

Revisões de Temas

La feminización de los medios de trabajo definidos en masculinidad: debates de normas y desarrollo

Marianne Lacomblez*

* Centro de Psicologia da Universidade do Porto (CPUP)
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
da Universidade do Porto
Rua do Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392 Porto, Portugal
lacomb@fpce.up.pt

Resumo

Estudos conduzidos em países da União Europeia mostram como a presença de mulheres em certos meios profissionais definidos no masculino podem suscitar debates de normas e de valores que dizem respeito ao “uso de si”, programado por outros, no local de trabalho.

Esta hipótese é confrontada com análises que consideram o desaparecimento das desigualdades de género como fonte de desenvolvimento, político e social.

O artigo pretende dar visibilidade aos argumentos que sustentam essas duas abordagens, sem negligenciar as questões que levantam, nomeadamente no que diz respeito à concepção do “desenvolvimento”.

Palavras-chave

Feminização, debate de normas, desigualdades, índices sexo-específicos, desenvolvimentos.

1. Introdução

Este texto tem como ponto de partida a ideia, já formulada por Danièle Kergoat (Kergoat, 1993), de que qualquer coisa se reconstrói quando os empregos maioritariamente ocupados por homens passam a integrar mulheres.

De facto, alguns estudos conduzidos em países da União Europeia mostram como a presença de mulheres em certos meios profissionais até então predominantemente masculinos podem acabar por abrir progressivamente novas controvérsias, questionar o que era tido como evidente, suscitar, no fundo, debates de normas e de valores que dizem respeito ao “uso de si”, programado por outros, no local de trabalho.

Mas se acreditamos na dinâmica assim criada, fonte possível de uma evolução das questões levantadas sobre a situação de trabalho, porque não confrontar esta hipótese que emergiu de abordagens “locais” com análises que se situam no nível mais ambicioso do “global” e consideram o desaparecimento das desigualdades de género como fonte de desenvolvimento, político e social?

Este contributo pretende, para já, dar a ver os argumentos que sustentam esta hipótese e seu potencial alargamento, sem negligenciar as questões que levanta, nomeadamente no que diz respeito à concepção do “desenvolvimento”.

2. A “vigilância silenciosa” no local de trabalho

A inserção de mulheres em meios profissionais maioritariamente masculinos parece poder abrir a via para uma outra explicitação de aspectos das situações de trabalho que merecem debates e melhorias.

Esta afirmação não desacredita outros estudos que realçam as tentativas de marginalização desenvolvidas pelos homens face às suas novas colegas – nomeadamente quando interpretam a feminização da função como pondo em risco o seu prestígio, associado a características tidas como exclusivamente masculinas. O recurso ao humor – e ao “humor industrial pesado” (Nayak & Kehily, 2000, p. 112, tradução livre) – não deixa de constituir um meio frequentemente eficaz naqueles momen-

tos: é muitas vezes interpretado como uma forma de “praxe”, testando a capacidade em inserir-se num novo mundo profissional; mas é também “usado como um recurso não oficial à cultura da virilidade” (Arnot, 2007, p. 2, tradução livre), como afirmação de maneiras de ser na profissão face às quais as mulheres só poderiam ser definidas por defeito.

Essas estratégias face a minorias acabam por impor, pelo menos, uma certa discricção (Caroly, Loriol & Boussard, 2006). E não deixa de reforçar o facto das mulheres, no início da sua inserção em colectivos de trabalho construídos por homens, se sentirem frequentemente “intrusas”.

É o que nos mostra o estudo de Livia Scheller (1996) a propósito das motoristas de autocarros da região parisiense: evidência como a presença das mulheres num ofício até então essencialmente masculino, acaba por abalar os hábitos dos homens e não os deixa ilesos – nomeadamente, neste caso, porque os horários praticados são frequentemente incompatíveis com as exigências da vida familiar – o que, progressivamente, passa a ser objecto de comentários, discussões, debates, acabando por questionar uma ideologia do ofício construída sobre a valorização de uma virilidade para a qual a gestão das tarefas familiares é assunto de mulheres.

Na realidade, na primeira fase da inserção, as motoristas sentem-se “intrusas”, embora desenvolvam estratégias para não o evidenciar: conseguem conjugar os horários desfasados com as ausências em casa, escondendo a fadiga, habituando-se a virtuosidades insuspeitadas, dobrando e desdobrando a organização do seu tempo, assumindo de forma permanente micro-tentativas que, pouco a pouco, vão sendo construídas por elas face ao que as “evidências” de um meio profissional exigem no uso de si.

