

ANÁLISE PESTEL: A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS NO PÓS-25 DE ABRIL DE 1974

PESTEL ANALYSIS: WOMAN AND THE PORTUGUESE LABOUR MARKET AFTER 25 APRIL 1974¹

LAURA DE CASTRO LUCAS

Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Portugal
lauradclma@gmail.com

PEDRO MIGUEL ALVES RIBEIRO CORREIA

Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Portugal
pcorreia@fd.uc.pt

FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI

Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), Brasil
fabricioclunardi@yahoo.com.br

Resumo: A Mulher tem vindo a ver o seu papel no mercado de trabalho português a crescer e a ganhar destaque desde a Revolução dos Cravos, em abril de 1974. A elaboração do presente artigo teve para a sua fundamentação a revisão de literatura e a recolha de dados secundários através de bases de dados, sendo que foi através destes que foi realizada a análise PESTEL. Este estudo procurou perceber de que modo a sociedade foi impactada pela Mulher no mercado de trabalho português desde o fim do regime do Estado Novo e como é que o mercado de trabalho foi influenciado pela sua presença, assim como perceber o que pode ainda ser feito para melhorar a sua posição.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de trabalho. Portugal. Pós-Revolução dos Cravos. PESTEL.

Abstract: Women have seen their role in the Portuguese labour market grow and gain prominence since the Carnation Revolution, in April 1974. The composition of this article was based on literature review and the collection of secondary data through databases, and it was through these that the PESTEL analysis was developed. This study sought to understand how society was impacted by Women in the Portuguese labour market since the end of the Estado Novo regime and how the labour market was influenced by their presence, as well as to understand what can still be done to improve their position.

Keywords: Woman. Labour market. Portugal. After the Carnation Revolution. PESTEL.

¹ Artigo recebido em 19/09/2022 e aprovado para publicação pelo Conselho Editorial em 10/10/2022.

Introdução

O presente artigo foca-se na análise PESTEL da Mulher no mercado de trabalho português no pós-25 de Abril de 1974, procurando perceber os impactos que a inserção mais alargada deste grupo no mundo laboral teve até aos dias de hoje².

Através da análise PESTEL será possível estudar algumas das alterações provocadas a nível político, económico, sociocultural, tecnológico e legal – sendo que se considera que a vertente ambiental prevista no modelo de análise PESTEL não se enquadra neste artigo.

Através dos estudos de V. Ferreira (1995, 1998), Melo (2017) e Galito (2018) é possível verificar o impacto que a Revolução dos Cravos teve na participação da mulher na sociedade portuguesa e como a sua presença mais acentuada no mercado de trabalho português afeta o país – participação que pode ser considerada tanto positiva como negativa, algo que será possível perceber no decorrer do presente artigo.

Para isto é essencial perceber como se desenrolaram os movimentos feministas pelo mundo e como Portugal se insere nestes. Quer isto dizer que a luta pelos direitos das mulheres em Portugal não foi feita solitariamente – ainda que se possam considerar que esta tenha estado um pouco atrasada quando em comparação com outros países, uma vez que Portugal até 1974 se encontrava num regime ditatorial.

Este artigo utiliza o termo “mulher” por se focar na sua perceção dentro do mercado de trabalho e permite ir ao encontro do defendido pelo autor E. Ferreira (2019), de que a inutilização de “mulher” pode levar à dificuldade da investigação sobre as desigualdades que ainda existem entre as mulheres e os homens na sociedade atual

O presente estudo tem o objetivo de perceber como é que a Mulher afeta a sociedade portuguesa com a sua presença no mercado de trabalho no pós- 25 de Abril de 1974.

Deste modo, a elaboração deste artigo procura contribuir para que seja possível ter uma perceção mais alargada e aprofundada de como é que a vida das mulheres é influenciada e influencia o mercado de trabalho. Procurando contribuir, possivelmente, para a futura elaboração de políticas que permitam atingir uma igualdade de género de facto em Portugal.

O texto é composto por quatro capítulos principais. O primeiro aborda as ondas de movimentos feministas, procurando contextualizar como as mulheres se mobilizaram nas

² O tema da igualdade de género, em particular, mas não se restringindo ao mercado laboral, em Portugal, tem sido estudado de forma recorrente ao longo da última década (Pereira & Correia, 2020, 2021; Pirrolas & Correia, 2020; Correia, Santos & Correia, 2017; Correia, Carrapato & Bilhim, 2017; Correia & Garcia, 2015; Correia, 2013, 2015, 2017; Pinto, Correia & Garcia, 2014; Correia, Moreira & Garcia, 2013; Correia, Garcia & Rodrigues, 2013), mas sem preocupações de monta quando à forma como o 25 de abril de 1974 moldou o fenómeno.

sociedades em que estavam inseridas para conseguirem atingir o maior grau de igualdade com os homens. No seguinte capítulo falar-se-á da Mulher em Portugal no pós-25 de Abril, como é que esta nova fase democrática no país permitiu a abertura de novas portas às mulheres e a luta contínua para conseguir atingir a igualdade de géneros – isto é, entre Homens e Mulheres. O terceiro capítulo refere-se à metodologia utilizada para a realização do presente artigo, onde é brevemente explicada a análise PESTEL. Por fim, o último capítulo analisa a Mulher no mercado português através da PESTEL.

1. As Ondas de Movimentos Feministas

Para a realização do presente artigo é essencial perceber como é que os movimentos feministas se desenvolveram e como é que as mulheres procuraram, e procuram, atingir o mesmo estatuto na sociedade que os homens.

