

Relatório final

Estudo académico sobre
igualdade e não discriminação
em razão do sexo no mercado
de trabalho

Heloísa Perista (coord.)

Paula Carrilho

Mafalda Araújo

Financiado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Preâmbulo	7
Parte 1 - A situação de mulheres e de homens no mercado de trabalho	8
1.1 <i>Introdução e metodologia</i>	9
1.2 <i>Acesso a diferentes cargos e profissões: desigualdades estruturais baseadas no sexo</i>	10
1.3 <i>O acesso a cargos em instituições de poder e tomada de decisão: que (des)igualdade?</i> ..	12
1.4 <i>O acesso a cargos de decisão e de poder económico</i>	16
1.5 <i>Atividade, emprego e desemprego</i>	20
1.6 <i>Qual é a duração média mensal do trabalho pago?</i>	22
1.7 <i>O trabalho a tempo parcial</i>	23
1.8 <i>Quem afetou mais a COVID-19? Impactos na atividade e no (des)emprego</i>	25
1.9 <i>O aumento da insegurança laboral para as mulheres</i>	27
1.10 <i>Teletrabalho</i>	27
1.11 <i>Precariedade jovem</i>	30
1.12 <i>Pobreza e vulnerabilidades</i>	31
1.13 <i>Salário igual para trabalho igual ou de valor igual?</i>	33
1.13.1. <i>Marcos temporais: a igualdade remuneratória no quadro normativo</i>	33
1.13.2. <i>O papel da negociação coletiva quanto aos salários convencionais</i>	35
1.13.3. <i>Diferenciais remuneratórios em Portugal e no contexto Europeu</i>	36
1.13.4. <i>Remunerações mínimas</i>	37
1.13.5. <i>Diferenciais entre homens e mulheres ao nível das remunerações médias mensais base e das remunerações médias mensais ganho</i>	38
1.13.6. <i>Disparidade entre mulheres e homens nas remunerações por nível de escolaridade</i> ...	41
1.13.7. <i>Disparidade de género nas remunerações por nível de qualificação</i>	42
1.13.8. <i>Disparidade de género nas remunerações por atividade económica</i>	43
1.13.9. <i>Diferencial remuneratório ajustado</i>	46
1.13.10. <i>A decomposição do diferencial remuneratório entre homens e mulheres</i>	48
1.14 <i>Assédio moral e sexual no local de trabalho</i>	49
1.14.1. <i>A par dos números, as definições: o assédio moral e sexual no trabalho</i>	50
1.14.2. <i>Assédio sexual em números</i>	51
1.15 <i>Procedimentos inspetivos no domínio da igualdade e não discriminação</i>	54
1.16 <i>Os usos do tempo e o trabalho não pago</i>	55
1.17 <i>Proteção na parentalidade</i>	59
Parte 2 – Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho: experiências e perspetivas de dirigentes sindicais da UGT	61
2.1 <i>Introdução e metodologia</i>	62
2.2 <i>Caracterização das pessoas dirigentes</i>	64
2.3 <i>Igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho Perspetivas gerais</i>	66
2.4 <i>Parentalidade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</i>	69

2.4.1. COVID-19: Impactos sociais e económicos na situação de mulheres e homens no mercado de trabalho	74
2.5 Igualdade remuneratória	76
2.6 Discriminação no trabalho em função do sexo	77
2.7 Participação em cargos de decisão	79
2.8 Acesso a diferentes profissões e setores	81
2.9 Assédio no trabalho.....	83
2.10 Mulheres e homens nas organizações sindicais	86
Notas conclusivas.....	89
Referências bibliográficas	91

Lista de figuras

Figura 1 Participação de mulheres e homens com assento parlamentar na Assembleia da República 2002 - 2022 - %	14
Figura 2 Evolução da participação feminina e masculina nas Presidências de Câmara Municipal 2001-2021 - %	15
Figura 3 Evolução da percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa (2003-2021) – PSI20	17
Figura 4 Evolução da percentagem de mulheres em cargos executivos e não executivos nas maiores empresas cotadas em bolsa (2012-2021) – PSI20	18
Figura 5 Taxa de atividade, por sexo 2000- 2020	21
Figura 6 Infografia mulheres e homens em empregos precários na UE 2020	26
Figura 7 Proporção de mulheres e de homens que trabalham exclusivamente em casa, em relação ao conjunto da amostra 2020.....	28
Figura 8 Taxa de risco de pobreza, antes e após transferências sociais 2003- 2020	31
Figura 9 Infografia ‘How equal are we?’ 2022	37
Figura 10 Remuneração média mensal base de trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo 2002-2020.....	39
Figura 11 Diferencial entre remuneração média mensal base e a remuneração média mensal ganho de homens e mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo 2002-2020 (%)	39
Figura 12 Gender Pay Gap mensal base e ganho por nível de qualificação - 2020	43
Figura 13 Ganho médio mensal das trabalhadoras do sexo feminino por conta de outrem: total e por setor de atividade económica Euro - média 2000 -2020	45
Figura 14 Ganho médio mensal das trabalhadoras do sexo feminino por conta de outrem: total e por setor de atividade económica Euro - média 2000 -2020	46
Figura 15 Diferencial remuneratório entre homens e mulheres (DRHM) simples e ajustado entre trabalhadores/as em regime de trabalho a tempo inteiro, a tempo parcial e a todos/as os/as trabalhadores/as 2019 - %.....	48
Figura 16 Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015, quanto à dimensão ‘insinuações sexuais’ - %.....	51
Figura 17 Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015, quanto à dimensão ‘atenção sexual não desejada’ - %.....	52
Figura 18 Autores/as do assédio sexual sobre mulheres no trabalho em Portugal, em 1989 e em 2015 - %.....	53
Figura 19 Frequência da atenção sexual não desejada, por sexo - %.....	53
Figura 20 Tempo médio de trabalho pago, por sexo (horas:minutos)	56
Figura 21 Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) para pessoas com atividade profissional, por sexo (horas:minutos)	56
Figura 22 Tempo médio de trabalho não pago no último dia útil, por sexo (horas:minutos).....	57
Figura 23 Tempo médio de prestação de cuidados a crianças no último dia útil, por sexo (horas:minutos)	57
Figura 24 Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) das pessoas com atividade profissional que consideram que sentem andar apressadas, por sexo (horas:minutos).....	58
Figura 25 Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) das pessoas com atividade profissional que consideram que sentem andar apressadas, por sexo (horas:minutos).....	58

Figura 26 Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2020 (% no total das licenças das mulheres)	60
Figura 27 Respondentes segundo o grupo etário, por sexo (%)	64
Figura 28 Respondentes segundo o tipo de família (%)	64
Figura 29 Respondentes segundo o tipo de família, por sexo (%)	65
Figura 30 Respondentes segundo o nível de escolaridade, por sexo (%)	65
Figura 31 Respondentes segundo a experiência enquanto dirigente sindical, por sexo (%)	66
Figura 32 Perceção da igualdade entre mulheres e homens enquanto matéria importante em termos individuais e institucionais, por sexo (%)	66
Figura 33 Respondentes que discordam que as mesmas oportunidades de acesso ao emprego e de promoção/progressão de carreira são dadas a homens e mulheres, por sexo (%)	68
Figura 34 Respondentes que discordam que as tarefas domésticas e a prestação de cuidado a crianças/pessoa adulta dependente são partilhadas, de forma equilibrada, entre homens e mulheres (%)	69
Figura 35 Posicionamento das pessoas respondentes sobre se mulheres e homens exercem, de igual forma, os seus direitos de parentalidade, por sexo (%)	70
Figura 36 Posicionamento das pessoas respondentes sobre se mulheres e homens exercem, de igual forma, os seus direitos de assistência à família, por sexo (%)	71
Figura 37 Principais razões apontadas para a persistência de assimetrias no gozo dos direitos de parentalidade por parte de mulheres e homens, por sexo (%)	72
Figura 38 Perceção da existência de uma divulgação adequada da informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de parentalidade, por sexo (%)	73
Figura 39 Perceção da adequação dos horários de trabalho às responsabilidades familiares e/ou pessoais, por sexo (%)	74
Figura 40 Impactos sociais e económicos da pandemia COVID-19 na situação de mulheres e homens no mercado de trabalho (%)	75
Figura 41 Respondentes que consideram importante ou muito importante a existência de legislação e medidas que promovam a igualdade remuneratória (%)	77
Figura 42 Conhecimento de alguma situação concreta de práticas discriminatórias em razão do sexo no trabalho, nos últimos cinco anos (%)	78
Figura 43 Perceção sobre em que medida mulheres e homens são vítimas de práticas discriminatórias no trabalho (%)	79
Figura 44 Principais razões para que as mulheres não tenham a mesma possibilidade de acesso a cargos de decisão nas empresas, por comparação com os homens, por sexo (%)	80
Figura 45 Principais razões para que a maior/menos presença de mulheres ou homens em determinadas profissões tenha subjacentes estereótipos de género (%)	82
Figura 46 Respondentes que consideram importante ou muito importante a existência de legislação e de medidas que promovam uma presença equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e setores (%)	83
Figura 47 Perceção das pessoas respondentes sobre a adoção devida do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho por parte das entidades empregadoras (%)	83
Figura 48 Perceção sobre a prevalência de situações de assédio sexual e assédio moral em mulheres e homens (%)	84
Figura 49 Perceção sobre as formas de assédio no trabalho mais frequentes em relação às mulheres e/ou aos homens, no mercado de trabalho (%)	84

Figura 50 Conhecimento de medidas no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens que estejam a ser aplicadas dentro da organização sindical que as pessoas respondentes representam, por sexo (%).....	86
Figura 51 Principais obstáculos apontados para a fraca participação feminina na vida do sindicato e nas suas atividades (%)	87
Figura 52 Principais iniciativas que as pessoas respondentes consideram pertinentes virem a ser aplicadas pelas organizações sindicais para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, por sexo (%).....	88

Lista de quadros

Quadro 1 População empregada por profissão principal e sexo [2020].....	11
Quadro 2 População empregada por setor de atividade económica e sexo [2020].....	12
Quadro 3 Evolução da taxa de feminização de eleitas/os para o Parlamento Europeu	16
Quadro 4 Mulheres em órgãos de administração, em cargos executivos e não executivos e nos órgãos de fiscalização nas maiores empresas cotadas em bolsa (2018-2020) – PSI20 [2020].....	19
Quadro 5 Mulheres em órgãos de administração, em cargos executivos e não executivos, e nos órgãos de fiscalização nas entidades do Setor Empresarial do Estado (2018-2020) – PSI20 [2020]..	20
Quadro 6 Taxa de pobreza, segundo o tipo de família 2016 - %.....	32
Quadro 7 Taxa de pobreza, segundo a condição perante o trabalho 2016 - %	33
Quadro 8 Disparidade salarial entre mulheres e homens, por atividade económica 2017 -2020..	44
Quadro 9 Gender Pay Gap Setorial Ajustado 2017 -2020 (%).....	47
Quadro 10 Procedimentos coercivos e não coercivos no âmbito da igualdade e não discriminação 2011 -2021 (%)	54
Quadro 11 Mulheres e homens inquiridas/os, segundo o sindicato que representam (N) e taxa de resposta (%)	63

Preâmbulo

Este documento apresenta os principais resultados do “Estudo académico sobre igualdade e não discriminação em razão do sexo no mercado de trabalho”, desenvolvido por uma equipa do CESIS – Centro de Estudos Sociais para a Intervenção Social, entre 2021 e 2022.

O estudo enquadra-se numa iniciativa mais ampla promovida pela UGT - União Geral de Trabalhadores, no âmbito do Projeto POISE - 01-3726-FSE-000019 da tipologia de operação 1.16 – Reforço da Capacitação Institucional dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Parte 1 - A situação de mulheres e de homens no mercado de trabalho

1.1 Introdução e metodologia

As representações sociais sobre o que é ser mulher ou ser homem e as expectativas em função dos papéis de género estão na base das orientações e atitudes de cada trabalhadora ou trabalhador, bem como das práticas organizacionais traduzidas, designadamente, nos processos de recrutamento e seleção para a ocupação de cargos ou para o exercício de determinadas tarefas, de fixação de salários ou de avaliação do melhor ou pior cumprimento de certos critérios de desempenho (Casaca e Perista, 2017).

As assimetrias entre mulheres e homens no mercado de trabalho estão associadas a um conjunto de fatores que afetam a sua realidade vivida — as profissões que ocupam, as remunerações que auferem, o seu acesso à proteção social ou os modos como usam o seu tempo; fatores que, lidos conjuntamente, ajudam a explicar a posição social das mulheres em relação à dos homens. E, por entendermos a situação das mulheres no trabalho, em relação à dos homens, de forma holística, consideramos que essa mesma análise deve contemplar outras formas de trabalho para além daquelas enquadradas na esfera do trabalho pago. Com efeito, compreender a participação das mulheres na vida económica, social ou política deve atender aos seus usos do tempo, nomeadamente no que respeita ao trabalho de cuidado e doméstico.

A maior absorção das mulheres na difícil articulação entre vida profissional e familiar é uma das principais dimensões nas quais radicam desigualdades ao nível remuneratório ou da participação na vida política ou sindical: a penalização das suas remunerações por receberem menos prémios de produtividade, por terem mais ausências ao trabalho e menos horas de trabalho suplementar devido às responsabilidades acrescidas ao nível do trabalho não pago de apoio à vida familiar, ou até mesmo a dificuldade de conciliar as tarefas de cuidado com os horários pós-laborais em que muitas reuniões sindicais ocorrem.

Nas páginas que se seguem, procedemos à caracterização da situação das mulheres, por comparação à dos homens, em diferentes domínios, procurando analisar e compreender os fatores que subjazem à persistência de desigualdades em função do sexo no mercado de trabalho.

Nesta análise, temos em conta os desenvolvimentos em matéria de igualdade entre mulheres e homens de uma forma geral nas duas últimas décadas e, de modo particular, nos anos mais recentes, com especial atenção ao impacto da crise económica que eclodiu em 2008, ao

período posterior de recuperação económica e aos efeitos da crise provocada pela pandemia de COVID-19.

Nesse sentido, procedemos a uma revisão de literatura, permitindo identificar os contributos de estudos já realizados sobre a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal, bem como à recolha e análise de indicadores estatísticos. A nossa análise integra também uma análise do quadro legal e normativo, identificando a legislação mais relevante, nas duas últimas décadas, no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

1.2 Acesso a diferentes cargos e profissões: desigualdades estruturais baseadas no sexo

As assimetrias prevaletentes no acesso a diferentes cargos e profissões refletem desigualdades estruturais com base no sexo. Como relembra Maria do Céu da Cunha Rêgo (Rêgo, 2010: 60), as restrições legais impostas por uma noção de “bem comum” eram utilizadas, na Constituição vigente durante o período do Estado Novo e até 1976, como ressalva à liberdade de escolha de profissões ou tipo de trabalho, na indústria ou no comércio. O “bem comum” era um conceito em aberto, a ser definido pela jurisprudência, logo numa época em que “a magistratura estava vedada por lei às mulheres” e em que as restrições no acesso ao trabalho remunerado se encontravam legitimadas.

Na atualidade, garantir a liberdade de escolha no exercício da profissão para mulheres e homens é uma tarefa que cabe ao Estado assegurar. O artigo 58.º – Direito ao trabalho da Constituição da República Portuguesa¹ determina que “incumbe ao Estado” promover a “igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”.

Contudo, nesse domínio, há ainda um caminho significativo a percorrer no que à fruição do direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação em função do sexo diz respeito. Por exemplo, continuam a existir profissões predominantemente femininas e outras predominantemente masculinas.

¹ <https://www.parlamento.pt/ArquivoDocumentacao/Documents/CRPVIirevisao.pdf>

De facto, os dados publicados pela Comissão para Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) para o ano de 2020 revelam que se assiste a uma segregação horizontal do mercado de trabalho, a qual é, em geral, mais penalizadora para as mulheres: as mulheres são a maioria dos/as trabalhadores/as não qualificados/as (70,9%), bem como dos/as trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (65,6%) e do pessoal administrativo (63%). As mulheres são também, e por outro lado, a maioria dos/as especialistas das atividades intelectuais e científicas (60%) (CIG, 2021).

Em contrapartida, os homens são a maioria dos/as trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices (84,5%), dos/as agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta (68,9%) e também dos/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores/as executivos/as (64,3%) (CIG, 2021).

Quadro 1 | População empregada por profissão principal e sexo [2020]

Profissão principal	Total HM (milhares)	Homens (milhares)	Mulheres	
			(milhares)	(%)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos/as	280,1	180,3	99,9	35,7
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1 061,3	429,8	631,5	59,5
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	529,5	307,6	221,9	41,9
Pessoal administrativo	415,1	153,5	261,6	63,0
Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	906,1	311,9	594,2	65,6
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta	241,3	166,3	75,0	31,1
Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices	590,6	498,8	91,8	15,5
Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem	381,4	260,2	121,2	31,8
Profissões das Forças Armadas	21,2	19,2	-	-
Trabalhadores/as não qualificados/as	387,5	112,6	274,9	70,9
Total	4 814,1	2 440,2	2 374,0	49,3

- Dado nulo ou não aplicável

Fonte: CIG, 2021: 55.

O setor terciário continua a assumir um papel relevante na dinamização do mercado de trabalho, em Portugal, empregando mais de dois terços (69,8%) da população empregada.

Destaque-se, ainda, que este é um setor maioritariamente composto por mulheres (taxa de feminização de 57,2%). Ao analisar a presença de mulheres empregadas por setor de atividade, verifica-se que 81% delas encontram-se no setor terciário, 15,5% no setor secundário e 3,5% no setor primário.

Quadro 2 | População empregada por setor de atividade económica e sexo [2020]

Profissão principal		Total HM (milhares)	Homens (milhares)	Mulheres		
				(milhares)	(%)	Taxa de feminização
Setor primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	258,7	175,7	83,0	3,5	32,1
Setor secundário	Indústria, construção, energia e água	1 192,6	825,0	367,7	15,5	30,8
Setor terciário	Serviços	3 362,8	1 439,5	1 923,3	81	57,2
Total		4 814,1	2 440,2	2 374,0	100	49,3

Fonte: CIG, 2021: 48.

1.3 O acesso a cargos em instituições de poder e tomada de decisão: que (des)igualdade?

A sétima alínea do 8.º artigo da Constituição Portuguesa de 1933², em vigor durante o regime do Estado Novo, sustentava que “a igualdade perante a lei envolve o direito de ser provido nos cargos públicos” bem como “a negação de qualquer privilégio de nascimento, raça, sexo, religião ou condição social, salvas quanto ao sexo, as diferenças de tratamento justificadas pela natureza e, quanto aos encargos ou vantagens dos cidadãos, as impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas”.

Se, nesse tempo, se recorria à natureza para justificar diferenças de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição aprovada em 1976 — a lei da democracia — “recusou reconhecer na natureza o poder de hierarquizar os seres humanos em função do sexo”, nas palavras de Maria do Céu da Cunha Rêgo, no sentido de procurar construir condições para uma “igual dignidade social” entre seres humanos (Rêgo, 2010: 60).

² <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Documents/CRP-1933.pdf>

É também nesse espírito que a Lei da Paridade nos Órgãos Colegiais Representativos do Poder Político (Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março³) veio estipular que as listas de candidaturas apresentadas à Assembleia da República ou ao Parlamento Europeu, bem como aos órgãos eletivos das autarquias locais ou à lista de candidatos/as a vogal das juntas de freguesia, deverão ser compostas de modo a assegurar a paridade entre mulheres e homens. O patamar estabelecido a partir de 2019, anteriormente fixado em 33% na Lei da Paridade publicada em 2006 (Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto⁴), aponta para 40% de representação mínima para cada sexo.

Entende-se que essa é uma medida de ação positiva potenciadora de uma mudança social que faça avançar o acesso das mulheres a esses cargos. Independentemente do valor do patamar mínimo de representação de cada um dos sexos fixado, as assimetrias ao nível da representação das mulheres nos órgãos de decisão e poder políticos são ainda claramente prevalentes. Embora alguns indicadores se tenham vindo a aproximar desses limiares mínimos, estes não são de somenos importância, na medida em que refletem o afastamento das mulheres (pelo menos, no que à política institucional diz respeito) ou os obstáculos que se lhes colocam em termos de participação na vida social e política ativas.

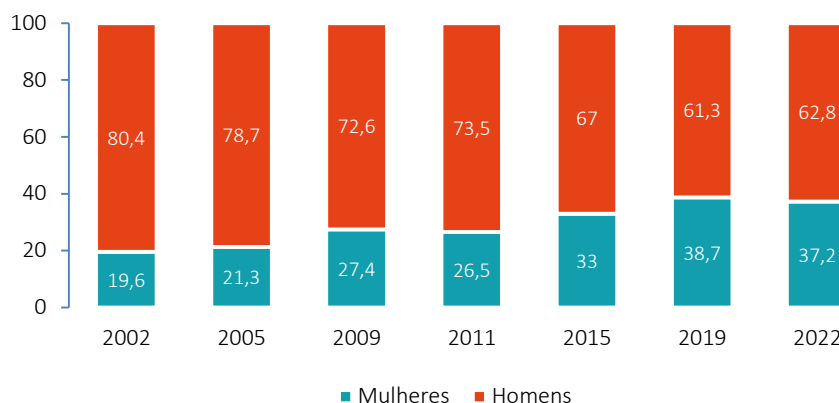
Essas assimetrias são ilustradas por dados disponíveis relativos às percentagens de mulheres eleitas para a Assembleia da República, por comparação com aquelas relativas ao sexo masculino.

No gráfico que abaixo se reproduz, é possível observar como, nos últimos 20 anos, essa percentagem — numa progressão relativamente contínua, com a exceção das eleições de 2011 — esteve apenas próxima de ser atingida em 2019, ano em que 38,7% das pessoas eleitas deputadas à Assembleia da República eram mulheres. 2022 é o segundo ano nas últimas duas décadas em que este indicador desce, na ordem dos 1,5 pontos percentuais.

³ https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/Legislacao_Anotada/LeiParidade_Simples.pdf

⁴ <https://files.dre.pt/1s/2006/08/16000/58965897.pdf>

Figura 1| Participação de mulheres e homens com assento parlamentar na Assembleia da República | 2002 - 2022 - %



Fonte: Assembleia da República/ PORDATA

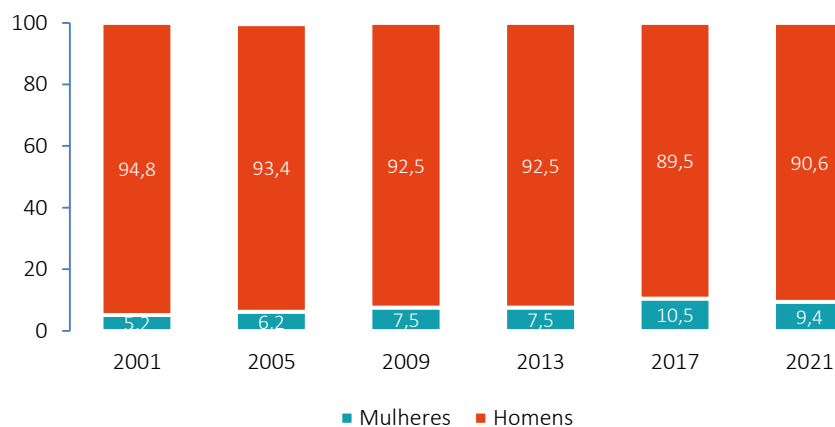
Também a ocupação de cargos por mulheres em diversas outras instâncias superiores de poder e de tomada de decisão, como sendo o Tribunal Constitucional, o Conselho de Estado, diversos conselhos nacionais — o Conselho Superior do Ministério Público, o Conselho Económico e Social; ou o Conselho Nacional de Educação — reflete ainda uma realidade de sub-representação. Segundo o Boletim Estatístico relativo à Igualdade de Género em Portugal, publicado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG, a representação de mulheres nestes cargos é bastante reduzida, particularmente no Conselho de Estado, onde a taxa de feminização era, à data da sua publicação em 2017, de apenas 5,3%. Como exceção desta significativa disparidade surgem apenas o Supremo Tribunal de Justiça (38,5%) e o Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida (33,3%), órgãos em que a presença feminina ultrapassava ou atingia, respetivamente, o limiar de paridade então em prática (CIG, 2017).

Como se constata no gráfico seguinte, a taxa de representatividade do sexo feminino na composição inicial dos Governos, embora com alguns avanços e recuos, não ultrapassou os 20% até ao vigésimo primeiro governo que tomou posse em 2019, embora tenha estado próxima disso, com 18,5% em 2009 e 2015. Foi em 2019 que este valor mais que duplicou, chegando aos 38,6%, e em 2022 foi a primeira vez na história da Democracia portuguesa que se constituiu um Governo “mais do que paritário”, como noticiou o semanário Expresso⁵: nove ministras mulheres para oito ministros homens.

⁵ Expresso, O primeiro Governo com mais ministras do que ministros. Os perfis dos 17 escolhidos de Costa. 23 de março de 2022, disponível em: <https://expresso.pt/politica/2022-03-23-O-primeiro-Governo-com-mais-ministras-do-que-ministros.-Os-perfis-dos-17-escolhidos-de-Costa-f18a2d8>

Mas dos aparelhos centrais do Estado aos órgãos de poder local existe um considerável caminho por percorrer relativamente ao peso da representação feminina nas presidências de câmaras municipais. Os dados disponibilizados pelo INE (2014) e pela SGMAI - Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna, dizendo respeito ao período entre 2001 e 2021, apontam para uma representação consistentemente abaixo dos 10% até 2017, ano em que se atingem os 10,5% de mulheres eleitas para presidente de Câmara (CIG, 2021). De 16 mulheres eleitas em 2001, o valor só duplica seis anos depois, em 2017, com 32 eleitas para as presidências de Câmara Municipal. Mesmo atendendo ao período em foco deste estudo, atualizamos a informação quanto a essa tendência, mencionando que, em 2021, a percentagem volta a diminuir para 9,4% de mulheres eleitas.

Figura 2 | Evolução da participação feminina e masculina nas Presidências de Câmara Municipal | 2001-2021 - %



Fonte: CIG, 2021.

O panorama geral é o de que, no período autárquico que se iniciou em 2021, em média, em cada 10 Presidentes de Câmara, nove são homens e apenas uma é mulher; ou, de outra forma, apenas 29 de 308 municípios têm uma mulher como Presidente de Câmara.

Como bem resume Maria Antónia Pires de Almeida (2019), embora a Lei da Paridade tenha produzido efeitos imediatos relativamente à eleição de mulheres para cargos com assento parlamentar, como vimos, o que é facto é que a constituição de listas raramente coloca as mulheres em posições que seriam elegíveis para o lugar de presidente de câmara. Segundo esta autora, em 2017, foram 246 as mulheres que se apresentaram como cabeças-de-lista a cargos de Presidente de Câmara, 18% do total de pessoas candidatas a essa posição, em contraste com os 1 111 homens candidatos a encabeçar listas para o mesmo cargo representativo.

Do local ao global, é no Parlamento Europeu que os dados parecem ser mais animadores, numa perspetiva de igualdade entre mulheres e homens. Na tabela abaixo vemos como a Lei da Paridade que, a partir de 2006, passou a estipular um patamar mínimo de 33% de representação de cada um dos sexos produziu efeitos no período de representação seguinte: se entre 1999 e 2009 as mulheres ainda não representavam um terço das pessoas com assento parlamentar a nível europeu, no período entre 2009-2014 e 2014-2019 cumpria-se já esse requisito. São os ‘cotovelos de mudança’: com a atualização da Lei em 2019, a proporção de mulheres acompanha o novo patamar que, como já dissemos, foi estabelecido em 40%.

Quadro 3 | Evolução da taxa de feminização de eleitas/os para o Parlamento Europeu

Período de representação	Proporção de mulheres com assento no Parlamento Europeu
1999-2004	27,5
2004-2009	29,9
2009-2014	35,5
2014-2019	36,4
2019-2024	40,4

Fonte: Assembleia da República/ PORDATA

1.4 O acesso a cargos de decisão e de poder económico

As desigualdades com base no sexo relativas ao acesso a cargos de poder ou tomada de decisão têm também reflexos no mercado de trabalho, no acesso a cargos de chefia e de decisão em empresas ou outras organizações.

