
Género, competências-chave e escolha da carreira profissional

Liliana Rainha¹ e Eduardo Figueira²

Resumo

A presente comunicação tem em vista apresentar os resultados preliminares do *Projecto Genderqual - Género e Qualificação: A questão das competências-chave associadas ao género na escolha da carreira profissional*, desenvolvido no âmbito do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS).

Tendo por base o pressuposto de que as competências e qualificações-chave dos seres humanos são de natureza universal e, como tal, não podem (nem devem) ser consideradas características específicas de qualquer um dos sexos, o estudo foi delineado no sentido de contribuir para o desenvolvimento de políticas e estratégias que introduzam as necessárias alterações no sistema de formação e no mercado de emprego, de forma a proporcionar aos indivíduos de ambos os sexos, estratégias de qualificação que permitam superar as desigualdades no mercado de trabalho, melhorando a empregabilidade dos indivíduos e a produtividade das empresas.

A participação de homens e mulheres na Formação Profissional varia entre as diversas áreas ocupacionais. Em termos gerais, as mulheres tendem a escolher áreas fundamentalmente ligadas a serviços de apoio social, enquanto os homens escolhem áreas mais ligadas à indústria transformadora. Esta forma de ver as profissões decorre essencialmente das influências que recebem a nível familiar, escolar e social o que vai depois pesar na sua escolha dado o receio de ser mal aceites ou rejeitados. Contudo, a discriminação entre sexos é mais visível no mercado de trabalho do que no sistema de formação profissional, o que significa que mesmo que uma mulher tire um curso de formação profissional numa área tradicionalmente masculina, geralmente encontra impedimentos ao nível da empregabilidade.

1. Introdução

À luz do enquadramento jurídico português, a discriminação com base no género é definida como sendo “*toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo, que tenha como finalidade ou consequência, comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho*” (nos termos da al. a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição). Para que uma situação seja caracterizada como discriminatória, não é necessário que exista intenção de discriminar, basta que as consequências e a situação criadas revistam características de discriminação face ao conceito atrás enunciado.

Apesar do quadro jurídico-institucional assentar no pressuposto da igualdade, os pontos de contacto com a realidade são difusos, persistindo diversas modalidades de segregação e discriminação, que afectam essencialmente o sexo feminino. Subsistem condicionalismos sociais e culturais característicos da sociedade patriarcal, nomeadamente ao nível das representações sociais dominantes e cristalizadas nas consciências e nas relações entre os sexos que, pelo menos no plano informal, limitam os efeitos desse mesmo quadro jurídico-formal.

Embora tenham sido tomadas na Europa (e em Portugal) diversas medidas de natureza política e legal com vista à criação de igualdade de oportunidades para ambos os sexos, as mulheres continuam a ter de fazer face a factores de discriminação directa e indirecta em relação aos homens no domínio do emprego e formação profissional.

A formação profissional tem vindo a afirmar-se como estratégia importante e adequada para ajudar as pessoas a enfrentar o mundo do trabalho em melhores condições. No que respeita

¹ Licenciada em Sociologia, Investigadora Júnior, ACADEMUS, Évora

² Doutorada em Educação Contínua, Investigador Sénior, ACADEMUS, Évora

à segregação sexual, a formação, sendo um instrumento precioso para a qualificação da força de trabalho, tem desempenhado um papel importante no desmoronamento das barreiras sexuais que existiam em certas áreas e actividades profissionais. Contudo, homens e mulheres continuam, em geral, a procurar formação em áreas profissionais que são tradicionalmente ocupadas por indivíduos do sexo masculino e feminino, respectivamente. Deste modo este projecto pretende analisar da forma mais detalhada possível as questões relacionadas com a temática da igualdade de oportunidades no que diz respeito à formação profissional e à empregabilidade.