Sendo que, para a elaboração deste artigo, se entende o conceito de “movimento feminista” como os movimentos que procurar atingir a igualdade entre homens e mulheres, indo ao encontro da definição de feminismo de Johnson (2017). Do mesmo modo que é essencial definir “mulher”, que se entende como sendo um ser humano que seja do sexo feminino (European Institute for Gender Equality, 2022b). Distinguindo-se o conceito de mulher do de homem, uma vez que este último se entende como estando a referir-se a um ser humano que seja do sexo masculino (European Institute for Gender Equality, 2022a).

Assim, os movimentos feministas são tendencialmente divididos em três ondas pelos autores que os estudam, que encontramos descritas na Tabela 1.

Onda de movimentos feministas	Definição	Fontes
Primeira onda de movimentos feministas	No continente europeu, o início da primeira onda destes movimentos deu-se no século XIX e inícios do século XX. Estes focaram-se principalmente na luta por direitos políticos e legais, que as mulheres tinham vindo a ser privadas pela sociedade patriarcal da época – sendo que se destaca a luta pelo direito de voto das mulheres. Aqueles que apoiaram estes primeiros movimentos acreditavam que era através da conquista de direitos que iam conseguir atingir a completa emancipação da mulher na sociedade.	Borah (2021); Johnson (2017); Malinowska (2020).

Onda de movimentos feministas	Definição	Fontes
	O tipo de ativismo promovido nesta onda foi promovido em protestos organizados que se materializaram através de manifestações e discursos. A cobertura da imprensa desfavorecia os esforços das mulheres nas suas lutas.	
Segunda onda de movimentos feministas	A segunda onda de movimentos feministas, que decorreu entre as décadas de 1960 e 1980, evidencia a necessidade de mudanças na questão social. Deste modo, houve um foco no papel da mulher tanto no trabalho como na vida familiar, assim como os papéis atribuídos aos géneros masculino e feminino e a sexualidade da mulher.	Borah (2021); Malinowska (2020).
Terceira onda de movimentos feministas	A mais recente onda de movimentos feministas iniciou-se na década de 1990 e persiste até aos dias de hoje. Os movimentos que se inserem nesta onda são mais alargados, ou seja, procuram incluir as classes sociais e géneros. Sendo que se incluem também outros tipos de feminismo como feminismo de terceiro mundo ou feminismo ecológico. Alguns autores defendem que tanto a representação das mulheres como a sua participação e a invisibilidade na política e na imprensa evidenciam problemas sociais dos meios de comunicação que estão enraizados na luta das mulheres, mesmo durante esta terceira onda de movimentos feministas.	Borah (2021); Yahya, Anwar & Zaki (2021).

Tabela 1. As três ondas de movimentos feministas. Elaboração própria com base nas fontes citadas.

Através da breve contextualização das três de movimentos feministas é possível perceber que as mulheres, enquanto grupo da sociedade, sentiram a necessidade de se afirmarem e de criarem oportunidades para que se pudessem sentir ouvidas. Contudo, é importante realçar que existem mais vertentes de análise dos movimentos feministas e que fazem diferentes divisões, mais significativas no período mais recente da terceira onda – onde podemos identificar uma quarta onda de movimentos feministas que se foca nos valores feministas e podem fazer “*good use of accessibility facilitated by internet technologies*”³ (Malinowska, 2020).

³ Tradução livre: “*boa utilização da acessibilidade facilitada pelas tecnologias da internet*”.

2. A Mulher em Portugal no pós-25 de Abril de 1974

Com a Revolução dos Cravos, a 25 de Abril de 1974, Portugal iniciou uma nova fase e o povo português alcançou o fim da ditadura, iniciando um processo para atingir a democracia. Deste modo, a queda do regime ditatorial português permitiu que as mulheres ganhassem e pudessem lutar por um lugar mais presente na sociedade e pelos seus direitos.

É possível verificar que houve significativos avanços no que concerne aos direitos das mulheres em Portugal com a Revolução dos Cravos. Para este efeito, destaca-se o facto de as mulheres terem o direito, agora, de votar – fazendo com que o sufrágio universal fosse implementado de facto em Portugal (Parlamento, 2022).

Houve, no entanto, uma mulher, Carolina Beatriz Ângelo, a desafiar a legislação portuguesa quando, em 1911, votou para as eleições da Assembleia Constituinte (V. Ferreira, 1998). Nesta altura o direito de voto era deveras restrito, cingindo-se somente aos cidadãos portugueses com idade superior a 21 anos, que não fossem analfabetos e que exercessem a posição de chefes de família (V. Ferreira, 1998). Esta legislação foi alterada no ano seguinte, para que votassem apenas os cidadãos considerados como “*chefes de família*” do sexo masculino (V. Ferreira, 1998). Neste seguimento, só no pós-25 de Abril é que as mulheres deixaram de ser consideradas cidadãs de segunda classe, que estavam privadas de diversas ocupações profissionais – sendo, maioritariamente, encorajadas a seguir ocupações domésticas e a focarem-se na maternidade (Melo, 2017).

Melo (2017) caracteriza o percurso português nos direitos das mulheres como acelerado e que este pode ser explicado por três fatores, explorados nos seguintes parágrafos.

