

MESTRADO EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**A SEGREGAÇÃO SEXUAL HORIZONTAL EM PORTUGAL:
PROPOSTAS DE SUPERAÇÃO NO CONTEXTO DA GRH**

POR MAFALDA MENDES FALCÃO

OUTUBRO 2017

MESTRADO EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**A SEGREGAÇÃO SEXUAL HORIZONTAL EM PORTUGAL:
PROPOSTAS DE SUPERAÇÃO NO CONTEXTO DA GRH**

POR MAFALDA MENDES FALCÃO

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA DOUTORA SARA FALCÃO CASACA

OUTUBRO 2017

Agradecimentos

Concluído este trabalho, não posso assim deixar de fazer referência e mostrar a minha gratidão a várias pessoas que me acompanharam ao longo desta caminhada,

À professora Doutora Sara Falcão Casaca, expresso o meu profundo agradecimento pela sua orientação, amabilidade, disponibilidade e compreensão durante todo este percurso.

Ao grande pilar da minha vida, a minha mãe Luísa, aquela que me ensinou a ser tudo o que sou hoje, aquela que nunca desistiu de mim e dos meus sonhos. Sem ela nada disto seria possível nem faria sentido. Estarei eternamente grata por todo o amor que me deu.

Ao Fábio, por ser o meu grande amor, por me acompanhar em todos os momentos bons e menos bons e por acreditar incondicionalmente em mim.

Aos meus padrinhos Lurdes e Zé Artur pelos segundos pais que sempre foram durante toda a minha vida.

Aos primos Rui, Xana, Maura e João pelos irmãos que a vida me deu, não poderiam ter sido outros nem melhores.

Aos meus pequenos amores, Matilde e Santiago (agora também a Gabriela), por todas as brincadeiras que me enchiam o coração cada fim de semana que regressava a casa.

Aos meus eternos amigos Zeza, Catarina, Beatriz, Tiago, Jéssica e João, por todos os momentos partilhados, pelo apoio e força e sobretudo pela amizade verdadeira. Às amigas que ganhei, à Rita, à Diana e à Andreia, por terem sidos amigas incríveis durante estes dois anos.

E por fim, agradecer à pessoa pela qual realmente fiz isto, o Tio Pinto (o taralhouco).

Estejas onde estiveres isto foi por ti. Obrigada pela rápida e intensa passagem na minha vida, acredita que não te esqueço, nunca.

Índice

| | |
|---|-----|
| Agradecimentos..... | i |
| Índice..... | ii |
| Índice de Figuras e Quadros..... | iii |
| Lista de Abreviaturas | iv |
| Resumo..... | v |
| Introdução | 1 |
| 1-Enquadramento Teórico:..... | 3 |
| 1.1. Segregação sexual no mercado de trabalho: contributos teóricos para a conceptualização | 3 |
| 1.2. A problemática da segregação sexual do mercado de trabalho - perspetivas teóricas .. | 5 |
| 1.2.1. Teorias neoclássicas e individualistas | 5 |
| 1.2.2. Teorias da segmentação do mercado de trabalho, institucionalistas e em torno dos papéis de género..... | 10 |
| 2-Análise Empírica..... | 13 |
| 2.1. Informação metodológica..... | 13 |
| 2.1.1. Índices de segregação: nota metodológica | 14 |
| 2.2. Análise e discussão de resultados..... | 16 |
| 2.2.1. A situação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho em Portugal: contextualização..... | 16 |
| 2.2.2. A segregação sexual horizontal em Portugal: apuramento e caraterização..... | 19 |
| 2.3 Propostas de superação no contexto da GRH..... | 30 |
| 3- Conclusão..... | 36 |
| Referências Bibliográficas | 38 |
| Anexos..... | 40 |
| Quadro 1- Síntese das teorias explicativas da segregação sexual. | 40 |
| Quadro 2- População empregada por sexo e nível de escolaridade completo..... | 41 |

| | |
|---|----|
| Quadro 3- População empregada por regime de duração do trabalho..... | 42 |
| Quadro 4- População empregada por conta de outrem e por conta própria. | 42 |
| Quadro 5-População empregada por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho. | 42 |
| Quadro 6-População empregada por setor de atividade. | 42 |
| Quadro 7- População empregada, segundo a profissão e por sexo | 43 |
| Quadro 8- Taxa de feminização- Profissões..... | 45 |
| Quadro 9- População empregada segundo setores/subsetores de atividade e por sexo..... | 46 |
| Quadro 10- Taxa de Feminização- Setores e subsectores de atividade..... | 49 |

Índice de Figuras e Quadros

| | |
|---|----|
| Figura 1- Componentes da Segregação. | 4 |
| Quadro 1- Notação estatística..... | 15 |
| Quadro 2- Profissões com as mais elevadas taxas de feminização, em 2014. | 20 |
| Quadro 3- Profissões com as mais baixas taxas de feminização, em 2014. | 20 |
| Quadro 4- Índice de dissemelhança- Profissões. | 24 |
| Quadro 5- Setores de atividade com as mais elevadas taxas de feminização, em 2014. | 25 |
| Quadro 6- Setores de atividade com as mais baixas taxas de feminização, em 2014. | 26 |
| Quadro 7- Índice de dissemelhança- Setores de atividade | 30 |
| Quadro 8- Propostas de superação- recrutamento e seleção..... | 33 |
| Quadro 9- Propostas de superação- formação. | 34 |
| Quadro 10- Propostas de superação- gestão de carreiras e remunerações. | 34 |
| Quadro 11- Propostas de superação- análise de funções e avaliação desempenho. | 35 |
| Quadro 12- Propostas de superação- outras. | 35 |

Lista de Abreviaturas

CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

GEP-Gabinete de Estratégia e Planeamento.

GRH- Gestão de Recursos Humanos.

ID- Índice de Dissemelhança.

INE- Instituto Nacional de Estatística.

p.p- Pontos percentuais.

MTSSS- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

RU- Relatório Único.

Resumo

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho é considerada como dos fatores que mais tem determinado as recomposições profissionais e sociais verificadas nas últimas décadas em Portugal. No entanto, persistem fenómenos de segregação sexual (Ferreira, 2010; Casaca, 2012), como esta dissertação permite evidenciar.

O estudo realizado foca-se na realidade laboral portuguesa abordando em particular a segregação sexual horizontal, a partir de diversos dados estatísticos solicitados a fontes oficiais. Depois de uma caracterização da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal, procedeu-se ao cálculo do Índice de Dissemelhança, procurando assim consolidar o conhecimento produzido no domínio das (des)igualdades de género no mercado de trabalho. Por fim, equacionam-se também algumas propostas de superação da segregação sexual no mercado de trabalho no contexto da GRH, no sentido de gerar um maior equilíbrio entre ambos os sexos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Segregação sexual horizontal, Género, Profissões, Setores de atividade, Índice de dissemelhança.

Abstract

The increasing participation of women in the labour market is considered as one of the most important factors contributing to the social and occupational changes that have taken place in Portugal over the last decades (Ferreira, 2010; Casaca, 2012). However, as this dissertation is intended to put in evidence, sexual segregation is still a prevalent phenomenon.

This study is focused on the Portuguese labour context, particularly addressing the issue of horizontal sexual segregation, based on several statistical data requested from official sources. After characterizing women's and men's statuses in the labour market in Portugal, the Index of Dissemination is calculated in order to reinforce the produced knowledge in the field of gender (in)equalities in the labour market. Finally, the study addresses the role of HRM in tackling gender-based segregation and contributing to a better balance between both genders in the labour market

Key Words: Horizontal sexual segregation, Gender, Occupations, Sectors of activity, Dissimilarity Index.

Introdução

Desde meados 1960 que se verifica em Portugal um importante fenómeno: a crescente participação de mulheres no mercado de trabalho (Lopes & Perista, 2010). No entanto, é de reter que persistem profundas desigualdades de género no mercado de trabalho, estando relacionadas com vários fatores, como, por exemplo, liderança, gestão de topo e níveis hierárquicos, profissões exercidas e setores de atividade, tipos de contratos de trabalho, regimes de tempo de trabalho, remunerações e progressões na carreira (Casaca, 2012). Na impossibilidade de atender a todas estas dimensões da esfera laboral e profissional, esta dissertação tem como principal objetivo analisar a segregação sexual horizontal, observando a situação de mulheres e homens por profissões e setores de atividade, a partir de dados estatísticos oficiais (Quadros de Pessoal) que foram especificamente solicitados ao GEP/MTSSS (V. Subcapítulo 2.2.2), e integrando em particular o cálculo do Índice de Dissemelhança. O propósito fundamental é, assim, o de consolidar o conhecimento produzido no domínio das (des)igualdades de género no mercado. Pretende-se, ainda, que o diagnóstico realizado possa orientar recomendações no plano da GRH, no sentido do desenho e implementação de políticas e práticas que promovam a dessegregação sexual (V. Subcapítulo 2.3).

As perguntas de partida que orientam esta dissertação são as seguintes:

- 1. Quais as profissões e setores de atividade com maior predominância de mulheres? E de homens?*
- 2. O que pode fazer a Gestão de Recursos Humanos para superar a segregação sexual horizontal?*

Para dar resposta às questões de partida mencionadas e cumprir os objetivos propostos, dividimos a dissertação em três capítulos. No primeiro, procedemos ao enquadramento teórico, dividindo este em dois subcapítulos. O primeiro aborda a definição de segregação sexual no mercado de trabalho, bem como as suas dimensões. O segundo subcapítulo recai sobre as perspetivas teóricas da problemática da segregação sexual.

No segundo capítulo desta dissertação centramo-nos na análise empírica de dados estatísticos secundários, solicitados ao GEP do MTSSS (2014), bem como os dados estatísticos do INE (2016). Esta segunda parte é dividida em três subcapítulos. No subcapítulo 2.1, é definida a metodologia utilizada. O subcapítulo 2.2 incide na análise e discussão de resultados. Entendeu-se que seria importante proceder a uma análise que permitisse uma contextualização da situação das mulheres e de homens (V. subcapítulo 2.2.1) no mercado de trabalho em Portugal, tendo em atenção as taxas de emprego, o nível de escolaridade, o tipo de contrato de trabalho, os regimes de tempo de trabalho, profissões e os setores de atividade. Passa-se depois à análise do ID, que, embora seja um indicador particularmente relevante, tem sido pouco utilizado nos estudos sobre (des)igualdes de género no mercado de trabalho em Portugal (subcapítulo 2.2.2). E, por fim, no subcapítulo 2.3, refletimos sobre o papel da GRH na superação da segregação sexual no mercado de trabalho.

Por fim, no terceiro e último capítulo deste trabalho, são apresentadas as principais conclusões.

1-Enquadramento Teórico:

1.1.Segregação sexual no mercado de trabalho: contributos teóricos para a conceptualização

Desde 1960 que se verifica um importante fenómeno em Portugal, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Devido à sua maior autonomia económica, ao aumento da educação das mulheres, à necessidade de reforçar o rendimento familiar, e ao desenvolvimento do setor terciário, entre outros fatores, as mulheres passaram a ser reconhecidas como pessoas de iguais direitos e no mesmo nível de oportunidades relativamente ao sexo masculino (Lopes & Perista, 2010; Casaca, 2012).

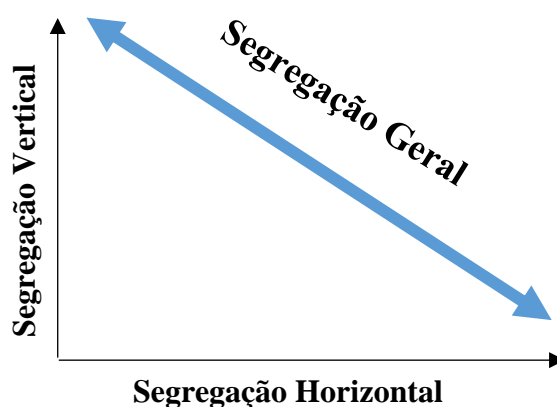
O conceito de segregação surgiu durante os anos 1970 para evidenciar a “existência de uma divisão social do trabalho desigual e distorcida”, em função do género (Ferreira, 1993: 239). A partir de então, é um dos conceitos fundamentais nos estudos que procuram apreender e descrever as desigualdades existentes entre mulheres e homens na esfera laboral, referindo-se “à tendência de mulheres e homens trabalharem em diferentes setores de atividade e ocupações/profissões” (Hakim, 1979 apud Blackburn, Brooks e Jarman, 2001: 512).

A literatura distingue, a propósito de segregação sexual, dois conceitos fundamentais: *segregação setorial* e *segregação profissional*. Destrinça, também, dimensões da segregação: *a vertical*, *a horizontal* e *a transversal*. A *segregação setorial* diz respeito à desigual distribuição de mulheres e homens por setores de atividade. Por outro lado, a *segregação ocupacional* ou *profissional* refere-se à desigual distribuição mulheres e homens na estrutura profissional.

