

GÊNERO E INSEGURANÇA NO TRABALHO NO REINO UNIDO

KATE PURCELL

ESRU – Employment Studies Research Unit
University of West of England

Resumo: O objetivo deste artigo é explorar a dimensão de gênero da insegurança do emprego no Reino Unido, focalizando, para tanto, as recentes tendências do trabalho temporário, que incluem o de prazo fixo, o sazonal, o sem vínculo empregatício, o contratado através de agência, o ocasional e outros tipos de trabalho temporário. Essas formas de trabalho são, inequivocamente, inseguras, sejam elas livremente escolhidas ou não. A primeira seção do artigo trata das pressões e resistências que têm, cumulativamente, levado à atual participação de mulheres no trabalho remunerado. Examinam-se, em seguida, as recentes tendências nos padrões de emprego no Reino Unido, com especial referência às diferenças entre mulheres em idade de trabalho, bem como à incidência e distribuição do trabalho de meio período. As tendências recentes e as diferenças de gênero no trabalho temporário são, assim, consideradas à luz desse contexto mais amplo. Finalmente, esses achados são confrontados com os argumentos no sentido de que o emprego atípico fornece oportunidades para um aumento da participação de mulheres na força de trabalho e para uma conciliação prática entre o emprego e os papéis e relacionamentos familiares.

Palavras-chave: gênero, flexibilidade, insegurança no trabalho, Reino Unido.

Introdução

No Reino Unido a progressiva desregulamentação do emprego nos anos 1980 criou uma situação na qual trabalhadores com menos de dois anos contínuos de trabalho com o mesmo empregador não têm direitos legais de segurança no emprego, não importando o tipo de contrato.¹ Como na maioria dos países desenvolvidos, tendências à participação das mulheres no mercado de trabalho formal têm refletido (e, até certo ponto, continuam a refletir) seus diferentes papéis reprodutivos e as normas e valores sociais que surgiram ou evoluíram como resultado dessas diferenças. A segregação de gênero, tanto horizontal como vertical, diminuiu levemente na segunda metade do século XX, quando as mulheres entraram em ocupações antes de domínio masculino e, em menor grau, galgaram postos mais elevados nas hierarquias organizacional e ocupacional. Contudo, o emprego das mulheres permanece mais concentrado do que o dos homens em termos de sua distribuição entre setores e ocupações, e a diferença entre os salários de homens e mulheres, após um estreitamento inicial, depois da introdução da Lei de

Copyright © 2004 by Revista Estudos Feministas

¹ Uma versão anterior deste artigo foi publicada como "Gender Insecurity?" (In: HEERY, Edmund, and SALMON, John (eds.). *The Insecure Workforce*. London: Routledge, 2000. p. 112-139).

Igualdade de Remuneração e Igualdade de Oportunidades, na década de 1970, permanece por volta de 18% para trabalhadores de período integral.

Mas retornos financeiros não são os únicos indicadores de qualidade de trabalho, muito embora aspectos intrínsecos de emprego estejam geralmente correlacionados com vantagens extrínsecas: um trabalho seguro e gratificante com perspectivas de crescimento na carreira tende a apresentar melhores termos e condições de emprego do que um trabalho rotineiro e inseguro. Tem se argumentado que a progressiva desigualdade de salário e a mudança das relações contratuais entre empregadores e empregados – principalmente a ampliação da terceirização e o uso crescente de intermediadores de emprego – têm, efetivamente, desacelerado o progresso em direção a uma maior igualdade de oportunidades de emprego.² O objetivo deste artigo é explorar a dimensão de gênero da *insegurança* do emprego no Reino Unido, focalizando, para tanto, as recentes tendências do trabalho temporário, que incluem o de prazo fixo, o sazonal, o sem vínculo empregatício, o contratado através de agência, o ocasional e outros tipos de trabalho temporário. Essas formas de trabalho são, inequivocamente, inseguras, sejam elas livremente escolhidas ou não.

A primeira seção do artigo trata das pressões e resistências que têm, cumulativamente, levado à atual participação de mulheres no trabalho remunerado. Examinam-se, em seguida, as recentes tendências nos padrões de emprego no Reino Unido, com especial referência às diferenças entre mulheres em idade de trabalho, bem como à incidência e distribuição do trabalho de meio período. As tendências recentes e as diferenças de gênero no trabalho temporário são, assim, consideradas à luz desse contexto mais amplo. Finalmente, esses achados são confrontados com os argumentos no sentido de que o emprego atípico fornece oportunidades para um aumento da participação de mulheres na força de trabalho e para uma conciliação prática entre o emprego e os papéis e relacionamentos familiares.

Mulheres e emprego

Para entender as recentes tendências de feminização do emprego temporário, precisamos considerar a evolução da participação de mulheres na força de trabalho, principalmente no contexto da reestruturação da indústria e da força de trabalho. Um dos principais temas na literatura sobre emprego de mulheres tem sido o impacto da distinção histórica e simbólica entre o público e o privado: a família e as instituições do espaço público. As enquetes e pesquisas de opinião continuam a usar afirmações como 'lugar de mulher é em casa' como um indicador social de atitudes de gênero, e minorias não desprezíveis de respondentes (embora mais homens do que mulheres) continuam a concordar com elas.³ Na maioria dos países – e, certamente, em todos os países desenvolvidos na maior parte do século XX – os papéis de gênero têm enfatizado a preeminência de mulheres na esfera privada e de homens na esfera pública. O corolário disso é que as mulheres têm freqüentemente sido vistas e visto a si mesmas como membros tangenciais da força de trabalho. Esse tem sido, particularmente, o caso nas indústrias e ocupações onde há muito mais homens do que mulheres. A resistência masculina e seu ressentimento quanto a colegas mulheres, e a insegurança psicológica e o assédio sofridos

² Damian GRIMSHAW e Jill RUBERY, 2001.

³ Jacqueline SCOTT, Duane ALWIN e Michael BRAUN, 1996, p. 486.

por mulheres em trabalhos atípicos quanto ao gênero têm sido bem documentados.⁴ De maneira mais geral, há ampla evidência quanto à percepção gerencial⁵ e sindical⁶ sobre um comprometimento supostamente menor (e, implicitamente, do direito) das mulheres com o trabalho remunerado. 'O salário-família' era fundado na percepção de que os homens eram os provedores primários e muitas provisões da seguridade social continuam assumindo as 'tradicionais' divisões de trabalho por gênero dentro de famílias 'tradicionais' de pai e mãe.

A concepção marxista de que as mulheres em trabalho remunerado constituíam um amplo exército de reserva, requisitadas em tempos de mão-de-obra escassa e desestimuladas da força de trabalho durante períodos de superabundância – portanto geralmente sujeitas, por definição, a uma maior insegurança no emprego do que os homens –,⁷ proporcionou uma boa abordagem sobre as tendências das atividades econômicas das mulheres em relação aos grandes desafios à oferta de trabalho, tais como a guerra.⁸ Contudo, a transformação tecnológica e a reestruturação industrial, bem como as pressões demográficas, causaram um aumento na demanda do trabalho feminino e, em alguns casos, a preferência dos empregadores por mulheres.⁹ A retração do emprego industrial, acompanhada pela expansão do setor de serviços, foi caracterizada pelo declínio progressivo do trabalho em período integral, tradicionalmente exercido por homens, e um aumento no trabalho de meio período, preenchido principalmente por mulheres. O trabalho das mulheres tem sido, historicamente, mais barato do que o dos homens, graças ao modelo de provedor masculino da casa: apesar da lei de igualdade de oportunidades e de remuneração, os ganhos médios de mulheres e a hora de trabalho paga permanecem substancialmente abaixo da média dos homens¹⁰ e poucos empregadores têm feito algum progresso para fazer valer o espírito das leis (Morrell *et al.* 2001).¹¹ A probabilidade de mulheres estarem em empregos de salários baixos é duas vezes maior do que a dos homens e os baixos salários estão concentrados em setores numericamente dominados por mulheres, tais como o varejo e a hotelaria.¹² Não há dúvidas de que tem havido uma substituição do trabalho masculino pelo feminino, com base nos custos e na representação de novos empregos como 'empregos de mulheres' de modo a minimizar o custo de trabalho. A feminização de ocupações tem sido acompanhada pela perda de status e de salário relativo – do que é um exemplo-chave o movimento de transformação do emprego de 'colarinho branco' em 'rosa', no trabalho de escritório e de secretaria, desde o início do século.¹³ O impacto polarizante da tecnologia e da reestruturação do emprego tem tido o efeito de qualificar alguns trabalhos administrativos e de secretaria, enquanto elimina, intensifica ou desqualifica muitos outros.¹⁴

Humphries e Rubery¹⁵ argumentaram que o efeito final da reestruturação industrial e da desregulamentação do mercado de trabalho do Reino Unido foi uma maior

⁴ David COLLINSON e Margaret COLLINSON, 1996; Cynthia COCKBURN, 1991; Jeff HEARN, Deborah SHEPHERD, Paula TANCREDE-SHERIFF e Gibson BURRELL, 1989.

⁵ David COLLINSON, David KNIGHTS e Margaret COLLINSON, 1990.

⁶ Sheila CUNNISON e Jane STAGEMAN, 1993.

⁷ Veronica BEECHEY, 1987; Irene BRUEGEL, 1979.

⁸ Denise RILEY, 1984; Penny SUMMERFIELD, 1984.

⁹ Jill HUMPHRIES e Jill RUBERY, 1992; Miriam GLUCKSMAN, 1990.

¹⁰ GRIMSHAW e RUBERY, 2001.

¹¹ Judy MORRELL, Marcus BOYLAND, Gabriel MUNNS e Louise ASTBURY, 2001.

¹² David METCALF, 1998, p. 7.

¹³ Rosemary CROMPTON, 1988.

¹⁴ Joan GREENBAUM, 1998; Chris WARHURST e Paul THOMPSON, 1998.

¹⁵ HUMPHRIES e RUBERY, 1992.

integração, diferenciação e polarização da posição das mulheres no mercado de trabalho. Por um lado, embora as taxas de atividade de mulheres tenham aumentado, seu trabalho permanece consideravelmente mais concentrado do que o dos homens, tanto em empregos pouco remunerados como 'salário complementar',¹⁶ quanto em empregos considerados femininos, que explicitamente requerem atributos tidos como sendo mais típicos de mulheres do que de homens, por derivarem de aptidões 'naturais' ou adquiridas através da socialização de gênero.¹⁷ Por exemplo, no setor de serviços em expansão, tem-se argumentado que a sexualidade¹⁸ e a capacidade e vontade de engajar-se no trabalho emocional¹⁹ são pré-requisitos implícitos em um grande número de empregos feminizados,²⁰ uma grande proporção dos quais são também empregos de baixa remuneração e predominantemente de meio turno. Por outro lado, um número substancial de mulheres ingressou no emprego gerencial e profissional na década de 1980 e mais da metade do aumento no número de empregos de mulheres entre 1983 e 1990 estava nessas categorias.²¹ Em um contexto ocupacional mais amplo, há evidências de que a segmentação ocupacional por gênero tem se tornado menos pronunciada²² conforme as mulheres vão ocupando uma variedade cada vez maior de ocupações e vão galgando postos mais elevados nas hierarquias ocupacionais em um ritmo sem precedentes, embora ainda de forma modesta. Entretanto, ainda é rara a ultrapassagem, pelas mulheres, do 'teto de vidro' que separa as funções de média e alta gerência,²³ observando-se que o ingresso de mulheres em posições profissionais e gerenciais tende a se concentrar em nichos ocupacionais geralmente mais associados ao conhecimento do que ao poder.²⁴

Rubery e Fagan,²⁵ após uma análise detalhada da segregação ocupacional em seis áreas – ensino, profissionais de computação, bancários, funcionários públicos em funções administrativas e de escritório, trabalhadores de serviços de alimentação e motoristas –, concluíram que a mudança na composição de gênero no nível ocupacional agregado não indica uma redução substancial na segregação de gênero:

a entrada de mulheres em áreas de trabalho anteriormente dominadas por homens geralmente envolve uma transformação na organização dessa ocupação. A evidência de mudanças na proporção entre os sexos em uma certa ocupação não necessariamente implica um movimento em direção à integração, mas pode anunciar a emergência de uma nova subdivisão ocupacional ou, de fato, uma tendência, no longo prazo, em direção à feminização.²⁶

Lindley²⁷ indica que a expansão do emprego de mulheres tem causado uma reestruturação ocupacional e organizacional, envolvendo a reclassificação dos cargos administrativos em escritórios; o alongamento dos cargos de nível médio, com o que se reduzem as oportunidades de promoção; a feminização seletiva de algumas áreas; e ocorreu de modo desproporcional nos setores onde as remunerações são relativamente pequenas e o status é baixo.