O primeiro está relacionado com o período transitório que tem origem na revolução, que permitiu “*structured options for women’s movements and for institutional actors*”⁴ (Melo, 2017). Com a revolução é possível perceber que os portugueses procuravam a mudança, que estariam mais abertos a mudanças na sociedade e que tivessem a liberdade de lutar pelos valores que defendiam. Ou seja, a mudança que se estava a verificar em Portugal não podia ser apenas institucional ou administrativa, estas mudanças fomentaram e abriram portas para mudanças maiores em diferentes campos.

A seguinte é a configuração de alianças entre partidos políticos e outros movimentos em Portugal (Melo, 2017). O facto de os movimentos feministas em Portugal terem o apoio de partidos políticos permitiu que estes ganhassem um destaque diferente e, por isso, facilitando os seus meios de certo modo a sua imposição na sociedade. Melo (2017) identifica

⁴ Tradução livre: “*opções estruturadas para os movimentos de mulheres e para os atores institucionais*”.

os partidos de esquerda como uma aliança fundamental para o sucesso que os movimentos feministas portugueses tiveram, isto porque foram estabelecendo uma relação, ainda que ilegal, durante o período de ditadura. Assim, destaca-se o Movimento Democrático de Mulheres (MDM), que foi fundado no ano de 1968 – ainda durante o período ditatorial – e teve o objetivo de honrar e de se dedicar à luta pelos “*direitos das mulheres nas suas vertentes políticas, sociais, económicas e culturais e de direitos humanos?*” (Movimento Democrático de Mulheres, 2022).

Por fim, o terceiro fator identificado por Melo (2017) é a pressão internacional para que a relação da sociedade civil-estatal fosse reorganizada, impulsionado também pela futura adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (CEE) – que se veio a concretizar em 1986, com a assinatura do Tratado de Adesão um ano antes. Portugal tinha uma verdadeira necessidade de se modernizar para conseguir atingir aos *standards* da CEE para concretizar a sua entrada.

Com a transição democrática, as mulheres portuguesas tiveram um acesso mais aberto a informações vindas do resto da Europa, permitindo que estas se inspirassem e lutassem pelos seus direitos. Melo (2017) reconhece que é nestes períodos de transição para democracias que as mulheres com maior facilidade se mobilizam e que a Constituição de 1976 foi apenas o início da implementação destes direitos na sociedade portuguesa. Com base nesta informação, é possível afirmar que a Revolução dos Cravos permitiu que Portugal entrasse numa nova era política, sociocultural e económica. Houve uma alteração total do que era o Estado português durante o período de António de Oliveira Salazar e de Marcello Caetano, que se iniciou em 1933 e terminou em 1974. As mulheres deixam de estar cingidas ao “*papel de cuidadoras do lar e da família*”, passando a ter mais oportunidades (Afonso & Ribeiro, 2020).

A autora V. Ferreira (1995) analisou os padrões de segregação sexual no mercado de trabalho português numa época em que Portugal se tinha tornado numa democracia há cerca de 20 anos e membro da União Europeia (UE) há quase 10 anos.

Um dos fatores que V. Ferreira (1995, pp. 37-39) identifica é a como relevante é “*a irrelevância do trabalho a tempo parcial na actividade feminina*”. Isto porque a autora considera que as mulheres não tinham tantas oportunidades de trabalho a tempo parcial e que estavam sobcarregadas não apenas porque trabalham maioritariamente a tempo completo, mas também porque o seu horário de trabalho era mais elevado quando em comparação com a média da CEE.

V. Ferreira (1995, p. 38) apresenta os dados de 42,9 horas de trabalho para a mulher portuguesa e de 34,7 horas de trabalho na média da CEE. Os dados disponibilizados pela Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022a) mostram uma clara diminuição das horas médias de trabalho quando em comparação com os dados de V. Ferreira (1995): para o ano de 2021, a média de horas trabalho para o sexo feminino é de 30,5 horas.

Quanto ao regime de duração de trabalho, os dados facultados pela Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022f) indicam que, em 2021, a tempo completo trabalham cerca de 90,2% das mulheres e 9,8% a tempo parcial. Assim, comparando com os valores da entrada de Portugal na CEE – 90,1% a tempo completo e 9,5% a tempo parcial, sendo que há uma percentagem de 0,4% como “*ignorado*” –, podemos confirmar que não há uma alteração considerável entre estes dois anos. Contudo, nos anos de 1983 e de 2008 as percentagens respetivas ao tempo parcial para o sexo feminino aproximando-se dos 20%, com 18,3% e 17,4% respetivamente – sendo as mais elevadas até ao momento (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022f).

No que diz respeito à taxa de atividade dos cidadãos portugueses, os dados para o sexo feminino da Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022i) dizem-nos que no ano de adesão de Portugal à UE a taxa de atividade era de 49,2%. Os valores mais recentes desta taxa, de 2021, são de 55,3% – este não é o valor mais elevado; o valor mais elevado foi atingido em 55,9%, no ano de 2010 (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022i). Quando comparamos estes valores com os valores para o sexo feminino é possível perceber que, em 1996, a percentagem era de 75,8, sendo que para o ano de 2021 o valor atingido foi o de 63,6% (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022i). Houve uma diminuição significativa concernente à participação masculina na taxa de atividade, sendo que a taxa de atividade do sexo feminino tem vindo a aumentar. Deve, também, ser referenciado que a percentagem de homens a trabalhar é superior à das mulheres – 50,5% e 49,5%, respetivamente (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022e).

Galito (2018) menciona que Portugal, até ao momento ainda não teve nenhuma Presidente da República e que teve apenas uma Primeira-Ministra, Maria de Lourdes Pintassilgo, até aos dias de hoje.