Uma das primeiras pioneiras a estudar e publicar sobre segregação, Catherine Hakim

(1979), refere que a “segregação é composta por duas dimensões, a vertical e a horizontal” (apud Casaca 2005: 113). Blackburn *et al.* (2002) ilustram também a segregação, segundo duas componentes (V. Figura 1). De acordo com as mesmas autoras, a dimensão vertical mede a desigualdade envolvida na segregação sexual, enquanto a dimensão horizontal, mede a extensão da diferença profissional, sem desigualdade. A resultante dessas duas dimensões é a segregação ou também conhecida de segregação geral.

Figura 1- Componentes da Segregação.



Fonte: Blackburn *et al.* (2002: 514).

A componente *vertical* refere-se aos diferentes níveis hierárquicos e de qualificação preenchidos por mulheres e homens no contexto das mesmas profissões e setores de atividade (também designada de segregação hierárquica). Segundo Bettio e Verashchagina (2009: 30), a segregação vertical refere-se “à representação subjacente de um grupo claramente identificável de trabalhadores/as em profissões ou setores de atividade no topo baseado em atributos "desejáveis", como o salário, o prestígio, a estabilidade do trabalho, etc.” Na literatura, esta componente da segregação também é referida como o "teto de vidro", indicando a existência de obstáculos que levam à sub-representação de mulheres em cargos de liderança (Casaca, 2014).

A segunda componente, i.e., a **segregação horizontal**, e sobre qual incide o presente estudo, refere-se às diferentes profissões e setores de atividade no mercado de trabalho, preenchidos por mulheres e homens, no mesmo nível hierárquico. “ (...) Foi entendida como a sub-representação de um grupo claramente identificável de trabalhadores/as em profissões ou setores de atividade não ordenados por nenhum critério” (Bettio e Verashchagina, 2009: 30). De acordo com Anker (1998), a segregação horizontal “é uma característica quase inalterável e universal dos sistemas socioeconómicos contemporâneos” (apud Meulders *et al.*, 2010: 9).

De acordo com Ferreira (1993), existe ainda uma terceira componente, a segregação transversal, que se refere a todo o sistema de emprego, onde todos os setores de atividades, profissão ou nível de qualificação são preenchidos por mulheres nas empresas menos remuneradoras” (apud Casaca, 2014: 174).

1.2. A problemática da segregação sexual do mercado de trabalho - perspetivas teóricas

As primeiras teorias sobre o fenómeno da segregação sexual no emprego surgiram na década de 1970 (Casaca, 2009). Por uma questão de síntese, que a dimensão deste trabalho exige, selecionamos aquelas teorias explicativas que mais nos esclarecem sobre a segregação sexual horizontal: as teorias neoclássicas, sendo referenciadas a teoria do capital humano e a teoria das preferências, as teorias da segmentação do mercado de trabalho e as institucionalistas, bem como a teoria a baseada nos papéis de género.

1.2.1. Teorias neoclássicas e individualistas

Estas teorias caracterizam-se pela importância que dão aos determinantes quer da oferta, (a força de trabalho), quer da procura, i.e., as entidades empregadoras, do mercado de

trabalho. Nela podemos enquadrar a teoria do capital humano e a teoria das preferências, que comungam do mesmo raciocínio central. Estas apresentam uma abordagem particularmente popular (e controversa) na temática da segregação sexual na esfera laboral. Economistas como Becker, em 1964, Mincer em 1966 e Polacheck em 1981, trataram o capital humano como a combinação de dois elementos principais, as qualificações/competências e a experiência profissional (Blackburn *et al.*, 2002).

Segundo a **teoria do capital humano**, os/as trabalhadores/as, procuram o melhor emprego de acordo com suas **caraterísticas pessoais** - como a educação, as competências, a experiência profissional, ou seja, o seu capital humano; as **suas restrições**, designadamente aquelas que decorrem da necessidade de cuidar de crianças pequenas ou de pessoas idosas; e as **suas preferências**, como a flexibilidade de tempo de trabalho, escolha de profissões onde é mais provável o trabalho a tempo parcial ou a interrupção das carreiras. Os indivíduos aumentam a sua produtividade ao maximizar o seu investimento em capital humano (caraterizado pela educação, competências, habilitações, experiência que um individuo possui), aumentam também assim os seus rendimentos e minimizam os seus custos (Meulders *et al.*, 2010; Sousa, 2005).

Collinson *et al.* (1990, apud Casaca 2009: 7) referem, a propósito destas teorias, que “a posição dos/as trabalhadores/as no mercado de trabalho é determinada pela sua capacidade produtiva, a qual resulta da quantidade de capital humano acumulado e dos investimentos realizados a este nível (habilitações escolares, qualificações técnicas e tácitas, competências profissionais, etc.).

De acordo com Sousa (2005), a teoria do capital humano interpreta tanto o lado da procura (entidades empregadoras) como o lado da oferta (trabalhadores/as). No lado da oferta, por

um lado, as mulheres são mais focadas na vida familiar (em particular, na maternidade) e doméstica, enquanto os homens tendem a especializar-se no setor do mercado de trabalho. Ao contrário destes, as mulheres investem menos em capital humano, pelo que se verifica “(...) um diferencial em capital humano em favor dos homens, o qual por sua vez, está na base de uma menor produtividade no setor de mercado” (Becker, 1993 apud Casaca, 2005: 126-127). Relativamente ao lado da procura, i.e., as entidades empregadoras, procuram maximizar os seus lucros, ou seja, maximizar a produtividade e minimizar os custos, optando (racionalmente) por contratar indivíduos com elevada capacidade produtiva (Casaca, 2005; Sousa, 2005). A mão-de-obra feminina é considerada mais dispendiosa em relação aos homens, por se assumir que as mulheres interrompem mais a carreira quando têm crianças, faltam mais ao emprego, estão menos dispostas a determinados horários mais exigentes em termos de tempo e são menos produtivas devido ao baixo investimento em capital humano (Meulders *et al.*, 2010; Casaca, 2005). Os/As trabalhadores/as e entidades empregadoras são racionais nas suas decisões e os mercados de trabalho funcionam de forma adequada e racional. As decisões tomadas, quer por o lado da oferta, quer pelo lado da procura, determinam as diferentes posições na esfera laboral (Casaca, 2005; Sousa, 2005).

Em suma, à luz desta teoria, por um lado, há maiores investimentos em capital humano por parte do sexo masculino, visto que as mulheres estão mais centradas na vida doméstica e familiar, levando assim à sua desvalorização no mercado de trabalho e ao desencorajamento da sua participação laboral, e por outro, as entidades empregadoras preferem recrutar trabalhadores do sexo masculino devido ao seu elevado capital humano. Gera-se assim um “ciclo vicioso”, que acaba por sustentar a segregação sexual no mercado de trabalho: as mulheres – ao contrário dos homens - estão concentradas nas

profissões e nos setores de atividade menos exigentes em termos de qualificações, experiência profissional, dedicação elevada à atividade profissional e forte investimento em tempo de trabalho.

A **teoria das preferências**, desenvolvida por Hakim, reflete a influência dos princípios neoclássicos e do capital humano. Esta abordagem fornece um elo entre as teorias biológicas e a teoria do patriarcado, bem como desenvolve alguns argumentos da teoria do capital humano apresentada anteriormente. A autora apenas critica esta teoria, pelo facto de as mulheres serem consideradas como um grupo homogéneo em relação às suas preferências (p.e, preferências pelo trabalho doméstico e vida familiar). A autora, por seu turno, defende a tese da heterogeneidade feminina, a seu ver, “não há um estilo de vida padronizado e homogéneo que compreenda as opções relativamente à esfera familiar e profissional.” (apud Casaca, 2009: 9-10). Identifica, assim, três tipos de mulheres com preferências heterogéneas relativamente às esferas familiar e laboral: *as mulheres centradas na carreira profissional*; *as mulheres adaptativas*; e *as mulheres centradas na vida doméstica/familiar*. As primeiras são um grupo minoritário feminino e, tal como nome indica, são mulheres orientadas para a sua carreira profissional sendo o emprego o elemento central das suas vidas. Têm um elevado compromisso com o trabalho profissional e uma baixa orientação para a vida familiar. Tendem a trabalhar a tempo inteiro e a competir pelo exercício dos cargos mais exigentes em termos de qualificações e experiência profissional. Estas têm traços de personalidade muito idênticos aos dos homens, pelo que apresentam uma grande competitividade e agressividade, maior sentido de independência e de autonomia (Blackburn *et al.*, 2002; Casaca, 2009). Essas mulheres, em minoria, estão nas profissões e setores de atividade onde estas características são particularmente valorizadas. As segundas, consideradas as mulheres adaptativas,

constituem a maioria da população adulta feminina e, também, a menos homogénea. Inclui tanto as mulheres que conseguem combinar e conciliar o trabalho profissional e a família, como as designadas “drifters” -i.e., um grupo que não tem as suas preferências clarificadas quer a nível familiar quer a nível profissional. Em geral, são pessoas que não ambicionam desenvolver uma carreira a longo prazo, mas consideram o emprego fundamental, contentando-se com cargos menos exigentes e muitas das vezes em regime de trabalho a tempo parcial. Inserem-se também nesta categoria as mulheres que não têm carreiras muito planeadas, mas que acabam por ter sucesso profissional (Blackburn *et al.*, 2002; Casaca, 2009). Encontramo-las, seguindo este raciocínio, nas profissões menos exigentes em termos de investimento profissional, dedicação e tempo. Por fim, a autora tipifica as mulheres centradas na vida doméstica/familiar, que correspondem a um grupo minoritário e cujas prioridades são centradas na família e na vida doméstica. Estas têm uma visão mais tradicional, preferindo um estilo de vida que não passe pelo mercado de trabalho. O elemento central das suas vidas é a sua família, pelo que as suas habilitações escolares não têm um propósito direto, sendo apenas consideradas como enriquecimento pessoal (Blackburn *et al.*, 2002). Estas revelam “traços femininos como a dependência, a expressividade, a sensibilidade e a passividade” (Hakim, 2000 apud Casaca, 2009: 11).

A heterogeneidade de preferências entre as mulheres ajuda a explicar, assim, para esta autora, as diferentes situações das mulheres na esfera laboral e, também, a segregação do mercado de trabalho. Na linha do argumento das teses do capital humano, as entidades empregadoras mantêm-se resistentes à contratação feminina para profissões e cargos mais exigentes, associando as mulheres (na sua maioria, adaptativas) a um acréscimo de custos indiretos, dada a descontinuidade dos vínculos laborais ou a menor disponibilidade para investir de forma continuada e intensiva nas carreiras profissionais (Casaca, 2009).

1.2.2. Teorias da segmentação do mercado de trabalho, institucionalistas e em torno dos papéis de género.

A **teoria da segmentação** desenvolveu-se essencialmente nos anos de 1970. Doeringer & Piore (1971) afirmam que a “posição de um indivíduo no mercado de trabalho depende das estruturas do mercado de trabalho e não do capital humano” (apud Meulders *et al.*, 2010: 12). Segundo esta teoria, o mercado de trabalho é dual, estruturado a partir de um setor primário (segmento interno do mercado de trabalho) e de um setor secundário (segmento externo do mercado de trabalho). O setor primário é caracterizado por empregos hierarquizados, relativamente bem remunerados e protegidos, e boas oportunidades profissionais, a nível de formação, desenvolvimento e promoção (Meulders *et al.*, 2010; Sousa, 2005). Já o setor secundário é caracterizado por baixos salários, maior insegurança dos vínculos laborais, menores perspectivas de progressão na carreira, bem como condições de trabalho menos favoráveis (Meulders *et al.*, 2010). Estes setores funcionam como mercados de trabalho independentes, e a mobilidade dos funcionários entre os segmentos é relativamente baixa.

A problemática da segregação sexual no mercado de trabalho, para esta abordagem, reflete esta dualidade de mercado de trabalho, isto pelo facto de se assumir que as mulheres estão associadas ao setor secundário, e aos homens cabe o setor primário. Segundo Barron e Narris (1976 apud Casaca, 2005: 139-140), a força de trabalho feminina reúne as características necessárias relativamente ao segmento secundário; ou seja: (1) as mulheres são facilmente dispensadas pelas entidades empregadoras, bem como são quem mais abandona ou interrompe a atividade profissional; (2) as diferenças assumidas nos papéis sociais acabam por afastar as mulheres das condições de emprego mais favoráveis que caracterizam o setor primário; (3) as mulheres acabam por perder o

interesse na formação e experiência profissional, devido ao desencorajamento no mercado de trabalho;(4) a elevada responsabilidade por parte das mulheres na esfera doméstica e familiar condiciona a sua carreira.

Assim, esta teoria postula que segmentação do mercado de trabalho, um mercado de trabalho duo, reflete a segregação sexual na esfera laboral.