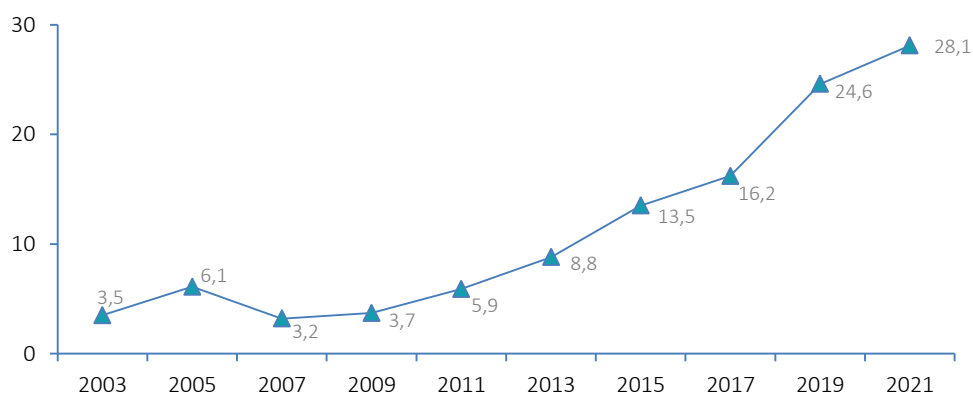
Os lugares de topo na hierarquia de empresas, fundações, institutos públicos ou universidades são ocupados predominantemente por homens — inclusivamente em instituições e empresas nas quais predomina uma ocupação feminina de funções. O peso dessa presença não é traduzido em termos de representatividade em cargos de liderança e de tomada de decisão, o que acaba por enquadrar as mulheres em contextos laborais mais precários ou em lugares de empregadas executantes, para utilizar a terminologia de António Firmino Costa, Fernando Luís Machado e João Ferreira de Almeida (Costa *et al.*, 2008; Almeida *et al.*, 2006; Machado *et al.*, 2003; Costa, 1999).

Referimo-nos a estes entraves ao acesso a cargos hierarquicamente superiores, de maior responsabilidade e influência, que acarretam melhores remunerações, como um processo de segregação vertical do mercado de trabalho em função do sexo. Segundo o I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade, verificava-se em 2014 que, apesar do aumento exponencial da participação feminina no mercado de trabalho e do aumento da escolarização das mulheres portuguesas, tendência semelhante não era encontrada relativamente ao acesso a cargos de decisão das empresas (Casaca e Perista, 2014: 13).

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto⁶ veio estabelecer o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e nas empresas cotadas em bolsa. Esta Lei vem determinar que a proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de empresas do setor público empresarial não pode ser inferior a 33,3%, a partir de 1 de janeiro de 2018. No caso das empresas cotadas em bolsa, a proporção não pode ser inferior a 20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

Segundo dados de um estudo recentemente publicado sobre a presença de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão em empresas, *Wobómetro 2018-2020* (Casaca e Guedes (coord.), 2021), é possível constatar que há um processo de aceleração; embora iniciado em 2015, é sobretudo a partir de 2018 que as proporções de representatividade suplantam os 20% como estabelecido por essa lei relativamente à presença das mulheres em órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal.

Figura 3 | Evolução da percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa (2003-2021) – PSI20



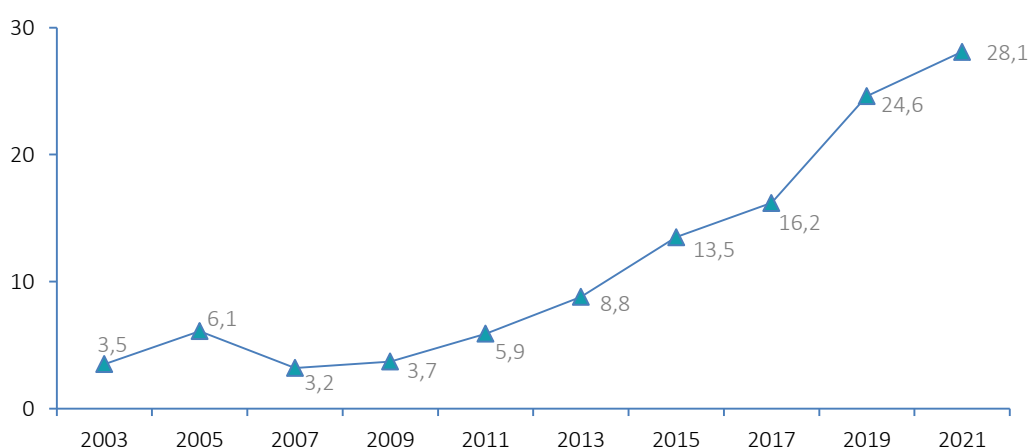
Fonte: Casaca e Guedes (coord.), 2021

⁶ <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/62-2017-107791612>

Fazendo uma retrospectiva sobre as duas últimas décadas, relativamente à presença em órgãos de administração, e em cargos não executivos e executivos, nas maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal, observamos:

- A tendência ascendente nos órgãos de administração e não executivos, com particular ênfase neste último, que se aproxima do patamar mínimo de representatividade;
- Que a ocupação de cargos executivos é aquela que, nos últimos 10 anos, menos evoluiu comparativamente com os cargos de administração e, sobretudo, com os não executivos;
- Que relativamente a cargos de fiscalização de empresas cotadas em bolsa, entre 2018 e 2020, a presença feminina evoluiu de 19% para 29% e para 32% (Casaca e Guedes (coord.), 2021: 24).

Figura 4 | Evolução da percentagem de mulheres em cargos executivos e não executivos nas maiores empresas cotadas em bolsa (2012-2021) – PSI20



Fonte: Casaca e Guedes (coord.), 2021

Quando atentamos nas empresas que integram o *Portuguese Stock Index* - PSI-20 no mesmo período, essas percentagens são maiores. O quadro seguinte reflete os dados recentes que acompanham a introdução da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto. Em 2020, as mulheres representam 26% dos membros do conselho de administração das empresas pertencentes ao PSI20.

Quadro 4 | Mulheres em órgãos de administração, em cargos executivos e não executivos e nos órgãos de fiscalização nas maiores empresas cotadas em bolsa (2018-2020) – PSI20 [2020]

	2018		2019		2020	
	Empresas PSI-20 (N=17)	Empresas PSI-20 a que a Lei n.º 62/2017 se aplica (N=7)	Empresas PSI-20 (N=17)	Empresas PSI-20 a que a Lei n.º 62/2017 se aplica (N=12)	Empresas PSI-20 (N=17)	Empresas PSI-20 aplicação limiar mínimo 20% (N=13)
Órgãos de administração	40	20	48	40	54	43
	21%	23%	25%	25%	27%	26%
Cargos executivos	6	4	8	8	9	9
	8%	12%	11%	15%	12%	15%
Cargos não executivos	34	16	40	32	45	34
	30%	30%	33%	30%	35%	33%
Órgãos de fiscalização	18	9	22	18	24	19
	27%	24%	31%	33%	34%	33%

Fonte: Casaca e Guedes (coord.), 2021.

Relativamente às mulheres nos órgãos de administração, em cargos executivos e não executivos, e órgãos de fiscalização nas entidades do Setor Empresarial do Estado (no período de 2019-2020), o quadro seguinte demonstra como, nesse setor, e se tivermos como referência os limiares impostos pela Lei ao nível da representatividade utilizados em cargos nas empresas, estes são cumpridos em todos os órgãos — com a exceção dos cargos não executivos, em 2019, em entidades do setor empresarial do Estado. Isto é, nessas entidades a maioria dos órgãos de administração tem já na sua constituição uma percentagem de mulheres superior, em média, a 33%.

Quadro 5 | Mulheres em órgãos de administração, em cargos executivos e não executivos, e nos órgãos de fiscalização nas entidades do Setor Empresarial do Estado (2018-2020) – PS120 [2020]

	2019 ⁷		2020 ⁸	
	Entidades do setor empresarial do Estado (N=186)	Entidades do setor empresarial do Estado a que a Lei n.º 62/2017 se aplica (n=69)	Entidades do setor empresarial do Estado (N=173)	Entidades do setor empresarial do Estado a que a Lei n.º 62/2017 se aplica (n=99)
Órgãos de administração	218	131	232	187
	36%	45%	40%	44%
Cargos executivos	176	108	182	153
	37%	44%	41%	45%
Cargos não executivos	31	14	36	22
	30%	38%	38%	43%
Órgãos de fiscalização	104	61	104	81
	43%	47%	42%	45%

Fonte: Casaca e Guedes (coord.), 2021

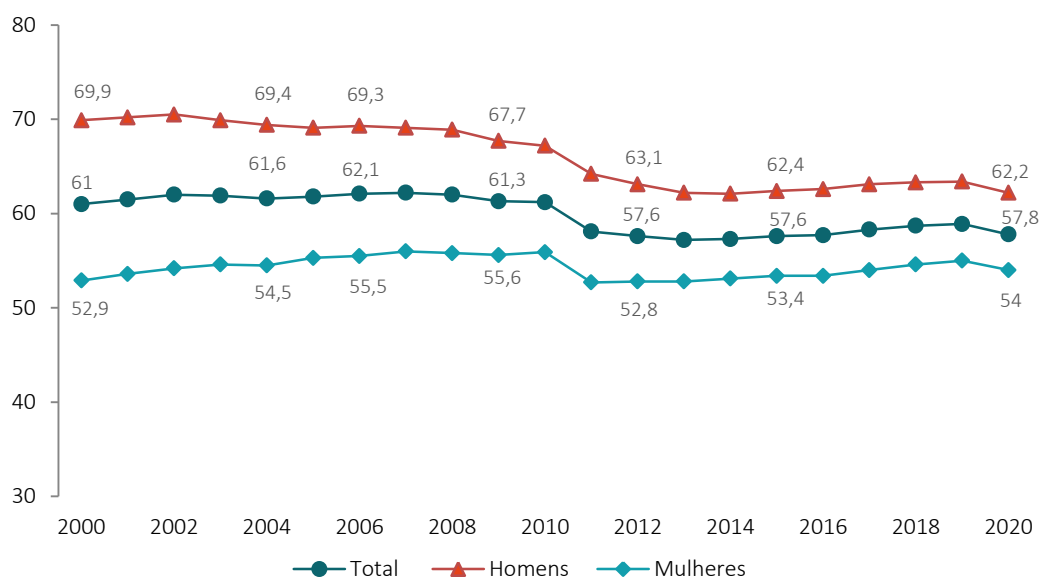
1.5 Atividade, emprego e desemprego

Dados do Inquérito ao Emprego publicados na base de dados da Pordata revelam que, em 2021, Portugal tinha 63,6% de homens trabalhadores ativos e 55,3% de mulheres trabalhadoras ativas. Da análise da evolução da taxa de atividade no período compreendido entre 2000 e 2021, destaca-se a quebra acentuada, tanto para homens como mulheres, que começa a desencadear-se após a crise financeira de 2008 e que assume um decréscimo mais acentuado em 2011, com maior incidência no sexo masculino. Desde então, os números conhecem uma ligeira progressão positiva, com exceção do ano 2020, refletindo a depressão percentual neste ano os efeitos da crise pandémica.

⁷ Não foi possível à equipa que realizou este estudo reunir informação sobre a composição dos órgãos de gestão para todo o universo do setor público empresarial (SEE e SEL). Como consequência, o universo em análise corresponde a 77% e 73% no caso dos órgãos de administração e de fiscalização, respetivamente. A informação relativa à desagregação por cargos executivos e não executivos corresponde a 73% do total de entidades.

⁸ Não foi possível à equipa que realizou este estudo reunir informação sobre a composição dos órgãos de gestão para todo o universo do setor público empresarial (SEE e SEL). Como consequência, o universo em análise corresponde a 81% e 80% no caso dos órgãos de administração e de fiscalização, respetivamente. A informação relativa à desagregação por cargos executivos e não executivos corresponde a 73% do total de entidades.

Figura 5| Taxa de atividade, por sexo | 2000- 2020



Fonte: INE / Pordata – última atualização 24/08/2022.

Por outro lado, entre 2000 e 2008, a população empregada situou-se sempre acima dos cinco milhões de pessoas. Desde 2008 até 2013, ano em que a população empregada conheceu o seu valor mais baixo (4 145 milhares, menos 970 mil do que em 2008) e o desemprego o seu valor mais alto no período analisado (17,1%, mais 9,5 p.p. do que em 2008), o mercado de trabalho em Portugal perdeu quase 970 mil empregos, ou seja, uma queda de 18,9% (-22% no caso dos homens e -15,3% nas mulheres). Desde então assiste-se a uma recuperação progressiva do emprego e simultaneamente a um recuo da taxa de desemprego.

A população jovem é um grupo particularmente vulnerável no mercado de trabalho, com evidência nas elevadas taxas de desemprego e que conheceu o seu pico em 2013, fruto da crise financeira, com 38,3% dos/as jovens entre os 15-24 anos desempregados/as, mais 29,7 p.p. do que em 2000. Mais recentemente, ainda não recuperados/as da crise financeira, a crise decorrente da pandemia de COVID-19 veio agravar ainda mais a situação dos/as jovens desde 2020. Em 2021 a taxa de desemprego jovem situava-se nos 23,4%, mais 5,1 p.p. do que em 2019.

Relativamente à percentagem de mulheres e de homens empregadas/os, as Estatísticas do Emprego revelam que essa se encontra relativamente equilibrada atualmente, registando-se 49,5% de pessoas do sexo feminino e 50,5% do sexo masculino com emprego, em 2021 — valores que refletem um aumento de 5% de mulheres empregadas e um decréscimo de 4,5% de homens empregados face ao ano de 2000.

Ainda no que diz respeito às taxas de participação no mercado de trabalho, nas diferentes faixas etárias, a população portuguesa apresenta taxas de emprego mais baixas do que a média da União Europeia (UE) a 27, em quase todas as idades. Segundo o estudo *Igualdade de Género ao Longo da Vida*, há contudo um segmento da população portuguesa que supera a média europeia (Torres (coord.), 2018). Trata-se das mulheres que se encontram na etapa da vida denominada por *rush hour of life* (isto é, entre os 30 e os 49 anos de idade), que “trabalham mais do que as congéneres da maioria dos países europeus”, o que estará “intrinsecamente ligado à forte participação feminina no mercado laboral português, historicamente mais elevada do que a média europeia” (Torres (coord.), 2018: 15). Na fase mais tardia da vida ativa, as mulheres diminuem a sua participação no mercado de trabalho, em toda a Europa, tendendo a “ocupar-se com tarefas de apoio à família de forma mais sistemática” (Torres (coord.), 2018: 63-4), o que implica “carreiras contributivas mais curtas” e um “maior risco de pobreza em idades avançadas”.

Segundo um relatório do Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS (GEP, 2021), o crescimento do emprego concentra-se, atualmente, de forma maioritária nas atividades económicas que empregam trabalhadoras/es mais qualificadas/os, daí se percebendo porque é que o impacto negativo da pandemia atinge (como veremos) sobretudo mulheres, jovens, trabalhadores/as precários/as e sazonais: “na comparação com a situação anterior à crise pandémica, ou seja, comparando o 3.º trimestre de 2021 com o período homólogo de 2019, os setores que registam maiores níveis de crescimento do emprego são os das Atividades de informação e comunicação (+36,4%), das Atividades financeiras e de seguros (+23%) e das Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (+20,5%). Em défice expressivo encontram-se as Indústrias Extrativas (-46,9%), as Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e as Atividades de produção familiar para uso próprio (-29,8%) e as atividades ligadas ao Alojamento, restauração e similares (-25,4%).

Vejamos agora quanto tempo dedicam ao trabalho pago as mulheres e os homens em Portugal.

1.6 Qual é a duração média mensal do trabalho pago?

Um dos aspetos mais relevantes é, desde logo, a contextualização no cenário mais global da UE. É sabido que Portugal é um dos países da Europa com jornadas de trabalho mais longas

[estimadas em 38 horas semanais, em 2021, acima da média europeia de 36,4 horas semanais] e com os salários mais baixos. Numa perspetiva sensível ao género, também há dados que sobressaem da realidade europeia: no nosso país as mulheres participam em força no mercado de trabalho e, na sua maioria, a tempo inteiro. Em 2021, em Portugal, do total de mulheres empregadas, em Portugal, 90,9% trabalhavam a tempo inteiro, distanciando-se da média europeia (71,1%)⁹.

Se nos focarmos nas jornadas de trabalho de emprego feminino, também encontramos uma discrepância entre a média da UE27 (a partir de 2020) e os números relativos às mulheres portuguesas empregadas: as mulheres com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos trabalham, em média e em Portugal, em 2021, 36,5 horas semanais, face a 33,3 horas na média europeia¹⁰.

1.7 O trabalho a tempo parcial

A nível Europeu, em 2021, o emprego das mulheres a tempo parcial supera largamente o dos homens (28,8% face a 8,1%, respetivamente)¹¹.

Em Portugal, esse regime de tempo de trabalho — ainda que mais frequente entre mulheres — é pouco habitual. A proporção de mulheres a trabalhar a tempo parcial em Portugal é significativamente menor do que na UE27, correspondendo a 9,1%, menos 19,7 p.p. do registado na média europeia. A proporção de homens a trabalhar em Portugal a tempo parcial ronda os 4,7%, enquanto na UE a 27 países ronda os 8,1%¹².

Contudo, em 2021 Portugal é o sétimo país da UE onde há mais pessoas a trabalhar a tempo parcial por não encontrarem trabalho a tempo inteiro (42,2%). Ou seja, apesar do número elevado de mulheres a tempo completo, a maioria daquelas que trabalham a tempo parcial fazem-no de forma involuntária, o que não surpreende quando se atendem aos motivos pelos quais o fazem: por terem dificuldade em encontrar um emprego a tempo inteiro (42,1%) e por precisarem de assumir o papel de cuidadoras de crianças ou pessoas adultas com incapacidades (18,4%)¹³.

⁹ EUROSTAT, 2022 - LFSA_EFTPT (última atualização a 27/09/2022).

¹⁰ EUROSTAT, 2022 - LFSA_EWHAN2 (última atualização a 27/09/2022).

¹¹ EUROSTAT, 2022 - LFSA_EPPGR (última atualização a 27/09/2022).

¹² EUROSTAT, 2022 - LFSA_EPPGA (última atualização a 27/09/2022).

¹³ EUROSTAT, 2022 - LFSA_EPGAR (última atualização a 27/09/2022).

Esse carácter compulsório do trabalho de cuidado na sua assunção enquanto dever familiar e, mais concretamente, dever das mulheres, tem vindo a ser realçado tanto a nível europeu como no contexto português.

Um estudo da Eurofound (2021) sublinha que a maior parte das pessoas que trabalham a tempo parcial o fazem como forma de combinar o trabalho com o cuidado a crianças e/ou outras pessoas dependentes, por questões pessoais ou familiares ou como meio de conciliação entre trabalho com os estudos.

Mas focando-nos no tempo de trabalho pago, por conta de outrem, o que nos é possível saber quanto ao tempo de trabalho médio semanal e a sua distribuição por atividades económicas? Segundo dados do INE, recolhidos através do Inquérito ao Emprego, e publicados na Pordata, observamos algumas diferenças entre o sexo feminino e o sexo masculino, que registamos:

– *No caso das mulheres trabalhadoras por conta de outrem:*

Começando nas 34 horas (médias semanais), em 2000, o tempo de trabalho feminino por conta de outrem evolui com variações muito ligeiras até 2010, ano em que se registam 33,8 horas, e uma pequena redução até 2019, ano que regista 32,1 horas médias semanais relativamente ao trabalho pago feminino. Em 2020, o valor registado desce, pela primeira vez em duas décadas, para um limiar inferior às trinta horas semanais — registando-se, para esse ano, 29,2 horas médias semanais. Essa diminuição do tempo de trabalho pago das mulheres reflete uma taxa de variação de 9%, em comparação com os -7,5% do sexo masculino.

As atividades económicas em que se registam mais horas de trabalho feminino são aquelas relacionadas com bancos e seguros (34,6 horas médias semanais), a indústria (31,9 horas médias semanais) e o comércio (31,6 horas médias semanais).

– *No caso dos homens trabalhadores por conta de outrem:*

Em 2020, os trabalhadores do sexo masculino trabalhavam em média 38 horas semanais, valor este que foi decrescendo ao longo dos anos, registando-se em, em 2020, o valor mais baixo (33,5 horas semanais). Em 2021, começa a observar-se um ligeiro aumento (34,5 horas semanais) As atividades económicas em que os homens trabalham, em média, mais horas, são a agricultura e aa pesca (36,6 horas médias semanais), seguidas do comércio (35,3 horas médias semanais) e dos bancos e seguros bem como da indústria (35,2 horas em ambos os casos).

1.8 Quem afetou mais a COVID-19? Impactos na atividade e no (des)emprego

Há provas acumuladas de que o encerramento da atividade económica reduziu desproporcionalmente o emprego e as horas de trabalho das mulheres, enquanto a grande viragem para o teletrabalho parece ter trazido a consequência imprevista de reavivar o seu papel tradicional de principal cuidadora do lar.

Eurofound (2021)

A crise da COVID-19 teve efeitos diferentes para mulheres e homens. Em Portugal, as mulheres constituíam, até maio de 2020, a maioria das pessoas infetadas (58%) e dos óbitos registados (51%) (Lopes e Coelho, 2020). Como escreve o sociólogo Jorge Caleiras numa recente publicação do Observatório das Desigualdades, esta é uma crise que começa por ser sanitária e de saúde pública, mas que “rapidamente passou para a economia e o mercado de trabalho”, tratando-se “da crise mais severa que o mundo atravessa desde a Grande Depressão (1929/30)” (Caleiras, 2022: 27), com consequências que, inclusivamente, ultrapassam aquelas que se viveram na sequência da crise financeira global desencadeada entre 2007 e 2008. A dimensão dos impactos nas economias dos diferentes países europeus e entre categorias de trabalhadoras/es não é homogénea.

Por um lado, se “os impactos sociais e económicos da recessão anterior ainda não estavam completamente revertidos quando emergiu a pandemia da Covid-19”, são os países mais desiguais aqueles que “tendem a padecer de um maior número e de um conjunto mais diversificado de problemas que afetam a coesão e o bem-estar social” (Carmo, 2022: 5). Por outro lado, relativamente às categorias de trabalhadores/as, as mulheres, a população jovem e trabalhadoras/es com baixas qualificações e com empregos precários estão entre os grupos mais afetados (Caleiras, 2022).

A infografia abaixo representa o impacto diferenciado da COVID-19 para mulheres e homens em empregos precários na União Europeia.

Figura 6| Infografia mulheres e homens em empregos precários na UE | 2020



Fonte: Parlamento Europeu (março de 2021)¹⁴.

O chamado “afastamento forçado” do local de trabalho, o desemprego e também a perda de rendimento afetaram, sobretudo, as mulheres. Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (OIT, 2021), as mulheres foram desproporcionalmente afetadas pela perda de trabalho: à escala global, 4,2% do emprego feminino foi destruído como resultado da pandemia, em comparação com 3% de emprego masculino.

O desemprego abrangeu 6,8% dos homens e 7,2% das mulheres em 2020, reduzindo para 6,3% e 6,9% em 2021, respetivamente¹⁵. Vemos também que, em 2020, as mulheres desempregadas que se encontravam tanto à procura de primeiro emprego como à procura de um novo emprego, eram igualmente em maior número do que os homens em situações idênticas (19,2 mil e 175,8 mil vs. 12,6 mil e 140,1 mil respetivamente) .

¹⁴ https://www.europarl.europa.eu/resources/library/images/20210301PHT98982/20210301PHT98982_original.jpg

¹⁵ PORDATA, 2022: [https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-550](https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550)

1.9 O aumento da insegurança laboral para as mulheres

Aquelas desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho que já existiam antes da pandemia, não só foram apenas agravadas durante a mesma, como se antevê que estas perdurem num futuro próximo. É o que refere a OIT, tendo estimado que em 2021, enquanto o emprego masculino iria retornar aos valores pré-pandémicos, o crescimento do emprego feminino previsto para esse ano ficaria, ainda assim, aquém do que seria necessário para trazer as mulheres de volta aos níveis de emprego anteriores à pandemia (ILO, 2021). Para se ter uma ideia, estimou-se que, a uma escala global, o emprego feminino ficaria ainda 13 milhões postos de trabalho aquém para que fosse possível recuperar os valores pré-pandémicos.

Tudo isto pese embora o emprego feminino se concentrar precisamente em serviços de cuidado¹⁶, mas também precisamente por se centrar nas ocupações de atendimento direto ao público que envolvem proximidade física entre pessoas — o que, nas palavras de Mónica Lopes e Lina Coelho cria “uma dupla vulnerabilidade” (Lopes e Coelho, 2020). Segundo estas autoras, verifica-se que “por um lado, as mulheres estão mais diretamente expostas a COVID-19 e a riscos de contágio. Por outro, algumas daquelas atividades são severamente afetadas pela recessão, potenciando o desemprego feminino. Acresce que as mulheres estão mais expostas do que os homens a formas de trabalho precário, menores salários e menor proteção legal e social, tornando-as muito vulneráveis a choques económicos” (Lopes e Coelho, 2020: 43).

1.10 Teletrabalho

A esse propósito, a OIT (2020) refere-se ao mito “do trabalhador ideal que pode e deve estar sempre disponível para desempenhar as funções relacionadas com o trabalho” e que há estudos reforçando a conclusão de que, ao contrário do que por vezes possa ser veiculado, o teletrabalho aumenta a intensidade do trabalho e a interferência deste com a vida pessoal,

¹⁶ O Parlamento Europeu, com base em dados relativos a 2020 e 2019, divulgou que 76% dos 49 milhões de profissionais de saúde da UE são mulheres. Considerando como parte integrante do setor da saúde e da distribuição, contabilizaram-se que as mulheres constituíam 95% das/os empregadas/os de limpeza e auxiliares domésticas/os, 93% das/os educadoras/es de infância e professoras/es, 86% das/os auxiliares de ação média e 82% das pessoas empregadas em caixas de supermercados.

Para mais informação consultar a infografia disponível aqui:

www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210225STO98702/compreender-o-impacto-da-covid-19-para-as-mulheres-infografias.

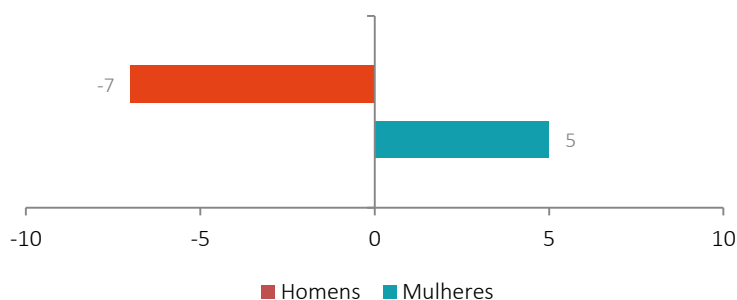
levando a efeitos adversos no bem-estar e nos níveis de *stress* das pessoas em teletrabalho (OIT, 2020).

Até 2020 o teletrabalho era uma modalidade pouco frequente em Portugal. Um relatório sobre o teletrabalho em Portugal em tempo de pandemia (Pereira *et al.*, 2021) demonstra que, em Portugal, em 2019, antes da pandemia de COVID-19, a proporção de trabalhadores/as em regime de teletrabalho não ultrapassava os 6%. Esta proporção aumenta significativamente quando o teletrabalho se torna obrigatório no quadro de medidas de confinamento obrigatório e passa a abranger, em 2020, 35% de trabalhadores/as (Pereira *et al.*, 2021).

Entre 2020 e 2021, o teletrabalho tornou-se uma modalidade muito mais praticada face aos consecutivos estados de emergência e respetivos confinamentos. E embora, atualmente, os dados demonstrem uma diminuição, com 20,6% dos/as trabalhadores/as a executarem o seu trabalho em regime de teletrabalho, em muitas empresas foram criados modelos que permitem sobretudo a flexibilidade e a possibilidade de teletrabalho, conhecidos como os modelos híbridos: entre os/as trabalhadores/as que trabalharam em casa, 33% (333,5 mil) trabalharam sempre em casa e 27,6% (278,4 mil) apenas regularmente, mediante um sistema que concilia trabalho presencial e em casa (INE, 2022).