Porém, tem havido esforços dos governos portugueses, ligados a iniciativas da UE, em adotar cotas que impõem que um determinado número de membros ou funcionários do sexo feminino (Galito, 2018). Para este efeito, destaca-se a proposta de lei para a implementação de uma cota de géneros em 1998, pelo Partido Socialista (Galito, 2018).

A aprovação de uma lei de cotas foi apenas conseguida com a Lei da Paridade, ou Lei Orgânica n.º 3/2006 de 21 de agosto: impondo a representação mínima de 33%, tanto para o sexo feminino como para o masculino, nas “*listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais*”. A atualização mais recente à legislação anteriormente mencionada foi com a Lei Orgânica n.º 1/2019 de 29 de março – o n.º 2 do Artigo 1.º determina que que lei da paridade também se vai aplicar às “*listas de candidatos às mesas dos órgãos deliberativos das autarquias locais*”.

Nas eleições para a Assembleia da República no pós-25 de Abril, em 1976, foram 5,7% dos deputados eleitos eram do sexo feminino, valor que tem vindo a aumentar ainda que com algumas diminuições (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022c). O valor de deputadas eleitas mais elevado foi em 2019, com uma percentagem de 38,7%, mas este valor teve uma descida nas eleições de 2022, para 37% (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022c).

O atual governo português, o XXIII Governo, é composto por 17 ministros; em que nove destes são mulheres, são estas: Ministra da Presidência, Mariana Vieira da Silva; Ministra da Defesa Nacional, Helena Carreiras; Ministra da Justiça, Catarina Sarmento e Castro; Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares, Ana Catarina Mendes; Ministra da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, Elvira Fortunato; Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ana Mendes Godinho (República Portuguesa, 2022).

Concluindo, é possível afirmar que tem sido feito um esforço desde o início do período democrático, com a Revolução dos Cravos, para que a mulher ganhe um maior papel na sociedade portuguesa e que tenha uma representação mais equiparável com a que os homens têm tido no país – isto porque, no período do Estado Novo, com Salazar e Caetano, os homens tinham um papel de relevo e as mulheres não eram, até então, vistas como cidadãs de direitos iguais aos homens. Ainda assim, o objetivo de que as mulheres e os homens consigam ter a mesma representação na sociedade ainda não foi totalmente atingido – nomeadamente no que respeita aos salários, que será abordado na secção da análise PESTEL do presente artigo.

3. Metodologia

Com base na revisão de literatura efetuada para contextualizar a situação da Mulher em Portugal, focando-se no que se segue à Revolução dos Cravos e à implementação de um

regime democrático no país, será feita uma análise PESTEL da Mulher no mercado de trabalho português.

Assim sendo, é relevante contextualizar o que é uma análise PESTEL. Esta análise permite avaliar o impacto que, neste caso, a Mulher tem com a sua presença no mercado de trabalho português. A PESTEL permite-nos fazer este estudo dividindo-se em seis visões diferentes, são elas: política, económica, social, tecnológica, ambiental e legal⁵ (Buye, 2021).

A PESTEL é uma variação da análise PEST, em que são acrescentadas as visões ambiental e legal, e que permite fazer uma análise externa do macro ambiente em que está inserido o estudo do caso selecionado (Sammot-Bonni & Galea, 2014).

A concretização da análise PESTEL a que este artigo se propõe vai partir de revisão de literatura, isto para que seja possível suportar as afirmações feitas e as conclusões ao longo da análise. Desta forma, foram recolhidos artigos científicos e outros documentos, assim como dados secundários, através da plataforma PORDATA⁶ da Fundação Francisco Manuel dos Santos, para que seja possível perceber as vantagens e as desvantagens a que a Mulher está sujeita no mercado de trabalho português.

Após realizar a revisão de literatura, para a elaboração do presente artigo não será analisada a visão ambiental – por se considerar que não tem a relevância necessária neste âmbito de análise. Do mesmo modo, será feita uma alteração na visão social; esta terá como objetivo analisar uma visão sociocultural.

4. A Mulher no mercado de trabalho português – análise PESTEL

Política:

Afonso & Ribeiro (2020) mencionam que “*a mulher ainda se encontra à margem no espaço público e político*”, e que esta ainda é sub-representada no meio político mesmo depois do 25 de Abril de 1974. A Constituição da República Portuguesa de 1976, alterada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, permitiu que todos os cidadãos ganhassem o direito de votar, estabelecido pelo n.º1 do Artigo 10.º: “*O povo exerce o poder político através do sufrágio universal, igual, directo, secreto e periódico, do referendo e das demais formas previstas na Constituição*”.

Assim que, a Lei da Paridade e as suas alterações contribuíram para que a Mulher venha a ganhar um papel de maior destaque neste âmbito, mas que este ainda não foi possível atingir uma representação junto aos 50% – como podemos comprovar com os dados da

⁵ É em inglês que se forma a sigla PESTEL, com: *Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal*.

⁶ Site PORDATA disponível em <https://www.pordata.pt/> (acedido a 26 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022c), em que a atual representação feminina na Assembleia da República é de 37%.

Ou seja, apesar a presença que as mulheres conseguiram conquistar no mercado de trabalho português e de todas as alterações societárias que decorreram da Revolução dos Cravos, “*continuam a não ter visibilidade política e a assumir duplas e triplas tarefas com o cuidado dos outros*” (Afonso & Ribeiro, 2020). Quando se refere que a Mulher assume duplas e triplas tarefas, que se acrescentam à sua tarefa laboral, refere-se que são, na maioria dos casos, as mulheres que estão responsáveis pelo papel de “*cuidadora da família*” (Afonso & Ribeiro, 2020).