As **teorias institucionalistas** analisam o papel das instituições sociais de diferentes sociedades, designadamente daquelas diretamente ligadas ao mercado de trabalho, na segregação (ou dessegregação) sexual. Os seus argumentos, porém, questionam o fundamento das teorias anteriores, afastando-se da tónica individualista:

Qualquer análise sobre a segregação no mercado de trabalho deve evitar dois erros: a pressuposição de que as desigualdades de género são causadas exclusivamente pelas opções individuais de homens e de mulheres; e o princípio que os sistemas sociais não exercem qualquer influência nas considerações, opções e comportamentos individuais (Doorne-Huiskes & Hoof, 1995)

In Casaca (2005), p.165

A sociedade em geral e as instituições/organizações que a integram têm uma forte influência na forma como homens e mulheres se posicionam profissionalmente no mercado de trabalho. O desenvolvimento da carreira profissional, as oportunidades laborais e as profissões exercidas não dependem apenas das decisões e preferências dos indivíduos. Estes não atuam no vazio, mas sim num contexto organizacional, onde não só contam as suas características individuais, preferências e opções, mas também as características do mercado de trabalho, as dinâmicas das relações laborais, as políticas públicas e o papel do Estado, as estratégias empresariais dominantes e a organização do trabalho. (Meulders *et al.*, 2010).

As **teorias baseadas nos papéis sociais de género** exploram um conjunto de fatores que podem contribuir para a segregação sexual e que “foram ignorados pelos/as economistas, devido à impossibilidade de abordá-los dentro de uma estrutura de teoria económica” (Sousa, 2005: 7). Procuram explicar a razão pela qual um certo grupo de trabalhadores/as são privilegiados/as no mercado de trabalho, enquanto outros/as são excluídos/as ((Meulders *et al.*, 2010). Esta seleção depende de fatores institucionais (como já acima descrito) mas também socioculturais. Assim, as características socialmente atribuídas a cada sexo, ou seja, as representações sociais em torno do género, dos papéis sociais de mulheres e homens, ditam as oportunidades laborais e profissionais de ambos. As mulheres são consideradas as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados prestados à família; por conseguinte, assume-se que a sua prioridade não é a atividade profissional e que estão mais propensas a trabalhar em empregos compatíveis com esses papéis. (Sousa, 2005; Meulders *et al.*, 2010). A posição das mulheres na sociedade, com foco na família e na vida doméstica tem um impacto negativo e de desvantagem na situação destas no mercado de trabalho, “estas são consequências do sistema patriarcal de organização social” (Ibidem).

Akerlof & Kranton, no final da década de 1990, desenvolveram a teoria da identidade. As mulheres e os homens, desde que nascem, não só aprendem a desempenhar o papel de género de si esperado, de acordo com os ideais dominantes de masculinidade e feminilidade, como interiorizam uma identidade de género em conformidade com essas representações sociais. Por conseguinte, as suas opções, preferências, escolhas e ações decorrem das suas identidades e do papel social que aprenderam a desempenhar de modo a corresponder às expectativas sociais. As profissões que exigem maior tecnicidade, raciocínio lógico e abstrato serão sempre vistas para alguém do sexo masculino, devido

aos comportamentos e qualidades requeridas por estas profissões, que muitos encaram como alinhadas com o perfil do homem; já profissões relacionadas com o cuidar, a sensibilidade, a delicadeza na prestação dos serviços, são associadas às mulheres. Ou seja, as representações sociais em torno do que é ser “homem” e ser “mulher”, associadas às representações sobre os atributos requeridos para o exercício das profissões, reforçam a segregação sexual no mercado de trabalho (Meulders *et al.*, 2010).

Uma síntese dos contributos teóricos é apresentada no Quadro 1 em Anexo.

2-Análise Empírica

2.1. Informação metodológica

A presente dissertação tem como principal objetivo a análise e a interpretação de dados relativos à segregação sexual horizontal no mercado de trabalho em Portugal. Foi privilegiado o método quantitativo que consistiu no tratamento e análise empírica de dados estatísticos secundários. Para a análise descritiva e genérica da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal, as principais fontes utilizadas foram: *Labour Force Survey*/EUROSTAT (2016), que incidiu sobre a população portuguesa empregada, com idades compreendidas entre os 15-64 anos; o *Inquérito ao Emprego*, do INE (2016), que se refere a população portuguesa empregada num total de 4605,2 pessoas (2361,4 homens e 2243,8 mulheres); INE/PORDATA (2016), que incidiu sobre “Diplomados do sexo feminino em % dos diplomados no ensino superior: total e por área de educação e formação”. Já para a análise quantitativa mais elaborada, foram solicitados dados dos Quadros de Pessoal sobre o número de mulheres e homens por setor e subsectores de atividade, e também por profissões (sub-grandes grupos – 2 dígitos) ao Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS). Os dados dos Quadros de Pessoal

são uma fonte administrativa e fazem parte do Relatório Único (RU)¹, constituem o Anexo A desse relatório desde 2010. Referem-se à população trabalhadora em Portugal continental num total de 2.458.163 pessoas (1.278.921 homens e 1.179.242 mulheres).

2.1.1. Índices de segregação: nota metodológica

São diversas as medidas utilizadas nos estudos mais influentes sobre a segregação sexual, fornecendo uma base necessária para uma medição consistente da segregação geral e das suas componentes verticais e horizontais. A segregação sexual no mercado de trabalho pode ser medida através de índices como o índice de dissemelhança (ID), o índice padronizado (IP), o índice de rácio de sexo (SR), o índice de medida de correspondência marginal (MM), o índice de Moir e Selby-Smith (MSS) e o coeficiente de Gini (G) (verificar Emerek *et al.*, 2003). O mais utilizado, porém, é o primeiro, ao qual damos particular atenção.

O Índice de dissemelhança (ID):

Este índice foi proposto 1955, sendo o mais utilizado para medir a segregação horizontal, pois é considerado o mais eficaz e completamente incompatível. “(...) Este indicador calcula a proporção de população que teria que mudar de setor de atividade ou profissão

¹ RU é de entrega obrigatória para as entidades empregadoras abrangidas pelo Código do Trabalho e legislação específica dele decorrente; ou seja, são obrigadas a entregar o RU as empresas com trabalhadores/as por conta de outrem ao seu serviço, estando excluídos dessa obrigação os/as trabalhadores/as por conta própria sem pessoas ao seu serviço e os/as trabalhadores/as independentes, assim como os/as trabalhadores das Regiões Autónomas. Não inclui ainda a administração pública central e local, com exceção dos/as trabalhadores/as com de contracto individual de trabalho e apenas no que se refere a estes. Informação relativa a outubro de cada ano.

para que a estrutura de emprego deixasse de ser segregada.” (Ferreira,1993: 240). O

índice e as suas notações estatísticas são dados por: $ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$$

Onde,

Quadro 1- Notação estatística

| | |
|---------------------------------|--|
| F | Nº de mulheres na força de trabalho/empregadas |
| M | Nº de homens na força de trabalho/empregados |
| F_i = f (i, t) | Percentagem de mão-de-obra feminina que, no momento t, está empregada no mesmo setor de atividade ou profissão i. |
| M_i = m (i, t) | Percentagem de mão-de-obra masculina que, no momento t, está empregada no mesmo setor de atividade ou profissão i. |

Fonte: Adaptado de Blackburn (2009: 3).

Este índice é baseado na compreensão de que segregação significa uma diferente distribuição de mulheres e homens pelos setores de atividade e profissões. Quanto mais igual for a distribuição, menor será a segregação. Este índice está compreendido entre 0 e 100%, de onde o valor 0 significa que existe igualdade completa (não segregação) - i.e., as mulheres e homens igualmente distribuídos pelas ocupações - e o valor 100% exprime divergência completa (segregação total) - ou seja, a distribuição de mulheres e homens pelas ocupações, é totalmente diferente. Logo, o índice permite calcular o número de homens ou mulheres que precisam de mudar o setor de atividade ou de profissão para que não exista segregação sexual horizontal (Meulders et al., 2010).

2.2. Análise e discussão de resultados

2.2.1. A situação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho em Portugal: contextualização.

De forma a cumprir o propósito da presente dissertação, em analisar a segregação sexual horizontal em Portugal, entendeu-se que seria importante proceder primeiramente a uma análise que permitisse uma contextualização da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, tendo em atenção as taxas de emprego, o nível de escolaridade da população empregada, o tipo de contrato e regime de trabalho daqueles que se encontram no mercado laboral bem como, as percentagens de mulheres e homens por setor de atividade.

Uma análise desagregada por sexo, comparando os valores de Portugal e da UE-28, na população entre os 15 e 64 anos, a partir dos dados do *Labour Force Survey*, disponibilizados pelo EUROSTAT, permite constar que a *taxa de emprego* das mulheres em Portugal no ano de 2016 é de 62,4%, o que ultrapassa a média da UE-28, que se situa em 61,3%. A taxa de emprego dos homens, foi de 68,3%, ficando aquém da média da UE-28 (71,8%). A taxa de emprego dos homens em Portugal é mais elevada que a das mulheres, apesar de a diferença ser relativamente baixa no quadro da UE, sobretudo após a acentuada crise laboral que atingiu sobremaneira os homens nos anos recentes de crise laboral (Casaca, 2014).

Segundo os dados estatísticos do *Inquérito ao Emprego - INE (2016)*, em relação ao *nível de escolaridade* da população portuguesa empregada, foi possível verificar que a maioria das mulheres empregadas tem apenas estudos até ao *3º ciclo* (42%), contudo a segunda maior percentagem feminina diz respeito a 32%, que corresponde a percentagem de mulheres que se encontra empregada em Portugal e que completou o *ensino superior*. Os

restantes 26% referem-se as mulheres empregadas com o *ensino secundário e pós-secundário* (V. anexo - Quadro 2). Comparativamente, o sexo masculino apresenta uma maior percentagem de empregados com os estudos completos até ao *3º ciclo* (54%). O mesmo não acontece nos restantes níveis de escolaridade, onde cerca de 26% dos homens empregados têm completo o secundário e pós-secundário, percentagem essa igualitária à das mulheres. Em relação ao *ensino superior*, só 20% dos homens empregados têm completo esse nível de escolaridade, valor esse abaixo da percentagem feminina empregada. Ou seja, verifica-se que com apenas o ensino secundário e pós-secundário, a percentagem de mulheres e homens é igual. Contudo as diferenças são notórias nos restantes níveis de escolaridade, se por um lado existe maior percentagem de homens com o ensino até ao *3º ciclo*, por outro existem mais mulheres empregadas com o *ensino superior*.

Segundo dados do INE, disponibilizados pela PORDATA (2016), em relação à percentagem de mulheres com o ensino superior segundo as áreas de educação e formação, 82% das mulheres integram a área da *Educação* e 77% a área de *Saúde e Proteção Social*, sendo estas as duas áreas de educação as de maior preferência feminina. Com percentagens ainda de maior expressão junto das mulheres, destacamos a *Agricultura* (64%), as *Ciências Sociais, Comércio e Direito* (63%) e as *Artes e Humanidades* (62%). Outras áreas de educação integradas pelas mulheres, mas com menores percentagens, dizem respeito as áreas de *Ciências, Matemática e Informática* (56%) e dos *Serviços* (46%). Em 2016, a área menos escolhida pelas mulheres foi *Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção* (33%).

É importante também observar os *regimes de trabalho* (parcial e completo), bem como os *tipos de contrato de trabalho* da população portuguesa empregada. Através da análise

dos dados do *Inquérito ao Emprego*, do INE (2016), conclui-se que em Portugal cerca de 14% das mulheres e 10% dos homens empregadas/os, respetivamente trabalham a *tempo parcial*, tratando-se de valores relativamente baixos no quadro da UE (Casaca, 2012) (V. anexo - Quadro 3). Salientamos também a elevada percentagem de trabalhadores/as por *conta de outrem*, cerca de 87% correspondente as mulheres, e 78% aos homens. Isto revela assim, que as mulheres têm uma baixa percentagem a trabalhar por *conta própria* (13%), comparativamente aos homens (22%) (Cf. anexo - Quadro 4).

Em relação à população que trabalha por conta de outrem, importa analisar qual a predominância do tipo de contrato de trabalho em Portugal (contrato sem termo, com termo, ou outro tipo). Segundo os dados, 78% das mulheres bem como 78% dos homens trabalha segundo um contrato sem termo. Os valores também se aproximam aquando observamos os contratos com termo, cerca de 18% das mulheres trabalha segundo este contrato, já para os homens a taxa é de 19%. Nos restantes tipos de contratos, apenas 4% das mulheres estão empregadas e 3% corresponde aos empregados do sexo masculino (V. anexo – Quadro 5). Estes valores, segundo a literatura, são bastante expressivos no contexto da UE e a sua aproximação, entre ambos os sexos, decorreu da recente degradação das condições laborais que afetou particularmente os homens (Casaca, 2014).

