais, determinadas pela organização, com as exigências familiares, determinadas pela sociedade. Tal como referem Haveman e Beresford (2012), as mulheres que procuram conciliar ambos os esquemas sociais experienciam conflitos de papéis.

Apesar de cada vez mais mulheres quebrarem as barreiras nas organizações para ocuparem funções em níveis mais elevados nas estruturas organizacionais, muitas profissões continuam a ser dominadas por apenas um dos géneros (Baunach, 2002). Mesmo nas profissões maioritariamente femininas, como as ligadas à saúde e ao ensino, observamos que os cargos de gestão são ocupados por homens.

A literatura apresenta inúmeros estudos que se inserem em diferentes níveis de análise – individuais, institucionais e sociais, e que procuram explicar as desigualdades de poder entre homens e mulheres nas estruturas organizacionais. Pensamos que todos eles possuem um poder explicativo do fenómeno e permitem compreendê-lo de uma forma mais eclética, revelando a sua enorme complexidade.

Também a diferenciação na remuneração auferida revela a predominância da ideologia masculina nas estruturas organizacionais, considerando que os trabalhadores homens são mais capacitados para desempenhar funções desenhadas à sua imagem, e para as quais recrutam numa lógica de reprodução homosocial (McPherson e outros, 2001). Segundo esta perspetiva, justifica-se que auferam uma remuneração mais elevada, pois o seu contributo para a organização será maior. Tal ideologia condiciona e enviesa a avaliação do potencial das mulheres para o desempenho de funções, considerando-as na maioria das vezes como candidatos menos adequados aos cargos, quer porque apresentam características diferentes do grupo que está a recrutar quer porque não possuem a mesma experiência (como defende a Teoria do Capital Humano) nem a mesma capacidade de compromisso a longo prazo.

Concordamos ainda com Baunach (2002) quando afirma que a igualdade entre géneros nas organizações e a sua integração não será atingida até que o isolamento das mulheres na força de trabalho seja reduzido. Ou seja, enquanto continuarem a predominar modelos masculinos nas estruturas sociais e organizacionais, as mulheres tenderão sempre a ser isoladas e remetidas para o espaço privado, acometendo-lhes a responsabilidade do cuidar do lar e da família.

Para finalizar, defendemos que é pertinente continuar a desenvolver políticas de integração social, de igualdade e de antidiscriminação no mercado de trabalho, tendo em vista a modificação dos esquemas culturais e das estruturas sociais que conduzem a

desigualdades de género no mundo laboral. Como refere Casaca (2010b), apesar de a participação feminina no mercado de trabalho nacional assumir um valor expressivo, sobretudo quando comparado com os valores da União Europeia, muito permanece por fazer no que respeita à qualidade do emprego e da igualdade entre géneros. Pensamos, no entanto, que tal poderá depender da representatividade das mulheres nos órgãos legislativos nacionais, os quais tenderão a manter a hegemonia do grupo dominante e a funcionar numa lógica de homofilia. Para tal, será importante aumentar o número de mulheres nestes mesmos órgãos de decisão, indo para além do que já está legislado.