Até o dia em que a “vigilância silenciosa” acaba por ter condições de expressão, de explicitação – desencadeando então uma dinâmica de reflexão sobre o trabalho em que, face aos homens que viviam num mundo de evidências, as mulheres conseguem pôr em palavras o que estavam à espera de dizer e que os homens vão descobrindo ou vêem mais claramente com elas. Obviamente, foram sempre submetidos, por exemplo, aos efeitos dos horários irregulares, desfasados: contudo, é a chegada de colegas femininas que os conduz a considerar as fronteiras entre trabalho e não trabalho, a conceber-se no local de trabalho enquanto pessoa – e não unicamente como assalariado, a pôr sobre si um outro olhar e a reconsiderar o que não tinha sido ainda objecto de debate. Por outras palavras – ergológicas: a querer refazer a sua história, nomeadamente no plano dos horários de trabalho, e a assumir o projecto de uma outra qualidade de vida.

Este estudo de Scheller revela assim quanto um meio profissional, essencialmente masculino até uma certa altura, pode transformar-se de modo significativo com a inserção de mulheres – nomeadamente no que diz respeito à organização do tempo de trabalho: já não é “natural” a disponibilidade quase incondicional face a todos os tipos de horários; é necessário poder planeá-los tendo em conta, designadamente, o ritmo das escolas, o facto de os filhos poderem adoecer ou os períodos das férias.

O mesmo tipo de conclusão emergiu de um estudo de Carla Barros (Barros & Lacomblez, 2006), conduzido no seio de uma empresa do sector têxtil em Portugal com o objectivo de estabelecer um novo diálogo com um grupo de trabalhadores a propósito dos riscos próprios ao seu local de trabalho – tendo por isso recorrido a algumas das técnicas hoje bem conhecidas para este tipo de intervenção e, nomeadamente, a entrevistas individuais articuladas com o recurso ao vídeo e enriquecidas com momentos de auto-confrontações simples e, posteriormente, colectivas.

A transformação da reflexão dos trabalhadores não foi linear e assumiu um “salto” decisivo no decorrer dos encontros colectivos: foi a dinâmica do debate que desencadeou uma referência crescente a um direito à saúde e a um funcionamento democrático, isto é a valores que a Ergologia coloca do lado da Politeia; enquanto que, nas situações de entrevistas individuais, os trabalhadores cingiam os seus comentários a valores de cariz mercantil - nomeadamente pelas preocupações recorrentes do respeito das normas de produção.

Na realidade, uma análise atenta ao género dos participantes nos debates colectivos revelou o papel decisivo assumido pelas mulheres na passagem de um para outro quadro de referência – abarcando os seus colegas masculinos para um novo debate de valores, impondo no grupo uma abordagem alternativa das condições em que todos trabalham e legitimando um modo de expressão da relação com o risco profissional que o modelo dominante do comportamento viril conduzia a ignorar.

Aliás, num mesmo sentido, mas tratando da produção de conhecimentos académicos, Karen Messing (Messing, 2000) insistiu no facto dos valores emancipadores que caracterizam algumas cientistas terem estimulado novas abordagens nas investigações sobre as condições de trabalho.

Deste modo, se tivermos em conta as pesquisas de Livia Scheller ou de Carla Barros, podemos afirmar que a Ergologia tem muito a ganhar das suas protagonistas femininas: a consideração da dimensão de género é susceptível de ampliar os dados das suas análises (Lacomblez, 2007). Com a análise da actividade que acabou por fazer sua, a Ergologia pode avançar “ao microscópio” nos locais de trabalho. Mas acrescenta, sem dúvida, à psicologia do trabalho e à ergonomia, o elucidar de debates internos suscitados pelas contradições que é preciso gerir; e desta forma, ajuda a pôr o dedo no que fica na sombra das mudanças em curso: o conjunto das micro-decisões ou das micro-tentativas (feitas de tentativas e erros, de fracassos e sucessos) que podem abrir, revelar e enriquecer a procura de vias alternativas àquelas que evidenciam o seu lote de injustiças e desigualdades – nomeadamente em termos de género.