Relativamente aos *setores de atividade*, e de acordo com os dados do INE (2016), podemos afirmar que a maioria das mulheres empregadas em Portugal está concentrada no *setor terciário* (serviços) (80%). Apenas 5% das mulheres portuguesas empregadas prestam trabalho no *setor primário* (agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca) e os restantes 15% dizem respeito a mulheres empregadas no *setor secundário* (indústria, construção, energia e água). Comparativamente, 58% dos homens empregados estão no *setor terciário*; 33% no *setor secundário* e 9% no *setor primário* (Cf. anexo – Quadro 6).

Assim, podemos confirmar que o setor dos serviços é atualmente aquele que mais força de trabalho reúne no nosso país. De realçar que no capítulo seguinte (2.2.2) será realizada uma análise mais fina e desagregada por subsetor.

2.2.2. A segregação sexual horizontal em Portugal: apuramento e caracterização.

Após a contextualização anterior, importa analisar a situação das mulheres e de homens no mercado de trabalho em Portugal, tendo em consideração as *profissões e os setores de atividade* para, deste modo, analisarmos a segregação sexual horizontal. Como já referido, a segregação sexual horizontal diz respeito as diferentes profissões e setores de atividade que são preenchidos por mulheres e homens, no mesmo nível hierárquico, e onde existe uma sub/sobre representação de um grupo (mulheres ou homens) que é claramente identificável. Procura-se, portanto, dar resposta à primeira questão de partida:

Quais as profissões e setores de atividade com maior predominância de mulheres? E de homens?

Para tal, analisamos os dados fornecidos pelo GEP/MTSSS referentes aos Quadros de Pessoal (2014), estudando os/as trabalhadores/as segundo a profissão e sexo. A informação reporta-se a 41 profissões (agregadas a dois dígitos), tal como, os setores e subsetores de atividade (48).

Num total das 41 *profissões* analisadas, identificamos e apresentamos as cinco profissões com maior taxa de feminização², bem como as cinco menos feminizadas, i.e., as profissões onde existe maior predominância de mulheres empregadas, assim como

² A taxa de feminização reflete a percentagem de mulheres no total de pessoas em cada profissão.

aquelas com uma baixa taxa, significando que são maioritariamente preenchidas por homens, como é possível constatar nos quadros seguintes.

Quadro 2- Profissões com as mais elevadas taxas de feminização, em 2014.

| | |
|--|-----|
| Trabalhadores/as dos cuidados pessoais e similares | 93% |
| Trabalhador/a de limpeza | 90% |
| Assistentes na preparação de refeições | 82% |
| Profissionais de Saúde | 76% |
| Professores/as | 76% |

A profissão que mais se destaca devido a sua elevada taxa de feminização de 93% diz respeito aos/as *Trabalhadores/as dos cuidados pessoais e similares*. O valor demonstra assim a elevada - e quase total predominância - de mulheres nesta profissão. Já a segunda profissão que evidencia uma elevada taxa é, *Trabalhador/a de limpeza*, com uma percentagem de 90%, é assim classificada como a segunda profissão mais feminizada. A terceira profissão, apresenta uma taxa de feminização de 82%, diz respeito à profissão *Assistentes na preparação de refeições*. Por fim, e com valores ainda acima dos 50%, ou seja, a predominância feminina nestas profissões continua a ser acentuada, destacamos as profissões ligadas à área de Saúde e Educação (*Professores/as* e *Profissionais de saúde*) ambas 76% femininas (V. anexo – Quadro 8).

Quadro 3- Profissões com as mais baixas taxas de feminização, em 2014.

| | |
|--|----|
| Trabalhadores/as qualificados/as da floresta, pesca e caça, orientados/as para o mercado | 6% |
| Trabalhadores/as qualificados/as da metalurgia, metalomecânica e similares | 5% |
| Trabalhadores/as qualificados/as em eletricidade e em eletrónica | 3% |

| | |
|--|----|
| Condutores/as de veículos e operadores/as de equipamentos móveis | 3% |
| Trabalhadores/as qualificados/as da construção e similares, exceto eletricitista | 2% |

Assim, como apresentado no quadro acima, das cinco profissões com as menores taxas de feminização, a que se destaca pela mais baixa taxa de feminização diz respeito aos/as *Trabalhadores/as qualificados da construção e similares, exceto eletricitista*, que apresenta assim 2% de predominância feminina. A segunda profissão que apresenta uma menor taxa de feminização, *Trabalhadores/as qualificados em eletricidade e em eletrônica*, apresenta um valor de apenas 3%, evidenciando a baixa ocupação feminina na mesma. Também com a mesma taxa de feminização (3%) destacamos, *Condutores/as de veículos e operadores/as de equipamentos móveis*, sendo esta profissão considerada a terceira menos feminizada. As duas seguintes profissões já apresentam taxas um pouco mais altas em consideração com as anteriores, contudo ainda são taxas de feminização muito baixas, o que demonstra a fraca presença feminina nas mesmas: *Metalurgia, metalomecânica e similares* que expõem uma taxa de feminização de 5% e *Trabalhadores/as qualificados da floresta, pesca e caça, orientados/as para o mercado*, que apresenta uma taxa de 6% (V. anexo - Quadro 8).

Podemos observar que as profissões que apresentam maiores taxas de feminização tratam-se de profissões que são consideradas tipicamente femininas, por estarem associadas a características como o cuidar, a delicadeza, a atenciosidade, a calma, entre outros, socialmente essas associadas ao sexo feminino.

Uma outra análise, complementar, é aquela que nos permite verificar quais as cinco profissões com maior proporção de trabalhadoras (no total do emprego feminino) e de

trabalhadores (no total de trabalhadores do sexo masculino) (V. anexo – Quadro 7).

Assim, no caso das mulheres, há a salientar as seguintes profissões:

- Vendedores/as (14,4%);
- Trabalhadores/as de limpeza (9,4%);
- Empregados/as de escritório, secretários em geral e operadores/as de processamento de dados (8,1%);
- Trabalhadores/as dos serviços pessoais (7,5%);
- Operadores/as de instalações fixas e máquinas (6,6%).

No caso dos homens:

- Condutores/as de veículos e operadores de equipamentos móveis (8,1%);
- Trabalhadores/as qualificados/as da metalurgia, metalomecânica e similares (7,6%);
- Trabalhadores/as qualificados/as da construção e similares, exceto eletricitista (7,6%);
- Vendedores/as (7,3%);
- Técnicos/as e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio (5,3%).

Outra análise que também foi feita no presente estudo está relacionada com as diferenças em pontos percentuais (p.p), calculadas a partir das percentagens de mulheres e de homens que preenchem a mesma profissão. É de realçar que, e como referido anteriormente, a segregação significa uma diferente distribuição de mulheres e homens pelas profissões, pelo que quanto mais igual for essa distribuição menor será a segregação, ou seja quanto menor for as diferenças percentuais por profissão menor será a segregação. É possível interpretar quais as profissões com distribuições *mais assimétricas*. É de referir

que, considerando as 41 profissões em análise, selecionámos aquelas com uma representação mínima de 5% no total das profissões preenchidas por homens ou mulheres (V. Anexo – Quadro 7). As quatro profissões que são consideradas, apresentam maiores diferenças (em pontos percentuais) na distribuição de mulheres e homens na mesma profissão, assim, são profissões que se destacam pela sua elevada segregação. *Trabalhador/a de Limpeza* apresenta uma elevada percentagem feminina (9,4%), contra apenas 1% dos homens que preenchem a mesma, evidenciando, portanto, ser uma das profissões com maior diferença na distribuição (8,4 p.p.) Em seguida, *Condutores/as de veículos e operadores/as de equipamentos móveis*, contrariamente à profissão anterior, apresenta uma elevada percentagem masculina (8,1%), e apenas 0,3% é preenchida por mulheres, o que explica assim uma elevada diferença (8,1 p.p.). Com diferenças de 7,4 p.p. e 7,2 p.p. respetivamente, destacamos as profissões *Trabalhadores/as qualificados/as da construção e similares, exceto eletricista*, (apresenta uma maior percentagem de homens a preencher a mesma (7,9%) e apenas 0,1% de mulheres) e *Trabalhadores/as qualificados/as da metalurgia, metalomecânica e similares* (apresenta também elevada percentagem masculina a preencher a profissão 7,6% contra 0,4%). Relativamente as quatro profissões que destacamos como as profissões com distribuições de mulheres e homens *menos assimétricas*, ou seja, onde se verifica uma baixa diferença percentual, ou seja uma baixa segregação, à semelhança do procedimento anterior, selecionámos aquelas com uma representação mínima de 5%. O maior destaque está relacionado com a profissão *Trabalhadores/as da transformação de alimentos, da madeira, do vestuário e outras indústrias e artesanato*, que apresenta percentagens de mulheres e homens a preencher a profissão muito idênticas (5,1% e 4,3%), o que leva assim a uma baixa diferença em p.p. (0,2 p.p.). O mesmo se comprova com a profissão *Operadores de*

instalações fixas e máquinas que apresenta uma distribuição menos assimétrica (1,5 p.p.), devido a percentagem de mulheres (6,6%) e de homens (5,1%) ser muito aproximada. Por fim, com diferenças já acima dos 2 p.p., destacamos as profissões *Trabalhadores/as dos serviços pessoais* (3,9 p.p.) e *Técnicos/as e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio* (4 p.p.).

Após a análise sucinta ao nível das profissões acima descrita, procedemos ao *cálculo do ID*, para desse modo quantificarmos o fenómeno da segregação sexual em Portugal. Para o cálculo do ID, primeiramente realizou-se o somatório das diferenças em pontos percentuais (p.p), isto é, das 41 profissões analisadas, calculou-se as respetivas percentagens de homens e mulheres que preenchem cada uma e posteriormente somou-se todas as diferenças entre essas mesmas percentagens (89,3%) (V. anexo – Quadro 7).

Quadro 4- Índice de dissemelhança- Profissões.

| | |
|---|--------------|
| Somatório das diferenças em p. p | 89.3 |
| ID | 44.65% ≈ 45% |

Fonte: elaborado a partir dos dados do GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2014. Somatório das diferenças em p.p. e ID, cálculos próprios.

Por fim, o valor do somatório das diferenças em p.p foi dividido por dois, conforme a formula o indica (V. Cap. 2.1.1), obtendo um *ID* de 45%. O índice de dissemelhança indica que quase metade (cerca de 45%) da população portuguesa empregada teria de mudar de profissão para que a estrutura de emprego deixasse de ser segregada. Como referido anteriormente, este é um índice bastante importante no presente estudo, pois através dele conseguimos medir parte da segregação sexual horizontal no mercado de trabalho – a segregação profissional.

Iniciando seguidamente a análise dos *setores e subsetores de atividade*, no total de 48 setores e subsetores analisados foi possível identificarmos os cinco setores com uma alta taxa de feminização³, assim como os cinco que evidenciam uma reduzida taxa. Assim, nos quadros seguintes são explanados os setores de atividade mais feminizados, ou seja, com maior predominância de mulheres, tal como aqueles em que existe menor predominância das mesmas (V. anexo – Quadro 10).

Quadro 5- Setores de atividade com as mais elevadas taxas de feminização, em 2014.

| | |
|--|-----|
| Atividades de saúde humana e apoio social | 86% |
| Outras atividades de serviços | 73% |
| Educação | 73% |
| Atividades dos órgãos internacionais e outras Instituições extraterritoriais | 62% |
| Alojamento, restauração e similares | 60% |

O setor de atividade que mais se destaca devido a sua elevada taxa de 86% diz respeito a *Atividades de saúde humana e apoio social*, demonstrando assim a elevada predominância de mulheres neste setor. Relativamente ao segundo setor que comprova uma elevada taxa de feminização destacamos, *Outras atividades de serviços*, com uma percentagem de 73%, é assim classificado como o segundo setor mais feminizado. Com a mesma taxa de feminização destacamos o setor da *Educação*. Por fim, e com valores ainda elevados, ou seja, a predominância feminina nestes setores continua a ser acentuada, destacamos os setores *Atividades dos órgãos internacionais e outras Instituições*

³ A taxa de feminização reflete a percentagem de mulheres no total de pessoas em cada setor de atividade.

extraterritoriais (62%) e *Alojamento, restauração e similares* (60%) (V. anexo – Quadro 10).

Quadro 6- Setores de atividade com as mais baixas taxas de feminização, em 2014.

| | |
|---|-----|
| Captação, tratamento e distribuição de água; Saneamento, gestão de resíduos e despoluição | 23% |
| Transportes e armazenagem | 19% |
| Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio | 16% |
| Indústrias Extrativas | 10% |
| Construção | 10% |

Assim, como explanado no quadro acima, dos cinco setores com as menores taxas de feminização, ou seja, onde a percentagem de mulheres nesses são reduzidas, o que se destaca pelo menor valor, diz respeito ao setor *Construção*, que apresenta assim 10% de predominância feminina. O segundo setor que apresenta uma menor taxa de feminização, idêntica à anterior (10%), é *Indústrias Extrativas*. Com uma taxa de feminização mais elevada, embora não expressiva destacamos o setor de atividade *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio* (16%), sendo esta profissão considerada a terceira menos feminizada. As duas seguintes profissões já apresentam taxas um pouco mais altas, contudo ainda demonstram a fraca presença feminina: *Transportes e Armazenagem*, que expõe uma taxa de feminização de 19% e *Captação, tratamento e distribuição de água; Saneamento, gestão de resíduos e despoluição*, que apresenta uma taxa de 23% (V. anexo – Quadro 10).