Silva *et al.* (2020) salientam, no estudo sobre a transição para o teletrabalho, que são precisamente as pessoas respondentes mais qualificadas e com melhores rendimentos quem mais facilmente conseguiu trabalhar em casa logo após ter sido decretado o estado de emergência. Do mesmo modo que os dados indicam uma assimetria considerável entre homens e mulheres na transição para o teletrabalho. Entre as mulheres, a proporção daquelas que estavam em regime de teletrabalho é superior em 5 p.p. ao conjunto da amostra. Já entre os homens, a proporção análoga é inferior em 7 p.p.

Figura 7 | Proporção de mulheres e de homens que trabalham exclusivamente em casa, em relação ao conjunto da amostra | 2020



Fonte: Adaptado de Silva, *et al.*, 2020:22

Os e as autoras acrescentam ainda que as mulheres reportam piores condições de teletrabalho do que os homens devido à sobrecarga com trabalho de cuidado não remunerado e maiores dificuldades na conciliação trabalho e vida pessoal e familiar; essa desvantagem era ainda mais evidente quando se compara mulheres e homens com crianças, principalmente considerando que as escolas estavam fechadas.

A nível europeu, a relatório “Living, working and COVID-19”, publicado pela Eurofound (2020a), conclui que durante a pandemia de COVID-19 as pessoas com crianças consideraram a combinação do encerramento de escolas e creches com teletrabalho a tempo inteiro particularmente desafiante. Mais de uma em cada cinco pessoas (22%) que vivem com crianças pequenas (menores de 12 anos) reportaram dificuldades em concentrar-se no seu trabalho na maior parte do tempo, em comparação com apenas cinco por cento dos agregados familiares sem filhos e sete por cento daqueles com crianças entre os 12 e os 17 anos. Mais especificamente, os pais e as mães sós ou os pais e mães de crianças com deficiência ou com dificuldades de aprendizagem relatam que a situação é de elevado stress. Por outro lado, as pessoas inquiridas relataram ter apreciado positivamente, na situação de teletrabalho, a ausência do tempo e do stress associados às deslocações para o trabalho; poder passar mais tempo com os/as seus/suas filhos/as e cônjuges; e também a flexibilidade do horário de trabalho (Eurofound, 2020a).

Em Portugal, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, na sua leitura consolidada¹⁷, veio estabelecer um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência a filhos/as ou outras crianças a cargo, menores de 12 anos, ou com deficiência/doença crónica independentemente da idade, no âmbito das medidas de mitigação da pandemia da doença COVID-19, quando o Governo decretou a suspensão das atividades letivas e não letivas e formativas com presença de estudantes em estabelecimentos públicos, particulares e cooperativos e do setor social e solidário de educação pré-escolar, básica, secundária e do ensino superior. Com este diploma, o/a trabalhador/a por conta de outrem passou a ter o direito de receber um apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a dois terços da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social, tendo por limite máximo três vezes a Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG)¹⁸. No caso de trabalhador/a independente, o apoio excecional à família materializava-se a um apoio mensal ou proporcional, correspondente a um terço da base de incidência contributiva mensualizada referente ao primeiro trimestre de 2020, correspondendo no

¹⁷ <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2020-130241777>

¹⁸ Valor RMMG 2020 – 635€ | 2021 – 665€ | 2022 – 705€.

máximo a 2 1/2 IAS (Indexante de Apoios Sociais¹⁹). De acordo com dados disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social²⁰, entre março de 2020 e janeiro de 2022, esta licença foi utilizada por mais de 767 mil pessoas, 90,7% das quais trabalhadoras por conta de outrem, 8,1% trabalhadoras por conta própria e 1,2% trabalhadoras do serviço doméstico. Dados mais detalhados relativos a 2020 revelam que, nesse ano, a licença associada ao ‘Apoio excecional à família’ foi utilizada por mais de 361 mil pessoas, 89,8% das quais trabalhadoras por conta de outrem, 8,9% trabalhadoras por conta própria e 1,3% trabalhadoras do serviço doméstico. Em todos os casos, as mulheres representaram a larga maioria das pessoas beneficiárias – 81,3%, 77,1% e 99,5%, respetivamente. Em média, as licenças tiveram, em 2020, uma duração de 19, 20 e 21 dias, respetivamente.

1.11 Precariedade jovem

Como dizíamos anteriormente, quando a pandemia se instala em Portugal, dando início a uma nova crise económica, os efeitos da crise de 2007/8 e do período de austeridade em Portugal ainda não tinham sido plenamente revertidos. Se, entre 2014 e 2019, se verificou uma redução do desemprego, também é verdade que parte do emprego criado nesse período foi emprego “pouco protegido, de baixa qualidade, e também assente em baixos salários” (Carmo, 2022).

É sabido que as formas de contratação não permanente têm afetado especialmente trabalhadoras e trabalhadores mais jovens, estando em aumento na Europa e mais ainda em Portugal (Torres *et al.*, 2018).

O Observatório das Desigualdades, com base nas estatísticas do Eurostat, apresenta indicadores sobre a contratação temporária entre a população jovem e sublinha que a incidência dos contratos temporários é mais expressiva no grupo etário dos 15-24 anos e tende a decrescer à medida que aumenta a idade dos/as trabalhadores/as. Aliás, Portugal é o terceiro país da UE em que os/as jovens com idade entre os 15-24 anos são mais cobertos/os por contratos temporários: 56% face a uma média de 46% no conjunto da UE27. Uma análise por sexo mostra que, em 2020, 61% das mulheres jovens e 52% dos homens jovens estariam empregadas/os de forma temporária. Ambos os sexos registaram uma diminuição desta

¹⁹ Valor IAS 2020 – 438,81€ | 2021 – 438,81€ | 2022 – 443,20€.

²⁰ <http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss>.

situação contratual face a 2019, tendo esta sido mais expressiva no caso dos homens, menos 8.3 pontos percentuais face a menos 3.4 pontos percentuais das mulheres (Tavares *et al.*, 2021).

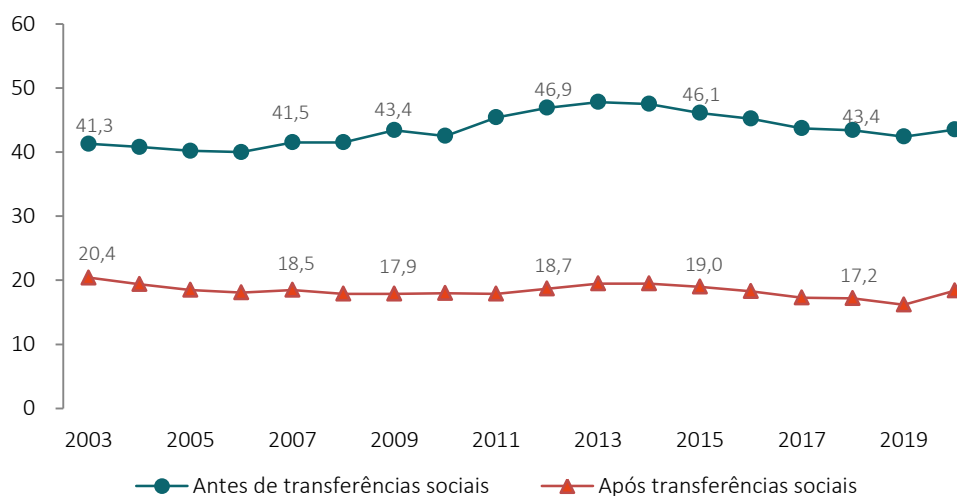
Por causa do perfil do emprego que tem vindo a ser criado nos últimos anos (trabalho precário ou formas de subemprego), salienta-se em “Que Futuro para a Igualdade? Pensar a Sociedade e o Pós-pandemia” que um número de trabalhadores/as difícil de identificar nas estatísticas mas relevante ficou excluído dos apoios habituais como sendo o subsídio de desemprego — e, tendo em conta essa mesma especificidade, surgiram apoios que vieram dar alguma resposta às situações mais desprotegidas, como sendo o Apoio Extraordinário ao Rendimento dos Trabalhadores, que foi lançado no final de 2020 (Carmo, 2022: 7).

1.12 Pobreza e vulnerabilidades

Ainda relativamente à combinação entre pandemia e precariedade jovem, identificam-se quebras de rendimento na população mais jovem, assim como nas camadas com menores níveis de escolaridade (Silva *et al.*, 2020). Estas e outras tendências podem contribuir para que a prazo se verifique uma amplificação da pobreza, que em Portugal ainda se cifra em valores muito elevados” (Carmo, 2022: 6).

Atente-se, a este propósito, na evolução da taxa significativa de risco de pobreza em Portugal, incluindo após as transferências sociais, como demonstra o gráfico seguinte.

Figura 8| Taxa de risco de pobreza, antes e após transferências sociais | 2003- 2020



Fonte: Pordata – última atualização 05/08/2022.

Um estudo recente sobre a Pobreza em Portugal (Diogo, *et al.*, 2021) realça que, embora a diferença não seja muito expressiva, ainda assim, a taxa de pobreza feminina é 0.9 p.p. superior à da masculina (18,7% de mulheres face a 17,8% homens).

A análise do quadro seguinte permite confirmar a situação de grande precariedade em que se encontra uma proporção significativa das crianças. Identificam-se, neste quadro, os dois tipos de famílias mais vulneráveis: as famílias monoparentais, que na sua maioria têm uma mulher como responsável, com uma taxa de pobreza de 33,3 % e as famílias alargadas (com três e mais crianças dependentes), com uma incidência de pobreza de taxas de 41,4 %. Acrescente-se, ainda, que a incidência da pobreza nas famílias com crianças é 2,8 p.p. superior à das famílias sem crianças. A população pobre enquadrada em famílias com crianças representava, em 2016, 55 % do total da população em situação de pobreza monetária.

Quadro 6 | Taxa de pobreza, segundo o tipo de família | 2016 - %

Tipo de família	Taxa de pobreza
Uma pessoa adulta, sem crianças	25,4
Duas pessoas adultas, ambas com menos de 65 anos, sem crianças	18,2
Duas pessoas adultas, pelo menos uma com 65 ou mais anos, sem crianças	15,5
Outro tipo de agregado, sem crianças	12,5
Uma pessoa adulta, com pelo menos uma criança	33,1
Duas pessoas adultas, com uma criança	12,4
Duas pessoas adultas, com duas crianças	16,9
Duas pessoas adultas, com três ou mais crianças	41,4
Outro tipo de agregado, com crianças	23,1
Famílias sem crianças	16,9
Famílias com crianças	19,7
Total	18,3

Fonte: Adaptado de Diogo *et al.*, 2021: 40.

A condição perante o trabalho dos indivíduos pobres em idade ativa (18-64 anos) apresentada na figura abaixo vem reforçar duas características já bem conhecidas da pobreza económica em Portugal: por um lado, as elevadas taxas de pobreza da população desempregada (44,8 %) demonstram a forte associação entre o desemprego e as condições mais severas de

vulnerabilidade social; por outro, a constatação de que a inserção no mercado de trabalho não é só por si suficiente para evitar as situações de pobreza: 10,8 % dos/as trabalhadores/as estão em situação de pobreza, correspondendo a 31 % dos indivíduos em situação de pobreza.

Quadro 7 | Taxa de pobreza, segundo a condição perante o trabalho | 2016 - %

Condição perante o trabalho	Taxa de pobreza
Empregado/a	10,8
Desempregado/a	44,8
Reformado/a	15,1
Outros/as inativos/as	32,3

Fonte: Adaptado de Diogo *et al.*, 2021: 41.

Neste sentido, facilmente se percebe que os e as trabalhadores/as pobres constituem um grupo com clara expressão em Portugal, representando 32,9 % de pessoas em situação de risco de pobreza em Portugal. Não se trata, no entanto, de uma dimensão do fenómeno social da pobreza observável apenas em Portugal, mas igualmente noutros países da Europa do Sul e da União Europeia, ainda que com contornos e extensões distintas, tal como sublinham as pessoas responsáveis por esta investigação.

1.13 Salário igual para trabalho igual ou de valor igual?

1.13.1. Marcos temporais: a igualdade remuneratória no quadro normativo

Na Constituição da República Portuguesa estabelece-se como tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres (art.º 9.º, alínea h). Vem também determinado que todas/os as/os trabalhadoras/es, “sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (art.º 59.º, n.º 1, alínea b).

De facto, “salário igual para trabalho igual”, que permanece ainda como uma reivindicação atual, é um princípio presente na Constituição da República Portuguesa desde 1976. E, ainda assim, são várias as autoras (e os autores) a defender que este é um dos padrões de

desigualdade mais prevalentes entre mulheres e homens no mercado de trabalho (Casaca, *et al.*, 2022).

Foi em 1979 que a legislação portuguesa concretizou, com a Lei da Igualdade, a proibição de discriminação e inscreveu a promoção da igualdade no domínio do trabalho, do emprego e da formação profissional (Rêgo, 2010; Casaca e Perista, 2014). Segundo o art. 59º, n.º 1, alínea a) da Constituição da República Portuguesa (CRP) todos/as os/as trabalhadores/as têm direito “à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual”.

Perante a necessidade de “institucionalização de um mecanismo nacional que salvaguardasse a igualdade entre homens e mulheres nesses domínios”, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego foi criada nesse mesmo ano, altura em que são também introduzidos os conceitos de “proibição de discriminação indireta” ou “ação (ou discriminação) positiva”. Aí contempla-se, por exemplo, o estabelecimento de quotas que procuram priorizar, temporariamente, “a preferência por um sexo como forma de corrigir desigualdades de facto” (Casaca e Perista, 2014: 9).

O Artigo 270º do Código do Trabalho (“Critérios de determinação da retribuição”) estabelece o princípio “para trabalho igual ou de valor igual, salário igual”. Isto é, esse artigo estabelece que, na atribuição de um valor remuneratório, “deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade, bem como a proibição de diferenciação arbitrária (isto é, uma diferenciação sem ter por base critérios objetivos), com base em categorias como sexo, raça e idade, destituídas de fundamento material *atendível*. Atualmente, estão interditas as represálias infligidas às/aos trabalhadoras/es que reclamem de situações de discriminação, por parte da entidade patronal, incumbido-se à entidade patronal o ónus de prova: esta passa a estar incumbida de provar que as diferenças salariais se devem a outros factores que não o da pertença sexual.

É no seu Artigo 23.º que o Código do Trabalho define os “Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação”, designadamente o conceito de “discriminação direta”, “discriminação indireta”, “trabalho igual” ou “trabalho de valor igual”. Considera-se que “trabalho igual” corresponde ao desempenho de atividades/funções iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade; enquanto que o “trabalho de valor igual” será aquele cujas funções são equivalentes quando considerado o nível de qualificação ou de experiência exigidas, as condições de trabalho em que se efetua ou as responsabilidades confiadas à trabalhadora/ao trabalhador, e equivalentes em esforço físico ou psíquico.

Em 2018, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, inscrevendo conceitos como o de “Sexo”, “Remuneração”, “Discriminação” e “Discriminação remuneratória em razão do sexo”. No Artigo 3.º, Informação estatística, estipula-se que apuramentos estatísticos serão desenvolvidos e disponibilizados, no primeiro semestre do ano civil, designadamente “a) Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens”; “b) Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação”.

1.13.2. O papel da negociação coletiva quanto aos salários convencionais

Em 2019, foram publicadas 127 convenções coletivas que estabeleceram salários mínimos superiores ao valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em vigor nesse ano (58% do total de convenções com alterações salariais publicadas) e com uma cobertura potencial de 285 021 trabalhadores/as por conta de outrem (33% do total de trabalhadores/as potencialmente abrangidos/as por convenções coletivas com alterações salariais).

Segundo o relatório do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) - Retribuição Mínima Mensal Garantida (2021) - , em 2020, a pandemia gerou “um quadro de incerteza que se traduziu numa contração com significado da contratação coletiva, conduzindo desde logo a um decréscimo de 46,1 % da cobertura potencial das convenções coletivas com alteração de tabela salarial” (GEP, 2021). Em 2021, existem sinais de recuperação embora não se tenha reposto o seu ‘dinamismo pré-pandémico’. Relativamente à sua abrangência, os dados mais recentes indicam que: no 1º trimestre de 2021, as convenções com alteração de tabela salarial abrangeram potencialmente 90 508 trabalhadoras/es (-22,3% face ao período homólogo de 2020), número que aumentou para 211 944 no 2º trimestre do ano (+182,3% face ao período homólogo de 2020). No primeiro trimestre, foram publicadas 62 convenções com tabelas salariais iniciadas em patamares superiores ao atual salário mínimo nacional (+41 % face ao período homólogo de 2020).

1.13.3. Diferenciais remuneratórios em Portugal e no contexto Europeu

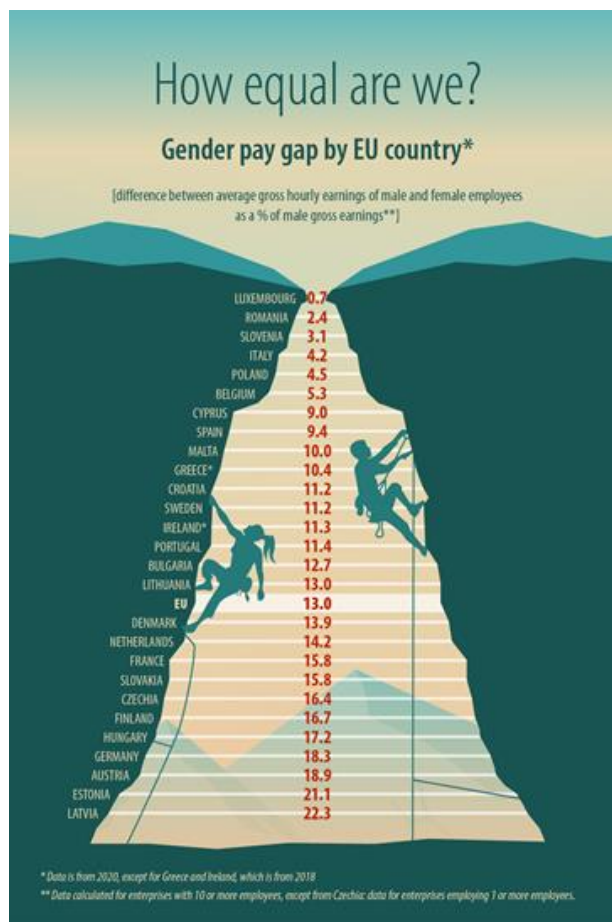
Uma grande diferença separa a remuneração ganha de homens e de mulheres: em 2020, as mulheres ganhavam menos 16,1% do que os homens. Este diferencial remuneratório em desfavor das mulheres é, em geral, mais acentuado nos setores onde mais se concentra a participação das mulheres e tanto maior quanto mais elevado o nível de qualificação e de escolaridade (GEP, 2022a).

No contexto Europeu, como se apresenta o posicionamento das mulheres, face aos homens, relativamente às desigualdades salariais? Traduzindo a expressão usada na infografia que reproduzimos de seguida, quão iguais somos?

Como dizíamos em secções anteriores, há ainda um caminho a percorrer no que respeita à fruição do direito à não discriminação em função do sexo. É até um longo caminho, se calculado na moeda do tempo: apoiada em dados do EUROSTAT, a Confederação Europeia de Sindicatos (ETUC, 2020) denunciava em 2020 que, sem adoção de medidas que de outra forma acelerassem este processo, as desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens só estariam ultrapassadas, na média da UE, em 2104. Num dos cenários mais positivos encontrava-se a Bélgica, estimando-se que 2028 seria o ano em que esse diferencial seria anulado, e num dos menos otimistas contava-se a Alemanha, com a meta colada ao horizonte de 2121. Países vizinhos como a Espanha também tinham uma previsão para essa concretização e que se fixava no ano 2046. Já Portugal é um dos países para o qual a Confederação Europeia de Sindicatos não apresentou qualquer previsão, com um diferencial remuneratório, na época, acima dos 16% e, segundo a mesma organização, ainda em crescimento.

A propósito do Dia Europeu da Igualdade Salarial assinalado, em Portugal, em 2021 a 11 de novembro e em 2022 a 13 de novembro — dia simbólico, que pode diferir de ano para ano, pois é o dia a partir do qual as mulheres estariam a trabalhar de graça até ao final do ano, por comparação com as remunerações dos trabalhadores do sexo masculino. A Comissão Europeia pretende, com esta efeméride, evidenciar as diferenças de género que ainda afetam as mulheres no mercado de trabalho, relativamente aos homens. Na União Europeia, as mulheres recebem menos cerca de 14,1% por hora do que os homens, o que representa cerca de 2 meses de salário a menos num ano.

Figura 9 | Infografia 'How equal are we? | 2022



Fonte: Parlamento Europeu (março de 2022), "Gender pay gap in Europe: facts and figures"²¹.

1.13.4. Remunerações mínimas

Segundo o relatório “Retribuição Mínima Mensal Garantida 2021” (GEP, 2021), em julho de 2021, 24,6% das/os trabalhadoras/es por conta de outrem ganhavam o salário mínimo nacional (SMN), revelando-se aqui uma incidência relativamente mais elevada da RMMG nas mulheres (29,3%) em contraste com os homens a auferirem esse valor (22,9%).

Complementarmente, o relatório supracitado publicado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento menciona que a remuneração mínima é mais prevalecente entre aquelas/es trabalhadoras/es com contratos não permanentes do que com contratos permanentes — ou seja, 30,2% das/dos trabalhadoras/es por conta de outrem com contratos não permanentes

²¹ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/priorities/international-women-s-day-2020/20200227STO73519/gender-pay-gap-in-europe-facts-and-figures-infographic>

auferiam uma remuneração base igual ao salário mínimo, em contraste com 17,1% daquelas/es com contratos permanentes.

Também por isso, o documento realça a posição comparativamente distinta entre homens e mulheres neste campo, salientando que, do ponto de vista do sexo, a RMMG “é sempre mais elevada nas mulheres do que nos homens, padrão que reflete as desigualdades salariais prevalentes entre os dois sexos” (GEP, 2021: 34). Embora os dados não estejam desagregados por sexo (isto é, não sabemos quanto ganham as mulheres por faixa etária, por exemplo) acrescentamos que 40,3% das pessoas jovens empregadas com menos de 25 anos recebiam uma remuneração permanente de valor igual à RMMG (GEP, 2021: 36).

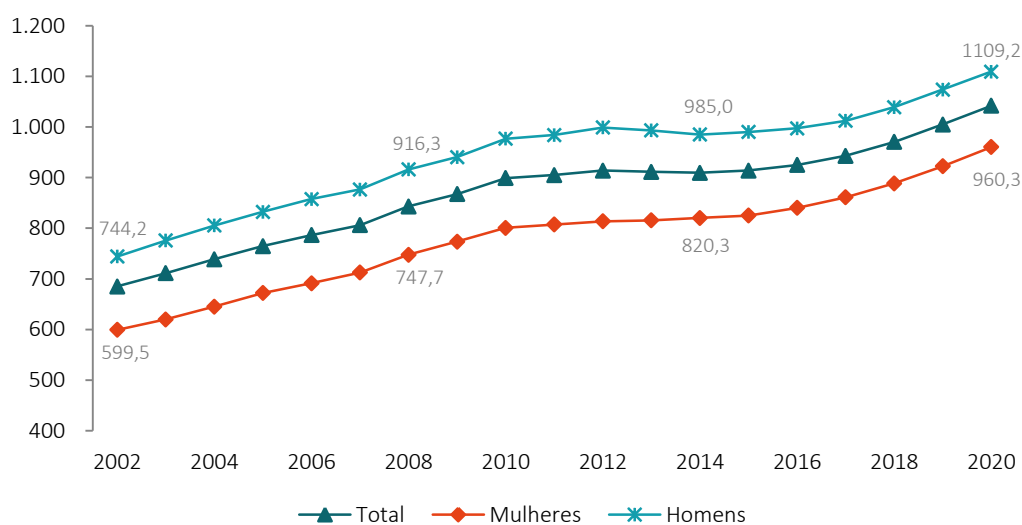
A maioria das atividades com maior incidência de pessoas abrangidas pela remuneração mínima diz respeito a trabalhos precários fortemente feminizados, isto é, onde a presença das mulheres tem um peso significativo. Sobressaem, a esse respeito, as atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio (45.4%), e o setor do alojamento, restauração e similares (45,3%) (GEP, 2021: 36).

1.13.5. Diferenciais entre homens e mulheres ao nível das remunerações médias mensais base e das remunerações médias mensais ganho

Antes de passarmos a uma visão mais detalhada das diferenças — e também das desigualdades — remuneratórias entre homens e mulheres, detenhamo-nos na evolução geral das remunerações médias mensais base no período compreendido entre 2002 e 2020.

No gráfico seguinte, podemos verificar que, ao longo período considerado, a remuneração mensal base é sempre superior para os trabalhadores por conta de outrem do sexo masculino, sendo que em 2020 as mulheres auferiam em média menos 148,9€ do que os homens em cada mês.

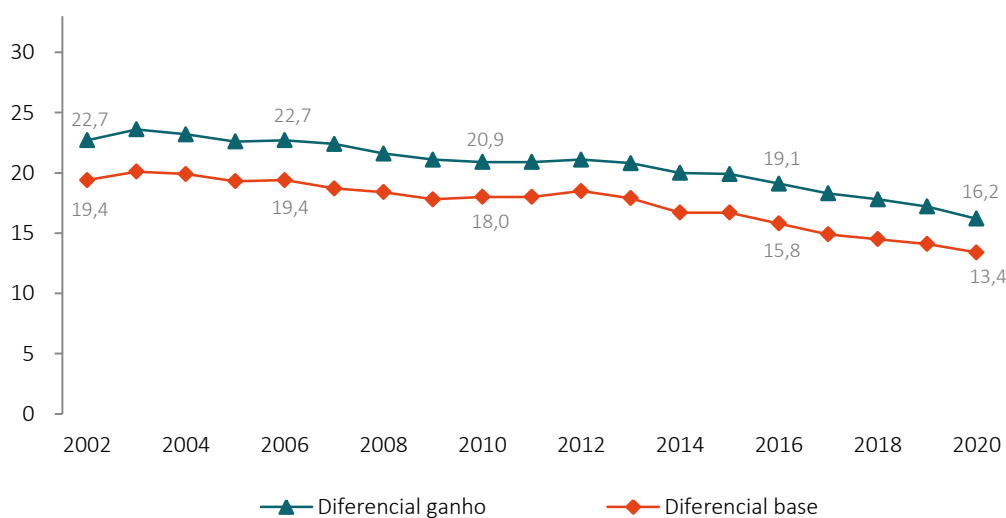
Figura 10 | Remuneração média mensal base de trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo | 2002-2020



Fonte: GEP/MTSSS – Quadros de Pessoal | Pordata – última atualização 28/03/2022.

Refira-se, no entanto, que a disparidade remuneratória entre mulheres e homens aumenta significativamente se forem tidas em consideração outras componentes do salário como prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho extraordinário, cobertas pelo conceito estatístico de ganho mensal ou remuneração mensal ganho. Uma leitura sensível às desigualdades com base no sexo alerta para o facto de que ganhos, e não remunerações médias, traduzem melhor os diferenciais relativos aos valores efetivamente recebidos, pois contemplam não apenas as remunerações base mas também outros complementos do salário, como acima referido.

Figura 11 | Diferencial entre remuneração média mensal base e a remuneração média mensal ganho de homens e mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo | 2002-2020 (%)



Fonte: GEP/MTSSS – Quadros de Pessoal | Pordata – última atualização 28/03/2022.

É, pois, possível concluir que os diferenciais remuneratórios em desfavor das mulheres, tanto ao nível do ganho como da remuneração base, foram sendo progressivamente reduzidos, entre 2002 e 2020, quando considerados os mesmos marcos temporais em análise. Contudo, foram necessárias duas décadas para que o diferencial reduzisse 9,2 p.p. ao nível das remunerações médias mensais base e 10 p.p. ao nível do ganho mensal. A redução desse hiato tem sido atribuída, em parte, à subida das remunerações das trabalhadoras pela via da sua abrangência pelo salário mínimo nacional, uma vez que este é, tal como acima referíamos, sobretudo auferido por mulheres (Casaca *et al.*, 2022b: 7) e não necessariamente pela via de “mudanças estruturais associadas à noção de discriminação sexual” (Cardoso *et al.*, 2016: 66).

Por outro lado, esse progresso deve-se, ainda, em grande parte, à melhoria das “qualificações após duas décadas de investimentos em capital humano”. À data do estudo, considerava-se que os “progressos salariais do contingente feminino observados” se deviam “quase exclusivamente à melhoria das suas qualificações (experiência profissional, antiguidade, etc.) e não à redução da componente não explicada do diferencial salarial, que é a componente convencionalmente associada à noção de discriminação sexual” (Cardoso *et al.*, 2016: 48).