Assumindo esta perspectiva, tratar das questões de género contribui para melhor projectar quais podem ser os caminhos para novas modalidades, mais fiéis ao princípio da equidade, da vida em comum. As questões de género encaminham-nos assim para as questões de “desenvolvimento”.

Todavía, será que a problemática atrás referida tem sentido em países conhecidos por se debaterem com projectos de desenvolvimento económico e social: o Seminário de Maputo não podia deixar de confrontar-nos com este tipo de interrogação, se tivermos consciência de que uma reflexão levada a cabo no “Norte” não tem necessariamente sentido no “Sul”. Convinha por isso instruir-nos sobre a diversidade (Schwartz, 2007), até porque, se parece existir um relativo universalismo das “relações sociais de sexo”[1], trata-se de processos de construção social cujas formas assumidas podem variar bastante de uma parte do mundo para outras[2]. E, obviamente, a pretensão não é de estabelecer “generalizações abusivas que impedem o conhecimento da complexidade do outro” (Flores, 2006).

3. Género e desenvolvimento no continente africano

Nessa opção em instruir-nos sobre a especificidade das “relações sociais de sexo” em Moçambique, a literatura é pouco prolífica – e ainda menos se quisermos estabelecer paralelismos com os estudos referidos na primeira parte deste artigo. Está provavelmente em causa, também, o que sublinha Abdallah Nourouline [3] relativamente ao “esquecimento” do trabalho, assimilado pura e simplesmente ao emprego [4], em muitos países que procuram novas vias de desenvolvimento. Como se houvesse urgências num acesso ao emprego, independentemente das condições em que acaba por ser exercido. E como se o objectivo de uma melhoria das condições de vida não passasse também por uma outra atenção aos riscos inerentes a certas actividades profissionais.

Todavía, as questões de género estão a ser colocadas no país. Encontramos, aliás, na proposta do Plano económico e social, apresentada à Assembleia da República em 2006, um capítulo consagrado à “Mulher e acção social”, referindo que as atenções continuarão concentradas “na elevação do estatuto da mulher e na promoção da equidade de género” (República de Moçambique, 2005, p.11).

Na verdade, essas preocupações vão ao encontro do trabalho realizado, ao nível do continente africano, no âmbito de uma comissão das Nações Unidas - a Comissão Económica para a África (CEA) – conhecida por ter desencadeado um largo processo de avaliação da evolução da condição da mulher e das várias formas assumidas pela concretização do projecto de uma outra igualdade.

Ora, os textos relacionados com os trabalhos dessa comissão revelam uma argumentação que associa claramente a resolução das desigualdades de género e o processo de desenvolvimento dos países africanos:

“ A diminuição das desigualdades entre homens e mulheres, além de contribuir para uma maior justiça social no respeito dos direitos humanos universais, tem verdadeiramente um efeito multiplicador tanto no bem-estar familiar como ao nível geral do desenvolvimento humano de um país. Atribuir às

mulheres, e às raparigas, a possibilidade de aceder mais facilmente à educação, de desenvolver competências no domínio da saúde, de investir de outra forma no mercado do trabalho e de participar na vida política – constituem meios destinados a permitir exercer plenamente as suas competências, no interesse da sociedade no seu conjunto. “ (Bruyninckx & Berte, 2007, p. 35, tradução livre).

Tendo essas finalidades, a problemática “género” passou a ser sistematizada a partir de 1995 com a criação de índices “sexo-específicos” no seio do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento: o ISDH (Indicador sexo-específico do desenvolvimento humano) e o IPF (Indicador da participação das mulheres).

Contudo, considerando-os pouco adequados à orientação das acções dos governos de países africanos, foi elaborada, no âmbito dos trabalhos da CEA, uma nova ferramenta: o Índice de Desenvolvimento e das Desigualdades entre os Sexos em África – IDISA (aprovado na Sétima Conferência Regional Africana das Mulheres, realizado em Addis Abeba em 2004), que na realidade combina dois índices “sexo-específicos”: o ICF e o TBPFA.

Optamos então por ancorar o processo da nossa reflexão nos trabalhos dessa comissão e nos índices assim constituídos.

3.1 O ICF («Indice de la Condition de la Femme»)

Com o ICF, pretende-se medir as desigualdades relativas ao género, tendo os membros da CEA procurado definir um conjunto equilibrado e consensual de 42 indicadores quantificáveis, elaboráveis a partir de dados fáceis de recolher nos países do continente africano.