Contudo, os estes autores (Afonso & Ribeiro, 2020) referem que a sub-representação da Mulher na vida política portuguesa não se deve à “*falta de meritocracia*”, mas sim à cultura patriarcal que parece inseparável “*na sociedade e nas estruturas nas quais a mulher ainda é tida como o elemento cuidador no seio familiar*”.

Galito (2018) conclui que apesar de todas as alterações as mulheres em Portugal continuam a ter um lugar algo limitado na sociedade, principalmente no que diz respeito no campo político, mas que, ainda assim, se tem verificado uma abertura à sua participação política. Ainda mais, porque com a entrada de Portugal na UE há um esforço conjunto das instituições europeias com o governo português para que as mulheres consigam ter um lugar igualitário ao dos homens não apenas na política, mas na sociedade como um todo.

Econômica:

Na vertente económica, a presença das mulheres no mercado de trabalho acentua a ideia de que esta não está ao mesmo nível que os homens ou que esta não tem as mesmas oportunidades que os homens têm – será tida em conta a remuneração das mulheres em comparação com os homens, assim como a taxa de desemprego.

Começando com a comparação entre a remuneração base média das mulheres no mercado de trabalho português, através de dados mais recentes facultados pela Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022h). Para o ano de 2020, os montantes de remuneração base média dizem-nos que há uma discrepância entre homens e mulheres⁷ – ganhando €1.109,2 e 960,3€, respetivamente (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022h). O que nos permite verificar que existe aqui um diferencial salarial na média da remuneração base.

⁷ Para verificar as discrepâncias salariais entre sexos com base nos níveis de qualificação consultar <https://www.pordata.pt/Portugal/Disparidade+entre+sexos+no+ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+n%C3%AAdvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-3023> (acedido a 28 de maio de 2022).

Isto pode, também, significar que há uma maior participação feminina em empregos a tempo parcial do que os homens, o que verifica quando comparados os valores de 6% de homens a trabalhar a tempo parcial com os 9,8% de mulheres a trabalhar a tempo parcial é possível verificar que esta é uma realidade (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022f, 2022g).

Destacando-se neste campo que a população desempregada em Portugal teve, no ano de 2021, uma população desempregada feminina com uma percentagem superior à masculina – 52,1 % e 47,9%, respetivamente (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022d). Contudo esta não é uma tendência recente, é possível comprovar que a taxa de desemprego feminina se tem verificado tendencialmente superior à masculina.

Para este efeito destacam-se, juntamente, os dados relativos aos anos de 1974 e de 1986. No ano da Revolução, a taxa de desemprego masculina era superior à feminina, com os valores de 52,4% e 47,6% (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022d). Quando Portugal entra oficialmente na CEE, os valores de população desempregada feminina eram de 55,2% e a masculina com 44,8% (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022d).

Sociocultural:

Neste ponto serão analisadas a taxa de escolaridade, a idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho e a licença parental.

Almeida (2007) diz-nos que “*a importância das organizações qualificantes é tanto maior quanto Portugal se caracteriza pelos baixos níveis de escolarização... e pelo elevado número de jovens que não conclui o ensino secundário*”. Contudo, podemos verificar que, no que diz respeito à taxa real de escolarização esta tem vindo a aumentar em Portugal desde 1961 (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022j). Deste modo, podemos conferir que, em 2020, estavam matriculados 82,9% dos jovens que se inserem no grupo etário pertencente ao ensino secundário (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022j), isto significa que tem Portugal está cada vez mais a aproximar-se dos 100% – o que significa que tem feito um esforço para que a sua população tenha aquela que considera como escolaridade obrigatória pela Lei n.º 65/2015. Isto significa que Portugal quer que os seus trabalhadores sejam o mais formados possível, investindo no capital humano do país – independentemente de serem homens ou mulheres, o objetivo é que os seus cidadãos tenham acesso ao maior grau de educação.

No que diz respeito à idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho, podemos comprovar que esta tem vindo a aumentar nos últimos anos. Para a elaboração do presente artigo destacam-se as idades médias relativas aos anos de 1974, com 24,1 anos de idade, de 1986, em que a idade média era de 23,9, e, por fim, o mais recente, em 2020 com 30,7 de

idade média da mãe aquando do nascimento do primeiro filho (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022b). Através destes dados podemos conferir que houve um aumento significativo desde o ano em que se deu a Revolução dos Cravos e do ano em que Portugal entrou na CEE. Este aumento significativo da idade média deve-se, em parte, à maior participação da mulher no mercado de trabalho – o que vai levar ao adiamento da vida familiar dos casais, o que conseqüentemente vai afetar a população portuguesa e significa que Portugal terá dificuldades em atingir um valor de índice sintético de fecundidade que permite garantir a renovação de gerações⁸.

No que diz respeito à licença parental, o facto de a Lei n.º 90/2019 permitir que existam um maior número de situações em que os progenitores possam dispor da licença parental – seja por motivo de nascença do seu filho ou por necessidade de prestar auxílio ao mesmo – faz com que seja mais fácil para estes dividirem as suas responsabilidades, uma vez que já não se espera que a mulher se dedique unicamente à família. Ou seja, esta maior liberdade de partilha de licença parental permite que as mães possam ter uma presença no mercado de trabalho português e que não sejam as únicas responsáveis pelos seus descendentes, ao mesmo tempo que pode também incentivar os portugueses a terem mais filhos sem sentirem a necessidade de as mães abandonarem a sua carreira profissional.