Interpretando em seguida os subsetores de atividade, destacamos o subsetor *Atividades de apoio social com alojamento; Atividades de apoio social sem alojamento*, pois apresenta uma taxa de feminização de 91%, sendo uma das mais elevadas em toda a análise. Também com uma elevada taxa de feminização destacamos o subsetor de atividade *Atividades de saúde humana* (80%). Com percentagens menos elevadas, contudo significantes, explanamos o subsetor *Fabrico de têxteis; Indústria do vestuário.; Indústria do couro e produção de couro*, que apresenta uma taxa de feminização de 69%. Por fim os últimos dois subsetores que apresentamos como aqueles que evidenciam elevadas taxas de feminização dizem respeito ao *Comércio a retalho, exceto de veículos automóveis e motos* (64%) e *Fabrico de produtos farmacêuticos de base e preparação farmacêutica* (59%). Já os subsetores de atividade analisados, que apresentam uma baixa presença feminina, destacamos com apenas 10% de taxa feminina os subsetores: *Pesca e Agricultura; Promoção imobiliária (desenvolvimento de projetos de edifícios.); construção de edifícios.; Engenharia civil e Atividades específicas de construção*. O quarto subsetor de atividade importante destacar pela sua baixa taxa diz respeito ao *Comércio de manutenção e reparação de veículos automóveis e motos* (17%), e por fim, com uma taxa de feminização de 18% salientamos o subsetor *Indústria metalúrgicas de base; Fabrico de produtos metal, exceto máquinas e equipamentos* (V. anexo – Quadro 10).

Complementarmente realizou-se uma análise que nos permite verificar quais os cinco setores de atividade com maior proporção de trabalhadoras (no total do emprego feminino) e de trabalhadores (no total de trabalhadores do sexo masculino) (Cf. anexo - Quadro 8)

No caso das mulheres, salientamos os seguintes setores de atividade:

- Indústrias transformadoras (20,3%);
- Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motos (19,3%);
- Atividades de saúde humana e apoio social (16,2%);
- Atividades administrativas e dos serviços de apoio (10,3%);
- Alojamento, restauração e similares (8,9%).

Já relativamente aos homens:

- Indústrias transformadoras (24,9%);
- Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motos (18%);
- Construção (12,6%);
- Atividades administrativas e dos serviços de apoio (9,2%);
- Transportes e armazenagem (7,8%).

Como referido anteriormente, quanto mais igual for a distribuição de mulheres e homens pelo mesmo setor e subsetor de atividade, menor será a segregação horizontal setorial, ou seja, quanto menor for as diferenças em p.p. por setor e/ou subsetor menor será a segregação. Assim através da análise das diferenças em pontos percentuais calculadas a partir das percentagens de mulheres e de homens que preenchem o mesmo setor e/ou subsetor de atividade, destacamos os setores e subsetores com distribuições *mais assimétricas*. É de referir que, selecionámos aqueles com uma representação mínima de 5% no total dos setores e subsetores preenchidas por homens ou mulheres (V. anexo – Quadro 9). Destacamos dois setores de atividade e dois subsetores por serem considerados os que apresentam maiores diferenças na distribuição de mulheres e homens que os

preenchem, portanto são os setores e subsetores com elevada segregação. Verifica-se que o setor *Atividades de saúde humana e apoio social* apresenta uma elevada diferença entre a proporção de trabalhadoras e de trabalhadores que o preenchem (13,8 p.p.), mais elevada até que o nível das profissões. Demonstra uma elevada percentagem de mulheres neste setor, nomeadamente 16,2%, já a percentagem de homens é bastante baixa 2,4%. O segundo setor destacado diz respeito ao setor da *Construção*, que apresenta uma elevada diferença de 11,1 p.p., neste setor a percentagem de homens sobrepõe-se a das mulheres que o preenchem (12,6% e 1,5% respetivamente). Apresentamos também dois subsetores, que embora com diferenças mais baixas que as anteriores, são diferenças significativas, são eles: o subsetor *Promoção imobiliária (desenvolvimento de projetos de edifícios.); construção de edifícios.; Engenharia civil* (7,2 p.p.) e o subsetor *Comércio a retalho, exceto de veículos Automóveis e motos* (6,9 p.p.).

Em seguida explanamos dois setores e dois subsetores com distribuições de mulheres e homens *menos assimétricas*, ou seja, onde se verifica uma baixa diferença percentual (Cf. anexo Quadro 9). Com maior destaque esta o subsetor de atividade *Atividades administrativas e dos serviços de apoio*, que apresenta percentagens de mulheres e homens a preencher o subsetor muito idênticas (10,3% e 9,2%), o que leva assim a uma baixa diferença em p.p. (1,1 p.p.). O mesmo se comprova com setor *Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos Automóveis e motos* que apresenta uma distribuição menos assimétrica (1,9 p.p.), devido a percentagem de mulheres (19,8%) e de homens (18%) ser muito aproximada. Por fim, com diferenças já acima dos 2 p.p., destacamos o subsetor *Comércio por grosso, exceto de veículos Automóveis e motos* (2,1 p.p.) e o setor *Alojamento, restauração e similares* (3,5 p.p.).

Após a análise sucinta ao nível dos setores e subsetores realizada anteriormente, procedemos ao *cálculo do ID*, para desse modo analisarmos a segregação sexual. Para o cálculo do ID, seguindo a fórmula enunciada no capítulo 2.1.1, realizou-se primeiramente o somatório das diferenças em pontos percentuais (p.p), ou seja, calculou-se as respetivas percentagens de homens e mulheres que preenchem todos os setores de atividade analisados, e posteriormente somou-se todas as diferenças entre essas mesmas percentagens (52,8%) (V. anexo – Quadro 9).

Quadro 7- Índice de dissemelhança- Setores de atividade

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| Somatório das diferenças p.p. | 52.8 |
| ID | 26.4≈ 26% |

Fonte: elaborado a partir dos dados do GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2014. Somatório das diferenças em p.p. e ID, cálculos próprios.

Por fim, o valor do somatório das diferenças em p.p foi dividido por dois, obtendo um *ID* de 26%. Assim, através do resultado do índice, concluímos que praticamente um quarto (26%) da população portuguesa empregada teria de mudar de setor de atividade para que não existisse segregação sexual horizontal setorial, no mercado de trabalho.

2.3 Propostas de superação no contexto da GRH

Embora o papel das mulheres na sociedade portuguesa tenha mudado nos últimos tempos, os números dizem-nos que é expressiva a segregação sexual horizontal no mercado de trabalho, sobretudo segregação profissional. De acordo com Yvonne Due Billing e Elisabeth Sundin (2006, apud Santos, 2010: 117) a “abordagem da igualdade de oportunidades entre os sexos centra-se no argumento da justiça e baseia-se no imperativo moral de que deve existir igualdade no trabalho, isto independentemente das características biológicas ou culturais.”.

É importante que as organizações apostem na igualdade entre mulheres e homens, facto que promove não só a diminuição da segregação sexual no mercado de trabalho, bem como potência aspetos positivos dentro das mesmas, tais como: a) otimização do desempenho devido à eliminação de obstáculos na carreira das mulheres; b) melhoria do clima interno com a redução dos conflitos laborais; c) aumento da criatividade, motivação e satisfação dos trabalhadores (retenção dos trabalhadores); d) redução dos custos através da redução dos níveis de stress, taxas de absentismo e de *turnover* (rotação de pessoal); e) facilitação de novos métodos de trabalho; f) aumento da produtividade; g) aumento da diversidade de colaboradores/as (maior variedade de recursos e capacidades); h) melhoria da imagem organizacional; (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006; Casaca *et al.*, 2016).

A maioria dos países europeus conta hoje com medidas que visam reduzir a segregação sexual, por iniciativa dos governos e/ou das organizações. Trata-se de medidas **pré-mercado**, ou seja, antes da entrada no mercado de trabalho (orientadas para a “desespecialização” em função do género nas opções educativas/formação), e **pós-mercado**, i.e., aquando o individuo já se encontra inserido no mercado de trabalho. Abaixo serão explanadas algumas propostas a aplicar no contexto da Gestão de Recursos Humano (medidas pós-mercado), que este trabalho sistematiza no formato de sugestões a adotar pelas entidades empregadoras, dando assim resposta à segunda questão de partida do presente estudo:

O que pode fazer a Gestão de Recursos Humanos para superar a segregação sexual horizontal?

O grande desafio da Gestão de Recursos Humanos é potenciar a eficácia das organizações e atender de forma estratégica à gestão das pessoas, em todas as suas etapas, desde o

momento inicial, em que se procura e seleciona os/as candidatos/as- *recrutamento e seleção*; no seu acolhimento e integração na organização- *socialização*; no processo de *retenção* dos/as melhores colaboradores/as; na sua aprendizagem e desenvolvimento de competências - *formação e desenvolvimento*; no desenvolvimento da carreira - *gestão de carreira*; na *gestão de remunerações*; e na apreciação/avaliação do desempenho no cargo- *avaliação desempenho*. A Gestão de Recursos Humanos deve ser estratégica e desenvolvimentista (Casaca, 2014a).

A aposta nas pessoas é reconhecida como um investimento, seja enquanto fonte de vantagem competitiva (recurso estratégico), seja no quadro da responsabilidade da empresa pelo desenvolvimento profissional, o enriquecimento pessoal, a satisfação e o bem-estar daqueles/as que emprega

In Casaca (2014a), p.364

Atrair, reter e motivar uma força de trabalho é um dos grandes desafios de uma organização (Wittenberg-Cox & Maitland, 2007 apud Casaca, 2014). Cabe à GRH adotar procedimentos e práticas que desafiem as culturas das organizações, que promovam a igualdade de género, passando pela dessegregação sexual. De acordo com Casaca (2014a: 364), deve existir uma “promoção da objetividade e da transparência das políticas e práticas de recrutamento e seleção, distante dos estereótipos de género e que promovam a dessegregação sexual” assim como “práticas e procedimentos que se apliquem no plano da formação, sistema de recompensas e de avaliação desempenho”. Sugerimos abaixo algumas medidas/propostas no contexto da GRH, promotoras da dessegregação sexual no mercado de trabalho em áreas como: *recrutamento e seleção, formação, gestão da carreira e remunerações e análise de funções e avaliação desempenho*.

Quadro 8- *Propostas de superação- recrutamento e seleção.*

| Recrutamento e Seleção |
|---|
| Assegurar um recrutamento e seleção de uma força de trabalho diversa |
| Contratação sistemática de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as. Exemplo: incentivar a entrada de mulheres para funções tradicionalmente desempenhadas por homens |
| Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade. Exemplo: Conceber anúncios de oferta de emprego que não contenham elementos discriminatórios em função do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total” e “situação familiar”); utilização linguagem inclusiva. |
| Criar uma equipa de recrutamento e seleção mista e com diversidade de modo a excluir enviesamentos de género e constrangimentos durante o processo. Exemplo: formar as pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção sobre procedimentos de recrutamento e seleção sem enviesamentos de género. |
| Definir metas para a percentagem de candidatas e controlar o seu progresso em relação a esses objetivos. |
| Impor critérios de igualdade entre mulheres e homens na apresentação de CV por parte de empresas de recrutamento e seleção externas (caso seja a modalidade em vigor). Exemplo: verificar os princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção. |
| Durante a seleção- utilização instrumentos de seleção não enviesados. Exemplo: aplicar testes (individuais e/ou coletivos) que demonstrem os requisitos e competências para a função (e não características individuais); entrevistas realizadas por duas pessoas (mulher e homem); entrevistas individuais que não incluam perguntas sobre o número de filhos, estado civil, ou questões da vida pessoal; dinâmicas de grupo orientadas não apenas por uma pessoa, mas por duas (mulher e homem) etc. |

Fonte: adaptado de Casaca, S. *et al.* (2016) e Pernas, G., Fernandes, M., Guerreiro, M. (2008).

Quadro 9- *Propostas de superação- formação.*

| Formação |
|---|
| elaboração de planos de formação tendo presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens. Formações regulares sobre igualdade entre mulheres e homens. Exemplo: formações sobre estereótipos de género; linguagem inclusiva; articulação da vida profissional, familiar e pessoal; incluir. |
| Programas de formação anuais especificamente dedicados à segregação e dessegregação sexual no mercado de trabalho. Exemplo: incluir todos/as os/as trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais, inclusive para os de direção e chefia. |
| Formações de igual acesso e participação de mulheres e homens. Exemplo: formações de igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei; possibilitar a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras (Doutoramentos, Mestrados, ou programas de formação avançada) promovendo a melhoria das qualificações dos/as trabalhadores/as. |
| Formações que visem a mobilidade entre profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado. Exemplo: formações centradas na aquisição de competências técnicas, sociais e relacionais em áreas onde existe sub-representação. |
| Programas de formação quer externos, quer internos, orientados por equipas mistas. |

Fonte: adaptado de Casaca, S. et al. (2016) e Pernas, G., Fernandes, M., Guerreiro, M. (2008).