Referências bibliográficas

- Alcañiz, Mercedes (2004), “Conciliação entre as esferas pública e privada: um novo modelo no sistema de gêneros?”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, 44, pp. 47-70.
- Almeida, Miguel Vale de (1995), *Senhores de Si: Uma Interpretação Antropológica da Masculinidade*, Fim de Século Edições.
- Amâncio, Lígia (2003), “O género no discurso das ciências sociais”, *Análise Social*, XXXVIII (168), pp. 687-714.
- Baunach, Dawn Michelle (2002), “Trends in occupational sex segregation and inequality, 1950 to 1990”, *Social Science Research*, 31, pp. 77-98.
- Becker, Gary S. (1964), *Human Capital*, Nova Iorque, Columbia University Press.
- Beller, Andrea H. (1984), “Trends in occupational segregation by sex and race, 1960-1981”, em Barbara F. Reskin (org.), *Sex Segregation in the Workplace*, Washington D.C.: National Academy Press, pp. 11-26.
- Bertrand, Marianne, e Kevin F. Hallock (2001), “The gender gap in top corporate jobs”, *Industrial and Labour Relations Review*, 55 (1), pp. 3-21.
- Bielby, William T., e James N. Baron (1984), “A woman’s place is with other women: sex segregation within organizations”, em Barbara F. Reskin (org.), *Sex Segregation in the Workplace*. Washington D.C., National Academy Press, pp. 27-55.
- Blau, Peter Michael (1977), *Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure*, Nova Iorque, Free Press.
- Blau, Francine D., e Lawrence M. Kahn (2000), “Gender differences in pay”, *NBER Working Paper*, 7732, disponível em: http://www.nber.org/papers/w7732.pdf?new_window=1.
- Bygren, Magnus, e Johanna Kumlin (2005), “Mechanisms of organizational sex segregation: organizational characteristics and the sex of newly recruited employees”, *Work and Occupations*, 32 (1), pp. 39-65.
- Casaca, Sara Falcão (2010a), “A igualdade de género e a precarização do emprego”, em Virgínia Ferreira (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, CITE, pp. 261-289.
- Casaca, Sara Falcão (2010b), “As desigualdades de género em tempos de crise: um contributo para a reflexão sobre as implicações da vulnerabilidade laboral”, *Sociedade e Trabalho*, 41, MTSS, pp. 183-204.
- Casaca, Sara Falcão (2012), “Mercado de trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes”, em Sara Falcão Casaca (org.), *Mudanças Laborais e Relações de Género*, Coimbra, Almedina, pp. 9-50.

- Casaca, Sara Falcão, e Sally Bould (2012), “Género, idade e mercado de trabalho”, em Sara Falcão Casaca (org.), *Mudanças Laborais e Relações de Género*, Coimbra, Almedina, pp. 87-132.
- Cohen, Philip N. (2004), “The gender division of labor: ‘keeping house’ and occupational segregation in the United States”, *Gender and Society*, 18 (2), pp. 239-252.
- Connell, R. W. (1987), *Gender & Power*, Stanford, Stanford University Press.
- Connell, R. W. (1995), *Masculinities*, Polity Press.
- Cotter, David A., J. M. DeFiore, Joan M. Hermsen, B. M. Kowalewski, e Reeve Vanneman (1995), “Occupational gender segregation and the earnings gap: changes in the 1980s”, *Social Science Research*, 24, pp. 439-454.
- Cotter, David A., Joan M. Hermsen, Seth Ovadia, e Reeve Vanneman (2001), “The glass ceiling effect”, *Social Forces*, 80 (2), pp. 655-682.
- England, Paula, e George Farkas (1986), *Household, Employment and Gender: A Social, Economic and Demographic View*, Nova Iorque, Aldine de Gruyter.
- Estanque, Elísio, e Hermes Augusto Costa (2012), “Trabalho, precariedade e movimentos sociolaborais”, em Sara Falcão Casaca (org.), *Mudanças Laborais e Relações de Género*, Coimbra, Almedina, pp. 165-203.
- Ferreira, Virgínia (1993), “Padrões de segregação das mulheres no emprego: uma análise do caso português no quadro europeu”, em Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento.
- Ferreira, Virgínia (2010), “A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular”, em Virgínia Ferreira (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Cite, cap. 4.
- Giddens, Anthony (1997), *Sociology*, Oxford, Polity Press.
- Haveman, Heather A., e Lauren S. Beresford (2012), “If you’re so smart, why aren’t you the boss? Explaining the persistent vertical gender gap in management”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, pp. 114-130.
- Heykes, Joel (1991), “When men are the minority: the case of men in nursing”, *The Sociological Quarterly*, 32 (3), pp. 389-401.
- Kanter, Rosabeth Moss (1976), “The impact of hierarchical structures on the work behavior of women and men”, *Social Problem*, 23 (4), pp. 415-430.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977a), *Men and Women of the Corporation*, Nova Iorque, Basic Books.