A abordagem do economista indiano Amartya Sen (2002) forneceu a estrutura desta avaliação do desenvolvimento cuja preocupação principal é de não privilegiar essencialmente critérios de rendimentos económicos. Nesta perspectiva, são tidos como fundamentais: a capacidade efectiva dos povos de usufruir de uma boa saúde e de ter um acesso facilitado ao saber; o facto de existirem oportunidades económicas suficientes; a possibilidade de se exprimir e de dispor de um poder político que permite desencadear e reforçar um processo de desenvolvimento.

O ICF é por isso composto por:

Um conjunto de indicadores integrados numa rubrica “Poder social”, subdividida em duas secções: uma relativa à educação e outra relativa à saúde;

Um conjunto de indicadores integrados numa rubrica “Poder económico”, subdividida em três secções: uma relativa às fontes de rendimento, outra relativa ao uso do tempo (actividade económica mercantil ou não, informal ou não; actividades domésticas; ...) e uma relativa ao acesso aos recursos (meios de produção; acesso ao crédito; acesso a postos de direcção; ...);

Um conjunto de indicadores integrados numa rubrica “Poder político”, subdividida em duas secções: uma relativa ao sector público e outra relativa à sociedade civil.

Cada indicador é avaliado a partir do cálculo de um rácio, comparando o número de homens e de mulheres [5] e intervéem no ICF com uma ponderação acordada.

Convém referir o processo de definição do conjunto desses indicadores, elaborado por um grupo pluridisciplinar de peritos atentos às dificuldades potenciais da recolha de certas informações em alguns países do continente africano: neste sentido, são sempre referidas as fontes que podem ser utilizadas para a recolha dos dados, como são apresentados, face à lista dos indicadores, propostas de indicadores alternativos.

O TBPFA («Tableau de Bord de la Promotion de la Femme en Afrique»)

O TBPFA pretende avaliar e acompanhar os progressos assumidos nas políticas nacionais em matéria de promoção e de habilitação da mulher.

Trata-se de um índice que diz respeito a questões que são dificilmente quantificadas.

O procedimento consiste aqui em registar, para uma série de itens, o facto de terem sido objecto, nomeadamente, de medidas legais, posições políticas claras, programas de acção, investigação ou relatórios.

Os itens são integrados em 4 grandes rubricas: 3 correspondem às do ICF e a quarta é relativa aos direitos da mulher, baseando-se essencialmente na Carta Africana sobre os Direitos do Homem e dos Povos, adoptada em 1981 [6], e na Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação das mulheres, assinada em 2003 por 44 países africanos. A título de exemplo podemos referir, na rubrica “Poder económico”, os itens relativos às seguintes convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT): sobre igualdade de remuneração (assinada em 1951); para eliminação de qualquer forma de discriminação em matéria de emprego e de ocupação (assinada em 1958); para a protecção da maternidade no local de trabalho (assinada em 2000).

Sendo o princípio da avaliação qualitativo, foram elaboradas escalas que permitem situar o grau de preocupação ou concretização das políticas nacionais na matéria referida [7].

O IDISA foi objecto de experimentação para validação em 12 países africanos [8], tendo permitido reajustes, tanto ao nível de certos itens como no modo de recolha de certos dados.

A bibliografia especializada integra o IDISA numa série de passos dados desde o início dos anos 90 (Bruyninckx & Berte, 2007) a fim de propor um modelo de sociedade alternativo, já não exclusivamente centrado na procura de uma rentabilidade económica, mas sim num aumento do bem-estar do ser humano como valor fundamental – para o qual, como já vimos, a redução das disparidades entre homens e mulheres é tida como motor de um desenvolvimento da sociedade no seu conjunto.

Na realidade, muitos dos textos publicados a partir das primeiras experimentações e dos primeiros resultados das apli-

cações do IDISA confirmam (Paulet, 2007) que os indicadores referentes às situações mais favoráveis em termos de igualdade de género, co-existem com indicadores de um desenvolvimento mais global do país em questão (avaliado, nomeadamente, a partir do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH – e do Índice de Pobreza Humana – IPH [9]).