¹⁶ Janet SILTANEN, 1994.

¹⁷ Rosemary CROMPTON e Kay SANDERSON, 1990.

¹⁸ Lisa ADKINS, 1996.

¹⁹ Arlie HOCHSCHILD, 1983.

²⁰ PURCELL, 1996.

²¹ HUMPHRIES e RUBERY, 1992, p. 245.

²² Catherine HAKIM, 1994.

²³ Judy WAJCMAN, 1996.

²⁴ Rosemary CROMPTON e Nicky LE FEUVRE, 1996; Mike SAVAGE, 1992.

²⁵ Jill RUBERY e Collette FAGAN, 1994.

²⁶ RUBERY e FAGAN, 1994, p. 40.

²⁷ Robert LINDLEY, 1994, p. 116-117.

Os argumentos moveram-se, então, da justaposição polarizada entre explicações alternativas, fundadas predominantemente na oferta ou na demanda de trabalho, para a segmentação ocupacional de gênero e para a menor atividade econômica das mulheres vis-à-vis os homens – ‘os dois papéis das mulheres’²⁸ versus ‘a construção social de empregos’.²⁹ As taxas de atividade de homens e mulheres têm se mostrado convergentes na maioria dos países desenvolvidos nas quatro últimas décadas. As mulheres, agora, constituem mais de 40% da força de trabalho na maioria dos países desenvolvidos e quase a metade em vários deles, incluindo o Reino Unido. No Reino Unido as estatísticas do LFS – Labour Force Survey* indicam que mais de 70% de mulheres e 84% de homens em idade de trabalho tinham ocupações remuneradas em 1997. As taxas de atividade de homens e mulheres e suas histórias ocupacionais têm convergido substancialmente.³⁰ Mesmo assim, é claro que, embora a norma cultural de que as mulheres devam ter responsabilidade primária pela reprodução social possa ter se tornado consideravelmente mais fraca por comparação a décadas anteriores, e que a participação de mulheres na força de trabalho seja vista como normal e não como atividade minoritária, a relação entre emprego e trabalho doméstico não remunerado permanece muito mais forte para mulheres do que para homens,³¹ tal como revela a análise subsequente sobre as recentes tendências de emprego no Reino Unido.

O emprego na Grã-Bretanha

John MacInnes³² definiu o sistema do provedor primário como

o processo pelo qual os homens ingressavam no mercado de trabalho ao concluir seus estudos e nele permaneciam de forma permanente até a aposentadoria, buscando geralmente empregos de período integral e por tempo indeterminado; enquanto as mulheres em idade ativa priorizavam ou eram levadas a priorizar seja a reprodução cotidiana de seus companheiros, seja a reprodução geracional da força de trabalho, combinada com a necessidade do cuidado dos outros membros dependentes da família, antes que a sua própria carreira no mercado de trabalho.

Essa, afirma MacInnes, era a explicação para a maior tendência entre mulheres a, no passado, trabalhar meio período ou a participar intermitentemente do mercado de trabalho. Entretanto, para os grupos de mulheres mais jovens esse já não é mais o caso. O padrão bi-modal de atividade econômica que caracterizou as gerações anteriores de mulheres no Reino Unido desapareceu, refletindo-se no controle cada vez mais efetivo da fecundidade, na igualdade de oportunidades na educação e nas mudanças das normas sociais relativas ao trabalho de mulheres – tanto premidas pela oferta quanto pela demanda, o que é um assunto complexo que será abordado ao longo deste artigo.

Em termos das bases estruturais das relações de gênero e da divisão do trabalho doméstico, o Reino Unido tem se caracterizado pelo seu sistema de ‘provedor modificado’,³³ com pressões contraditórias sobre a propensão das mulheres a serem economicamente

²⁸ Alva MYRDAL e Viola KLEIN, 1956.

²⁹ Veronica BEECHEY e Tessa PERKINS, 1987.

* NT: trata-se da “Pesquisa sobre a Força de Trabalho”, doravante referida por seu nome próprio e/ou sigla correspondente.

³⁰ Ann BRIDGEWOOD e David SAVAGE, 1993; Margaret THOMAS, Eileen GODDARD, Mary HICKMAN e Paul HUNTER, 1994.

³¹ Janeen BAXTER, 1992.

³² MACINNES, 1998, p. 2.

³³ Jill RUBERY, Mike SMITH e Eloise TURNER, 1996.

ativas após o ciclo de vida familiar. Políticas de igualdade de oportunidades e impostos individuais coexistem com benefícios como “means-test” e com a provisão de cuidados infantis em horário não escolar.³⁴ Até o início da década de 1980, a maioria das mulheres na Grã-Bretanha tendia a ser economicamente ativa até o nascimento de seu primeiro filho, deixando seu trabalho assalariado durante parte substancial do período de construção da sua família e reingressando no mercado de trabalho ao considerar que seu filho mais jovem já estava integrado à escola. Porém, esse padrão ‘bi-modal’ tem se tornado progressivamente menos perceptível, a ponto que, em 1988, cerca de dois terços de mães eram economicamente ativas e metade das mulheres que haviam tido filhos voltara ao trabalho em apenas nove meses.³⁵

O aumento significativo nas taxas de atividade das mulheres na última década deu-se entre as mães com filhos menores que cinco anos, embora o trabalho contínuo em tempo integral permaneça menos comum entre mulheres com filhos pequenos. A atividade econômica e o fato de a mulher trabalhar em período integral ou meio período estão claramente correlacionadas com as qualificações ocupacional e educacional.³⁶ Em 1997, 86% das mulheres com qualificação de nível igual ou superior a A eram economicamente ativas, contra 52% daquelas sem qualificação formal.³⁷ Das mães cujo filho dependente mais jovem tinha menos do que cinco anos, 55% eram economicamente ativas e dessas menos de um terço estava em um trabalho de período integral e aproximadamente dois terços eram trabalhadoras de meio período. Isso é comparável aos dados relativos ao conjunto das mulheres: 71% eram economicamente ativas, das quais quase 60% trabalhavam em período integral. A Tabela 1 mostra como a atividade econômica das mulheres, embora claramente relacionada à responsabilidade pelos filhos dependentes, tem continuamente aumentado nos últimos dez anos, principalmente entre as mulheres com filhos pequenos e dependentes, enquanto as taxas de atividade dos homens declinaram. Como mostra a tabela, há não apenas diferenças substanciais entre a propensão de mulheres e de homens a serem ativos economicamente e a trabalharem período integral ou meio período, mas há também diferenças sistemáticas dentro da população de mulheres.

A análise em que se sustenta essa tabela também revelou que as coortes mais jovens de mães têm trabalhado continuamente durante o período em que construíam a sua família. Um quinto das mulheres cujos filhos mais jovens estavam abaixo da idade escolar continuou em seus empregos e, provavelmente, usufruiu da licença-maternidade, durante mais ou menos tempo, nos períodos neonatal e do parto, e mais de 40% tinham permanecido com seus empregadores daquele momento, por mais de cinco anos.³⁸ Isso contrasta com uma incidência muito baixa de empregos entre mães com filhos muito pequenos, incidência essa que cresceu muito pouco entre o pós-Segunda Guerra Mundial e o final da década de 1970.³⁹ Dois pontos se destacam em termos de mudança de padrão nos empregos. O trabalho de meio período das mulheres tem crescido mais entre mães com filhos menores que cinco anos do que o trabalho integral; e o trabalho de meio período de homens quase dobrou, embora a partir de uma base pequena. Os homens são consideravelmente mais propensos a trabalhar meio período se tiverem menos de 24 anos ou, em menor proporção, acima de 50 anos. Mães

* NT: “means-test” = prova de disponibilidade de recursos financeiros que deve ser feita pelo desempregado quando finda o seu benefício do seguro desemprego, de modo a avaliar-se a sua elegibilidade para vir a receber novos pagamentos provenientes de outros fundos.

³⁴ Diane PERRONS e Jennifer HURSTFIELD, 1998, p. 125-126.

³⁵ Susan McRAE, 1991.

³⁶ Louise CORTI, Laurie HEATHER e Shirley DEX, 1995; Angela DALE e Muriel EGERTON, 1997.

³⁷ See Frances SLY, Tim THAIR e Andrew RIDSON, 1998, p. 113.

³⁸ SLY, THAIR e RIDSON, 1998, 102.

³⁹ Julia BRANNEN, 1998, p. 77.

TABELA 1 – STATUS ECONÔMICOS POR IDADE DO FILHO DEPENDENTE MAIS JOVEM: REINO UNIDO, PRIMAVERAS DE 1987, 1992 E 1997 (SAZONALIDADE NÃO AJUSTADA)

Primavera 1987	Todas as mulheres	Com filho 0-4	Com filho 5-10	Sem filho dependente	Todos os homens
<i>Economicamente ativo</i>	68.9	42.4	67.2	76.1	87.6
Em trabalho	61.7	32.3	59.8	69.3	77.7
– tempo integral	35.4	10.0	16.2	49.1	74.1
– tempo parcial	26.2	22.3	43.5	20.1	3.5
Auto-emprego	4.2	4.0	5.9	3.5	12.1
Programa governamental de treinamento	1.1	-	-	1.8	1.8
Desempregado	7.2	10.0	7.4	6.8	9.9
<i>Economicamente inativo</i>	31.1	57.6	32.8	23.9	12.4

Primavera 1992	Todas as mulheres	Com filho 0-4	Com filho 5-10	Sem filho dependente	Todos os homens
<i>Economicamente ativo</i>	70.6	48.4	70.9	75.7	86.3
Em trabalho	65.4	42.4	64.7	70.5	76.3
– tempo integral	37.5	13.5	21.4	48.6	71.8
– tempo parcial	27.8	28.9	43.2	21.9	4.4
Auto-emprego	4.3	3.9	5.8	3.8	12.7
Programa governamental de treinamento	0.8	-	-	1.2	1.4
Trabalhador familiar não-remunerado	0.6	0.9	0.7	0.4	0.2
Desempregado	5.3	6.0	6.2	5.2	10.1
<i>Economicamente inativo</i>	29.4	51.6	29.1	24.3	13.7

Primavera 1997	Todas as mulheres	Com filho 0-4	Com filho 5-10	Sem filho dependente	Todos os homens
<i>Economicamente ativo</i>	71.4	55.0	70.9	75.1	84.4
Em trabalho	67.2	51.1	65.9	70.7	77.4
– tempo Integral	37.9	17.9	22.8	48.1	71.2
– tempo Parcial	29.2	33.2	43.0	22.7	6.2
Auto-emprego	4.6	4.6	6.1	4.0	12.6
Programa governamental de treinamento	0.5	-	-	0.7	0.7
Trabalhador familiar não-remunerado	0.4	0.5	0.5	0.3	0.2
Desempregado	4.2	3.9	5.0	4.3	6.9
<i>Economicamente inativo</i>	28.6	45.0	29.1	24.9	15.6

FORNE: SLY, THAIR e RISDON, 1998, Table C, p. 110

com filhos abaixo de dez anos tendem a trabalhar poucas horas e isso vem acompanhado pela tendência do pai de trabalhar muitas horas.⁴⁰

A taxa de atividade de mulheres no Reino Unido, como de maneira geral, está ligada à ampliação do trabalho em tempo parcial.⁴¹ Recentemente reacendeu-se o debate sobre a menor centralidade do trabalho e do desenvolvimento de uma carreira para mulheres e a possibilidade de que elas escolham entre histórias de trabalho contínuo e de período integral ou um emprego mais flexível que lhes possibilite priorizar seus papéis familiares⁴² ou tender (com ou sem seu consentimento) a trajetórias profissionais particulares como resultado de suas escolhas ocupacionais e suas restrições domésticas.⁴³ Mulheres altamente qualificadas (que têm maior propensão ao trabalho contínuo e em período integral ao longo de toda sua vida profissional) tendem a ter acesso a uma carreira, em vez de apenas oportunidades de emprego, e tendem também a ter acesso a ganhos na qualidade de provedoras. Elas têm mais chance de ter companheiros igualmente bem qualificados (e com salários mais altos),⁴⁴ o que lhes possibilita contratar trabalho doméstico e serviços de cuidado de crianças de alta qualidade.⁴⁵

Dentre os que estavam trabalhando em tempo parcial na primavera de 1997, 10% das mulheres com idade entre 16 e 59 e 28% de homens com idade entre 16 e 64 faziam-no apenas porque não haviam encontrado um trabalho de período integral. No que concerne às mulheres, a proporção era mais alta entre aquelas que não possuíam filhos dependentes, mas não podemos supor que as mulheres que não procuravam emprego

⁴⁰ BRANNEN, 1998, p. 78-79.