Na origem dos menores valores auferidos pelas mulheres ao nível do ganho médio mensal, arrecadando portanto menos prémios de produtividade ou assiduidade, pode estar a assimetria entre mulheres e homens na “afetação do trabalho (não pago de cuidado e doméstico)”, um desequilíbrio que surge sustentado em estereótipos de género. Assim sendo, estão criadas condições que permitem “aos homens uma maior disponibilidade para estender os horários de trabalho, registar menos ausências (ou mesmo nenhuma ausência) por força da necessidade de atender a responsabilidades familiares, ou terem acesso a licenças parentais e de apoio à família de duração mais reduzida que as mulheres” (Casaca *et al.*, 2022b: 10).

Importa, ainda, considerar o maior envolvimento das mulheres em trabalho a tempo parcial ou em regimes de trabalho como o noturno – que confere direito a subsídios específicos (componente refletida nas remunerações ganho), uma modalidade na qual predominam os homens (*idem*).

1.13.6. *Disparidade entre mulheres e homens nas remunerações por nível de escolaridade*

[A] convergência no aproveitamento escolar entre homens e mulheres (se não a reversão da diferença, em favor das mulheres) e o aumento de forma persistente das mulheres na força de trabalho deveriam conduzir ao encerramento do hiato salarial. Surpreendentemente, uma pergunta perdura: Porque é que o hiato salarial é tão persistente, apesar da convergência acentuada das taxas de participação e das características observáveis de homens e mulheres, em especial nas economias desenvolvidas?

(Cardoso *et al.*, 2016: 50)

O aumento progressivo do nível de escolaridade das mulheres é descrito na literatura como um dos marcadores mais notáveis dos tempos recentes e das alterações estruturais em Portugal (Casaca *et al.*, 2022b). Quanto ganham, a mais, os homens por nível de escolaridade? Como se dá a evolução desses ganhos, em valores absolutos, colocando em foco a década que compreende o intervalo entre 2009 e 2019?

Com efeito, em 2009, 75,2% das mulheres e 81,7% dos homens empregadas/os com idade entre os 15 e os 64 anos tinham um nível de escolaridade até ao 3º ciclo do ensino básico. Por outro lado, segundo o estudo “Igualdade de Género ao Longo da Vida”, nenhum outro país europeu “regista uma escolaridade média tão baixa” na fase da vida tardia como em Portugal. Ou seja, “se tivermos em consideração pessoas entre os 50 e os 65 anos, Portugal não só é o país menos escolarizado da Europa, como é o país que apresenta maior assimetria entre géneros” (Torres *et al.*, 2018: 11).

Contudo, as gerações seguintes inverteram essa tendência. Em 20 anos, aquele valor foi reduzido drasticamente para pouco mais de um terço, enquanto triplicou a percentagem de mulheres que atualmente detêm um nível superior de escolaridade: são cerca de quatro em cada dez as mulheres empregadas que são altamente escolarizadas (37,5%), um valor que é 14,5 p.p. superior ao dos homens. Em contrapartida, a escolaridade até ao 3º ciclo mantinha-se como o nível de habilitação que detinham cerca metade dos homens empregados em 2020 (46,7%) (Casaca *et al.*, 2022b).

Hoje em dia, as mulheres que têm entre 30 e 49 anos, “ao ultrapassarem largamente a escolaridade média dos homens da mesma faixa etária, acompanharam a tendência europeia” (Torres *et al.*, 2018: 12). Segundo os indicadores-chave da CIG relativos à Igualdade de Género em Portugal (2021), 61 em cada 100 pessoas com o nível de ensino superior completo eram mulheres²².

Mas essa “sobre escolarização” feminina, fruto de décadas de aposta no aumento do nível de habilitação e em créditos académicos, não protegeu as mulheres de ocuparem empregos mais precários nem dos padrões de segregação sexual por áreas de ensino e de formação. Ou seja, persistem formas de segregação no trabalho remunerado: seja ela horizontal (relativa às assimetrias de género no acesso desigual a profissões e ramos de atividade), seja ela vertical (no acesso a postos de trabalho com maior responsabilidade e melhor remunerados). Não será alheia a esse processo a própria “persistência de um padrão de segregação sexual por áreas de ensino e formação” (Casaca *et al.*, 2022b:5). E é assim que, embora o nível de escolaridade das mulheres empregadas seja superior ao dos homens empregados, as mulheres não deixam de ganhar menos que os trabalhadores do sexo masculino (Casaca *et al.*, 2022b: 5).

1.13.7. *Disparidade de género nas remunerações por nível de qualificação*

Seja qual for o nível de qualificação que se considere, o valor das remunerações ganho é sistematicamente mais reduzido para as mulheres do que para homens. Se esse é um dado transversal, é evidente a associação entre a dimensão do diferencial e os níveis de qualificação, verificando-se que, quanto mais elevado é o nível de qualificação, maior é o diferencial remuneratório entre mulheres e homens.

Dados do Barómetro 2020 (GEP, 2022) são reveladores desta conclusão: o *gender pay gap* é particularmente elevado entre os quadros superiores, onde o *gap*²³ no ganho médio mensal entre homens e mulheres é de 25,2%, a desfavor destas.

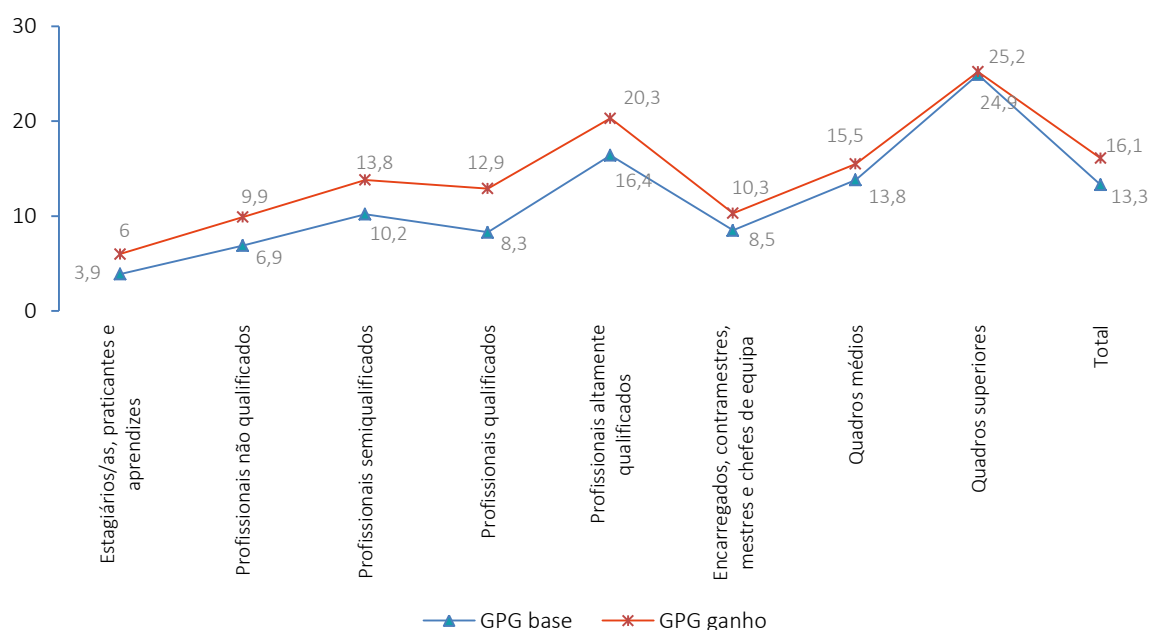
²² https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Indicadores_Chave_2021_FINAL.pdf

²³ "O *Gender Pay Gap* (GPG) é um indicador utilizado para medir as desigualdades salariais entre dois grupos de indivíduos. Se o resultado obtido para o GPG for maior que zero, significa que as mulheres recebem, em média, menos que os homens. Caso contrário, se o resultado obtido para o GPG for menor que zero, são os homens a receber, em média, menos que as mulheres. Quando o GPG é igual ou muito próximo de zero diz-se que existe igualdade salarial entre os homens e as mulheres.

Para saber mais sobre o GPG, consultar GEP - Barómetro 2020:

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/BAROMETRO2022.xlsx/1fa0e1a4-b2da-417c-8d3a-b63c3cc1df74>

Figura 12 | Gender Pay Gap mensal base e ganho por nível de qualificação - 2020



Fonte: GEP, 2022.

1.13.8. Disparidade de género nas remunerações por atividade económica

O mercado de trabalho é marcado por uma forte segregação sexual horizontal do emprego. As mulheres constituem a maioria das pessoas envolvidas em profissões relacionadas com as atividades da saúde humana e apoio social (86,5%), da educação (74,9%) e outras atividades de serviços (70,5%). Em contrapartida, profissões em atividades relacionadas com a construção (90,2%) e com as indústrias extrativas (89,4%) são aquelas onde mais predominantemente se inserem os homens (GEP, 2022a).

O quadro seguinte apresenta as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens de acordo com a atividade económica, entre 2017 e 2020. É possível, desde logo, constatar que a maior parte das atividades económicas apresenta um *gender pay gap* em desfavor das mulheres. Quando a diferença salarial desfavorece os trabalhadores homens, esta é suavizada através do ganho médio, como é o caso do setor da indústria extrativa ou transportes e armazenagem. Por outro lado, na perspetiva feminina e na generalidade dos casos, quando o *gender pay gap* na remuneração média base é em desfavor das mulheres, este tende a agravar-se ao nível dos ganhos, sobretudo no setor da educação ou da saúde, ou mesmo nas atividades financeiras e de seguros.

Quadro 8 | Disparidade salarial entre mulheres e homens, por atividade económica | 2017 -2020

	2017		2018		2019		2020	
	Base	Ganho	Base	Ganho	Base	Ganho	Base	Ganho
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	12,0	11,7	11,5	11,5	12,6	12,0	7,8	7,5
B - Indústrias extrativas	-14,9	-8,3	-13,4	-5,6	-15,0	-7,5	-15,7	-5,6
C - Indústrias transformadoras	22,0	25,6	21,0	24,8	20,2	23,8	18,9	22,5
D - Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,4	7,8	-2,2	5,1	0,2	5,8	0,4	6,6
E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	-19,8	-11,4	-18,7	-10,0	-18,4	-10,7	-18,2	-9,9
F - Construção	-10,7	-5,6	-10,9	-6,1	-11,4	-6,4	-11,6	-7,5
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	13,3	13,0	12,9	12,8	12,7	12,6	11,8	11,6
H - Transportes e armazenagem	-21,4	-9,9	-18,4	-7,3	-16,7	-4,7	-16,7	-4,8
I - Alojamento, restauração e similares	14,0	15,0	13,1	14,3	12,6	13,6	12,4	13,4
J - Atividades de informação e de comunicação	14,4	13,9	15,2	14,8	16,5	15,8	17,3	16,5
K - Atividades financeiras e de seguros	20,8	23,4	21,0	23,5	20,8	22,8	20,6	23,1
L - Atividades imobiliárias	19,7	19,0	18,6	18,3	20,8	20,1	19,9	19,1
M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	24,0	24,2	23,0	23,2	21,0	21,3	20,9	21,1
N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	5,0	8,4	4,3	8,2	5,1	8,0	7,6	9,2
O - Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-13,8	-10,5	-14,9	-11,3	-14,9	-12,1	-16,0	-12,8
P – Educação	18,5	20,8	19,8	22,0	19,6	21,2	19,6	21,4
Q - Atividades de saúde humana e apoio social	26,2	28,5	25,7	28,3	24,8	27,7	23,5	26,5
R - Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	57,1	54,0	55,8	52,7	54,6	51,6	58,0	55,2
S - Outras atividades de serviços	21,4	22,0	20,2	20,8	18,2	18,7	18,2	19,1
T - Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
U - Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	11,7	13,4	10,6	13,5	4,4	7,9	5,2	6,0

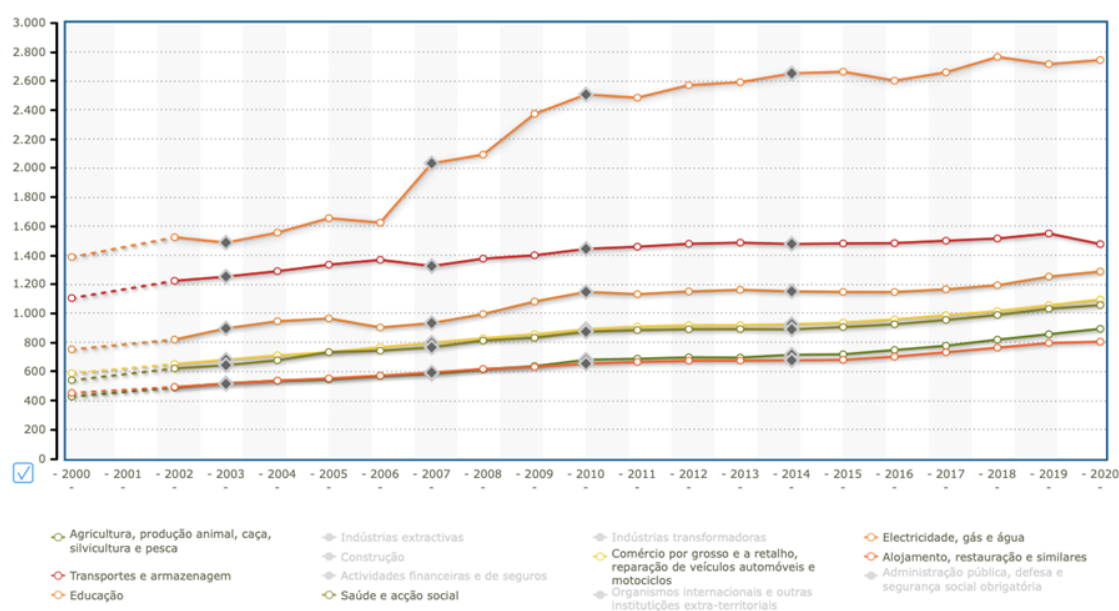
Fonte: GEP, 2019, 2020, 2021 e 2022a

Ainda que a divisão entre os setores de “reprodução” e “produção” de atividade corresponda sobretudo a um exercício de abstração, procurámos dividir as atividades económicas tendo em mente aquilo que é designado de “reprodução social”. Isto é: as atividades que, de forma mais evidente, se destinam à produção e reprodução do viver, no seu sentido biológico, cultural e social. Nesse sentido, focamo-nos nas remunerações ganho médias relativas a algumas dessas atividades que são essenciais à sustentação da vida humana e da coesão social, como sendo a saúde e educação, alimentação e transportes, atividades relacionadas com a produção e

comercialização de alimentos. Chamamos a atenção para o facto se, evidentemente, alguns dos indicadores abaixo apresentados no gráfico compilarem diversas atividades não relacionadas aglomeradas num mesmo indicador, como é o caso do comércio por grosso e a retalho, que envolve também a reparação de veículos automóveis e motociclos.

Fazer esta divisão analítica tem algum interesse, por trazer à luz aquilo que já tem vindo a ser realçado, principalmente com a pandemia de COVID-19: que muitas destas atividades essenciais coincidem com aquelas que são menos bem pagas ou mais precárias. As atividades económicas relacionadas com a “reprodução” são aquelas nas quais as mulheres se encontram mais representadas e onde os salários são mais baixos.

Figura 13 | Ganho médio mensal das trabalhadoras do sexo feminino por conta de outrem: total e por setor de atividade económica Euro - média | 2000 -2020

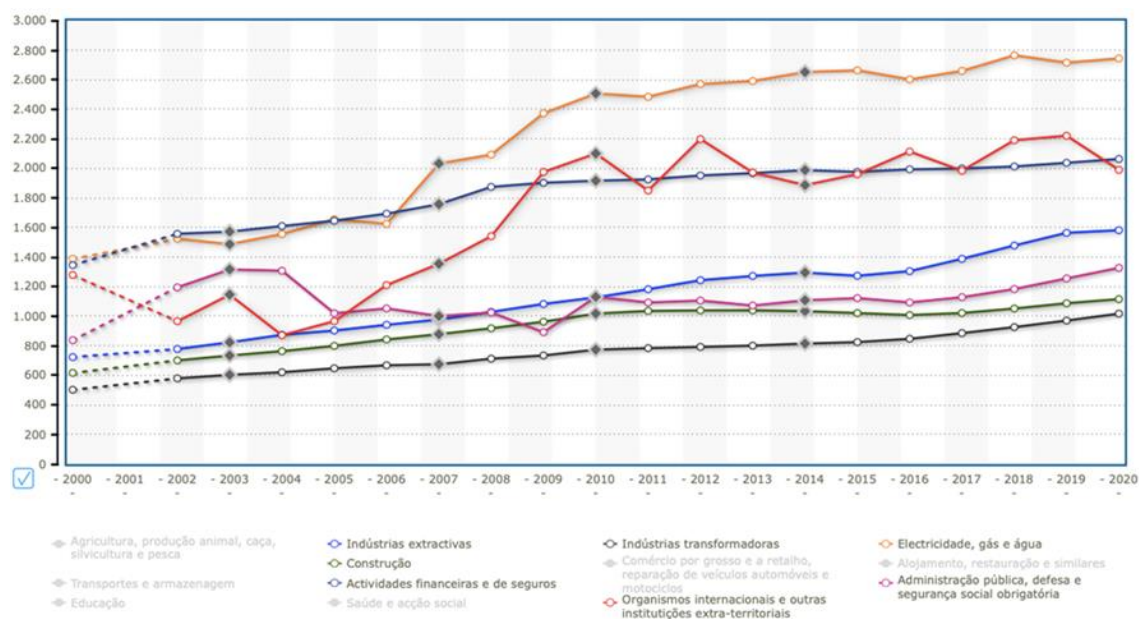


Fonte: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013) / PORDATA (última actualização – 28/03/2022)

O ganho nas atividades relacionadas com a educação para as mulheres ronda os 1,289€ médios mensais (78,8% do ganho médio masculino), a saúde e ação social os 1,058€ (73,4% do ganho médio masculino) e 805,7€ na restauração e similares (85,6% do ganho médio masculino).

O gráfico seguinte integra os restantes setores de atividade económica, mantendo as atividades da eletricidade, gás e água para efeitos comparativos. Para qualquer um deles constata-se que os valores em causa são superiores em toda a linha ao conjunto de valores do grupo de setores acima analisado.

Figura 14 | Ganho médio mensal das trabalhadoras do sexo feminino por conta de outrem: total e por setor de atividade económica Euro - média | 2000 -2020



Fonte: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013) / PORDATA (última actualização – 28/03/2022)

1.13.9. Diferencial remuneratório ajustado

O valor da diferença salarial ajustada (ou do diferencial remuneratório ajustado) diz respeito àquele valor que é calculado de forma a controlar o efeito de características observadas em homens e mulheres (Casaca *et al.*, 2022b: 5), como sendo a sua distribuição por atividade económica, profissão, qualificação profissional, habilitação literária e antiguidade no emprego, setor público ou privado.

O quadro seguinte apresenta os valores para o que o GEP designa como *Gender Pay Gap* (GPG) setorial ajustado (mas que, com rigor, se tratará de um diferencial ponderado por fatores) entre os períodos de 2017 e 2020, indicando genericamente que as disparidades são maiores quando considerado o ganho mensal e não a remuneração base.

As atividades em que mais se fazem sentir as assimetrias em desfavor das mulheres são, em 2020, atividades ligadas ao ‘comércio por grosso e a retalho’; ‘atividades de informação e de comunicação’; ‘atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares’; atividades da ‘indústria transformadora’ e ‘atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas’ — em todas elas, os homens auferem em média entre 10% e 16% mais do que as suas colegas do sexo feminino.

Quadro 9| Gender Pay Gap Setorial Ajustado | 2017 -2020 (%)

	2017		2018		2019		2020	
	Base	Ganho	Base	Ganho	Base	Ganho	Base	Ganho
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	11,1	10,7	9,6	9,9	10,4	10,1	8,6	8,4
B - Indústrias extrativas	4,5	7,1	3,2	5,1	3,0	5,7	3,0	5,4
C - Indústrias transformadoras	16,0	20,4	15,7	20,2	15,6	19,8	14,8	19,1
D - Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1,7	4,2	1,7	4,8	2,1	4,5	1,3	3,3
E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	4,5	6,9	5,2	8,3	2,9	5,7	4,7	8,1
F - Construção	9,6	12,7	9,0	12,4	9,1	12,7	9,1	11,5
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	10,1	11,4	10,3	11,5	10,2	11,4	10,0	11,2
H - Transportes e armazenagem	5,6	10,6	5,9	10,9	4,8	10,1	5,3	11,2
I - Alojamento, restauração e similares	7,6	8,6	7,2	8,4	7,0	8,0	6,9	7,9
J - Atividades de informação e de comunicação	9,1	9,4	10,5	10,8	10,9	10,7	11,0	10,9
K - Atividades financeiras e de seguros	6,4	8,6	7,1	9,2	7,3	9,0	7,6	9,7
L - Atividades imobiliárias	6,5	7,0	6,5	7,4	8,3	8,8	8,2	8,4
M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	13,3	14,5	12,9	13,7	12,6	13,6	12,7	13,5
N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	6,7	9,8	5,9	9,5	6,4	9,7	6,3	8,7
O - Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	5,0	5,3	4,4	5,5	5,1	6,2	4,7	6,0
P – Educação	8,6	10,8	8,4	10,6	8,0	10,1	8,0	10,0
Q - Atividades de saúde humana e apoio social	7,0	9,7	6,8	9,7	6,7	10,0	6,2	9,8
R - Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	15,8	16,2	15,6	16,3	14,7	15,5	15,9	17,0
S - Outras atividades de serviços	9,6	10,6	9,0	9,9	9,1	10,2	9,5	11,0
T - Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
U - Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	2,5	2,4	0,8	1,3	2,1	2,9	8,0	8,4

Fonte: GEP, 2019, 2020, 2021 e 2022a

Para 2020, o GEP/MTSSS fez um cálculo do GPG ajustado de 9,6%, significando que “existe uma diferença entre os salários médios das mulheres e os salários médios dos homens que não decorre das diferenças entre as distribuições de mulheres e homens por atividade económica, em cada profissão, em cada nível de qualificação profissional, em cada habilitação literária e em cada escalão de antiguidade no emprego” (GEP, 2022a). Embora metodologicamente estes cálculos sejam feitos pela via de ponderação de fatores agregados, e não pela via da regressão e da análise de microdados como no caso do projeto “Os benefícios sociais e económicos da

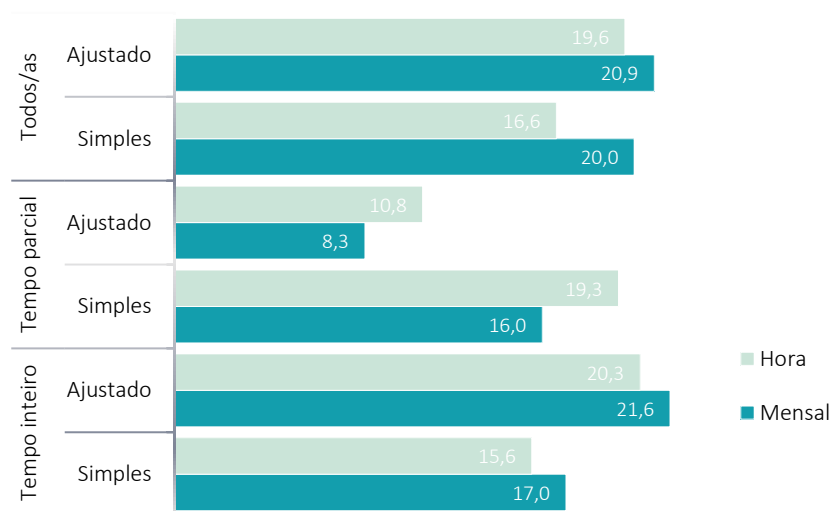
igualdade salarial” (Casaca *et al.*, 2022b), a mesma ressalva deve ser feita: essa diferença poderá não corresponder, na sua totalidade, a discriminação salarial em função do sexo.

1.13.10. A decomposição do diferencial remuneratório entre homens e mulheres

O projeto “Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial” (Casaca *et al.*, 2022b) veio trazer novos dados de relevo relativos às diferenças remuneratórias entre mulheres e homens. Um dos principais contributos que esse estudo trouxe diz respeito à decomposição do *gap* entre a componente explicada e a parte não explicada desse diferencial.

Significa isto que a análise dos dados que é feita eliminando o efeito de características observáveis que pudessem explicar objetivamente o GPG entre mulheres e homens, nomeadamente a antiguidade, a idade e o nível de escolaridade — fatores que são considerados fundamentais para a determinação salarial.

Figura 15 | Diferencial remuneratório entre homens e mulheres (DRHM) simples e ajustado entre trabalhadores/as em regime de trabalho a tempo inteiro, a tempo parcial e a todos/as os/as trabalhadores/as | 2019 - %



Fonte: Casaca *et al.*, 2022b.

A equipa do projeto concluiu que a distribuição assimétrica de homens e mulheres por diferentes ramos de atividade económica e de profissões é um dos fatores que mais pesa na componente explicada do diferencial. Se esse fator fosse eliminado, isso “mitigaria o diferencial remuneratório em 35% (24,6% no caso da atividade económica e 10% no que se refere à profissão)” (Casaca *et al.*, 2022b: 9). Se houvesse uma repartição mais igualitária de

mulheres e homens pelos diferentes ramos de atividade económica, profissões e níveis de qualificação, o diferencial remuneratório diminuiria em 42%. Há também que contemplar o maior envolvimento das mulheres em modalidades de trabalho a tempo parcial, comparativamente com os homens, e o maior envolvimento dos homens, em contrapartida, nos trabalhos em período noturno — com maior complemento à remuneração, portanto.

Contudo, segundo o estudo, mais de 60% do diferencial, ao nível do ganho médio mensal, (60,38%) não é explicado pelos fatores considerados explicativos como as diferenças ao nível das habilitações académicas ou profissionais, tipo de contrato ou antiguidade na empresa, setor de atividade ou dimensão da empresa, nem pelas diferenças de idades. Ou seja, essa componente sugere a persistência de estereótipos de género que enviesam os processos de avaliação das componentes de funções e do respetivo valor do trabalho (Casaca *et al.*, 2022b). A componente não explicada é ainda superior quando consideramos o ganho por hora: cerca de 85% do diferencial da remuneração ganho/hora relativo a 2019 foi considerado, com base nos cálculos do projeto, não explicado por fatores objetivos.

1.14 Assédio moral e sexual no local de trabalho

Socorremo-nos, nesta secção, como fonte de referência, nomeadamente quanto às definições que utilizamos, do estudo coordenado por Anália Torres — “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”, no âmbito de um projeto promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE (Torres *et al.*, 2016b).

Os movimentos sociais de base e a academia insistiam, desde há muito, que este não era uma matéria de foro privado, uma mera aflição pessoal, mas sim um problema social que deveria ser combatido social e politicamente. Salientavam também que o assédio deve ser enquadrado em relações interpessoais, sim, mas nas quais se processam relações de poder. O assédio seria uma forma de afirmação de poder de um elemento sobre um outro percecionado como vulnerável. A par dos valores culturais que alimentam essa perceção de vulnerabilidade ou até do estatuto de inferioridade das mulheres está a sua tradução efetiva em salários mais baixos ou vínculos laborais mais precários. Como refere a equipa autora deste estudo, a centralidade que as questões do assédio no trabalho têm vindo a ser dotadas faz-se pela via do entendimento de que estas são resultado de desigualdades de género e de poder mais globais,

e enquadram-se nas reivindicações pelo “respeito pela dignidade” e “autodeterminação” no contexto laboral.

Em Portugal, o Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) regula a proibição do assédio na subsecção dedicada à igualdade e não discriminação. Recentemente, reforçou-se a proibição da prática de assédio e reafirmou-se o direito a indemnização da vítima, com a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto²⁴, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho. A legislação nacional passou, assim, a prever medidas de proteção da pessoa denunciante e das testemunhas. Para além disso, esta Lei vem obrigar as entidades empregadoras a adotarem códigos de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurarem procedimentos disciplinares sempre que se conhecer indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual.