Será, então, que podemos concluir num reforço estatístico global da constatação pontual e local, dos estudos anteriormente referidos, de que “qualquer coisa muda” com o reforço da inserção de mulheres em meios maioritariamente masculinos? Abrir-se-ia, assim, sem dúvida, uma via de investigação particularmente interessante: ir para além dos resultados globais desses índices de desenvolvimento no continente africano e tentar ver, perceber melhor o que está subjacente aos dados estatísticos recolhidos, nomeadamente quando mulheres passam a integrar meios profissionais masculinos. Que tipo de debate de que tipo de normas e de que tipo de valores acabam, nesses casos, por ser abertos?

4. De que desenvolvimento falamos?

Todavia, convém estar atento ao que diferencia os processos em análise, respectivamente nas duas abordagens.

O uso da palavra “desenvolvimento” pode parecer óbvio para caracterizar as mudanças em análise. Mas a variedade dos projectos que sustentam esta noção de desenvolvimento torna necessária uma outra atenção ao que está em jogo.

No caso dos efeitos da “vigilância silenciosa” das mulheres no local de trabalho, são histórias individuais e colectivas que estão a ser re-escritas (Schwartz & Durrive, 2003).

Trata-se de uma lenta evolução que passa pelo facto de não se sentir “à vontade”, e de escondê-lo – o que deixa adivinhar não só os debates constantes de normas e de valores, mas ainda os compromissos construídos face aos projectos do “uso de si” programados por outros e, claro, a evolução desses compromissos num meio cultural e social particular. E de “intrusa”, a motorista do estudo de Scheller passa a ser quem sabe e explicita melhor, numa conjuntura em que as línguas ficam mais soltas, a consciência dos condicionalismos mais clara, o conhecimento mais preciso do que contribui para determinar a qualidade da vida. Com outras palavras, ergológicas: emergem e enriquecem-se “as competências para viver, e as suas polaridades específicas, tendo em conta as características concretas em que os indivíduos têm que as desenvolver” (Schwartz, 2000, p.483, tradução livre). A procura de alternativas passa então a ser viável.

Aqui, o desenvolvimento corresponde ao facto do indivíduo e do colectivo de trabalho, terem adquirido, pelo debate de normas suscitado pelas mulheres, um maior domínio do que os determina (Rolle, 1997).

Quando um Estado é avaliado sobre a sua capacidade em criar conjunturas para um novo desenvolvimento, nomeada-

mente graças à atenção atribuída à evolução da condição da mulher, se há sem dúvida debate de normas e processo de “renormalização”, o nível em que ocorrem não é o mesmo: trata-se, essencialmente, de incentivos para reformulações de políticas públicas, fundadas na convicção de que as mulheres podem ser agentes de mudança se tiverem condições para ultrapassar a sua marginalização da vida social, política e económica.

O desenvolvimento referido insere-se agora numa tradição de intervenções “territoriais”, atentas às questões de “acesso de todos e de cada um aos bens que o progresso exige” (Reis, 1998, p.179), defendendo “que os critérios de eficiência não se devem sobrepor aos critérios da repartição e da igualdade” (*idem*, p.179). Por isso, aos programas de desenvolvimento anteriores, junta-se uma dimensão moral, acrescentando “um propósito de equidade, o qual se alcançaria através da ultrapassagem das assimetrias e das desigualdades sociais” (Reis, 2007, p.241). O processo de desenvolvimento é, aqui, fundamentalmente económico. Mas não unicamente. E não é deixado ao arbitrário do “mercado”: os mecanismos de coordenação privilegiados pretendem dotar os actores sociais “de vocabulários, lógicas, poderes e utensílios práticos com os quais prosseguem objectivos e concretizam propósitos” (*idem*, p.243). Acredita-se que a revalorização dos contextos locais em que a acção humana se desenvolve passa pelo “facto de estes constituírem fluxos sequenciais de acontecimentos” (*idem*, p.223): o pressuposto é de que existe uma “continuidade material que se associa às diversas formas de participação dos agentes na vida económica” (*idem*, p.223) e acaba por interferir na “ordem macro-económica mais ampla” (*idem*, p.223).