Tecnológica:

No campo tecnológico destacam-se os métodos contraceptivos. A partir de 1976, a legalização de métodos contraceptivos em Portugal (Melo, 2017) permite às mulheres terem o direito de escolha sobre o facto de quererem ou não engravidar e, naturalmente, quando é que desejam engravidar.

Deste modo, os métodos contraceptivos vieram mudar a relação das mulheres com o mercado de trabalho, permitindo-lhes maior liberdade e escolha na sua vida privada.

Ambiental:

Para a realização do presente artigo não se considera relevante a análise da visão ambiental da Mulher e o mercado de trabalho português no pós-25 de Abril de 1975, uma vez que não foi possível obter dados e informação que o justificasse.

⁸ Para mais informações sobre nascimentos em Portugal e o índice sintético de fecundidade consultar <https://www.pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+fecundidade+%c3%84ndice+sint%C3%a9tico+de+fecundidade+e+taxa+bruta+de+reprodu%C3%a7%C3%a3o-416-2469> (acedido a 28 de maio de 2022). Para Portugal conseguir garantir que é capaz de renovar gerações, deveria ter um índice sintético de fecundidade de, pelo menos, 2,1.

Legal:

A Constituição da República Portuguesa, atualizada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, estabelece no n.º 2 do seu Artigo 13.º que “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ... sexo ...”. Estabelecendo, deste modo, que as mulheres e os homens devem ser tratados da mesma forma. Ou seja, que devem estar em situações de igualdade perante um e o outro.

Isto é de importante relevância porque a Constituição da República Portuguesa determina como uma das “Tarefas fundamentais do Estado”, na alínea h) do Artigo 9.º, “promover a igualdade entre homens e mulheres”.

É ainda definido na alínea b) do n.º 1 do Artigo 58.º da Constituição que “a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”. Contudo, parecemos que nem sempre o Estado Português é capaz de garantir que esta igualdade existe de facto e que um dos dois sexos acaba por ser beneficiado face ao outro.

É através da instituição de leis com a Lei da Paridade é possível verificar que há um esforço português para que as mulheres tenham acesso às mesmas oportunidades que os homens e que há abertura do Estado Português para quebrar a sociedade patriarcal que parece perdurar ainda nos dias de hoje.

Conclusões

Com a realização do presente artigo, o objetivo era perceber como a presença da Mulher no mercado de trabalho português no depois da Revolução dos Cravos alterou a sociedade em que está inserida através da análise PESTEL.

Através da revisão de literatura feita para a elaboração deste artigo foi possível perceber como a presença da Mulher no mercado de trabalho português veio modificar a sociedade que a rodeia. Do mesmo modo foi também possível perceber como as mudanças na sociedade portuguesa permitiram à Mulher ganhar uma nova dimensão e importância no mercado de trabalho.

Conclui-se que a atual presença da Mulher no mercado de trabalho português só foi possível pela alteração de regime, concretizado pela Revolução dos Cravos, e que os movimentos feministas portugueses e de mulheres em Portugal tiveram um grande papel na luta pelos direitos das mulheres.

Porém, as mulheres portuguesas continuam a ter uma distribuição inferior à dos homens no campo da política e na economia destacam-se pelas suas remunerações médias

inferiores, por uma maior presença em empregos a tempo parcial que os homens e por, atualmente, pertencerem ao sexo com maior taxa de desemprego. No que diz respeito à vertente sociocultural, as mulheres têm vindo a ser mães mais tarde – o que é influenciado pela sua maior presença no mercado de trabalho português, o que adia não apenas o nascimento de descendentes, mas de toda a sua vida familiar e conjugal. Relacionado com o sociocultural analisado está a legalização de métodos contraceptivos, respeitante à parte tecnológica, e que permite às mulheres maior liberdade de escolha na sua vida sexual. Por fim, a secção legal mostra-nos que têm sido esforços pelo Estado Português para garantir que as mulheres têm o mesmo acesso ao mercado de trabalho que os homens, de modo a atingir a igualdade entre ambos os sexos – tendo a Lei da Paridade como um dos exemplos que mais se destacam no campo da representatividade.

A contextualização sobre as três ondas de movimentos feministas permite localizar os grandes avanços nos direitos das mulheres em Portugal entre a segunda e a terceira onda destes movimentos – focando-se na inclusão da Mulher no mercado de trabalho e permitindo-lhe maior liberdade na sua vida, sendo que a maior invisibilidade política (quando em comparação com os homens) continua a ser um problema em Portugal.

Espera-se assim que este artigo contribua de alguma forma para a criação de nova legislação ou atualização de legislação atual para a confirmação da igualdade da presença feminina à masculina no mercado de trabalho português, ou para a criação de outros mecanismos que façam essa verificação.

Algumas das limitações identificadas na realização do artigo foram, sem dúvida, a incapacidade de reconhecer todos os fatores que influenciam a Mulher e a sua presença no mercado de trabalho português. Ou seja, entende-se que a análise PESTEL concretizada é algo superficial à importância e impacto na sociedade que o assunto tem.

Desta forma, seria interessante expandir o tema do presente artigo para uma análise PESTEL mais profunda e perceber os impactos que a pandemia COVID-19 teve na participação da Mulher no mercado de trabalho português.