1.14.1. A par dos números, as definições: o assédio moral e sexual no trabalho

Como dissemos, as definições para o assédio moral e sexual, mobilizadas pelo estudo publicado em 2016 pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) e pela CITE, são aquelas que seguimos de forma próxima e que serviram de base para a conceptualização das perguntas relativas ao tema, no inquérito *on-line* a dirigentes sindicais.

O assédio moral é um conjunto de comportamentos praticados de forma persistente e reiterada exercendo sobre alguém uma violência ou um abuso de poder (inclusivamente poder simbólico) sobre a outra pessoa. Estes comportamentos podem consistir em ataques verbais, que humilham pessoalmente, ofendem ou intimidam outrem (por ex. com ameaças de despedimento); podem consistir em atos subtis, mais dissimulados, como formas de perseguição profissional. Exemplos dessas práticas podem consistir, da parte das chefias, na definição de objetivos impossíveis de serem concretizados pelo/a trabalhador/a, a desvalorização sistemática do desempenho do seu trabalho, ou a atribuição de funções desadequadas.

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir formas de insinuação sexual ou atenção indesejada, tentativas de contacto físico inapropriadas, pedidos de favores sexuais, chantagem. Os comportamentos que se

²⁴ https://pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2743&tabela=leis

enquadram nesta descrição e que são percebidos como abusivos, quer aconteçam de forma pontual ou reiterada, são passíveis de serem consideradas como assédio sexual.

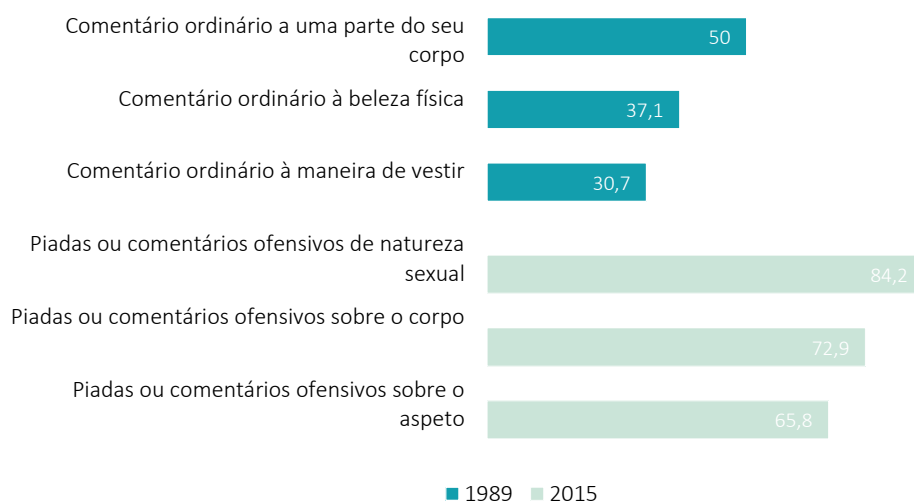
Em qualquer dos casos, algo a ter em conta é observar como dialogam as assimetrias do poder entre os sexos, os estereótipos de género e o contexto organizacional concreto – se predominantemente masculino, feminino ou misto.

1.14.2. Assédio sexual em números

Em 1989, um estudo pioneiro em Portugal, dirigido por Lúcia Amâncio e Luísa Lima (1994) revelava que a frequência reportada do assédio sexual sobre mulheres no trabalho se situava nos 34,1%. Em 2015, essa percentagem diminuiu para 14,4% (refira-se que, neste mesmo ano de 2015, o valor equivalente relativo aos homens era de 8,6%).

Contudo, os dados relativos a 2015 indicam um maior grau de consciencialização relativamente ao assédio sexual comparativamente com o ano de 1989. Há um maior número de mulheres que percebem diversos comportamentos como formas de assédio, o que traduz a desnaturalização deste fenómeno e a sua problematização no debate público, indicando que começa a surgir um novo entendimento ou um novo consenso gerado na sociedade civil relativamente a este tema que torne as/os trabalhadoras/as mais aptas/os para identificarem situações que as/os oprimem no local de trabalho.

Figura 16 | Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015, quanto à dimensão 'insinuações sexuais' - %

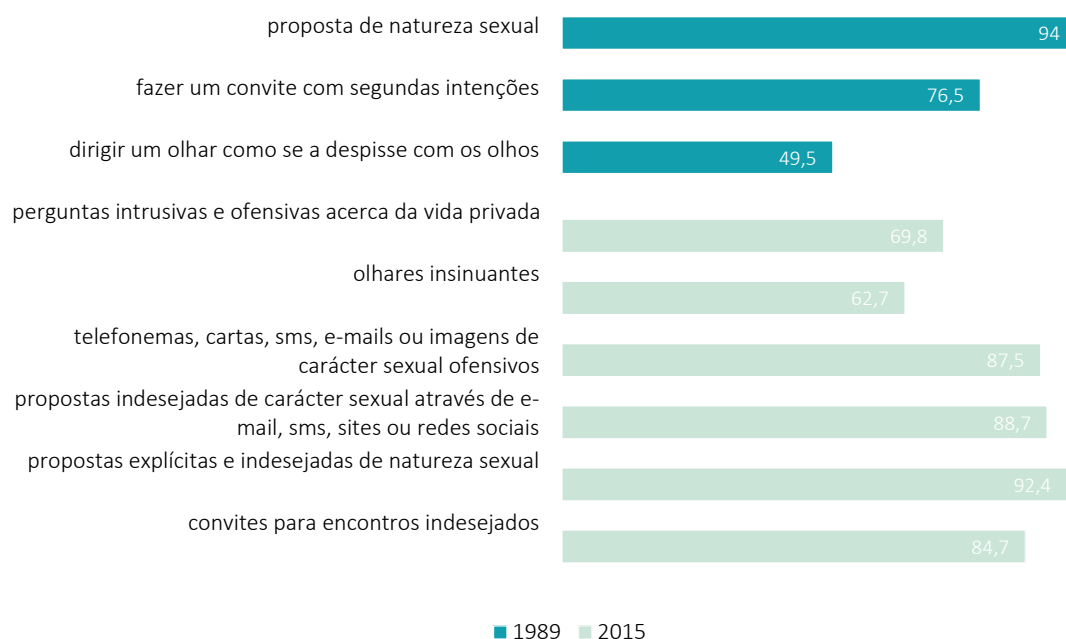


Fonte: Torres *et al.*, 2016: 7.

São mesmo a maioria das mulheres inquiridas: 65,8% das mulheres mencionaram piadas e comentários acerca do seu aspeto como forma de assédio sexual e 84,2% percebe os comentários de natureza sexual como uma prática de assédio. Há 25 anos os comentários de natureza ofensiva sobre uma parte do corpo das mulheres eram identificados por cerca de 50% das mulheres como uma forma de assédio sexual, atualmente esse valor situa-se nos 72,9%.

Outros comportamentos eram abordados nesse inquérito e encontram hoje outros desdobramentos, com a facilidade de comunicação através de redes sociais ou com a normalização do uso do telefone móvel pessoal, comparativamente com 1989. A figura seguinte ilustra essa mesma lista de comportamentos e o grau de percepção das inquiridas quanto ao facto destas constituírem formas de assédio sexual.

Figura 17 | Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015, quanto à dimensão ‘atenção sexual não desejada’ - %

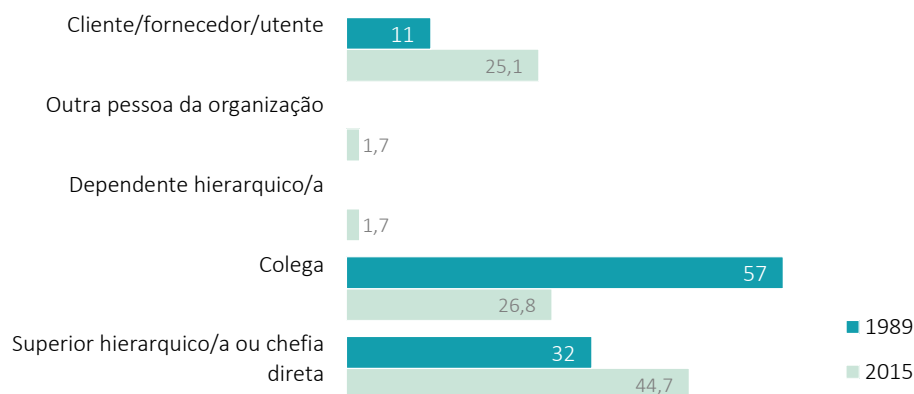


Fonte: Torres *et al.*, 2016.

Uma análise comparativa da autoria do assédio sexual experimentado pelas mulheres nos locais de trabalho entre 1989 e 2015 evidencia duas mudanças significativas: por um lado, assiste-se à transferência da forma de autoria mais comum dos/as colegas, em 1989, para os/as superiores hierárquicos/as ou chefias diretas, em 2015; por outro lado, em relação aos dados de 2015, importa sublinhar a importância acrescida das situações de assédio sexual cuja

autoria é externa às pessoas do trabalho: clientes, fornecedores ou utentes representam cerca de 25% dos/as autores/as dos casos de assédio sexual no trabalho sofrido pelas mulheres.

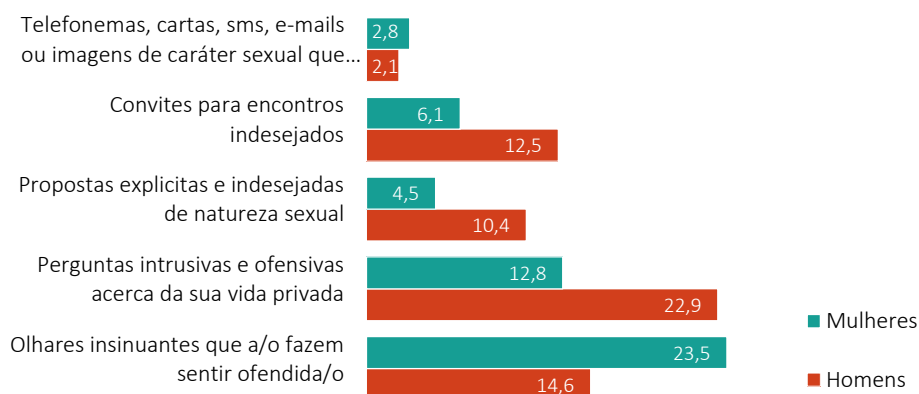
Figura 18 | Autores/as do assédio sexual sobre mulheres no trabalho em Portugal, em 1989 e em 2015 - %



Fonte: Torres *et al.*, 2016.

A forma de atenção sexual não desejada considerada mais frequente pelas mulheres, no local de trabalho, são os olhares insinuantes que as fazem sentir-se ofendidas. No caso dos homens, a forma mais prevalente, a este nível, são as perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada.

Figura 19 | Frequência da atenção sexual não desejada, por sexo - %



Fonte: Torres *et al.*, 2016.

Relativamente ao assédio moral, 16,5% das mulheres participantes do estudo coordenado por Anália Torres, em 2015, reportam haver sofrido de assédio moral no trabalho, face a 15,9% de homens.

1.15 Procedimentos inspetivos no domínio da igualdade e não discriminação

Analisando os procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT, no âmbito da igualdade e da não discriminação, entre 2011 e 2018, as principais advertências têm como motivo de base a igualdade e não discriminação ou a afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação (ACT, 2020).

Com algumas oscilações até 2015, ano em que as advertências por ‘igualdade e não discriminação’ chegaram a 267, é em 2017 que esse valor aumenta exponencialmente para 507, com uma moldura sancionatória de 236,867€. A partir desse ano, o número de advertências por motivo de igualdade e não discriminação tem vindo a diminuir, contudo, mantêm valores bastante superiores àqueles verificados durante o período pré-2015. Em 2021, assiste-se novamente a um aumento significativo de advertências nesta matéria (538). É observável uma disparidade entre as advertências e as infrações autuadas, que se revelam bastante inferiores em número.

As advertências por assédio sexual ou moral ainda são pouco expressivas.

Quadro 10| Procedimentos coercivos e não coercivos no âmbito da igualdade e não discriminação | 2011 -2021 (%)

Motivo		2011	2013	2015	2017	2019	2021
Igualdade e não discriminação	Advertências	265	67	267	507	368	538
	Infrações autuadas	58	81	18	35	87	60
	Moldura sancionatória mínima	233,018€	306,577€	92,887€	236,867€	641,580€	376,641€
Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	Advertências	7	-	7	36	3	10
	Infrações autuadas	7	7	2	4	3	9
	Moldura sancionatória mínima	53,422€	46,614€	6391,32€	49,043€	12,138€	61,437€
Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Advertências	258	62	255	467	284	325
	Infrações autuadas	18	3	1	4	6	4
	Moldura sancionatória mínima	5,712	612	204	1,224	3,264	1,632
Proibição de discriminação	Advertências	-	1	1	2	2	2
	Infrações autuadas	8	7	3	3	24	9
	Moldura sancionatória mínima	67,804€	38,215€	30,804€	15,708€	484,908€	73,848€

Assédio moral e/ou sexual	Advertências	-	-	3	1	1	2
	Infrações autuadas	21	23	12	24	14	20
	Moldura sancionatória mínima	-	193,596€	55,488€	210,892€	120,258€	221,261€
Parentalidade	Advertências	4	3	8	43	43	13
	Infrações autuadas	17	23	12	19	37	24
	Moldura sancionatória mínima	16,626€	23,358€	15,810€	20,910€	57,834€	38,964€

Fonte: ACT, 2013, 2014, 2015, 2018, 2020, 2022.

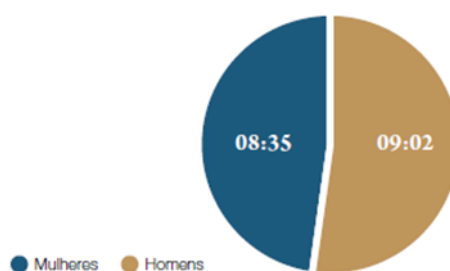
1.16 Os usos do tempo e o trabalho não pago

Os estereótipos de género que tipicamente associam os homens ao desempenho dos trabalhos que exigem força física ou ao papel de provedores do sustento das famílias, e as mulheres ao de principais cuidadoras e provedoras de bem-estar estão na base de assimetrias estruturais entre mulheres e homens (Casaca *et al.*, 2022b: 10).

Em 2015, uma equipa do CESIS promoveu o “Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres” (Perista *et al.*, 2016). Esta secção toma como referência as conclusões deste estudo, com especial enfoque na forma como mulheres e homens afetam o seu tempo a trabalho pago e a trabalho não pago de cuidado e doméstico.

Quando se analisa o tempo total de trabalho pago, ou seja, considerando o tempo afeto ao exercício profissional, em si mesmo, seja no âmbito de uma atividade principal ou secundária, bem como o tempo de deslocação de casa para o trabalho e do trabalho para casa, verifica-se que este é mais elevado entre os homens. Não é, contudo, muito superior ao tempo que lhe é afeto pelas mulheres. Ou seja, em média, por dia, os homens apresentam um tempo de trabalho pago de 9 horas e 2 minutos, enquanto as mulheres apresentam um tempo de trabalho pago de 8 horas e 35 minutos; regista-se, pois, uma disparidade de género, em desfavor dos homens, de 27 minutos em relação ao trabalho pago.

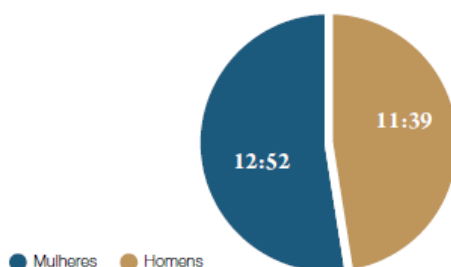
Figura 20 | Tempo médio de trabalho pago, por sexo (horas:minutos)



Fonte: Perista *et al.* 2016

O tempo médio diário de trabalho total, isto é considerando conjuntamente trabalho não pago e trabalho pago no último dia útil anterior à data de inquirição, para as pessoas que têm atividade profissional, é claramente mais longo para as mulheres: se os homens dedicam às diferentes formas de trabalho 11 horas e 39 minutos por dia, as mulheres dedicam-lhes 12 horas e 52 minutos por dia; isto significa que a jornada de trabalho total das mulheres é, em média, superior à dos homens em 1 hora e 13 minutos.

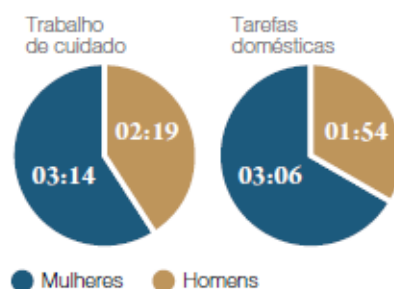
Figura 21 | Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) para pessoas com atividade profissional, por sexo (horas:minutos)



Fonte: Perista *et al.* 2016

Tomando como referência o último dia útil anterior à data de inquirição, para o total das pessoas respondentes ao inquérito, verifica-se uma acentuada assimetria de género, no tempo de trabalho não pago, em particular em relação às tarefas domésticas: as mulheres investem, diariamente, mais 55 minutos na prestação de cuidados e mais 1 hora e 12 minutos nas tarefas domésticas, por comparação aos homens.

Figura 22 | Tempo médio de trabalho não pago no último dia útil, por sexo (horas:minutos)

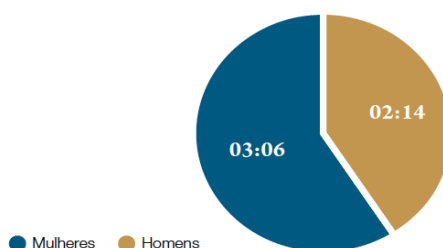


Perista *et al.*, 2016: 60.

A mesma análise efetuada por relação ao último sábado e ao último domingo (ou aos últimos dias de descanso) reproduz estes resultados e, no que se refere ao último sábado, reforça-os dado que a diferença no tempo médio de trabalho não pago entre mulheres e homens sobe para 2 horas e 12 minutos.

A participação de mulheres e homens na prestação de cuidados a crianças, quer cuidados prestados a filhas ou filhos, quer cuidados prestados a outras crianças (netas/os ou outras), contanto que estas tenham idade inferior a 15 anos, é claramente desproporcionada em desfavor das mulheres. Tomando como referência o último dia útil anterior à data de inquirição, o tempo médio dedicado pelas mulheres ao total de tarefas examinadas é superior em 52 minutos ao tempo que lhe é dedicado pelos homens.

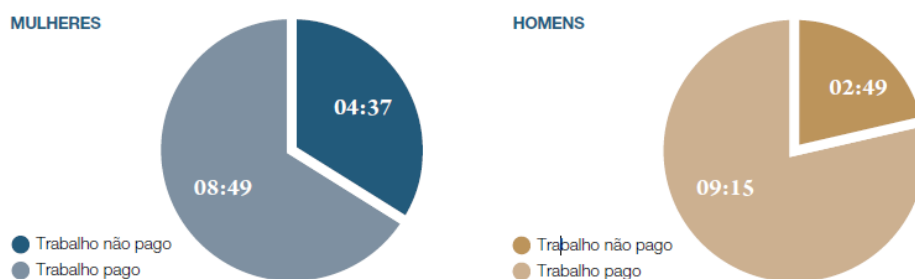
Figura 23 | Tempo médio de prestação de cuidados a crianças no último dia útil, por sexo (horas:minutos)



Fonte: Perista *et al.*, 2016: 107

Sob as pressões concomitantes do trabalho pago e do trabalho não pago, o tempo livre e a pressa não são distribuídos de forma equilibrada – mas também não o são de forma arbitrária. A demanda por períodos de usufruto pessoal assenta numa desigualdade de condições estreitamente ligada a fatores de género. Tende a ser a mulher quem renuncia em primeiro lugar ao tempo livre para assegurar cuidados a crianças ou a pessoas idosas.

Figura 24 | Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) das pessoas com atividade profissional que consideram que sentem andar apressadas, por sexo (horas:minutos)

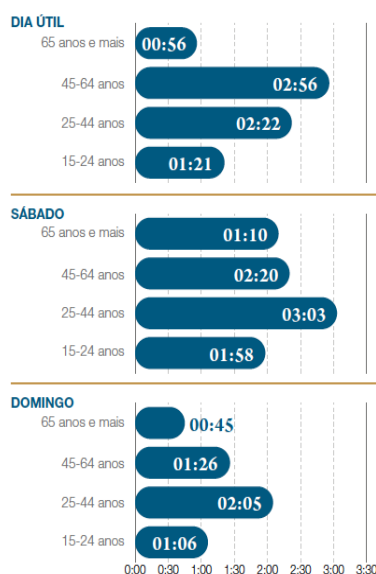


Fonte: Perista *et al.*, 2016: 33.

Em todos os grupos etários são as mulheres quem mais tempo dedica às tarefas inerentes ao trabalho de cuidado e à lida doméstica. Aliás, é de assinalar que a média mais alta de trabalho não pago num dia de semana, registada entre os homens com idade dos 25 aos 44 anos (3 horas e 6 minutos), é superior em apenas 5 minutos à média mais baixa de trabalho não pago num dia de semana registada entre as mulheres – 3 horas e 1 minuto, entre as que têm 15 a 24 anos.

Considerando o sábado e o domingo, os diferenciais entre os homens no escalão etário com a média mais alta e as mulheres no escalão etário com a média mais baixa são de 26 e 50 minutos, respetivamente.

Figura 25 | Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) das pessoas com atividade profissional que consideram que sentem andar apressadas, por sexo (horas:minutos)



Fonte: Perista *et al.*, 2016: 63

Calculando o número de horas despendidas a mais pelas mulheres, por comparação com os homens, verifica-se que, no último dia útil anterior à data da inquirição, as disparidades de género são mais acentuadas no grupo dos 45 aos 64 anos. Já no que se refere aos dias do fim de semana, é no escalão etário entre os 25 e os 44 anos que a disparidade é maior.

1.17 Proteção na parentalidade

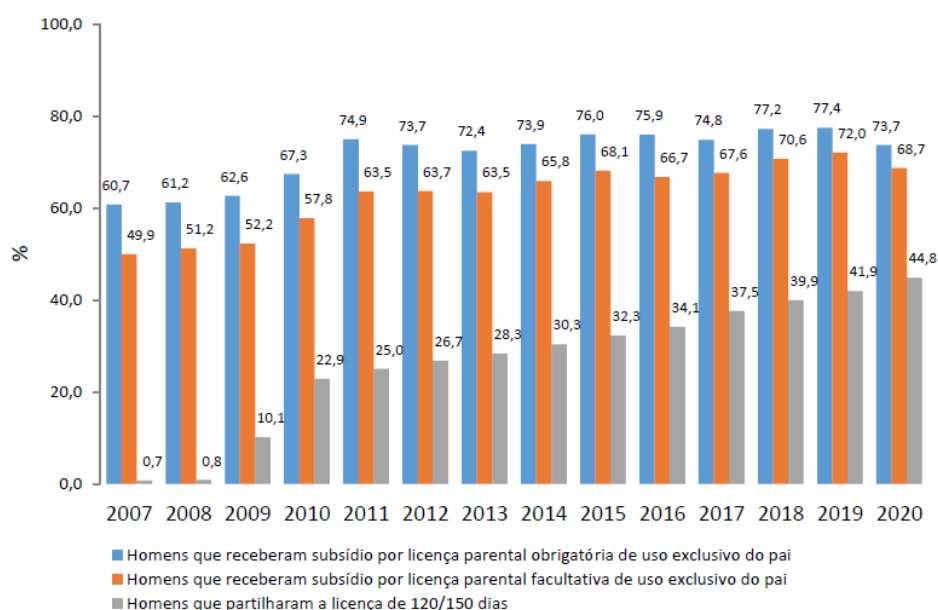
As alterações legislativas implementadas em Portugal em matéria de parentalidade têm, desde 1999 – quando foi reconhecido o direito a uma licença por paternidade, vindo a reforçar a proteção na parentalidade e, em paralelo, a promover o exercício dos direitos parentais por parte dos homens.

Exemplo recente do reforço dos direitos parentais dos homens encontra-se na Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro. A partir de 2020, o pai continua a ter os mesmos 25 dias de licença parental inicial exclusiva do pai de que gozava até então, mas distribuídos de forma diferente, ou seja, passa a ter 20 dias úteis de licença obrigatórios e 5 dias úteis de licença de gozo facultativo (artigo 43.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho).

Atentando no período entre 2007 e 2020, e tomando como referência o “Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional” (CITE, 2021), é observável um crescimento da utilização das licenças, obrigatórias e facultativas, a que o pai tem direito, bem como uma evolução positiva da partilha da licença parental inicial.

A evolução do uso das licenças de parentalidade dos homens e respetiva percentagem no total das licenças das mulheres é visível no gráfico seguinte. Merece referência particular o ano de 2009, em que entraram em vigor os Decretos-Leis n.º 89/2009, de 9 de abril, e n.º 91/2009, de 9 de abril, que permitiram um crescimento exponencial da utilização das licenças partilhadas.

Figura 26 | Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2020 (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: CITE, 2021: 90.

O número de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai tem vindo a aumentar, embora com algumas oscilações. Face ao total das licenças das mulheres, verificou-se um aumento significativo entre 2007 (60,7%) e 2020 (73,7%), ou seja, mais 13 pontos percentuais.

Uma evolução igualmente positiva, e até com uma expressão relativamente maior, foi registada em relação aos homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai. Neste caso, a percentagem de homens no total das licenças das mulheres cresceu de 49,9%, em 2007, para 68,7%, em 2020, ou seja, mais 18,8 pontos percentuais.

Refira-se ainda a contínua e positiva adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental de 120/150 dias, que aliás foi onde se registou um maior aumento, quando analisado em percentagem das licenças das mulheres: em 2005 esse valor era residual, não chegando a 1% dos homens; em 2020 essa percentagem aumenta para 44,8%, registando uma diferença de 44,3 pontos percentuais.

Parte 2 – Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho: experiências e perspectivas de dirigentes sindicais da UGT

2.1 Introdução e metodologia

De seguida iremos apresentar os resultados mais relevantes do inquérito *online* a dirigentes sindicais de seis sindicatos filiados na UGT²⁵.

Foi da responsabilidade da UGT identificar o público-alvo, a amostra e os setores a considerar no estudo. Depois de identificados os setores, a UGT contactou as pessoas dirigentes que iriam disseminar o questionário *online* junto dos e das restantes dirigentes do respetivo sindicato.

A UGT identificou os seguintes sindicatos, que participaram no estudo através do preenchimento do questionário *online*: SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços; SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia; SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços; SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte; Mais – Sindicato do Setor Financeiro; e STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora.

O questionário contempla nove partes que, transversalmente, procuram comparar uma perspetiva mais alargada, sobre o mercado de trabalho em geral, e uma mais particular, focando o setor representado. São elas: caracterização da pessoa dirigente (parte 1); de seguida, procura-se perceber, de forma geral, as perspetivas das pessoas dirigentes em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e no setor que representa (parte 2). Posteriormente, o questionário debruça-se sobre as perceções em matéria da igualdade remuneratória (parte 3); a participação em cargos de decisão (parte 4) e o acesso a diferentes profissões e setores (parte 5). Na parte 6 são elencadas questões relativas aos direitos de parentalidade e à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de mulheres e homens; seguem-se questões relativas ao assédio no trabalho (parte 7), à discriminação no trabalho em razão do sexo (parte 8); e à participação de mulheres e homens nas organizações sindicais (parte 9).

Apesar das insistências junto das pessoas dirigentes de contacto dos respetivos sindicatos, que fariam ecoar nas/os restantes dirigentes sindicais, obteve-se um número limitado de respostas (quadro 11) e que veio trazer algumas limitações à análise. Por um lado, a generalizada baixa taxa de resposta não permite uma análise representativa por setor; e por outro lado, uma dificuldade adicional surge do facto de haver taxas de resposta muito divergentes, fazendo

²⁵ Inicialmente foram contactados 7 sindicatos. No entanto, não se obteve qualquer resposta ao questionário por parte de um dos sindicatos identificados pela UGT. Nesse sentido a amostra ficou reduzida a seis. Por motivos de proteção de dados não se identifica o sindicato em causa.

com que os resultados globais acabem por seguir a tendência do sindicato onde mais respostas se obtiveram.

Face a estas dificuldades, optou-se por centrar a análise na perspetiva do mercado de trabalho em geral, preterindo-se pois a análise setorial inicialmente prevista.

O questionário foi criado na plataforma Google e ficou disponível para preenchimento entre os dias 13 de dezembro de 2021 e 7 de janeiro de 2022.