Notar-se-á que a postura subjacente à esta valorização da inserção da mulher em meios predominantemente masculinos não procede de um « essencialismo feminista » naturalizando qualidades ou valores que seriam próprias ao género feminino: a análise é intrinsecamente inscrita na consideração de processos de construção social e são esses que as intervenções de cariz político pretendem reforçar ou reorientar. Contudo, e mesmo considerando a preocupação dos peritos quando elaboraram e seguiram as evoluções do IDISA, em respeitar a maior aproximação possível do que caracteriza a realidade dos países em questão (Bruyninckx & Berte, 2007), a aposta é que o carácter consensual dos valores subjacentes às medidas globais será suficiente para conduzir a uma transformação dos comportamentos. O debate de valores é consumado pelos peritos. Mas confrontamo-nos então com a possível objecção de que “admitir que o sujeito poderia (...) comportar-se diferentemente, constitui uma hipótese vazia, que corresponde a admitir que o sujeito poderia ser outro” (Rolle, 1997).

Paradoxalmente, o propósito global aqui adoptado corre então o risco de se transformar numa responsabilização individual. E a dinâmica criada não é alheia ao facto da alternativa ser pré-definida e não ter a sua ancoragem nas actividades humanas reais, tais como assumidas face aos condicionalismos e aos recursos que lhes são próprias.

5. Conclusão

Ao passar, tal como o fizemos, de alguns estudos qualitativos a programas de avaliação de políticas públicas, acabámos por encontrar dois tipos de processos de “renormalização”: um induzido e sustentado por mulheres que, ao quererem tornar mais leves as consequências de certas situações de trabalho, desencadeiam uma reflexão que evidencia o que condiciona o bem-estar do colectivo de trabalho e abre a via da definição de alternativas; e um outro, que privilegia a prescrição de novas “normas antecedentes”, mas que não deixa de oferecer às mulheres africanas um quadro normativo susceptível de as ajudar a reescrever a sua história e a dos que vivem com elas.

Fica o desafio para futuras investigações, nomeadamente em Moçambique, de recorrer também ao “microscópio” da análise da actividade para perceber melhor o que acaba por condicionar as acções das mulheres quando se confrontam com normas sociais definidas no masculino e quando vão, apesar de tudo, construindo novas competências para viver.

De uma certa forma, o que é aqui proposto, pretende contribuir para uma concretização da reflexão desenvolvida acerca de uma “sociologia das ausências”, desocultando uma experiência social não-hegemónica e abrindo ao conhecimento um espaço de acções e interacções que, tendencialmente, são consideradas residuais (Santos, 2004).

[1] “Isto quer dizer que existe uma relação de força que opõe o grupo social dos homens que, colectivamente, procuram manter os benefícios da sua dominação sobre o grupo social das mulheres que, pelo contrário, lutam para tornar mais leves as consequências desta dominação masculina e tentam que desapareça” (Devreux, 2001, p. 104, tradução livre).

[2] Como é sabido, esses processos de construção social são profundamente imbricados com o biológico - o que não autoriza a reduzir as questões de género a problemas de desigualdade. Pierre Aïach (2001) contribuiu ao demonstrar evidenciando quanto nos países industrializados – essencialmente europeus e da América do Norte – “no que diz respeito às desigualdades sociais entre homens e mulheres (...) encontramos-nos face a um caso interessante (...) de dois grupos sociais entre os quais existe uma relação de dominação que se traduz por múltiplas discriminações de que as mulheres são vítimas, enquanto observamos, face à morte, uma diferença em favor dessas” (Aïach, 2001, p. 118, tradução livre). E a constatação não se confirma para partes do mundo, nomeadamente muitos países do “sul” onde “a pobreza das mulheres é assustadora e onde estão desfavorecidas na maioria dos domínios, seja a nível da educação, seja em termos de mortalidade” (Paulet, 2007, p. 63, tradução livre).

[3] Artigo publicado neste número. Nouroudine, A. (2008). O trabalho: componente esquecida no documento de estratégia de crescimento e de redução da pobreza.

[4] “Las mejoras registradas en la situación en el empleo de las mujeres en los mercados laborales del mundo no ha sido suficiente como para disminuir en forma sustancial la brecha de género. La proporción de mujeres con empleo vulnerable, es decir en las categorías de trabajadora familiar auxiliar no remunerada o por cuenta propia, y no en la de trabajadora remunerada y asalariada, bajó de 56,1 a 51,7 por ciento desde 1997. Sin embargo, la vulnerabilidad sigue afectando más a las mujeres que a los hombres, en especial en las regiones

más pobres.” (OIT: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-es/WCMS_091104/index.htm)

[5] Por exemplo: se tivermos no ensino primário, 35% de raparigas e 65% de rapazes, o ratio do indicador será de 35/65, isto é 66% ou 0,66.