⁴¹ Collette FAGAN e Jackie O'REILLY, 1998.

⁴² HAKIM, 1996; Catherine HAKIM e Sheila JACOBS, 1997.

⁴³ CROMPTON e LE FEUVRE, 1996.

⁴⁴ Patricia PACI e Heather JOSHI, 1996.

⁴⁵ Nicky GREGSON e Mike LOWE, 1994.

em tempo integral por causa das obrigações impostas pelos dependentes não prefeririam trabalhar em período integral ou optar pela inatividade econômica. Pesquisas anteriores sugerem que proporções significativas de mulheres em empregos de meio período prefeririam empregos de período integral⁴⁶ e que muitas são impedidas pelas responsabilidades domésticas⁴⁷ e não por uma preferência pelo trabalho em tempo parcial.

O fato de ter havido um crescimento no emprego em tempo parcial para homens no mesmo período é indicativo de uma reestruturação da força de trabalho nos dois extremos da pirâmide etária. As mudanças tanto na escala como nos financiamentos para a universidade têm gerado um aumento na proporção de alunos que ingressam no ensino superior ao invés de ingressarem diretamente no mercado de trabalho, e que passam a buscar empregos de jornada compatível com seus estudos. A combinação entre a dificuldade financeira⁴⁸ e a crescente preferência dos empregadores por recrutar graduados com experiência de trabalho⁴⁹ tem ampliado essa oferta de trabalhadores em tempo parcial e de alta qualidade, e os empregadores de alguns setores, principalmente hotelaria e alimentação, têm se aproveitado disso com entusiasmo.⁵⁰ A maioria dos homens em empregos de meio período e que não são estudantes são trabalhadores mais velhos que se aposentaram cedo ou que negociaram trabalhar por período de tempo parcial até a aposentadoria. A participação desses membros periféricos da força de trabalho tem vantagens tanto para o empregador como para os trabalhadores envolvidos, mas pode reduzir a disponibilidade de trabalho para candidatos tradicionais com baixa qualificação e ameaçar a qualidade geral dos empregos.⁵¹

A definição de emprego em tempo parcial varia⁵² e no caso dos dados do Labour Force Survey deriva da autoclassificação dos respondentes, refletindo as horas semanais variáveis e fixas, que vão de menos do que cinco até mais do que 32. O trabalho em tempo parcial não é, por definição, um emprego inseguro; mas um emprego em que o bem-estar do trabalhador, no longo e curto prazo, é, ao fim e ao cabo, dependente de sua contínua disponibilidade para o trabalho; é inerentemente inseguro. Aqueles que trabalham por relativamente poucas horas semanais ou cujos ganhos estão abaixo de um nível específico (64 libras esterlinas por semana em 1998) estão sujeitos a serem excluídos do Sistema Nacional de Seguridade. Há evidência de que empregadores e empregados são coniventes na negociação das horas de trabalho que ficam abaixo dos limites do Sistema Nacional de Seguridade e dos impostos e que a maioria dos empregados envolvidos é de mulheres.⁵³ Há, certamente, benefícios financeiros para empregadores e, no curto prazo, para trabalhadores. Para alguns empregados, cujo trabalho remunerado é claramente contingente a outros aspectos de suas vidas (tais como estudantes ou trabalhadores com salário secundário), a inelegibilidade para os benefícios pode não apresentar problemas imediatos. Contudo, ao reforçar a dependência das mulheres, tais arranjos têm custos potenciais a médio e longo prazo que podem ser catastróficos quando a separação marital ocorre ou quando aqueles em empregos 'flexíveis' e vulneráveis perdem seu trabalho quando as organizações reduzem gastos ou contratos são perdidos

⁴⁶ RUBERY e FAGAN, 1994.

⁴⁷ McRAE, 1991.

⁴⁸ Rosemary LUCAS, 1997.

⁴⁹ Lee HARVEY, Vicky GEALL e Sue MOON, 1998.

⁵⁰ Kate PURCELL, Terece HOGARTH e Claire SIMM, 1999.

⁵¹ RUBERY, 1998.

⁵² Hans-Pieter BLOSSFIELD e Catherine HAKIM, 1997; FAGAN e O'REILLY, 1998.

⁵³ Abigail McKNIGHT, Peter ELIAS e Robert WILSON, 1998; Jay GINN e Sara ARBER, 1998.

para competidores. Dentre os grupos de empregados com menor vantagem e de desempregados, a lei de seguridade social reforça a dependência das mulheres⁵⁴ e o resultado é que, mesmo entre os grupos mais privilegiados, os padrões de emprego de mulheres fazem com que elas tenham acesso a menores pagamentos de pensão não-estatal do que homens.⁵⁵ Pesquisas sucessivas revelam que no passado o trabalho de tempo parcial era associado a uma queda na mobilidade ocupacional. Embora o emprego em tempo parcial tenha sido quase sempre incluído na discussão de emprego não padronizado e flexível, assinalou-se que,⁵⁶ enquanto os empregados em tempo parcial são mais propensos do que os de período integral a serem empregados em um sistema temporário, mais de 60% dos trabalhadores de meio período estão em empregos permanentes. Dado que 45% das mulheres e só menos de um quarto do total de empregados trabalham em regime de tempo parcial (muitos como um elemento essencial e estável nos locais de trabalho onde os trabalhadores de tempo parcial constituem uma significativa proporção), isso está se tornando, paradoxalmente, uma crescente forma padrão de trabalho – principalmente nas indústrias tais como a do varejo.⁵⁷ O emprego em tempo parcial é, certamente, um dos mecanismos usados pelos empregadores para atingir flexibilidade numérica e adequar o quadro de pessoal à demanda máxima de bens ou serviços, sendo igualmente o principal caminho através do qual aqueles cujas responsabilidades outras ou agendas excluem o emprego de tempo integral têm podido assumir trabalho remunerado no Reino Unido.

O emprego em tempo parcial, contudo, é mais comum entre aqueles com a mais tênue ligação com o mercado de trabalho. É mais comum tanto entre mulheres como entre homens em empregos sem vínculo empregatício, sazonais e outros trabalhos temporários, e raramente encontrado entre homens com contratos de trabalho de prazo fixo, permanente e temporário de agência. As colocações através de agências são uma anomalia interessante, na medida em que elas estão claramente preocupadas com a provisão de trabalhadores temporários em período integral – embora, mesmo aqui, 37% das mulheres trabalhassem em tempo parcial. Os homens trabalhadores temporários são mais propensos a serem empregados em período integral, a menos que estejam ocupados sem vínculo empregatício, categoria em que 70% de homens trabalhavam meio período, comparando-se ao outro extremo, de apenas 16% daqueles com contratos de prazo fixo. Mulheres em empregos temporários, inversamente, são mais propensas a trabalhar meio período, mesmo se em contratos de prazo fixo (51% das quais eram trabalhadoras de meio período), e mais que dois terços das mulheres em empregos sem vínculo e sazonais trabalhavam meio período. A Figura 1 demonstra, claramente, que o trabalho em tempo parcial é, primariamente, um padrão de trabalho feminino e que está concentrado principalmente em ocupações menos prestigiadas e qualificadas.

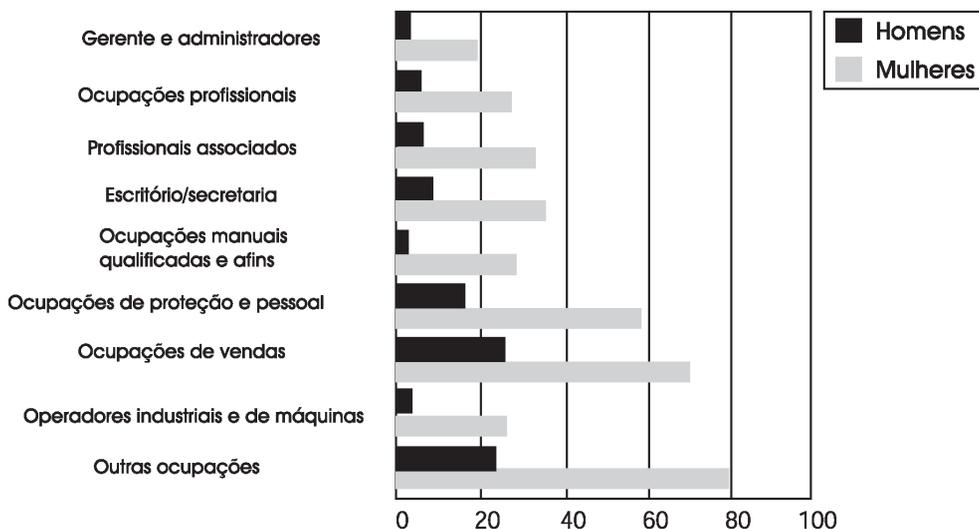
⁵⁴ Alan DUNCAN, Christopher GILES e Steven WEBB, 1994.

⁵⁵ GINN e ARBER, 1998.

⁵⁶ Por exemplo, Duncan GALLIE e Michael WHITE, 1996.

⁵⁷ PERRONS e HURSTFIELD, 1998; Jonathan REYNOLDS, 1998.

FIGURA 1 – PARCELA DO GRUPO OCUPACIONAL OCUPADA EM TEMPO PARCIAL, POR SEXO (EM %)



Empregados em tempo parcial proporcionam uma forma mais estruturada de flexibilidade, embora possam ser considerados pelos empregadores como o componente menos flexível de sua força de trabalho.⁵⁸ Não obstante, o emprego de tempo parcial quase sempre fornece aos empregadores vantagens nos custos, mesmo em circunstâncias em que são bancados através de prazos e condições do emprego *pro-rata*, e conforme às diretrizes da Comunidade Européia sobre o emprego de tempo parcial. Intervalo para as refeições e outros 'benefícios' tão ambíguos são raramente pagos e os trabalhadores de meio período parecem estar sujeitos tanto a receber menos treinamento e melhorias, como a exigir mais atenção de sorte a operarem de maneira mais efetiva.⁵⁹

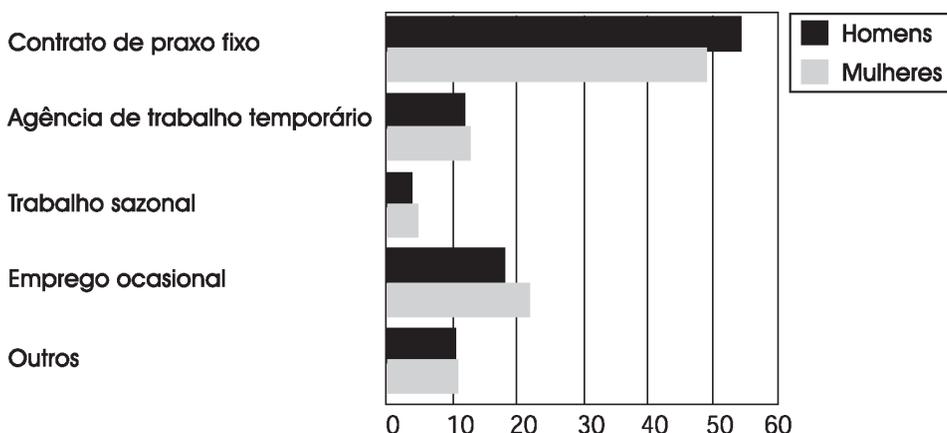
Emprego temporário

O emprego temporário é inequivocamente inseguro. Enquanto diminuíram o emprego permanente, entre os homens, e o trabalho em tempo integral, para o conjunto dos ocupados, o emprego temporário, principalmente o de contrato por tempo determinado, tem crescido significativamente, refletindo mudanças na administração do setor público e talvez o tratamento mais formal que lhe tem sido concedido, de sorte que o trabalho antes de tipo sazonal ou sem vínculo empregatício passou a ser definido como de prazo fixo. Essas tendências indicam que o emprego temporário não é uma categoria homogênea. A Figura 2 mostra a distribuição de homens e mulheres entre os tipos de trabalho temporário reconhecidos pela classificação do Labour Force Survey (LFS).

⁵⁸ Cristine EDWARDS e Olive ROBINSON, 1998; PURCELL, HOGARTH e SIMM, 1999.

⁵⁹ EDWARDS e ROBINSON, 1998.