Tendo em vista compreender melhor a segregação sexual que continua a persistir no mercado de trabalho, considerou-se importante saber se as competências e as qualificações profissionais diferem entre indivíduos de sexo diferente nas diferentes profissões e ocupações.

2. O propósito do estudo

O contexto geográfico em análise compreende todo o Alentejo, sublinhando os distritos de Évora, Beja e Portalegre.

Os grandes objectivos deste projecto estão relacionados, por um lado, com a avaliação do impacto da segregação baseada no género no mercado de trabalho e na formação profissional e, por outro lado, na tentativa de compreensão de que até que ponto o sistema de formação profissional existente contribui para o desenvolvimento de competências e qualificações específicas e distintas entre homens e mulheres.

Numa primeira fase faz-se uma primeira aproximação à temática do género. Partindo da tipificação dos homens e das mulheres face ao emprego, ao desemprego e à representatividade por ramo, por sectores de actividade e por níveis de escolaridade tenta-se explorar o processo de construção de competências relacionando-as com as questões de género. Numa segunda fase apresenta-se o resultado da recolha de informação directa junto dos principais agentes e informantes-chave na área.

3. Metodologia de trabalho

O estudo tem vindo a ser conduzido no quadro de uma estratégia de pesquisa não experimental, de natureza essencialmente qualitativa, designadamente através de um conjunto de estudos de caso complementados por entrevistas a informantes-chave e por observação não-participante nos locais de formação e postos de trabalho. Os estudos de caso e algumas das entrevistas foram conduzidos em áreas profissionais tradicionalmente consideradas como feminina, masculina e mista (Electricidade, Ensino Pré-Primário e Restauração). As outras entrevistas foram efectuadas a indivíduos considerados como casos excepcionais em termos de profissões tradicionalmente consideradas masculinas ou femininas

4. Análise e interpretação dos resultados

São os homens que se encontram em maior número, em termos de população empregada, existindo a situação inversa quando observamos os valores da população desempregada, em que são as mulheres as mais afectadas. Esta realidade poderá ser explicada recorrendo a razões, não só de ordem sociocultural, porque a mulher é vista ainda como o grande suporte da família e a principal responsável pela criação dos filhos, como também em função de razões que se prendem com o baixo nível de habilitações possuídas e o trabalho em áreas pouco qualificadas.

No Alentejo ainda existe um número considerável de trabalhadores rurais, em especial mulheres, que possuem um baixo nível de habilitações, uma vez que sempre trabalharam no campo e que, com a reconversão do sistema agrícola e com a conseqüente diminuição de mão-de-obra, na maioria das situações, não têm habilitações ou formação em outras áreas que lhes permitam continuar na vida activa. A formação profissional tem, neste âmbito, um papel importante a desempenhar, promovendo não só, a reconversão profissional destas mulheres assalariadas rurais, mas também a promoção da qualificação e certificação profissional de todas

as outras mulheres que, por impedimentos vários, desempenham ou desempenharam serviços e tarefas indiferenciadas.

As questões culturais e sociais, já referidas anteriormente, aliadas a uma orientação vocacional involuntariamente sexista, leva a uma segregação das profissões, em que existem umas extremamente masculinizadas e outras extremamente feminizadas. As profissões ligadas à saúde, acção social ou ensino são procuradas na maioria por mulheres. Já o sector secundário e as várias profissões ligadas à indústria têm perfil marcadamente masculino.

Em Portugal, a estrutura social e económica baliza-se pela pluriactividade, o que explica em parte o baixo índice de segregação sectorial. É no âmbito desta lógica que, em muitos casos, mulher e homem alternam os seus posicionamentos no mercado de trabalho em função das oportunidades obtidas e dos recursos que um e outro comportam. Continua a existir uma diferenciação significativa entre sectores de actividade predominantemente masculina e sectores de actividade predominantemente feminina que, sem dúvida, reflectem por um lado os estereótipos associados aos papéis de cada um dos sexos na sociedade e, por outro, a fraca diversificação da actividade económica em algumas regiões do país.