[6] “A carta africana sobre Direitos Humanos e dos povos foi adoptada pela Assembleia dos representantes da Organização da Unidade Africana (OAU) em 27 de Junho de 1981 em Nairobi, Quênia (...) estabelecendo instrumentos para a luta contra o colonialismo e o racismo. A carta constitui um aporte importante ao desenvolvimento do direito regional africano e cobre uma lacuna essencial em matéria de direitos humanos. A carta somente entrou em vigor em 21 de Outubro de 1996 e busca priorizar os direitos dos povos. Os direitos dos povos são concebidos como um direito à independência e não como um direito à secessão, ao qual a prática da União Africana é totalmente contrária em nome do princípio da intangibilidade das fronteiras da integridade territorial. As disposições da carta relativas ao direito dos povos são também a expressão, a mais clara, da tendência moderna à colectivização dos direitos do homem. Sob esse aspecto, a carta apresenta a singularidade de fazer coabitar conceitos aparentemente antagónicos: indivíduo e povo, direitos individuais e direitos colectivos, direitos da chamada “terceira geração” e direitos clássicos.” (Bicudo, 2002).

[7] Assim, em caso de verificação da ratificação de uma convenção, o “0” da escala corresponde à não adopção, o “1” a adopção com reservas e o “2” a adopção sem reservas.

[8] África do Sul, Benim, Burquina Faço, Camarões, Egipto, Etiópia, Gana, Madagáscar, Moçambique, Uganda, Tanzânia e Tunísia. Recentemente, a amostra foi alargada para mais três países: Cabo Verde, Senegal e Namíbia. Até à data da publicação deste artigo, não se conseguiu um acesso aos dados recolhidos para Moçambique.

[9] Indicadores do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD): o IDH é considerado como o primeiro indicador alternativo às análises essencialmente baseadas nas evoluções do Produto Nacional Bruto (PNB) por habitante; o IPH completa o IDH, considerando as carências observáveis.

Referências bibliográficas

- Aiach, P. (2001). Femmes et hommes face à la mort et à la maladie, des différences paradoxales. In: Pierre Aiach & al. (s/dir.), *Femmes et hommes dans le champ de la santé, approches sociologiques*, 117-147.
- Arnot, M. (2007). Identidades masculinas de classe trabalhadora e justiça social: uma reconsideração de Learning to labour de Paul Willis à luz da pesquisa contemporânea. *Educação, Sociedade & Cultura*, 25,9-42.
- Barros Duarte, C. e Lacomblez, M. (2006). Santé au travail et discrétion des rapports sociaux. *Pistes*, 8, 2; Saúde no trabalho e discricção das relações sociais. *Laboreal*, 2, (2), 82-92.
- Bicudo, H. (2002). Conferência Magna. Brasília: Congresso Nacional (http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/heliobicudo/bicudo_magna.htm)
- Bruyninckx, M. & Berte, C. (2007). Indicateurs statistiques alternatifs. *Cahiers Marxistes*, 235, 31-44.
- Caroly, S., Lorient, M. & Boussard, V. (2006). Colectivo de trabalho y reglas de oficios. Cooperación entre jóvenes y viejos, hombres y mujeres en las brigadas de Policía de socorro. *Laboreal*, 2, (2), 6-18. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:42548791>
- Devreux, A.M. (2001). Les rapports sociaux de sexe: un cadre d'analyse pour des questions de santé? In: Pierre Aiach & al. (s/dir.), *Femmes et hom-*

mes dans le champ de la santé, approches sociologiques, 97-116.