Foi obtido um total de 47 respostas ao questionário, das quais 23 por mulheres e 24 por homens. A distribuição de mulheres e de homens nos diferentes sindicatos representados neste estudo é a que se apresenta no quadro abaixo. Como se pode constatar, o maior número de respostas foi conseguido no Sindicato dos Professores da Zona Norte (SPZN), com uma taxa de resposta de 71,4%; seguindo-se o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) cuja taxa de resposta se situou em 37,5%. O número de respostas nos restantes sindicatos foi significativamente menor.

Quadro 11 | Mulheres e homens inquiridas/os, segundo o sindicato que representam (N) e taxa de resposta (%)

	Mulheres	Homens	Total	Taxa de resposta
Mais sindicato	2	2	4	20%
SINDEL	0	1	1	a)
SINDETELCO	1	2	3	16,7%
SITese	1	3	4	a)
SPZN	10	10	20	71,4%
STAS	9	6	15	37,5%
Total	23	24	47	

a) Não foi identificado, por parte do sindicato, o número total de pessoas a quem foi enviado o questionário. Desta forma, não é possível calcular a taxa de resposta.

A análise dos resultados do inquérito *online* é complementada por excertos das entrevistas (três) conduzidas junto de dirigentes sindicais da UGT. Estas pessoas dirigentes foram identificadas pela UGT e pertencem aos sindicatos previamente escolhidos. Foram entrevistadas duas mulheres e um homem.

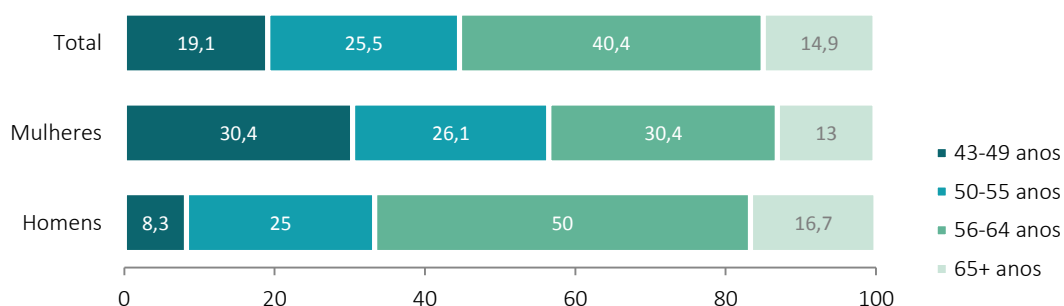
Os excertos das entrevistas surgem intercalados no texto, em itálico e entre aspas.

2.2 Caracterização das pessoas dirigentes

Responderam ao inquérito *online*, tal como acima referido, um total de 47 dirigentes sindicais, em que a presença de homens é ligeiramente superior à de mulheres (51,1% e 48,9%, respetivamente).

Em termos etários verifica-se que todas as pessoas respondentes têm idades acima dos 42 anos, sendo que a pessoa mais velha tem 70 anos. Considerando homens e mulheres, verifica-se que estas apresentam uma estrutura etária mais jovem. Com efeito, 30,4% das mulheres respondentes têm menos de 50 anos sendo que esta percentagem é de apenas 8,3% entre os homens que responderam ao inquérito.

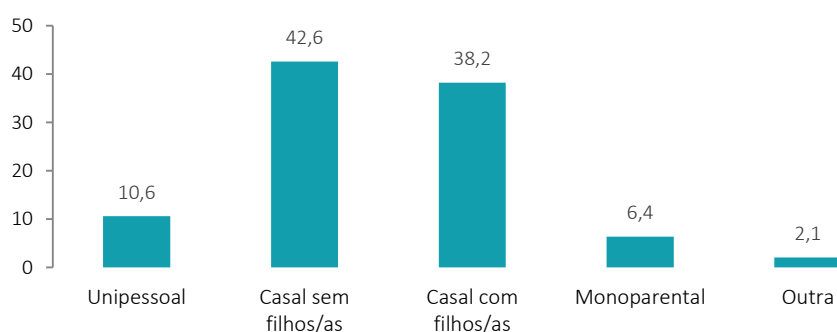
Figura 27 | Respondentes segundo o grupo etário, por sexo (%)



80% destas pessoas são casadas ou vivem em união de facto e 17% são separadas ou divorciadas. Uma pessoa é solteira.

A larga maioria das mesmas vive, pois, em casal; sem filhos/as (42,6%) ou com filhos/as (38,2%).

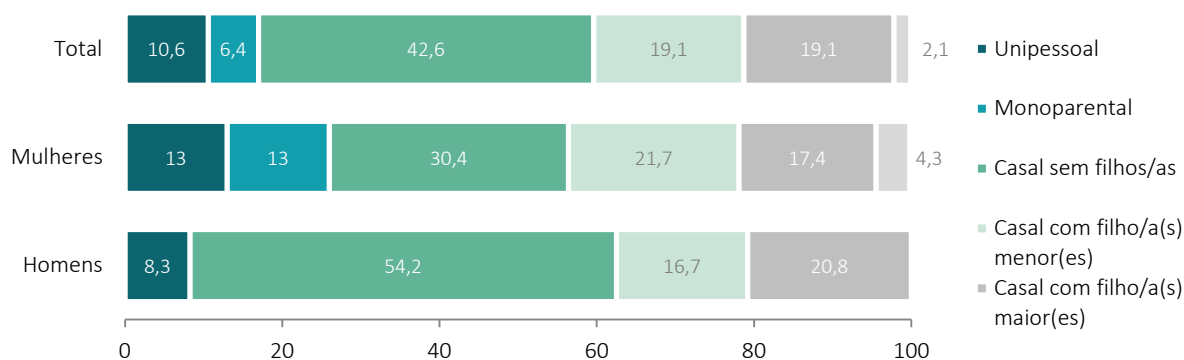
Figura 28 | Respondentes segundo o tipo de família (%)



Uma análise por sexo revela uma sobrerrepresentação dos 'casais sem filhos/as' no total de respondentes do sexo masculino (54,2%). Entre as mulheres, ainda que o tipo de família mais

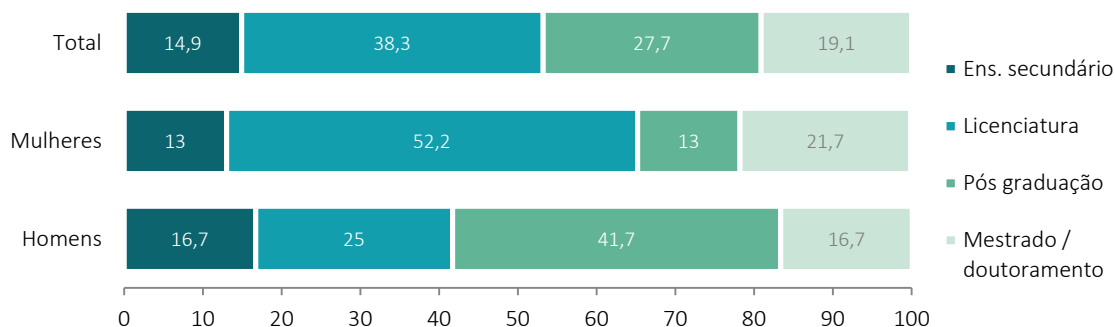
frequente seja o mesmo (30,4%), há, porém, uma maior percentagem que se integra em ‘casais com filho(s)/a(s) menor(es)’ (21,7% face a 16,7% dos homens), o que estará relacionado a sua maior juventude. São mulheres, todas as pessoas que se identificam como responsáveis por famílias monoparentais (13%).

Figura 29 | Respondentes segundo o tipo de família, por sexo (%)



Na figura seguinte verifica-se que as pessoas respondentes têm um nível de escolaridade elevado: oito em cada 10 pessoas completaram o ensino superior; as restantes têm o ensino secundário completo (15%). Contudo, as mulheres apresentam níveis de escolaridade um pouco mais elevados. Ou seja, há mais mulheres que possuem, no mínimo, a licenciatura (87% face a 83% entre a população masculina) e 21,7% das mesmas têm mestrado ou doutoramento. Em contrapartida, a percentagem de homens que concluíram o ensino secundário é um pouco mais elevada (16,7% face a 13%).

Figura 30 | Respondentes segundo o nível de escolaridade, por sexo (%)



De uma forma geral, em média, as pessoas inquiridas apresentam uma experiência de 12 anos na função de dirigente sindical. Os homens são quem, em média, acumula mais experiência (14,8 anos, face a 9,5 anos por parte das mulheres). A figura abaixo representada detalha essa experiência reforçando que é, entre os homens, que, em maior percentagem, se verifica uma experiência superior a 15 anos (41,7% face a 17,4% das mulheres). E, por outro lado, que são

as mulheres que apresentam uma experiência neste domínio inferior a seis anos (34,7% face a 20,8% dos homens).

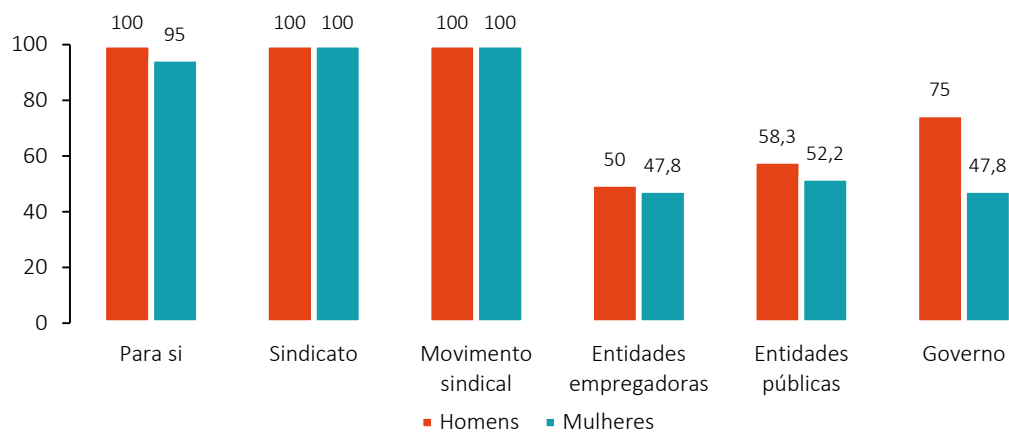
Figura 31 | Respondentes segundo a experiência enquanto dirigente sindical, por sexo (%)



2.3 Igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho / Perspetivas gerais

Quando questionadas sobre tal, a totalidade das pessoas respondentes reconheceu a igualdade entre mulheres e homens como importante para o seu próprio sindicato e para o movimento sindical, em geral. A importância da igualdade é notada por menos pessoas em relação às entidades empregadoras e entidades públicas. Por outro lado, foram mais os homens inquiridos do que as mulheres a identificarem a igualdade entre mulheres e homens como importante para o governo (75% face a 47,8%). Curiosamente, foram também mais os homens (100%) do que as mulheres (95%) a afirmarem a importância da igualdade entre mulheres e homens para si próprios/as.

Figura 32 | Perceção da igualdade entre mulheres e homens enquanto matéria importante em termos individuais e institucionais, por sexo (%)



Contudo, no discurso do sindicalista e das sindicalistas entrevistadas, a igualdade entre mulheres e homens surge como muito importante em termos pessoais, e sobretudo quando se é mulher - *“para mim é muito importante porque sou mulher”*.

A sinalização dessa importância é feita, também, em relação ao movimento sindical, que continua a ser predominantemente masculinizado e, na opinião de uma das pessoas entrevistadas, marcado pelo conservadorismo - *“estamos a falar num mundo sindical envelhecido, machista e ainda altamente conservador.”*

Paralelamente, é manifesto o reconhecimento de que nem todo o movimento sindical identifica como importante a igualdade entre homens e mulheres. Se, em alguns setores, as pessoas entrevistadas referem importantes alterações nas práticas das entidades empregadoras (em particular dos bancos) na sequência da ação sindical, nomeadamente no que diz respeito aos processos de contratação das mulheres, - *“foi uma reivindicação grande dos sindicatos na altura”* - persistem, no entanto, alguns sindicatos onde *“não há esta abertura para estas questões relativamente à igualdade, infelizmente”*.

Por isso, a igualdade deve continuar a ser matéria de intervenção sindical mobilizando para tal não só as mulheres mas também os homens - *“é extremamente importante tudo o que possamos fazer na área de investigação, na área sindical, na área política e trabalhar este assunto de forma séria. Mas temos que incorporar muito os homens. Porque um problema é que muitas vezes estamos a falar para dentro. Precisamos efetivamente de falar para dentro, para perceber quais são os problemas de todas as mulheres, mas temos que começar também a trazer os homens”*.

Retomando os resultados do inquérito *online*, analisamos de seguida as repostas sobre a existência de desigualdades no acesso ao mercado de trabalho.

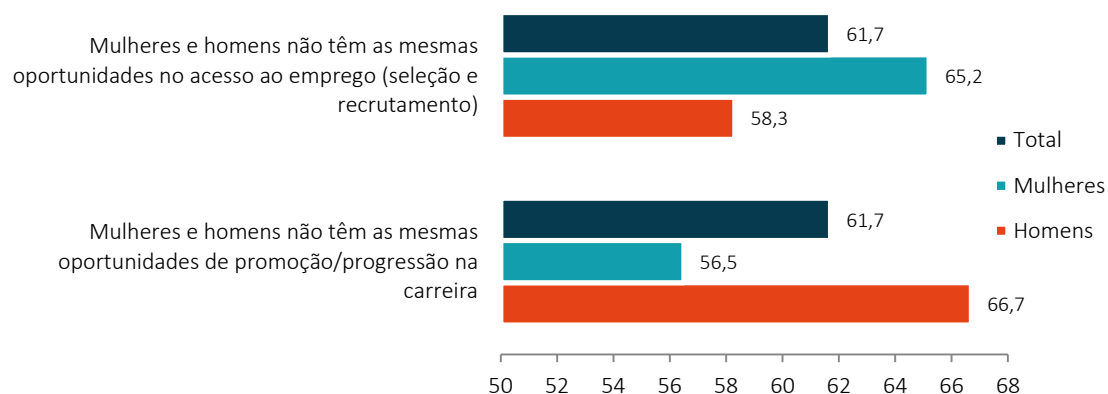
A maior parte das pessoas respondentes (e mais as mulheres do que os homens: 65,2%, face a 58,3%) considera que ainda não são garantidas as mesmas oportunidades a mulheres e homens nos processos de seleção e recrutamento.

Esta noção da existência de desigualdades logo no processo de recrutamento é reforçada no discurso de algumas pessoas entrevistadas, quando lembram que, no momento do recrutamento, e quando são mulheres a candidatarem-se, as entidades empregadoras não deixam de pensar que se a mulher tiver um *“bebé, está um ano em casa, se for preciso está dois anos (...), mesmo quando a criança estiver doente é sempre um problema”*.

Às dificuldades na seleção e recrutamento acresce, em termos de promoção/progressão na carreira, que mulheres e homens não dispõem das mesmas oportunidades. Estas desigualdades são reconhecidas em maior percentagem pelos homens (66,7% face a 56,5% de mulheres).

Estas são conclusões que surgem representadas graficamente na figura abaixo.

Figura 33 | Respondentes que discordam que as mesmas oportunidades de acesso ao emprego e de promoção/progressão de carreira são dadas a homens e mulheres, por sexo (%)



Na perspetiva das pessoas entrevistadas, as desigualdades anteriormente referidas implicam, nomeadamente, uma maior exigência para com as mulheres que têm, mais do que os homens, de comprovar as suas competências e capacidades: *“globalmente, no mercado, estas oportunidades não existem e as mulheres continuam a ter que provar muito mais que mereceremos de uma ascensão profissional”*.

Ainda no discurso das pessoas entrevistadas, as dificuldades no acesso às oportunidades de ascensão na carreira profissional, por parte das mulheres, revelam-se na menor presença destas nos lugares de topo da hierarquia dos quadros de pessoal das entidades empregadoras em que se integram: *“continua a haver muitos mais homens em cargos de topo e chefias nas empresas. São só homens. É muito raro ver mulheres em tão altos níveis.”*. E, ainda, *“Apesar das mulheres terem mais qualificações, existe ainda um certo preconceito nomeadamente no que toca a cargos do topo e de chefia”*.

Por outro lado, a existência de desigualdades no acesso ao mercado de trabalho não deixa de se relacionar com a persistência de práticas discriminatórias por parte das entidades empregadoras que funcionam em desfavor das mulheres, tendo tais práticas sido identificadas por cerca de 70% das pessoas inquiridas.

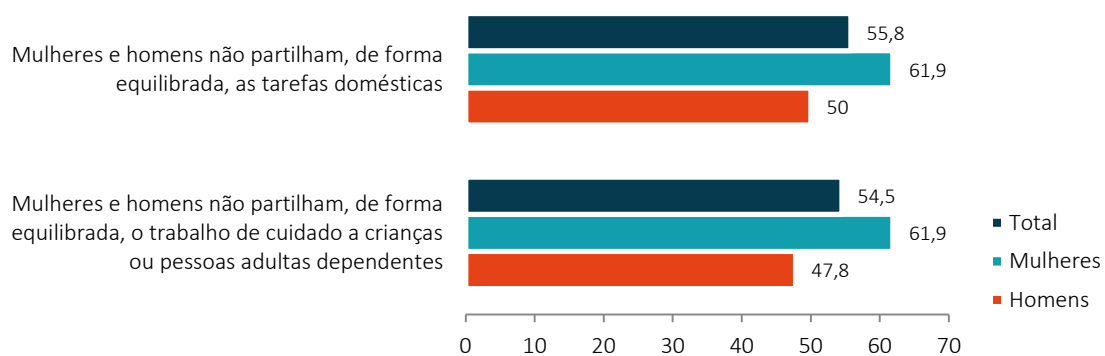
No discurso das pessoas entrevistadas, essas práticas discriminatórias encontram fundamento, por parte das entidades empregadoras, sobretudo no papel que a mulher assume na família e, nomeadamente, no que diz respeito à prestação de cuidados: *“quem tem miúdos e filhos pequenos? (...).O que é que nós fazemos aos mais idosos? São as mulheres que ficam com eles! (...). É que os cuidadores são efetivamente mulheres”*.

Ou seja, as desigualdades no mercado de trabalho surgem claramente relacionadas com as assimetrias na esfera privada e com os papéis desempenhados por homens e por mulheres no seio das famílias.

2.4 Parentalidade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A persistência de assimetrias entre homens e mulheres no que diz respeito à partilha das tarefas domésticas e à prestação de cuidados a crianças ou a pessoas adultas dependentes é reconhecida pela maioria das e dos dirigentes sindicais que responderam ao inquérito. Talvez porque tais desequilíbrios representarão um peso acrescido para o dia-a-dia das mulheres são elas que, em maior percentagem, as reconheceram.

Figura 34 | Respondentes que discordam que as tarefas domésticas e a prestação de cuidado a crianças/pessoa adulta dependente são partilhadas, de forma equilibrada, entre homens e mulheres (%)



Uma das pessoas entrevistadas chega a mencionar a necessidade de mudança de mentalidades na organização da esfera doméstica como fundamental para a redução das desigualdades no mercado de trabalho: *“nós podemos mudar as mentalidades mas se as mulheres continuarem a ter as mesmas tarefas que tinham anteriormente vai ser muito difícil (...) serem boas profissionais e ainda terem disponibilidade para limpar a casa, cuidar dos filhos*

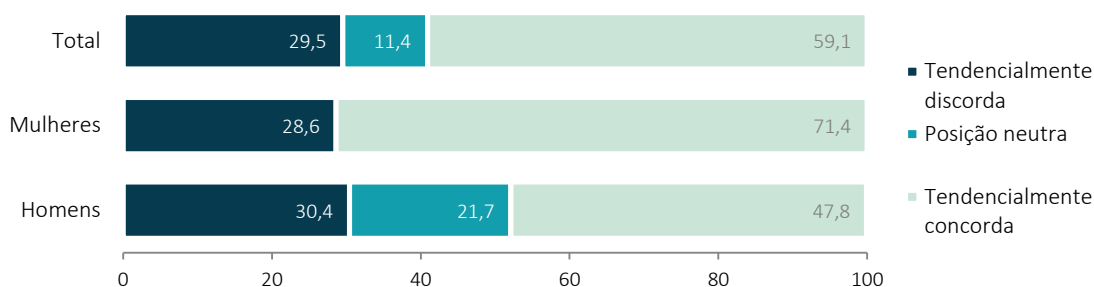
e ainda dar assistência aos pais, e aos sogros e não sei quê... Eu acho que isso e não há quem... Tinham que ser supermulheres (e algumas delas são...) mas é muito difícil”.

Em matéria de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e ainda na linha da reflexão sobre os papéis desempenhados por homens e mulheres na família, a parentalidade assume grande relevo até porque “o problema das desigualdades é quando as mulheres começam a constituir família, e começam a ter filhos. Aí é que começa o problema...”.

As pessoas entrevistadas identificam a existência de boa legislação em matéria de direitos de parentalidade. Também nas respostas aos questionários, 96% das pessoas inquiridas identificam a implementação de legislação como um importante instrumento de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

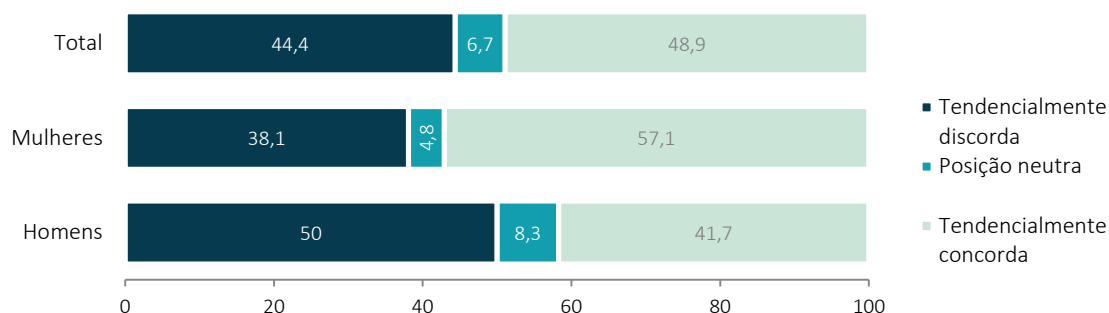
Mas será que os direitos de parentalidade são exercidos em igualdade? Cerca de seis em cada dez pessoas inquiridas tendem a concordar que os direitos de parentalidade são exercidos de forma equilibrada por ambos os sexos. São, no entanto mais as mulheres (71,4%), do que os homens (47,8%) a afirmarem a sua concordância com a igualdade no exercício dos direitos de parentalidade.

Figura 35 | Posicionamento das pessoas respondentes sobre se mulheres e homens exercem, de igual forma, os seus direitos de parentalidade, por sexo (%)



No que respeita aos direitos de assistência à família (e apesar de se notar a existência de mais posições neutras entre os respondentes do sexo masculino), são de novo os homens que em maior percentagem (50% face a 38,1% de mulheres) manifestam discordância sobre a ideia de que os direitos de assistência à família são exercidos de forma igual por homens e mulheres. Estas respostas poderão ser reveladoras das maiores dificuldades sentidas pelos homens no exercício da sua parentalidade e, em geral, na assistência à família.

Figura 36 | Posicionamento das pessoas respondentes sobre se mulheres e homens exercem, de igual forma, os seus direitos de assistência à família, por sexo (%)

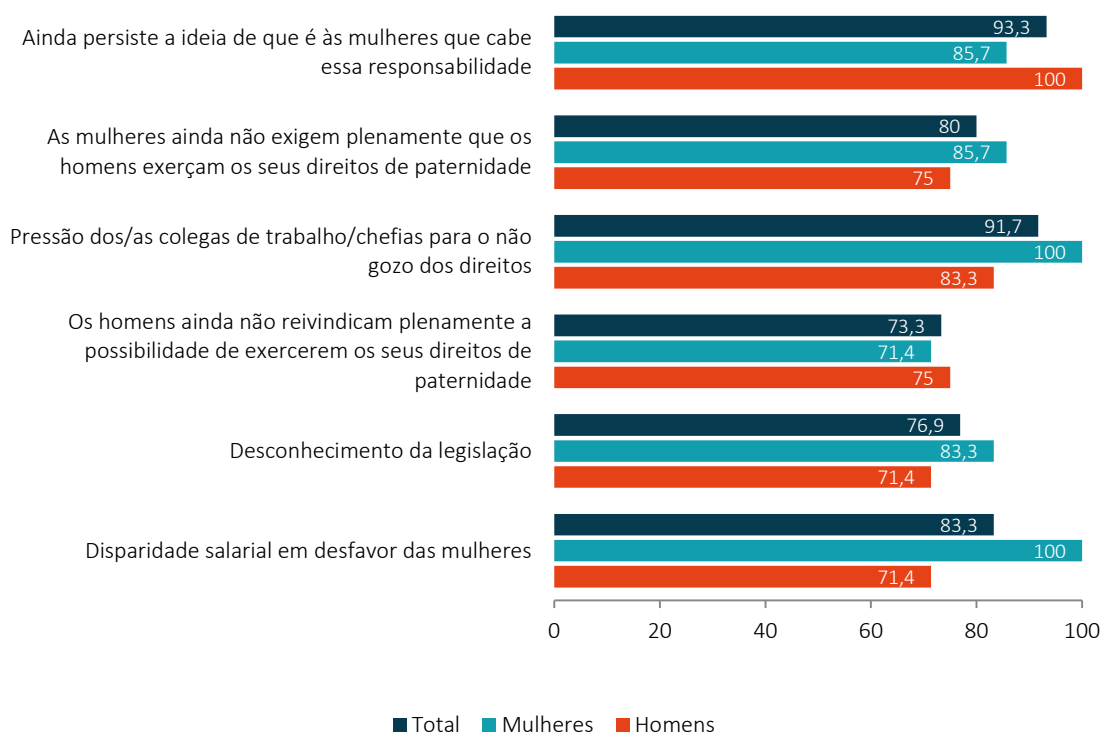


Convidados/as a refletir sobre as razões que estarão subjacentes às desigualdades ainda verificadas no gozo dos direitos de parentalidade, homens e mulheres concordam na identificação de três causas principais: persistência da ideia de que é às mulheres que as responsabilidades parentais dizem respeito (93,3%); existência de ‘pressão de colegas de trabalho / chefias para o não gozo dos direitos’ (91,7%); ‘as mulheres não exigem que os homens exerçam os seus direitos de paternidade’ (83,3%).

As três causas apontadas interrelacionam-se e acabarão por representar mais obstáculos para os homens no exercício da sua parentalidade e uma maior pressão e carga de trabalho para as mulheres que podem, por isso, ser penalizadas no mercado de trabalho, nomeadamente em termos de progressão na carreira e, como se referiu anteriormente, no próprio processo de recrutamento inicial. Acresce que as maiores responsabilidades das mulheres em termos de parentalidade e na assistência à família, em geral, dão origem a uma maior prevalência das ausências ao trabalho por parte das mulheres com efeitos na sua remuneração. Assim o reconhecem 90% das mulheres e 69,6% dos homens inquiridos/os.

O papel das mulheres na maternidade é algo tão socialmente enraizado que, no dizer de uma das entrevistadas, algumas mulheres têm dificuldade em partilhar a licença parental inicial; será pois fundamental passar a mensagem de que “os filhos são do homem e da mulher”. Por outro lado, três quartos dos homens inquiridos consideram que ‘os homens ainda não reivindicam plenamente a possibilidade de exercerem os seus direitos de paternidade’.

Figura 37 | Principais razões apontadas para a persistência de assimetrias no gozo dos direitos de parentalidade por parte de mulheres e homens, por sexo (%)



A totalidade das mulheres inquiridas nota, ainda, a ‘disparidade salarial em desfavor das mulheres’ enquanto fator que subjaz às assimetrias no gozo dos direitos de parentalidade por parte de mulheres e homens.

O ‘desconhecimento da legislação’ é invocado por 83,3% das mulheres e 71,4% dos homens, o que sinalizará a necessidade de uma melhor divulgação da mesma como incentivo ao exercício dos direitos de parentalidade.