- Kanter, Rosabeth Moss (1977b), "Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women", *American Journal of Sociology*, 82 (5), pp. 965-990.
- Kimmel, Michael (2000), *The Gendered Society*, Nova Iorque, Oxford University Press.
- Levine, Phillip B., e David J. Zimmerman (1995), "A comparison of the sex-type of occupational aspirations and subsequent achievement", *Work and Occupations*, 22 (1), pp. 73-84.
- Lorber, Judith, e Susan Farrell (1991), *The Social Construction of Gender*, Londres, Sage Publications.
- Marini, Margaret Mooney (1978), "Sex differences in the determination of adolescent aspirations: a review of research", *Sex Roles*, 4 (5), pp. 723-753.
- Marini, Margaret Mooney, e Ellen Greenberger (1978), "Sex differences in occupational aspirations and expectations", *Sociology of Work and Occupations*, 5, pp. 147-178.
- Maume, David J. (1999), "Glass ceilings and glass escalators: occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions", *Work and Occupations*, 26 (4), pp. 483-509.
- Maume, David J. (2004), "Is the glass ceiling a unique form of inequality? Evidence from a random-effects model of management attainment", *Work and Occupations*, 31, pp. 250-274.
- McPherson, Miller, Lynn Smith-Lovin, e James M. Cook (2001), "Birds of a feather: homophily in social networks", *Annual Review of Sociology*, 27, pp. 415-444.
- Mendes, Raquel Vale (2008), "The wage gap among male and female top managers", *Economia Global e Gestão*, 13 (2), pp. 121-134.
- Mincer, Jacob (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Nova Iorque, Columbia University Press.
- Oliveira, João Manuel, e Lígia Amâncio (2002), "Liberdades condicionais: o conceito de papel sexual revisitado", *Sociologia – Problemas e Práticas*, 40, pp. 45-61.
- Reskin, Barbara F. (1993), "Sex segregation in the workplace," *Annual Review of Sociology*, 19, pp. 241-270.
- Reskin, Barbara F., Debra B. McBrier, e Julie A. Kmec (1999), "The determinants and consequences of workplace sex and race composition", *Annual Review of Sociology*, 25, pp. 335-361.
- Ribeiro, Ana Luísa, e Manuela Magalhães Hill (1996), "Insuficiências do modelo do capital humano na explicação das diferenças salariais entre géneros: um estudo de caso", *Dinâmia Working Paper*, n.º 5, disponível em http://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/462/4/DINAMIA_WP_1996-05.pdf

- Shin, Taekjin (2012), “The gender gap in executive compensation: the role of female directors and chief executive officers”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, pp. 258-277.
- Skevington, Suzanne M., e Derek A. Dawkes (1988), “Minorities at work: men in a woman’s world”, em David Canter, Jorge Correia Jesuino, Luís Soczka, e Geoffrey M. Stephenson (orgs.), *Environmental Social Psychology*, Londres, Kluwer Academic Publishers, pp. 272-280.
- Simões, Joaquim, e Lígia Amâncio (2004), “Gênero e enfermagem: um estudo sobre a minoria masculina”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, 44, pp. 71-81.
- Smith, Ryan A. (2002), “Race, gender and authority in the workplace: theory and research”, *Annual Review of Sociology*, 28, pp. 509-542.
- Smith, Ryan A. (2012), “Money, benefits and power: a test of the glass ceiling and glass escalator hypotheses”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, pp. 149-172.
- Steinberg, Ronnie J. (1992), “Gender on agenda: male advantage in organizations”, *Contemporary Sociology*, 21 (5), pp. 576-581.
- Steinberg, Ronnie J., e Lois Haignere (1987), “Equitable compensation: methodological criteria for comparable worth”, em C. Bose, e G. Spitze (orgs.), *Ingredients for Women’s Employment Policy*, Albany, State University of New York Press.
- Vallas, Steven P., William Finlay, e Amy S. Wharton (2009), *Structures and Inequalities*, Nova Iorque, Oxford University Press.
- Verbrugge, Lois M. (1977), “The structure of adult friendship choices”, *Social Forces*, 56 (2), pp. 576-597.
- Wharton, Amy S. (2000), “Feminism at work”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 571, pp. 167-182.
- Williams, Katherine Y., e Charles. A. O’Reilly (1998), “Demography and diversity in organizations: a review of 40 years of research”, *Research in Organizational Behavior*, 20, pp. 77-140.
- Wolf, Wendy C., e Neil D. Fligstein (1979), “Sex and authority in the workplace: the causes of sexual inequality”, *American Sociological Review*, 44, pp. 235-252.
- Zeng, Zhen (2011), “The myth of glass ceiling: evidence form a stock-flow analysis of authority attainment”, *Social Science Research*, 40, pp. 312-325.