- Flores, J. H. (2006). Colonialismo y violencia. Bases para una reflexión pos-colonial desde los derechos humanos. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 75, 21-40.
- Kergoat, D. (1993). Des hommes, des femmes et du travail. *Education Permanente*, 116, 133-139.
- Lacomblez, M. (2007). Le «eux» / «elles» est-il de mise en ergologie? *Les tâches du présent: Genre et travail*. Aix en Provence: Département d'Ergologie, Université de Provence.
- Messing, K. (2000). La santé des travailleuses: La science est-elle aveugle? *Éditions du remue-ménage (Montréal) avec Octarès (Toulouse)*.
- Nayak, A. & Kehily, M.J. (2000). Learning to laugh: a study of schoolboy humour in the English secondary school. In Máirtín Mac an Ghail (ed.), *Understaining masculinities*. Buckingham: Open University Press.
- Paulet, J.P. (2007). *La mondialisation*. Paris: Armand Colin.
- Reis, J. (1998). Doutorado honoris causa de António Lopes. *Notas Económicas*, 11, 174-185.
- Reis, J. (2007). Ensaio de economia impura. Coimbra: Almedina.
- República de Moçambique (2005). Proposta de Programa do Governo para 2005-2009. Retirado em Março, 5, 2007 de <http://www.undp.org/mz/en/content/download/323/1537/file/programa%20do%20governo%202006%202009.pdf>
- Rolle, P. (1995). Pierre Naville, de la psychologie à la sociologie. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 26, 2, 221-247
- Santos, B. de Sousa (2004). *O Fórum Social Mundial: manual de uso*. Coimbra: <http://www.ces.uc.pt/bss/documentos/fsm.pdf>
- Scheller, L. (1996). Les bus ont-ils un sexe? Paris: RATP.
- Schwartz, Y. (2000). Les ingrédients de la compétence: un exercice nécessaire pour une question insoluble. In *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe* (pp. 479-503). Toulouse: Octares Editions.
- Schwartz, Y. & Durrive, L. (2003). Travail & Ergologie. *Entretiens sur l'activité humaine*. Toulouse: Éditions Octarès.
- Schwartz, Y. (2007, Junho). *Contributos da ergologia para o desenvolvimento local*. Conferência apresentada nos 105 Seminários da Rede de Cooperação Franco-lusófona para o Desenvolvimento. Maputo, Moçambique.
- Sen, A. (2002). *Desenvolvimento como liberdade*. S. Paulo: Companhia das Letras.

A feminização dos meios de trabalho definidos em masculinidade: debates de normas e desenvolvimento

Resumen

Estudios conducidos en países de la Unión Europea muestran como la presencia de mujeres en ciertos medios profesionales definidos en lo masculino pueden suscitar debates de normas y de valores que dicen respeto al “uso de si”, programado por otros, en el puesto de trabajo. Esta hipótesis es confrontada con análisis que consideran el desapareamiento de las desigualdades de género como fuente de desarrollo, político y social.

El artículo pretende dar visibilidad a los argumentos que sustentan esos dos planteamientos, sin negligenciar las cuestiones que levantan, designadamente en lo que se refiere a la concepción del “desarrollo”.

Palabras-clave

Feminización, debate de normas, desigualdades, índices sexo-específicos, desarrollos.

La féminisation des milieux professionnels définis en masculinité: débats de normes et développement

Résumé

Des études conduites au sein de pays de l'Union Européenne montrent comment la présence de femmes dans certains milieux professionnels définis au masculin peuvent susciter des débats de normes et de valeurs relatifs à “l'usage de soi”, programmé par d'autres, sur le lieu de travail.

Cette hypothèse est confrontée à des analyses qui considèrent que la disparition des inégalités de genre est une source de développement, politique et social.

L'article veut donner une autre visibilité aux arguments qui soutiennent ces deux approches, sans négliger pour autant les questions qu'elles soulèvent, notamment en ce qui concerne les conceptions du «développement».

Mots-clé

Féminisation, débats de normes, inégalités, indices sexo-spécifiques, développements.

The feminization of working means defined in masculinity: norm debates and development.

Abstract

Studies made in European Union countries show how the presence of women in certain professional areas, defined as masculine, can arise debates of norms and values that concern the “use of oneself” programmed by others in the workplace.

This hypothesis is confronted with analyses that consider the disappearance of genre inequalities as a source of social and political development.

This article intends to shed light on the arguments that support these two approaches, without neglecting the questions they arise, namely in what concerns the concept of “development”.

Key-words

Feminization, norm debates, inequalities, sex-specific indexes, development

Como referenciar este artículo?

Lacomblez, M. (2008). La feminización de los medios de trabajo definidos en masculinidad: debates de normas y desarrollo. *Laboreal*, 4, (1), 39-45.

<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234396;;2493:32>

Manuscrito recibido en: abril/2008

Aceptado tras peritaje en: Junio/2008