Quadro 10- *Propostas de superação- gestão de carreiras e remunerações.*

| Gestão de Carreira e Remunerações |
|--|
| Atribuições em termos de tarefas, após o recrutamento, que envolvam o mesmo nível de responsabilidade e visibilidade. |
| Garantir a participação de, pelo menos, 33% de mulheres na administração/ direção da empresa, em todas as equipas, cargos e posições hierárquicas. Exemplo: a representação igualitária ou a heterogeneidade permite aumentar a criatividade, aumentar o número de soluções, etc. |
| Criação de programas formais de <i>mentoring</i> e <i>coaching</i> a grupo minoritários. |
| Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira. |
| Práticas de conciliação entre vida profissional e familiar que promovam a igualdade de oportunidades. |
| Implementação de um sistema de remuneração que garantam o respeito pelo princípio de “salário igual para trabalho de valor igual”. |
| Atribuição de recompensas, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo |

Fonte: adaptado de Casaca, S. et al. (2016) e Pernas, G., Fernandes, M., Guerreiro, M. (2008).

Quadro 11- *Propostas de superação- análise de funções e avaliação desempenho.*

| Análise de funções e Avaliação desempenho |
|---|
| <p>Avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género.</p> <p>Exemplo: análise de funções ,é um processo fundamental para obtenção de informações sobre funções da organização, de modo que, deve ser feita uma análise de acordo com as tarefas desempenhadas, as exigências das funções e o nível de desempenho esperado, e não de acordo com o género- por exemplo se até a data da nova contratação só homens preencheram aquela função, isso não evidencia que o próximo trabalhador/a tenha que ser do sexo masculino; assim como não deve ser feita uma análise de funções de acordo com o desempenho dos antigos trabalhadores/as.</p> |
| <p>Auditorias internas ao “efeito teto de vidro”.</p> |
| <p>Entrevistas/elaboração de questionários regulares de avaliação da satisfação aos/as trabalhadores/as sobre a igualdade de género.</p> <p>Exemplo: entrevistas/questionários que visem avaliar a temática da igualdade de género, de modo a perceber como se sentem os/as trabalhadores/as nos seus postos de trabalho, se existe discriminação, se sentem menos valorizados/as que outros/as no mesmo posto de trabalho, ou seja, avaliar a satisfação dos/as trabalhadores/as, podem ser incluídas questões específicas sobre o grau de satisfação destes face a dimensões de igualdade de género.</p> |
| <p>Avaliações de desempenho sem critérios subjetivos enviesamentos- Implementar um modelo de avaliação de desempenho objetivo e isento de quaisquer enviesamentos de género.</p> <p>Exemplo: realizar uma avaliação de desempenho igual quer para trabalhadores/as, por exemplo, em questionários/fichas de avaliação não serem abordados questões sobre a vida familiar, o agregado familiar (não penalizar trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares); elaborar avaliações desempenho focadas apenas no desempenho do/a trabalhador/a no posto de trabalho; evitar erros de contraste, efeitos de Halo, erros de similitude, estereótipos etc.</p> |
| <p>Disponibilização regular do <i>feedback</i> sobre a avaliação desempenho.</p> |

Fonte: adaptado de Casaca, S. *et al.* (2016) e Pernas, G., Fernandes, M., Guerreiro, M. (2008).

Quadro 12- *Propostas de superação- outras.*

| Outras |
|--|
| <p>Programa informático interno da organização monitorizado pela equipa da GRH</p> <p>Exemplo: intranet onde os/as trabalhadores/as possam colocar as suas questões e problemas de forma anónima, nomeadamente sobre a igualdade de género, sub-representação/ sob representação. Monitorizado pela GRH de modo a surgir novas práticas e procedimentos para a criação de um ambiente interno mais positivo.</p> |
| <p>Documentos de constituição da organização com referência à igualdade de género e não discriminação.</p> <p>Exemplo: estatutos, missão, visão, valores e princípios da organização.</p> |
| <p>Existência de documentos escritos que evidenciem o compromisso da organização para com a implementação de práticas promotoras de igualdade de género</p> <p>Exemplo: Manual de acolhimento - utilização de linguagem e imagens inclusivas no tratamento e divulgação de informação de caracterização da organização; Manual de boas práticas, etc.</p> |

Fonte: adaptado de Casaca, S. *et al.* (2016) e Pernas, G., Fernandes, M., Guerreiro, M. (2008).

3- Conclusão

Com o presente trabalho foi possível concluir, que em Portugal, a taxa de emprego masculina é ainda mais elevada que a feminina, contudo a diferença é relativamente baixa no contexto da UE-28 e a taxa de emprego das mulheres relativamente elevada. Ao nível da escolaridade, podemos destacar as mulheres, pois estas comparativamente aos homens, são as que apresentam mais estudos, nomeadamente ao nível do ensino superior, sobretudo em áreas como a *Educação, Saúde e Proteção social*. Ao nível do regime de trabalho constatamos que a tempo parcial, é o sexo feminino que se destaca, contudo ambos os sexos estão maioritariamente a trabalhar sobre o regime a tempo completo. Também as mulheres são quem menos arrisca a trabalhar por conta própria. Ao nível dos tipos de contratos de trabalho aplicados em Portugal, constatamos que a percentagem de contrato sem termo é expressiva. Relativamente aos setores de atividades, destaca-se o setor terciário (serviços), este é atualmente aquele que mais força de trabalho reúne no nosso país, sobretudo do sexo feminino. Na análise mais aprofundada do estudo concluímos que são as profissões relacionadas com os *cuidados pessoais, limpeza, saúde e educação*, que mais feminizadas se encontram. Esta feminização explica-se, em parte, “pelo facto de serem segmentos socialmente associados às tarefas desenvolvidas pelas mulheres no interior do espaço doméstico/familiar, tipificados como próximos dos atributos “naturais” da feminilidade” (Casaca, 2005 apud Casaca, 2013: 9). A maioria das mulheres portuguesas encontram-se a trabalhar como: *Vendedoras; Trabalhadoras de limpeza; Empregadas de escritório, secretárias em geral; Trabalhadoras dos serviços pessoais e operadoras de instalações fixas e máquinas*. Ou seja, as mulheres tendem a ocupar postos de trabalho socialmente menos valorizados e menos reconhecidos. Já relativamente aos homens, estes estão mais direcionados para profissões como:

Condutores de veículos e operadores de equipamentos moveis; Trabalhadores qualificados da metalurgia, metalomecânica; Trabalhadores qualificados da construção e similares; Vendedores e técnicos e profissões das ciências e engenharias. Ao nível dos setores de atividade, constatamos que são os setores relacionados com a *saúde, apoio social, educação, atividades internacionais, alojamento e restauração*, que mais feminizados se encontram. As mulheres continuam maioritariamente a preencher setores de atividade como: *Indústrias transformadoras; Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motos; Atividades de saúde humana e apoio social; Atividades administrativas e dos serviços de apoio; Alojamento, restauração similares.* Já os homens, destacam-se nos mesmos setores de atividade das mulheres (*Indústrias transformadoras; Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motos; Atividades administrativas e dos serviços de apoio*) adicionando ainda (*Construção e Transportes e armazenagem*). Através dos resultados do Índice de dissemelhança, verificamos que a segregação sexual horizontal é expressiva dado que quase metade da população portuguesa teria que mudar de profissão para que o mercado de trabalho deixasse de ser segregado. Um número mais pequeno é apresentado relativamente aos setores de atividade, sendo que uma em cada quatro pessoas teria de mudar de setor para que não existisse segregação a este nível. Torna-se assim importante a existência de políticas e práticas que levem à superação do problema da segregação sexual no mercado de trabalho. No presente estudo foram apresentadas algumas medidas no contexto da Gestão de Recursos Humanos, de modo a serem implementadas em vários processos/etapas importantes dos/as trabalhadores/as desde o seu início na organização- recrutamento e Seleção, à formação, à gestão das suas carreiras e remunerações e a avaliação desempenho.

Referências Bibliográficas

- Bettio, F. & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market- Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), pp.7-30.
- Blackburn, R., Brooks, B. and Jarman, J. (2001). Occupational stratification: The Vertical Dimension of Occupation Segregation. *Work, Employment & Society*. BSA Publications Ltd, 15(3), pp.511-538.
- Blackburn, R. M. *et al.* (2002). Explaining gender segregation. *British Journal of Sociology*, 53(4), pp. 513–536.
- Blackburn, R. M. (2009). Measuring Occupational Segregation and its Dimensions of Inequality and Difference. *Cambridge Studies in Social Research Series*, SSRG Publications No.12, pp.1-9.
- Casaca, S. (2005). *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género: A Reconfiguração da Desigualdade nos Novos Sectores dos Serviços*. Dissertação de doutoramento, Lisboa, ISEG, pp: 113-165.
- Casaca, S. F. (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. Working Paper SOCIUS, ISEG, nº 4, pp.4-52.
- Casaca, S. (2012). “Mercado do trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes”. In: Casaca, Sara Falcão (coord.) *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos vetores de Desigualdade*. Coimbra: Almedina/Fundação Económicas, pp: 9-50.
- Casaca, S. (2013). As Novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº72, pp:31-52.
- Casaca, S. (2014). A igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: O longo percurso dos instrumentos normativos. *Revista do CEJ*, pp. 174-197.
- Casaca, S. (2014a). “A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental”. In: Kovacs, Ilona (coords.) *Temas atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*. Coimbra: Almedina, pp:355 – 371.
- Casaca, S. *et al.* (2016). Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even - Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa, ISEG/CESIS/CIEG, pp: 8-32.
- Emerek, R. *et al.*, (2003). Indicators on Gender Segregation. Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa, Research Center on Industrial, Labour and Managerial Economics. Faculdade de Economia, Universidade do Porto.
- Ferreira, V. (1993). “Padrões de segregação das mulheres no emprego: uma análise do caso português”. In: Santos, B.S. (coords) *Portugal: Um Retrato Singular*. Porto: Edições Afrontamento, pp: 233-257.

- Ferreira, V. (2010). *Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp: 23-29.
- Guerreiro, M., Lourenço, V. e Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp: 27-39.
- INE (2016). *Inquérito ao Emprego*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Meulders, D. *et al.*, (2010). Topic report Horizontal and vertical segregation. Université Libre de Bruxelles (ULB), Département d'économie appliquée (DULBEA), pp. 9-19.
- Pernas, G., Fernandes, M., Guerreiro, M. (2008). Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp: 21-30.
- Perista, H. e Lopes, M. (2010). “Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e homens”. In: Ferreira, V., (coords) *A Igualdade de Mulheres e Homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp.191-216.
- Santos, G. (2010). “Gestão trabalho e relações sociais de género”. In: Ferreira, V., (coords) *Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp.117-120.
- Sousa, S. (2005). “Occupational segregation and female labour force participation in Southern Europe”, pp.2-7.