Referências

- Afonso, A. C., & Ribeiro, V. (2020). As autarcas portuguesas na imprensa nacional: Análise à projeção mediática de mulheres detentoras de cargo político. *PRISMA.COM*, (42) 2020, 74-89. DOI: <https://doi.org/10.21747/16463153/42a5>
- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo: revista de ciências da educação*, (2), 51-58. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.26/4221> (acedido a 21 de março de 2022).
- Borah, P. (2021). A Glance of the Origin of Nationalism and Feminism in the Western Context. *Elementary Education Online*, 20(5), 1387-1390. Disponível em <https://www.ilkogretim-online.org/index.php/fulltext/218-1617213221.pdf?mno=57626> (acedido a 24 de maio de 2022).
- Buye, R. (2021). Critical examination of the PESTEL Analysis Model. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/349506325_Critical_examination_of_the_PESTEL_Analysis_Model (acedido a 27 de maio de 2022).
- Correia, P. (2013). Igualdade de Género no Ministério da Justiça em Portugal: Evidências Estatísticas de Igualdade Homem-mulher na Lealdade Laboral. *Direitos Fundamentais & Justiça*, 7(23), 121-130. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/pqzfsr656zdh5nqdt3tcxxnj5e/access/wayback/http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/download/265/671>
- Correia, P. (2015). Análise de Dados sobre a Problemática do Género na Gestão de Recursos Humanos dos Serviços do Ministério da Justiça em Portugal: Um Ministério no Feminino? *Scientia Iuridica*, 64(337), 97-110. Disponível em: <https://scientiaivridica.weebly.com/resumo-do-nordm-337.html>
- Correia, P. (2017). Percepções sobre o Poder dos Dirigentes Máximos dos Serviços do Ministério da Justiça em Portugal: Evidências Estatísticas de Diferenças em Função do Género dos Colaboradores? *Seqüência (Florianópolis)*, 38(75), 63-78. DOI: <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2017v38n75p63>
- Correia, P., Carrapato, P., & Bilhim, J. (2017). Administração Hospitalar em Portugal, Parte II: Evidências Estatísticas de Igualdade Homem-Mulher no Envolvimento Laboral dos Enfermeiros. *Revista Latino Americana de Geografia e Género*, 8(1), 64-78. DOI: <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.8.i1.0005>
- Correia, P., & Garcia, B. (2015). Administração Hospitalar em Portugal: Evidências Estatísticas de Igualdade Homem-Mulher nas Percepções sobre os Sistemas de Avaliação de Desempenho. *Revista Latino-Americana de Geografia e Género*, 6(1), 127-139. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.6.i1.0009>
- Correia, P., Garcia, B., & Rodrigues, J. (2013). O Poder dos Dirigentes dos Hospitais em Portugal: A Perspetiva da Teoria Institucional nas Diferenças de Percepção em Função do Género dos Enfermeiros. *Jornal Brasileiro de Economia da Saúde*, 5(3), 166-172. Disponível em: <http://www.jbes.com.br/images/v5n3/artigo06.pdf>
- Correia, P., Moreira, M., & Garcia, B. (2013). Igualdade de Género no Ministério da Justiça em Portugal: Evidências Estatísticas de Diferenças Homem-Mulher na Satisfação Laboral. *Scientia Iuridica*, 62(333), 569-590. Disponível em: <https://scientiaivridica.weebly.com/resumos-do-nordm-333.html>
- Correia, P., Santos, S., & Correia, M. (2017). Percepções sobre Cibersegurança e Privacidade em Portugal: Evidências Estatísticas de Igualdade e Desigualdade Homem-Mulher. *Revista Latino Americana de Geografia e Género*, 8(1), 35-50. DOI: <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.8.i1.0003>
- European Institute for Gender Equality. (2022a, abril 11). *Homem*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1279?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022b, abril 11). *Mulher*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1430?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

Ferreira, E. (2019). Women's gender and feminist studies in Portugal researchers' resilience vs institutional resistance. *Gender, Place & Culture*, 26(7-9), 1223-1232. DOI: <https://doi.org/10.1080/0966369X.2018.1553867>

Ferreira, V. (1995). Padrões de segregação das mulheres no emprego. Uma análise do caso português no quadro europeu. In: Philipp, R. R. & Negro, M. C. G., (Eds.), *Cursos e Congressos da Universidade de Santiago de Compostela* n.º 85 (pp. 33-61). Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico. Disponível em <http://hdl.handle.net/10347/12532> (acedido a 25 de maio de 2022).

Ferreira, V. (1998). As mulheres em Portugal: situação e paradoxos. *Oficina do CES*, 119(1998). Disponível em <http://hdl.handle.net/10316/11011> (acedido a 24 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022a). Duração média semanal do trabalho dos trabalhadores do sexo feminino por conta de outrem: total e por sector de atividade económica. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Dura%0c3%0a7%0c3%0a3o+m%0c3%0a9dia+semanal+do+trabalho+efectivo+dos+trabalhadores+do+sexo+feminino+por+conta+de+outrem+total+e+por+sector+de+atividade+econ%0c3%0b3mica-362> (acedido a 26 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022b). Idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Idade+m%0c3%0a9dia+da+m%0c3%0a3e+ao+nascimento+do+primeiro+filho-805> (acedido a 28 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022c). Mandatos nas eleições para a Assembleia da República: deputados do sexo feminino em % do total, por partido político. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Mandatos+nas+elei%0c3%0a7%0c3%0b5es+para+a+Ass+embleia+da+Rep%0c3%0ablica+deputados+do+sexo+feminino+em+percentagem+do+total++por+partido+pol%0c3%0adtico-2261> (acedido a 26 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022d). População desempregada: total e por sexo. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%0c3%0a7%0c3%0a3o+desempregada+total+e+por+sexo-38> (acedido a 28 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022e). População empregada: total e por sexo. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%0c3%0a7%0c3%0a3o+empregada+total+e+por+sexo-30> (acedido a 28 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022f). População empregada do sexo feminino: total e a tempo completo e parcial. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%0c3%0a7%0c3%0a3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-355> (acedido a 26 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022g). População empregada do sexo masculino: total e a tempo completo e parcial. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%0c3%0a7%0c3%0a3o+empregada+do+sexo+masc+ulino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-357> (acedido a 28 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022h). Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: remuneração base e ganho por sexo. *PORDATA – Estatísticas, gráficos*