FIGURA 2 – TIPO DE EMPREGO TEMPORÁRIO, POR SEXO



FONTE: LFS, 1996 (Primavera)

A tabela mostra que homens têm mais chance de trabalhar em contratos por tempo determinado, ao passo que entre as mulheres parecem ser mais prováveis outras categorias, geralmente aquelas em que o vínculo é ainda mais transitório. Tanto a distribuição de empregos temporários entre essas categorias como, e em especial, a forma de autoclassificação adotada pelo LFS, em permanente e 'de alguma maneira não permanente', precisam ser levadas em conta com especial cuidado, dadas as fronteiras variáveis entre as organizações.⁶⁰ Candidatos recrutados por empresas subcontratadas para trabalhar em tarefas específicas em um mercado de produtos inseguros podem não estabelecer contratos por tempo determinado, muito embora seu emprego contínuo esteja contingenciado pela exigência do cliente. O uso crescente de contratos para suprimento de força de trabalho entre empregadores e intermediários, tais como agências de emprego, torna complexa a relação de emprego. A maioria das agências não emprega o pessoal que fornece aos clientes, embora algumas – incluindo a *Manpower*, uma das maiores – empreguem diretamente muitos de seus 'temporários'. Fazendo um balanço da situação, esse relacionamento cada vez mais complexo entre organizações, envolvendo o trabalho a ser realizado e as pessoas que efetivamente o realizarão, quase que certamente leva a uma subestimação do emprego temporário, o qual não pode incluir todos os trabalhadores contingentes e vulneráveis, se almejamos uma definição operacional adequada.

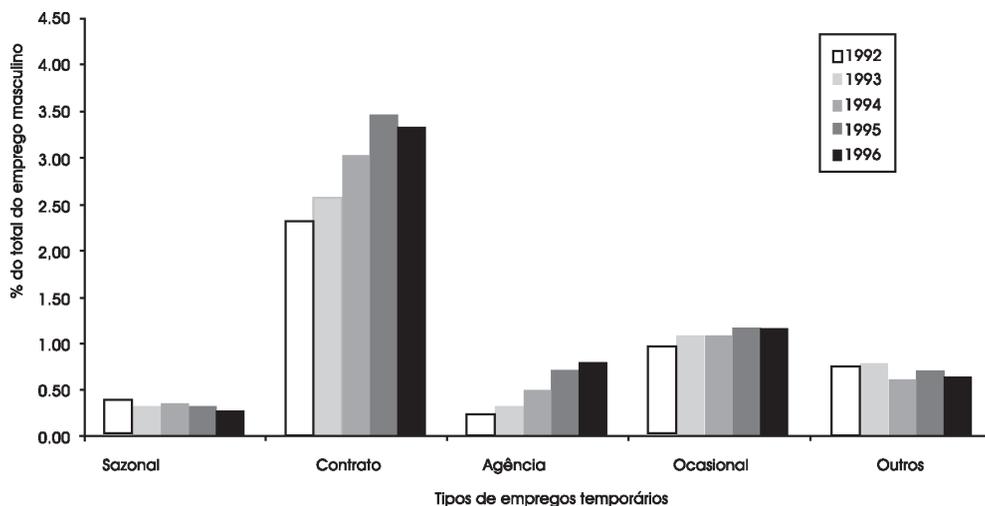
Como seria de se esperar, a incidência dos tipos de emprego temporário varia consideravelmente entre os setores da atividade econômica e, no interior desses, entre mulheres e homens. O emprego temporário como um todo constituía uma proporção virtualmente estável da força de trabalho até o início da década de 1980,⁶¹ mas cresceu substancialmente, a partir de uma base de 5 a 6%, desde então. As Figuras 3 e 4 mostra as mudanças, entre 1992 e 1996, na distribuição de homens e mulheres segundo as várias categorias de empregos temporários, reiterando as diferenças de gênero já ilustradas na Figura 2. O crescimento e a inflexão nos contratos de trabalho por tempo determinado

⁶⁰ Trevor COLLING, 1995.

⁶¹ Mark BEATSON, 1995.

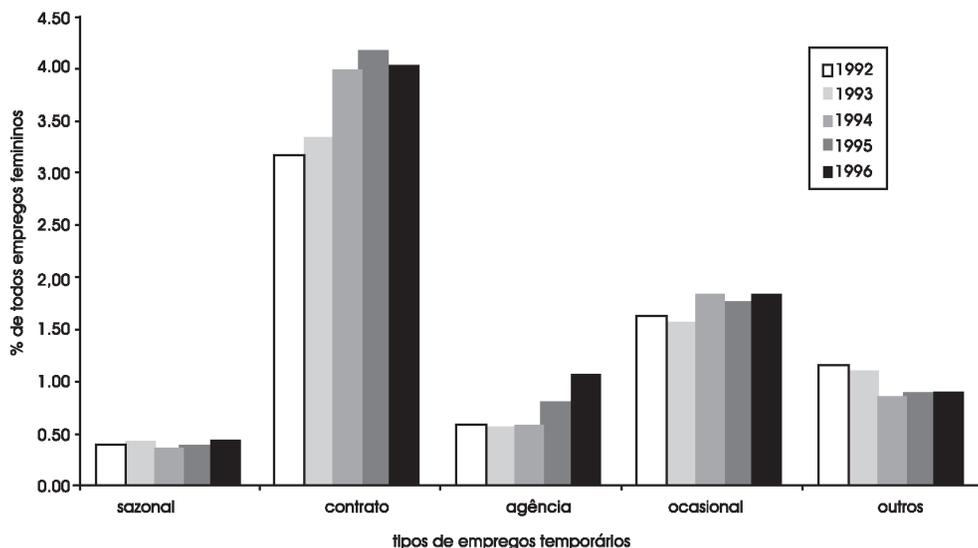
mostram claramente o impacto da “compulsory competitive tendering” (CCT)^{*} adotada no setor público, a reestruturação administrativa do serviço de saúde e outras restrições sofridas pelos gastos do governo: uma descoberta de resto reiterada pelo exame dos perfis de emprego temporário próprios ao setor em questão. Assim, é duas vezes mais provável que homens tenham contratos por tempo determinado do que mulheres na saúde e no serviço social, enquanto que o crescimento seguido por declínio dos empregos de contrato por tempo determinado em outros serviços comunitários e pessoais parece ter sido acompanhado pelos recentes aumentos substanciais do emprego ocasional entre homens e, mais ainda, entre mulheres.

FIGURA 3 – PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS TEMPORÁRIOS NO TOTAL DO EMPREGO MASCULINO, EM TODOS OS SETORES (EM %)



^{*} NT: trata-se de uma inovação gerencial adotada pelo governo inglês. Em razão dela, a administração governamental deixava de ser provedora nata de serviços públicos, estando obrigada a concorrer com os provedores privados que se habilitassem a fornecer esses mesmos serviços, de modo a assegurar que estava capacitada a prestá-los em patamares superiores de eficiência e preço. Quando órgãos do governo eram derrotados nessas concorrências, com frequência os seus funcionários eram dispensados e recrutados pelas entidades privadas vitoriosas, que os contratavam a salários menores.

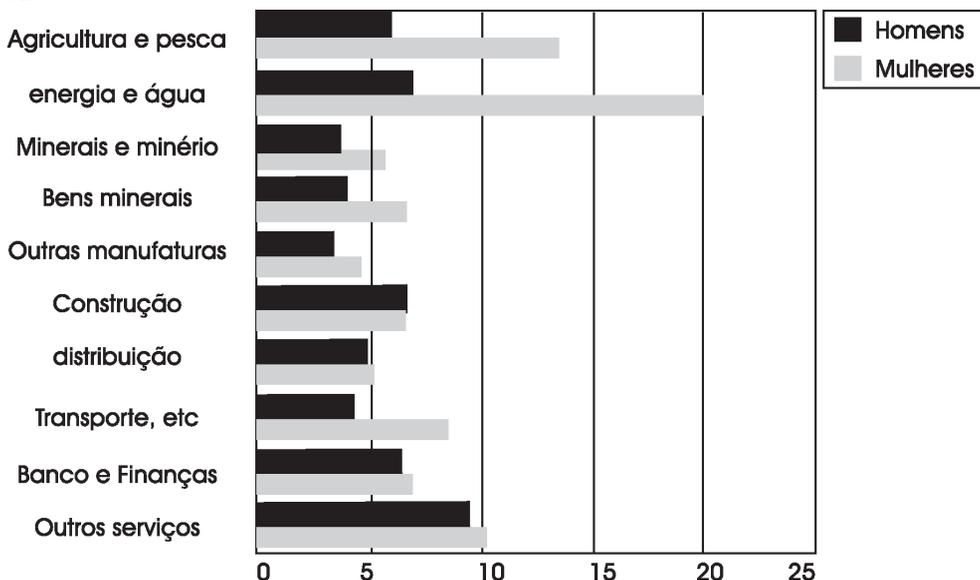
FIGURA 4 – PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS TEMPORÁRIOS NO TOTAL DO EMPREGO FEMINIINO, EM TODOS OS SETORES (EM %)



A incidência do trabalho temporário e os seus tipos variam consideravelmente entre setores. O crescimento dessa forma de emprego desde o início da década de 1990 tem sido maior naqueles setores em processo de transformação – indicativos de reestruturação industrial ou de mudanças ocupacionais, organizacionais ou técnicas, que têm conduzido, ou espera-se que venham a fazê-lo, por vezes a um aumento, por vezes a um declínio na demanda do trabalho.⁶² Isso poderia indicar uma flutuação temporária da confiança, ou um recrutamento cada vez mais cauteloso por parte dos empregadores, em vez do declínio na demanda de longo prazo por trabalho de tipo mais seguro; e há evidência no sentido de que os dois fatores são relevantes em alguns contextos de emprego. Assim, indústrias extrativas e primárias (tais como a agricultura), serviços privatizados (eletricidade, gás e fornecimento de água), outras áreas predominantemente de atuação do setor público (tais como educação), hotelaria e serviços de alimentação, outros serviços pessoais e da comunidade, pesquisa e desenvolvimento, computação e serviços administrativos, todos tinham proporções de empregos temporários acima da média, evidenciando crescimento da parcela de força de trabalho empregada em bases temporárias, entre 1992 e 2000, exceto hotelaria e serviços de alimentação, cuja força de trabalho temporária permaneceu bastante estável, representando cerca de 10% do total de seus empregos. O emprego masculino em serviços administrativos e de computação foi aquele que apresentou o crescimento mais consistente, em todos os tipos de categorias de emprego temporário, ao longo da década de 1990.

⁶² PURCELL, 1998.

FIGURA 5 – PROPORÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO OCUPADA EM EMPREGO TEMPORÁRIO POR SETOR E SEXO



A Figura 5 mostra o peso proporcional do trabalho temporário no emprego total, em cada uma das amplas classes da atividade econômica, nelas comparando as proporções de temporários homens e mulheres. O enorme crescimento de emprego temporário nos setores de água e energia reflete a privatização do setor público e a forma com que ele tem sido administrado; entretanto, deve-se levar em consideração que aqui, tanto quanto na agricultura e pesca, a proporção da força de trabalho empregada é pequena e vem decaindo há muitas décadas. Contudo, é notável que em todos os setores as mulheres tenham mais chance de estar empregadas temporariamente do que os homens. Esse é claramente o caso na indústria – principalmente através de trabalhos ocasionais ou contratados através de agências, os quais flutuaram intensamente nos últimos cinco anos, possivelmente indicando uma recomposição entre categorias. A semelhança nas proporções de homens e mulheres temporários na construção civil é em princípio surpreendente, mas se torna compreensível quando lembramos que as mulheres são menos que 10% da força de trabalho da construção civil.⁶³

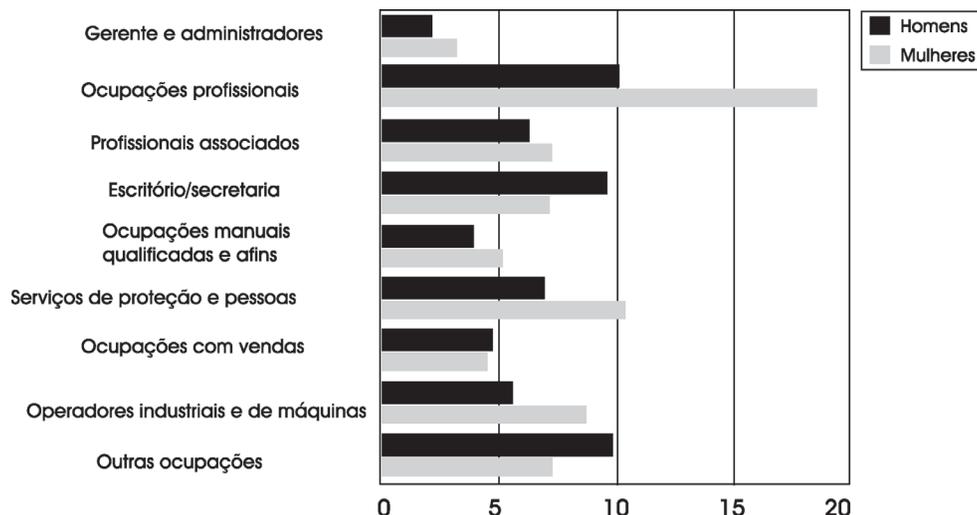
As atividades de distribuição formam uma categoria geral e desigual, cujos sub-setores componentes compartilham padrões de demanda que flutuam ao longo do ano, da semana e do dia de trabalho. A flexibilidade no emprego tem sido cada vez mais alcançada:

- (i) pelo uso de trabalho em tempo parcial ao invés do emprego temporário no que concerne ao setor de distribuição no varejo, predominantemente feminino;
- (ii) através do trabalho variável nas indústrias de transporte, predominantemente masculinas; e
- (iii) através seja do emprego temporário, seja de tempo parcial em serviços de

⁶³ Geoff BRISCOE, 1998.

hotelaria e alimentação. Como observado acima, é certo que o emprego temporário permaneceu notavelmente estável durante o período estudado, embora tenha havido flutuações entre as diferentes categorias de temporários. Essa é uma das áreas em que o emprego masculino ocasional parece estar sendo substituído por um emprego feminino de tipo similar, apesar do fato de que esse é um setor caracterizado já pela feminização.⁶⁴ A Hotels & Catering é peculiar visto que mais da metade de todos os seus empregados temporários é formada por trabalhadores ocasionais, com uma proporção mais alta de sazonais do que em qualquer outro setor.