A situação de desfavor em que as mulheres ainda se encontram no mundo do trabalho, para além dos factores relacionados com a função da maternidade e a partilha desigual das tarefas domésticas, é devida igualmente aos papéis e valores que regulam as relações, ao peso da tradição e à inércia social, que ajudam a perpetuar situações discriminatórias.

Sabe-se que a participação de homens e mulheres na formação profissional difere consoante a especialidade e que o mesmo sucede em termos de jovens e adultos. Os cursos menos participados pelas mulheres são os cursos de Electrónica e Mecânica. Carpintaria e Marcenaria, embora mais tradicionalmente masculinas, já vão tendo alguma adesão junto do público feminino. Por oposição, não há homens a frequentar os cursos de Geriatria e de Agentes de Acção Educativa que são áreas profissionais marcadamente femininas e em que a representatividade de casos excepcionais, ou seja, a existência de formandos do sexo masculino é quase nula. Esta tendência não é no entanto aparentemente influenciada pelo comportamento ao nível do IEFP, já quer não é visível qualquer tipo de discriminação, quer na divulgação, quer na forma de atendimento.

Na área da electricidade, ao nível da Formação Profissional pode dizer-se que não existe diferença no desempenho entre homem e mulher. No entanto, no momento da procura de trabalho verifica-se que a maioria (se não a totalidade) dos empregadores tendo à escolha uma mulher e um homem com o curso de electricista e com as mesmas qualificações, opta pelo homem.

Em geral, os cursos de Agentes de Acção Educativa têm sido frequentados apenas por mulheres. No entanto, o principal motivo que leva as pessoas a adoptar por este curso reside na elevada expectativa de encontrar facilmente emprego. Embora a frequência dos cursos de Agentes de Acção Educativa se tenha caracterizado por ser exclusivamente feminina, pode dizer-se que o sistema de Formação Profissional tal como está organizado não indicia a existência de segregação sexual. Esta segregação sexual acontece devido a preconceitos e representações sociais existentes na sociedade.

Já os cursos de Hotelaria e Restauração podem considerar-se de frequência mista, já que, tanto homens, como mulheres o têm vindo a frequentar, não sendo visível qualquer tipo de discriminação.

5. Considerações finais

Embora se assista actualmente à queda de muitas barreiras relacionadas com o género, grande parte das características diferenciadoras dos indivíduos humanos de sexos diferentes estão estreitamente relacionadas com as representações sociais e, por isso, são influenciadas por factores de natureza cultural, económica, educacional, étnica e mesmo familiar.

Em termos gerais, as mulheres tendem a escolher áreas fundamentalmente ligadas a serviços de apoio social, enquanto os homens escolhem mais áreas ligadas à indústria transformadora. Esta tendência não parece ser influenciada pelo sistema de formação profissional, mas antes por influências que as pessoas recebem a nível familiar, escolar e social

que as levam a transportar estereótipos sociais considerando que há profissões tipicamente masculinas e femininas. Estas influências vão pesar nas suas escolhas profissionais, dado o receio de ser mal aceites ou rejeitados pela sociedade. No entanto, parece também evidente que as pessoas mais jovens e oriundas dos meios urbanos aceitam com maior facilidade e naturalidade a igualdade de oportunidades entre géneros, começando a sentir-se uma significativa penetração por parte das mulheres em áreas ocupacionais tradicionalmente tidas como masculinas. O inverso é menos visível.

Constatou-se ainda que a discriminação entre sexos é mais visível no mercado de trabalho do que no sistema de formação profissional. Por exemplo, uma mulher que obtenha certificação numa área profissional tradicionalmente masculina, geralmente encontra tem dificuldade em encontrar emprego já que a maioria das empresas, pelo seu conservadorismo, não criam as condições necessárias para que homens e mulheres possam trabalhar em conjunto.