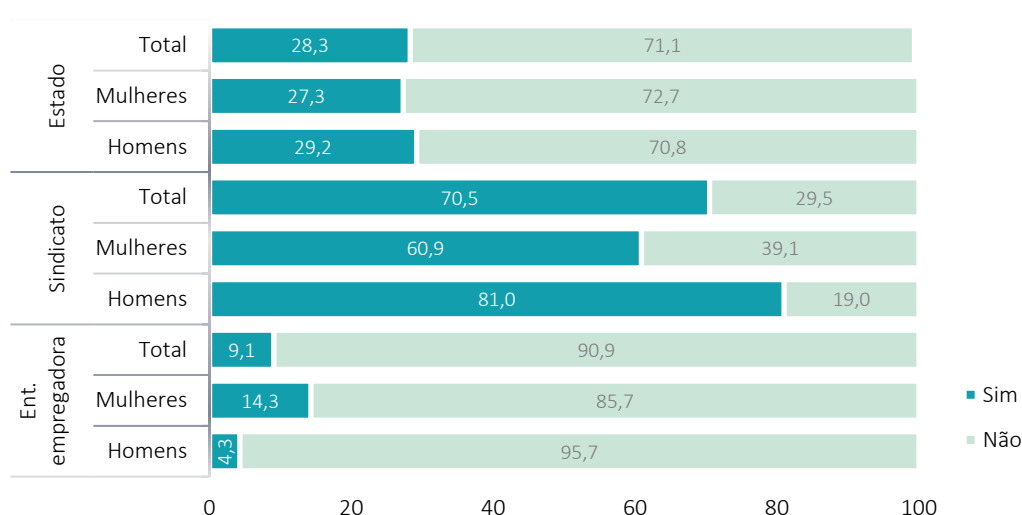
A avaliação feita pelas pessoas respondentes sobre o papel de diferentes entidades na divulgação adequada de informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as nesta matéria varia em função da entidade considerada. É em relação aos sindicatos que mais pessoas inquiridas, homens de modo particular, se pronunciam positivamente.

No que diz respeito ao papel dos sindicatos, em termos mais abrangentes, ao nível da promoção da igualdade de género, também as pessoas entrevistadas salientam a sua importância: *“estamos envolvidos em várias ações de formação e sensibilização sobre a questão da igualdade e não discriminação, aliás, participámos em vários estudos e é uma coisa que de facto temos tido essa preocupação de formar os nossos dirigentes para essas questões. Também, em termos de comunicação para uma linguagem inclusiva, e aqui falo dos nossos*

textos de acordos coletivos, temos feito trabalho”. Contudo, este parece não ser um caminho isento de dificuldades. Por um lado, a igualdade entre homens e mulheres é entendida como uma “*moda*” que há que seguir; por outro lado, há temas, nomeadamente a linguagem inclusiva a ser usada na divulgação da informação, que não são “*bem vistos; isto, no mundo sindical, também não é um tema pacífico e há aqui às vezes dificuldades em argumentar para fazer passar a mensagem*”.

Voltando ao questionário, e à divulgação da informação sobre direitos de parentalidade, as opiniões sobre o desempenho do Estado são maioritariamente negativas, tanto para homens como para mulheres. Mas são, porém, as entidades empregadoras que, no entendimento de mais pessoas inquiridas e em particular dos homens (95,7%), não procederão de forma adequada à divulgação da informação sobre os direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de parentalidade.

Figura 38 | Perceção da existência de uma divulgação adequada da informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de parentalidade, por sexo (%)



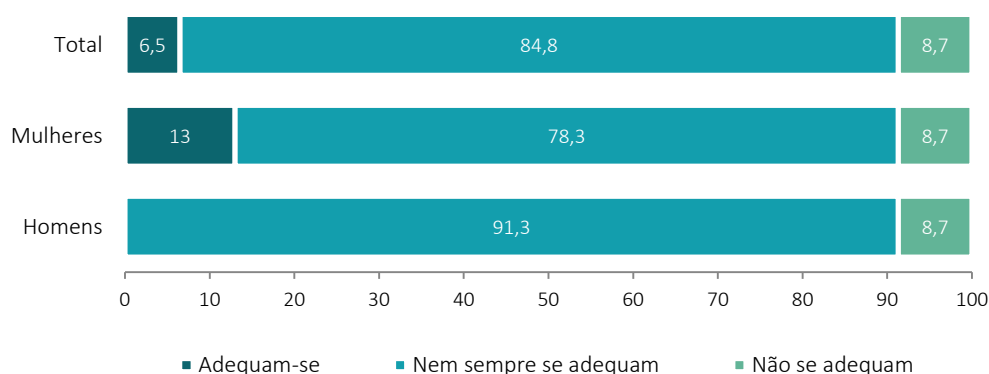
Acresce que, na opinião de 95,8% dos homens e 82,6% das mulheres inquiridos/as, as entidades empregadoras não procuram promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores. A adoção por parte das entidades empregadoras de medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é, pois, considerado de elevada importância por parte de 97,8% das pessoas inquiridas (por 100% dos homens e 95,5% das mulheres).

Elevada importância é também atribuída (por 95,7% das pessoas inquiridas, em iguais percentagens por mulheres e homens) a que as políticas públicas estabeleçam medidas de

ação positiva no sentido de incentivar os homens a exercerem os seus direitos de parentalidade.

A este nível, uma das dimensões centrais são os horários de trabalho. Em resposta a uma pergunta direta, a grande maioria dos/as dirigentes sindicais inquiridos/as refere que, de modo geral, os horários de trabalho nem sempre se adequam às responsabilidades familiares e/ou pessoais dos/as trabalhadores/as. São os homens quem em maior percentagem (91,3% face a 78,3% de mulheres) expressa tal opinião, talvez porque são também os homens que mais exercem horários de trabalho que não facilitam a conciliação com a vida familiar e pessoal, tais como trabalho por turnos, em horário noturno, etc..

Figura 39 | Perceção da adequação dos horários de trabalho às responsabilidades familiares e/ou pessoais, por sexo (%)



2.4.1. COVID-19: Impactos sociais e económicos na situação de mulheres e homens no mercado de trabalho

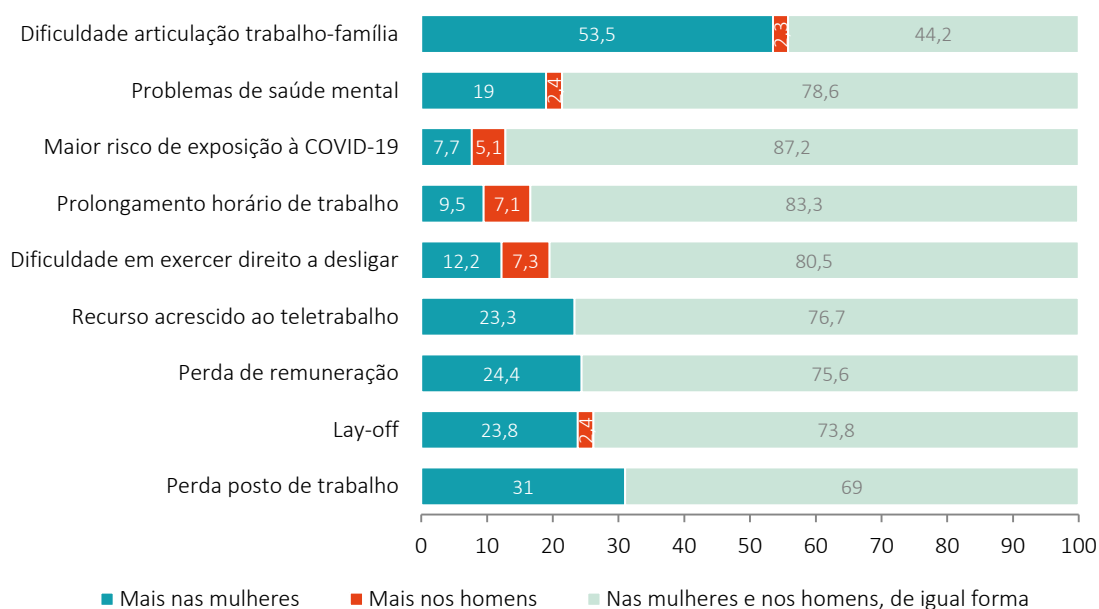
As dificuldades de articulação do trabalho com a vida familiar surgem destacadas, nomeadamente nas entrevistas, a propósito dos efeitos da pandemia de COVID-19. Em tempos de pandemia, e com o recurso ao teletrabalho, as desigualdades entre mulheres e homens ter-se-ão agravado porque a atividade profissional se fazia no mesmo lugar e cumulativamente às atividades domésticas, que também se tornaram mais pesadas *“porque toda a gente estava em casa”*; *“estamos a falar de trabalhar em casa, onde há que cuidar dos filhos, fazer a lida doméstica e isso afetou mais as mulheres do que os homens”*.

Também quando se analisa, com base nos resultados do inquérito *online*, a perceção sobre os impactos sociais e económicos da pandemia de COVID-19 na situação de mulheres e de homens no mercado de trabalho, observa-se que, embora as pessoas inquiridas reconheçam

que, de um modo geral, os efeitos da pandemia se fizeram sentir sobre ambos os sexos, 59,6% consideram que a pandemia impactou de forma mais dura sobre as mulheres. Esta é uma opinião expressa por muito mais mulheres do que homens (81% e 47,8%, respetivamente).

Os maiores impactos, em termos relativos, sobre as mulheres ter-se-ão feito sentir no que respeita à capacidade de articular a vida profissional e a vida familiar: 53,5% das pessoas consideram que esta manifestação dos impactos da pandemia afetou mais as mulheres (face a apenas 2,3% das pessoas que consideram que a pandemia de COVID-19 trouxe maiores dificuldades na articulação trabalho-família para os homens).

Figura 40| Impactos sociais e económicos da pandemia COVID-19 na situação de mulheres e homens no mercado de trabalho (%)



2.5 Igualdade remuneratória

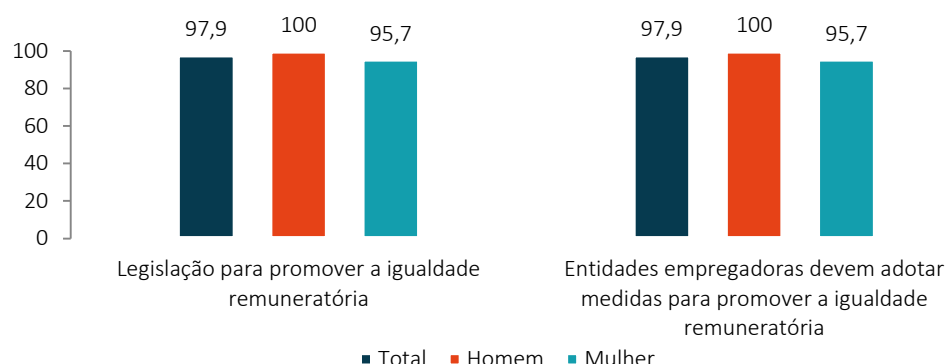
Entre as e os dirigentes sindicais inquiridas/os, há um reconhecimento alargado de que, em geral, no mercado de trabalho, as mulheres têm um salário inferior ao dos homens (87,2%), sendo que esta é uma realidade identificada mais por homens (91,7%) do que por mulheres (90,5%).

As entrevistas ressaltam a segregação horizontal do mercado de trabalho enquanto fator determinante das assimetrias remuneratórias em função do sexo. As mulheres integram-se tendencialmente em atividades profissionais pior remuneradas: *“veja-se, numa empresa têxtil, setor onde as mulheres estão em maioria, as mulheres ganham o salário mínimo. No cabeleireiro as mulheres ganham o salário mínimo. Até podem ser qualificadas mas estão maioritariamente em trabalhos menos qualificados”*. Por outro lado, *“há determinados empregos (como na área da informática, na área digital, por exemplo) que são os empregos melhor remunerados onde há grandes dificuldades em colocar mulheres”*. Esta é aliás uma questão que tem repercussões não só no imediato como também na vida futura das mulheres, em termos da sua maior vulnerabilidade à pobreza: *“as mulheres (...) têm pensões mais baixas, porque ganham sempre menos durante toda a sua vida. Por isso temos mais mulheres pobres.”*

Importa, por outro lado, não ignorar a existência de condições que, na medida em que limitam a ascensão das mulheres na carreira, “empurram-nas” também, dentro do mesmo setor, para as categorias profissionais com piores salários, reduzindo, simultaneamente, as possibilidades de acesso a prémios e outros benefícios salariais, o que significa um ganho médio mensal mais reduzido – *“o que acontece é que depois há diferenças que não são visíveis e que tem a ver com promoções, distribuição de lucros, tudo o que seja formas salariais que são por ‘mérito’ e que acabam por criar essa diferenciação [com base na ideia de que] as mulheres não são merecedoras”*.

Daí a importância atribuída, pela quase totalidades das pessoas que responderam ao inquérito (97,9%), à existência de legislação que promova a igualdade remuneratória entre homens e mulheres, bem como a adoção de medidas por parte das entidades empregadoras, nesta matéria.

Figura 41 | Respondentes que consideram importante ou muito importante a existência de legislação e medidas que promovam a igualdade remuneratória (%)



As pessoas entrevistadas reconhecem a existência de legislação adequada mas apontam a necessidade de uma “educação” para a sua adequada implementação. Por outro lado, enuncia-se a existência de medidas como os planos para a igualdade cujo alcance, enquanto instrumentos de promoção da igualdade no seio das organizações, é, porém, questionado, apontando-se para práticas pouco consistentes e consequentes em termos de mudança organizacional: *“eu não sei se de um ponto de vista prático estes planos e estas políticas contribuem para uma verdadeira mudança organizacional nesse sentido. Portanto, poderá existir informação e divulgação ao nível da igualdade e não discriminação no seio das empresas, em função do sexo, em função do género mas, na verdade, a prática continua a ser superficial (...) na prática, ainda há muito a fazer”*.

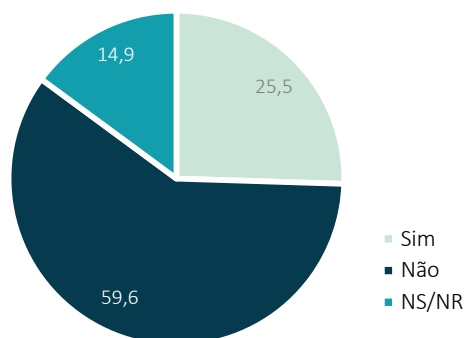
2.6 Discriminação no trabalho em função do sexo

Se a desigualdade remuneratória pode prefigurar situações de discriminação, outras formas de discriminação em função do sexo existem ainda que, nem sempre, sejam reconhecidas como tal – *“eu acho que as próprias mulheres e homens que são discriminados acabam muitas das vezes por não perceber que está a acontecer essa discriminação, essa desigualdade. Num caso mais extremo sim, mas depois há ainda uma não perceção de algumas situações que acontecem no dia-a-dia, e que levamos aquilo com muita leveza não é? Lá está, banalizando o tema e as questões...”*.

Nas respostas aos questionários, apenas 25,5% das pessoas inquiridas afirmam ter tido conhecimento de casos de discriminação no trabalho em razão do sexo, nos últimos cinco anos. A ocultação e invisibilidade de algumas situações de discriminação são referidas nas

entrevistas a dirigentes sindicais: *“alguns casos [de discriminação] são denunciados e nós temos conhecimento deles. Há outros que não. Eu acredito que a maior parte deles não são [denunciados]”*.

Figura 42 | Conhecimento de alguma situação concreta de práticas discriminatórias em razão do sexo no trabalho, nos últimos cinco anos (%)



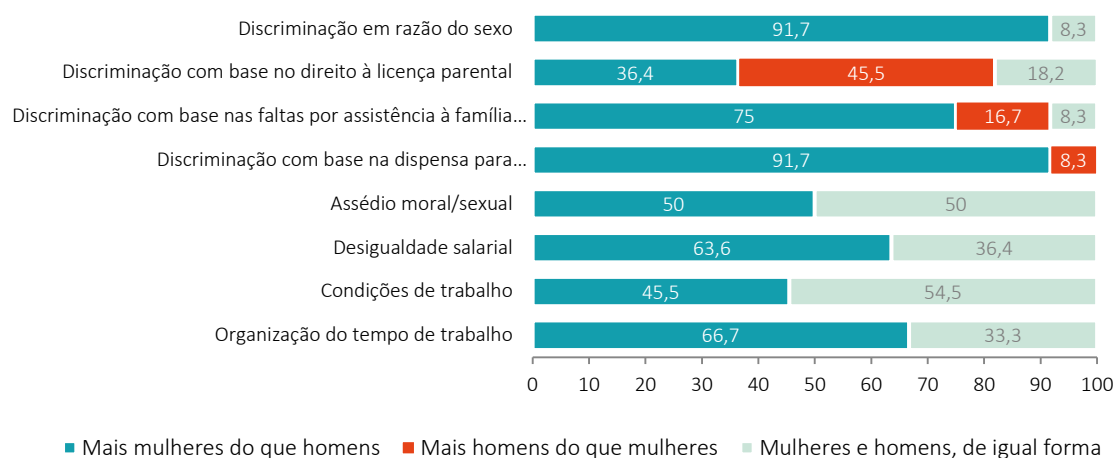
Os sindicatos têm a este nível um papel fundamental já que, de acordo com as respostas ao questionário, de entre os casos concretos conhecidos pelas pessoas dirigentes, o sindicato acompanhou 83% dos mesmos; e 67% dos casos de discriminação no trabalho foram devidamente reportados às entidades competentes.

As mulheres são, na maior parte das situações, e na opinião da maioria das pessoas inquiridas, as principais vítimas de práticas discriminatórias no mercado de trabalho. *“As mulheres é sempre pelo, pronto, é a questão do assédio moral, com os comentários, o facto de não se poderem demonstrar mais inteligentes ou mais eficientes do que os homens. Ou seja, quando isso acontece são logo colocadas de parte”*.

Esta maior incidência sobre as mulheres de práticas discriminatórias no trabalho é particularmente visível no que respeita a ‘discriminação em razão do sexo’ (91,7%) e a práticas de ‘discriminação com base na dispensa para amamentação/aleitação’ (91,7%); de referir ainda as práticas de ‘discriminação com base nas faltas por assistência à família (filhos/as menores)’ (75%).

Em contrapartida, a forma de discriminação que afetará sobremaneira os trabalhadores do sexo masculino é identificada por 45,5% das pessoas respondentes como sendo a ‘discriminação com base no direito à licença parental’. Segue-se-lhe a discriminação por exercer o direito a faltar ‘por assistência à família’ ou ‘com base na dispensa para aleitação’ (16,7% e 8,3%, respetivamente).

Figura 43 | Percepção sobre em que medida mulheres e homens são vítimas de práticas discriminatórias no trabalho (%)



Ou seja, uma vez mais se verifica que o mercado de trabalho é marcado por uma cultura organizacional que discrimina fundamentalmente as mulheres pelo papel que tradicionalmente lhes é atribuído nas famílias e que, simultaneamente, penaliza os homens que querem exercer também os seus direitos a este nível.

2.7 Participação em cargos de decisão

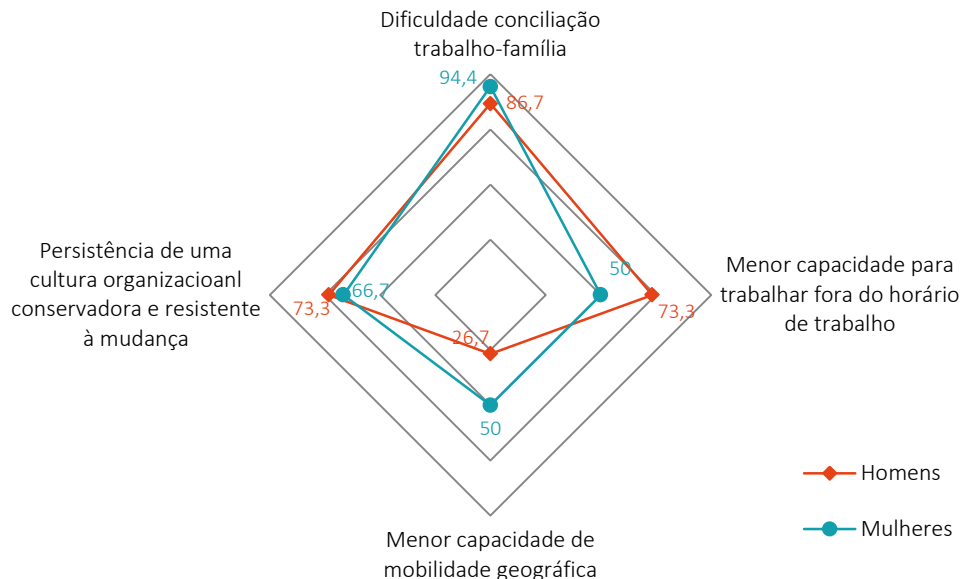
É reconhecido, tanto nas respostas aos questionários, como nas entrevistas, que (tal como antes referido) os cargos de decisão nas empresas são sobretudo ocupados por elementos do sexo masculino. Com efeito, entre as pessoas inquiridas, 73% concordam que as mulheres não têm as mesmas possibilidades de acesso a cargos de decisão nas empresas. Esta opinião é sobretudo expressa pelas próprias mulheres inquiridas (81,8% face a 65,2% de homens).

As entrevistas reforçam esta dimensão da desigualdade no mercado de trabalho deixando margem para uma intervenção mais consistente nesta matéria: *“Eu andei a pesquisar nalguns sites das empresas (...) mas mesmo nos corpos gerentes de grande parte delas não existe uma única mulher na administração ou comissão executiva. Não existem! É só homens! Portanto, é muito raro ver mulheres em tão altos cargos. Continua a haver aqui um caminho a percorrer.”*.

As dificuldades em conciliar trabalho e família emergem como a principal razão, apontada por 94% das mulheres e 87% dos homens, para que as mulheres não consigam aceder a cargos de decisão nas empresas. Será, contudo, importante não ignorar que esta é uma dimensão que

estará, certamente, subjacente a outras duas razões referidas como é o caso da ‘menor capacidade para trabalhar fora do horário de trabalho’ e a menor capacidade de mobilidade geográfica’.

Figura 44 | Principais razões para que as mulheres não tenham a mesma possibilidade de acesso a cargos de decisão nas empresas, por comparação com os homens, por sexo (%)



Subjacente estará uma ‘cultura organizacional conservadora e resistente à mudança’ – tal como enunciado por perto de 73% dos homens e 67% das mulheres –, que não considera as pessoas enquanto tal e que continua a considerar as mulheres como “*não merecedoras*”: “*Acho é que há aqui um handicap muito grande na questão de acharem que as mulheres não são capazes de assumir determinados cargos, de subir a determinadas posições, tomar determinadas decisões e estarem em determinados sítios que são supostamente ‘destinados’ a homens*”.

Afigura-se, pois, importante (ou até muito importante) para a grande maioria das mulheres e dos homens inquiridas/os (96% e 92%, respetivamente) que as entidades empregadoras implementem medidas que ajudem a promover a participação das mulheres a cargos de decisão. Da mesma forma, a definição de legislação que estabeleça formas de promover a participação das mulheres em cargos de decisão nas empresas é defendida por nove em cada 10 pessoas (91,3% de mulheres e 87,5% de homens).

2.8 Acesso a diferentes profissões e setores

Para além do acesso a cargos de decisão nas empresas, ainda subsistem dificuldades na garantia das mesmas oportunidades no acesso de mulheres e homens a diferentes profissões e setores de atividade.

No discurso das pessoas entrevistadas a segregação horizontal surge de modo claro: *“Se formos a ver, tradicionalmente há profissões que são mais predominantemente mulheres, e outras profissões que são mais predominantes os homens. (...). Eu acho que todas as profissões que exijam um trabalho mais físico, e mais de força, eu acho que tradicionalmente vão ser sempre mais maioritariamente de homens. Não é muito habitual ver-se muitas mulheres por exemplo a conduzirem camiões”*.

Quando questionadas/os sobre o assunto, muito mais mulheres do que homens (talvez porque sentem esta questão diretamente) concordam que os estereótipos de género estão na origem da maior presença de mulheres e de homens em determinadas profissões e setores (96% e 78%, respetivamente). A este propósito, uma das pessoas entrevistadas refere-se a tais estereótipos quando uma mulher assumiu uma pasta governamental habitualmente associada ao desempenho de homens, sendo que tais estereótipos podem ser também expressos por outras mulheres: *“A questão é, como é que ela sabe? E infelizmente, eu tenho que dizer que houve mulheres que disseram: ah! Defesa? Como é que ela vai saber fazer aquilo? Aquilo é uma coisa de homens...”*.

A reconhecida existência de estereótipos de género está, certamente, relacionada com a persistência de uma cultura conservadora e resistente à mudança, na sociedade em geral, e também nas empresas – razões enunciadas por perto de 95% pelas pessoas inquiridas para justificar que determinadas profissões sejam maioritariamente desempenhadas por mulheres e outras maioritariamente asseguradas por homens. A presença de resistências por parte de colegas de trabalho (89,7%) e a persistência de práticas enviesadas em função do sexo nos processos de seleção e recrutamento (84,6%), são outros dois motivos apontados por grande parte dos/as inquiridos/as, registando-se no entanto a tendência para serem mais as mulheres a referirem tais razões.

Apesar de o papel do ensino e da orientação escolar não ter sido uma das razões mais apontadas como fator de segregação das profissões, uma das entrevistadas menciona a necessidade de um trabalho interinstitucional, que integre as instituições de ensino, para que

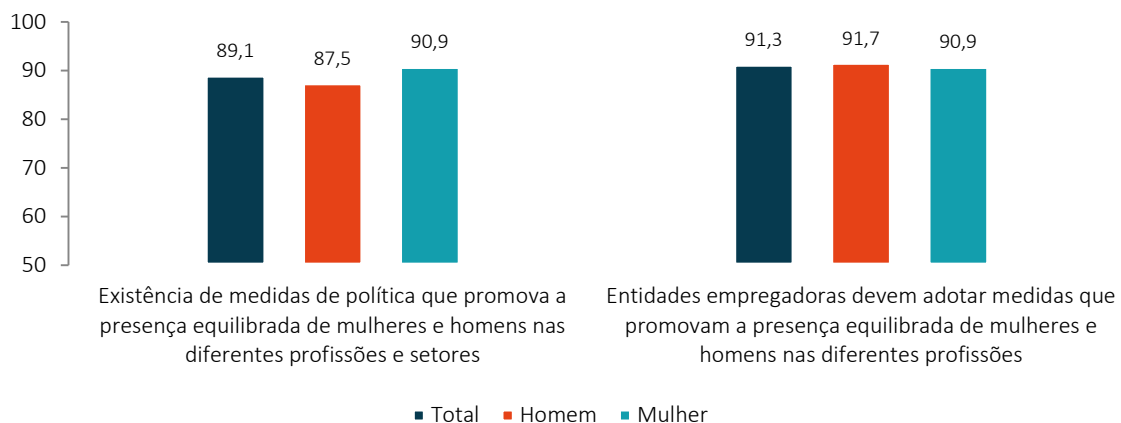
se possa abrir novas oportunidades de emprego para as mulheres: “já falei das engenharias, onde claramente existe uma sub-representação feminina, e foi necessário ao nível do ensino fazer esse trabalho conjunto para permitir perceber que há, de facto, outras oportunidades e possibilidades para que as raparigas optassem por essas áreas. Por isso acredito que tem que haver um trabalho conjunto de diversas entidades e em momentos cada vez mais precoces, começando no ensino. Estas questões da igualdade têm mesmo que ser trabalhadas no pré-escolar.”

Figura 45 | Principais razões para que a maior/menos presença de mulheres ou homens em determinadas profissões tenha subjacentes estereótipos de género (%)



Reconhecida a segregação horizontal no mercado de trabalho, torna-se evidente, para as pessoas inquiridas, a importância do papel das empresas que, de acordo com um pouco mais de 90% das pessoas inquiridas, devem adotar medidas que promovam uma presença equilibrada de mulheres e de homens nas diferentes profissões e setores. Igualmente importante, para a maioria (89,1%) dos/as inquiridos/as, é a existência de medidas de política pública que promovam o mesmo equilíbrio.