FIGURA 6 – PARCELA DO GRUPO PROPORCIONAL OCUPADA EM EMPREGOS TEMPORÁRIOS, POR SEXO



FONTE: LFS 1996 (Primavera)

Em contraste, a busca pelo emprego flexível nos serviços financeiros é uma tendência relativamente recente, refletindo mudanças radicais no mercado e nas dinâmicas organizacional e tecnológica no setor. Os anos mais recentes mostram mudanças dramáticas, principalmente no uso de empregados temporários contratados através de agência, o que reflete um significativo declínio do trabalho permanente no setor, mediado e seguido pelo aumento da subcontratação, das tele-vendas e dos serviços de escritório rotineiros exercidos mediante contratos de provimento de trabalho firmados com agências de intermediação de empregos. Vê-se, com clareza, que há novos padrões de uso do trabalho em desenvolvimento no setor, com uma possível substituição de empregados com contratos permanentes por homens e mulheres contratados através de agências e pessoal masculino com contratos de prazo fixo. Por outro lado, esse crescimento de empregos é finito e a maioria das categorias de trabalho que tendem a ser preenchidas por empregados temporários devem diminuir na medida em que uma tecnologia 'de terceira geração' venha a possibilitar que a tomada de decisões e as transações ocorram diretamente com o cliente, reduzindo a demanda de mão-de-obra.

⁶⁴ PURCELL, 1996.

No que concerne ao ramo dos outros serviços, dos serviços de computação e administrativos, verifica-se um outro padrão de gênero na composição da força de trabalho temporária; uma tendência maior ao emprego de homens mediante contratos de prazo fixo e de mulheres em empregos ocasionais ou via agência, provavelmente em postos de nível mais baixo. Em relação aos homens, há uma clara propensão ao crescimento dos contratos fixos, do emprego ocasional e via agências, enquanto que para as mulheres a tendência parece apontar no sentido de uma recomposição entre as várias categorias, antes que a um crescimento na demanda por empregados temporários.

TABELA 2 – RAZÕES PARA ESCOLHER UM EMPREGO TEMPORÁRIO, POR IDADE E SEXO

Idade do grupo	Contrato incluía treinamento		Não conseguia achar trabalho permanente		Não queria trabalho permanente		Outros	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homen	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 22	11.3	7.1	31.8	25.6	38.4	44.7	18.5	22.6
23-25	10.21	2.3	47.8	46.02	1.3	20.2	20.8	21.5
26-30	8.0	6.9	46.5	43.51	2.62	2.63	2.9	27.0
31-3	57.3	4.05	2.8	32.6	9.2	27.0	30.7	36.4
36-40	4.4	3.3	60.9	34.9	8.7	32.7	26.0	29.0
41-50	3.8	1.0	52.3	41.0	13.9	32.1	30.0	25.8
51-60	0.7	0.3	55.1	28.4	23.2	48.0	21.0	23.2
Acima de 60	0.0	0.0	14.1	9.8	57.0	61.9	28.9	28.3

FONTE: LFS 1997 (Primavera)

Quanto ao setor de saúde e assistência social, a dimensão da força de trabalho feminina é consideravelmente maior do que a masculina, e a proporção entre emprego temporário e permanente é maior do que na maioria dos outros setores, refletindo a administração da saúde do Reino Unido em um contexto altamente complexo. Os homens têm ali maior probabilidade de estar empregados com contratos de prazo fixo do que as mulheres, que se ocupam em empregos de tipo ocasional. O setor de outros serviços comunitários e pessoais é também dominado por mulheres, com proporções relativamente altas de empregos temporários com relação aos permanentes; os homens, mais do que as mulheres, tendem a estar nos diversos tipos de empregos temporários, exceto no trabalho contratado via agências.

Para se ter uma visão mais clara da relativa insegurança no trabalho, é necessário olhar para as diferenças ocupacionais. As maiores concentrações de emprego temporário masculino estão em ocupações profissionais, categorias manuais e de escritório. As mulheres tendem a estar em serviços de proteção e pessoais, de escritórios e nos serviços profissionais: em 'nichos de gênero',⁶⁵ mesmo entre as profissionais que, em sua imensa maioria, se concentram em carreiras nos campos da educação e saúde. Se analisarmos por categorias ocupacionais, saltará aos olhos essa realidade da organização por gênero

⁶⁵ CROMPTON e SANDERSON, 1992.

TABELA 3 – TIPO DE CONTRATO DE EMPREGO SEGUNDO OS ARRANJOS DE JORNADA DE TRABALHO, POR SEXO

	Permanente		<i>Fixed contract</i>		Temporário de Agência		Outros	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Tempo flexível	8.6	11.6	14.4	12.6	7.0	9.2	5.2	8.7
Horas anualizadas	4.2	3.9	3.6	4.4	2.2	0.8	0.8	1.0
<i>Term-time working*</i>	1.1	6.4	4.5	23.4	1.3	1.8	4.7	13.4
<i>Job sharing*</i>	0.1	1.3	0.2	2.0	0.0	0.8	0.0	0.9
Quinzena de nove dias	0.5	0.1	0.4	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0
Quatro dias e meio por semana	2.6	1.6	2.1	0.7	3.4	0.4	1.8	0.4
<i>Zero hours*</i>	0.6	0.6	1.3	1.0	4.0	4.8	3.8	5.2
Nenhum destes	82.3	74.8	73.4	55.9	82.6	81.9	82.3	70.5

Fonte: LFS 1997 (Primavera)

do emprego temporário. A Figura 6 mostra as proporções de empregados não permanentes homens e mulheres em cada categoria ocupacional.

A Figura 6 mostra muito claramente que mulheres profissionais – isto é, mulheres altamente qualificadas que investiram na aquisição de capital humano – são quase duas vezes mais propensas a estarem em emprego temporário do que seus colegas homens. Embora haja uma gama cada vez maior de empregados em trabalhos temporários, desde pessoal administrativo e profissional até empregados ocasionais menos qualificados, as estatísticas do LFS revelaram que a maioria, principalmente no caso das mulheres, permanece na faixa mais baixa das hierarquias de qualificação e de remuneração. Dessa forma, o trabalho flexível demandado pelo empregador se aplica principalmente a mulheres de baixa remuneração, aumentando a sua dependência econômica e vulnerabilidade no mercado. Quando mulheres altamente qualificadas trabalham em tempo parcial, o resultado é similar, embora não necessariamente precarizante. Dentre os homens, os ocupados em empregos de escritório e secretaria (um grupo, relativamente,

* NT: *term-time working* (trabalho por período letivo) = tipo de situação de trabalho em que a ocupação se faz durante o período letivo, seja na escola, seja na universidade, de modo que, para esses trabalhadores, não há contrato ou trabalho remunerado durante as férias escolares.

* NT: *job sharing* (emprego compartilhado) = trata-se de uma situação de partilha de um mesmo posto de trabalho, quando duas pessoas concordam em ajustar suas jornadas de modo a cumprir o total de horas requeridas pelo posto de trabalho.

* NT: *zero hours* (zero horas) = contrato de trabalho que prescinde de especificar o número de horas contratadas, de sorte que a jornada de trabalho varia muito fortemente, de semana a semana; tipo de contrato geralmente utilizado pelos que empregam trabalhadores em tempo parcial, na indústria ou no serviço, sujeitos a demanda fortemente sazonal (centrais de chamadas, alimentação, embalagem de alimentos...), sendo que as mulheres e/ou os estudantes são aqueles que mais comumente ocupam essas vagas.

pequeno) e em outras ocupações (isto é, em empregos predominantemente desqualificados) são os únicos mais propensos do que suas colegas mulheres à ocupação de tipo temporária.

O significado da idade em relação ao emprego temporário

Um exame na distribuição da idade dos empregados temporários permite-nos avançar algumas considerações e esclarecer melhor alguns desses padrões. A Tabela 2 mostra as principais razões para aceitar um emprego temporário por idade e sexo, enquanto que a Tabela 3 apresenta uma comparação entre tipos de contrato e arranjos de jornada também por grupos de sexo.

Quase um quarto dos homens em empregos temporários tinha até 22 anos, enquanto que 30% deles tinham mais que 40 anos; um terço de mulheres em contratos temporários estava acima de 40 anos. Os grupos com menor probabilidade de trabalhar em empregos temporários são significativamente diferentes: mulheres entre 23 e 25 anos e homens entre 36 e 40 anos. Suas principais razões para a escolha do emprego temporário mostram uma diferença previsível nas proporções daqueles que não encontraram e não quiseram (ou não se consideravam em condições de querer) um emprego permanente. Mas essas respostas variam significativamente conforme a faixa etária. Empregados mais velhos e mais jovens, de ambos os sexos, tendem voluntariamente a ser temporários e uma significativa proporção daqueles entre 23 e 40 anos, de ambos os sexos, afirmam que ali estão porque não conseguiram achar um emprego permanente. Os homens mais velhos eram significativamente mais propensos do que as mulheres a estar involuntariamente no trabalho temporário, mas tanto homens quanto mulheres com idade entre 41 e 50 anos tendiam, em sua maioria, a ter nessa a principal razão para haverem aceito um trabalho temporário.

Homens sem qualificação formal ou com qualificação baixa (nível NVQ 1* ou nem mesmo esse nível) são o grupo que mais freqüentemente alude a dificuldade de encontrar emprego permanente como a razão para a ocupação atual sob contrato temporário, sendo, nesse aspecto, seguidos de perto pelos grupos mais altamente qualificados (nível NVQ 5). Talvez esses sejam os 'trabalhadores com portfólio' a que se referia;⁶⁶ entretanto, observando-se a estrutura ocupacional depreende-se que eles tendem a ser profissionais mais jovens no setor de serviço e/ou em emprego público, em áreas tais como educação ou saúde. Tal padrão é bastante similar entre as mulheres; nos níveis intermediários elas são menos propensas a estar involuntariamente em empregos temporários e mais freqüentemente afirmam que não procuravam um emprego permanente. Mas, tanto entre as de qualificação baixa como entre as de qualificação alta, as mulheres mostram maior tendência que os homens a estar em empregos não permanentes.

Discutindo os achados

As evidências do LFS indicam, dessa forma, que tanto as relações contratuais padrão quanto aquelas consideradas atípicas, e portanto a insegurança do trabalho, são marcadas por importantes especificidades de gênero. Bernard Casey, Hilary Metcalf e

* NT: o sistema nacional de hierarquização de qualificações organiza-se em níveis de qualificação (NVQ), que correspondem aos diplomas do sistema de ensino, indo desde o mais elementar (1), até o mais elevado (5), que supõe titulação pós-graduada.

⁶⁶ Charles HANDY, 1995.

⁶⁷ CASEY, METCALF e MILLWARD, 1997.