Websites consultados:

<https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+do+sexo+feminino+em+percentagem+do+s+diplomados+no+ensino+superior+total+e+por+%c3%a1rea+de+educa%c3%a7%c3%a3o+e+forma%c3%a7%c3%a3o+-+680> (acedido a 1 setembro)

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (acedido a 24 julho)

<http://cite.gov.pt/pt/acite/boaspraticas.html> (acedido a 20 setembro)

Anexos

Quadro 1- *Síntese das teorias explicativas da segregação sexual.*

| | |
|---|---|
| Teoria do Capital Humano | <p>Os/as trabalhadores/as ocupam determinada posição no mercado de trabalho devido à sua capacidade produtiva, ou seja, devido ao seu capital humano, sendo este composto pela educação, as suas qualificações e a experiência profissional.</p> <p>As mulheres são centradas na esfera doméstica e na vida familiar, razão pela qual investem menos em capital humano, comparativamente com os homens, que se especializam no mercado de trabalho, investindo em capital humano. Essa diferença de capital humano faz com que as entidades empregadoras tenham preferência pela mão de obra masculina.</p> |
| Teoria das Preferências | <p>Defende a heterogeneidade feminina nas preferências e opções em relação ao mercado de trabalho.</p> <p>Existem três tipos de mulheres, com diferentes preferências relativamente a sua posição no mercado de trabalho: <i>as mulheres centradas na carreira profissional</i>, que encaram o seu trabalho como a sua prioridade, <i>as mulheres adaptativas</i>, sendo estas o grupo maioritário, e cada vez mais frequente na nossa sociedade, e <i>as mulheres centradas na vida doméstica e familiar</i>, que como o nome indica, as suas preferências estão relacionadas com a vida doméstica. <i>As entidades empregadoras mantêm-se resistentes, preferindo a contratação masculina, considerando que contratar mulheres acarreta custos mais elevados, tanto diretos como indiretos.</i></p> |
| Teoria da segmentação do mercado de trabalho | <p>A posição de um indivíduo no mercado de trabalho não depende apenas do seu capital humano, mas também das estruturas do mercado. Considera que existe um mercado dual, com um setor primário, relativamente menos favorável em termos de remuneração, condições de trabalho, segurança e oportunidades de carreira; e um setor secundário, com baixas remunerações, baixos salários, baixa segurança, fracas perspectivas de carreira e condições de trabalho menos favoráveis. As mulheres estão associadas ao setor secundário e os homens ao setor primário. São atribuídas características às mulheres, como a elevada responsabilidade pelas responsabilidades domésticas e familiares, o menor investimento profissional, o desencorajamento quanto ao mercado de trabalho, etc., que as tornam mais propensas a integrar o segmento secundário. Essa distinção leva a segmentação do mercado de trabalho, refletindo a segregação sexual.</p> |

| | |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">Teorias institucionais</p> | <p>Estas analisam o papel das instituições sociais de diferentes sociedades, designadamente daquelas diretamente ligadas ao mercado de trabalho na segregação (ou dessegregação) sexual.</p> <p>O desenvolvimento da carreira profissional, as oportunidades laborais e as profissões exercidas não dependem apenas das decisões e preferências dos indivíduos, das suas características individuais, preferências e opções, <u>mas também</u> as características do mercado de trabalho, as dinâmicas das relações laborais, as políticas públicas e o papel dos Estados, as estratégias empresariais dominantes e a organização do trabalho. (Meulders <i>et al.</i>, 2010)</p> |
| <p style="text-align: center;">Teorias baseadas nos papéis sociais de género</p> | <p>A segregação sexual no esferal laboral não está apenas relacionada com fatores do mercado de trabalho, mas também com os papéis sociais associados ao género. As representações sociais associadas às características femininas e às características masculinas moldam as identidades, os papéis de género, as expectativas sociais e as práticas (opções e comportamentos), sustentando a segregação sexual no mercado de trabalho.</p> <p>As mulheres estão associadas a empregos tipicamente femininos, como a educação, a medicina pediátrica, a enfermagem, pois estas ocupações carecem de características como o cuidar, a delicadeza, a atenciosidade, a calma, entre outros. Características essas associadas ao género feminino. Os homens são associados a profissões tipicamente masculinas, como as engenharias, o direito, etc.</p> |

Quadro 2- População empregada por sexo e nível de escolaridade completo.

| Nível de escolaridade | Total | | % | |
|------------------------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| | M | H | M | H |
| Até ao ensino básico | 949,3 | 1 278,1 | 42% | 54% |
| Ensino Secundário e pós-secundário | 575,2 | 606,9 | 26% | 26% |
| Ensino Superior | 719,3 | 476,5 | 32% | 20% |
| Total | 2 243,8 | 2 361,4 | 100% | 100% |

Fonte: elaborado a partir dos dados do INE, Inquérito ao Emprego – 2016.

Percentagens, cálculos próprios.

Notas: foram selecionados os dados referentes ao ano de 2016, por se tratarem de dados mais recentes para o estudo.

Quadro 3- População empregada por regime de duração do trabalho.

| Regime de duração de trabalho | Total | | % | |
|-------------------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| | M | H | M | H |
| A tempo completo | 1 932,8 | 2 123,0 | 86% | 90% |
| A tempo parcial | 311,0 | 238,4 | 14% | 10% |
| Total | 2 243,8 | 2 361,4 | 100% | 100% |

Fonte: elaborado a partir dos dados do INE, Inquérito ao Emprego – 2016.

Percentagens, cálculos próprios.

Notas: foram selecionados os dados referentes ao ano de 2016, por se tratarem de dados mais recentes para o estudo.

Quadro 4- População empregada por conta de outrem e por conta própria.

| População empregada | Total | | % | |
|---------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| | M | H | M | H |
| Por conta de outrem | 1 943,3 | 1 943,3 | 87% | 78% |
| Por conta própria | 300,5 | 517,5 | 13% | 22% |
| Total | 2 243,8 | 2 361,4 | 100% | 100% |

Fonte: elaborado a partir dos dados do INE, Inquérito ao Emprego – 2016. Percentagens, população empregada por conta própria, cálculos próprios.

Notas: foram selecionados os dados referentes ao ano de 2016, por se tratarem de dados mais recentes para o estudo.

Quadro 5- População empregada por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho.

| Tipo de contrato | Total | | % | |
|------------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| | M | H | M | H |
| Contrato sem termo | 1 514,5 | 1 428,7 | 78% | 78% |
| Contrato a termo | 352,1 | 353,4 | 18% | 19% |
| Outro tipo de contrato | 76,7 | 61,9 | 4% | 3% |
| Total | 2 243,8 | 2 361,4 | 100% | 100% |

Fonte: elaborado a partir dos dados do INE, Inquérito ao Emprego – 2016. Percentagens, cálculos próprios.

Notas: foram selecionados e trabalhados os dados referentes ao ano de 2016, por se tratarem de dados mais recentes para o estudo.

Quadro 6- População empregada por setor de atividade.

| População empregada | Total | | % | |
|--|-------|-------|-----|-----|
| | M | H | M | H |
| Setor primário (agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca) | 107,4 | 211,0 | 5% | 9% |
| Setor secundário | 339,9 | 788,4 | 15% | 33% |

| | | | | |
|---|----------------|----------------|-------------|-------------|
| (indústria, construção, energia e água) | | | | |
| Setor terciário (serviços) | 1 796,5 | 1 362,1 | 80% | 58% |
| Total | 2 243,8 | 2 361,4 | 100% | 100% |

Fonte: elaborado a partir dos dados do INE, Inquérito ao Emprego – 2016. Percentagens, cálculos próprios.

Notas: foram selecionados e trabalhados os dados referentes ao ano de 2016, por se tratarem de dados mais recentes para o estudo.

Quadro 7- População empregada, segundo a profissão e por sexo

| Profissões | Total | | % | | Dif. em p.p. |
|---|--------|--------|-----|-----|--------------|
| | M | H | M | H | |
| Representantes poder legislativo. Órgãos executivos. Dirig.super. Administração Pública., org. especial. Diretor/a e gestor/a empresa | 3742 | 10824 | 0,3 | 0,8 | 0,5 |
| Diretores/as de serviços administrativos e comerciais | 12.102 | 22.260 | 1 | 1,7 | 0,7 |
| Diretores/as de produção e de serviços especializados | 8.280 | 17.059 | 0,7 | 1,3 | 0,6 |
| Diretores/as de hotelaria, restauração, comércio e de outros serviços | 9743 | 18.909 | 0,8 | 1,5 | 0,7 |
| Especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins | 15.877 | 38.059 | 1,3 | 3 | 1,6 |
| Profissionais de saúde | 34.026 | 10.762 | 2,9 | 0,8 | 2 |
| Professores/as | 28.992 | 8.929 | 2,5 | 0,7 | 1,8 |
| Especialistas em finanças, contabilidade, organ. administrativa, relações públicas e comerciais | 32.887 | 27.397 | 2,8 | 2,1 | 0,6 |
| Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC) | 7.143 | 25.964 | 0,6 | 2 | 1,4 |
| Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais | 18.578 | 8.744 | 1,6 | 0,7 | 0,9 |
| Técnicos/as e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio | 15.789 | 67.838 | 1,3 | 5,3 | 4 |
| Técnicos/as e profissionais, de nível intermédio da saúde | 18.662 | 7.295 | 1,6 | 0,6 | 1 |
| Técnicos/as de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios | 50.816 | 48.139 | 4,3 | 3,8 | 0,5 |
| Técnicos/as de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares | 7.000 | 5.407 | 0,6 | 0,4 | 0,2 |
| Técnicos/as das tecnologias de informação e comunicação | 5.153 | 19.950 | 0,4 | 1,6 | 1,1 |

| | | | | | |
|--|---------|---------|------|-----|-----|
| Empregados/as de escritório, secretários/as em geral e operadores/as de processamento de dados | 94.974 | 32.441 | 8,1 | 2,5 | 5,5 |
| Pessoal de apoio direto a clientes | 48.859 | 27.277 | 4,1 | 2,1 | 2 |
| Operadores/as de dados, de contabilidade, estatística, de serv. financeiros e relac. com o registo | 35.221 | 58.982 | 3 | 4,6 | 1,6 |
| Outro pessoal de apoio de tipo administrativo | 19.249 | 12.815 | 1,6 | 1 | 0,6 |
| Trabalhadores/as dos serviços pessoais | 88.715 | 46.158 | 7,5 | 3,6 | 3,9 |
| Vendedores/as | 169.673 | 93.478 | 14,4 | 7,3 | 7,1 |
| Trabalhadores/as dos cuidados pessoais e similares | 75.872 | 5.414 | 6,4 | 0,4 | 6 |
| Pessoal dos serviços de proteção e segurança | 5.051 | 37.839 | 0,4 | 3 | 2,5 |
| Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e prod. animal, orientados/as para o mercado | 7.419 | 15.641 | 0,6 | 1,2 | 0,6 |
| Trabalhadores/as qualificados/as da floresta, pesca e caça, orientados/as para o mercado | 535 | 7.898 | 0,05 | 0,6 | 0,6 |
| Trabalhadores/as qualificados/as da construção e similares, exceto electricista | 1.518 | 96.628 | 0,1 | 7,6 | 7,4 |
| Trabalhadores/as qualificados/as da metalurgia, metalomecânica e similares | 5.135 | 97.128 | 0,4 | 7,6 | 7,2 |
| Trabalhadores/as qualificados/as da impressão, do fabrico de instrum. precisão, joalheiros/as, artesãos/as e similares | 8.030 | 11.465 | 0,7 | 0,9 | 0,2 |
| Trabalhadores/as qualificados/as em eletricidade e em eletrónica | 1.035 | 32.907 | 0,1 | 2,6 | 2,5 |
| Trabalhadores/as da transformação de alimentos, da madeira, do vestuário e outras indústrias e artesanato | 60.288 | 54.675 | 5,1 | 4,3 | 0,2 |
| Operadores de instalações fixas e máquinas | 77.505 | 64.891 | 6,6 | 5,1 | 1,5 |
| Trabalhadores/as da montagem | 10.969 | 14.999 | 0,9 | 1,2 | 0,2 |
| Condutores/as de veículos e operadores/as de equipamentos móveis | 2.968 | 103.472 | 0,3 | 8,1 | 8,1 |
| Trabalhador/a de limpeza | 111.243 | 12.750 | 9,4 | 1 | 8,4 |
| Trabalhadores/as não qualificados/as da agricultura, produção animal, pesca e floresta | 9.635 | 14.408 | 0,8 | 1,1 | 0,3 |
| Trabalhadores/as não qualificados/as da ind. extrativa, construção, indústria transformadora e transportes | 27.041 | 53.150 | 2,3 | 4,2 | 1,9 |
| Assistentes na preparação de refeições | 26.939 | 5.772 | 2,3 | 0,5 | 1,8 |
| Vendedores/as ambulantes (exceto de alimentos) e prestadores/as de serviços na rua | 767 | 1.901 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Trabalhadores/as dos resíduos e de outros serviços elementares | 21.005 | 38.313 | 1,8 | 3 | 1,2 |

| | | | | | |
|---|------------------|------------------|------------|------------|-------------|
| Outros Trabalhadores/as sem profissão atribuída | 806 | 983 | 0,1 | 0,1 | 0 |
| Total | 1.179.242 | 1.278.921 | 100 | 100 | 89,3 |

Fonte: elaborado a partir dos dados do GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2014. Percentagens, Diferença em p.p., cálculos próprios.