Figura 46 | Respondentes que consideram importante ou muito importante a existência de legislação e de medidas que promovam uma presença equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e setores (%)

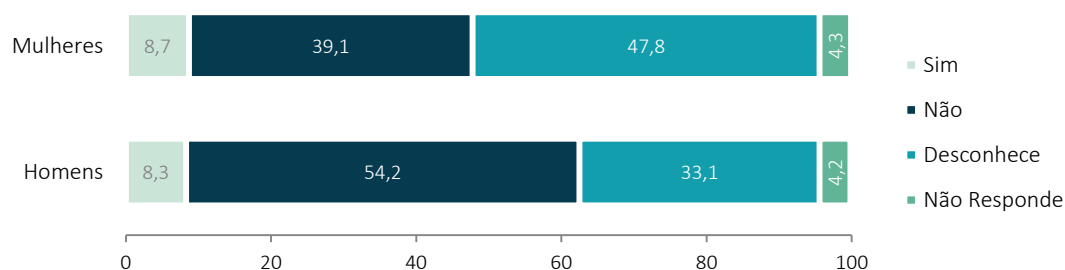


2.9 Assédio no trabalho

Tal como frisado numa das entrevistas, *“existem os códigos de conduta que o Governo implementou, existe cada vez mais legislação (...) na área do assédio moral, mas para isso também tem que existir mais informação e as pessoas têm que se sentir protegidas”*.

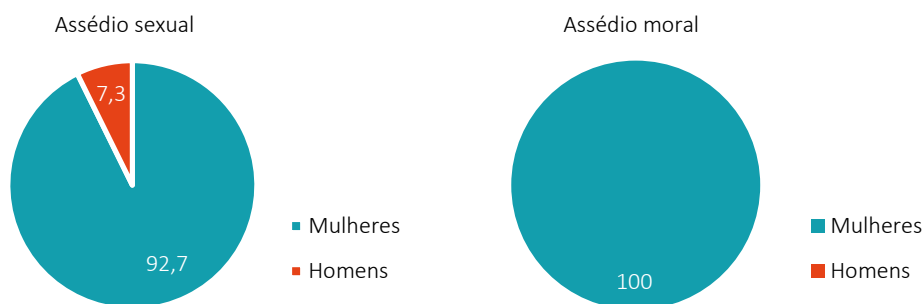
Esta afirmação torna-se ainda mais pertinente quando se verifica que 40% das pessoas (52% das mulheres e 38% dos homens) desconhecem se o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho está a ser devidamente adotado pelas suas entidades empregadoras. Por outro lado, 54% dos homens e 39% das mulheres creem mesmo que as entidades empregadoras não adotam devidamente este código.

Figura 47 | Perceção das pessoas respondentes sobre a adoção devida do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho por parte das entidades empregadoras (%)



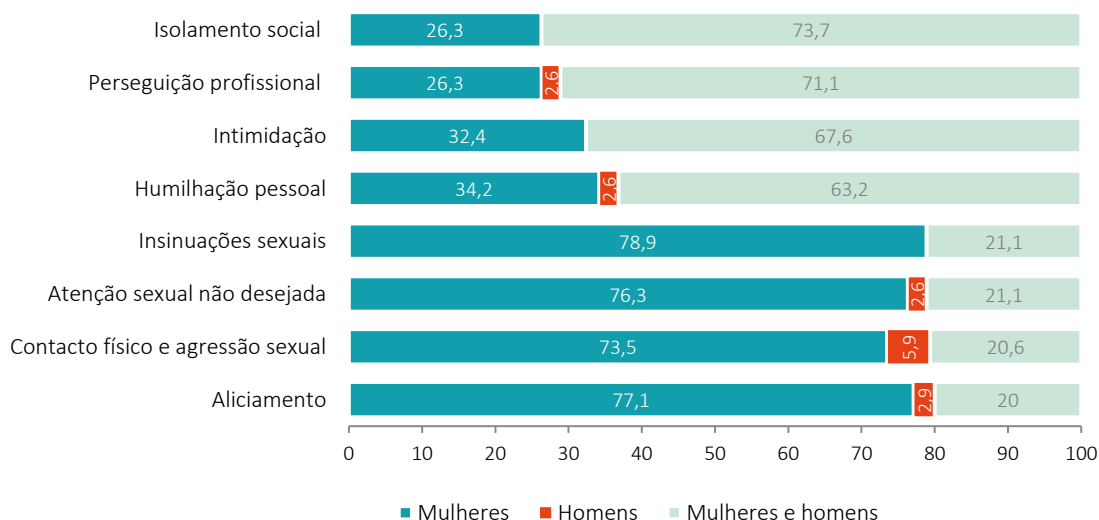
Para a grande maioria das pessoas inquiridas, tanto no que diz respeito às situações de assédio sexual como sobretudo de assédio moral, as mulheres surgem como as suas principais vítimas.

Figura 48 | Percepção sobre a prevalência de situações de assédio sexual e assédio moral em mulheres e homens (%)



As insinuações sexuais – sob a forma de piadas ou comentários ofensivos, o aliciamento - como por exemplo pedidos de favores sexuais em troca de promessas de obtenção de emprego ou promoções, e a atenção sexual não desejada - como olhares insinuantes, perguntas intrusivas ou convites para encontros indesejados, ou ainda o contacto físico e a agressão sexual são as quatro formas de assédio que, assumindo um carácter sexual, afetam de forma mais evidente as mulheres, de acordo com as pessoas dirigentes sindicais inquiridas. Na mesma linha, uma das pessoas entrevistadas refere: *“Comentários sexistas e inoportunos; os piropos que muitas vezes não são, aliás, desvalorizados pelas próprias mulheres. (...). Em relação aos homens, são menos frequentes mas também passam por comentários, ou piropos em formas de elogios, ainda que seja muito menor.”*

Figura 49 | Percepção sobre as formas de assédio no trabalho mais frequentes em relação às mulheres e/ou aos homens, no mercado de trabalho (%)



As pessoas entrevistadas referem o assédio, e muito em particular o assédio moral, como algo invisível, de difícil definição e identificação. A ausência de consciência de que um determinado

comportamento é assédio verificar-se-á, por parte das vítimas mas também de quem assedia, como se tal comportamento fosse “normal”:

“No caso do assédio moral sim. (...) Tem havido muitas situações e grande parte das pessoas no início não percebe.”

“Às vezes é muito subtil, não é? ‘É pá!.. agora tens de trabalhar mais umas horas para te poder aumentar o vencimento’, e depois o vencimento não aumenta...É muito subtil, o assédio moral. Mas ele existe.”

“Para já, começa pelo facto de que as vítimas que são assediados, e quem assedia, não tem a noção do crime que está a ser cometido. Pronto! (...).. No meu setor são demasiados casos. Mais do que aqueles que gostaríamos que fossem. Surge tanto em homens, como em mulheres, e arrisco-me a dizer que se trata mais de um problema de poder, subordinação...”

Aliás, a situação de subordinação das vítimas surge, numa outra entrevista, como um fator que dificulta a denúncia, sendo que o medo é um sentimento muito presente: *“Há o medo de retaliações... Hoje em dia trabalhamos num sector em que já não é um trabalho para a vida inteira (...).”*

2.10 Mulheres e homens nas organizações sindicais

Mulheres e homens inquiridas/os declaram, na sua maioria, que na sua organização sindical existe uma participação equilibrada de mulheres e homens ao nível dos órgãos dos corpos dirigentes (85,7% e 77,3%, respetivamente).

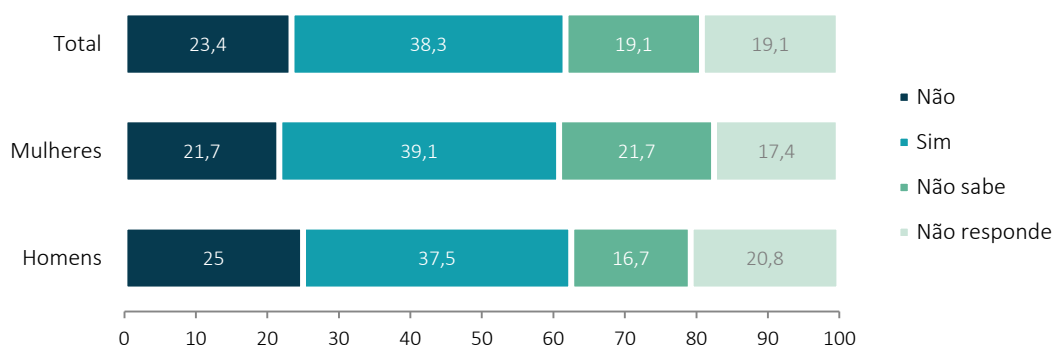
Esta noção de um equilíbrio na participação de homens e de mulheres nos sindicatos não é, contudo, partilhada inteiramente pelas pessoas entrevistadas: *“Agora, temos falta de mulheres sindicalistas efetivamente. Por exemplo, uma das propostas que nós vamos colocar agora neste Congresso é constituir uma Academia de formação sindical para mulheres. (...). Porque nós temos de trazer mulheres para o sindicalismo.”*

Tal acontecerá, sobretudo, na participação em cargos de decisão: *“Às vezes é difícil de encontrar mulheres para estas funções de direção sindical. (...) Este sindicato nunca teve uma eleição por lista única, teve sempre mais que uma escolha, mas não é fácil. (...) às vezes é muito difícil encontrar mulheres para integrarem as listas.”*

Os resultados do questionário aplicado a dirigentes sindicais dão conta de que mulheres e homens partilham da ideia de que os sindicatos devem ter um papel ativo na promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho (91% e 96%, respetivamente).

Não obstante, para 23% das pessoas, a sua organização sindical não adotou medidas no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres; e 19% demonstram desconhecimento sobre esta matéria, sendo estas sobretudo mulheres.

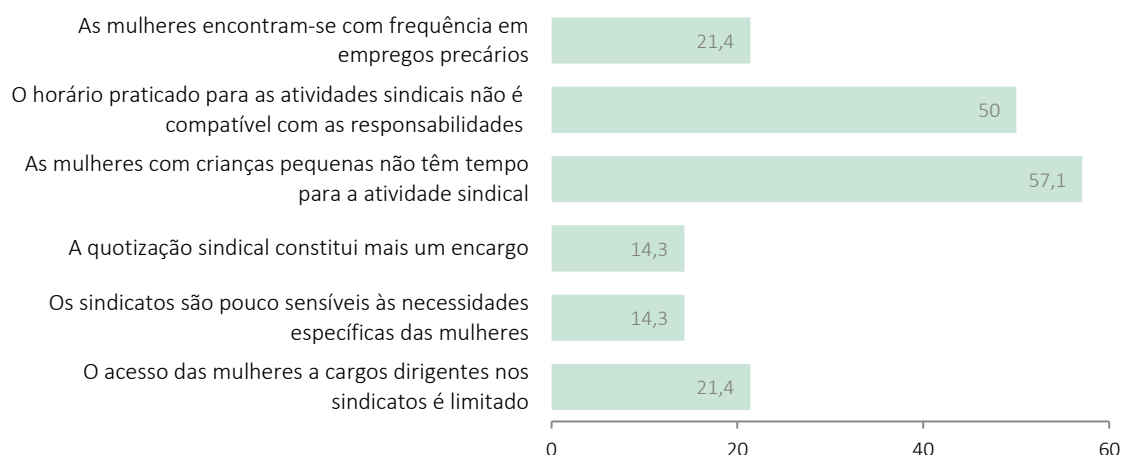
Figura 50 | Conhecimento de medidas no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens que estejam a ser aplicadas dentro da organização sindical que as pessoas respondentes representam, por sexo (%)



Três em cada 10 pessoas, mais mulheres do que homens (34,8% e 25%, respetivamente) referem a existência de obstáculos à participação feminina na vida do sindicato e nas suas

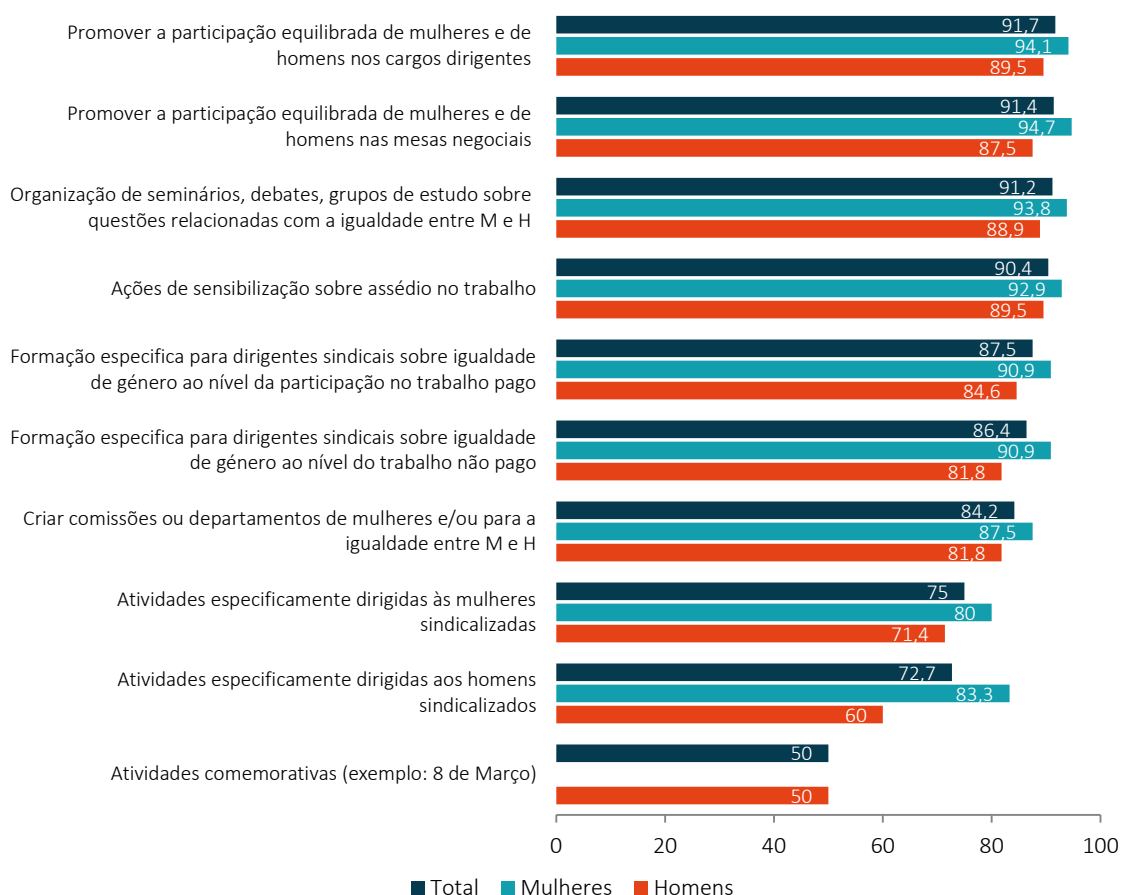
atividades. A este respeito, segundo as pessoas respondentes, as responsabilidades parentais são identificadas como o principal obstáculo a uma maior participação feminina na vida do sindicato e nas suas atividades, quer seja porque o horário praticado para as atividades sindicais não é compatível com as responsabilidades familiares (50%) quer porque as mulheres com crianças pequenas não têm tempo para a atividade sindical (57%).

Figura 51 | Principais obstáculos apontados para a fraca participação feminina na vida do sindicato e nas suas atividades (%)



Afigura-se essencial, sobretudo do ponto de vista das mulheres respondentes, que as organizações sindicais implementem um conjunto alargado de ações que promovam uma participação equilibrada de mulheres e de homens. De um conjunto de medidas previamente listadas, a promoção da participação de mulheres e homens nos cargos dirigentes (91,7%), bem como nas mesas negociais (91,4%) e a organização de eventos (seminários, debates, etc.) sobre as questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens (91,2%) são as três iniciativas mais apontadas pelas pessoas respondentes.

Figura 52 | Principais iniciativas que as pessoas respondentes consideram pertinentes virem a ser aplicadas pelas organizações sindicais para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, por sexo (%)



Não menos importante, as respostas aos questionários reforçam o papel de relevo que a formação pode assumir no contexto da atividade sindical, tal como expresso nas entrevistas como se citou anteriormente. Assim, 33% dos homens e 35% das mulheres afirmam já ter participado em alguma ação de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no âmbito da organização sindical que representam.

Notas conclusivas

A realização deste Estudo permitiu dar visibilidade renovada às assimetrias que persistem ao nível da participação de mulheres e de homens no mercado de trabalho. Permitiu também contribuir para a produção de conhecimento neste domínio.

Quanto ao primeiro conjunto de resultados do Estudo:

Coligindo, organizando e analisando criticamente um amplo acervo de informação, de natureza quantitativa e qualitativa, foram traçadas as principais tendências que, ao longo das duas últimas décadas, marcaram progressos – de que é exemplo a elevada e crescente escolarização das mulheres -, mas também evidenciaram desigualdades persistentes entre mulheres e homens – entre as quais uma das mais destacadas se refere às desigualdades remuneratórias.

A evolução registada reflete o impulso acelerador da mudança de medidas de política pública, designadamente no que toca ao acesso das mulheres a cargos de decisão e poder económico e ao exercício dos direitos parentais por parte dos homens pais. Reflete, também, em contrapartida, os impactos genderizados das conjunturas de crise, de que são exemplo mais recente os riscos sociais e económicos associados à pandemia de COVID-19.

Esta crise pandémica veio também tornar ainda mais manifesta a interpenetração, muitas vezes conflitual, entre trabalho pago e trabalho não pago de cuidado e doméstico no quotidiano dos homens e, muito particularmente, das mulheres.

Quanto ao segundo conjunto de resultados do Estudo:

A produção de conhecimento inédito foi potenciada pela realização de pesquisa empírica específica, num processo colaborativo entre a equipa de investigação do CESIS e a UGT, junto de dirigentes sindicais. Tornou-se, deste modo, possível conhecer as perceções destas e destes dirigentes sindicais da UGT sobre a situação laboral de mulheres e de homens, bem como sobre a forma como o movimento sindical enquadra esta problemática.

Com base neste Estudo podem, portanto, ser identificadas diferentes pistas para a intervenção sindical no sentido do reforço da capacitação das e dos seus dirigentes para a transversalização de uma perspetiva sensível ao género nas políticas e práticas sindicais.

Sairá, assim, reforçado o papel dos sindicatos enquanto atores-chave no processo de construção da igualdade entre mulheres e homens.

Referências bibliográficas

ACT (2013) Atividade de inspeção do trabalho - Relatório 2011. Lisboa, Autoridade para as Condições do Trabalho/Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva. Disponível em:

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio_AI_2011.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Relatorio_AI_2011.pdf)

ACT (2014) Atividade de inspeção do trabalho - Relatório 2013. Lisboa, Autoridade para as Condições do Trabalho/Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva. Disponível em:

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20Area%20Inspetiva%202013.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20Area%20Inspetiva%202013.pdf)

ACT (2015) Atividade de inspeção do trabalho - Relatório 2015. Lisboa, Autoridade para as Condições do Trabalho/Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva. Disponível em:

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20Atividade%20Inspetiva%202015.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20Atividade%20Inspetiva%202015.pdf)

ACT (2018) Atividade de inspeção do trabalho - Relatório 2017. Lisboa, Autoridade para as Condições do Trabalho/Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva. Disponível em:

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2017.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2017.pdf)

ACT (2020) Atividade de inspeção do trabalho - Relatório 2019. Lisboa, Autoridade para as Condições do Trabalho/Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva. Disponível em:

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoTrabalho/PublishingImages/Capa%20relat%C3%B3rio%20AI2019.JPG](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoTrabalho/PublishingImages/Capa%20relat%C3%B3rio%20AI2019.JPG)

ACT (2022) Atividade de inspeção do trabalho - Relatório 2021. Lisboa, Autoridade para as Condições do Trabalho/Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva. Disponível em:

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2021.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2021.pdf)

Almeida, J. *et al.* (2006), “Classes sociais e valores em contexto europeu”, in Vala, J. e Torres, A. (orgs.), *Contextos e Atitudes Sociais na Europa*. Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 69-96.

Almeida, M. (2019) “As Mulheres No Poder Local Em Portugal”. In Pires, A.; Mariano, F.; Veiga, I. (coords.), *Mulheres e Eleições*. Coimbra, Edições Almedina, pp. 195-235. Disponível em:

https://www.researchgate.net/profile/Maria-Almeida-16/publication/340436736_As_mulheres_no_poder_local_em_Portugal/links/5e88b13d299bf130797c5b6b/As-mulheres-no-poder-local-em-Portugal.pdf

Amâncio, L.; Lima, M. (1994) Assédio sexual no mercado de trabalho. Inquérito Nacional sobre assédio sexual no mercado de trabalho. Relatório Final. Lisboa: CIES. Disponível em:

https://cite.gov.pt/documents/14333/179815/Assedio_Sexual.pdf

Caleiras, J. (2022), "Pandemia e Desigualdades no Emprego: Que Políticas para uma Recuperação Sustentável?" In Carmo, R.; Tavares, I.; Cândido, A. (org.) *Que Futuro para a Igualdade? Pensar a Sociedade e o Pós-pandemia*, cap. 3, Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte. Disponível em: <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/2022/02/22/que-futuro-para-igualdade/>

Cantante, Frederico (2018), *O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus: Estatísticas 2018*, Lisboa, Observatório das Desigualdades. Disponível em: <https://observatoriodasdesigualdade.files.wordpress.com/2018/04/o-mercado-de-trabalho-em-portugal-e-nos-paises-europeus.pdf>

Cardoso, A., et al. (2016) Sobre a discriminação sexual na formação de salários. Working Paper, Banco de Portugal. Disponível em: https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/re201606_p.pdf

Carmo, R. (2022), "Sem Políticas de Igualdade Não Há Futuro" in Carmo, R.; Tavares I.; Cândido, A. (org.) *Que Futuro para a Igualdade? Pensar a Sociedade e o Pós-pandemia*, cap. 3, Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte. <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/2022/02/22/que-futuro-para-igualdade/>

Casaca, S.; Guedes, M. (coord.), et al. (2021) WoBómetro 2018-2020. Projeto Women on Boards: Uma abordagem integrada. Lisboa: SOCIUS-CSG/ISEG-ULisboa. Disponível em: https://womenonboards.pt/wp-content/uploads/2022/01/WoBo%CC%81metro-2018-2020_new21.pdf

Casaca, S.; Perista, H. (2014) Estudo Qualitativo a partir do I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, Socius, ISEG, Lisboa. Disponível em: http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/I_Rel_Dif_Sal.pdf

Casaca, S.; Perista, H. (2017) "Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal". Instituto Superior de Economia e Gestão – SOCIUS/CSG. Working papers n.º 01/2017. Disponível em: https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/14420/1/WP_01_2017_rev.pdf

Casaca, S. et al. (2022) *Desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho*, in Mercado de Trabalho em Portugal – do Salário Mínimo ao Teletrabalho, Almedina.

Casaca, et al. (2022a). *Os Benefícios Sociais e Económicos da Igualdade Remuneratória Entre Mulheres E Homens Policy Brief*. Disponível em: https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/Policy-Brief_act.pdf

Casaca, et al. (2022b). *Os Benefícios Sociais e Económicos da Igualdade Remuneratória Entre Mulheres E Homens Economic Case*. Disponível em: https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/Economic-Case_new.pdf

CIG (2017) Igualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2017. Disponível em: <https://view.publitas.com/cig-comissao-para-a-cidadania-e-igualdade-de-genero/boletim-estatistico-2017/page/6-7>

CIG (2021) Igualdade de género em Portugal – Boletim Estatístico 2021. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/09/print_2022_04_22_BE_VFINAL_web.pdf

CITE (2021) Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137018/Relat_Lei10_2020.pdf/cbd12a55-f152-43bb-abf5-03f2ee7f0c28

Costa, A. (1999), *Sociedade de Bairro: Dinâmicas Sociais de Identidade Cultural*, Oeiras, Celta.

Costa, A. et al. (2008), “Classes sociais e recursos educativos: uma análise transnacional”, in A.F. Costa, F.L. Machado e P. Ávila (orgs.), *Portugal no Contexto Europeu, Vol. II – Sociedade e Conhecimento*. Lisboa, CIES-ISCTE, pp. 5-20.

Diogo, F. (coord.) et al. (2021) A pobreza em Portugal: trajetos e quotidianos. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Disponível em: https://www.ffms.pt/sites/default/files/2022-07/a-pobreza-em-portugal-trajetos-e-quotidianos_0.pdf

ETUC (2020) EU gender pay gap won't end until 2104 without action. Press Release. Disponível em: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-gender-pay-gap-wont-end-until-2104-without-action>

Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2021/living-and-working-in-europe-2020>

Eurofound (2020a), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

Eurofound (2021) *Living and working in Europe 2020*. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21055en.pdf

GEP (2019) Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens - 2017. Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/BAROMETRO2019.xlsx/e2457db5-c880-4faa-9764-7000cac78494>

GEP (2020) Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens - 2018. Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/BAROMETRO2020.xlsx/147f8dea-e88d-433a-bb5e-2ffec57183fe>

GEP (2021) Retribuição mínima mensal garantida. MTSSS/GEP. Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/75953/rmmg_nov2021.pdf/7354fe98-fbbd-4794-aa91-55475accc687

GEP (2021a) Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens - 2019. Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/BAROMETRO2021.xlsx/3272218e-265c-4e33-b4b0-d38dd34af6bc>

GEP (2022) Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens - 2020. Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/BAROMETRO2022.xlsx/1fa0e1a4-b2da-417c-8d3a-b63c3cc1df74>

GEP (2022a) Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens 2022. Análises e notas técnicas, 4ª edição, 29 junho de 2022. Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/Barometro_2022.pdf/15ed8476-7a77-4e76-bbc2-153ee8c489cd

ILO (2021) Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery. Policy Brief July 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf

INE (2022), 'Taxa de desemprego diminui para 5,7% no 2.º trimestre de 2022', Destaque 10 agosto 2022 - Estatísticas do Emprego. Disponível em: https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=571278401&att_display=n&att_download=y

Lopes, M.; Coelho, L. (2020), "(Des)igualdades entre mulheres e homens", *Palavras para lá da pandemia: cem lados de uma crise*. Disponível em: <https://ces.uc.pt/publicacoes/palavras-pandemia/?lang=1&id=30082>

Machado, F. et al. (2003), "Classes sociais e estudantes universitários: origens, oportunidades e orientações", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, N.º 66, pp. 45-80.

OIT (2020) Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 – guia prático. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf

Pereira, T. (coord.); et al. (2021) Trabalho, Teletrabalho e Distanciamento Social em situação de Pandemia - relatório final - May 2021 (not published)

Rêgo, Maria do Céu (2010), "A construção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa", in Ferreira, Virgínia (org), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp: 57-98. Disponível em: https://eg.uc.pt/bitstream/10316/44011/1/Introdu%C3%A7%C3%A3o_A%20Igualdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf

Reina, F. (2021) "Empoderamento político das mulheres em perspetiva comparada: uma revisão crítica dos índices de género", Observatório das Desigualdades e-Working Papers, N.º2/2021: CIES-ISCTE. Disponível em: https://www.observatorio-das-desigualdades.com/observatoriodasdesigualdades/wp-content/uploads/2021/11/WP_FranciscaReina_final.pdf

Silva, P. et al. (2020). *Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento. Perdas de rendimento e transição para o teletrabalho*. Estudos CoLABOR, N.º 2. CoLABOR. <https://colabor.pt/wp-content/uploads/2021/04/Trabalho-e-Desigualdades-no-Grande-Confinamento.-Perdas-de-rendimento-e-transicao-para-o-teletrabalho.pdf>

Tavares, I.; Cândido, A.; e Carmo, R. (2021), Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: Tendências Recentes em Portugal e na Europa, Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/2021/07/15/desemprego-e-precariedade-laboral-na-populacao-jovem-tendencias-recentes-em-portugal-e-na-europa-de-ines-tavares-ana-filipa-candido-e-renato-miguel-do-carmo/>

Tavares, I.; Carmo, R. (2022), *O Desemprego em Portugal e na Europa: Quão Penalizados Estão a Ser os Jovens?*, Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/2022/09/28/o-desemprego-em-portugal-e-na-europa-quao-penalizados-estao-a-ser-os-jovens-de-ines-tavares-e-renato-miguel-do-carmo/>

Torres, A. *et al.* (2016) Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal – Policy Brief. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego : CIEG - Centro interdisciplinar de Estudos de Género : ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Disponível em: <https://www.iscsp.ulisboa.pt/pt/media-f-o/open?guid=5c35ca203d969>

Torres, A. (coord.) *et al.* (2018) Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu. Resumos da Fundação. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. Disponível em: <https://www.ffms.pt/sites/default/files/2022-07/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida-resumo-do-estudo.pdf>

Torres (coord.) *et al.* (2018) Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu. Resumos da Fundação. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Disponível em: <https://www.ffms.pt/sites/default/files/2022-07/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida-resumo-do-estudo.pdf>