Neil Millward,⁶⁷ além de examinarem os dados do LFS no início da década de 1990, compararam as pesquisas do Workplace Industrial Relations (WIRS)* de 1984 e de 1990, sobre o uso do trabalho flexível por empregadores, e realizaram estudos de caso em 25 estabelecimentos. A partir dos achados obtidos nessas três fontes, os autores concluíram que a utilização pelos empregadores de formas flexíveis de trabalho havia aumentado principalmente em grandes e médias empresas. Identificaram também um aumento em áreas de emprego mais novas e intensivas em trabalho, as quais tendem a empregar grandes proporções de mulheres. Suas descobertas nos estudos de caso revelaram que as formas de recursos flexíveis usadas por empregadores dependiam significativamente do componente de gênero da força de trabalho. Vale dizer, na concepção dos postos de trabalho estava implícita a consideração da divisão do trabalho e da responsabilidade doméstica, segundo o gênero. Desse modo, parece plausível assumir que as responsabilidades enquanto 'provedores', de homens e de mulheres, estão fadadas a permanecer assimétricas.

As implicações para a igualdade de oportunidades

Em uma análise comparativa sobre emprego, flexibilidade e gênero nos países membros da União Européia, Eileen Drew e Ruth Emerek⁶⁸ argumentam que o principal determinante da mudança no mercado de trabalho tem sido a redivisão dos empregos entre, por um lado, agricultura e indústria e, por outro, o setor de serviços; neste último, os autores reconhecem que existiriam maiores variações, tanto inerentes quanto potenciais, na demanda semanal e diária de trabalho. Eles sobretudo concluem que o efeito do aumento da atividade econômica entre as mulheres foi o surgimento do modelo de família provedora dual, com maior ou menor intensidade em diferentes países europeus a depender da sua estrutura econômica e das suas tradições, normas, culturas e formas de regulamentação do mercado de trabalho. Sua análise sugere que a inclusão em formas de trabalho atípico tem sido uma importante característica do aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho na maioria dos países estudados e, de fato, o crescimento das modalidades atípicas de trabalho está fortemente correlacionado com os as taxas de atividade das mulheres. Drew e Emerek⁶⁹ sugerem principalmente que o crescimento dos ramos do setor de serviços que requerem um horário extenso de operação com demandas flutuantes de trabalho foi especialmente responsável pelo surgimento do trabalho em tempo parcial e, nesse sentido, pelo crescimento do emprego de mulheres. Suas conclusões, alinhadas com o antigo estudo feito por Danièle Meulders, Olivier Plasman e Robert Plasman,⁷⁰ parecem sugerir que o aumento da atividade econômica das mulheres e do seu papel como provedoras não foi acompanhado por uma diminuição na segregação de gênero e nem, em conseqüência, por maior igualdade de oportunidades. Forças de trabalho distintas têm diferentes necessidades a preencher com vistas a dar a sua contribuição social.

Isso nos leva ao argumento de que a crescente flexibilidade do trabalho e, em especial, das formas não padronizadas de emprego tanto responde à dinâmica da oferta quanto cria oportunidades para que grupos antes sub-representados – em especial as mulheres – tornem-se economicamente ativos. Uma grande quantidade de documentos

* NT: Relações Industriais do Local de Trabalho.

⁶⁸ DREW e EMEREK, 1998.

⁶⁹ DREW e EMEREK, 1998, p. 89.

⁷⁰ MEULDERS, PLASMAN e PLASMAN, 1994.

produzidos pela Comissão Européia faz o elogio da visão pela qual a grande questão para o novo milênio será a reconciliação do trabalho e da vida familiar. Por exemplo, o *White Paper*^{*} sobre *Crescimento, Competitividade, Emprego* propôs que um quinto dos novos postos projetados até o ano 2000 poderia vir da expansão de serviços “que lidassem com novas necessidades [...] [surgidas de] mudanças nos estilos de vida, da transformação das estruturas familiares, do aumento no número de mulheres trabalhadoras (sic) e das novas aspirações da terceira idade e dos mais idosos”.⁷¹

Esses debates se mesclam com os argumentos no sentido de que se deve repensar o modo como o trabalho e o emprego estão organizados, que se aliam às preocupações com a queda das taxas de fecundidade, a proteção social às crianças e a atenção para com aqueles que não podem cuidar de si mesmos. Assim, as políticas de emprego com “preocupação familiar” requerem ‘emprego flexível’ que responda às necessidades dos empregados: e embora o *lobby* de tais políticas tenha sempre a preocupação de enfatizar que tais questões são de interesse de todos os empregados – homens e mulheres, mães e pais, filhas e filhos – todas as evidências de introdução e implementação dessas políticas sugerem que tanto empregadores como empregados quase sempre as vêem como primariamente dirigidas às mulheres empregadas. As questões são enfocadas da perspectiva dos ofertantes de força de trabalho, principalmente daqueles empregados que desejam flexibilidade a fim de adequar o emprego a outros aspectos de suas vidas – principalmente as mulheres que são mães ou responsáveis por outras pessoas. Subjacente aos argumentos em defesa das políticas com “preocupação familiar” está o reconhecimento de que o emprego ‘padrão’ de tempo integral não é facilmente compatível com maternidade e a paternidade responsáveis, que a maioria das mães, assim como dos pais de filhos dependentes, está empregada em um trabalho remunerado e que os conflitos de papéis gerados por esses padrões podem ser disfuncionais, tanto do ponto de vista social como do ponto de vista pessoal.

Será que isso se reflete na resposta dada pelos empregadores às mudanças na oferta de trabalho: mais mulheres ‘sequiosas’ por combinar a assunção de responsabilidades com a vida familiar e, ultimamente, trabalhadores mais jovens e mais velhos, de ambos os sexos, ‘sequiosos’ por combinar o emprego em tempo parcial com a participação em cursos superiores, ou uma aposentadoria antecipada com a preservação de algum rendimento contínuo? As evidências até aqui citadas sugeriram que a reestruturação econômica e a demanda do empregador, mais referida ao produto que aos mercados de trabalho, parecem ser os principais fatores na mudança das taxas de atividade das mulheres e no crescimento do emprego em tempo parcial. Os efeitos da crescente desregulamentação do emprego, reestruturação industrial e privatização no que concerne às mulheres têm sido aumentar a sua participação no mercado de trabalho mas, ao mesmo tempo, deixar muitas delas mais vulneráveis. O emprego de mulheres tem aumentado como resultado da expansão dos serviços, porém a qualidade do trabalho que lhes vem sendo oferecido tem se deteriorado consideravelmente, muitas vezes chegando à exploração sem nenhuma perspectiva de crescimento, como é o caso dos empregos de mais baixa qualificação e remuneração. Pesquisas recentes sobre as práticas empresariais de recrutamento e de alocação de recursos humanos revelaram que, em organizações onde trabalhadores temporários constituíam mais da metade da força de

* NT: quando o governo inglês pretende introduzir uma nova legislação usa, com freqüência, o recurso ao que denomina um “White Paper”, documento em que argumenta sobre a inovação legislativa sugerida, e convida as partes envolvidas no assunto a se manifestar a respeito.

⁷¹ Comissão Européia, 1994, citado em Peter MOSS, 1997, p. 22.

trabalho (pequena, mas significativa minoria), os trabalhadores temporários nunca chegavam a estabelecer contratos permanentes.⁷²

O número de empregos em tempo parcial cresceu, principalmente aqueles sob contratos com baixo número de horas ou com horas-zero, nos quais os trabalhadores não têm assegurado um salário mínimo. Esses trabalhadores são freqüentemente pagos abaixo do limiar estabelecido pelo Sistema Nacional de Seguridade, o que significa que eles tampouco têm direito ao seguro-maternidade, ao seguro-doença ou à pensão do Estado. Eles não são provavelmente beneficiados com feriados nacionais ou intervalos para refeições. O trabalho em tempo parcial, bem como outras formas de emprego flexível, pode possibilitar àqueles com responsabilidades de cuidado de outras pessoas a chance de tentar equilibrar emprego e vida familiar, porém isso talvez fique muito distante de uma conciliação entre trabalho e vida familiar. Mike Donaldson⁷³ argumenta que o uso progressivo de arranjos de meio período e de turnos para prolongar as horas de operação nas indústrias de serviços e de manufatura – longe de proporcionar flexibilidade aos trabalhadores – leva a uma intensificação nos esforços do trabalho doméstico, já que cada vez mais tanto o pai como a mãe têm trabalhos remunerados, que precisam conseguir manter além das responsabilidades com as crianças e a casa. Assim, a vida familiar, as atividades comunitárias e o 'tempo para si próprio', argumenta ele, estão sofrendo deterioração.

Além disso, em nome da flexibilidade, as novas práticas de emprego têm se difundido, principalmente os contratos de curto prazo e o uso de pessoal temporário contratado através de agências, de forma tal que os trabalhadores podem ser contratados e dispensados de acordo com as flutuações da demanda por produtos ou serviços. Um bom exemplo disso é a atividade varejista, na qual os gerentes de supermercado pensam em como planejar a cobertura de horas, em vez de distribuir entre funções os membros de sua equipe, valendo-se para tal de uma ampla gama de trabalhadores ocasionais – idosos, semi-aposentados, crianças em idade escolar e estudantes, bem como mães que buscam um horário de emprego compatível com as obrigações familiares.

Pesquisas sobre emprego flexível nos setores financeiro e varejista⁷⁴ revelaram que mulheres com contratos de emprego de tempo parcial e outros contratos atípicos de trabalho eram freqüentemente pressionadas a aceitar a exigência de esforços intensificados e o aumento da flexibilidade para se adequar às necessidades dos empregadores, e muito freqüentemente tinham condições ainda mais precárias que aquelas com contrato 'padrão', sendo, em muitos casos, privadas dos sistemas de auxílio-doença e de pensão. Shirley Dex e Andrew McCullough,⁷⁵ em uma antiga análise de dados do LFS e do British Household Panel Survey (BHPS),* descobriram que trabalhadores ocupados em atividades consideradas 'não-padronizadas', em sua maioria mulheres, tinham menor ganho por hora de trabalho, menos treinamento para a função, menos tempo de permanência no emprego (e, portanto, menor probabilidade de serem elegíveis para os direitos garantidos pelo Employment Protection Act).^{*} Pesquisas preliminares⁷⁶ indicam que trabalhadores temporários recrutados mediante contratos de oferta de

⁷² HEATHER, RICK, ATKINSON e MORRIS, 1996.

⁷³ DONALDSON, 1996.

⁷⁴ PERRONS e HURSTFIELD, 1998; Fiona NEATHEY e Jennifer HURSTFIELD, 1995.

⁷⁵ DEX e McCULLOUGH, 1995.

* NT: Painel por Amostra de Domicílios Ingleses.

* NT: Legislação de Proteção no Emprego.

⁷⁶ Kate PURCELL e John PURCELL, 1998.

trabalho através de agências raramente têm direitos comparáveis aos dos que haviam sido diretamente empregados.

Marginalização ou diversidade?

Mas as evidências indicam também que um número crescente de mulheres tem entrado e permanecido na força de trabalho em ocupações mais seguras e mais bem remuneradas. As políticas de emprego “com preocupação familiar” têm tido ativo suporte de empregadores e sindicatos⁷⁷ e, como ficou claro através dos dados do LFS, as histórias de trabalho de mulheres e de homens estão convergindo. Pesquisas recentes sugerem que, em geral, os empregadores entendem e aceitam os princípios inerentes à legislação sobre igualdade de oportunidades, conquanto não acolham bem as dificuldades decorrentes da aplicação do espírito da lei e a persistência dos obstáculos que se interpõem à realização de seus objetivos.⁷⁸ Na verdade, um envolvimento formal com a igualdade de oportunidades iguais pode ter poucos efeitos práticos:⁷⁹ por exemplo, Neathey e Hurstfield⁸⁰ descobriram em seus estudos de caso que, embora a maioria dos empregadores afirmasse que trabalhadores de tempo parcial e temporários tinham garantidos os seus direitos de treinamento e promoção, eles ficavam invariavelmente sem saber o que dizer quando desafiados a dar exemplos que ilustrassem o princípio.