Quadro 8- Taxa de feminização- Profissões

| Profissões | |
|---|-----|
| Representantes poder legislativo. Órgãos executivos. Dirig.super. Administração Pública., org. especial. Diretor/a e gestor/a empresa | 26% |
| Diretores/as de serviços administrativos e comerciais | 35% |
| Diretores/as de produção e de serviços especializados | 33% |
| Diretores/as de hotelaria, restauração, comércio e de outros serviços | 34% |
| Especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins | 29% |
| Profissionais de saúde | 76% |
| Professores/as | 76% |
| Especialistas em finanças, contabilidade, organ. administrativa, relações públicas e comerciais | 55% |
| Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC) | 22% |
| Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais | 68% |
| Técnicos/as e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio | 19% |
| Técnicos/as e profissionais, de nível intermédio da saúde | 72% |
| Técnicos/as de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios | 51% |
| Técnicos/as de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares | 56% |
| Técnicos/as das tecnologias de informação e comunicação | 21% |
| Empregados/as de escritório, secretários/as em geral e operadores/as de processamento de dados | 75% |
| Pessoal de apoio direto a clientes | 64% |
| Operadores/as de dados, de contabilidade, estatística, de serv. financeiros e relac. com o registo | 37% |
| Outro pessoal de apoio de tipo administrativo | 60% |
| Trabalhadores/as dos serviços pessoais | 66% |
| Vendedores/as | 64% |
| Trabalhadores/as dos cuidados pessoais e similares | 93% |
| Pessoal dos serviços de proteção e segurança | 12% |
| Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e prod. animal, orientados/as para o mercado | 32% |
| Trabalhadores/as qualificados/as da floresta, pesca e caça, orientados/as para o mercado | 6% |

| | |
|--|-----|
| Trabalhadores/as qualificados/as da construção e similares, exceto eletricitista | 2% |
| Trabalhadores/as qualificados/as da metalurgia, metalomecânica e similares | 5% |
| Trabalhadores/as qualificados/as da impressão, do fabrico de instrum. precisão, joalheiros/as, artesãos/as e similares | 41% |
| Trabalhadores/as qualificados/as em eletricidade e em eletrónica | 3% |
| Trabalhadores/as da transformação de alimentos, da madeira, do vestuário e outras indústrias e artesanato | 2% |
| Operadores/as de instalações fixas e máquinas | 54% |
| Trabalhadores/as da montagem | 42% |
| Condutores/as de veículos e operadores/as de equipamentos móveis | 3% |
| Trabalhador/a de limpeza | 90% |
| Trabalhadores/as não qualificados/as da agricultura, produção animal, pesca e floresta | 40% |
| Trabalhadores/as não qualificados/as da ind. extrativa, construção, indústria transformadora e transportes | 34% |
| Assistentes na preparação de refeições | 82% |
| Vendedores/as ambulantes (exceto de alimentos) e prestadores de serviços na rua | 29% |
| Trabalhadores/as dos resíduos e de outros serviços elementares | 35% |
| Outros Trabalhadores/as sem profissão atribuída | 45% |

Fonte: elaborado a partir dos dados do GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2014. Taxa de feminização, cálculos próprios.

Quadro 9- População empregada segundo setores/subsetores de atividade e por sexo.

| Setores de atividade | Total | | % | | Dif. em p-p |
|---|---------|---------|------|------|---------------|
| | M | H | M | H | |
| A) Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca | 18 152 | 36 509 | 1,5 | 2,9 | 1,3 |
| Agricultura, prod. animal, caça e atividades dos serv. relac; Silvíc. e expo. florestal | 17 617 | 31 639 | 1,5 | 2,5 | 1 |
| Pesca e aquicultura | 535 | 4 870 | 0,05 | 0,4 | 0,3 |
| B) Indústria Extrativas | 787 | 7 371 | 0,1 | 0,6 | 0,5 |
| C) Indústrias Transformadoras | 238 814 | 318 663 | 20,3 | 24,9 | 4,7 |
| Ind. alimentares; Ind. das bebidas.; Ind. do tabaco | 40 418 | 42 161 | 3,4 | 3,3 | 0,1 |
| Fab. de têxteis; Ind. do vestuário.; Ind. do couro e prod. do couro | 110 691 | 49 949 | 9,4 | 3,9 | 5,5 |
| Ind. da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mob.; fab. de obras de cest. de esp. | 6 014 | 16 232 | 0,5 | 1,3 | 0,8 (0,76) |

| | | | | | |
|--|---------|---------|------|------|-------------------|
| | | | | | |
| Fab. de pasta, de papel, cartão e seus art.; imp e repr. de sup. grav. | 6 151 | 16 161 | 0,5 | 1,3 | 0,7 (0,74) |
| Fab.de coque, prod. petrolíferos refinados e de agl. de comb.; Fab. de prod. quím. e de fibras sint. ou art., exceto Prod. Farm. | 3 761 | 9 053 | 0,3 | 0,7 | 0,4 |
| Fab. de prod. farm. de base e de prep. farm. | 3 750 | 2 601 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| Fab. de artigos de borracha e de mat. Plásticas | 6 774 | 15 925 | 0,6 | 1,2 | 0,7 |
| Fab. de outros prod. minerais não met. | 9 998 | 23 341 | 0,8 | 1,8 | 1 |
| Ind. metalúrgicas de base; Fab. de prod. met., exceto máq. e equip. | 12 199 | 57 492 | 1,0 | 4,5 | 3,5 |
| Fab. de equip. inf., equip. p. com. e prod. Elect. e ópt.; Fab. de equip. eléct.; Fab.de máq. e equip., n.e. | 13 836 | 30 437 | 1,2 | 2,4 | 1,2 |
| Fab. de veículos aut., reb., semi-reb. e comp. para veíc. aut.; Fab. de outro equip. de transp. | 10 446 | 19 724 | 0,9 | 1,5 | 0,7 |
| Fab. de mobiliário e de colchões | 6 720 | 17 460 | 0,6 | 1,4 | 0,8 |
| Outras indústrias transformadoras | 4 484 | 5 232 | 0,4 | 0,4 | 0,0 |
| Reparação, manut. e instalação de máq. e equip. | 3 572 | 12 895 | 0,3 | 1,0 | 0,7 |
| D) Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio | 1 025 | 5 252 | 0,1 | 0,4 | 0,3 |
| E) Captação, tratamento e dist. de água; San., gestão de resíduos e despoluição | 4 777 | 15 571 | 0,4 | 1,2 | 0,8 |
| F) Construção | 17 204 | 161 162 | 1,5 | 12,6 | 11,1 |
| Promoção imobiliária (desenv. de proj. de edif.); const de edif.; Engenharia civil | 10 945 | 103 561 | 0,9 | 8,1 | 7,2 |
| Atividades espec. de construção | 6 259 | 57 601 | 0,5 | 4,5 | 4 |
| G) Comércio por grosso e a retalho; rep.de veículos Automóveis e motos | 233 928 | 229 591 | 19,8 | 18,0 | 1,9 |
| Com., manut. e reparação, de veíc. Aut. e mot. | 9 368 | 46 690 | 0,8 | 3,7 | 2,9 |
| Com por grosso (incl. agent.), exceto de veíc. Aut. e mot. | 57 468 | 89 465 | 4,9 | 7,0 | 2,1 |

| | | | | | |
|--|------------------|------------------|------------|------------|-------------|
| Com. a retalho, exceto de veíc. Aut. e mot. | 167 092 | 93 436 | 14,2 | 7,3 | 6,9 |
| H) Transportes e armazenagem | 23 401 | 99 585 | 2,0 | 7,8 | 5,8 |
| Transp. terrestres e transp. por óleo, ou gás.; Transp. por água; Transp. aéreos; Armaz. e ativ. aux. dos transp. (inclui manuseamento) | 19 458 | 90 837 | 1,7 | 7,1 | 5,5 |
| Atividades postais e de courier | 3 943 | 8 748 | 0,3 | 0,7 | 0,3 |
| I) Alojamento, restauração e similares | 105 076 | 105 076 | 8,9 | 5,4 | 3,5 |
| J) Atividades de inf. e de comunicação | 23 302 | 23 302 | 2,0 | 3,5 | 1,5 |
| Ativ. de edição; Ativ. cinemat., de vídeo, de prod. de prog. de telev., de grav. de som e de ed. de mús.; Ativ. de rádio e de telev. | 6 788 | 7 837 | 0,6 | 0,6 | 0 |
| Telecomunicações | 4 971 | 8 958 | 0,4 | 0,7 | 0,3 |
| Consultoria e prog. Inf. e ativ. Rel.; Ativ. dos serv. Inf. | 11 543 | 27 686 | 1,0 | 2,2 | 1,2 |
| K) Atividades financeiras e de seguros | 39 181 | 40 134 | 3,3 | 3,1 | 0,2 |
| L) Atividades imobiliárias | 9 253 | 7 103 | 0,8 | 0,6 | 0,2 |
| M) Atividades de consultoria, cient., téc. e sim. | 57 628 | 47 457 | 4,9 | 3,7 | 1,2 |
| N) Atividades adm. e dos serv. de apoio | 121 197 | 117 719 | 10,3 | 9,2 | 1,1 |
| O) Adm. Pública e Defesa; Seg. Social Obrig. | 3 934 | 6 853 | 0,3 | 0,5 | 0,2 |
| P) Educação | 37 339 | 13 618 | 3,2 | 1,1 | 2,1 |
| Q) Atividades de saúde humana e apoio social | 190 491 | 30 635 | 16,2 | 2,4 | 13,8 |
| Ativ. de saúde humana | 73 018 | 18 475 | 6,2 | 1,4 | 4,7 |
| Ativ. de apoio social com aloj.; Ativ. de ap. soc. s/ aloj. | 117 473 | 12 160 | 10,0 | 1,0 | 9 |
| R) Atividades artísticas, de espect., desp. e rec. | 8 117 | 10 643 | 0,7 | 0,8 | 0,1 |
| S) Outras atividades de serviços | 45 580 | 16 952 | 3,9 | 1,3 | 2,5 |
| T) Ativ. dos org. internac. e out. inst. extra-territ. | 56 | 35 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 1 179 242 | 1 278 921 | 100 | 100 | 52,8 |

Fonte: elaborado a partir dos dados do GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2014. Percentagens, Diferença em p.p., cálculos próprios.

Quadro 10- Taxa de Feminização- Setores e subsectores de atividade.

| Setores de atividade | |
|---|-----|
| A) Agricultura, prod. animal, caça, florest. e pesca | 33% |
| Agricultura, prod. animal, caça e atividades dos serv. relac; Silvíc. e expo. florestal | 36% |
| Pesca e aquicultura | 10% |
| B) Indústrias Extrativas | 10% |
| C) Indústrias Transformadoras | 43% |
| Ind. alimentares; Ind. das bebidas.; Ind. do tabaco | 49% |
| Fab. de têxteis; Ind. do vestuário.; Ind. do couro e prod. do couro | 69% |
| Ind. da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mob.; fab. de obras de cest. de esp. | 27% |
| Fab. de pasta, de papel, cartão e seus art.; imp e repr. de sup. grav. | 28% |
| Fab. de coque, prod. petrolíferos refinados e de agl. De comb.; Fab. de prod. quím. e de fibras sint. ou art., exceto Prod. Farm. | 29% |
| Fab. de prod. farm. de base e de prep. farm. | 59% |
| Fab. de artigos de borracha e de mat. Plásticas | 30% |
| Fab. de outros prod. minerais não met. | 30% |
| Ind. metalúrgicas de base; Fab. de prod. met., exceto máq. e equip. | 18% |
| Fab. de equip. inf., equip. p. com. e prod. Elect. e ópt.; Fab. de equip. eléct.; Fab. de máq. e equip., n.e. | 31% |
| Fab. de veículos aut., reb., semi-reb. e comp. para veíc. aut.; Fab. de outro equip. de transp. | 35% |
| Fab. de mobiliário e de colchões | 28% |
| Outras indústrias transformadoras | 46% |
| Reparação, manut. e instalação de máq. e equip. | 22% |
| D) Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio | 16% |
| E) Captação, tratamento e dist. de água; San., gestão de resíduos e despoluição | 23% |
| F) Construção | 10% |
| Promoção imobiliária (desenv. de proj. de edif.); const de edif.; Engenharia civil | 10% |
| Atividades espec. de construção | 10% |
| G) Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos Automóveis. e motos | 50% |
| Com., manut. e rep., de veíc. Aut. e mot. | 17% |
| Com por grosso (incl. agent.), exceto de veíc. Aut. e mot. | 39% |
| Com. a retalho, exceto de veíc. Aut. e mot. | 64% |
| H) Transportes e armazenagem | 19% |
| Transp. terrestres e transp. por óleo, ou gás.; Transp. por água; Transp. aéreos; Armaz. e ativ. aux. dos transp. (inclui manuseamento) | 18% |
| Atividades postais e de courier | 31% |
| I) Alojamento, restauração e similares | 60% |
| J) Atividades de inf. e de comunicação | 34% |

| | |
|---|-----|
| Ativ. de edição; Act. cinemat., de vídeo, de prod. de prog. de telev., de grav. de som e de ed. de mús.; Ativ. de rádio e de telev. | 46% |
| Telecomunicações | 36% |
| Consultoria e prog. Inf. e ativ. Rel.; Act. dos serv. Inf. | 29% |
| K) Atividades financeiras e de seguros | 49% |
| L) Atividades imobiliárias | 57% |
| M) Atividades de consultoria, cient., téc. e similares | 55% |
| N) Atividades adm. e dos serv. de apoio | 51% |
| O) Adm. Pública e Defesa; Seg. Social Obrig. | 36% |
| P) Educação | 73% |
| Q) Atividades de saúde humana e apoio social | 86% |
| Ativ. de saúde humana | 80% |
| Ativ. de apoio social com aloj.; Ativ. de ap. soc. s/ aloj. | 91% |
| R) Atividades artísticas, de espect., desp. e rec. | 43% |
| S) Outras atividades de serviços | 73% |
| T) Ativ. dos org. internac. e out. inst. extra-territ. | 62% |

Fonte: elaborado a partir dos dados do GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2014. Taxa de feminização, cálculos próprios.