- e indicadores de Municípios, Portugal e Europa. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Sal%C3%A1rio+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhad+ores+por+conta+de+outrem+remunera%C3%A7%C3%A3o+base+e+ganho+por+sexo-894> (acedido a 28 de maio de 2022).
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022i). Taxa de actividade: total e por sexo (%). *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+actividade+total+e+por+sexo+\(percentage+m\)-547](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+actividade+total+e+por+sexo+(percentage+m)-547) (acedido a 26 de maio de 2022).
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022j). Taxa real de escolarização. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+real+de+escolariza%C3%A7%C3%A3o-987> (acedido a 28 de maio de 2022).
- Galito, M. S. (2018). Women in politics – Portugal as a case study. *Working Paper CEsa*, 173. Disponível em <https://cesa.rc.iseg.ulisboa.pt/RePEc/cav/cavwpp/wp173.pdf> (acedido a 25 de maio de 2022).
- Johnson, T. B. (2017). Waves of Feminism and the Media”. *Lewis Honors College Capstone Collection*, 32. Disponível em https://uknowledge.uky.edu/honprog/32/?utm_source=uknowledge.uky.edu%2Fhonprog%2F32&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages (acedido a 23 de maio de 2022).
- Malinowska, A. (2020). Waves of Feminism. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119429128.iegmc096>
- Melo, D. (2017). Women’s Movements in Portugal and Spain: Democratic Processes and Policy Outcomes. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(3), 251-275. DOI: <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1219586>
- Movimento Democrático de Mulheres (2022, 25 de maio). O MDM. Disponível em <https://www.mdm.org.pt/mdm/> (acedido a 25 de maio de 2022).
- Parlamento. (2022, 24 de maio). O voto das mulheres. Disponível em <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Paginas/voto-mulheres.aspx> (acedido a 24 de maio de 2022).
- Pereira, S., & Correia, P. (2020). Um Sistema Penal no Masculino: Análise das Desigualdades de Género no Sistema Penal Português. In *Anais do Encontro de Administração da Justiça – EnAJUS* 2020. Disponível em: <http://www.enajus.org.br/anais/assets/papers/2020/sessao-04/5-um-sistema-penal-no-masculino-ana-lise-das-desigualdades-de-ge-nero-no-sistema-penal-portugue-s.pdf>
- Pereira, S., & Correia, P. (2021). The Sustainability of the Portuguese Prison System: A Criminal Justice System in Masculine Form? *Social Sciences*, 10(1), 19. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci10010019>
- Pinto, R., Correia, P., & Garcia, B. (2014). Complementos sobre o Poder dos Dirigentes dos Hospitais em Portugal: Perceções em Função do Género à Luz da Teoria Institucional. *Jornal Brasileiro de Economia da Saúde*, 6(2), 56-61. Disponível em: <http://www.jbes.com.br/images/v6n2/artigo02.pdf>
- Pirrolas, O., & Correia, P. (2020). Profissão, Família e Educação – Conciliação da Tripla Jornada: Uma Questão de Políticas e Práticas Organizacionais ou Uma Questão de Sexo? *Revista da FAE*, 23(1), 7-22. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/642>
- República Portuguesa. (2022, 26 de maio). Composição do Governo. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/governo/composicao> (acedido a 26 de maio de 2022).
- Sammut-Bonnici, T. & Galea, D. (2014). PEST analysis in Wiley Encyclopedia of Management online

<https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/21816/1/sammut-bonnici%20pest.pdf> (acedido a 20 de abril de 2022).

Yahya, U., Anwar, R., & Zaki, S. (2021). Third Wave Feminism and Women's Invisibility In The Discourse of Politics. *Pakistan Journal of Gender Studies* 21(2), 133-153. https://www.researchgate.net/publication/354533764_Third_Wave_Feminism_Third_Wave_Feminism_And_Women's_Invisibility_In_The_Discourse_Of_Politics (acedido a 16 de maio de 2022).

Legislação

Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto. (2005). Diário da República: Série I-A, n.º 155/2005. Disponível em

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis (acedido a 28 de maio de 2022).

Lei n.º 65/2015, de 3 de julho. (2015). Diário da República: Série I, n.º 128/2015. Disponível em

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1750&tabela=leis&so_miolo= (acedido a 28 de maio de 2022).

Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro. (2019). Diário da República: Série I, n.º 169/2019. Disponível em

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3141&tabela=leis&so_miolo= (acedido a 28 de maio de 2022).

Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março. (2019). Diário da República: Série I, n.º 63/2019. Disponível em

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2156&tabela=leis&so_miolo=S (acedido a 26 de maio de 2022).