Evidências obtidas em um estudo de caso de uma empresa integrada à campanha *Opportunity 2000*,^{*} o Banco Midland, um grande banco do Reino Unido, nos ajudam a perceber os pontos positivos e negativos da ‘ação positiva’, em seu enfoque voluntarista.⁸¹ O banco tem estado à frente da prática de Igualdade de Oportunidades desde que a legislação foi introduzida na década de 1970, sendo indicado o primeiro gerente de Igualdade de Oportunidades em 1979, o primeiro diretor de Igualdade de Oportunidades em 1988, e tem sistematicamente proporcionado condições de emprego que estão bem além do mínimo regulamentado – por exemplo, 46 semanas de licença-maternidade, comparadas às 14 fixadas nacionalmente. Suas iniciativas com respeito às ‘políticas com preocupação familiar’ têm sido exemplares e, em 1996, o banco tinha mais de cem creches espalhadas por todo o país, proporcionando atendimento a 850 filhos de trabalhadores, que eram também ‘acompanhantes primários’. Entretanto, suas políticas têm sido implementadas na esteira dos ‘motivos financeiros’ que induzem à igualdade de oportunidades, estimulados mais especificamente na década de 1980 pela preocupação com a iminente ‘explosão demográfica’, em razão da qual (devido a uma substancial queda na taxa de natalidade no final da década de 1960 e início da de 1970) previa-se o ingresso de menos jovens no mercado de trabalho, de sorte que os empregadores estavam sendo aconselhados a adotar estratégias alternativas de contratação, diferentes das utilizadas no passado. Uma das principais foi a implementação de políticas ‘com

⁷⁷ IPD, 1997; TUC, 1998.

⁷⁸ MORRELL, BOYLAND, MUNNS e ASTBURY, 2001

⁷⁹ Sonia LIFF, 1989.

⁸⁰ NEATHEY e HURSTFIELD, 1995.

* NT: *Opportunity 2000* foi uma campanha voltada para assegurar a implementação da legislação, introduzida no Reino Unido nos anos 1970, com respeito à igualdade de oportunidades. Ela congregava os mais importantes empregadores envolvidos com a iniciativa e estabelecia metas, como por exemplo aumentar o número de mulheres em posições de alta gerência, promovendo eventos e manifestações públicas de alta repercussão.

⁸¹ Susan LEWIS, Anne WATTS e Christine CAMP, 1996.

preocupação familiar' para reter o pessoal treinado (vale dizer, sobretudo mulheres que se tornavam mães). Em particular, foram esplendidamente bem-sucedidos, saindo de uma situação, no início da década de 1980, em que somente 29% das mulheres em licença-maternidade retornavam ao trabalho, para outra, em 1995, em que 80% delas reassumiam.⁸² Contudo, as prioridades mudaram na década de 1990, passando da retenção de pessoal para a sua diminuição e flexibilidade, de modo que a igualdade de oportunidades tende a ser vista com menos prioridade. Em uma outra organização do *Opportunity 2000*, a Digital UK, pesquisas revelaram que as iniciativas voltadas à igualdade de oportunidades tinham sido revertidas em meados da década de 1990 sob efeito da recessão.⁸³

Um outro problema potencial com relação às políticas 'com preocupação familiar' é que, por serem dirigidas principalmente às mulheres, há o perigo de que beneficiem predominantemente as mulheres, reforçando a imagem de que elas são feitas para as tarefas de cuidado com os outros, sendo trabalhadoras que se movem na 'pista lenta' das carreiras, pouco produtivas e/ou menos engajadas. No caso do banco Midland, parece depreender-se que as mulheres estavam mais propensas a tirar licença-maternidade e interromper suas carreiras do que seus colegas homens; e uma pesquisa comparativa entre gerentes seniores em uma amostra das empresas do *Opportunity 2000* mostrou perfis muito diferentes em amostragens semelhantes de homens e mulheres.⁸⁴ Os homens eram em sua maioria casados com mulheres que ou não estavam empregadas ou trabalhavam em tempo parcial e tinham dois ou mais filhos; as mulheres ou não eram casadas ou estavam casadas com homens que ocupavam postos igualmente exigentes e não tinham filhos ou, quando isso acontecia, tinham apenas um. Isso ilustra claramente como são altos, para as mulheres, os custos de permanecer na 'pista expressa', isto é, na via rápida das carreiras de elevada mobilidade. Além disso, um número substancial das organizações integradas ao *Opportunity 2000* está recorrendo entusiasticamente à subcontratação ou a contratos de provisão de trabalhadores através de grandes intermediários de empregos, o que significa que tendem a empregar um maior número de mulheres, as quais, por não serem suas funcionárias (e elas não estão dispostas a sê-lo por períodos longos e contínuos), não têm direito aos benefícios das suas políticas "com preocupação familiar".⁸⁵ Essas organizações estão pouco a pouco tornando-se 'gigantes vazios',⁸⁶ externalizando operações e responsabilidades de emprego e podendo incidentalmente contribuir para o aumento na polarização dos direitos das mulheres no emprego.

Conclusões

No Reino Unido, as mulheres atualmente constituem quase metade daqueles que estão no trabalho remunerado, mas seu padrão de trabalho e sua distribuição na força de trabalho permanecem nitidamente diferentes dos homens, com diferenças sistemáticas no interior da população feminina. Não há dúvidas de que as mulheres constituem bem

⁸² LEWIS, WATTS e CAMP, 1996, p. 108.

⁸³ Carla NOEL, 1996.

⁸⁴ WAJCMAN, 1996.

⁸⁵ PURCELL e PURCELL, 1998.

⁸⁶ John ALLEN e Nick Hendry, 1996.

mais da metade da força de trabalho 'flexível' (seja qual for a definição adotada) e a esmagadora maioria dos trabalhadores em relações de emprego 'não-padroneizadas'. Se usarmos a definição mais precisa de emprego não-permanente, elas são mais da metade da força de trabalho inseguro.

O emprego das mulheres permanece consideravelmente mais concentrado do que o dos homens e podemos encontrá-las sobretudo em duas grandes áreas: nas ocupações tradicionalmente mal-pagas e menos qualificadas dos serviços e da indústria e nos serviços públicos. Na primeira, especialmente nos setores de alimentos, bebida e fumo, distribuição e hotelaria, desde a abolição da legislação que regulamenta a equidade de pagamento por trabalho igual (*Statutory Pay Regulation*),⁸⁷ em 1993, tem crescido o número de trabalhadores de remuneração muito baixa, principalmente trabalhadores em tempo parcial, e a maioria desses trabalhadores de baixa remuneração é constituída por mulheres. As outras principais áreas de concentração feminina são os serviços públicos, em que a segurança do emprego, bem como as condições de trabalho, anteriormente boas, têm se deteriorado, substancialmente como resultado dos cortes de gastos do governo. A introdução de concorrências para provimento de serviços públicos (*compulsory competitive tendering*) em muitos dos serviços providos pelos governos locais, por exemplo, tem atingido em especial aqueles trabalhadores de baixa remuneração, em empregos de qualificação também relativamente baixa.⁸⁷ Evidências demonstram sem sombra de dúvidas que, dentro desses setores e na força de trabalho com um todo, uma alta proporção de mulheres com empregos está concentrada em ocupações de baixa qualificação e remuneração.

É indiscutível que a maior participação de mulheres na atividade econômica reflete a crescente importância de seu trabalho remunerado para a economia da família; mas uma forma alternativa de interpretá-la seria conectando-a ao progressivo declínio do rendimento do grupo familiar, há muito identificado por Michelle Barrat e Mary McIntosh⁸⁸ como incompatível com a igualdade de oportunidades. Será que ela indicaria, então, um movimento em direção a uma maior equidade de gênero – ou seria o emprego atípico o derradeiro suspiro do patriarcado? Ou, por outra, significarão os padrões de emprego atípico o surgimento de um novo e diferente sistema de desigualdade? A idéia fortalece evidentemente a tese do 'provedor modificado' de Rubery, Smith e Turner,⁸⁹ embora a polarização possa estar diluindo as diferenças entre homens e mulheres inseridos em situações semelhantes do mercado de trabalho, ao mesmo tempo que pode estar aumentando a diferença *no interior* da força de trabalho, tanto feminina quanto masculina. Com a erosão do rendimento da família, contudo, o equilíbrio de poder no que concerne à barganha entre esforço e recompensa se desfaz e a balança tem pendido na direção dos empregadores e acionistas, e não na direção dos trabalhadores. Nas famílias em desvantagem com respeito ao acesso ao mercado de trabalho, torna-se mais intensa a exigência por esforço individual na busca de subsistir, tal como previsto por Humphries⁹⁰ como o perigo inerente aos desafios postos pelas feministas ao conceito de rendimento da família. Nesse sentido, parece que a melhora material da qualidade de vida pode ter custos emocionais e sociais, gerando empregos que contribuem ainda mais para a polarização do mercado de trabalho.

* NT: trata-se de uma norma que obriga os empregadores a respeitarem os mesmos padrões de remuneração para as pessoas exercendo atividades também iguais.

⁸⁷ Karen ESCOTT e David WHITFIELD, 1995.

⁸⁸ BARRAT e McINTOSH, 1980.

⁸⁹ RUBERY, SMITH e TURNER, 1996.

⁹⁰ HUMPHRIES, 1977.

Referências bibliográficas

- ADKINS, Lisa. *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*. Milton Keynes: Open University Press, 1996.
- ALLEN, John, and HENDRY, Nick. "Fragmenting of Industry and Employment: Contract Work and Shift Towards Precarious Employment." In: CROMPTON, Rosemary et al. (eds.). *Changing Forms of Employment*. London: Routledge, 1996. p. 65-82.
- BARRETT, Michele, and MCINTOSH, Mary. "The 'Family Wage': Some Problems for Socialists and Feminists." *Capital and Class*, n. 11, 1980. p. 51-72.
- BAXTER, Janeen. "Domestic Labour and Income Inequality." *Work Employment and Society*, v. 6, n. 2, 1992, p. 229-249.
- BEATSON, Mark. *Labour Market Flexibility*. Sheffield: Employment Department, 1995. Employment Department Research Paper, n. 48.
- BEECHEY, Veronica. *Unequal Work*. London: Verso, 1987.
- BEECHEY, Veronica, and PERKINS, Tessa. *A Matter of Hour*. Cambridge: Polity, 1986.
- BLOSSFIELD, Hans-Pieter, and HAKIM, Catherine. *Between Equalization and Marginalisation: Women Working Part-time in Europe and the United States of America*. Oxford: Oxford University Press, 1997.
- BRANNEN, Julia. "Employment and Family Lives: Equalities and Inequalities." In: DREW, Eileen, EMEREK, Ruth, and MAHON, Elisabeth (eds.). *Women, Work and the Family in Europe*. London: Routledge, 1998.
- BRIDGEWOOD, Ann, and SAVAGE, David. *General Household Survey 1991*. London: HMSO, 1993.
- BRISCOE, Geoff. "Employment Trends in Construction." In: WILSON, Robert, and LINDLEY, Robert (eds.). *Review of the Economy and Employment 1997/98*. Coventry: Institute for Employment Research, 1998.
- BRUEGEL, Irene. "Women as Reserve Army of Labour: A Note on Recent British Experience." *Feminist Review*, n. 3, 1979. p. 12-23.
- CASEY, Bernard, METCALF, Hilary, and MILLWARD, Neil. *Employers' Use of Flexible Labour*. London: Policy Studies Institute, 1997.
- COCKBURN, Cynthia. *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organisations*. London: Macmillan, 1991.
- COLLING, Trevor. *From Hierarchy to Contract? Subcontracting and Employment in the Service Economy*. Coventry: Warwick University Business School, 1995. Warwick Papers in Industrial Relations, n. 52.
- COLLING, Trevor, and DICKENS, Linda. "Selling the Case for Gender Equality: Deregulation and Equality Bargaining." *British Journal of Industrial Relations*, v. 36, n. 3, 1998. p. 389-411.
- COLLINSON, David, and COLLINSON, Margaret. "'It's only Dick' – the Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales." *Work, Employment and Society*, v. 10, n. 1, 1996. p. 29-56.
- COLLINSON, David, KNIGHTS, David, and COLLINSON, Margaret. *Managing To Discriminate*. London: Routledge, 1990.
- CORTI, Louise, LAURIE, Heather, and DEX, Shirley. *Highly Qualified Women*. Sheffield: Employment Department, 1995. Research Series, n. 50.
- CROMPTON, Rosemary. "The Feminisation of the Clerical Labour Force Since the Second World War." In: ANDERSON, Greg (ed.). *The Feminisation of Office Work*. Manchester: Manchester University Press, 1988.

- CROMPTON, Rosemary, and KAY, Sanderson. *Gendered Jobs and Social Change*. London: Unwin Hyman, 1992.
- CROMPTON, Rosemary, with LE FEUVRE, Nicky. "Paid Employment and the Changing System of Gender Relations." *Sociology*, v. 30, n. 3, 1996. p. 427-443.
- CUNNISON, Sheila, and STAGEMAN, Jane. *Feminising the Unions: Challenging the Culture of Masculinity*. Aldershot: Avebury, 1993.
- DEX, Shirley, and McCULLOUGH, Andrew. *Flexible Employment in Britain: a Statistical Analysis*. Manchester: Equal Opportunities Commission, 1995.
- DALE, Angela, and EGERTON, Muriel. *Highly Educated Women: Evidence from the National Child Development Study*. Sheffield: DfEE, 1997.
- DONALDSON, Mike. *Taking Our Time*. Perth: University of Western Australia Press, 1996.
- DREW, Eileen, and EMEREK, Ruth. "Employment, Flexibility and Gender." In: DREW, Eileen, EMEREK, Ruth, and MAHON, Elisabeth (eds.). *Women, Work and the Family in Europe*. London: Routledge, 1998.
- DUNCAN, Alan, GILES, Christopher, and WEBB, Steven. *Social Security Reform and Women's Independent Incomes*. Manchester: EOC, 1994. Research Series, n. 6.
- EDWARDS, Christine, and ROBINSON Olive. "Better Jobs for Part-time Workers: A Study of Two Essential Services". In: INTERNATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS ASSOCIATION 11th WORLD CONGRESS: DEVELOPING COMPETITIVENESS AND SOCIAL JUSTICE: THE INTERPLAY BETWEEN INSTITUTIONS AND SOCIAL PARTNERS, 1998. *Proceedings...* v. 2, p. 213-218.
- ESCOTT, Karen, and WHITFIELD, David. *The Gender Impact of CCT in Local Government*. Manchester: EOC, 1995. Research Discussion Series, n. 12.
- FAGAN, Colette, and O'REILLY, Jackie. "Conceptualising Part-time Work: the Value of an Integrated Comparative Perspective." In: O'REILLY, Jackie, and FAGAN, Colette (eds.). *Part-time Prospects*. London: Routledge, 1998.
- GALLIE, Duncan, and WHITE, Michael. "Employer Policies, Employee Contracts and Labour Market Structure." In: RUBERY, Jill, and WILKINSON, Frank (eds.). *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press, 1995.
- GINN, Jay, and ARBER, Sara. "How does Part-time Work Lead to Low Pension Income?" In: O'REILLY, Jackie, and FAGAN, Colette (eds.). *Part-time Prospects*. London: Routledge, 1998.
- GLUCKSMAN, Miriam. *Women Assemble: Women Workers and the New Industries in Inter-War Britain*. London: Routledge, 1990.
- GREENBAUM, Joan. "The Times They Are A'Changing: Dividing and Recombining Labour Through Computer Systems." In: THOMPSON, Paul, and WARHURST, Chris (eds.). *Workplaces of the Future*. London: Macmillan, 1998.
- GREGSON, Nicky, and LOWE, Mike. "Waged Domestic Labour and the Recognition of the Domestic Division of Labour in Dual Career Households." In: *Sociology*, n. 1, 1994. p. 55-78.
- GRIMSHAW, Damian, and RUBERY, Jill. *The Gender Pay Gap*. Manchester: EOC, 2001.
- HAKIM, Catherine. "A Century of Change in Occupational Segregation, 1891-1991." *Journal of Historical Sociology*, v. 7, 1994. p. 435-454.
- _____. *Key Issues in Women's Work*. London: Athlone, 1996.
- HAKIM, Catherine, and JACOBS, Sheila. *Sex-Role Preferences and Work Histories: Is there a Link?* London: LSE, Department of Sociology, 1997. Working Paper, n. 12.
- HANDY, Charles. *The Empty Raincoat: Making sense of the Future*. London: Arrow, 1995.
- HARVEY, Lee, GEALL, Vicky, and MOON, Sue. *Work Experience: Expanding Opportunities for Undergraduates*. Birmingham: Centre for Quality in Higher Education, UCE, 1998.

- HEARN, Jeff, SHEPHERD, Deborah, TANCRED-SHERIFF, Paula, and BURRELL, Gibson. (eds.). *Sexuality and Organisation*. London: Sage, 1989.
- HEATHER, P., RICK J., ATKINSON J., and MORRIS S. "Employers use of temporary workers." *Labour Market Trends*, September, 1996. p. 403-412.
- HEERY, Edmund & SALMON, John. (eds.). *The Insecure Workforce*. London: Routledge, 2000.
- HOCHSCHILD, Arlie. *The Managed Heart*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1983.
- HUMPHRIES, Jill. "Class Struggle and the Persistence of the Working Class Family." *Cambridge Journal of Economics*, v. 1, n. 3, 1977. p. 241-258.
- HUMPHRIES, Jill, and RUBERY, Jill. "Women's Employment in the 1980s: Integration, Differentiation and Polarisation." In: MICHIE, Jonathan (ed.). *1979-91: the Economic Legacy*. London: Academic Press, 1992.
- IPD. *Managing Diversity: an IPD Position Paper*. London: Institute for Personnel Development, 1997.
- LEWIS, Susan, with WATTS, Anne, and CAMP, Christine. "Developing and Implementing Policies: Midland Bank's Experience." In: LEWIS, Susan, and LEWIS, Jonathan (eds.). *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*. London: Sage, 1996.
- LIFF, Sonia. "Assessing Equal Opportunities." *Personnel Review*, n. 18, 1989. p. 27-34.
- LINDLEY, Robert. *Labour Market Structures and Prospects for Women*. Manchester: Equal Opportunities Commission, 1994.
- LOW PAY COMMISSION. *The National Minimum Wage: First Report of the Low Pay Commission: Summary and Recommendations*. London: Department of Trade and Industry, June 1998.
- LUCAS, Rosemary. "Youth, Gender and Part-time Work: Students in the Labour Process." *Work, Employment and Society*, v. 11, n. 4, 1997. p. 595-614.
- MACINNES, John. *The Growth of Women's Employment and the Breakdown of the Male Breadwinner System in Europe, Evidence from Spain and Britain*. Edinburgh: University of Edinburgh. Edinburgh, 1998. Working Papers in Sociology, n.12.
- McKNIGHT, Abigail, ELIAS, Peter, and WILSON, Robert. *Low Pay and the National Insurance System: a Statistical Picture*. Manchester: Equal Opportunities Commission, 1998.
- McRAE, Susan. "Occupational Change Over Childbirth: Evidence from a National Survey." *Sociology*, v. 25, n. 4, 1991. p. 589-604.
- METCALF, David. *The Low Pay Commission and the National Minimum Wage*. Paper presented at the British Universities Industrial Relations Association (BUIRA), Annual Conference, Keele University, July 1998.
- MEULDERS, Danièle, PLASMAN, Olivier, and PLASMAN, Robert. *Atypical Employment in the European Community*. Hampshire: Dartmouth, 1994.
- MORRELL, Judy, BOYLAND, Marcus, MUNNS, Gabriel, and ASTBURY, Louise. *Gender Equality in Pay Practice*. Manchester: EOC, 2001.
- MOSS, Peter. "Reconciling Employment and Family Responsibilities: a European Perspective." In: LEWIS, Susan, and LEWIS, Jonathan (eds.). *The Work-Family Challenge*. London: Sage, 1997.
- MYRDAL, Alva, and KLEIN, Viola. *Women's Two Roles: Home and Work*. London: Routledge, 1956.
- NEATHEY, Fiona, and HURSTFIELD, Jennifer. *Flexibility in Practice: Women's Employment and Pay in Retail and Finance*. Manchester: Equal Opportunities Commission, 1995.
- NOEL, Carla. *The Pursuit of Equal Opportunities Policies and Practices: the Case of Management Training and Development in Two Organisations*. Thesis submitted to the University of Oxford for award of DPhil degree, Hilary Term, 1996.

- PACI, Patricia, and JOSHI, Heather. *Wage Differentials Between Men and Women*. London: DfEE, 1996.
- PERRONS, Diane, and HURSTFIELD, Jennifer. "United Kingdom." In: PERRONS, Diane (ed.). *Flexible Working and the Reconciliation of Work and Family Life – a New Form of Precariousness*. Brussels: European Commission, 1998. Final Report to Community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men (1996 to 2000).
- PURCELL, Kate. "Women's Employment in UK Tourism: Gender Roles and Labour Markets." In: SINCLAIR, M. Thea (ed.). *Gender, Work and Tourism*. London: Routledge, 1996.
- _____. "Flexibility in the Labour Market." In: WILSON, Robert, and LINDLEY, Robert (eds.). *Review of the Economy and Employment 1997/8*. Coventry: Institute for Employment Research, University of Warwick, 1998.
- PURCELL, Kate, and PURCELL John. "In-sourcing, Outsourcing and the Growth of Contingent Labour as Evidence of Flexible Employment Strategies." *European Journal of Work and Organisational Psychology*, v. 7, n. 1, 1998. p. 39-59.
- PURCELL, Kate, HOGARTH, Terence, and SIMM Claire. *Whose Flexibility? The Costs and Benefits of Different Contractual and Working Arrangements for Employers and Employees*. York: Joseph Rowntree Trust, 1999.
- REYNOLDS, Jonathan. "Sectoral Perspectives: Retailing." In: WILSON, Robert, and LINDLEY, Robert (eds.). *Review of the Economy and Employment 1997/8*. Coventry: Institute for Employment Research, University of Warwick, 1998.
- RILEY, Denise. *War in the Nursery*. London: Virago, 1984.
- RUBERY, Jill. "Part-time Work: a Threat to Labour Standards?" In: O'REILLY, Jackie, and FAGAN, Collette (eds.). *Part-time Prospects*. London: Routledge, 1998.
- RUBERY, Jill, SMITH, Mike, and TURNER, Eloise. *Bulletin on Women and Employment in the EU*, Brussels: CEC, n. 9, October 1996.
- RUBERY, Jill, and FAGAN, Collette. "Occupational Segregation: Plus Ça Change...?" In: LINDLEY, Robert (ed.). *Labour Market Structures and Prospects for Women*. Manchester: Equal Opportunities Commission, 1994.
- SAVAGE, Mike. "Women's Expertise, Men's Authority: Gendered Organisation and the Contemporary Middle Class." In: SAVAGE, Mike, and WITZ, Anne (eds.). *Gender and Bureaucracy*. Oxford: Blackwells, 1992.
- SCOTT Jacqueline, ALWIN, Duane, and BRAUN, Michael. "Generational Changes in Gender Role Attitudes: Britain in Cross-national Perspective." *Sociology*, v. 30, n. 3, 1996. p. 471-442.
- SILTANEN, Janet. *Locating Gender*. London: UCL Press, 1994.
- SLY, See Frances, THAIR, Tim, and RISDON, Andrew. "Women in the Labour Market: Results from the Spring 1997 Labour Force Survey." *Labour Market Trends*, March 1998. p. 97-119.
- SUMMERFIELD, Penny. *Women Workers in the Second World War*. London: Croom Helm, 1984.
- THOMAS, Margaret, GODDARD, Eileen, HICKMAN, Mary, and HUNTER, Paul. *General Household Survey 1992*. London: OPCS, 1994.
- TUC. *The Time of Our Lives: a TC Report on Working Hours and Flexibility*. London: Trades Union Congress Equal Rights Department, 1998.
- WAJCMAN, Judy. "Women and Men Managers." In: CROMPTON, Rosemary, GALLIE, Duncan, and PURCELL, Kate (eds.). *Changing Forms of Employment*. London: Routledge, 1996.
- WARHURST, Chris, and THOMPSON, Paul. "Hands, Hearts and Minds: Changing Work and Workers at the End of the Century." In: THOMPSON, Paul, and WARHURST, Chris (eds.). *Workplaces of the Future*. London: Macmillan, 1998.

[Recebido em abril de 2004 e
aceito para publicação em junho de 2004]

Gender and Employment Insecurity in the UK

Abstract: *The objective of this article is to explore how far employment insecurity is gendered in the UK, focusing on recent trends in temporary employment, covering fixed term, seasonal, agency, casual and other temporary work. The first section of this paper considers the pressures and resistances that have cumulatively led to women's current participation in paid work. This is followed by an examination of recent trends in UK employment patterns, with particular reference to differences within the female population of working age and the incidence and distribution of part-time employment. Recent trends and gender differences in temporary employment are then considered against this broader background. Finally, this evidence is considered in relation to arguments that atypical employment provides opportunities for women's increased labour force participation and the practical reconciliation of employment and family roles and relationships.*

Key words: *gender, flexibility, employment insecurity, United Kingdom.*

Tradução de Beatriz Weidenveiden Back
Revisão da tradução: Susana Bornéo Funck e Nadya Araujo Guimarães